



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL TRABAJO
EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL
[MIES] DISTRITO LATACUNGA EN EL AÑO 2023”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciatura en Gestión de la Información Gerencial

Autores:

Jácome Cayo Katherin Fernanda

Lucero Coloma Carol Lizbeth

Tutor:

Ing. Ramírez Jiménez Santiago Fernando

Latacunga - Ecuador

Febrero – 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Jácome Cayo Katherin Fernanda y Lucero Coloma Carol Lizbeth, declaramos ser autoras del presente proyecto de investigación: “Incidencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo en el Ministerio De Inclusión Económica Y Social [MIES] distrito Latacunga en el año 2023”, siendo Ramírez Jiménez Santiago Fernando tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero, 2023



.....
Jácome Cayo Katherin Fernanda
C.I. 1754202115



.....
Lucero Coloma Carol Lizbeth
C.I. 1727508176

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“Incidencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] distrito Latacunga en el año 2023”, de Jácome Cayo Katherin Fernanda y Lucero Coloma Carol Lizbeth, de la carrera Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, febrero, 2023

El Tutor



Ing. Santiago Fernando Ramírez

C.I. 1713065405

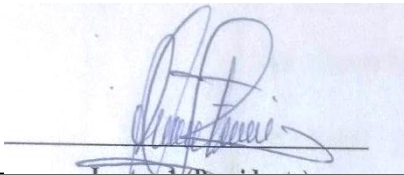
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: Jácome Cayo Katherin Fernanda y Lucero Coloma Carol Lizbeth, con el título de Proyecto de Investigación “Incidencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] distrito Latacunga en el año 2023”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

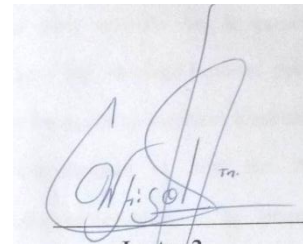
Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, febrero, 2023

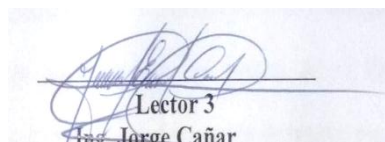
Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
Lic. Falconi Angelita Azucena. Mba
CC: 0502037674



Lector 2
Ing. Wilson Trávez
CC:0501854855



Lector 3
Ing. Jorge Cañar

Lector 3
Ing. Jorge Cañar
CC:0502608227

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primera instancia a Dios por brindarnos la fortaleza para poder culminar con el proceso académico y obtener el sueño más deseado. También agradecemos a la Universidad Técnica de Cotopaxi por impartirnos con los conocimientos suficientes para aplicarlo en la presente investigación.

A nuestro tutor Ing. Santiago Ramírez por su acompañamiento en este proceso, por su paciencia y sabiduría para compartirnos su conocimiento el cual fue base fundamental para dar direccionamiento a la presente investigación.

Finalmente queremos agradecer a la institución pública [MIES] de la ciudad de Latacunga por abrirnos las puertas para poder realizar nuestro proyecto de investigación, de igual manera por brindarnos un espacio de su tiempo para la ejecución y posterior culminación de nuestro proyecto.

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por darme la sabiduría necesaria y a mi entorno familia por ser mi pilar fundamental y mi fuente de amor y motivación, mi esfuerzo se la dedico a mi madrina Wilma Jácome a quien de una y otra manera siempre estuvo pendiente de mi a pesar de la distancia siempre estuvo apoyándome. A la universidad Técnica de Cotopaxi, por brindarme las herramientas y la oportunidad para crecer mis conocimientos académica y personales. Y a mis tías, por su constante apoyo y por ser un ejemplo a seguir en mi vida. Esta tesis es un homenaje a su amor y dedicación. Les agradezco de todo corazón por estar a mi lado en los buenos y malos momentos apoyándome incondicionalmente.

Katherin Fernanda Jácome Cayo

DEDICATORIA

En primera instancia agradezco a mi madre Narcisa Coloma por ser ese motor en mi vida, la persona que me ha brindado su apoyo incondicional que ha depositado ese nivel de confianza en mí, la cual me ha inculcado y criado con valores que hoy en día se ven reflejados en la gran persona que soy, también quiero agradecer a mi familia que me apoyado en este proceso para culminar con mi carrera, y a mi enamorado Jhonatann que es la persona que me ha impulsado a superarme día a día, aprendiendo a superar todas las adversidades que se me presenten, así como también a los docentes de la universidad que formaron parte de mi aprendizaje para obtener los conocimientos necesarios para la realización de la investigación y finalmente a mis amigas que formaron parte del proceso.

Carol Lizbeth Lucero Coloma

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TITULO: “Incidencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] distrito Latacunga en el año 2023”

Autor/es: Jácome Cayo Katherin Fernanda

Lucero Coloma Carol Lizbeth

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo en la entidad [MIES] de la ciudad de Latacunga, donde se estableció bases teóricas que ayudaron a entender cómo influye la cultura organizacional en el trabajo en equipo y que factores intervienen en estos procesos, con la fundamentación teórica se analizó brevemente la situación actual de la institución, donde se aplicó un instrumento validado por expertos en la institución, considerando que es una entidad pública donde la cultura organizacional y el trabajo en equipo responden a modelos instaurados dentro de los lineamientos gubernamentales, este instrumento ayudó a recolectar la información que luego de su respectivo análisis permitió determinar la realidad de la institución en función de las variables antes descritas y realizar una discusión de resultados. El análisis fue realizado en la herramienta de SPSS, que permitió determinar la relación de las dos variables de estudio, que derivó a una propuesta que con estrategias mejoraran la cultura de la institución, además, busca causar un efecto positivo en el trabajo en equipo. Este estudio se efectuó mediante una investigación cuantitativa, con el uso y aplicación de encuestas como instrumentos de investigación, que ayudó a analizar la situación actual de la institución y finalmente establecer las estrategias necesarias para mejorar las brechas encontradas en la investigación, por último, se realizó las conclusiones respectivas y recomendación que ayudarán a futuras investigaciones.

Palabras clave: cultura organizacional, trabajo en equipo, desempeño

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY

TOPIC: “INCIDENCE IN THE ORGANIZATION CULTURE AND TEAMWORK IN THE MINISTRY OF ECONOMIC AND SOCIAL INCLUSION [MIES] LATACUNGA DISTRIC IN THE YEAR 2023”

Authors: Jácome Cayo Katherin Fernanda

Lucero Coloma Carol Lizbeth

ABSTRACT

The present investigation has a principal objective determine the relationship between organization culture and teamwork in the [MIES] Latacunga distric, where theoretical bases were established that helped to understand how organizational culture influences teamwork and what factors intervene in these processes, with the theoretical foundation the actually situation of the institution was briefly analyzed, where an instrument validated by experts in the institution was applied, considering that it is a public entity here the organization culture and teamwork respond to models established within government guidelines, the instrument helped to collet the information, that after its respective analysis allowed to determine the reality of the institution based on the variables described above and to out a discussion of results. The analysis realized out in the SPSS tool, which allowed to determine the relationship of the two study variables, wich led to a proposal that with strategies improve the culture and insttution, in addition, seeks to cause a positive effect on teamwork. This study was carried out through a quantitative investigation, through the use and application of surveys as investigation instruments, which helped to analyze the current situation of the institution and establish the necessary strategies to improve the gaps found in the investigation, finally to carry out respective conclusions and recommendation that will help future investigations.

Keywords: organitacional culture, teamwork, perfomance



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del trabajo de titulación cuyo título versa: **“INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL [MIES] EN EL AÑO 2023”** presentado por: **Jácome Cayo Katherin Fernanda y Lucero Coloma Carol Lizbeth**, estudiantes de la Carrera de: **Gestión de la Información Gerencial**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, febrero del 2023

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
WILMER PATRICIO
COLLAGUAZO VEGA



CENTRO
DE IDIOMAS

MBA. Wilmer Patricio Collaguazo Vega
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 1722417571

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	I
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVI
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
3. OBJETIVOS	6
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3.3. ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	6
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	7
4.1. BENEFICIARIOS DIRECTOS	7
4.2. BENEFICIARIOS INDIRECTOS.....	7
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8
5.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	8
5.1.1. DEFINICIÓN.....	8
5.1.2. CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL.....	9
5.1.3. FORMACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	9
5.2. LIDERAZGO.....	11
5.3. DESEMPEÑO.....	12

5.3.1. MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO	12
5.4. OBJETIVOS	13
5.4.1. IMPORTANCIA	13
5.4.2. CARACTERÍSTICAS	13
5.4.3. MEDICIÓN DE OBJETIVOS	14
5.5. TRABAJO EN EQUIPO.....	14
5.5.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL TRABAJO EN EQUIPO	14
5.5.2. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO	15
5.5.3. TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO	17
5.5.3.1. EQUIPOS INFORMALES	17
5.5.3.2. EQUIPOS FORMALES	18
5.5.3.2. EQUIPOS AUTO-DIRIGIDOS	18
5.5.3.4. EQUIPOS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	19
5.5.3.5. EQUIPOS DE LIDERAZGO.....	19
5.5.3.6. EQUIPOS VIRTUALES.....	19
5.6. CLAVES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO.....	20
5.6.1. SENTIDO DE PERTENENCIA	20
5.6.2. BUENA COMUNICACIÓN	20
5.6.3. EQUIPOS PARA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.....	20
5.6.4. POR SU COMPOSICIÓN	21
5.6.5. POR SU COHESIÓN.....	21
5.6.5.1. COHESIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO	22
5.6.5.2. ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR LA COHESIÓN DEL EQUIPO	22
5.7. CONDICIONES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	23
5.8. CARACTERÍSTICAS PARA EL TRABAJO EN EQUIPO.....	24
5.8.1. OBJETIVOS COMUNES Y VALORES COMPARTIDOS.....	24
5.8.2. COMPLEMENTACIÓN HUMANA E INTERPROFESIONAL	25
5.8.9. CAPACIDAD PARA SUPERAR CONFLICTOS Y POSICIONES	25
5.10. COMUNICACIÓN FLUIDA Y TRANSPARENTE	25
5.9. LAS 5C DEL TRABAJO EN EQUIPO.....	26

5.10. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE GRUPOS Y EQUIPOS EN LAS ORGANIZACIONES	27
5.10.1. CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO.....	27
5.10.2. DESARROLLO DE EQUIPOS DE TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN	29
5.10.3. FASES PARA DESARROLLAR EQUIPOS DE TRABAJO.....	29
5.11. DIMENSIONES DEL TRABAJO EN EQUIPO.....	29
5.11.1. COMUNICACIÓN	29
5.11.2. MOTIVACIÓN.....	30
5.12. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN EQUIPO.....	31
5.12.1. VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO.....	31
5.12.2. INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN EQUIPO	32
6. PROPUESTA METODOLÓGICA.....	33
6.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	33
6.1.1. ENFOQUE CUANTITATIVO	33
6.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	33
6.2.1. DISEÑO NO EXPERIMENTAL.....	33
6.2.2. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA.....	33
6.2.3. INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL.....	34
6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
6.3.1. POBLACIÓN.....	34
6.3.2. MUESTRA.....	35
6.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN.....	36
6.5. JUICIO DE EXPERTOS	36
7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	37
7.1. RESULTADOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL- TRABAJO EN EQUIPO	37
6.1. RESULTADOS DE DESEMPEÑO LABORAL.....	50
8. ANÁLISIS Y DISUSIÓN DE LOS RESULTADOS	55
8.1. COEFICIENTE DE RELACIÓN SEGÚN EL MÉTODO DE RHO SPEARMAN.....	55
8.2. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CULTURA Y TRABAJO EN EQUIPO.....	56

8.2.1. CORRELACIONES RELEVANTES SEGÚN EL MÉTODO DE RHO SPEARMAN	56
8.2.2. CORRELACIÓN A CONSIDERAR SEGÚN EL MÉTODO DE SPEARMAN	57
8.2.2. CORRELACIÓN A CONSIDERAR SEGÚN EL MÉTODO DE SPEARMAN	59
8.3. DISCUSIÓN	61
9. PROPUESTA.....	64
MOTIVACIÓN	64
ESTRATEGIA 1: PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN	64
ESTRATEGIA 2: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS A LOS COLABORADORES.....	65
ESTRATEGIA 3: TÉCNICAS GRUPALES PARA MANEJAR CONFLICTOS INTERNOS	67
9.1. PRESUPUESTO Y RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA PROPUESTA.....	68
10.IMPACTO.....	69
10.1. IMPACTO SOCIAL	69
10.2. IMPACTO ECONÓMICO.....	69
11. CONCLUSIONES	70
12. RECOMEDACIONES.....	71
13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
14. ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	6
<i>ACTIVIDADES DEL PROYECTO</i>	6
TABLA 2	35
<i>POBLACIÓN DE LOS MIEMBROS DE MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL</i>	35
TABLA 3	36
<i>INDICADORES ESCALA TIPO LIKERT</i>	36
TABLA 4	37
<i>DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO</i>	37
TABLA 5	37
<i>DIMENSIÓN DE LIDERAZGO</i>	37
TABLA 6	39
<i>DIMENSIÓN DE OBJETIVOS CLAROS Y REALISTAS</i>	39
TABLA 7	40
<i>DIMENSIÓN DE COMUNICACIÓN</i>	40
<i>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN</i>	41
TABLA 8	41
<i>DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN</i>	41
TABLA 9	43
<i>DIMENSIÓN DE MANEJO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</i>	43
<i>DIMENSIÓN 6: ESPÍRITU DE EQUIPO</i>	44
TABLA 10	44
<i>DIMENSIÓN DE ESPÍRITU DE EQUIPO</i>	44
TABLA 11	46
<i>DIMENSIÓN DE COHESIÓN</i>	46
TABLA 12	47
<i>DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA</i>	47
TABLA 13	49
<i>DIMENSIÓN DE PARTICIPACIÓN</i>	49
TABLA 14	50

<i>DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL</i>	50
TABLA 15	51
<i>DIMENSIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS</i>	51
TABLA 16	52
<i>DIMENSIÓN DE EQUILIBRIO VS CARGA</i>	52
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	53
TABLA 17	53
<i>DIMENSIÓN DE DESEMPEÑO CONTEXTUAL</i>	53
TABLA 18	57
<i>CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE ESPÍRITU DE EQUIPO Y DIMENSIÓN DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS</i>	57
TABLA 19	58
<i>CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE ESPÍRITU DE EQUIPO Y DIMENSIÓN DE EQUILIBRIO VS CARGA</i>	58
TABLA 20	58
<i>5C- EVALUACIÓN DE TAREAS</i>	58
TABLA 21	59
<i>CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE MANEJO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DIMENSIÓN DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS</i>	59
TABLA 22	60
<i>CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE COMUNICACIÓN Y DIMENSIÓN DE DESEMPEÑO CONTEXTUAL</i>	60
TABLA 23	60
<i>CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE LIDERAZGO Y DIMENSIÓN DE CUMPLIMIENTO DE TAREAS</i>	60
TABLA 24	64
<i>PROMEDIO DE RESULTADOS</i>	64
TABLA 25	65
<i>ESTRATEGIA EN BASE A PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONALES</i>	65
TABLA 26	66
<i>ELABORACIÓN DE PROPUESTA EN BASE AL RECONOCIMIENTO Y OPORTUNIDADES LABORALES</i>	66

TABLA 27	67
<i>ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA EN BASE AL MANEJO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS</i>	67
TABLA 28	68
<i>PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA</i>	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	38
<i>Dimensión de Liderazgo</i>	38
Figura 2	39
<i>Dimensión de Objetivos claros y realistas</i>	39
Figura 3	40
<i>Dimensión de Comunicación</i>	40
Figura 4	42
<i>Dimensión de Motivación</i>	42
Figura 5	43
<i>Dimensión de Manejo y solución de conflictos</i>	43
Figura 6	44
<i>Dimensión de Espíritu de equipo</i>	44
Figura 7	46
<i>Dimensión de Cohesión</i>	46
Figura 8	47
<i>Dimensión de Sentido de pertenencia</i>	48
Figura 9	49
<i>Dimensión de Participación</i>	49
Figura 10	51
<i>Dimensión de Cumplimiento de las tareas</i>	51
Figura 11	52
<i>Dimensión de Equilibrio vs carga</i>	52
Figura 12	53
<i>Dimensión de Desempeño contextual</i>	54

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Incidencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] distrito Latacunga en el año 2023.

Fecha de inicio: abril de 2022

Fecha de finalización: marzo 2023

Lugar de ejecución: Latacunga delegación Provincial de Cotopaxi “Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES]”.

Dirección: Av. General Proaño & Calle Fernando Sánchez de Orellana.

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Licenciatura en Gestión de la Información Gerencial

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): Proyecto de la Carrera

Grupo de investigación: No participa

Equipo de Trabajo

Tutor: Ing. Santiago Ramírez Jiménez **CI:** 1713065405

Investigadores:

- Jácome Cayo Katherin Fernanda **CI:** 1754202115
- Lucero Coloma Carol Lizbeth **CI:** 1727508176

Lectores:

Lector 1: Lic. Falconi Angelita Azucena. **CI:** 0502037674
Lector 2: Ing. Wilson Trávez **CI:** 0501854855
Lector 3: Ing. Jorge Cañar **CI:** 0502608227

Área de conocimiento: Administración

Línea de investigación: Administración y Economía para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Gestión administrativa, Servicio al cliente y TIC.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Justificación del problema

La presente investigación tiene como finalidad determinar y analizar la incidencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo de la institución pública [MIES] del distrito Latacunga, considerando que las instituciones del Estado Ecuatoriano requieren de una cultura organizacional que les permita mostrar una buena imagen, positiva y coherente con la realidad de un mundo globalizado orientado hacia el servicio de calidad, logrando satisfacer las expectativas de los ciudadanos y sus necesidades; lógicamente esto sería el resultado de los valores, conducta y actitudes del funcionario público en el entorno laboral.

Se considera que un adecuado manejo de trabajo en equipo ayuda a los colaboradores a mejorar la ejecución y el desarrollo de tareas con responsabilidad, compromiso y autonomía al momento de ejecutar sus tareas laborales, estas consideraciones permiten atravesar adversidades que causan problemas para el alcance y cumplimiento de las metas organizacionales.

Hoy más que nunca las organizaciones ven en el trabajo en equipo y en la cultura organizacional mecanismos que fortalezcan sus actividades, eventos como la pandemia de COVID 19 en los años 2020 y 2021, mostraron la necesidad de generar actividades virtuales o de trabajo remoto, donde la importancia de una cultura organizacional fuerte y equipos de trabajo consolidados, permitieron la continuidad de operatividad en las organizaciones.

La presente investigación establece que para lograr que el trabajo en equipo sea efectivo, debe existir una cultura firme para el desempeño de funciones que cumple la organización; esto también es un eje de entrenamiento constante donde todo el equipo aprende conjuntamente a realizar una actividad o tareas específicas en un ambiente armónico, de igual manera, se debe aplicar estrategias o herramientas que evalúen la cultura organizacional y el

trabajo en equipo de los colaboradores de la institución, para prestar un servicio de calidad y excelencia a la sociedad.

Las organizaciones deben contar con un equipo de colaboradores efectivos y eficaces, capaces de cumplir adecuadamente las tareas asignadas, optimizando tiempo y recursos, mostrando resultados efectivos que mejoren el rendimiento personal y desarrollo de la organización, para ello las herramientas que las empresas apliquen para alcanzar el cumplimiento de objetivos, dependerá del nivel de resultados que se desea alcanzar y el grado de compromiso con el que los colaboradores se desempeñen.

El trabajo es factible, ya que se posee con los conocimientos suficientes para la realización de la presente investigación, además de contar con los recursos (económicos, tiempo, humanos) necesarios dar cumplimiento al desarrollo del presente estudio.

2.2. Planteamiento del problema

La cultura organizacional involucra un clima consolidado que ayuda a que los colaboradores de la organización cumplan a satisfacción sus tareas y se encuentren motivados para hacerlo. En la actualidad las organizaciones tienen inconvenientes para fomentar la cultura organizacional en sus trabajadores, es decir, no logran promover (valores, normas, hábitos, métodos de trabajo) factores esenciales para guiar su conducta y dar sentido de pertenencia e identidad al equipo de trabajo.

Las empresas no son conscientes de la calidad de trabajadores con los que cuenta su organización y no permiten potenciar el desarrollo profesional y personal, afectando al desempeño empresarial, por otra parte, muestra ineficiencia al momento de distribuir tareas en equipo o de manera individual, en la mayoría de veces, el desarrollo de diferentes actividades es gestionada y realizada por equipos de trabajo, quienes son encargados de desempeñar su respectiva función en el equipo.

La reputación de una organización dependerá del comportamiento interno y los factores que influyen para lograr una cultura organizacional fuerte, pero, así como existe una cultura positiva, también se encuentran organizaciones con cultura débil, en donde no existe una adecuada planificación y sus objetivos no son claros; si las organizaciones no controlan su cultura, afectaría directamente a todos sus colaboradores, provocando un clima laboral inestable, creando conflictos, desmotivación e incumplimiento de los objetivos.

En Ecuador, específicamente en las instituciones públicas, el trabajo en equipo es fundamental para el cumplimiento de los requerimientos de la ciudadanía, y para ello se necesita de una cultura consolidada y fuerte, acompañado de una adecuada planificación de actividades, sin embargo, las organizaciones no fomentan compromisos con sus empleados como son (motivación, incentivos, recursos, retroalimentación, capacitaciones, etc.), perdiendo credibilidad y valor en sus colaboradores, causando el declive de la cultura organizacional.

Dentro de la provincia de Cotopaxi, en las instituciones públicas del cantón Latacunga, se evidencia que el trabajo en equipo es el resultado de un esfuerzo en conjunto de todos los miembros de los distintos niveles de la organización, por otra parte, se identifican factores que no permiten el compromiso entre colaborador – organización y viceversa, tales como: falta de motivación, insatisfacción en el puesto de trabajo, incumplimiento de jornadas laborales, entre otros; el cual genera que los miembros que conforman el equipo no cumplan a cabalidad con las responsabilidades pertinentes, generando mayor carga de trabajo.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] distrito Latacunga, es una institución pública que ejerce rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social, con prioridad en la población más vulnerable. Siendo el [MIES] una institución pública que brinda servicio a la comunidad, detrás de cada ejecución de actividades, se encuentra equipos multidisciplinarios que se encargan del desarrollo de diferentes tareas.

De manera radical el problema se centra en que, las autoridades no toman importancia de generar una cultura firme y se basan en ejecutar las actividades y programas que son emitidos por el ministro de Inclusión Económica y Social, por ende, al no poseer una buena cultura entre los colaboradores del distrito de Latacunga, afecta en mayor parte a toda la institución, ya que no cuentan con un sistema en donde se vea reflejado el interés hacia los trabajadores o hacia la misma institución.

La falta de control, supervisión y seguimiento perjudican diariamente a los funcionarios y al mismo tiempo sienten un desinterés por las autoridades principales al no tomar con responsabilidad sus diferentes funciones, además se considera que el trabajo en equipo que se realiza no es efectivo, motivo que no se evalúa el nivel de desempeño, e incluso se desconoce si el personal que realiza las diferentes actividades cuenta con los conocimientos y experiencias necesarias para ejecutar las tareas correspondientes.

Por ello, la cultura y clima organizacional deben ser positivos para mostrar resultados eficientes y eficaces al público externo, de igual forma se debe aplicar estrategias o normativas que permitan a los trabajadores ser partícipes de la cultura organizacional, fomentando a un clima estable que les permita desempeñarse de la mejor manera, alcanzando los objetivos en común y resolviendo problemas que pueden suscitarse en la organización, además de formular acciones encargadas por los jefes de área para que generen confianza en los trabajadores logrando una comunicación fluida factor clave para el éxito organizacional.

2.3. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] en el año 2023?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] distrito Latacunga en el año 2023.

3.2. Objetivos Específicos

- Indagar diferentes fuentes bibliográficas sobre cultura organizacional y trabajo en equipo.
- Identificar los factores que influyen en la cultura organizacional y trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] de la ciudad de Latacunga.
- Desarrollar estrategias que promuevan una cultura organizacional estable en el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] de la ciudad de Latacunga.

3.3. Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados

Tabla 1

Actividades del proyecto

Objetivos específicos	Actividades	Cronograma	Productos
Indagar diferentes fuentes bibliográficas sobre cultura organizacional y trabajo en equipo.	Recolección de información de fuentes bibliográficas que sustenten la conceptualización y posterior investigación.	Semana 6-8 (Segunda etapa)	Clasificación de la información para la elaboración de la fundamentación científica teórica.
Identificar los factores que influyen en la cultura organizacional y trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] de la ciudad de Latacunga.	Aplicar el instrumento que se determinó para la recolección de información.	Semana 9-13 (Segunda etapa)	Análisis e interpretación de los resultados.

Desarrollar estrategias que promuevan una cultura organizacional estable en el equipo de trabajo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] distrito Latacunga.	Elaborar un plan de mejora y desarrollar estrategias para la fortalecer la cultura organizacional en el trabajo en equipo del [MIES].	Semana 14-16 (Segunda etapa)	Presentación de la propuesta
--	---	------------------------------	------------------------------

Elaborado por: Jácome y Lucero (2023).

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1. Beneficiarios Directos

Los beneficiarios directos son los directivos y colaboradores del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES], el cual cuenta con un número total de 360 trabajadores que laboran en los distintos departamentos de la institución, además, serán beneficiados con la propuesta que se elaboró en la presente investigación, mejorando consigo el trabajo en equipo y por ende fortaleciendo la cultura organizacional.

4.2. Beneficiarios Indirectos

Al ser una institución pública que brinda servicios a la comunidad, los beneficiarios indirectos son los usuarios que acuden en el día para realizar las diferentes diligencias y los cuales serán beneficiados con los diferentes proyectos y servicios que brinda la institución del MIES, cumpliendo así su lema de realizar acciones sociales a las personas de las distintas comunidades.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1. Cultura Organizacional

5.1.1. Definición

La cultura organizacional es la base fundamental para el desempeño de los colaboradores permitiendo el cumplimiento y alcance de objetivos, se considera también que, “Son personas que colaboran conjuntamente dentro de la organización, creando entornos óptimos para el personal y que puedan trabajar de manera motivada, sintiendo compromiso por la organización” (Warrick, 2017, p.94 citado en Jiménez, 2022, p.3) de tal forma que los trabajadores tengan un grado de pertenencia en la organización.

Toda organización posee de una cultura, la cual es un aspecto compartido de todos los miembros que conforman la empresa, además es definida como el conjunto de percepciones, valores, creencias, formas de actuar, que comparten los miembros de la organización, “La cultura organizacional puede ser tomada bien como un acontecimiento histórico de los éxitos y fracasos que obtiene la organización desde sus inicios y durante su desarrollo” (Fajardo, et al., 2020). Hay que considerar, que ninguna organización ha alcanzado el éxito sin pasar por contratiempos o fracasos durante su desarrollo, en el caso de que la cultura de la organización caída en declive inmediatamente hay que aplicar estrategias y eliminar los riesgos que arremetan al desarrollo organizacional.

Para mejora una cultura organizacional, hay que integrar una cultura de innovación, en donde todos aporten con sus ideas y en conjunto promuevan la cultura que se verá reflejada en los resultados que presenten, además es importante que las organizaciones entiendan que para innovar la cultura tienen que sufrir contratiempos, pero si las acciones que se aplican fallan, estos ayudan analizar los problemas que se obtuvo y poder mejorarlos, en efecto se debe saber manejar las situaciones adversas y aplicar parámetros que guíen la conducta de los

colaboradores y alcancen los objetivos, tomando en cuenta que la cultura juega un papel muy importante para alcanzar el éxito.

5.1.2. Cultura y Clima organizacional

La cultura es el conjunto de normas, políticas y disposiciones en donde las organizaciones implantan valores adaptativos a sus colaboradores, es decir, establece los comportamientos de la organización y de sus miembros como una identidad, pues de ahí se genera la misión y visión de la organización, la cultura va acompañada de un adecuado clima laboral, en donde la organización brinda los espacios agradables para que desarrollen las actividades diarias y dar cumplimiento a los objetivos. Se determina como un ambiente interno en donde la organización ofrece condiciones óptimas para el trabajo (Sandoval, 2020). Si existe un clima laboral favorable para desarrollar las tareas correspondientes, los colaboradores tendrán un alto compromiso hacia la organización y darán lo mejor de sí, para alcanzar las metas organizacionales.

El clima laboral tiene relación con la cultura organizacional por lo cual, si no se promueve un adecuado ambiente de trabajo, los colaboradores no tendrán compromiso para realizar las actividades, perdiendo a la vez la cultura de la empresa, volviéndola débil y por ende no existirá un buen hábito de trabajar por metas y resultados. En este punto, la organización habrá caído en declive, y tendrá que emplear recursos para volver a potenciar el desarrollo del personal y recuperar de una u otra forma su nivel de partida, por tanto, una compañía se considera firme dependiendo del clima de trabajo en el que se encuentra y el grado de cumplimiento de los objetivos alcanzados por la empresa.

5.1.3. Formación de la Cultura Organizacional

Para el desarrollo de la cultura organizacional se necesita de varios aspectos fundamentales que ayuden al desarrollo de la cultura:

Líder

Como primer paso para consolidar una cultura, se necesita de una persona que cuente con habilidades y conocimientos necesarios para guiar al equipo de trabajo a efectuar diversas tareas dentro de su área, además de transmitir la energía suficiente que logre motivar a los colaboradores a dar lo mejor de sí y alcanzar en conjunto las metas y objetivos.

Compartir Valores

Incentivar los valores a los miembros de la organización, se considera un punto clave, debido a que se trabaja en conjunto para cumplir con las tareas correspondientes y se necesita de valores para poder hacerlo, como pueden ser: puntualidad, respeto hacia los demás miembros del equipo, compañerismo, honestidad entre otros.

Realizar una selección de personal adecuada

Durante el proceso de desarrollo de actividades, se requiere de una persona que trabaje bien con los demás miembros de la organización, una persona que esté dispuesta a resolver problemas, más no crearlos, es decir, el personal tentativo a ingresar a la compañía debe encajar con los valores de la empresa. Las organizaciones deben promover un sesudo proceso de reclutamiento de personas, de no hacerlo, tendrá dentro de su grupo de trabajo a personas conflictivas que solo harán daño a la cultura que se ha venido promoviendo en la organización.

Demostrar preocupación por los empleados

Una manera de seguir con una cultura y clima organizacional positivo, es invertir recursos en los empleados, velar por sus necesidades y disposiciones ya que son ellos la base fundamental del desarrollo de la organización. En la actualidad las organizaciones tienen un punto fuerte que es la tecnología, con variedad de herramientas que permiten medir el desempeño con el que se están cumpliendo los objetivos, el nivel de efectividad en el que se desarrollan las actividades, cuyo fin proyecta a tomar decisiones y gestionar los resultados que se vayan obteniendo.

5.2. Liderazgo

El liderazgo se considera punto central dentro de las organizaciones, puesto que determina la eficacia con el que se desarrollan las actividades y la manera en que se desempeñan los miembros de la organización, hay que tomar en cuenta que existen diferentes formas de liderar, sin embargo cada persona tiene su forma de trabajar para alcanzar los objetivos de la empresa, esto hace que el proceso de liderazgo sea más óptimo y establezca lazos de confianza entre los colaboradores, mejorando la cultura organizacional y trabajo en equipo.

El liderazgo influye sobre las demás personas con el fin de guiarlos al logro de las metas tanto profesionales como personales, esta esencia de liderar lo lleva una persona que busca encontrar nuevas oportunidades y cambiar el estilo básico que se lleva actualmente, también se preocupa por sus colaboradores, ya que a las personas no les gusta pasar desapercibidas y en vez de ello quieren crédito por sus logros personales y buscan reconocimiento por el trabajo que realizan, de este modo se tendrá un equipo sólido y leal.

Un buen liderazgo también consta de aplicar estrategias para aprovechar el talento y conocimiento de sus colaboradores, como el de saber escuchar críticas y opiniones para tomar decisiones que favorezcan a la organización, considerando que el líder debe trabajar en su inteligencia emocional e influir de forma positiva para su equipo de trabajo.

Llevar el peso de liderar a un grupo de personas es complejo, el reto de un líder es afrontar cada uno de los problemas que representen una amenaza para el alcance de las metas, por ello el líder siempre debe contar con un plan A y un plan B considerando que los problemas son cambiantes y un líder que únicamente tiene un plan primario va a estar en dificultades, por esta razón se debe tener una solución de respaldo.

5.3. Desempeño

Se determina como la manera en que una persona se desenvuelve en su puesto de trabajo al momento de realizar las actividades asignadas por la empresa, también “Se refiere al cumplimiento de responsabilidades y obligaciones los cuales contribuyen a la producción de un bien o servicio o las realizaciones de las distintas tareas administrativas” (Mazariegos, 2015, p. 27). Las organizaciones deben estar en constante seguimiento del desempeño de sus colaboradores, motivo que representa el fracaso o éxito de la empresa.

Existen factores que influyen dentro del desempeño, desde la falta de importancia que se le da a los empleados hasta el nivel de compromiso con que los colaboradores realizan sus labores, básicamente para que exista un desempeño efectivo, las organizaciones deben contar con una cultura consolidada, pues de ahí parten factores importantes que influyen al desempeño como son el clima laboral, la comunicación, la motivación, la participación entre otros; si no existe un buen manejo de estos factores se obtiene un bajo rendimiento laboral y retrasa el cumplimiento de objetivos.

5.3.1. Medición del Desempeño

La medición del desempeño se considera como una herramienta en donde se mide el rendimiento de los colaboradores de la empresa, permitiendo así conocer si están desempeñándose de manera eficaz en su puesto de trabajo y comparar resultados con los objetivos planteados y los resultados obtenidos. La asignación de puestos de trabajo indica que tareas, actividades y obligaciones debe realizar la persona encargada, esto permitirá identificar en qué nivel de efectividad está desarrollando dichas obligaciones acorde a lo exigido en su puesto de trabajo. (Iranzo,2017).

Esto ayudará a determinar si la persona desempeña sus actividades efectivamente o se necesita realizar una reubicación del puesto de trabajo, beneficiando a la empresa como a los

empleados, pues permite al empleado conocer cuáles son sus verdaderas habilidades, fortalezas y debilidades para brindar un mejor rendimiento laboral.

5.4. Objetivos

Determinan la actividad de la organización para ejecutar acciones y metas a corto, mediano y largo plazo, así dan cumplimiento a los objetivos planteados al inicio de cada actividad en un tiempo determinado, el cual dependerá del nivel de dificultad de cada acción para la entrega de resultados.

5.4.1. Importancia

Sirve como guía para llevar a cabo la realización de tareas multidisciplinarias que se anhela obtener, “Es la meta a donde se pretende llegar, considerando el tiempo y lugar” (Gil, 2018, p.13). La importancia de los objetivos es organizar las diferentes actividades a realizar y poder actuar en situaciones complejas, los objetivos siempre son el resultado de lo que la organización quiere alcanzar a través de todos los miembros que la conforman, mediante la formulación de objetivos se puede realizar un seguimiento de todas las acciones que se realicen para la ejecución de tareas, en caso de existir una controversia, el equipo de trabajo debe analizar y solucionar el problema para que el proceso de los objetivos sea alcanzado.

5.4.2. Características

Los objetivos cuentan con particularidades que sobresalen de ideas que quedan en el vacío, pues los objetivos deben ser realistas y medibles, constan de un tiempo determinado para dar cumplimiento a su desarrollo. Entre las características se tiene lo siguiente:

- **Debe ser específico:** el objetivo debe ser claro, coherente y preciso de la acción que se realizará.
- **Debe ser alcanzable y medible:** los objetivos deben ser trazados acorde a las capacidades que pueda cumplir la organización y posteriormente medir los resultados que se obtengan.

- **Debe ser realista:** para interpretar un objetivo realista se necesita conocer la actividad principal que quiere o lleva la organización, en donde se conozca las capacidades que llevan los miembros de la empresa y les motive a trabajar duro para lograr el objetivo esperado.

5.4.3. Medición de Objetivos

Cuando se habla de objetivos, hace énfasis al proceso por el cual los objetivos son cumplidos y el método de evaluación que se va aplicar, además “Implica la utilización de medidas multidimensionales con indicadores que están relacionados al desempeño organizacional y que permite cuantificar los objetivos alcanzados que permitirán conocer situaciones futuras” (Espinoza, et al., 2021, p. 41). Los indicadores facilitan conocer el grado en que se están cumpliendo los objetivos y el grado de desempeño de sus colaboradores, si no se miden la táctica de los objetivos no se puede controlar, por lo tanto, no se podrá mejorar.

Las organizaciones deben ser muy minuciosos al momento de planificar objetivos, además, deberá dar seguimiento a todas las operaciones que se realizan para dar cumplimiento a los objetivos empresariales pues deben ser realistas y medibles, en el caso de que el objetivo no pueda cuantificarse no se podrá demostrar la efectividad de las acciones aplicadas, por ende, las estrategias que se realicen no tendrán valor sobre los objetivos.

5.5. Trabajo en equipo

5.5.1. Principios Básicos del Trabajo en Equipo

Se considera como trabajo en equipo a un conjunto de personas, que desean alcanzar objetivos y metas en común, existen diversas definiciones en donde se menciona que “Trabajo en equipo es una estrategia que pretende promover el desarrollo de distintas tareas en las organizaciones a través de un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr un objetivo en común” (Gutiérrez, 2014, p.27), alcanzando resultados eficaces para el equipo de trabajo y mostrando efectividad en el desarrollo de tareas.

En las organizaciones el trabajo en equipo es uno de los factores indispensables para obtener resultados eficaces al momento de desarrollar actividades, a cada miembro del equipo se le asigna una determinada función que debe realizar, el cual lo debe desarrollar de manera efectiva para cumplir con los objetivos que se desea alcanzar.

En los equipos de trabajo establecen reglas que permiten tener claro los comportamientos y roles de cada miembro del equipo, estas permiten que la persona se integre con los demás y pueda responder adecuadamente causando que el equipo se integre, colabore, comparta valores, actitudes y normas de conducta (Toro, 2015).

Los miembros del equipo de trabajo cuentan con habilidades y conocimientos que complementan el desempeño de las distintas acciones que requiera realizar la organización, además, permiten que el equipo logre transformar las metas comunes en metas medibles que se realizan a corto, mediano y largo plazo, obteniendo resultados satisfactorios y cumpliendo con las expectativas de la organización.

5.5.2. Características del Trabajo en Equipo

Trabajar en equipo ayuda con la motivación de los miembros de la organización y de igual manera ayuda a retener el talento, para lograr la eficacia del trabajo en equipo se necesitan tener algunas características que ayuden a cumplir con los objetivos que se desea alcanzar.

Iranza (2017) enfatiza algunas características que aportan al trabajo en equipo:

1. Para su implementación se requiere de responsabilidad compartida por parte de todos los miembros del equipo.
2. Se requiere de planificación del equipo y que los mismos logren con el cumplimiento de los objetivos comunes.
3. Desarrollar actividades de forma coordinada.
4. Delegar funciones y actividades para que sean desarrolladas por las personas del equipo.

5. Existen varios aspectos necesarios para el trabajo en equipo, como la eficacia del liderazgo, canales de comunicación, y el ambiente laboral adecuado. (p.40)

Es importante que los miembros del equipo tengan compromiso con la organización y con las funciones que se les asigne, existen variedad de características que debe poseer un equipo de trabajo, las más claras son las siguientes:

- a) **Objetivos comunes y definidos:** las metas que se planteen deben ser compartidas y aceptadas por los demás miembros de equipo, los cuales deben acoplarse a las disposiciones y desempeñarse de la mejor manera en su puesto de trabajo.
- b) **Resolución de problemas:** todo grupo de trabajo tiene altas y bajas, es por eso que los miembros que conforman los equipos de trabajo, deben estar alerta de posibles problemas que se presenten en el cumplimiento de tareas y dar una solución inmediata, es decir, no se debe tratar de buscar culpables, por el contrario, se debe tomar en cuenta las soluciones que mencionan las demás personas del equipo, analizarlas y llegar a una toma de decisiones positiva que favorezca al alcance de las metas.
- c) **Trabajo en equipo organizado:** las organizaciones requieren que el equipo de trabajo este organizado, que las tareas estén bien planificadas para delegar a cada miembro del equipo a que cumpla con su respectiva función, un trabajo de equipo organizado va acompañado de un líder que comparta las disposiciones y alcances de manera clara, y que los miembros del equipo estén de acuerdo para cumplir con lo que estipula la organización.
- d) **Confianza y colaboración en el equipo de trabajo:** para que el desarrollo de tareas y actividades se efectúen de manera pertinente, se requiere colaboración de todos los miembros de la organización; de igual manera, los líderes deben contar con la suficiente confianza para que la persona del equipo realice sus actividades de manera autónoma y poca supervisión, dándole libertad de ejecutar eficazmente la función asignada.

5.5.3. Tipos de Equipos de Trabajo

Se considera como un equipo de trabajo a un conjunto de personas que desean alcanzar objetivos en común, que comparten sus conocimientos, habilidades y experiencias, es decir que “los equipos de trabajo tienen compromisos compartidos entre sí, para el desempeño colectivo, sin embargo, las metas no se alcanzan sin la interacción de los que forman el equipo” (Barroso,2014, p.407 citado en Treviño y Abreu, 2017) los miembros deben acoplarse a cada tipo de equipos para obtener resultados eficaces.

Hoy en día, los diferentes tipos de equipo de trabajo son muy diversos, están conformados por personas que comparten diferentes formas de pensar, actuar, distintas capacidades que de una u otra manera aportan al equipo de trabajo, por lo cual las organizaciones deben analizar las habilidades y conocimientos con los que cuenta su personal, para poder distribuir y conformar distintos grupos de trabajo acorde al desarrollo de tareas para poder alcanzar con la meta en común.

5.5.3.1. Equipos Informales

Estos equipos se conforman de manera aleatoria, es decir, son equipos que agrupan personas con las cuales comparten las mismas opiniones y conocen de las capacidades con las que cuenta cada miembro que va a conformar el equipo de trabajo, de igual manera, estos equipos se caracterizan por “la creación de equipos informales que son básicamente una reunión de aspectos que pueden tener en común, como intereses, actitudes, gustos, creencias entre otros; logrando una similitud entre los miembros que van a conformar el equipo” (López y Carranza, 2017, p.101).

Los equipos informales surgen de manera espontánea, son equipos que no están estructurados, pero tienen claros los objetivos que se desea alcanzar, por el mismo hecho de ser un grupo espontaneo, les da la libertad de elegir a las mejores personas para poder realizar las diferentes funciones.

5.5.3.2. *Equipos Formales*

Son equipos estructurados con un fin específico, en el cual las disposiciones son elaboradas de manera estratégica y planificada, son conformados por personal capacitado de los distintos departamentos de la organización con el fin de obtener resultados eficaces. Los equipos formales son creados o conformados por la empresa para desarrollar determinada tarea, para alcanzar las metas organizativas (López, 2016). Estos equipos los conforman personas con conocimientos amplios en donde aporten con ideas innovadoras para la ejecución de tareas y presentar un trabajo de calidad.

5.5.3.2. *Equipos Auto-Dirigidos*

Dentro de estos equipos aplica la estrategia del empowerment o conocido como déjalo ser, las organizaciones utilizan esta estrategia para que los miembros del equipo conozcan con las capacidades, conocimientos, habilidades con los que cuentan cada uno y puedan reaccionar y elegir la mejor alternativa para el cumplimiento de las metas que requiere la organización.

Así lo enfatiza Mendoza (2017) “el equipo de trabajo auto dirigido es una reunión formal de representantes que trabaja sin un líder, además, están a cargo de toda una obra” (p.50), por lo que se consideran equipos que están pendientes de todo lo que suceda a su alrededor.

Los equipos autodirigidos fortalecen al alcance de metas de la organización, debido a que los trabajadores ganan autonomía, compromiso y responsabilidad de la gestión de actividades diarias, además para que un equipo sea autónomo se necesita que la organización brinde la suficiente motivación para que los miembros del equipo rindan más y mejor, obteniendo resultados finales efectivos.

5.5.3.4. *Equipos de Resolución de Problemas*

Estos equipos ayudan a resolver de manera rápida y eficaz algún obstáculo que pueda presentarse en el desempeño de tareas, causante de que no se pueda obtener los objetivos deseados por el equipo de trabajo.

La dinámica de estos equipos, es identificar problemas que amenacen con el cumplimiento de las metas, una vez que el equipo conoce la posible amenaza, inmediatamente analiza la situación y llega a una toma de decisión con todos los participantes del equipo, para elegir la mejor manera de afrontar y eliminar los obstáculos que se vayan presentando en el lapso del desarrollo de las diligencias que se solicita, de esta manera el equipo actúa de manera efectiva.

5.5.3.5. *Equipos de Liderazgo*

Cuentan con un líder designado por la organización que comparte su conocimientos y experiencia que sirve de guía y motiva a los demás miembros del equipo, de modo que los integrantes tengan en claro las metas y resultados que se desea alcanzar de manera efectiva.

Es así que, “los equipos de trabajo deben estar bajo un liderazgo que sea participativo, en donde las dos partes aporten lo mejor de sí para el beneficio de la organización” (Pérez y Azzollini, 2013, p.753) para poder así, analizar las soluciones que contribuyan al adecuado cumplimiento y efectividad del desarrollo de tareas.

5.5.3.6. *Equipos Virtuales*

Conforme la tecnología va avanzando, las organizaciones aprovechan de estos recursos para potenciar aún más los equipos de trabajo y generar mayor efectividad en el desarrollo de tareas. Es el “equipo de trabajo que hace uso de las TICS para vincular a los miembros del equipo con el fin de lograr un objetivo en común” (Robbins 2004, p.384, citado en Rincón y Zambrano, 2008, p.109). Las organizaciones al implementar equipos de trabajos virtuales

hacen uso de herramientas que le permiten optimizar tiempo y recursos sin necesidad que los miembros del equipo estén presencialmente para cumplir con la toma de decisiones.

Les permite colaborar de manera digital, compartiendo ideas para desarrollar los proyectos que se desean alcanzar y gestionar a través de aplicaciones en línea las delegaciones que tienen cada persona del equipo, mostrando resultados en tiempo real y ayudando de manera inmediata con la resolución de problemas y conflictos.

5.6. Claves para el trabajo en equipo

5.6.1. Sentido de Pertenencia

Es importante que la gente que forma parte del grupo de trabajo, esté involucrada con sus compañeros y con el proyecto que se lleva a cabo, consiguiendo que todos los integrantes sientan que forman parte de la organización, para ello es importante fomentar la motivación, factor clave para el éxito organizacional y personal, incorporando los valores de la organización para que el equipo de trabajo sienta compromiso y desempeño de una manera eficaz y eficiente alcanzando los objetivos en común.

5.6.2. Buena Comunicación

Es uno de los pilares fundamentales para crear un adecuado ambiente laboral, hay que considerar que no solo debe haber canales de comunicación adecuados, si no también un buen trato, además los miembros de la organización deben exigir un ambiente de trabajo apto para el desarrollo de las actividades, tener una adecuada comunicación permite interpretar de manera clara las diferentes tareas que hay que realizar, si no existe comunicación entre los miembros del equipo cada uno va a ejecutar las tareas de manera individual ocasionando problemas a la hora de culminar con las actividades.

5.6.3. Equipos para Solución de Problemas

Reúnen al líder y colaboradores de toda la organización a que se centren en las resoluciones de los problemas específicos de la organización. Los beneficios son muchos,

incluyendo no sólo un problema resuelto, sino también una organización más resistente, una red social más fuerte y una cohorte creciente de solucionadores de problemas con habilidades y capacidades (León, 2018).

También, se pueden considerar al equipo de resolución de problemas como la combinación temporal de trabajadores que se reúnen para analizar, buscar alternativas para llegar a una toma de decisiones que ayuden a resolver problemas y conflictos. Además, los líderes son capacitados para ayudar a resolver problemas de proyectos en tiempo real, implementando estrategias que finalicen con problemas (Mendoza, 2021). La parte técnica es primordial para que se pueda seguir una planificación de lo que se necesita realizar y mitigar, es por ello que hoy en día es menester desarrollar nuevas habilidades gerenciales en los administradores de las organizaciones.

5.6.4. Por su Composición

Determina la complejidad de las habilidades que desempeña el equipo de trabajo, en donde deberán mostrar sus capacidades, actitudes y destrezas acorde a las funciones que se va a desempeñar y las relaciones interpersonales que se generen. La base fundamental para componer un equipo de trabajo son los atributos, potencialidades y destrezas que tiene el personal y el modo en que los puede aprovechar, dando como resultado que las actividades se lleven a cabo con éxito. Sin embargo, el desempeño del equipo depende de las personas que conforman su equipo, en vista de que se trabajará en grupo y la composición debe estar bien efectuada por parte de los directivos para evitar controversias.

5.6.5. Por su Cohesión

Es la integración de un equipo para desarrollar funciones diferentes a las que realiza habitualmente, rotando funciones entre miembro del equipo, con el fin de que les permitan conocer y desarrollar otras actividades para alcanzar los objetivos en común; las relaciones interpersonales permiten que todos los miembros del equipo participen en la toma de decisiones

y solución de posibles problemas. En el equipo el rendimiento es primordial para exigir la cohesión de una tarea individual, pero a su vez puede rendir de mejor manera si se realiza por cohesión social. (Bernal, et al., 2015), las relaciones entre los factores de atributos y compromiso mejoran e incrementan el rendimiento tanto de los colaboradores como de la organización.

5.6.5.1. Cohesión del trabajo en equipo

Los equipos de trabajo son conformados por personas con diferentes habilidades, conocimientos, experiencias, que tengan compromiso y actitud para cumplir con los objetivos trazados por el líder de la organización, de ahí surge la integración entre todos los colaboradores para un beneficio en común. La cohesión no es algo que las personas tengan de manera natural, para conformar un equipo se necesita aprender y comprender a las demás personas con las que se va a trabajar (Sánchez, 2021), la comunicación siempre será el pilar para el desempeño y coordinación que tengan los miembros para incrementar su productividad y cumplir las metas organizacionales.

A continuación, se presenta características que debe tener un equipo con cohesión:

- Los miembros del equipo deben estar comprometidos con sus compañeros, tareas y con la organización para presentar resultados eficaces.
- Ponen como prioridad la ejecución y alcance de los objetivos por encima de sus intereses individuales.
- Comunicación clara y concisa entre los miembros del equipo.
- Los miembros del equipo deben estar de acuerdo con los objetivos que tiene cada tarea.
- Ser firmes ante posibles dificultades que se presenten en la ejecución de actividades.

5.6.5.2. Estrategias para desarrollar la Cohesión del Equipo

Es un método que aplica el equipo para mejorar la integración, comunicación, coordinación, manejar sus emociones para desarrollar sus diferentes actividades de manera

efectiva, estos factores demuestran la calidad de trabajo y esfuerzo que realizan los colaboradores y la capacidad que tienen de aplicar técnicas que permitan la mejora del rendimiento grupal. Para desarrollar la cohesión del equipo se consideran algunas estrategias, como son:

- Establecer un plan estratégico que lleve cada uno de los equipos para compartir con ideas que faciliten en alcance de la actividad correspondiente.
- Premiar el esfuerzo de todos los participantes del equipo y generar valor con la empresa.
- Aprender a resolver conflictos que se creen entre los miembros.

Estas estrategias permiten que el proceso de cohesión sea valorado y retenga el talento de todos sus colaboradores, además, les enseña a que sean solidarios y apliquen valores en el desarrollo de cada tarea que se les asignen, finalmente las tareas obtendrán una relación con los objetivos iniciales y los resultados que se alcanzó, ahí se verificará si realmente se trabajó en un equipo de cohesión.

5.7. Condiciones para el trabajo en equipo

Para que el trabajo sea eficaz, se requiere que las empresas tengan en cuenta la importancia de cada uno de los miembros que conforman la organización, ya que son el capital humano que más recursos necesita para generar éxito organizacional, el nivel operativo es quien desempeña todas las actividades necesarias para alcanzar y cumplir con los objetivos, es por eso, que cada persona aporta con un valor agregado el cual, da sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

Para efectuar condiciones óptimas de trabajo en equipo, se necesita la adecuada dirección y planificación que realice el nivel intermedio de la organización, ya son ellos quienes planifican las distintas actividades que va a desempeñar el nivel operativo, considerando que el nivel intermedio ocupa un puesto importante dentro de la organización, dado que son interlocutores entre los miembros del nivel operativo y altos niveles de dirección, tomando

consideraciones importantes como (quejas, conflictos, necesidades), que pausen las condiciones del trabajo en equipo.

Para el desarrollo de un buen trabajo en equipo, se debe tomar en cuenta ciertas condiciones básicas que hay que considerar, es imposible que se cumpla al cien por ciento una tarea en específico, pero se puede controlar inestabilidades existentes. Existe una serie de condiciones que permite tener claro los comportamientos y roles de los miembros del equipo. Estas condiciones son fundamentales para la formación de un equipo eficaz y eficiente:

- Tener un objetivo común para poder llegar a la meta
- Establecer roles dentro del equipo que velen por la coordinación y desarrollo del mismo.
- Definir las responsabilidades y tareas de cada integrante para que todos trabajemos de forma alineada.
- Fomentar la comunicación y participación. (Ayovi, 2019).

Para que un equipo realmente funcione, todos los participantes deben tener los objetivos claros a donde se va a llegar, además de conocer cuáles son sus funciones y responsabilidades para trabajar de forma alineada.

5.8. Características para el trabajo en equipo

5.8.1. Objetivos comunes y valores compartidos

Un equipo de trabajo que este coordinado y bien conformado es la base fundamental para alcanzar los objetivos de le empresa, ya que cuentan con valores compartidos que les permite ejecutar las tareas de manera clara y con un grado menor de problemas, así alcanzaran el éxito al mismo tiempo. Los objetivos en común permiten que la toma de decisiones este orientada al resultado que se espera (Méndez, 2018). Todos los miembros de la empresa deben conocer y aceptar los objetivos que la institución establezca, de este modo, se logrará trabajar un conjunto brindando un rendimiento eficaz en sus tareas.

5.8.2. Complementación humana e interprofesional

Para que un equipo funcione se necesita de complementación humana que son las personas que van a ejecutar las tareas considerando sus habilidades profesionales, debido a que las tareas que serán ejecutadas necesitan de conocimientos técnicos que permitan un mejor desarrollo y resultado de las actividades, tomando en cuenta que la unión de conocimientos, habilidades y destrezas de cada miembro contribuyen no alcanzar un objetivo común, y beneficia a la organización y este podrá promover el desarrollo tanto personal como profesional de sus colaboradores.

5.8.9. Capacidad para superar conflictos y posiciones

Determina la capacidad de poder superar los conflictos que se generan a nivel interno de la organización, el cual puede ocasionar que se cree discordia entre los miembros del equipo e incluso en los distintos niveles institucionales, por ello, las organizaciones deben capacitar a sus miembros para saber manejar conflictos internos, además de brindar diferentes formas de gestión que permitan solucionar problemas. No obstante, tanto los equipos de trabajo como la organización en general, atraviesa problemas en el proceso de desarrollo, este factor podría aumentar los conflictos entre sus colaboradores y es deber de la organización aplicar estrategias de forma inmediata para corregir los problemas que ponen en riesgo a la organización.

5.10. Comunicación fluida y transparente

La comunicación es un proceso de intercambio de ideas, pensamientos, conocimientos e información que permiten identificar la idea principal de manera clara, para que el desempeño de funciones se desarrolle de manera eficaz. Los diferentes puntos de vista que considera el emisor lo hacen entender de la manera más comprensible, para que el receptor comprenda el mensaje (Salazar, 2017). Para que la comunicación sea fluida y transparente se necesita de herramientas necesarias que alimenten la comunicación y participación de los miembros del equipo.

La capacidad de transmitir un mensaje con claridad entre los distintos departamentos que conforma la organización es crucial pues basta de un mínimo fallo para que el mensaje se distorsione y no logre captar el mensaje inicial, creando confusión a la hora de desarrollar las actividades. La comunicación en los equipos de trabajo fomenta la participación y genera mayor aporte de ideas con el fin de alcanzar los objetivos (Bueno, 2019). Hay considerar que la comunicación es diferente entre los niveles de la organización y existen medios de comunicación que permite que el mensaje llegue al destinatario de la forma correcta.

5.9. Las 5c del trabajo en equipo

Llevar el trabajo en equipo es un objetivo que en ocasiones puede ser algo complejo, cuando los miembros de la organización no logran llevar a la práctica el ideal teórico de esta colaboración que busca el logro de un objetivo compartido (Schnarch, 2022). Existen cinco conceptos que propician un método práctico para avanzar hacia la meta. A continuación, se presenta cinco factores con los cuales debe trabajar el equipo.

- 1. Comunicación:** es primordial contar con una comunicación asertiva en donde el mensaje sea claro y brinde la información necesaria para la ejecución de tareas, pues la base para presentar un buen trabajo en equipo es la comunicación entre todos los miembros, cuyo fin es aportar con ideas para tomar decisiones o resolver problemas.
- 2. Coordinación:** se necesita conocer cuáles son los objetivos que desea alcanzar el equipo, este rol lo realiza el líder, pues deberá asignar tareas que van acorde a las habilidades de cada miembro y para ello necesita conocer a profundidad las personas con las que va a trabajar e identificar cuáles son sus competencias que permitan agilizar el desarrollo de tareas.
- 3. Complementariedad:** el equipo está formado por personas con diferentes experiencias, conocimientos, habilidades, actitudes que ayudan a complementar al

equipo, ya que cada persona aporta con un valor agregado y ayuda a sus compañeros al alcance de objetivos en común.

4. **Confianza:** si dentro del equipo de trabajo no existe confianza con los demás miembros es complejo trabajar, pues habrá un grado de desconfianza de las competencias que su compañero puede realizar y si realmente esta apto para nivel de la tarea.
5. **Compromiso:** son comportamientos de los equipos de trabajo de carácter cohesivo, consiste en lograr el apoyo emocional honesto para una decisión; es un término en el cual el trabajador se siente comprometido con la organización, y pone parte de si para la culminación de tareas, hay que recalcar que un trabajador comprometido realiza su trabajo por vocación, mientras que un trabajador que no se siente comprometido, baja el nivel de productividad, generando pérdidas para la organización.

5.10. Formación y desarrollo de grupos y equipos en las organizaciones

Consiste en reunir a profesionales con diferentes habilidades, destrezas, conocimientos, experiencias, con la finalidad de facilitar la consecución de objetivos. La formación de los equipos de trabajo permite analizar de mejor manera los problemas teniendo un mayor criterio para su respectiva solución (Rodríguez, 2014). La formación de los equipos de trabajo se enfoca en atraer a personas que piensan y actúan de manera visionaria frente a los demás, esto permitirá un cambio drástico a lo que la organización ha venido realizando.

5.10.1. Conformación de equipos de trabajo

1. **Formación del equipo:** cuando se conforman los equipos de trabajo, intervienen personas que trabajan por objetivos en común, en donde cada uno pone de su parte para afrontar los retos diarios y evitar conflictos, la formación de estos equipos promueven tareas relacionadas para obtener resultados para beneficios propios y de la organización.

2. **Tormenta o conflictos:** surge cuando el equipo de trabajo ya se conoce lo suficiente y expresan diferentes ideas según el desarrollo de la tarea, y pese a que ya han convivido mucho tiempo con los miembros del equipo siempre va a existir falta de información para la ejecución de tareas, distribución de responsabilidades, creando conflictos e inestabilidad laboral.
3. **Regularización:** se estable códigos, reglas, planes de trabajo para la gestión del cumplimiento de tareas, con el fin de garantizar el nivel de rendimiento con el que se desarrollar las actividades los colaboradores, y si existe algún inconveniente entre las tareas distribuidas y el tiempo de entrega, dando seguimiento así a las políticas de las organizaciones.
4. **Incentivar nuevas ideas:** la organización juega un papel muy importante a la hora de incentivar que se realicen formas distintas de trabajo y que los miembros experimenten nuevos rumbos fuera de lo habitual, esto genera mayor interés por desarrollar las distintas actividades que plantee la organización.
5. **Colaboración:** trabajar conjuntamente es un factor esencial para el cumplimiento de los objetivos, un trabajo en equipo se forma a base de la colaboración de cada uno de los miembros, sin colaboración no existirá el cumplimiento de objetivos ni culminaciones de actividades, este factor permite eliminar barreras retrasen el proceso de cooperación y permite ofrecer mejores resultados en las tareas, también fomenta un buen ambiente de trabajo y genera nuevas ideas de propuestas de actividades.
6. **Desintegración del equipo de trabajo:** este es un riesgo que pasan todas las organizaciones, debido a que no fortalecen el ambiente de trabajo, el cual que se refleja en las relaciones interpersonales; se pierde la concentración y rumbo de los objetivos en donde se ve afectado el rendimiento. Reconocer esto y saber prevenirlo es clave para que el grupo de profesionales alcance todas las metas planteadas.

5.10.2. Desarrollo de equipos de trabajo en la organización

El equipo que sabe trabajar eficazmente y en conjunto permite el desarrollo de la empresa, considerando que los diversos grupos que se crean ayudan a cumplir con los objetivos que la organización quiere alcanzar y es esencial para obtener mejores resultados ayudando al éxito de la organización.

5.10.3. Fases para desarrollar equipos de trabajo

1. **Formación:** se realiza la integración de los miembros de cada uno de los departamentos, para dar cumplimiento a las actividades y objetivos que se pretende alcanzar, además, se identifica a las personas que van a conformar los equipos de trabajo, en donde se valora que aporten con ideas innovadoras que generen mejores resultados.
2. **Espíritu de equipo:** los miembros del equipo cuentan con una persona que da dirección al alcance de objetivos, el cual fomenta al desempeño eficaz y el desarrollo de las tareas, a este espíritu del equipo lo conoce como líder, aquel que motiva a sus seguidores logrando que los miembros del equipo den lo mejor de sí, fomentando la participación en grupo en donde cada participante tiene voz y voto.
3. **La motivación:** incluso el equipo más funcional puede mejorar su productividad, siempre y cuando esté motivado y sienta confianza en sí mismo de lo que está realizando. La unión de un equipo crece cuando se le otorgan desafíos que requieren de comunicación y cooperación entre sus miembros.

5.11. Dimensiones del trabajo en equipo

5.11.1. Comunicación

Es uno de los pilares primordiales para que exista un clima laboral estable y enriquecedor, dentro del proceso de la comunicación pese a que se apliquen los canales y medios de comunicación adecuados, si los colaboradores no se escuchan ni entienden entre

sí, ponen en riesgo el objetivo principal de la tarea que se va a ejecutar, ocasionando conflictos y malos entendidos entre los miembros del equipo de trabajo. La comunicación mejora la competitividad y ayuda a coordinar y controlar las actividades que solicite la organización.

La comunicación cuenta con barreras que afectan al mensaje, creando falencias en la comunicación y desgastando la relación entre todos los miembros de la organización, esto ocasiona que disminuya el nivel de confianza que existe los miembros y finalmente provoca una baja productividad. Por ello, el primer paso es asegurarse de ser lo más claro posible y planificar el mensaje con antelación (Rosmery & Estupiñán, 2019). Como se ha mencionado cada persona se comunica de manera distinta, tiene diferentes formas de pensar y actuar, pero si se maneja una buena comunicación, puede entender a las demás personas, coordinar y sugerir ideas a la hora de trabajar en equipo.

5.11.2. Motivación

La motivación que existe detrás de cada esfuerzo que realizan los miembros del equipo, ayuda a aumentar su satisfacción laboral, la organización puede dar seguimiento al proceso de motivación que como empresa promueve, ayudando a analizar a sus colaboradores el ¿porqué están en su puesto de trabajo y que le inspira para ejercer su profesión. Cuando los empleados reciben un reconocimiento por su trabajo, logran incrementar sus niveles y mejoran su rendimiento.

Para aumentar la productividad de los empleados, es importante centrarse en motivarlos e inspirarlos, entonces se esforzarán por completar cada tarea de forma eficiente y a tiempo concentrándose en la calidad del trabajo. El psicólogo estadounidense Frederick Herzberg recalcó en 1959 la teoría de la motivación e higiene, según la cual los empleados necesitan algo más que el salario para estar motivados en el trabajo (Vera, 2019). Los empleados tienen dos tipos de motivación: interna y externa.

En este sentido, para que una empresa aumente la eficiencia de los empleados, tiene que entender y responder a estos dos tipos de motivación. Por su parte, las motivaciones internas incluyen aspectos como emociones, pensamientos y desafíos de tareas nuevas y diferentes (Verdesoto, 2021). La motivación interna acompaña todas las emociones de las personas y aprender a manejar las emociones; las motivaciones externas incluyen aspectos como el salario, entorno de trabajo, equipos y recursos que se necesitan para presentar un trabajo de excelencia.

El comportamiento de las personas influye para motivar a que sea mejor persona, hacer sentir a los colaboradores que su aporte es importante para la empresa, sembrar en ellos el espíritu para trabajar en equipo; estos factores permiten que los colaboradores trabajen porque realmente desean hacerlo y no por obligación o necesidad, cuando se trabaja con amor a lo que se hace el resultado de la tarea va más allá de lo que se esperaba.

5.12. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo

5.12.1. Ventajas del Trabajo en Equipo

- **Aumenta la productividad:** el trabajo en equipo promueve el trabajo eficaz y gracias a la colaboración, comunicación, integración mejora el rendimiento incrementando la productividad de la empresa.
- **Facilita la organización:** un buen trabajo en equipo permite organizar las tareas que hay que realizar y el tiempo de entrega de cada una, además mejora la delegación de actividades a cada colaborador que le permite desenvolverse eficazmente en su área, optimizando tiempo y recursos.
- **Mejora las capacidades y la actitud:** son factores que influyen en las capacidades de cada trabajador, la actitud es una característica que sobresale de las demás personas, si una persona tiene actitud positiva puede asumir cualquier tipo de riesgo, en cambio una persona con actitud negativa se va a rendir cuando se presente dificultades y no va a

trabajar para solucionarlo, las organizaciones no deben desaprovechar las capacidades de sus colaboradores, más bien deben potenciar el talento y tener una ventaja competitiva frente a la competencia.

- **Rapidez y productividad:** las distintas actividades que se gestionen dentro de la organización requieren de un cumplimiento rápido y eficaz, los miembros que conforman los equipos de trabajo se encargan del desarrollo pertinente de las distintas actividades, para ello, las empresas necesitan implementar recursos necesarios que agilicen el proceso de tiempo de entrega de las tareas, generando mayor productividad y alcance eficaz de los objetivos y resultados.

5.12.2. Inconvenientes del Trabajo en Equipo

- **Falta de individualidad:** cuando el trabajo en equipo tapa el propio talento de cada uno de los miembros, se pierde una gran oportunidad a la hora de aprovechar nuevos talentos, en ocasiones se necesita que cada persona sepa las capacidades y habilidades natas con las que cuenta, pero cuando se conforman equipos de trabajo estas personas no pueden resaltar esas cualidades por falta de confianza en ellos mismos.
- **Toma de decisiones lentas:** una toma de decisiones lenta surge a partir de un líder burocrático donde tiene como objetivo tomar decisiones por sí solo sin preguntar al resto del equipo, causando malas decisiones y problemas para la organización.
- **Falta de conocimiento de los miembros:** trabajar en equipo requiere del conocimiento de los miembros con los cuales se va a trabajar, las actividades que se van a desarrollar, y los resultados que se desea alcanzar.
- **El mal liderazgo:** dentro del trabajo en equipo la persona que asuma el rol de líder, de forma natural o impuesta, puede generar inconvenientes en el equipo y bloquear su avance. Se tienen que comunicar y conocer todos los roles para provocar la mejor de las sinergias y entender quién sería la persona que mejor guíe al resto.

6. PROPUESTA METODOLÓGICA

6.1. Enfoque de investigación

6.1.1. Enfoque cuantitativo

Según Hernández Sampieri et al., (2017) nos dicen que el enfoque cuantitativo: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (pág. 4).

Este enfoque cuantitativo permitirá estudiar y comprender que factores de la cultura organizacional influyen en el trabajo en equipo, mediante la observación y recolectando la mayor cantidad de información para obtener resultados y dar respuesta a la pregunta de investigación establecida previamente.

6.2. Tipo y diseño de investigación

6.2.1. Diseño No experimental

El objetivo de estudio de la investigación es determinar la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo en la institución pública [MIES], en el cual se utilizó el diseño no experimental, en vista de que no se manipuló ninguna variable de estudio, ya que la investigación fue realizada bajo una observación natural para realizar el respectivo análisis de la información y recomendaciones.

Dentro de la investigación no experimental en la entidad pública [MIES], se utilizó la técnica de encuesta que ayudó a recopilar información para analizarla y llegar a un diagnóstico de cómo influye la cultura organizacional en el trabajo en equipo e identificar la relación que tiene las dos variables.

6.2.2. Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación tiene como objetivo describir características principales utilizando criterios ordenados que permiten establecer la estructura o el comportamiento del fenómeno de estudio. La información suministrada por la investigación descriptiva debe ser

verídica precisa y sistemática, se debe evitar hacer inferencias en torno al fenómeno, lo fundamental son las características observables y verificables (Guevara, et al., 2018, p. 57).

De esta manera mediante el análisis previo a la recolección de datos permitirá analizar y describir como la cultura influye en el trabajo en equipo del MIES y de esta manera conocer las características principales de las dos variables de estudio, considerando que este tipo de investigación es cuantificable y se acopla al instrumento que fue aplicado, sin necesidad de a ver manipulado o alterado las variables de la investigación.

6.2.3. Investigación Correlacional

Esta investigación permite identificar cual es el grado de influencia entre las dos variables de estudio, de tal forma que logremos relacionar la variable independiente y dependiente, con el propósito de medir las variaciones de conducta, identificando causas, efectos y conceptualizando con las teorías disponibles, para encontrar la correlación entre ambas, se utilizó el programa de SPSS que nos permitió identificar mediante el método de Rho Spearman si existe relación entre dos variables de estudio, llegando así a una discusión de resultados.

6.3.Población Y Muestra

6.3.1. Población

La población que se tomó en cuenta para la presente investigación es el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] del cantón Latacunga, cuya población cuenta con un número de 360 colaboradores de los distintos niveles institucionales tanto táctico como operativo, a quienes se aplicará el instrumento para la recolección de información. Se tomó en cuenta al personal de los distintos departamentos, los cuales se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 2

Población de los miembros de Ministerio de Inclusión Económica y Social.

DEPARTAMENTO	CANTIDAD
Talento humano	2
Gestión administrativa	60
Gestión financiera	10
Gestión de inclusión social	31
Desarrollo infantil	86
Secretaría	2
Dirección	39
Gestión de tecnologías de la información	45
Bono Joaquín Gallegos Lara	21
Gestión de articulación territorial	36
Protección especial	28
TOTAL	360

Nota: Datos obtenidos del levantamiento de la información (2023).

6.3.2. Muestra

La muestra es una parte de la población que cumple con las características solicitadas en la investigación para su respectivo análisis (López & Fachelli, 2017). Para conocer la muestra de nuestra investigación, se aplicó la respectiva fórmula para determinar el tamaño de la muestra, la cual se presenta a continuación:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2 * N - 1 + z^2 * p * q}$$

Donde:

n= Muestra

N= Población (360)

Z= Nivel de Confianza (97%)

p= Proporción de aceptación (50%)

q= Proporción de rechazo (50%)

e= Error máximo (6%)

Para el proyecto respectivo el número de encuestas a aplicarse es:

$$n = \frac{2,17^2 * 360 * 0,5 * 0,5}{0,06^2 * (359) + 2,17^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$\mathbf{n=172}$$

6.4. Técnica e instrumento de recolección

La técnica de recolección que se usó es la encuesta, con su respectivo instrumento el cuestionario, con el objetivo de analizar la incidencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo del [MIES], mediante la aplicación de dos encuestas que hacen énfasis a las dos variables de estudio. El cuestionario fue elaborado en base a un instrumento ya validado anteriormente en trabajos de pregrado y utilizados en investigaciones anteriores, la cual dio paso para la realización de sus respectivos ítems perteneciente a las multidimensiones que constan en cada cuestionario. Para el diseño de los dos cuestionarios se utilizó una escala tipo Likert, tal y como se muestra a continuación:

Tabla 3

Indicadores escala tipo Likert

Ponderación	5	4	3	2	1
Indicador	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Elaborado por: Jácome y Lucero (2023)

El primer cuestionario pertenece a Cultura organizacional, consta de 30 ítems distribuidos a las nueve dimensiones correspondientes a la variable independiente, mientras que el segundo cuestionario pertenece a trabajo en equipo, consta de 15 ítems distribuidos a las tres dimensiones correspondientes a la variable dependiente.

6.5. Juicio de expertos

Una vez elaborado el instrumento, se sometió a la respectiva revisión técnica para establecer la validez del contenido que fue valorado por dos docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi pertenecientes a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Mg. Evelyn Tovar y Mg. Angelita Romero, quienes sigilosamente revisaron la calidad y coherencia de los contenidos de los ítems por dimensión de los dos cuestionarios establecidos, en el (Anexo 3 y Anexo 4) se verifica la validación y confiabilidad del instrumento.

7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

7.1.Resultados de Cultura organizacional- Trabajo en equipo

A continuación, se presenta las dimensiones que formaron parte del primer instrumento aplicado a los colaboradores de la institución [MIES]. Para poder obtener el respectivo porcentaje de los indicadores por dimensión, se realizó una suma horizontal perteneciente a cada ítem por indicador, obteniendo el total de respuestas por indicador.

Tabla 4

Dimensiones del instrumento de Cultura organizacional y trabajo en equipo

Encuesta N°1- Cultura organizacional
Liderazgo
Objetivos Claros y Realista
Motivación
Comunicación
Manejo y Solución de Conflictos
Espíritu de equipo
Cohesión
Sentido de pertenencia
Participación

Nota: En la tabla se muestra las dimensiones que pertenecen a la variable independiente. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Dimensión 1: LIDERAZGO

Tabla 5

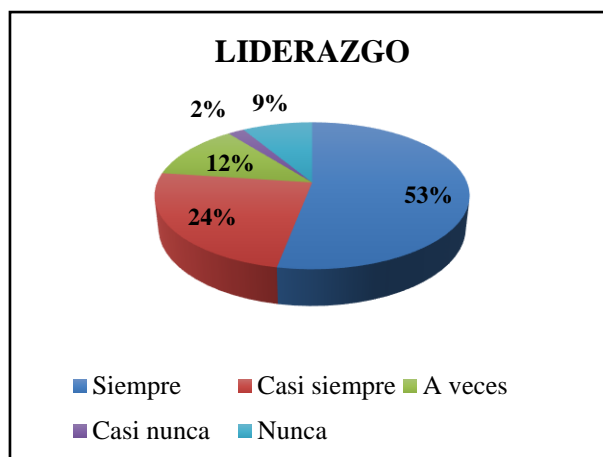
Dimensión de Liderazgo

INDICADORES	1.El líder promueve los valores corporativos y genera cambios positivos en beneficio de una cultura organizacional consolidada	2.El líder fomenta la participación y establece tareas claras para todos, con el fin de alcanzar los programas establecidos que requiere la institución.	3.Se fomenta el liderazgo en cada uno de los colaboradores para que reconozcan las capacidades y habilidades que aporten al desarrollo de la comunidad.	4.Considera que se ejerce un liderazgo autoritario (donde el líder toma las decisiones sin tomar en cuenta la participación de su equipo).	TOTAL	%
Siempre	117	116	90	39	362	53%
Casi siempre	37	39	60	32	168	24%
A veces	16	14	20	36	86	12%
Casi nunca	1	2	1	9	13	2%
Nunca	1	1	1	56	59	9%
TOTAL	172	172	172	172	688	100%

Nota. Datos obtenidos de la Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023). **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Figura 1

Dimensión de Liderazgo



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de Liderazgo perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando cómo es el direccionamiento de liderazgo en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023)

Análisis e Interpretación

En la dimensión de liderazgo, se evidencia que un 53% y 24% mencionan que la institución fomenta y cumple con un estilo de liderazgo adecuado donde el líder cumple con las acciones correspondientes, mientras que un 12% y 9% mencionan que a veces el líder toma en cuenta la participación de los colaboradores y vela por las necesidades del equipo, y por último con un 2% mencionan que nunca se promueve el liderazgo y cuenta con falencias que deberían ser corregidas. Para que exista un adecuado liderazgo, se requiere de una persona comprometida que guíe a los demás al alcance y cumplimiento de los objetivos, además de tener una comunicación asertiva y crear una cultura firme.

Dimensión 2: Objetivos Claros y Realistas

Tabla 6

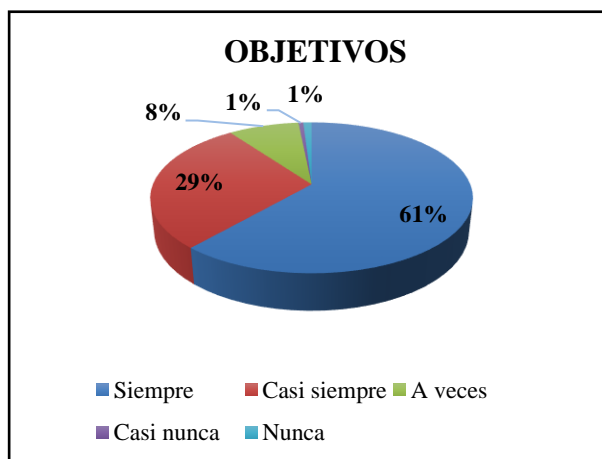
Dimensión de Objetivos claros y realistas

INDICADORES	5.La institución supervisa el desarrollo de tareas para el alcance de los objetivos.	6.Los objetivos son socializados y aceptados por todos los miembros del equipo de trabajo.	7.Cuando el equipo trabaja con objetivos temporales, los resultados finales cumplen con los requerimientos de la institución	8.Considera que la planificación de los objetivos va acorde con el tiempo designado para el cumplimiento de los mismos.	TOTAL	%
Siempre	137	96	96	90	419	61%
Casi siempre	29	56	55	59	199	29%
A veces	5	17	17	20	59	8%
Casi nunca	0	1	2	1	4	1%
Nunca	1	2	2	2	7	1%
TOTAL	172	172	172	172	688	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 2

Objetivos claros y realistas



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de los objetivos perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando cómo es el cumplimiento de los objetivos en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

El 61% y 29% de los colaboradores manifiestan que los objetivos siempre son socializados y aceptados por todos, y que los objetivos van acorde a las funciones y roles de los miembros de la institución, con un 8% y 1% expresan que a veces se cumple con los

objetivos requeridos en la realización de las diferentes tareas en vista de que existen tareas complejas que requieren mayor tiempo de entrega, finalmente con un 1% manifiestan que nunca se cumplen a totalidad con los objetivos que establece la institución. La socialización de los objetivos es primordial dentro de la organización ya que muestra a donde pretende llegar la institución y las tácticas que debe emplear para cumplirlo, además, la supervisión de los objetivos ayuda mejorar el desempeño y rendimiento en el área de trabajo.

Dimensión 3: Comunicación

Tabla 7

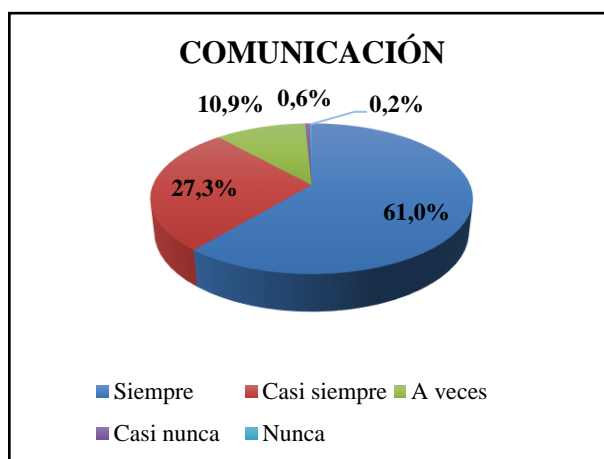
Dimensión de Comunicación

INDICADORES	9.El departamento de participación y comunicación, difunde los planes estratégicos, servicios, programas, capacitaciones que lleva la institución.	10.Se plasma la información de los diferentes programas y servicios a través de medios de comunicación internos.	11.En los diferentes programas y acciones que lleva la institución, los participantes se comunican de manera clara mejorando la efectividad del desarrollo de las actividades.	TOTAL	%
Siempre	106	109	100	315	61,0%
Casi siempre	43	41	57	141	27,3%
A veces	22	20	14	56	10,9%
Casi nunca	0	2	1	3	0,6%
Nunca	1	0	0	1	0,2%
TOTAL	172	172	172	516	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 3

Dimensión de Comunicación



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de comunicación perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando cómo es el manejo de la comunicación en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e interpretación

Con un 61% y 27,3% de las personas encuestadas manifiestan que siempre manejan una comunicación fluida para el desarrollo de las actividades ya que consideran que es la base fundamental para trabajar en equipo, por otro lado, con un 10,9% y 0.6% mencionan que a veces se aplica la comunicación clara y coherente dentro de las distintas áreas de institución, continuando con un 0.2% manifestaron que la comunicación no es la adecuada al momento de comunicarse con sus compañeros y entre los departamentos de la institución. Hay que considerar que la comunicación dentro de las distintas áreas es fundamental para evitar posibles conflictos entre los miembros, cuando se mejora la comunicación también mejora las relaciones entre los colaboradores, el cual ayuda a comunicarse de manera efectiva para alcanzar en conjunto los objetivos que establece la institución.

Dimensión 4: Motivación

Tabla 8

Dimensión de Motivación

INDICADORES	12.Se realizan programas de integración interna con los colaboradores de los distintos departamentos.	13.La institución reconoce y premia su esfuerzo al momento de alcanzar el logro esperado.	14.La institución brinda las oportunidades necesarias para crecer profesionalmente	TOTAL	%
Siempre	61	50	88	199	38,9%
Casi siempre	42	36	39	117	23%
A veces	51	54	33	138	26,3%
Casi nunca	7	7	4	18	3,4%
Nunca	11	25	8	44	8,4%
TOTAL	172	172	172	516	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 4
Dimensión de Motivación



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de motivación perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando cómo es promueven la motivación en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

El 38,9% y 26,3% en su gran mayoría las personas encuestadas mencionan que la institución siempre promueve la motivación a sus colaboradores, desarrollando un grado de compromiso al efectuar sus tareas diarias, seguidamente con un 23% y 8,4% manifiestan que rara vez los colaboradores se sienten motivados para desempeñar sus funciones, además, de que no existe planes de integración en donde se fomente la motivación entre colaboradores, y finalmente con un 3,4% manifestaron que nunca se promueve la motivación en las distintas áreas de la institución. La motivación es un factor esencial para que los miembros de la empresa puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, tomando en cuenta los incentivos que podría alcanzar por presentar resultados eficaces en donde se vea beneficiada la institución.

Dimensión 5: Manejo y Solución de conflictos

Tabla 9

Dimensión de Manejo y Solución de Conflictos

INDICADORES	15.En caso de conflictos entre compañeros inmediatamente da aviso al departamento de recursos humanos según lo establecido en las políticas de la institución.	16.Considera que el adecuado manejo de conflictos dentro de su área, mejora la relación entre sus compañeros.	17.La directora distrital toma en cuenta a los jefes de cada departamento y empleados con el fin de socializar y solucionar problemas específicos de la institución.	TOTAL	%
Siempre	61	92	100	253	50%
Casi siempre	54	46	43	143	27%
A veces	39	25	21	85	16%
Casi nunca	2	1	3	6	1%
Nunca	16	8	5	29	6%
TOTAL	172	172	172	516	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 5

Dimensión de Manejo y Solución de Conflictos



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de manejo y solución de conflictos perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando como se maneja y soluciona conflictos entre los colaboradores del MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

Con un 50% y 27% los colaboradores indican que siempre se hace buen uso de un manejo y solución de problemas que se presenten en su área de trabajo con el fin de corregirlo y alcanzar las metas y mejorar la relación con sus clientes, por otro lado con un 16% y 3% manifiestan que a veces toman en cuenta la opinión de la persona involucrada para resolver el conflicto y que casi nunca los colaboradores llegan a una solución de conflictos con los demás compañeros, finalmente un 1% menciona que nunca resuelven las controversias que se crean en su área de trabajo y el problema se vuelve personal. El manejo y solución de conflictos permite que los colaboradores tomen en cuenta las opiniones de las personas involucradas y llegar a una solución y manejo del conflicto, además.

Dimensión 6: Espíritu de equipo

Tabla 10

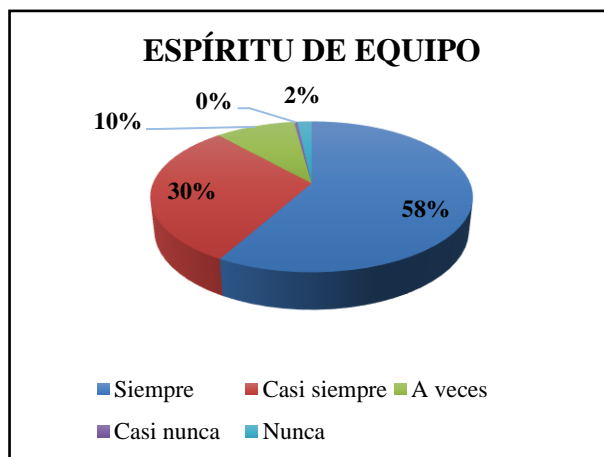
Dimensión de Espíritu de equipo

INDICADORES	18.Dentro de su departamento aplican las 5C del trabajo en equipo (comunicación, coordinación, complementariedad, confianza, compromiso).	19.El espíritu de equipo crea valor con la empresa y permite asumir responsabilidades grupales.	20.El espíritu de equipo brinda ventaja sobre los colaboradores para alcanzar metas y objetivos con expectativas.	TOTAL	%
Siempre	94	104	100	298	58%
Casi siempre	54	50	53	157	30%
A veces	20	15	15	50	10%
Casi nunca	1	1	0	2	0%
Nunca	3	2	4	9	2%
TOTAL	172	172	172	516	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 6

Dimensión de Espíritu de equipo



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de espíritu de equipo perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando como se maneja los valores, emociones en la institución MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

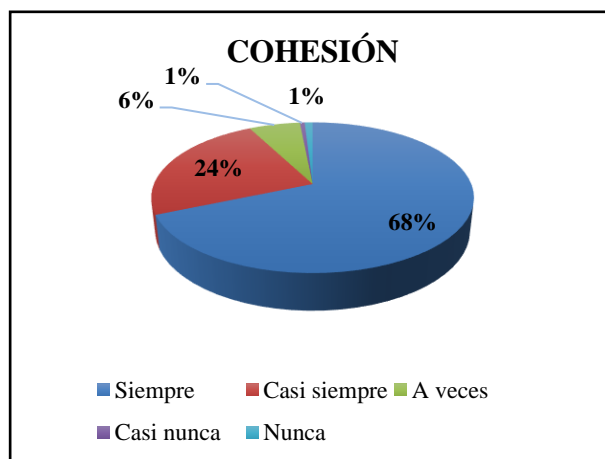
El 58% y 30% de los colaboradores del [MIES] indican que siempre existe espíritu de equipo, en donde se promueve la colaboración y participación de todos los miembros del equipo y consideran que el espíritu de equipo crea valor con la empresa, continuando con un 10% y 2% establecen que a veces se trabaja con espíritu de equipo aunque en la mayoría de veces los demás colaboradores no manejan sus sentimientos y emociones dificultando consigo que la cultura organizacional tenga un declive. El espíritu de equipo promueve las 5C que se las conoce como confianza, colaboración, coordinación, comunicación, complementariedad, en el cual los trabajadores sienten un gran interés y compromiso al desempeñar las distintas funciones diarias, además, el espíritu de equipo permite presentar tareas de calidad en el tiempo establecido.

Dimensión 7: Cohesión

Tabla 11*Dimensión de Cohesión*

INDICADORES	21.Muestra interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con un nuevo integrante de su equipo.	22.Considera que las actividades dinámicas permiten mejorar la cultura y valores organizacionales.	23.Si existe un problema dentro de la empresa, analizan y solucionan el problema con su grupo de trabajo.	TOTAL	%
Siempre	120	131	102	353	68%
Casi siempre	42	32	49	123	24%
A veces	9	7	16	32	6%
Casi nunca	1	0	2	3	1%
Nunca	0	2	3	5	1%
TOTAL	172	172	172	516	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 7*Dimensión de Cohesión*

Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de cohesión perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando como es el trabajo colaborativo en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

Las personas encuestas manifestaron con un 68% y 24% que siempre existe cohesión al momento de trabajar, es decir, lo realizan de manera coordinada realizando actividades

dinámicas que mejoran la cohesión grupal, así también, con un 6% y 1% consideran que a veces existe un desinterés de colaboración hacia los demás compañeros omitiendo el alcance de objetivos comunes. Tomando en cuenta, la cohesión de un equipo de trabajo crea una ventaja dentro de la institución ya que trabajar bajo cohesión permite la integración, colaboración, participación de todos los miembros para tomar decisiones importantes que favorezcan a la institución.

Dimensión 8: Sentido de Pertenencia

Tabla 12

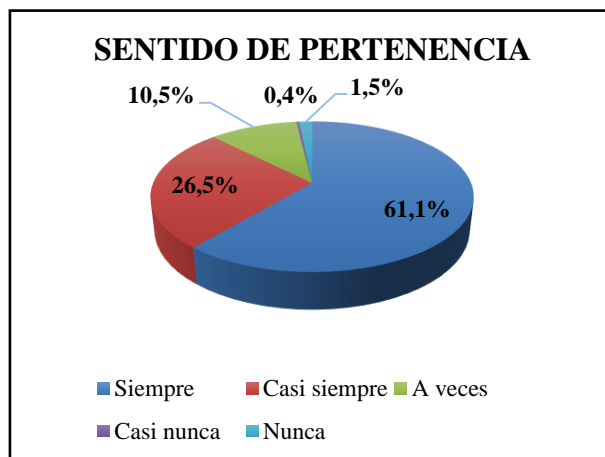
Dimensión de Sentido de Pertenencia

INDICADORES	24. Los miembros del equipo se sienten identificados con los valores, objetivos y responsabilidades que genera la institución.	25. Los aportes que usted realiza a la hora de trabajar en equipo, son valorados por su superior.	26. Se siente participe de los logros que adquiere la institución	TOTAL	%
Siempre	122	82	110	314	68%
Casi siempre	43	52	42	137	24%
A veces	6	32	17	55	6%
Casi nunca	1	0	1	2	1%
Nunca	0	6	2	8	1%
TOTAL	172	172	172	516	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 8

Dimensión de Sentido de Pertenencia



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de sentido de pertenencia perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando el nivel de pertenencia que existe en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

El 61,1% y 26,5% de las personas encuestadas manifestaron que siempre sienten que son participe y factor importante dentro de la institución y que se sienten identificados con los valores, objetivos y responsabilidades que genera la institución, con un 10,5% manifiestan que a veces los aportes o participaciones son valorados y tomadas en cuenta, también, con un 1,5% y 0,4% mencionan que su presencia no es tomada en cuenta en actividades importantes que realiza la institución y sienten que nunca son partícipes de los logros que adquiere la institución. Es importante que tanto la participación como colaboración de los miembros de la institución sean tomados en cuenta y valorado por los directivos, pues gracias a ellos las empresas se desarrollan e incrementan su productividad.

Dimensión 9: Participación

Tabla 13

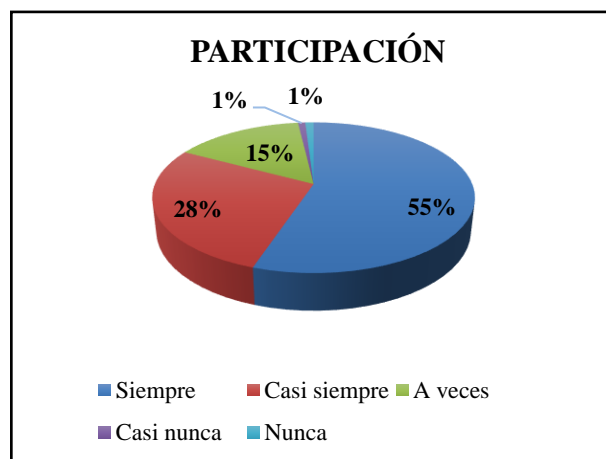
Dimensión de Participación

INDICADORES	27. Existe la confianza y colaboración en el equipo de trabajo con todos los departamentos.	28. Recibe una participación inmediata cuando hay problemas o se pide ayuda de los diferentes departamentos cuando se lo solicita.	29. Existen tareas compartidas entre departamentos de diferentes áreas dentro de la institución.	30. Dentro de su departamento fomenta la participación en donde cada participante tiene voz y voto.	TOTAL	%
Siempre	91	86	93	105	375	55%
Casi siempre	52	52	50	39	193	28%
A veces	25	31	25	26	107	15%
Casi nunca	3	1	1	1	6	1%
Nunca	1	2	3	1	7	1%
TOTAL	172	172	172	172	688	100%

Nota. Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga (2023).

Figura 9

Dimensión de Participación



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de participación perteneciente a la variable independiente de cultura organizacional, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando de que manera se genera participación en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

Se observa que un 55% y 28% de las personas encuestadas, consideran que siempre la institución toma en cuenta la participación de todos los miembros de igual manera todos tienen la oportunidad de aportar con ideas claves que facilite la toma de decisiones, por otra parte, con un 15% dicen que a veces la participación no es tan importante en la toma de decisiones, y finalmente con un 1% indicaron que nunca existe participación de los miembros del equipo

de trabajo a la hora de ayudar a las diversas necesidades que requiere de la institución. La participación dentro del trabajo en equipo se considera como una manera de conexión entre todos los miembros, en el cual, se sienten confiados de aportar con ideas que de una u otra forma ayuden en la toma de decisiones.

6.1.Resultados de Desempeño laboral

A continuación, se presenta las dimensiones que formaron parte del segundo instrumento aplicado a los colaboradores de la institución [MIES]. Para poder obtener el respectivo porcentaje de los indicadores por dimensión, se realizó una suma horizontal perteneciente a cada ítem por indicador, obteniendo el total de respuestas por indicador que se dividió para el número total de respuestas de cada dimensión

Tabla 14

Dimensiones del Desempeño laboral

Encuesta N°2 - Desempeño laboral
Dimensiones
Cumplimiento de tareas
Equilibrio vs carga
Desempeño Contextual

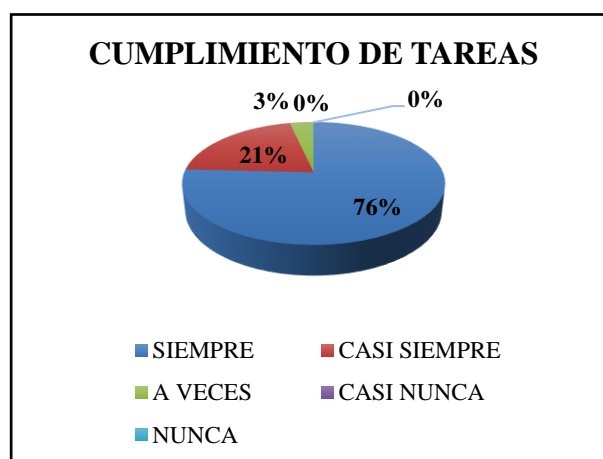
Nota: En la tabla se muestra las dimensiones que pertenecen a la variable dependiente. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Dimensión 1: Cumplimiento de tareas

Tabla 15*Dimensión de Cumplimiento de las tareas*

INDICADORES	1. Organiza y da prioridad a las tareas, con el fin de cumplir con la fecha de entrega.	2. Su jefe evalúa el cumplimiento de las tareas para que mejore la productividad.	3. Es capaz de dar cumplimiento con sus tareas y responsabilidades en el tiempo establecido sin tener dificultades.	4. Cumple con los requerimientos de cada tarea, impuesta por su superior.	5. Su jefe proporciona de información necesaria para dar cumplimiento a la tarea	TOTAL	%
Siempre	149	127	125	151	100	652	76%
Casi siempre	23	35	44	20	56	178	21%
A veces	0	10	3	1	15	29	3%
Casi nunca	0	0	0	0	0	0	0%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0%
TOTAL	172	172	172	172	172	860	100%

Nota: Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga.

Figura 10*Dimensión de Cumplimiento de tareas*

Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores de la dimensión de cumplimiento de tareas perteneciente a la variable dependiente de trabajo en equipo, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando como se cumplen y dan seguimiento a las tareas diarias en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

El 76% y 21% de las personas encuestadas menciona que, si existe un cumplimiento de tareas de las diferentes actividades asignadas, lo cual, lo realizan con responsabilidad y en el tiempo establecido sin tener dificultades. Y un 3% a manifiestan que en ocasiones se cumple con los requerimientos de cada tarea, impuesta por su superior. Esto significa que, al evaluar la eficacia de las tareas asignadas, determinan si se están completando de manera oportuna y

eficiente, esto incluye medir el tiempo empleado en completar las tareas, la calidad del trabajo realizado, y la capacidad de cumplir con las metas y objetivos establecidos.

Dimensión 2: Equilibrio vs carga

Tabla 16

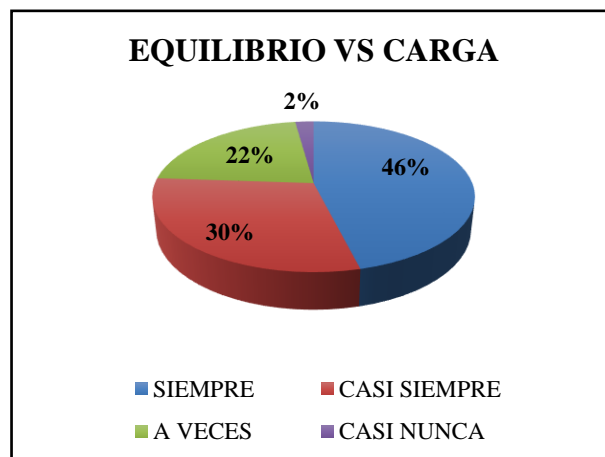
Dimensión de Equilibrio vs carga

INDICADORES	6. La institución distribuye la carga de trabajo equitativa y justa para todos los colaboradores.	7. Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que le han sido delegadas dentro de la jornada laboral.	8. Considera que el exceso de carga de trabajo causa agotamiento en las personas.	9. Las tareas que se le asignan, cuentan con el tiempo necesario para presentar un trabajo de calidad.	10. Cuando le asignan tareas complejas, solicita a su superior que se alargue el tiempo de entrega.	TOTAL	%
Siempre	91	72	90	85	40	378	46%
Casi siempre	55	68	37	64	22	246	30%
A veces	23	26	34	18	77	178	22%
Casi nunca	2	3	3	3	7	18	2%
Nunca	1	3	8	2	26	40	0%
TOTAL	172	172	172	172	172	860	100%

Nota: Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga.

Figura 11

Dimensión de Equilibrio vs carga



Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de la dimensión de equilibrio vs carga, perteneciente a la variable dependiente de trabajo en equipo, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando como se maneja el equilibrio de la complejidad de tareas y tiempo de entrega en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

Las personas encuestadas con un 46 % y 30% mencionan que, si existe un equilibrio de carga de tareas y tiempo límite en el plazo de entrega, el 22 % manifiestan que casi nunca se distribuye de manera equitativa las tareas que le han sido delegadas dentro de la jornada laboral, finalmente con un 2% dicen que la carga de trabajo causa agotamiento en las personas. El equilibrio de las tareas hay que saber manejarlo y distribuirlo de manera eficaz con el objetivo de dar cumplimiento a las tareas, además, los individuos y equipos deben contar con una buena planificación y asignación de tareas para asegurar que tienen el tiempo necesario para trabajar de manera proactiva y dar cumplimiento a las tareas.

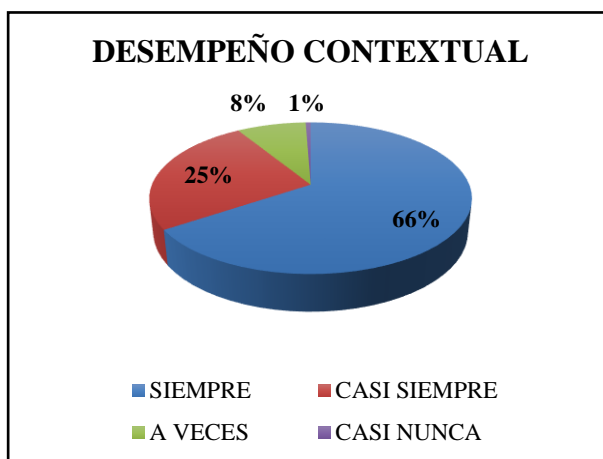
Dimensión 3: Desempeño Contextual

Tabla 17

Dimensión de Desempeño Contextual

INDICADORES	11.La institución facilita de equipos y herramientas necesarias para la ejecución de tareas.	12.La asignación de tareas va acorde a sus habilidades y conocimientos.	13.Muestra disposición para cumplir con tareas que no forman parte de su puesto de trabajo.	14.Cuando un compañero necesita ayuda con una tarea, usted pausa sus actividades para ayudarlo.	15.Toma la iniciativa para desarrollar actividades con el fin de cumplir con los objetivos de la institución.	TOTAL	%
Siempre	71	124	124	110	129	558	66%
Casi siempre	74	37	31	37	38	217	25%
A veces	24	11	11	20	4	70	8%
Casi nunca	1	0	3	0	1	5	1%
Nunca	2	0	3	5	0	10	0%
TOTAL	172	172	172	172	172	860	100%

Nota: Datos obtenidos de las Institución Pública [MIES] de la Ciudad de Latacunga.

Figura 12*Dimensión de Desempeño contextual*

Nota. La figura muestra el porcentaje de los resultados de los indicadores la dimensión de desempeño contextual, perteneciente a la variable dependiente de trabajo en equipo, que abarca los ítems correspondientes a la dimensión, indicando el desempeño de los colaboradores en el MIES. **Elaborado por:** Jácome y Lucero (2023).

Análisis e Interpretación

El 65% y 26% de las personas encuestadas mencionan que siempre se muestra disposición para cumplir con tareas que no forman parte de su puesto de trabajo y cuando un compañero necesita ayuda con una tarea no dudan en apoyar con conocimientos necesarios para la culminación de las taras, por otra parte, con el 8% y 1% consideran que si se toma la iniciativa para desarrollar actividades pese a que no cuentan con herramientas necesarias para la ejecución de las diferentes actividades. El desempeño contextual se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización, aportando con conocimientos, habilidades y capacidades para consolidar el trabajo en equipo con el objetivo de mejorar el rendimiento y ayude para tomar decisiones y establecer acciones para mejorar el desempeño.

8. ANÁLISIS Y DISUSIÓN DE LOS RESULTADOS

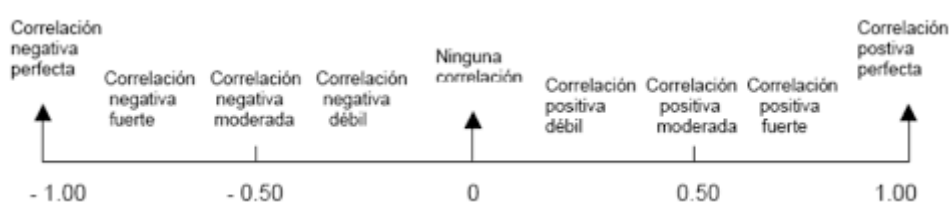
Para realizar la respectiva correlación entre las variables, se utilizó la herramienta SPSS con la base de datos de la investigación obtenidos de la recolección de la información, se utilizó el método de Spearman aplicando de manera directa su respectiva fórmula, el cual se enfoca en relacionar datos cuantitativos, considerando que este método permite identificar el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio, obteniendo así su respectiva tabla de correlación.

8.1. Coeficiente de relación según el método de Rho Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman da un rango que permite identificar el grado de correlación que tiene dos variables a través de un conjunto de datos, de igual forma permite determinar si la correlación es positiva o negativa. La interpretación del coeficiente Rho de Spearman concuerda en valores próximos a (1); indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a (-1) indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal.

A continuación, se interpreta la escala de Rho Spearman.

Interpretación 1



Fuente: Escala de coeficiente de Rho Spearman

La relación entre las dos variables se realizó por dimensión, es decir, se tomó las multidimensiones de las dos variables para obtener la valoración de coeficiente de correlación, en donde se tomó las tablas más relevantes que sostienen a la investigación.

8.2. Análisis de correlación entre las variables Cultura y trabajo en equipo

8.2.1. Correlaciones relevantes según el método de Rho Spearman

Tabla 18

Correlación de la dimensión de Espíritu de equipo y dimensión de Cumplimiento de tareas

			Espíritu de equipo	Cumplimientos de tareas
Rho de Spearman	Espíritu de equipo	Coefficiente de correlación	1,000	-,221**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	172	172
	Cumplimiento de tareas	Coefficiente de correlación	-,221**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	172	172

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (-0,221), aceptando que existe una correlación negativa débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua, de tal forma que si una decae la otra variable incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

Tabla 19

Correlación de la dimensión de Espíritu de equipo y dimensión de Equilibrio vs carga

			Espíritu de equipo	Equilibrio vs carga
Rho de Spearman	Espíritu de equipo	Coefficiente de correlación	1,000	-,218**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	172	172
	Equilibrio vs carga	Coefficiente de correlación	-,218**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	172	172

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (-0,218), aceptando que existe una correlación negativa débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua, de tal forma que si una decae la otra variable incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

Tabla 20*5C– Evaluación de tareas*

		5C	Cumplimiento de tareas
Rho de Spearman	5C	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	172
Evaluación de tareas		Coeficiente de correlación	-,208**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	172

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

8.2.2. Correlación a considerar según el método de Spearman

Tabla 18*Correlación de la dimensión de Espíritu de equipo y dimensión de Cumplimiento de tareas*

		Espíritu de equipo	Cumplimientos de tareas
Rho de Spearman	Espíritu de equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	172
Cumplimiento de tareas		Coeficiente de correlación	-,221**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	172

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (-0,221), aceptando que existe una correlación

negativa débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua, de tal forma que si una decae la otra variable incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

Tabla 19

Correlación de la dimensión de Espíritu de equipo y dimensión de Equilibrio vs carga

			Espíritu de equipo	Equilibrio vs carga
Rho de Spearman	Espíritu de equipo	Coefficiente de correlación	1,000	-,218**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	172	172
	Equilibrio vs carga	Coefficiente de correlación	-,218**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	172	172

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (-0,218), aceptando que existe una correlación negativa débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua, de tal forma que si una decae la otra variable incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

Tabla 20

5C– Evaluación de tareas

			5C	Cumplimiento de tareas
Rho de Spearman	5C	Coefficiente de correlación	1,000	-,208**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	172	172
	Evaluación de tareas	Coefficiente de correlación	-,208**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	172	172

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (-0,208), aceptando que existe una correlación negativa débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua, de tal forma que si una decae la otra variable incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

8.2.2. Correlación a considerar según el método de Spearman

Tabla 21

Correlación de la dimensión de Manejo y solución de conflictos y dimensión de Cumplimiento de tareas

			Manejo y solución de conflictos	Cumplimiento de tareas
Rho de Spearman	Manejo y solución de conflictos	Coefficiente de correlación	1,000	-,112
		Sig. (bilateral)	.	,143
		N	172	172
	Cumplimiento de tareas	Coefficiente de correlación	-,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,143	.
		N	172	172

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (-0,112), aceptando que existe una correlación negativa débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua, de tal forma que si una decae la otra variable incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

Tabla 22*Correlación de la dimensión de Comunicación y dimensión de Desempeño contextual*

			Comunicación	Desempeño contextual
Rho de Spearman	5C	Coefficiente de correlación	1,000	-,165*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	172	172
Evaluación de tareas		Coefficiente de correlación	-,165*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	172	172

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (-0,165), aceptando que existe una correlación negativa muy débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua, de tal forma que si una decae la otra variable incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

Tabla 23*Correlación de la dimensión de Liderazgo y dimensión de Cumplimiento de tareas*

			Liderazgo	Cumplimiento de tareas
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,162*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	172	172
Cumplimiento de tareas		Coefficiente de correlación	,162*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	172	172

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Datos de las encuestas ingresados al SPSS

En la presente investigación se realizó la correlación entre la cultura organizacional (variable independiente) y trabajo en equipo (variable dependiente) en la cual la “R” de Spearman arrojó el coeficiente de correlación de (0,162), aceptando que existe una correlación positiva muy débil, dando como resultado que ambas variables tienen una relación continua,

de tal forma que si una incrementa la otra variable también incrementa, es decir que la variable de trabajo en equipo depende variable de cultura organizacional.

8.3. *Discusión*

En las tablas que se consideraron como más relevantes las dimensiones de las dos variables de estudio, se menciona que el espíritu en equipo influye en el cumplimiento de tareas, obteniendo como resultado una correlación negativa débil y que se determina en el marco teórico según fuentes bibliográficas, que el espíritu de equipo se desarrolla a través de la comunicación, la confianza, la delegación de responsabilidades y la evaluación de tareas que es un proceso que se utiliza para medir el desempeño y la efectividad de las tareas, es decir, que cuando existe un espíritu de equipo, la evaluación de tareas se aumentará de una manera efectiva y progresiva, ya que el espíritu de equipo puede ser un factor importante en la mejora de la evaluación de tareas. Por ello se encontró que existe correlación dependiente entre evaluación de tareas y espíritu de equipo con un valor de correlación de 0,004; se halló una significación estadística en la relación entre espíritu de equipo y cumplimiento de tareas.

Según estudios realizados en el marco teórico observamos que el espíritu de equipo es la combinación de actitudes, valores y comportamientos y la presentación de trabajos de calidad representa la imagen profesional, que se analiza la relación entre espíritu de equipo y el equilibrio y carga que tienen las tareas, teniendo una relación negativa moderada del 0,004, se identificó la correlación entre espíritu de equipo y presentación de trabajos de calidad con una puntuación final alcanzada en la escala. Es decir que, si un espíritu de equipo positivo puede ser un factor clave en la mejora de la presentación de trabajos de calidad, al fomentar la colaboración, la motivación y la retroalimentación, el espíritu de equipo puede ayudar a los equipos a lograr un rendimiento más alto y a entregar trabajos de alta calidad.

Haciendo énfasis al marco teórico se menciona que las 5c ayudan a evaluar y mejorar el desempeño laboral, por otro lado, la evaluación de tareas ayuda a mejorar el desempeño de

las tareas. Por lo cual, en la relación de Spearman, se encontró que existe correlación negativa moderada entre las 5c y la evaluación de tareas con un valor de 0,006; determinando que, en la evaluación de tareas es importante tener en cuenta, las 5C que afectan el rendimiento del equipo. Por ejemplo, si un equipo está comprometido, tiene una buena comunicación, colabora efectivamente, confía en sus miembros y es competente, es más probable que logre una evaluación positiva de las tareas. Por otro lado, si alguno de estos elementos está ausente, es más probable que el equipo tenga dificultades para completar sus tareas de manera efectiva.

Haciendo énfasis a los resultados obtenidos con una relación negativa muy débil, se determina un valor de correlación que hay que considerar como es el valor de (-0,112) según el método de Rho Spearman entre manejo y solución de conflictos y cumplimientos de tareas, de acuerdo al marco teórico un adecuado manejo de conflictos permite un nivel efectivo del cumplimiento de tareas, si tomamos las respuestas emitidas por los colaboradores se dice que el manejo de conflictos no influyen de manera significativa en el cumplimiento de tareas, es decir, que pese a dar solución no afecta al desarrollo de tareas.

Por otra parte, se encuentra la comunicación y el desempeño contextual, en base a los resultados obtenidos, los colaboradores tienen una perspectiva que mientras menos comunicación exista, tienen más tiempo para organizar sus tareas, en vista de que no tienen distracciones y pueden enfocarse en las tareas que se debe realizar, teniendo así, un resultado de un valor de correlación negativa muy débil de (-0,165) según el método de Spearman, pese a que en la fundamentación teórica se considera, que los medios de comunicación interna permite que los demás miembros conozcan que tareas está ejecutando su compañero y dependiendo el caso poder ayudar a la culminación de tareas en menor tiempo. Sino existe comunicación no es posible que se coordine de manera eficaz las tareas poniendo en riesgo la cultura organizacional.

Los miembros de la instituciones especulan que el liderazgo no influye para dar cumplimiento a las tareas, desde su punto de vista, creen que un líder no es necesario, en vista que el líder se lleva todo el mérito cuando se ejecutan las tareas, es por ello, que los colaboradores prefieren dar cumplimiento a las tareas por iniciativa propia; obteniendo como resultado un valor de correlación entre estos dos factores una significancia positiva muy débil del (0,162) según el método de Spearman, de acuerdo a la bibliografía investigada se menciona que el liderazgo si influye de manera directa en el cumplimiento de tareas, motivo que, busca métodos para desarrollar distintas actividades con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

9. PROPUESTA

Para la elaboración de la propuesta se tomó en cuenta los resultados obtenidos de las encuestas y que están enfocadas a las dimensiones que no alcanzaron un promedio satisfactorio, dentro de las cuales se encuentran motivación y manejo y solución de conflictos. En la siguiente tabla se muestra resultados < 4 los cuales, se consideran como respuestas negativas o desde la perspectiva de los colaboradores del MIES, tomando en cuenta los indicadores con su respectiva valoración, como se observa en la (Tabla 3).

Tabla 24

Promedio de resultados

Dimensión	Motivación	Manejo y solución de conflictos
Pregunta	P12. Se realizan programas de integración con los colaboradores de los distintos departamentos.	P13. La institución reconoce y premia el esfuerzo al momento de alcanzar el logro esperado.
	P15. En caso de conflictos entre compañeros da aviso al departamento de Recursos Humanos.	
Suma Total	651	595
Promedio	3,78	3,46

Fuente: Jácome y Lucero (2023).

A continuación, se presenta las estrategias a implementar a nivel interno de la institución [MIES], basadas en las dimensiones que están afectando de manera directa para que se consolide la cultura organizacional.

Motivación

Estrategia 1: Programas de integración

Problema: Se mencionó en los resultados emitidos por los colaboradores, que la institución no fomenta programas de integración y no permite la composición de las diferentes personas que conforman la organización.

Objetivo: Crear actividades para incentivar las relaciones interpersonales entre las personas que integran la institución [MIES], lo que conducirá a un ambiente laboral idóneo para trabajar.

Táctica: Socialización

Tabla 25

Estrategia en base a programas de integración institucionales

DEPARTAMENTO	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADORES
Talento Humano	Analista de Administración de Recursos Humanos	6 meses a 1 año	Guías de observación.
PLAN		ACTIVIDADES	
Programa de inducción		<ul style="list-style-type: none"> -Realizar un recorrido por la institución al personal nuevo para que conozca los distintos departamentos e instalaciones. -Detallar las políticas de la institución que abarque normas, valores, objetivos, reglamento, horarios. - Ubicar a los empleados nuevos en su puesto de trabajo para que entre en confianza y entable relaciones interpersonales. - Trabajar con un coach empresarial. - Reunión retrospectivas. - Aplicación de Team Building. 	
Dinámicas grupales			

Elaborado por: Jácome y Lucero (2023)

Motivación

Estrategia 2: Reconocimientos e incentivos a los colaboradores.

Problema: Si la institución no brinda los reconocimientos e incentivos a sus colaboradores, genera falta de empatía con sus directivos, desmotivación, falta de compromiso, incumplimiento de actividades y posteriormente aumentará los conflictos entre colaboradores.

Objetivo: Reconocer los esfuerzos y dedicación de los empleados por cumplir con las tareas asignadas que requiere la institución.

Táctica: Reconocimientos e incentivos.

Tabla 26

Elaboración de propuesta en base al reconocimiento y oportunidades laborales.

DEPARTAMENTO	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADORES
Talento Humano	Analista de Administración de Recursos Humanos	1 a 2 años	Evaluación de desempeño. Perfil de competencias. Ruta de seguimiento de cada colaborador.
PLAN		ACTIVIDADES	
Reconocimientos y oportunidades		<p>-Publicación a través de la página oficial de la institución, en donde se detalle el perfil profesional del trabajador y el esfuerzo y dedicación que realizó.</p> <p>-Reubicación en los puestos de trabajo que permita el accenso a nivel interno y que los candidatos sean los propios colaboradores.</p> <p>- Entrega reconocimientos a los mejores empleados.</p> <p>-Incentivo económico (tarjeta con un valor de 100\$), que compensen el trabajo de los colaboradores que se realizará cada seis meses.</p>	
Implementación de cursos		<p>-Ofrecer cursos gratuitos de ofimática que se realizarán con convenios de centros de desarrollo profesional (500 hrs con un valor total de \$200).</p>	
Seminarios		<p>-Capacitaciones en temas de habilidades gerenciales y otros temas que amplíen su conocimiento.</p>	

Elaborado por: Jácome y Lucero (2023).

Manejo y Solución de Conflictos

Estrategia 3: Técnicas grupales para manejar conflictos internos

Problema: Para mejorar las relaciones interpersonales, hay que fomentar y educar a los colaboradores con valores, para fortalecer la cultura que lleva la institución, para manejar conflictos y solucionar problemas.

Objetivo: Manejar las emociones y conducta de los colaboradores de la institución, de forma inteligente, para trabajar bajo un ambiente agradable y óptimo, mejorando las relaciones con los demás y obteniendo resultados en beneficio institucional.

Táctica: Manejo de emociones

Tabla 27

Elaboración de la propuesta en base al manejo y solución de conflictos

DEPARTAMENTO	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADORES
Talento Humano	Analista de Administración de Recursos Humanos	1 a 2 años	Cronograma de actividades. Cobertura de capacitación.
PLAN		ACTIVIDADES	
Técnicas de animación grupal		<ul style="list-style-type: none"> - Establecer grupos multidisciplinarios, para crear conversatorios en donde se especifique los estilos de trabajo de cada colaborador e identificar grupos de trabajo homogéneos en donde se pueda tener una libre participación, disminuyendo así los conflictos entre el equipo. - Charlas de asesoramiento brindadas por un coaching en gestión de conflictos, para ayudar a que los colaboradores comprendan y corrijan su conducta para prevenir controversias, permitiendo resolver altercados de forma sencilla. - Generar un espacio de solución, donde los involucrados manejen el problema, escuchen las opiniones, analicen la situación para finalmente proponer una solución. 	

Elaborado por: Jácome y Lucero (2023)

9.1. Presupuesto y recursos para la realización de la propuesta

Tabla 28

Presupuesto de la propuesta

ESTRATEGIA 1: Programas de integración			
Recursos	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Coach empresarial (capacitación de una hora).	4	\$50	\$200
Kit suministros de oficina: hojas, esferos, marcadores, notas adhesivas.	5	\$20	\$100
Internet	1	\$25	\$25
ESTRATEGIA 2: Reconocimientos e Incentivos			
Recursos	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Resma de cartulina opalina para certificados (por un año)	1	\$10	\$10
Incentivo económico (tarjeta)	4	\$100	\$400
Cursos de suites ofimática (Microsoft Office, Google Workspace, OpenOffice.	500	\$0.40	\$200
Expositor empresarial (una hora de capacitación)	4	60\$	\$240
ESTRATEGIA 3: Técnicas grupales para manejar conflictos			
Recursos	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Coaching en gestión de conflictos (una hora)	4	\$40	\$160
Kit suministros de oficina: hojas, esferos, marcadores, notas adhesivas.	5	\$20	\$100
TOTAL	528	\$325,4	\$1.435.00

Elaborado por: Jácome y Lucero (2023).

10.IMPACTO

10.1. Impacto Social

Con este trabajo como impacto social se logró que exista gente más motivada en vista de que, la cultura organizacional brinda un sentido de pertenencia a los colaboradores, aumenta la estabilidad de la organización y sirve como marco de referencia para comprender actividades organizacionales. Socialmente las personas que requieran de un soporte de asistencia por parte de la institución del MIES, recibirán un mejor tiempo de respuesta a las diferentes diligencias que requieran.

Además de ello, se centra en los colaboradores del [MIES] porque se sienten atraídos por el buen trato de sus directivos y de la cultura que se fomenta, y de esta manera se sienten más comprometidos y por ende más motivados en el desarrollo de sus labores diarias, permitiéndoles competir, alentándoles a asumir riesgos, involucrarlos en el proceso de toma de decisiones.

10.2. Impacto Económico

El impacto económico general es positivo, dado que, el entorno en el que se desenvuelven las instituciones públicas, permite el mejoramiento de los procesos y hace personas más eficientes, siendo este recurso económico destinado para el mejoramiento de la empresa, el cual, se ve justificado en mejorar tiempos de respuesta en base a los requerimientos de la institución, incrementando la cultura organizacional y por ende mejorando el trabajo en equipo. Un buen manejo de la cultura organizacional es la clave para desarrollar los rasgos necesarios para el éxito empresarial y esta se ve reflejada en los resultados económicos de modo que si los colaboradores de la organización se sienten satisfechos con su trabajo y todo lo que ello implica, ejecutarán sus funciones adecuadamente permitiendo que se logre el alcance de los objetivos empresariales y por lo tanto, genera un beneficio al estado al tener funcionarios más eficientes donde se obtenga una mayor rentabilidad, resultando beneficiados la institución como el estado.

11. CONCLUSIONES

La cultura organizacional y el trabajo en equipo son factores clave para el éxito de una empresa, posteriormente la aplicación y búsqueda de diferentes fuentes bibliográficas, permitieron consolidar la fundamentación teórica y sirvieron de guía para la investigación, considerando que, para fomentar una cultura organizacional positiva, es importante promover valores corporativos como la honestidad, la transparencia y el respeto. Además, fomentar la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros puede mejorar el trabajo en equipo y aumentar la productividad, si se fortalece las acciones, esto genera un clima laboral efectivo, en donde los miembros del equipo interactúan de manera positiva, logrando el bienestar institucional.

En el análisis de resultados obtenidos del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES], pese a que la institución si brinda las condiciones óptimas para trabajar en equipo, se obtuvo que en gran parte existe insatisfacción laboral en relación a motivación y manejo y solución de conflictos que pertenecen a cultura organizacional, la poca motivación prevalece en las expectativas de cada colaborador, que anhelan mejoren para lograr un buen nivel de desempeño institucional, lo cual no permite mejorar el rendimiento de los colaboradores, y que no se presente un trabajo de calidad óptimo para la institución.

Desarrollar estrategias que promuevan una cultura organizacional estable en el trabajo en equipo, impacta de manera positiva en la institución, por lo que, si se fomenta una buena cultura, entonces mejora el trabajo en equipo, existe mayor grado de motivación, genera mayor participación entre los colaboradores, genera un buen manejo y solución de conflictos entre compañeros. La propuesta pretende alcanzar con los objetivos y metas de la institución [MIES] y seguir fortaleciendo su desarrollo para brindar un servicio de calidad a los usuarios.

12. RECOMEDACIONES

Es recomendable implantar un programa que permita mejorar el análisis de la relación entre la comunicación abierta y el trabajo en equipo en la cultura organizacional, siendo el primer paso el cual permitirá fortalecer los equipos de trabajo, convirtiéndolos en un referente activo para institución, dicho programa beneficiará notoriamente al clima organizacional dentro del Ministerio de inclusión económico y social, puesto que sus dependientes sentirán la satisfacción de pertenecer y laborar en la institución que valora el talento humano de forma positiva.

Al encontrar falencias en la dimensión de motivación y manejo de conflictos, se propone poner en marcha la propuesta anexada en la presente investigación, la cual debe ser socializada a los colaboradores del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] con el fin que todos conozcan los procedimientos que se van a realizar, para posteriormente mejorar y consolidar la cultura que lleva la institución.

Elaborar una ruta de seguimiento al plan de mejora, para realizar un análisis y comparación del antes y después de los problemas que se encontraron dentro de la institución, en caso de encontrar nuevas debilidades internas que afecten al trabajo en equipo, se debe planificar un nuevo modelo de mejoras para mitigar posibles riesgos. También se recomienda tomar importancia a factores que afectan directamente al trabajo en equipo, motivo que en la investigación se obtuvo una correlación negativa débil e insignificante de los factores como cumplimiento de tareas, comunicación, liderazgo, organización de tareas, haciendo énfasis a que se debe promover de acciones estrategias para mejoras esos resultados.

13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayovi, J. (2019) Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista FIPCAEC* (núm. 10). Vol. 4, Año 4, pp. 58-74. ISSN:2588-090. DOI: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/#:~:text=%2D%20Un%20equipo%20debe%20tener%20buena,dedicarse%20a%20castigar%20las%20debilidades.>
- Bernal Gonzáles, I., Pedraza Melo, N., y Sánchez Limón, M., (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: Diseño de modelo teórico. *Revista estudios gerenciales*,31(134),8-9. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Bueno, A. (2019). *Comunicación eficaz y trabajo en equipo de la Gerencia de Administración Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores 2049*. Universidad Cesar Vallejo.
- Espinoza, I., Martínez, M., Rodríguez, J. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI. Revista de Estudios de Contaduría, Administración e informática*, vol. 10, núm.28.
- Fajardo, J., Gómez, N., & Mejía, J. (2020). Cultura Organizacional. *ALAS. Controversias y concurrencias Latinoamericanas*, Vol.11,1-20. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Gil, C. (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): *Una revisión crítica. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*. ISSN 1888-0
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodología de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación – acción). *RECIMUNDO. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. ISSN: 2588-073X.

- Gutiérrez, H. (2014). *Comunicación interna y manejo de conflictos*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. Recursos Bibliográficos de Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/De-Leon-Blanca.pdf>
- González, D. (2014). Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas en el área específica del talento humano. *Revista Colección Académica de Ciencias Sociales*. ISSN:2422-0477 Vol.2 No.1.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4541/4225>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2017). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
- Iranza, M. (2017). Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en las organizaciones. [TFM]. Universidad Pontificia de Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>
- Jiménez, S. (2020). La cultura organizacional en el siglo XXI: Un estudio bibliométrico de WOS. *Revista Interciencia*, ISSN:0378-1844, Vol. 47, N°.3.
https://www.interciencia.net/wpcontent/uploads/2022/04/06_6844_Com_Ochoa_v47_N3_8.pdf
- León, B. (2018). *Comunicación interna y manejo de conflictos: Estudio realizado en el área administrativa de una fábrica de ropa y comercializadora de prendas de vestir en la zona 3 de Quetzaltenango*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/De-Leon-Blanca.pdf>
- López, J., Carranza, M., Ibarra, Q y Guerrero, M. (2020). Los grupos informales y su relación con el rendimiento de las MiPyMES en México. *Rev. Lasallista Investig. [online]*. 2020, vol.17, n.2. ISSN 1794-4449. <https://doi.org/10.22507/rli.v17n2a8>.
- López, P., & Fachelli, S. (2017). *Metodología de investigación Social Cuantitativa*. Madrid: UAB. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

- López, T. (2016). *Grupos formales e informales y equipos de trabajo en las organizaciones*. Studocu. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-metropolitana-de-educacion-ciencia-y-tecnologia/psicologia-clinica/grupos-y-equipos-de-trabajo/22099648>
- Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Méndez, C. (2018). *Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia*. Universidad & Empresa, vol.21.
- Mendoza, T. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12004/mendoza_vt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, C. (2021). *Análisis del trabajo en equipo en el GAD Parroquial de Montalvo, cantón Río Verde provincia de Esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2013). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KPINOMIA*, ISSN:2542-3088. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Rincón, Y., & Zambrano, E. (2008). Equipos de trabajo virtual: los desafíos del trabajo compartido a distancia. *NEGOTIUM, Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales* ISSN1856-1810.
- Rosmery, E., Estupiñán, S. (2019). *Comunicación interna y el trabajo en equipo del personal en la empresa Agrileza, distrito de Huaral 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional

José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2632>

Rodríguez, A. (2014). Gestión de la fuerza de ventas y quipos comerciales. España:

ELEARNING S.L.

Sánchez, P. (2021). *Organización empresarial y de recursos humanos. Málaga: Ic Editorial.*

Salazar, R. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno*

Regional de Ancash-sede Huaras 2016. [Tesis de Maestría, Universidad. Cesar

Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12034>

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias*

Económico

Administrativas;

27:78-82.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf

Schnarch, A. (2020). *Emprendimiento exitoso. Bogotá: Edición 2.*

Toro (2015). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica*

Ciencias económicas y empresariales. FIPCAEC (núm. 10) Vol. 4, Año 4. ISSN:2588-

090X. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>

Treviño, N., Abreu J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de

Competencia. *Revista International Journal of Good Conscience*, 12(3)405-422.

[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Vera, C. (2019). *La motivación y su influencia en la satisfacción laboral del personal de*

galletas Puig. Universidad Católica Andrés Bello.

Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del*

Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

14. ANEXOS

Anexo 1. Autorización de Proyecto de Investigación



Oficio Nro. MIES-CZ-3-DDL-2022-1410-OF

Latacunga, 09 de noviembre de 2022

Asunto: AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Director de Carrera Extensión Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi
Santiago Fernando Ramirez Jimenez
En su Despacho

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 27 de octubre del 2022, suscrita por el Ing. Santiago Ramírez Jiménez, Director de la Carrera Gestión de la Información Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi, mediante el cual solicita "(...) permita las señoritas estudiantes Katherin Fernanda Jácome Cayo y Carol Lizbeth Lucero Coloma de noveno ciclo de la Carrera Gestión de la Información Gerencial, realizar un proyecto de investigación con el título: "Incidencias de la cultura organizacional y trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social año 2022-2023"(...)". El énfasis me pertenece.

Al referirse a un tema que podría mejorar la situación actual luego del análisis pormenorizado de los factores de incidencia y oportunidad, en mi calidad de Directora Distrital Latacunga, me permito autorizar la ejecución del proyecto enunciado anteriormente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. María Del Pilar Coque Peralvo.
DIRECTORA DISTRITAL LATACUNGA, ENCARGADA

Copia:
Señor Ingeniero
Edison Mauricio Bermeo Sandoval
Analista de Administración de Recursos Humanos Distrital 2

Anexo 2: Oficio para la realización del proyecto de investigación



Carrera de
Gestión de la
Información Gerencial

Latacunga, 27 de octubre de 2022

Ing.

Pilar Coque

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES)

Presente. –

De mi consideración:

Luego de un saludo cordial, y el deseo de éxito en sus funciones me dirijo a usted para exponer lo siguiente:

Solicito a usted permita las señoritas estudiantes Katherin Fernanda Jácome Cayo y Carol Lizbeth Lucero Coloma de noveno ciclo de la Carrera Gestión De La- Información Gerencial, realizar un proyecto de investigación con el título: **“Incidencia de la cultura organizacional y trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social año 2022 -2023”** Y a su vez realice una encuesta que será evidencia a su institución.

Pedido que lo realizo en calidad de Director de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial, cuyo resultado servirá para una propuesta que será presentada a su institución con el fin de contribuir con el servicio de excelencia que todas las instituciones desean alcanzar:

Por la atención que brinde a la presente solicitud y seguro de su favorablemente respuesta, quedo de usted agradecido.

Atentamente

Ing. Santiago Ramírez Jiménez



DIRECTOR DE LA CARRERA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

Anexo 3: Validación del instrumento cultura organizacional y enfocado al trabajo en equipo.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Denominación: Cuestionario de trabajo en equipo

Objetivo:

Tipo de Investigación: Investigación de Tipo Mixta.

Unidad de análisis:

CRITERIOS A EVALUAR (por favor marque con una x)												
ITEM	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		Observaciones	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	x		X		X		x		X			
2	x		x		X		x		X			
3	x		x		X		x		X			
4	x		x		x		x		X			
5		x		X			x			X	No entiendo la pregunta, me parece que es mejor reducir la redacción	
6	x		X		x		x		x			
7		x		X	x			x		x	¿Quiénes?	
8	x		x		x		x		x			
9	x		x		x		x		x			
10	x		x		x		x		x			
11	x		x		x		x		x			
12	x		x		x		x		X			
13	X		x		x		x		x			
14	x		x		x		x			X		
15	x		x		x		x		x			
16	x		x			x		x	X		¿Quién?	
17	x		x		x		x		X			
18	X		x		x		x		x			
19						x					Hay un sesgo en la pregunta, cuando hablamos de que existe una cultura débil	
20	x		x		x		x		X			
21	x			X	x		x			x	Creo que se debería ajustar la pregunta, para saber si el equipo recibe a una persona nueva	
22	x		x		x		x		X			
23	x		x		x		x		X			
24	x		x		x		x		X			
25	x		x			x		x		x	No mide la dimensión	
26	x		x		x		x		X			
27	X		x		x		x		x			
28	x		x		x		x		X			
29	x		x		x		x		X			
30	x		x		x		x		x			
ASPECTOS GENERALES (marque con una x)										SI	NO	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras para su respuesta										X		
Los ítems permiten cumplir el objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma secuencial y lógica										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información pertinente										X		
VALIDEZ (marque con una x)												
Validado por:	APLICABLE				x		NO APLICABLE				Con observaciones	
	Angelita Elizabeth Romero Poveda											
Cargo:	Docente Universitaria											
CI	0503241119											
Firma:	 <small>Escaneado digitalmente por:</small> ANGELITA ELIZABETH ROMERO POVEDA											
Fecha:	12 de enero del 2023											


VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO-ENCUESTA

Denominación: Cuestionario de Satisfacción del cliente.

Objetivo:

Tipo de Investigación: Investigación de Tipo Mixta.

Unidad de análisis:

CRITERIOS A EVALUAR (por favor marque con una x)												
ITEM	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		Observaciones	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	x		x		x		x		x			
2	x		x		x		x		x			
3	x		x		x		x		x			
4	x		x		x		x		x			
5	x		x		x		x		x			
6	x		x		x		x		x			
7	x		x		x		x		x			
8	x		x		x		x		x			
9	x		x		x		x		x			
10	x		x		x		x		x			
11	x		x		x		x		x			
12	x		x		x		x		x			
13	x		x		x		x		x			
14	x		x		x		x		x			
15	x		x		x		x		x			
16	x		x		x		x		x			
17	x		x		x		x		x			
18	x		x		x		x		x			
19	x		x		x		x		x			
20	x		x		x		x		x			
21	x		x		x		x		x			
22	x		x		x		x		x			
23	x		x		x		x		x			
24	x		x		x		x		x			
25	x		x		x		x		x			
26	x		x		x		x		x			
27	x		x		x		x		x			
28	x		x		x		x		x			
ASPECTOS GENERALES (marque con una x)									SI	NO	Observaciones	
El instrumento contienen instrucciones claras para su respuesta									X			
Los ítems permiten cumplir el objetivo de la investigación									X			
Los ítems están distribuidos en forma secuencial y lógica									X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información pertinente									X			
VALIDEZ (marque con una x)												
APLICABLE								NO APLICABLE				
Validado por:	Evelyn Alexandra Tovar Molina											
Cargo:	Docente de la Carrera de Gestión del Talento Humano											
CI	0503804593											
Firma:	 Firmado digitalmente por: EVELYN ALEXANDRA TOVAR MOLINA											
Fecha:	13/01/2023											

Anexo 4: Validación del instrumento de desempeño laboral enfocado al trabajo en equipo.


VALIDACION DE INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL – ENCUESTA

Denominación: Cuestionario de Satisfacción del cliente.

Objetivo:

Tipo de Investigación: Investigación de Tipo Mixta.

Unidad de análisis:

CRITERIOS A EVALUAR (por favor marque con una x)												
ITEM	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		Observaciones	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	x		x		x		x		x			
2	x		x		x		x		x			
3	x		x		x		x		x			
4	x			x	x			x	x		El puesto de trabajo es la zona física, el cargo es la unidad donde se desarrollan las funciones. Sugiero colocar CARGO .	
5	x		x		x		x		x			
6	x		x		x		x		x		El departamento no realiza funciones. Sugiero aumentar: En las actividades que realiza DENTRO DE su departamento, usted aporta con ideas claves que agilicen el proceso de cumplimiento de objetivos.	
7	x		x		x		x		x			
8	x		x		x		x		x			
9	x		x		x		x		x			
10	x		x		x		x		x			
11	x		x		x		x		x			
12	x		x		x		x		x			
13	x		x		x		x		x			
14	x		x		x		x		x			
15	x		x		x		x		x			
16	x		x		x		x		x			
17	x		x		x		x		x			
18	x		x		x		x		x			
19	x		x		x		x		x			
20	x		x		x		x		x			
21	x		x		x		x		x			
22	x		x		x		x		x			
23	x		x		x		x		x			
24	x		x		x		x		x			
25	x		x		x		x		x			
26	x		x		x		x		x			
27	x		x		x		x		x			
28	x		x		x		x		x			
ASPECTOS GENERALES (marque con una x)										SI	NO	Observaciones
El instrumento contienen instrucciones claras para su respuesta										X		
Los ítems permiten cumplir el objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma secuencial y lógica										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información pertinente										X		
VALIDEZ (marque con una x)												
APLICABLE						NO APLICABLE						
Validado por:	Evelyn Alexandra Tovar Molina											
Cargo:	Docente de la Carrera de Gestión del Talento Humano											
CI	0503804593											
Firma:	 <small>Escanee el código QR para:</small> EVELYN ALEXANDRA TOVAR MOLINA											
Fecha:	13/01/2023											


VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Denominación: Cuestionario de Desempeño Laboral

Objetivo:

Tipo de Investigación: Investigación de Tipo Mixta.

Unidad de análisis:

CRITERIOS A EVALUAR (por favor marque con una x)											
ITEM	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	x		x		x		x		X		
2	X		x		x		x		x		
3	x		x		x		x		X		
4	X		x		x		x		x		
5	x		x		x		x		X		
6	X		X		x		x		x		
7	x		x		x		x		X		
8	x		x		x		x			x	No mide desempeño
9	x		x		x		x		X		
10	X		x		x		x		x		
11	X		x		x		x		X		
12	x		x		x		x		X		
13	X		x		x		x		X		
14	X		x		x		x		x		
15	x		x		x		x		X		
16	X		x		x		x		x		
17	X		x		x		x		x		
18	X		x		x		x		X		
19	X		x			x	x			X	No mide desempeño
20	X		x			x	x			x	No mide desempeño
21	X		x		x		x			X	No mide desempeño
22											
23	x		x		x		x		X		
24	x		x		x		x			x	No mide desempeño
25	X		x		x		x		x		
26	x		x		x		x		X		
27	x		x		x		x			x	No mide desempeño
29											
30											
ASPECTOS GENERALES (marque con una x)									SI	NO	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras para su respuesta									X		
Los ítems permiten cumplir el objetivo de la investigación									X		
Los ítems están distribuidos en forma secuencial y lógica											Me parece que en este cuestionario hay demasiada extensión de preguntas, algunas no miden necesariamente desempeño
El número de ítems es suficiente para recoger la información pertinente										X	
VALIDEZ (marque con una x)											
APLICABLE					x		NO APLICABLE			Con observaciones	
Validado por:	Angelita Elizabeth Romero Poveda										
Cargo:	Docente Universitaria										
CI	0503241119										
Firma:	 <small>Escaneado electrónicamente por:</small> ANGELITA ELIZABETH ROMERO POVEDA										
Fecha:	12 de enero del 2023										

Anexo 5: Encuesta**TRABAJO EN EQUIPO - ENCUESTA****NOMBRES Y APELLIDOS:****FECHA:****GÉNERO:****EDAD:****CARGO QUE OCUPA ACTUALMENTE:****ÁREA O DEPARTAMENTO AL QUE PERTENCE:****INSTRUCCIONES**

Este cuestionario tiene como objetivo identificar la cultura y trabajo en equipo que llevan los colaboradores de la institución. A continuación, se presenta una serie de preguntas, el cual deberá leer detenidamente cada pregunta y marcar con una equis (x) la alternativa que considere mejor.

La información obtenida en la presente encuesta será de total confidencialidad y los resultados no serán divulgados, por lo que se le solicita responder con toda la sinceridad.

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
LIDERAZGO					
1. El líder promueve los valores corporativos y genera cambios positivos en beneficio de una cultura organizacional consolidada.					
2. El líder fomenta la participación y establece tareas claras para todos, con el fin de alcanzar los programas establecidos que requiere la institución.					
3. Se fomenta el liderazgo en cada uno de los colaboradores para que reconozcan las capacidades y habilidades que aporten al desarrollo de la comunidad.					
4. Considera que se ejerce un liderazgo autoritario (donde el líder toma las decisiones sin tomar en cuenta la participación de su equipo).					
OBJETIVOS CLAROS Y REALISTAS					
5. La institución supervisa el desarrollo de tareas para el alcance de los objetivos.					
6. Los objetivos son socializados y aceptados por todos los miembros del equipo de trabajo.					
7. Cuando el equipo trabaja con objetivos temporales, los resultados finales cumplen con los requerimientos de la institución.					

8. Considera que la planificación de los objetivos va acorde con el tiempo designado para el cumplimiento de los mismos.					
COMUNICACIÓN					
9. El departamento de participación y comunicación, difunde los planes estratégicos, servicios, programas, capacitaciones que lleva la institución.					
10. Se plasma la información de los diferentes programas y servicios a través de medios de comunicación internos.					
11. En los diferentes programas y acciones que lleva la institución, los participantes se comunican de manera clara mejorando la efectividad del desarrollo de las actividades.					
MOTIVACIÓN					
12. Se realizan programas de integración interna con los colaboradores de los distintos departamentos.					
13. La institución reconoce y premia su esfuerzo al momento de alcanzar el logro esperado.					
14. La institución brinda las oportunidades necesarias para crecer profesionalmente.					
MANEJO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
15. En caso de conflictos entre compañeros inmediatamente da aviso al departamento de recursos humanos según lo establecido en las políticas de la institución.					
16. Considera que el adecuado manejo de conflictos dentro de su área, mejora la relación entre sus compañeros.					
17. La directora distrital toma en cuenta a los jefes de cada departamento y empleados con el fin de socializar y solucionar problemas específicos de la institución.					
ESPÍRITU DE EQUIPO					
18. Dentro de su departamento aplican las 5C del trabajo en equipo (comunicación, coordinación, complementariedad, confianza, compromiso).					
19. El espíritu de equipo crea valor con la empresa y permite asumir responsabilidades grupales.					
20. El espíritu de equipo brinda ventaja sobre los colaboradores para alcanzar metas y objetivos con expectativas.					
COHESIÓN					
21. Muestra interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con un nuevo integrante de su equipo.					
22. Considera que las actividades dinámicas permiten mejorar la cultura y valores organizacionales.					

23. Si existe un problema dentro de la empresa, analizan y solucionan el problema con su grupo de trabajo.					
SENTIDO DE PERTENENCIA					
24. Los miembros del equipo se sienten identificados con los valores, objetivos y responsabilidades que genera la institución.					
25. Los aportes que usted realiza a la hora de trabajar en equipo, son valorados por su superior.					
26. Se siente participe de los logros que adquiere la institución.					
PARTICIPACIÓN					
27. Existe la confianza y colaboración en el equipo de trabajo con todos los departamentos.					
28. Recibe una participación inmediata cuando hay problemas o se pide ayuda de los diferentes departamentos cuando se lo solicita.					
29. Existen tareas compartidas entre departamentos de diferentes áreas dentro de la institución.					
30. Dentro de su departamento fomenta la participación en donde cada participante tiene voz y voto.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DESEMPEÑO LABORAL - ENCUESTA

NOMBRES Y APELLIDOS:

FECHA:

GÉNERO:

EDAD:

CARGO QUE OCUPA ACTUALMENTE:

ÁREA O DEPARTAMENTO AL QUE PERTENCE:

INSTRUCCIONES

Este cuestionario tiene como objetivo identificar el desempeño laboral que llevan los colaboradores de la institución. A continuación, se presenta una serie de preguntas, el cual deberá leer detenidamente cada pregunta y marcar con una equis (x) la alternativa que considere mejor.

La información obtenida en la presente encuesta será de total confidencialidad y los resultados no serán divulgados, por lo que se le solicita responder con toda la sinceridad.

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA
CUMPLIMIENTO DE TAREAS					
1. Organiza y da prioridad a las tareas, con el fin de cumplir con la fecha de entrega.					
2. Su jefe evalúa el cumplimiento de las tareas para que mejore la productividad.					
3. Es capaz de dar cumplimiento con sus tareas y responsabilidades en el tiempo establecido sin tener dificultades.					
4. Cumple con los requerimientos de cada tarea, impuesta por su superior.					
5. Su jefe proporciona de información necesaria para dar cumplimiento a la tarea.					
EQUILIBRIO DE CARGA VS TIEMPO					
6. La institución distribuye la carga de trabajo equitativa y justa para todos los colaboradores.					
7. Tiene suficiente tiempo para realizar todas las actividades que le han sido delegadas dentro de la jornada laboral.					
8. Considera que el exceso de carga de trabajo causa agotamiento en las personas.					

9. Las tareas que se le asignan, cuentan con el tiempo necesario para presentar un trabajo de calidad.					
10. Cuando le asignan tareas complejas, solicita a su superior que se alargue el tiempo de entrega.					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
11. La institución facilita de equipos y herramientas necesarias para la ejecución de las tareas.					
12. La asignación de tareas va acorde a sus habilidades y conocimientos.					
13. Muestra disposición para cumplir con tareas que no forman parte de su puesto de trabajo.					
14. Cuando un compañero necesita ayuda con una tarea, usted pausa sus actividades para ayudarlo.					
15. Toma la iniciativa para desarrollar actividades con el fin de cumplir con los objetivos de la institución.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN