



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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y
SOCIAL [MIES] -LATACUNGA EN EL PERIODO 2023”**

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

Autores:

Pacheco Córdova Alexandra Katherine
Reascos Morales Anderson Amado

Tutor:

Dra. Salguero Barba Nelly Germania, Mg.

Latacunga – Ecuador

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Nosotros Alexandra Katherine Pacheco Córdova y Anderson Amado Reascos Morales declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: **“EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL [MIES] - LATACUNGA EN EL PERIODO 2023”**, siendo. Dra. Salguero Barba Nelly Germania tutora 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.



Pacheco Córdova Alexandra Katherine

C.C. 070671382-3




Reascos Morales Anderson Amado

C.C. 050400440-9

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título: "EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL [MIES] - LATACUNGA EN EL PERIODO 2023", de Pacheco Córdova Alexandra Katherine y Reascos Morales Anderson Amado, de la carrera de 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 y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 15 de agosto 2023



Dra. Salguero Barba Nelly Germania,
Mg.El Tutor

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: Pacheco Córdova Alexandra Katherine y Reascos Morales Anderson Amado con el título de Proyecto de Investigación: “EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL [MIES] -LATACUNGA EN EL PERIODO 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, 15 de agosto de 2023

Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
Nombre: Ing. Wilson Trávez
CC:050185485-5



Lector 2
Nombre: MBA. Angelita Falconi
CC: 050203767-4



Lector 3
Nombre: MG. Jorge Cañar
CC:050260822-7

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener mi título uno de mis anhelados sueños y más deseados.

Agradezco con el alma a mis queridos padres, por todo su amor y todo su apoyo incondicionalmente que me han brindado durante estos años de trabajo y sacrificio, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en todo lo que soy, ellos son los que constantemente me han animado con su cariño para nunca rendirme y nunca darme por vencida. A mi pareja que con su motivación y todo su amor me acompañó durante este proceso de mi vida. Y como no a agradecer a todas mis hermanas que pese a la distancia siempre me estuvieron apoyando y alentando para que no me diera por vencida mil gracias por todas esas palabras de aliento que me brindaron desde el primer momento.

De igual forma, agradezco a mi Tutora de Tesis Ing. Germania Salguero, que gracias a sus conocimientos y virtudes hoy puedo destacar este trabajo y sentirme orgullosa de mí misma.

Alexandra Katherine Pacheco Córdova

DEDICATORIA

Dedico este proyecto principalmente a mis queridos padres Sandra y Guido quienes siempre fueron mi soporte y mi pilar fundamental y que a pesar de todo me han apoyado a lo largo de mi vida, sin importar nada, para que yo pueda cumplir mi sueño de ser una profesional de bien, gracias por todo lo que me han brindado y por creer en mí y en mi esfuerzo, son los mejores padres que Dios me pudo haber dado los amo.

A mis hermanas y mi hermano que son unas personas importantes en mi vida, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad gracias por su amor y valentía que me dan incondicionalmente para luchar cada día.

Alexandra Katherine Pacheco Córdova

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por acompañarme siempre en mis debilidades y fortalezas para que no decaiga y pueda darles ese desea tan anhelado a las personas que me han apoyado siempre.

A mis padres Nancy Morales y Nefer Reascos por ser mi motivación y los promotores de que siempre salga adelante y creer en mis expectativas, por los valores y principios que me han inculcado hasta el día de hoy. A mis hermanos que con su motivación me ayudaron a confiar más en mí.

Al Ministerio de Inclusión Económico Social (MIES) porque me dio la oportunidad de saciar mis conocimientos y seguir mejorando en mis habilidades ya que, en vez de cortarme las alas me ayudó a realizar mi proyecto de investigación para poder cumplir mi meta y conocer a fondo la realidad que pasa una institución como tal, ayudarlos fue un placer para que puedan mejorar sus falencias, pero gracias a ustedes también conocí las mías.

A mi tutora guía de proyecto de investigación Ing. Nelly Salguero por su carisma, dedicación, responsabilidad y trabajo en equipo pude tener un gran aprendizaje porque a pesar de las dificultades que se presentaron el camino usted confió en mí y en mi conocimiento. Me siento feliz por el trabajo realizado en conjunto con usted, gracias por los conocimientos impartidos en clases, usted es una docente con un gran corazón.

Anderson Amado Reascos Morales

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación dedico a Dios como mi guía, inspiración y fortaleza para continuar el proceso de realización de uno de mis sueños más anhelados.

A mis padres por su amor, trabajo y dedicación a lo largo de los años, es gracias a ustedes que he estado aquí y me he convertido en lo que soy. Me siento muy orgulloso y honrado de ser su hijo, sin duda alguna son padres extraordinarios.

Gracias por estar siempre presente, acompañarme y apoyarme durante este período de mi vida, sin su ayuda y motivación no lo hubiera logrado.

Anderson Amado Reascos Morales

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

TÍTULO: “EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES) – LATACUNGA EN EL PERIODO 2023”.

Autor/es: Pacheco Cordova Alexandra Katherine

Reascos Morales Anderson Amado

RESUMEN

La presente investigación surgió de la falta de trabajo en equipo, en el MIES, la misma tuvo como objetivo Establecer las estrategias adecuadas para el desarrollo de capacidades y habilidades, dotando de técnicas que conduzcan al crecimiento institucional, a través de la práctica de trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] ubicado en el cantón Latacunga, período 2023. El estudio estuvo enmarcado en una investigación de corte cuantitativo. El diseño fue de naturaleza descriptiva. El tipo de investigación fue de campo con apoyo documental. Los informantes clave fueron seleccionados de acuerdo a los criterios establecidos por los investigadores a los funcionarios de la Institución quienes fueron las personas que disponen de información sobre la realidad social estudiada. Para recabar la información, se utilizó una encuesta. La información fue analizada y procesada a través del programa Google Form, luego se procedió a presentar, analizar e interpretar los resultados obtenidos. Por consiguiente, se obtuvo información relevante en la investigación que no es tan crítica, pero son preocupantes en los siguientes ámbitos, no se toma en cuenta la opinión del equipo de trabajo para la toma de decisiones, y muchas veces no tienen la oportunidad de liderar un equipo de trabajo, además difícilmente las personas que trabajan en esta institución, forman parte del proceso de incentivos. Por tanto, se propone estrategias para mejorar el trabajo en equipo del MIES Latacunga, orientadas en cinco dimensiones como, participación y trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, desarrollo de habilidades y comunicación efectiva.

Palabras clave: Trabajo en equipo, Comunicación efectiva, clima organizacional, satisfacción laboral, visión compartida clima de respeto y confianza.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES
MANAGERIAL INFORMATION MANAGEMENT

TOPIC: "TEAMWORK IN THE MINISTRY OF ECONOMIC AND SOCIAL INCLUSION (MIES) - LATACUNGA IN THE PERIOD 2023".

Author/s: Pacheco Córdova Alexandra Katherine

Reascos Morales Anderson Amado

ABSTRACT

The present investigation arose from the lack of teamwork, in the MIES, its objective was to establish the appropriate strategies for the development of capacities and abilities, providing techniques that lead to institutional growth, through the practice of work in team at the Ministry of Economic and Social Inclusion [MIES] located in the canton of Latacunga, period 2023. The study was framed in a quantitative investigation. The design was descriptive in nature. The type of research was field with documentary support. The key informants were selected according to the criteria established by the researchers to the officials of the Institution who were the people who have information on the social reality studied. To collect the information, a survey was used. The information was analyzed and processed through the Google Form program, then the results obtained were presented, analyzed and interpreted. Therefore, relevant information was obtained in the investigation that is not so critical, but is worrisome in the following areas: the opinion of the work team is not taken into account for decision-making, and often they do not have the opportunity to lead a work team, besides, it is difficult for the people who work in this institution to be part of the incentive process. Therefore, strategies are proposed to improve teamwork at MIES Latacunga, oriented in five dimensions such as participation and teamwork, decision making, leadership, skill development and effective communication.

Keywords: Teamwork, Effective communication, organizational climate, job satisfaction, shared vision, climate of respect and trust.

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 proyecto de investigación cuyo título versa: **“EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES) - LATACUNGA EN EL PERIODO 2023”** presentado por: **Pacheco Cordova Alexandra Katherine** y **Reascos Morales Anderson Amado** egresados de la Carrera de: **Licenciatura en 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 los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Agosto del 2023.

Atentamente,



CENTRO
DE IDIOMAS

Mg. Marco Paul Beltrán Semblantes

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CC: 0502666514

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA | ii |
| AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..... | iii |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| DEDICATORIA | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| AVAL DE TRADUCCIÓN..... | xi |
| ESTRUCTURA TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN..... | 1 |
| 1. CAPITULO 1..... | 2 |
| 1.1. TEMA | 2 |
| 1.2. JUSTIFICACIÓN..... | 2 |
| 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| 1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 4 |
| 1.4. OBJETIVOS | 5 |
| 1.4.1. OBJETIVO GENERAL..... | 5 |
| 1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i> | 5 |
| 1.4.3. <i>Actividades y Sistemas de Tareas en Relación a los Objetivos Planteados</i> | 5 |
| 1.5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO..... | 6 |
| 1.5.1. <i>Beneficiarios Directos</i> | 6 |
| 1.5.2. <i>Beneficiarios Indirectos</i> | 6 |
| 2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA | 7 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 7 |
| 3. CAPITULO II..... | 11 |
| 3.1. MARCO TEÓRICO..... | 11 |

| | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1.1. | <i>Trabajo en Equipo</i> | 11 |
| 3.1.2. | <i>Tipos de Equipos de Trabajo</i> | 12 |
| 3.1.2.1. | Equipos Informales..... | 12 |
| 3.1.2.2. | Equipos de Liderazgo | 13 |
| 3.1.2.3. | Equipo de Resolución de Problemas | 13 |
| 3.1.3. | <i>El Clima Organizacional</i> | 14 |
| 3.1.4. | <i>Factores para la Conformación de los Equipos de Trabajo</i> | 15 |
| 3.1.4.1. | Visión Compartida del Equipo | 15 |
| 3.1.4.2. | Clima de Respeto y Confianza Mutua..... | 16 |
| 3.1.4.3. | Equipos Pequeños Problemas Pequeños; Equipos Grandes Problemas Grandes | 16 |
| 3.1.5. | <i>Liderazgo y Estructura</i> | 16 |
| 3.1.6. | <i>Habilidades de los Miembros</i> | 17 |
| 3.1.7. | <i>Claves para el Trabajo en Equipo</i> | 17 |
| 3.1.7.1. | Confianza..... | 17 |
| 3.1.7.2. | Sentido de Pertenencia..... | 18 |
| 3.1.7.3. | Buena comunicación..... | 19 |
| 3.1.7.4. | Decisiones en Común | 19 |
| 3.1.7.5. | Diversidad..... | 20 |
| 3.1.8. | <i>La Capacidad de Trabajar en Equipo</i> | 21 |
| 3.1.8.1. | Mejora de la Eficacia..... | 22 |
| 3.1.8.2. | Reducción del Estrés | 22 |
| 3.1.9. | <i>Mejores Ideas de Resolución de Problemas</i> | 23 |
| 3.1.9.1. | Aumenta la Moral y la Motivación..... | 23 |
| 3.1.9.2. | Comunicación Eficaz y Trabajo en Equipo | 23 |
| 3.1.10. | <i>Estilos de Comunicación</i> | 24 |
| 3.1.10.1. | Proporcionar el Contexto..... | 25 |
| 3.1.10.2. | Escuchar..... | 25 |
| 3.1.11. | <i>Satisfacción Laboral</i> | 27 |
| 3.1.12. | <i>Causas de Satisfacción Laboral</i> | 27 |
| 3.1.12.1. | La Motivación..... | 28 |
| 3.1.12.2. | Remuneración y Condiciones de Trabajo en Equipo | 30 |
| 3.1.12.3. | Equilibrio de la Vida Laboral | 30 |
| 3.1.12.4. | Respeto y Reconocimiento | 31 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1.12.5. Seguridad en el Trabajo..... | 31 |
| 3.1.12.6. Desafíos | 32 |
| 3.1.13. <i>Beneficios de Lograr la Satisfacción en el Trabajo</i> | 32 |
| 3.1.13.2. Crecimiento Profesional | 33 |
| 3.1.13.2. Reducción de la Rotación..... | 33 |
| 3.1.13.3. Productividad..... | 34 |
| 3.1.13.4. Embajadores de la Marca | 34 |
| 3.1.13.5. Servicio al Cliente | 35 |
| 3.1.14. <i>Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral</i> | 35 |
| 3.1.14.1. El Clima Laboral | 36 |
| 3.1.14.3. La Cultura de la Organización..... | 36 |
| 3.1.14.2. El Puesto y la Satisfacción Laboral | 37 |
| 3.1.14.3. El Estrés..... | 38 |
| 4. CAPITULO III..... | 39 |
| 4.1. METODOLOGÍA EMPLEADA..... | 39 |
| 4.1.1. <i>Enfoque de Investigación</i> | 39 |
| 4.1.2. <i>Diseño De Investigación</i> | 39 |
| 4.1.3. <i>Nivel de Investigación</i> | 40 |
| 4.1.3.1. Nivel Descriptivo..... | 40 |
| 4.1.4. <i>Instrumento</i> | 41 |
| 4.1.5. <i>Población</i> | 41 |
| 4.1.6. <i>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</i> | 41 |
| 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS | 42 |
| 6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ACUERDO A DIMENSIONES | 63 |
| 7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 71 |
| 8. DISEÑO DE LA PROPUESTA | 72 |
| 8.2. ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS ÁREAS DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL [MIES] | 72 |
| 9. PROPUESTA | 73 |
| 9.2. HISTORIA DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL | 73 |

| | | |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 9.3. | MISIÓN | 74 |
| 9.4. | VISIÓN | 74 |
| 9.5. | ESTADO ACTUAL | 74 |
| 9.6. | ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | 75 |
| 9.7. | PRESENCIA DE MEDIOS | 75 |
| 9.8. | ESTRATEGIAS DE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS ÁREAS DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES) | 75 |
| 9.8.1. | <i>Objetivos</i> | 76 |
| 9.8.1.1. | Objetivo General | 76 |
| 9.8.1.2. | Objetivos Específicos | 76 |
| 9.9. | DIAGNÓSTICO DE LOS PROBLEMAS OBTENIDOS PREVIO AL LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN REALIZADA EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICO Y SOCIAL (MIES) – LATACUNGA | 77 |
| 9.10. | ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA | 78 |
| 9.10.1. | <i>Estrategia 1. Dimensión de Participación y Toma de Decisiones</i> | 78 |
| 9.10.2. | <i>Estrategia 2. Dimensión de Liderazgo</i> | 79 |
| 9.10.3. | <i>Estrategia 3 - Trabajo en equipo y Coordinación</i> | 80 |
| 9.10.4. | <i>Estrategia 4 - Desarrollo de habilidades</i> | 81 |
| 9.10.5. | <i>Estrategia 5 – Comunicación Efectiva</i> | 82 |
| 10. | IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS) | 84 |
| 10.1. | IMPACTO SOCIAL | 84 |
| 10.2. | IMPACTO ECONÓMICO | 84 |
| 10.3. | IMPACTO TÉCNICO | 85 |
| 11. | CAPITULO V | 86 |
| 11.1. | CONCLUSIONES | 86 |
| 11.2. | RECOMENDACIONES | 86 |
| 12. | BIBLIOGRAFÍA | 87 |
| 13. | ANEXOS | 89 |
| 13.2. | ANEXO A. INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SEVQUAL APLICADA EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL(MIES) – LATACUNGA | 89 |
| 13.3. | ANEXO B. MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL(MIES) – LATACUNGA | 90 |
| 13.4. | ANEXO C. CURRÍCULUM DEL DOCENTE TUTOR | 90 |
| 13.5. | ANEXO D. HOJA DE VIDA DE LOS AUTORES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | 96 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: <i>Actividades y Tareas de los Objetivos planteados</i> | 6 |
| Tabla 2: Dimensiones de la encuesta SERVQUAL | 42 |
| Tabla 3: Normas que han facilitado el trabajo en equipo | 43 |
| Tabla 4 : Procesos de cambios organizativos e institucionales | 44 |
| Tabla 5 : Habilidades para ejercer el trabajo en equipo | 45 |
| Tabla 6: Decisiones del equipo de trabajo..... | 46 |
| Tabla 7: Liderar un equipo de trabajo | 47 |
| Tabla 8: Elemento esencial para ejercer liderazgo | 48 |
| Tabla 9: Liderazgo como impacto positivo | 49 |
| Tabla 10: Liderazgo en los niveles jerárquicos de la organización | 50 |
| Tabla 11 : Tareas y actividades concretas del equipo de trabajo..... | 51 |
| Tabla 12: Contribución en el trabajo en equipo | 52 |
| Tabla 13: Proceso de incentivos | 53 |
| Tabla 14: Capacitación y desarrollo de habilidades | 54 |
| Tabla 15: Habilidades en el ámbito profesional | 55 |
| Tabla 16: Desarrollo de habilidades en el trabajo actual..... | 56 |
| Tabla 17: Desarrollo de habilidades en el equipo de trabajo..... | 57 |
| Tabla 18: Satisfacción y motivación en el trabajo en equipo | 58 |
| Tabla 19: Comunicación efectiva | 59 |
| Tabla 20: Productividad y éxito en el equipo de trabajo | 60 |
| Tabla 21: Comunicación deficiente y desconfianza en el equipo de trabajo..... | 61 |
| Tabla 22: Barreras y desafíos en el equipo de trabajo..... | 62 |
| Tabla 23: Consolidado de la dimensión 1 - Participación y Toma de Decisiones | 63 |
| Tabla 24: <i>Consolidado de la dimensión 2 - Liderazgo</i> | 65 |
| Tabla 25: Consolidado de la dimensión 3 - Trabajo en equipo y Coordinación | 67 |
| Tabla 26: Consolidado de la dimensión 4 - Desarrollo de Habilidades | 69 |
| Tabla 27: Propuesta de fomentar la participación del equipo de trabajo..... | 79 |
| Tabla 28: Propuesta de Programa de desarrollo de liderazgo | 80 |
| Tabla 29: Propuesta de Programa de incentivos..... | 81 |
| Tabla 30: Propuesta de Programa de desarrollo de habilidades..... | 82 |
| Tabla 31: Propuesta de Programa de mejora de la comunicación y confianza | 83 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1: Normas que han facilitado el trabajo en equipo | 43 |
| Figura 2 : Procesos de cambios organizativos e institucionales..... | 44 |
| Figura 3 : Habilidades para ejercer el trabajo en equipo..... | 45 |
| Figura 4: Decisiones del equipo de trabajo..... | 46 |
| Figura 5: Liderar un equipo de trabajo | 47 |
| Figura 6: Elemento esencial para ejercer liderazgo | 48 |
| Figura 7: Liderazgo como impacto positivo..... | 49 |
| Figura 8: Liderazgo en los niveles jerárquicos de la organización..... | 50 |
| Figura 9 : Tareas y actividades concretas del equipo de trabajo | 51 |
| Figura 10: Contribución en el trabajo en equipo..... | 52 |
| Figura 11: Proceso de incentivos..... | 53 |
| Figura 12: Capacitación y desarrollo de habilidades | 54 |
| Figura 13: Habilidades en el ámbito profesional | 55 |
| Figura 14: Desarrollo de habilidades en el trabajo actual | 56 |
| Figura 15: Desarrollo de habilidades en el equipo de trabajo | 57 |
| Figura 16: Satisfacción y motivación en el trabajo en equipo | 58 |
| Figura 17: Comunicación efectiva..... | 59 |
| Figura 18: Productividad y éxito en el equipo de trabajo..... | 60 |
| Figura 19: Comunicación deficiente y desconfianza en el equipo de trabajo..... | 61 |
| Figura 20: Barreras y desafíos en el equipo de trabajo | 62 |
| Figura 21: Consolidado de la dimensión 1 - Participación y Toma de Decisiones | 63 |
| Figura 22: Consolidado de la dimensión 2 - Liderazgo | 65 |
| Figura 23: Consolidado de la dimensión 3 - Trabajo en equipo y Coordinación | 67 |
| Figura 24: Consolidado de la dimensión 4 - Desarrollo de Habilidades | 69 |
| Figura 25: Ubicación..... | 73 |
| Figura 26: <i>Organigrama estructural del Ministerio de Inclusión Económica y Social</i> | 75 |

ESTRUCTURA TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

La estructura del trabajo final de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi se detalla a continuación:

INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

“El trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] -Latacunga en el periodo 2023”

Fecha de inicio: Octubre 2022

Fecha de finalización: Agosto 2023

Lugar de ejecución:

Calles Sánchez de Orellana y Luis Fernando Ruíz (ex Instituto de la Niñez y la Familia – INFA) sector El Loreto, Latacunga.

Facultad que auspicia

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Gestión de la Información Gerencial

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

No corresponde

Grupo de investigación

No participa

Equipo de Trabajo:

Tutor de Titulación

Dra. Nelly Germania Salguero Barba

C.I: 0501461107

Pacheco Córdova Alexandra Katherine

C.I: 0706713823

Reascos Morales Anderson Amado

C.I: 0504004409

Área de Conocimiento

Gestión Administración

Línea de investigación:

Administración y económica para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Gestión administrativa, Servicio al cliente y TIC.

1. CAPITULO 1

1.1. Tema

“El trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] - Latacunga en el periodo 2023”

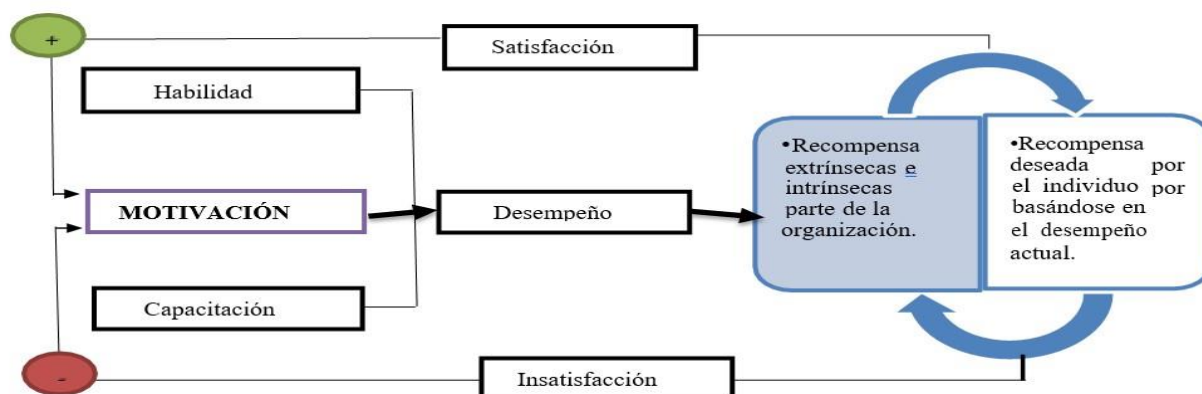
1.2. Justificación

Esta investigación está encaminada a determinar las estrategias para el desarrollo de capacidades, habilidades, dotando de técnicas que conduzcan al crecimiento institucional, a través de la práctica de trabajo en equipo, mejorando el clima laboral, creando grupos de alto desempeño motivados, comprometidos con el cambio, teniendo claros los objetivos que orienten hacia el logro institucional, gestionando el autocontrol a través del manejo de las emociones, alcanzando un sentido de pertinencia y pertenencia, a través de una adecuada planificación, generando un ambiente empático y de respeto mutuo, contribuyendo a una visión más globalizadora e integradora.

El trabajo en equipo nos ayuda a mejorar la productividad, fomentando la diversidad de pensamiento, a través de una comunicación fluida y asertiva, la escucha activa, empatía, negociación, resolución de conflictos, obteniendo un trabajo eficiente y coordinado que permita desarrollar las habilidades interpersonales, tomando en cuenta las fortalezas de los miembros del equipo de trabajo, alcanzando los resultados deseados, generando ideas innovadoras, estimulando la creatividad.

Es importante señalar que el trabajo en equipo bien gestionado puede generar un mayor nivel de motivación y compromiso entre los miembros del equipo, lo que permitirá sentirse parte de un equipo cohesionado con metas y objetivos compartidos, aumentando la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, logrando empoderarlos, construyendo una cultura de apoyo y colaboración mutua, fortaleciendo la resiliencia del equipo frente a los desafíos y cambios, superando los obstáculos, facilitando la adaptabilidad en situaciones cambiantes orientados hacia un trabajo efectivo.

En este mismo orden de ideas Hodgetts & Altman (2005) “en su modelo integrador de motivación que presentan, en su libro de Comportamiento Organizacional, donde la relación entre motivación, desempeño y satisfacción es el punto focal” (p. 78). En este modelo las recompensas son la base misma de este proceso y la conducta es una función de sus consecuencias. Las personas se sienten satisfechas o no, motivadas o no, dependiendo de las recompensas que reciben por lo que hacen; recompensas que pueden ser tanto extrínsecas como intrínsecas, de acuerdo como lo muestra la siguiente imagen:



Fuente: La Importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones Actuales, Toro, L. (2015). Hodgetts & Altman (2005) [Imagen 1]. Modelo Integrador de Motivación, libro de Comportamiento Organizacional (p. 78).

1.2. Planteamiento del problema

En el mundo globalizado el trabajo en equipo en las empresas y organizaciones empieza a tomar un importante crecimiento, toda vez que se relaciona con la productividad, liderazgo, innovación y competitividad, tomando en cuenta sobre todo las necesidades de mejoramiento continuo hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales, aprovechando el talento y potencialidad de sus colaboradores como un elemento clave para el éxito institucional.

Resulta muy trascendental combinar el trabajo en equipo con la motivación, ya que únicamente aumentan las exigencias orientadas al cumplimiento laboral y descuidan al talento humano que es parte fundamental en el logro de metas y objetivos, asignando un cúmulo de responsabilidades generado mayor estrés laboral lo cual pudiese llegar a interferir en las relaciones interpersonales desmejorando el trabajo en equipo, creando inconformidad, fatiga mental, agotamiento psicológico, lo que no permite ofrecer un servicio de calidad al usuario.

En el Ecuador se encuentra vigente la norma de trabajo en equipo en entidades

empresariales públicas, la cual establece que según el acuerdo ministerial MDT, 2016-2019 “todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación” (p. 1). En este apartado se aborda acerca de los conocimientos necesarios para trabajar en equipo ya que permiten evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente de la mano de una comunicación fluida y asertiva.

En la provincia de Cotopaxi, específicamente en el cantón Latacunga la falta de control en la aplicación del trabajo en equipo en las organizaciones públicas, podría disminuir el rendimiento, afectando el crecimiento empresarial, personal y colectivo, razón por la cual es necesario poner especial énfasis en la identificación de las capacidades de cada equipo de trabajo, propiciando un ambiente armónico y una convivencia sana, optimizando el tiempo y mejorando la productividad.

El [MIES] está ubicado en la ciudad de Latacunga entre las calles Sánchez de Orellana y Luis Fernando Ruíz, sector El Loreto, se trata de una entidad pública que ejerce rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida, con prioridad en la población más vulnerable. Los trabajadores manifiestan que la inadecuada herramienta de evaluación de trabajo en equipo que se aplica en la actualidad, no permite que se obtenga una medición clara y transparente, razón por la cual se evidencia una desmotivación y bajo rendimiento de los trabajadores de la Institución, por tanto sugieren la implementación de programas de capacitación y actualización para desarrollar las habilidades del talento humano, buscando que el personal se empodere y disminuya la brecha existente entre el perfil del puesto y el perfil del trabajador, lo que redundará en una atención adecuada y oportuna a los usuarios que requieran sus servicios.

1.3. Formulación del problema

¿De qué manera influye la ausencia del trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] ubicado en el cantón Latacunga, período 2023?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Establecer las estrategias adecuadas para el desarrollo de capacidades y habilidades, dotando de técnicas que conduzcan al crecimiento institucional, a través de la práctica de trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] ubicado en el cantón Latacunga, período 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las bases teóricas de los elementos que favorecen el trabajo en equipo del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] ubicado en el cantón Latacunga, período 2023.
- Analizar las técnicas apropiadas que se utilizan para propiciar el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económico y Social [MIES] -Latacunga en el periodo 2023.
- Proponer estrategias para el nivel de participación del equipo de trabajo sobre el desempeño laboral en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] - ubicado en el cantón Latacunga, período 2023.

1.4.3. Actividades y Sistemas de Tareas en Relación a los Objetivos Planteados

Las actividades son las acciones específicas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos, y los sistemas de tareas son las estructuras organizativas que permiten gestionar y coordinar eficazmente estas actividades en función de los objetivos planteados. A continuación, se presenta detalladamente las actividades y sistemas de tareas en relación con los objetivos planteados, para dar conocimiento del presente proyecto de investigación y por la misma obtener resultados óptimos.

Tabla 1: *Actividades y Tareas de los Objetivos planteados*

| Objetivos Específicos | Actividad | Resultado de la Actividad | Descripción de la actividad |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo 1 Identificar las bases teóricas de los elementos que favorecen el trabajo en equipo del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] ubicado en el cantón Latacunga, período 2023. | <ul style="list-style-type: none"> Búsqueda de información bibliográfica en diferentes fuentes confiables que sustenten la conceptualización. | <ul style="list-style-type: none"> Marco Teórico Referencial | <ul style="list-style-type: none"> Recabar información de las respectivas teorías de los autores y ver al mismo tiempo cómo esas teorías se relacionan con la investigación. |
| Objetivo 2 Analizar las técnicas apropiadas que se utilizan para propiciar el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económico y Social [MIES] -Latacunga en el periodo 2023. | <ul style="list-style-type: none"> Utilizar el instrumento la encuesta el mismo que será aplicado a los colaboradores del ministerio. | <ul style="list-style-type: none"> Análisis e interpretación de la información recolectada. | <ul style="list-style-type: none"> Mediante el uso del cuestionario aplicado al ministerio de inclusión económico y social, se estima el nivel de efectividad del trabajo en equipo que maneja el público interno. |
| Objetivo 3 Proponer estrategias para el nivel de participación del equipo de trabajo sobre el desempeño laboral en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES]-ubicado en el cantón Latacunga, período 2023. | <ul style="list-style-type: none"> Presentación de estrategias para aplicar en el trabajo en equipo para disminuir las influencias destacadas en el MIES. | <ul style="list-style-type: none"> Estrategias para la problemática que se lleva dentro de la organización, acorde con los datos obtenidos. | <ul style="list-style-type: none"> De acuerdo con la recolección de la información, crear estrategias para los puntos negativos que tiene la institución, según el criterio del público interno. |

Nota. En la presente tabla se muestra las actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados para el MIES. Elaboración Propia

1.5. Beneficiarios del Proyecto

1.5.1. Beneficiarios Directos

Como beneficiarios directos le tomamos al Ministerio de Inclusión Económico y Social, y las sucursales pertenecientes a la provincia de Cotopaxi, además de los 162 colaboradores que laboran en la Institución como objeto de estudio.

1.5.2. Beneficiarios Indirectos

Como beneficiarios indirectos tenemos a los usuarios pertenecientes a la provincia de Cotopaxi quienes se benefician de los servicios que brinda la entidad.

2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

2.1. Antecedentes de la Investigación

La función de los antecedentes es situar la propia investigación en el contexto de otras investigaciones realizadas anteriormente por otros autores sobre temas similares mismos que servirán de sustento para esta investigación.

Cervantes Griselda, Muñoz Gloria e Inda Alma Delia (2020), en la investigación titulada EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO A CLIENTES, realizaron un artículo científico el cual tuvo como objetivo presentar a la organización evidencias de la percepción actual de sus clientes en relación al servicio que están recibiendo y demostrar que existe una relación entre el mismo y la satisfacción del cliente, la metodología aplicada se enmarcó en el paradigma cualitativo, en donde se consideró importante aprender teorías sobre temas que ayuden a conceptualizar y a entender su importancia y relevancia, la identificación de los síntomas de un equipo de trabajo que no está funcionando y la caracterización de los equipos exitosos.

Esta investigación demostró que la percepción de los clientes sobre la calidad del servicio recibido si se ve afectada de forma directa por el desempeño del trabajo en equipo de los departamentos de ventas y atención al cliente en relación a los tiempos de respuesta de los requerimientos de los clientes. Los resultados presentados permitieron dar evidencia respecto a los procesos del servicio, donde la falta de una efectiva combinación de esfuerzos entre los departamentos involucrados ocasiona una percepción negativa en los clientes.

Es decir, el servicio otorgado está teniendo un efecto directo en la percepción del cliente y no el efecto esperado. La investigación realizada por los autores antes señalados genera un gran aporte al presente estudio puesto que las dos investigaciones se enfocan en el trabajo en equipo.

Ayoví Jorgely (2019), en la investigación titulada TRABAJO EN EQUIPO: CLAVE DEL ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES, el artículo científico tuvo como objetivo mejorar

la eficacia y eficiencia organizacional ya que es una técnica ampliamente utilizada en todas las industrias; las necesidades recibidas y los servicios prestados son una base objetiva para las actividades del equipo, la metodología aplicada se enmarcó en el paradigma cualitativo la cual tiene una visión acerca de los elementos básicos de trabajo en equipo, diferencia entre grupo y equipo, tipos o modalidades del trabajo en equipos, principios básicos del trabajo en equipo, características del trabajo en equipo y la competencia del trabajo en equipo.

Esta investigación se dio a conocer sobre el trabajo en equipo está designado como un Modelo de gestión que permite evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente, si es un equipo funcional se convierte en una patrona imitar, estará ligado a un positivo liderazgo, de lo contrario nos encontramos ante un grupo de trabajo en el que se cumplan resultados, pero a lo largo plazo. En dicha investigación hace relevancia al trabajo en equipo y sus componentes principales lo cual es necesario y fundamental para el mejoramiento organizacional.

Los autores Giraldo Andrea, Monroy Julián, y Santamaría Laura Ximena (2019) en su Trabajo de Grado titulado TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA CALIDAD LABORAL tiene como objetivo implementar estrategias que potencien las competencias en relación al control de la situación, coordinación, adaptación al cambio, liderazgo, toma de decisiones y comunicación asertiva en el trabajo en equipo, la metodología que se utilizó es cualitativa donde da a conocer detalladamente sobre el desarrollo del trabajo en equipo, clientes, mercado potencial y mercado objetivo.

En la investigación se encontraron variables y factores clave para promover un trabajo en equipo dinámico manteniendo el control sobre las situaciones, la coordinación de todos los integrantes del grupo al momento de realizar alguna tarea, adaptación al cambio, colaboración y cooperación entre los integrantes, liderazgo, comunicación asertiva y escucha activa todos estos factores son imprescindibles para que el resultado final se de en el tiempo adecuado garantizando la calidad total.

De acuerdo a los investigadores se llegó a la conclusión de que propiciar un ambiente

laboral propicio es esencial para la salud y el bienestar de los empleados, así como para el éxito de una empresa, trabajar en equipo puede ayudar a mejorar la calidad laboral en varios aspectos: comunicación, resolución de problemas, mejorar el clima laboral, su aprendizaje y desarrollo.

Los autores Quezada Milton, Quevedo Rafael & Torres Mireya (2020) en su artículo científico titulado TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO cuyo objetivo fue el de conciliar la falta de planificación, organización, comunicación y confianza con lo que se está perdiendo recursos, eficiencia e incumplimiento de las metas trazadas, la metodología está basada en el paradigma cuantitativo porque la investigación se desarrolló desde un diseño de campo no experimental y tipo descriptiva, teniéndose como muestra poblacional 78 servidores públicos que laboran en el Gobierno Municipal de Girón, se procedió mediante encuesta online a recopilar información, aplicándose un instrumento de múltiples alternativas siendo validado por el juicio de expertos y cálculo de coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de 0,89 siendo confiable para su aplicación, mientras que los datos recopilados se procesaron mediante la estadística descriptiva.

En la investigación se hace referencia a que en la organización la comunicación ejecuta cuatro funciones primordiales: control, motivación, expresión emocional e información. La comunicación se emplea para controlar la conducta de los empleados observando sus jerarquías y los niveles de la organización a la que pertenecen, tomando en cuenta que la comunicación sirve para facilitar la transmisión clara y efectiva de información, ideas, opiniones y sentimientos entre las personas, evitando la duplicación de esfuerzos y aumentando la eficiencia y la productividad.

La autora Alatriza Graciela (2020) en la investigación titulada IMPORTANCIA DE EL LIDERAZGO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO, misma que fue un artículo de revisión se expuso acerca de la importancia del liderazgo en los equipos de trabajo y cuáles son los factores necesarios a tomarse en cuenta. Para ello, es importante tener como base que los

colaboradores deben conocer los valores, misión y visión de su empresa, para que puedan establecer la relación de pertenencia con ella.

La metodología fue de corte cualitativo, otro punto importante que se trató en cuanto al trabajo en equipo, es que en la actualidad se puede evidenciar cierta crisis ya que las personas vienen reemplazando el relacionamiento de persona a persona por grupos virtuales que al existir sólo en una pantalla no permite que se tenga un relacionamiento de convivencia que comunique, promueva el reconocimiento entre los miembros, dé ejemplo, fomente la honestidad y la comunicación de puertas abiertas y escucha activa, así como la retroalimentación permanente, cruciales para la mejora continua de las personas.

Es importante resaltar que el liderazgo es esencial para el éxito de un equipo de trabajo, él es el encargado de motivar, guiar y coordinar al equipo para lograr los objetivos establecidos. La presencia de un buen líder puede hacer que un equipo de trabajo sea más eficiente y efectivo, mientras que la falta de liderazgo puede resultar en un equipo que lucha para llegar a una meta común.

Para la autora Almengor Seyna (2021) en su artículo titulado ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO CON BASE EN LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO, se enfocó como objetivo el proponer el establecimiento de estrategias para desarrollar competencias blandas en el personal administrativo de una organización del sector público, con miras a mejorar su productividad en base al desarrollo de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo como ejes centrales, la metodología que utilizó la autora en la investigación, desarrolló a partir de un estudio cualitativo, donde se obtuvo información para definir cualidades con relación a la forma en que se puede mejorar la comunicación y que con ello se fomente el equipo de trabajo, a partir de la observación directa participante.

En la investigación se puede resaltar que los factores que inciden en la gestión del capital humano para la creación de organizaciones eficientes, el impacto organizacional del

desarrollo de las competencias blandas en el incremento del desempeño del capital humano, y la influencia de la comunicación asertiva y la capacidad para trabajar en equipo en el aumento de la productividad organizacional, como una forma de delinear el camino hacia las estrategias que pueden llevar a cabo las organizaciones desde el área de recursos humanos para promover el desarrollo de su capital intelectual a partir de la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

Una de las estrategias importantes para trabajo en equipo es contar con herramientas de colaboración como aplicaciones de reuniones web software de gestión de proyecto y almacenamientos en la nube la cual puede ayudar a mejorar la eficiencia de equipo.

3.

CAPITULO II

3.1. Marco teórico

3.1.1. *Trabajo en Equipo*

El trabajo en equipo también se asocia con la confianza, el respeto, la responsabilidad y el deseo compartido de triunfar. En pocas palabras, el trabajo en equipo es la capacidad de trabajar juntos hacia un objetivo común a través de una comunicación y colaboración efectivas. Este surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común, para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que ayude en la elaboración conjunta del trabajo y la solución de problemas (Ander, 2001, p. 7). El trabajo en equipo se refiere a la cooperación y comunicación entre muchas personas para lograr un objetivo común. Esto significa que cada miembro del equipo aporta sus habilidades y conocimientos a un objetivo común, y todos trabajan juntos para superar obstáculos y resolver problemas.

3.1.2. Tipos de Equipos de Trabajo

Los tipos de equipos de trabajo se relacionan de acuerdo a su funcionalidad, esto hace que se mejore la gestión de conocimientos dentro de las distintas áreas de la organización, permitiéndoles a cada uno de los que forman parte del equipo a que desarrollen un mejor estilo de liderazgo más abierto y descentralizado, de esa manera la organización en la cual están trabajando reconozca el beneficio de tener a varias personas que trabajen conjuntamente en un ambiente de colaboración y de cooperación, esto les ayudará a optimizar el esfuerzo colectivo y de tal manera e impulsara el rendimiento individual que tiene cada uno de los que forman parte de la organización.

3.1.2.1. Equipos Informales

Los equipos informales son aquellos que se crean de una manera informal y cuyo líder es aquel que surge naturalmente, estos están conformados generalmente por personas con caracteres similares que coinciden en opiniones y aquellos que tienen interés en común, además estos equipos se forman con fines sociales que pueden ayudar a facilitar los temas de preocupaciones comunes de cada uno de los empleados, tales como mejorar las condiciones de trabajo, es por ello que estos equipos se forman a partir de un conjunto de intereses comunes que pueden ser como no ser los mismos que los de la organización.

Por lo cual tiene la ventaja de que cada uno de sus miembros se sienta bien desarrollando su labor junto a sus demás compañeros de equipo y de tal forma colaboren para que el ambiente de trabajo sea el mejor y así puedan disfrutar de sus tareas, existirá más productividad y el compromiso como el trato dentro del equipo sea la mayor satisfacción de todos y de esa manera la compañía tendrá un mayor beneficio de crecimiento y productividad.

Al no existir una buena conformación de equipo no podrá ayudar a aumentar la eficiencia de la organización en el cual se está desempeñando es por eso que el bienestar se palpará desde el líder hasta el último de los integrantes del equipo debe de tal manera existir

la colaboración de todos para que de tal manera todo salga adelante y es así como mejorará no solo en el desempeño laboral si no a nivel personal y cada individuo sentirá pertenencia con el equipo y luchará porque todos los objetivos del mismo obtengan su meta o su destino final.

3.1.2.2. Equipos de Liderazgo

Un equipo de liderazgo es un grupo de personas que se unen para tomar decisiones y ejecutar un plan estratégico para una empresa, organización o grupo. Estos grupos suelen incluir líderes y gerentes de diferentes áreas de la organización, que trabajan juntos para guiar y conducir a la organización hacia sus objetivos. Los grupos directivos son esenciales para un liderazgo y una toma de decisiones efectivos en una organización porque ayudan a garantizar que todas las áreas estén representadas y que se consideren múltiples perspectivas.

Los equipos de liderazgo es un grupo de dos o más personas que lideran organizaciones que representan diversas funciones, geografías o áreas de especialización, y están comprometidos a colaborar y hacerse mutuamente responsables para alcanzar algún objetivo organizacional significativo. Es la capacidad de influir en los miembros individuales del grupo y lograr que, en virtud de sus características, les ayuden a alcanzar las metas que desean y son aceptadas por el grupo (Villanueva, 2008, p. 15). Los equipos de liderazgo deben estar alineados en su objetivo, tener una necesidad percibida de trabajar juntos para alcanzarlo y unas normas básicas comunes es por eso es recomendable hacer un lanzamiento formal del equipo y luego dedicar tiempo a su desarrollo continuo.

3.1.2.3. Equipo de Resolución de Problemas

Un equipo de resolución de problemas es un grupo de personas que trabajan juntas para identificar y resolver un problema o situación compleja. Los equipos a menudo incluyen personas con diferentes habilidades y perspectivas, lo que les permite comprender mejor el problema y ser creativos para encontrar soluciones.

Los equipos de resolución de problemas son estructuras temporales que reúnen a líderes y miembros de equipos de toda la organización para centrarse en la resolución de un problema específico (León, 2018). 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 mayores habilidades y capacidades.

También, se pueden considerar al equipo de resolución de problemas como la combinación temporal de trabajadores que se reúnen para resolver un problema específico y luego se disuelven. Además, los principales directores de línea para resolver problemas de proyectos en tiempo real con la ayuda de un facilitador (Mendoza, 2021). Los grupos de resolución de problemas se pueden utilizar en una variedad de situaciones, desde problemas técnicos en la empresa hasta problemas personales en la familia. El objetivo del equipo es encontrar una solución eficaz y eficiente al problema, lo que puede requerir nuevas estrategias, cambios en los procesos existentes o el uso de habilidades adicionales.

3.1.3. El Clima Organizacional

El clima laboral se refiere al ambiente emocional y psicológico en el que se desarrolla el trabajo. Un clima laboral positivo puede impulsar el rendimiento y la satisfacción de los empleados, mientras que un clima laboral negativo puede generar estrés y desmotivación. La atención y mejora del clima laboral son importantes para promover un entorno de trabajo saludable, productivo y satisfactorio.

El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad, está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno, es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un

buen clima laboral. El clima organizacional en las empresas es una tarea compleja, por lo que tratar de comprender todos los factores decisivos lleva tiempo, por lo que el clima organizacional depende del nivel de motivación de los empleados (Peña, 2014, p. 14).

El clima organizacional se refiere al entorno psicológico y emocional que existe dentro de una organización. Se trata de la percepción colectiva de los empleados de la empresa y su entorno de trabajo y cómo esta percepción afecta sus acciones y decisiones. Muchos factores pueden afectar el entorno organizacional, como la cultura corporativa, las políticas de personal, la comunicación interna, las relaciones entre colegas y la dirección ejecutiva. Un entorno de trabajo positivo puede aumentar la motivación, la productividad y la satisfacción de los empleados, mientras que un entorno de trabajo negativo puede provocar conflictos, estrés y pérdida de motivación.

3.1.4. Factores para la Conformación de los Equipos de Trabajo

Los factores para la confrontación de los equipos de trabajo son los siguientes:

3.1.4.1. Visión Compartida del Equipo

La visión compartida del equipo de trabajo es una imagen o idea clara del futuro deseado que todos los miembros del equipo comparten y se esfuerzan por lograr. Es fundamental para alinear y motivar a los miembros del equipo, y guiar sus acciones y decisiones hacia un objetivo común.

Una de las fases más importantes a la hora de resolver un problema o plantear cualquier innovación consiste en identificar claramente cuál es el desafío al que nos enfrentamos o cual es el problema que deseamos solucionar, es así que la fase de conceptualización es de crucial importancia ya que reduce la posibilidad de desorientación y nos permite sentar las bases del trabajo a realizar, así mismo los equipos eficaces comienzan por analizar la misión del mismo equipo, desarrollan metas para lograr esa misión y crean dichas estrategias para alcanzar cada una de las metas, de otro modo estos equipos con mejores desempeños establecen un claro sentido de lo que se necesita hacer.

3.1.4.2. Clima de Respeto y Confianza Mutua

Un clima de respeto y confianza mutua es esencial para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo, en donde se promuevan relaciones positivas entre los miembros del equipo, facilitando la colaboración, mejorando la comunicación y contribuyendo al bienestar y satisfacción laboral.

Desde el ámbito de la psicología se han realizado muchos estudios para determinar cómo nos afectan las dinámicas grupales y todos concluyen que un aspecto esencial para que fluyan las ideas es que el ambiente de trabajo aporte a los integrantes del equipo seguridad psicológica, además la posibilidad de expresar ideas sin temor a ser sancionado, criticado o ridiculizado desmotiva a poder expresarse sin temor, es así que mejor conviene aclarar que los equipos que funcionan bien se respeta a las personas de tal manera que cada uno tiene derecho de aportar con ideas, por lo cual al trabajar en equipo y tomar decisiones conlleva adoptar unas ideas y revivir otras.

3.1.4.3. Equipos Pequeños Problemas Pequeños; Equipos Grandes Problemas Grandes

Lo primero que se debe tomar en cuenta es que los miembros del equipo aprendan a combinar momentos de reflexión individual con otros de trabajo en equipo, existen momentos y tareas diferenciados que requieren de una combinación de ambos tipos de trabajo, por una parte, mantener equipos pequeños es una clave para poder mejorar la eficiencia de los mismos y tener presente que los problemas de coordinación van aumentando a medida que se vayan agregando más miembros, además pueden existir numerosos grupos de personas de los cuales participan dejen de comunicarse eficazmente.

3.1.5. Liderazgo y Estructura

El liderazgo de equipo se refiere al papel del líder en la gestión de un grupo de personas y motivarlos para lograr un objetivo común. Un líder debe ser capaz de comunicarse y delegar tareas de manera efectiva, establecer metas y objetivos para el equipo, fomentar la

cooperación y la confianza entre los miembros del equipo y brindar retroalimentación y reconocimiento constructivo por un trabajo bien hecho. Además, el líder debe ser un ejemplo de buenas prácticas y comportamiento ético para el resto del equipo. El liderazgo del equipo es fundamental para garantizar el éxito del proyecto y la felicidad de todos los miembros del equipo.

El liderazgo dentro del equipo es un factor importante para mantener y asegurar el crecimiento en el mercado, y así lograr la unidad de metas y/u objetivos, tanto a nivel de equipo como a nivel de empresa u organización (Alatrística, 2020). El trabajo en equipo es una estrategia fundamental para lograr el crecimiento en cualquier mercado. Esto se debe a que el trabajo en equipo le permite utilizar el conocimiento y las habilidades de cada miembro individual del equipo, lo que aumenta la eficiencia, la productividad y la creatividad.

3.1.6. Habilidades de los Miembros

Trabajar en equipo no es juntar a mucha gente para que hagan algo, es por ello que trabajar en equipo exige hacer un diseño previo de lo que se debe realizar e identificar qué personas pueden aportar valor en el desarrollo del proyecto en este sentido, el desempeño de un equipo depende de los conocimientos, habilidades y actitudes de sus integrantes, normalmente, los equipos que funcionan bien mantienen unas creencias firmes sobre el éxito futuro, lo que a su vez, les motiva a trabajar más duro, es obvio que cuanto mayores sean las habilidades de los miembros del equipo, mayor será la probabilidad de que el equipo desarrolle la confianza necesaria.

3.1.7. Claves para el Trabajo en Equipo

Existen algunas claves para trabajar en equipo para ello las mencionamos a continuación:

3.1.7.1. Confianza

La confianza del grupo de trabajo se refiere a la creencia de los miembros del equipo en su capacidad y compromiso compartidos para lograr los objetivos establecidos. La idea es que cada

miembro del equipo haga su parte de manera competente y responsable, lo que contribuirá al éxito del proyecto y creará un ambiente de trabajo positivo y motivador. La creencia en los grupos de trabajo también implica la capacidad de comunicarse y colaborar de manera efectiva, lo cual es esencial para el desarrollo de relaciones interpersonales sanas y productivas entre los miembros del equipo.

Un buen equipo necesita confianza entre sus miembros para funcionar. De hecho, cuando surge un problema, es mucho más satisfactorio enfrentarlo con colegas comprensivos. La confianza entre los empleados de la organización es un factor importante en el éxito de la empresa. Esto es importante porque cuando los empleados confían unos en otros, están más dispuestos a trabajar juntos y colaborar para lograr objetivos comunes.

3.1.7.2. Sentido de Pertenencia

Un sentido de pertenencia se refiere al sentido de conexión de una persona con una comunidad, grupo, organización o grupo. Es el sentimiento de que una persona es parte de algo más grande que ellos mismos y que son apreciados y valorados en ese grupo. El sentido de pertenencia es importante porque brinda una sensación de seguridad, identidad y propósito, y promueve la colaboración y el trabajo en equipo. También puede ayudar a generar lealtad y compromiso a largo plazo con una comunidad u organización.

Es importante que las personas que componen el grupo estén conectadas con sus compañeros y que el proyecto esté en marcha, el solo hecho de hacer sentir a todos los miembros que son parte de algo en común es dinámico, se necesita nueva fuerza para tener éxito en este sentido. Logrado, las personas se sentirán identificadas con los valores de la organización en la que trabajan o colaboran con un equipo que forma parte del campo (Manzano, 2019). Cuando los miembros del equipo sienten que su presencia importa, están más comprometidos y trabajan más duro para lograr sus objetivos. La pertinencia también significa que cada miembro entiende su papel en el equipo y cómo su trabajo contribuye al éxito del equipo. Cuando los miembros del equipo se sienten incluidos y comprendidos, están

más motivados y son más productivos.

3.1.7.3. Buena comunicación

La buena comunicación es aquella en la que el receptor entiende efectivamente el mensaje transmitido y se establece una comunicación clara y constructiva entre ambas partes. para ello, el emisor debe comprender claramente el mensaje que quiere transmitir, utilizar un lenguaje adecuado a la situación y al interlocutor, y ser consciente de las barreras de comunicación que pueden afectar a la comprensión del mensaje.

Uno de los principales pilares de un ambiente saludable y enriquecedor es la buena comunicación, no solo es necesario contar con los canales de comunicación adecuados, sino que los miembros también deben tratar de escuchar, comprender y empatizar, aumentando así la competitividad organizacional, la adaptabilidad organizacional. ante posibles cambios en el entorno, contribuirá al logro de metas y objetivos específicos asumidos, satisfacer las necesidades propias y de los involucrados en la organización, ayudar a coordinar y controlar las actividades que desarrolla la organización, fomentando la buena motivación y compromiso de cada empleado (Calua, et. al, 2021).

También es importante que el destinatario esté dispuesto a escuchar, comprenda el contexto y el propósito de la comunicación y sea capaz de expresar sus pensamientos y sentimientos con claridad y respeto. La buena comunicación promueve las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la toma de decisiones efectiva.

3.1.7.4. Decisiones en Común

Las decisiones colaborativas son decisiones tomadas por un grupo de personas cuando se necesita un acuerdo para establecer un curso de acción o tomar una decisión específica. Estas decisiones a menudo se toman en situaciones que afectan a todo el equipo y requieren el aporte y la participación de todos los miembros para tomarlas. Familias, grupos de amigos, grupos de trabajo, empresas, comunidades y gobiernos pueden tomar decisiones conjuntas.

Si bien la jerarquía en el lugar de trabajo es inevitable, es conveniente que todos los miembros del equipo participen en la toma de decisiones para que se sientan cómodos, integre y escuche y se involucrará más en el proyecto, siéntalo por sí mismo, puede haber mucho miedo a la hora de tomar decisiones, pero para combatirlas es importante recordar que siempre se va mejorando, con o sin. A veces cometes errores, y los errores que se cometa hoy ayudará a tomar mejores decisiones con más flexibilidad (Roncancio, 2019). Una actitud de equipo flexible mejora la capacidad del equipo para hacer frente a los desafíos y alcanzar los objetivos de manera más eficaz y satisfactoria.

3.1.7.5. Diversidad

La diversidad en el trabajo en equipo se refiere a la inclusión de personas con diferentes antecedentes, culturas, habilidades, experiencias y perspectivas en un grupo de trabajo. Esta diversidad trae más ideas, enfoques y resolución de problemas, lo que puede conducir a un mayor éxito y creatividad dentro del equipo. La diversidad también fomenta un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, y ayuda a las empresas a atraer y retener más talento.

El concepto de diversidad se desarrolla teniendo en cuenta las características de cada persona según su propia motivación, lo que transforma el concepto de igualdad del alumnado. De esta forma, las diferencias entre las personas contribuyen al desarrollo humano. Hablar de diversidad, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es hablar de igualdad en derechos y obligaciones. La diversidad apunta al hecho de que las personas somos distintas y distintas a la vez, en la común igualdad que nos une (Mosquera, 2019). La diversidad se refiere a la diversidad y las diferencias entre personas, culturas, razas, géneros, orientaciones sexuales, edades, habilidades y creencias. Es un concepto que enfatiza la importancia de valorar y respetar las diferencias individuales y grupales, y promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos.

3.1.8. *La Capacidad de Trabajar en Equipo*

La capacidad de trabajo en equipo se refiere a la capacidad de un individuo para trabajar en conjunto y cooperar con otros para lograr un objetivo común. Esto incluye capacidad de comunicarse de manera efectiva, escuchar y comprender las ideas de los demás, adaptarse a diferentes estilos y habilidades de trabajo y contribuir de manera consistente y efectiva al éxito. El trabajo en equipo también significa tener una actitud positiva, respetando y apreciando las contribuciones de cada miembro del equipo.

La mayoría de las veces, la comunicación efectiva parece imposible, todo el mundo está confundido y los objetivos inicialmente fijados están lejos de alcanzarse. Esto suele provocar conflictos en el trabajo y resultados de baja calidad (Rojas & Sánchez, 2020). Sin embargo, desarrollar y mejorar las habilidades de trabajo en equipo no sólo hace que sea mucho más fácil conformar la capacidad de trabajar eficazmente en un entorno de grupo, sino también promover habilidades sociales y saludables con un buen clima organizacional.

Algunos ejemplos de la capacidad de trabajar en equipo son la escucha activa, el pensamiento crítico, la capacidad de organización y la capacidad de dar opiniones sinceras o delegar tareas. También, estar intrínsecamente motivado y tener una preferencia personal de un enfoque colectivo (Ríos, 2018). En este sentido, el trabajo en equipo es probablemente uno de los factores más importantes para el éxito organizacional.

La capacidad de trabajar en equipo se puede definir como la capacidad de trabajar con otros y de ayudar a los demás a alcanzar todo el potencial y a lograr los objetivos compartidos. Asimismo, la principal razón por la que el trabajo en equipo es tan importante en el lugar de trabajo es que genera confianza entre los compañeros. Un buen trabajo en equipo aumenta la productividad y hace más felices a los empleados (Tama, 2020). Ayuda a fomentar el sentido de comunidad y crea más oportunidades de formación y promoción.

Los beneficios del trabajo en equipo son innumerables; cuando personas que pertenecen a diferentes áreas de trabajo o en la misma área laboral y tienen distintas experiencias unen sus mentes para realizar una tarea, esto aporta importantes ventajas:

3.1.8.1. Mejora de la Eficacia

La mejora del desempeño se refiere a un conjunto de acciones diseñadas para mejorar la capacidad de una organización, empresa o individuo para desempeñarse mejor o lograr objetivos de manera más eficiente y eficaz. Incluye identificar áreas de mejora, analizar y optimizar procesos, eliminar cuellos de botella e implementar soluciones innovadoras para mejorar la productividad. Al mejorar la eficiencia, puede lograr niveles más altos de productividad, rentabilidad y satisfacción del cliente.

Cuando las personas trabajan en equipos, pueden trabajar juntas para resolver problemas, desarrollar soluciones creativas y utilizar las fortalezas de cada miembro del equipo para lograr resultados más efectivos. Además, el trabajo en equipo puede ayudar a crear un entorno colaborativo y de apoyo que mejore el compromiso, la satisfacción laboral y la motivación para lograr los objetivos de la empresa. El trabajo en equipo mejora la calidad de los esfuerzos, lo que aumenta la eficacia del trabajo realizado; crea un ambiente productivo que conduce a una mejora del rendimiento individual y del equipo, ya que los miembros del equipo cooperan y se apoyan mutuamente (Cortes, 2020). El trabajo en equipo mejora la calidad de los esfuerzos individuales al combinar habilidades y conocimientos para lograr objetivos comunes. Por ello, el trabajo en equipo es fundamental para mejorar la calidad de los esfuerzos individuales y alcanzar el éxito empresarial.

3.1.8.2. Reducción del Estrés

Cuando se trabaja solo, se está bajo presión y se pueden cometer errores debido al nerviosismo o a los plazos que son difíciles de cumplir. Con el trabajo en equipo, se comparten las responsabilidades y cada persona hace lo que mejor sabe hacer.

3.1.9. Mejores Ideas de Resolución de Problemas

La resolución de problemas es un proceso que incluye identificar, analizar, evaluar y resolver un problema. Esto implica el uso de diferentes estrategias para encontrar soluciones efectivas y eficientes a un problema en particular. La resolución de problemas requiere habilidades como la recopilación de información, el análisis crítico, la creatividad, la toma de decisiones y la capacidad de comunicar y aplicar soluciones.

En palabras sencillas, el trabajo en equipo aumenta las posibilidades de tomar decisiones inteligentes. El trabajo en equipo fomenta la flexibilidad y reúne a diferentes mentes, lo que proporciona la mejora de las ideas (Ramazzini, 2018, p. 8). La resolución de problemas es necesaria en muchos campos, incluidos los negocios, la ciencia, la tecnología y la educación.

3.1.9.1. Aumenta la Moral y la Motivación

Al reconocer y alentar el buen trabajo, establecer metas específicas y alcanzables, brindar apoyo y recursos a los miembros del equipo, facilitar la comunicación y brindar oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo, se puede mejorar la moral y la motivación en el grupo de trabajo.

Cada miembro del grupo tiene algo único que ofrecer, y cuando lo hace, se siente valorado e importante. Cuando se contribuye a mejorar algo, mejora la moral y motiva a rendir más como individuo y como miembro de un equipo (Távora, 2012, p.12). Asegurarse de que todos sepan que sus esfuerzos son apreciados y reconocidos. Podrían ser premios, felicitaciones públicas e incluso gracias por el arduo trabajo.

3.1.9.2. Comunicación Eficaz y Trabajo en Equipo

La comunicación efectiva y el trabajo en equipo son habilidades interdependientes que permiten a un grupo de personas lograr metas y objetivos de manera exitosa y efectiva. La comunicación efectiva es la capacidad de transmitir y recibir información de manera clara, directa y emocional, lo cual es esencial para la comunicación efectiva y el

entendimiento mutuo. Por otro lado, el trabajo en equipo significa que existe una cooperación continua dentro de un grupo de personas, así como la interdependencia y la confianza mutua, lo que permite que cada miembro del equipo aporte sus habilidades y conocimientos para lograr sus objetivos.

La comunicación eficaz es un proceso de intercambio de ideas, pensamientos, conocimientos e información de forma que el propósito o la intención se cumplan de la mejor manera posible. En palabras sencillas, no es más que la presentación de puntos de vista por parte del emisor de la manera más comprensible para el receptor. Es algo más que el intercambio de información (Rosa, 2018). Se trata de comprender la emoción y las intenciones que hay detrás de la información. En definitiva, la comunicación eficaz y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito de cualquier proyecto o tarea en equipo.

Además de la capacidad de transmitir un mensaje con claridad, también hay que saber escuchar de forma que se capte todo el significado de lo que se dice y que la otra persona se sienta escuchada y comprendida. Una buena comunicación hoy en día es más difícil que en el pasado porque hay muchas más formas de conectarse (Alexa, 2019). Uno pensaría que hacer llegar su punto de vista sería más fácil, pero no es el caso. Con el correo electrónico, la mensajería instantánea y los teléfonos móviles, etc. Estar al día y responder a tantas fuentes complica el proceso.

3.1.10. Estilos de Comunicación

La comunicación en equipo es la capacidad de las personas que trabajan juntas para comunicarse de manera efectiva y eficiente para lograr las metas del grupo. La comunicación puede ser verbal o no verbal, individual o grupal. La comunicación en el trabajo en equipo es especialmente importante porque ayuda a los miembros del equipo a tener una idea clara de lo que se espera de ellos y cómo pueden contribuir a los objetivos del equipo.

Cada persona tiene un estilo de comunicación diferente, tal vez una persona prefiere

las viñetas, tal vez a otra le guste las largas historias, tal vez otra prefiera los hechos y los gráficos, o tal vez alguna persona prefiera una comunicación suave y respetuosa. Cada uno de estos estilos influirá en la forma de enviar y recibir el mensaje. Por ello, el primer paso es asegurarse de ser lo más claro posible y planificar el mensaje con antelación (Rosmery, 2019, p. 52). La comunicación efectiva facilita la resolución de problemas, la toma de decisiones y la resolución de conflictos dentro del equipo.

3.1.10.1. Proporcionar el Contexto

Un clima de respeto y confianza mutua en el entorno laboral es fundamental para fomentar relaciones saludables, una comunicación efectiva y un alto rendimiento. Proporciona un entorno donde los empleados se sienten valorados, escuchados y respaldados, lo que contribuye a la satisfacción laboral y al éxito de la organización en general.

Comunicar con eficacia requiere que se proporcione un contexto desde el principio. Con demasiada frecuencia las personas, se orientan a una conversación a medio pensar. Es posible que por la mañana una persona no haya hecho más que pensar en lo que quería hablar. Eso significa que el contexto está muy claro para esa persona. El oyente, sin embargo, puede haber estado pensando en algo totalmente diferente y puede tardar un poco en ponerse al día (Norma, 2020). Al principio de una conversación, se deben poner antecedentes de lo que se va hablar. Pero, por supuesto, enviar el mensaje es sólo la mitad de la batalla. Recibir el mensaje es igualmente importante.

3.1.10.2. Escuchar

Escuchar activamente es una habilidad esencial para establecer relaciones efectivas, comprender a los demás y mejorar la comunicación en general. Al practicar la escucha activa, podemos fomentar la comprensión mutua, construir relaciones sólidas y fomentar un ambiente de respeto y confianza que contribuya al éxito institucional. Se debe eliminar todas las distracciones,

despejar la mente de otros asuntos “vaciar la agenda mental”. Si es posible, se debe tomar notas.

Escuchar para entender, no para confirmar lo que se cree que se va a oír. Es importante preguntar para confirmar la comprensión del mensaje (Rubio, 2021). Por otra parte, el trabajo en equipo es necesario para todos los sectores. Cultivar relaciones laborales positivas con los compañeros de trabajo, los directivos y los clientes fomenta un entorno laboral positivo. Cooperar con los demás, ya sea en un equipo o para apoyar a los colegas, aumenta la productividad, los beneficios de la empresa y la satisfacción laboral (Marín, 2019). Los empleadores buscan candidatos que muestren sólidas habilidades de trabajo en equipo y colaboren eficazmente con otros para alcanzar los objetivos de los proyectos.

Otra característica de la comunicación eficaz y trabajo en equipo son los rasgos y las capacidades que se aplican para trabajar de forma productiva con otros hacia un objetivo común. Un trabajador en equipo utiliza fuertes habilidades de comunicación, es un oyente activo y desarrolla y mantiene la credibilidad con sus colegas. Los compañeros cooperan entre sí y aplican las habilidades individuales para completar un proyecto común o cumplir un objetivo para mejorar el rendimiento y la productividad. Tener las habilidades interpersonales necesarias para trabajar bien con los demás puede conducir al éxito profesional en cualquier sector (Maisy, 2019). Las habilidades interpersonales permiten que una persona se comunique e interactúe de manera efectiva con los demás.

Ser un trabajador excelente en equipo significa comunicar claramente las ideas al grupo. Debe existir la capacidad de transmitir información por teléfono, correo electrónico, vídeo y en persona. Se requiere tener la habilidad de que el tono de la comunicación eficaz, sea siempre profesional pero amable (Samanez, 2018). Tanto la comunicación verbal como la no verbal son importantes cuando el trabajo es en grupo. Entre las características de la comunicación eficaz y trabajo en equipo se encuentran: Asesoramiento, colaboración, contribución, coordinación, creatividad, dar retroalimentación, establecer objetivos, orientación, persuasión, investigar, enseñar, comunicación verbal, comunicación visual,

comunicación escrita, etc.

3.1.11. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo y una actitud agradable hacia el trabajo, los compañeros de trabajo y la organización en su conjunto. La satisfacción laboral se refiere al sentimiento de felicidad que experimenta una persona cuando siente que su trabajo es significativo, relevante y valioso. La satisfacción laboral es importante porque afecta directamente el rendimiento, la productividad, la retención de empleados y la calidad de vida en el lugar de trabajo.

La satisfacción laboral es una métrica no cuantificable, se define como una respuesta emocional positiva que se experimenta al realizar el trabajo o cuando se está presente en él. Es importante recordar que la satisfacción laboral varía de un empleado a otro. En el mismo lugar de trabajo y en las mismas condiciones, los factores que ayudan a un empleado a sentirse bien en su trabajo pueden no aplicarse a otro (Benalcázar, 2020). Por este motivo, es esencial tener un enfoque multidimensional de la satisfacción de los empleados, que abarque las siguientes áreas:

- La naturaleza desafiante del trabajo, que empuja a los empleados a nuevas alturas.
- Un nivel de comodidad (desplazamientos cortos, acceso a las herramientas digitales adecuadas y horarios flexibles).
- El reconocimiento regular por parte de la dirección inmediata y de la organización en su conjunto.
- Una remuneración competitiva, que permita a los empleados mantener una buenacalidad de vida.
- La promesa de progresar en la carrera profesional en sintonía con los objetivos de crecimiento personal de los empleados (Bastidas & Albarracín, 2020).

Los empleados que están satisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de permanecer en la empresa, ser más productivos y participar activamente en sus organizaciones.

3.1.12. Causas de Satisfacción Laboral

Las causas de satisfacción laboral orientadas hacia el trabajo en equipo incluyen el logro de metas comunes, la colaboración y el apoyo mutuo, el reconocimiento y valoración,

el desarrollo de habilidades, el sentido de pertenencia y camaradería, y la mayor variedad y diversidad en el trabajo. Al crear un entorno propicio para el trabajo en equipo y fomentar estos aspectos, las organizaciones pueden promover la satisfacción y el compromiso de sus colaboradores.

La satisfacción laboral se define como el grado en que un empleado se siente auto motivado, contento y satisfecho con su trabajo. La satisfacción en el trabajo se produce cuando un empleado siente que tiene estabilidad en el trabajo, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre su vida laboral y personal (Vallejo, 2022). Esto implica que el empleado está satisfecho con su trabajo, ya que éste cumple con sus expectativas.

Hay muchas causas que van de la mano para garantizar un alto índice de satisfacción laboral en una empresa. Para empezar, las causas higiénicas, como un buen salario, la conciliación de la vida laboral y familiar, las ventajas, los permisos, etc., desempeñan un papel muy importante a la hora de garantizar que el empleado esté satisfecho con su trabajo (Parra, 2021). La satisfacción en el trabajo puede ser un término relativo, ya que puede depender de la percepción de un individuo, pero la satisfacción general en el trabajo puede juzgarse a través de varios parámetros indirectos como la productividad, la tasa de abandono, la opinión de los empleados, etc. También puede diferir de un sector a otro.

La satisfacción laboral está relacionada con la psicología de un empleado. Un empleado feliz y contento en su trabajo siempre está motivado para contribuir más. Por el contrario, un empleado insatisfecho está aletargado, comete errores y se convierte en una carga para la empresa (Rosales, 2020). Las causas que contribuyen a la satisfacción laboral son:

3.1.12.1. La Motivación

La motivación en el trabajo en equipo es de vital importancia, ya que tiene un impacto significativo en el rendimiento, la productividad y el logro de los objetivos del equipo, todavez que mejora el rendimiento, fomenta la cooperación, supera los desafíos, fomenta la cohesión del

equipo, aumenta la satisfacción laboral, mejora la calidad de trabajo.

Si un empleado entiende la motivación detrás del trabajo, puede ayudar a aumentar su satisfacción laboral. Una persona puede evaluar lo que le motiva preguntándose por qué aceptó este trabajo y qué le inspira a estar en esta profesión (Norma, 2020). Cuando los empleados son incentivados en el trabajo, alcanzan mayores niveles de éxito y proporcionan a la empresa un mayor valor a través de su rendimiento.

Para aumentar la productividad de los empleados, es importante centrarse en motivarlos e inspirarlos. Cuando los empleados están motivados, se esforzarán por completar cada tarea de forma más eficiente y a tiempo, y se concentrarán en la calidad del trabajo. El psicólogo estadounidense Frederick Herzberg acuñó 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: interno y externo.

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 las emociones y los pensamientos, como estar aburrido de hacer la misma tarea durante varios años en comparación con estar entusiasmado y desafiado por tareas nuevas y diferentes (Verdesoto, 2021). Las motivaciones externas incluyen aspectos como el salario y el entorno de trabajo, como los inmuebles o la planta de la fábrica.

En complemento, la palabra motivación deriva de la palabra motivo, que significa cualquier idea, necesidad o emoción que impulsa a un hombre a la acción. Cualquiera que sea el comportamiento del individuo, hay un estímulo detrás de él. El estímulo depende del motivo de la persona en cuestión. No existe una teoría universal que pueda describir los factores que influyen en los motivos que dirigen el comportamiento del hombre en un momento determinado. Por lo general, diferentes motivos operan en diferentes momentos entre diferentes personas y afectan a su comportamiento (Chiroque, 2020). El proceso de motivación estudia los

motivos del hombre que provocan diferentes tipos de comportamiento.

3.1.12.2. Remuneración y Condiciones de Trabajo en Equipo

La remuneración y las condiciones de trabajo son aspectos importantes que pueden afectar la satisfacción laboral en el contexto del trabajo en equipo, por tanto, es necesario tomar en cuenta puntos clave sobre cómo la remuneración y las condiciones pueden influir en la satisfacción laboral en el trabajo en equipo como por ejemplo equidad salarial, recompensas y reconocimiento, condiciones de trabajo adecuadas, comunicación fluida y asertiva, promover oportunidades de desarrollo y crecimiento, logrando un equilibrio entre lo laboral y personal.

Uno de los principales factores de la satisfacción en el trabajo es la remuneración y los beneficios que se ofrecen al empleado. Un empleado con un buen salario, incentivos, bonificaciones, opciones de asistencia sanitaria, etc., está más contento con su trabajo en comparación con alguien que no tiene lo mismo (Vizcaíno, 2020). En un entorno de trabajo saludable también añade valor a un empleado. Que sepa que el trabajo sea parte de no como una obligación por ello hay que buscar la forma de la remuneración sea por el trabajo realizado, las condiciones de trabajo se otorgan para trabajar. Esta diferencia esencial para determinar los casos en los cuales las condiciones de trabajo se desnaturalizan para pasar a ser remuneraciones.

3.1.12.3. Equilibrio de la Vida Laboral

El equilibrio y la vida tienen que ver con la capacidad de un individuo para enfrentar los desafíos de este mundo cambiante, mismo que lo vamos combinando con actividades personales, familiares y por supuesto con el entorno laboral.

Todo el mundo quiere tener un buen lugar de trabajo que le permita pasar tiempo con su familia y amigos. La satisfacción laboral de los empleados suele deberse a una buena política de conciliación de la vida laboral y familiar, que garantiza que el empleado pase tiempo de calidad con su familia además de hacer su trabajo (Torres, 2018). Esto mejora la calidad de vida laboral del empleado. También hace que el estilo de vida sea mejor y

equilibrada a lo laboral y con los empleados que favorece su salud física y mental, su satisfacción y su fidelidad hacia la empresa.

3.1.12.4. Respeto y Reconocimiento

El respeto y el reconocimiento son dos valores importantes en las relaciones interpersonales. Respeto significa tratar a todos con dignidad y consideración, aceptando y valorando sus diferencias, opiniones y decisiones. Es un comportamiento ético basado en el reconocimiento de la igualdad de derechos y la autonomía de los demás.

Cualquier persona aprecia y se siente motivada si es respetada en su lugar de trabajo. Además, si se les premia por su duro trabajo, esto motiva aún más a los empleados. De ahí que el reconocimiento sea uno de las causas de satisfacción laboral (Cortes, 2020). Si un trabajador se siente respetado por todos los miembros de la empresa es una técnica clave para retener el talento, puesto que es importante que los trabajadores sepan que su trabajo es reconocido y que su aportación es necesaria para el éxito de la empresa, no saber apreciar la labor y el desempeño de nuestros trabajadores es darles un aliciente para que se busquen otra empresa donde sí se les reconozca.

3.1.12.5. Seguridad en el Trabajo

La seguridad en el lugar de trabajo se refiere a las medidas, políticas y procedimientos establecidos para proteger la salud, el bienestar y la garantía de los empleados en el lugar de trabajo. Esto incluye identificar y prevenir los riesgos laborales que pueden provocar accidentes, enfermedades y lesiones. La atención de riesgos en el lugar de trabajo también incluye la implementación de medidas de seguridad física, como equipo de protección personal y procedimientos de evacuación de emergencia.

Si un empleado tiene la certeza de que la empresa lo mantendrá, aunque el mercado sea turbulento, le da una gran confianza. “La seguridad en el empleo es una de las principales causas de la satisfacción laboral de los empleados” (Rojas & Sánchez, 2020). La protección

es la muestra anticipada que estudia el conjunto de reglas y procedimientos que dentro de la empresa tienen para que el trabajador sea respaldado en caso de algún accidente de trabajo.

3.1.12.6. Desafíos

Los problemas de trabajo en equipo son situaciones que pueden afectar la eficacia y la armonía del equipo. Superar estos desafíos requiere fuertes habilidades de liderazgo y comunicación, así como una comprensión de cómo funciona el equipo. Las actividades laborales sobrecargadas pueden provocar la insatisfacción de los empleados.

Por lo tanto, “es importante la rotación del personal, la motivación, la empatía para propiciar un ambiente laboral armónico, el enriquecimiento del trabajo, etc., pueden ayudar a la satisfacción laboral de los empleados” (Chiroque, 2020). Nos habla acerca del crecimiento en el trabajo lo que puede contribuir a felicidad de los trabajadores. Por ello el desafío que existen en las empresas es el no saber enfrentar el problema y dentro de ello es muy difícil encontrar a los mejores talentos esto no depende únicamente de la selección de personas con suficiente conocimiento y experiencia, sino también de la alineación de sus objetivos con los de la empresa. Para lograr un buen nivel de selección, es fundamental que el gestor planifique la entrevista laboral de modo que pueda conocer mejor al postulante durante esta instancia.

3.1.13. Beneficios de Lograr la Satisfacción en el Trabajo

Para un empleado, la satisfacción laboral significa sentirse feliz, motivado y satisfecho con las tareas y responsabilidades que realiza en un ambiente de trabajo saludable. Esto se puede lograr luego de que se cumplan una serie de condiciones, tales como sentido de pertenencia a un grupo, contribución al logro de metas y tareas, remuneración justa, respeto y reconocimiento por parte de los demás, colegas y superiores, oportunidades de desarrollo personal y profesional, entre otros factores. La satisfacción laboral es importante para la productividad a largo plazo y la retención de empleados.

Si una persona está satisfecha y contenta con todos los aspectos del trabajo que tiene

actualmente, la calidad del trabajo que realiza será automáticamente muy buena y conseguirá una gran satisfacción laboral. De acuerdo con Vallejo (2022), se exponen algunos beneficios de lograr la satisfacción laboral de la siguiente manera:

3.1.13.1. Crecimiento Profesional

Se refiere al proceso a través del cual se pueden mejorar las habilidades, el conocimiento y la experiencia de un individuo en su carrera y desempeño laboral. Esto puede incluir el aprendizaje de nuevas destrezas, la adquisición de experiencia en diferentes campos, la búsqueda de nuevos desafíos, oportunidades para el crecimiento profesional y capacitación adicional o entrenamiento para mejorar la capacidad de realizar una tarea en particular. El desarrollo profesional es esencial para seguir siendo relevante pero también competitivo en el lugar de trabajo para lograr tanto metas como objetivos profesionales a largo plazo.

Los empleados siempre tienen como prioridad el crecimiento de su recorrido profesional. Por lo tanto, “si una empresa ayuda a los empleados a prepararse y les da nuevas funciones, aumenta la satisfacción laboral, ya que van a recibir un impulso en su carrera” (Parra, 2021). Nos ayuda a determinar un avance en nuestra trayectoria profesional. Se trata de poder ver la evolución continua en nuestro camino como competentes.

3.1.13.2. Reducción de la Rotación.

La reducción de la rotación de empleados se refiere al proceso de implementación de estrategias y políticas para reducir el número de empleados que abandonan una organización. Esto puede incluir la optimización de sus potencialidades, las condiciones de trabajo, brindando oportunidades de desarrollo profesional, creando un ambiente de trabajo colaborativo, de la mano de un plan de capacitación y retención de talentos, de manera que los empleados se sientan satisfechos y comprometidos con la Institución, lo que permitirá aumentar la productividad y reducir los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

“La rotación de empleados es un fenómeno ampliamente estudiado en la gestión de

recursos humanos y otras disciplinas relacionadas con la gestión de recursos humanos en las organizaciones” (Haider, Aslam, y Asadullah, 2019). La alternación de empleados se refiere al proceso por el cual los empleados van y vienen dentro de una empresa. La tasa de cambio de personal se mide por el número de funcionarios que abandonan la institución durante un período determinado y el número de nuevos trabajadores que se incorporan a la compañía durante ese mismo período.

3.1.13.3. Productividad

La mejora de la productividad se refiere al aumento de la eficiencia de una empresa o persona en la producción de bienes o servicios. Esto se logra mediante la optimización de procesos, la mejora de la calidad, el uso racional de los recursos, la innovación y la formación continua de los empleados. Las mejoras en la productividad también se pueden lograr a través de una buena gestión del tiempo y la implementación de herramientas tecnológicas que automaticen los procesos.

La tarea principal de la organización es el objetivo económico, que es maximizar el beneficio de la actividad realizada. “Los investigadores de satisfacción laboral identifican métodos de medición y creen que es una herramienta importante para las organizaciones que desean mejorar el desempeño y hacer una contribución significativa al capital humano y la empresa” (Sánchez et. al, 2020). Un mayor rendimiento le permite producir más con menos recursos y en menos tiempo, lo que se traduce en un mayor valor para la empresa y una considerable satisfacción de los empleados.

3.1.13.4. Embajadores de la Marca

Los embajadores de marca son personas o empresas de alto impacto, toda vez que, a través de la publicidad, promociones, contenido en redes sociales, eventos y otros medios, son elegidos para llegar a un público objetivo específico. Su objetivo principal es crear y mantener una imagen de marca positiva, logrando fidelizar al cliente. Pueden obtener beneficios de la misma, como

promociones, descuentos o compensación por su trabajo.

Los empleados pueden ser los embajadores de marca más leales si la empresa sabe cómo convertirlos en héroes. La comunicación interna es el vehículo para activar conversaciones entre la empresa y los empleados que se convierten en colaboradores. “Un enlace debe dejar de ser un enlace descendente unidireccional vertical para convertirse en un enlace ascendente bidireccional y horizontal. Este estudio es una revisión bibliográfica sobre la comunicación interna en las empresas y organizaciones” (Pérez, 2019). Cuando las personas están satisfechas con algo, hablan de ello. Los empleados felices promocionan la empresa a través de la publicidad de boca en boca.

3.1.13.5. Servicio al Cliente

Un buen servicio al cliente significa brindar a los usuarios una atención amable, efectiva y personalizada que permita satisfacer sus necesidades, así como resolver sus problemas de manera eficiente y oportuna. Esto significa escuchar atentamente las peticiones de los clientes, a efecto de brindar soluciones rápidas y en el momento propicio.

“Los empleados satisfechos son personas más felices en general, lo que significa que son más propensos a dar un servicio al cliente alegre. Representan fácilmente a la empresa con orgullo, lo que hace que los consumidores estén satisfechos” (Vizcaíno, 2020). Un buen servicio al cliente crea una excelente experiencia de compra, lealtad y recomendaciones, lo que afecta directamente la imagen y los resultados de una empresa.

3.1.14. Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se refiere al nivel de satisfacción o bienestar que experimenta una persona mientras realiza su trabajo y recibe una remuneración conforme a la labor realizada, a efecto de propiciar un entorno laboral adecuado, lo que puede mejorar la calidad de vida y el estado de ánimo de los colaboradores, aumentando de esta manera la productividad y la rentabilidad de una empresa. “La satisfacción en el trabajo puede definirse como el estado emocional placentero que resulta de la apreciación de que el trabajo de uno

logra o facilita el logro de sus valores laborales” (Zaldúa, 2018). En otras palabras, el bienestar laboral tiene que ver con lo que el empleado sabe, cómo se siente y qué hace con su trabajo.

3.1.14.1. El Clima Laboral

El clima laboral es el ambiente que existe en una organización o empresa con respecto al comportamiento y actitudes de los colaboradores, las relaciones entre ellos, su percepción de liderazgo, así como los valores, la cultura y la coordinación, fomentando la productividad, esto puede ser crucial para retener el talento humano.

El clima laboral deficiente hace que los trabajadores se sientan insatisfechos, desmotivados en lugar de trabajo, aislados. “No hay algún tipo de socialización, cada trabajador cumple con sus funciones sin que se busque el bien común, simplemente se convierte en una rutina laboral” (Chirinos & Gutiérrez, 2019). Sin embargo, el ambiente laboral no se limita a un cumplimiento, sino al rendimiento como de igual manera de la calidad de trabajo que el empleado cumple, su motivación y su empeño.

Del nivel de motivación dependerá la satisfacción profesional. En este sentido podemos indicar que “De esta manera, el clima laboral se utiliza para describir las condiciones circundantes en las que opera un empleado, sean estas físicas, económicas, ergonómicas, psicológicas y sociales” (Romo, 2020). Un buen entorno de trabajo significa que los empleados se sientan cómodos, apreciados, trabajen en equipo, se comuniquen libremente, se organicen, brindarles los recursos asimismo de las herramientas que necesitan para hacer el trabajo de manera eficiente y eficaz.

3.1.14.2. La Cultura de la Organización

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que conforman el entorno y la forma en que opera una empresa u organización, el grado en que los miembros de una organización interactúan entre sí, cómo se toman las decisiones, cómo se comparte el conocimiento y cómo se acercan más a la consecución de los

objetivos.

En este mismo orden de ideas podemos decir que la Cultura Organizacional es el conjunto de rasgos que hacen de una empresa lo que es. “Una gran cultura ejemplifica rasgos positivos que conducen a un mejor rendimiento, mientras que una cultura empresarial disfuncional pone de manifiesto cualidades que pueden obstaculizar incluso a las organizaciones más exitosas” (Gavilanes, 2021). En otras palabras, la educación organizativa se define como las creencias, supuestos, valores, formas de interacción subyacentes que contribuyen al entorno social y psicológico único de una empresa.

3.1.14.3. El Puesto y la Satisfacción Laboral

Un cargo es un espacio que ocupa una persona en una organización o empresa donde desempeña funciones específicas. Por otro lado, la satisfacción laboral se refiere al grado en que un empleado se siente feliz y satisfecho con su trabajo. Esta satisfacción puede depender de varios factores como el ambiente de trabajo, salario, oportunidades de desarrollo, reconocimiento por parte de los superiores, etc. Una alta satisfacción laboral puede contribuir a la motivación, compromiso de los empleados con su trabajo, mientras que una baja satisfacción laboral puede conducir a la pérdida de motivación, estrés y posible depresión.

La satisfacción laboral se basa en cómo se siente una persona con el trabajo, los buenos componentes del puesto de trabajo que le hacen sentir valorada o que le permiten cumplir un propósito; frente a los malos componentes, como largas horas o tareas desagradables, o sentirse infravalorado como empleado (Diéguez, 2018, p. 21).

Por esto, se dice que la satisfacción laboral describe el grado de satisfacción de una persona con su trabajo. El puesto y la comodidad laboral es un término relevante, ya que en siglos anteriores los puestos de trabajo disponibles para una persona concreta solían estar predeterminados por la ocupación de sus padres.

Para Castañeda & Soto (2019) refiriéndose al puesto y a la satisfacción laboral mencionan que:

Existe una serie de factores que pueden influir en el nivel de satisfacción laboral de una persona; algunos de estos factores son el nivel salarial y las prestaciones, la percepción de justicia del sistema de ascensos dentro de una empresa, la calidad de las condiciones de trabajo, el liderazgo y las relaciones sociales, y el propio puesto de trabajo (la variedad de tareas que conlleva, el interés y el reto que genera el trabajo, y la claridad de la descripción/requisitos del puesto).

Los líderes efectivos inspiran y motivan a otros, crean visiones compartidas, fomentan la colaboración y el trabajo en equipo. También es importante tener habilidades de comunicación efectivas para que pueda comunicar claramente la visión y las expectativas de su equipo. También pueden escuchar con atención, mostrar empatía y mostrar respeto por los demás.

3.1.14.4. El Estrés

El estrés es la respuesta física y emocional del cuerpo a situaciones estresantes, exigentes o desafiantes. Puede desencadenarse por eventos positivos o negativos y puede manifestarse en una variedad de formas, que incluyen ansiedad, irritabilidad, tensión muscular, fatiga, insomnio, entre otros síntomas. El estrés es normal y necesario para nuestra supervivencia, pero cuando se vuelve crónico o abrumador, puede causar estragos en nuestra salud tanto física como mental.

El estrés puede definirse como un tipo de cambio que causa tensión física, emocional o psicológica. “En este sentido, es la respuesta del cuerpo a cualquier cosa que requiera atención o acción. Todo el mundo experimenta estrés en algún grado. Sin embargo, la forma de responder al estrés marca una gran diferencia en su bienestar general” (Berrío et. al, 2021). A veces, la mejor manera de controlar el estrés consiste en cambiarla situación.

Otras veces, la mejor estrategia consiste en cambiar la forma de responder a realidad. En base a lo argumentado, se puede acotar que la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante.

Es importante resaltar que “un exceso de estrés puede afectar al estado de ánimo, al cuerpo y a las relaciones sociales, cuando se siente fuera de control. Puede provocar ansiedad e irritabilidad y afectar la autoestima” (Guaita, 2020). Experimentar mucho estrés durante un largo periodo de tiempo también puede conducir a una sensación de agotamiento físico, mental y emocional, a menudo llamado burnout.

4. CAPITULO III

4.1. Metodología Empleada

4.1.1. Enfoque de Investigación

Para la presente investigación se utilizará el enfoque cuantitativo, ya que se pretende describir, explicar, analizar y evaluar el trabajo en equipo de los miembros del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] de la ciudad de Latacunga, lo cual se enfoca principalmente en recopilar esta información verídica y mostrar los respectivos resultados de manera numérica, como menciona Arteaga (2020) “la investigación cuantitativa se basa en recopilar y generalizar datos numéricos entre grupos o explicar un fenómeno en particular”. El enfoque cuantitativo hace referencia a la observación de un fenómeno de estudio, recolectandola mayor cantidad de información para obtener resultados.

Por lo expuesto anteriormente se optó por esta investigación, ya que constituye la mejor opción para realizar el respectivo análisis e interpretación de datos, previo a la aplicación del cuestionario a los funcionarios del [MIES], a través del cual se obtendrá información veraz que será convertida en variables estadísticas con el fin de divulgar los resultados obtenidos del proyecto de investigación.

4.1.2. Diseño De Investigación

Debido a que el propósito y el objetivo de estudio de la investigación del proyecto es analizar el trabajo en equipo en la entidad pública [MIES], para ello se aplicará el diseño no experimental, en vista de que no se manipuló ninguna variable de estudio y el trabajo posee un soporte teórico muy amplio y la investigación será realizada bajo una observación natural para

realizar el respectivo análisis de la información y las posibles recomendaciones. “En un estudio experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador” (Hernández, 2001).

Dentro de la investigación no experimental no se va a modificar el contexto que tiene planteada en la entidad pública [MIES], se utilizará como instrumento el cuestionario, en donde se pretende recopilar información para posteriormente analizarla y llegar a un diagnóstico de cómo se maneja el trabajo en equipo y medir el nivel de efectividad que existe dentro de la entidad, para posterior realizar un análisis e interpretación de la información a través de dicha observación de una manera razonablemente lógica para que el problema de la investigación sea manejado de manera eficiente.

Este diseño se aplicará de una manera transversal y se basa fundamentalmente en la observación tal y como suceden las cosas para después analizarlos y de tipo descriptivo ya que ayudará a establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio.

4.1.3. Nivel de Investigación

4.1.3.1. Nivel Descriptivo.

Este tipo de investigación tiene como objetivo describir algunas 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.

En esta investigación se ven y se analizan las características y propiedades para que con un poco de criterio se las pueda clasificar, agrupar o sintetizar, para luego poder profundizar más en el tema. En la investigación descriptiva se trabaja sobre la realidad de los hechos y su correcta interpretación (Sanca, 2011, pp. 623 – 634).

Se refiere a un enfoque o paso en el que se recopila, organiza y presenta información objetiva y detallada sobre un fenómeno o conjunto de datos sin intentar establecer relaciones

de causa y efecto ni sugerir interpretaciones significativas. En otras palabras, el objetivo principal del nivel de descripción es proporcionar una descripción precisa y completa de los datos observados.

4.1.4. Instrumento

Es muy importante en el proceso de una investigación que los datos tengan relación con la información pues de ello depende la confiabilidad y validez del estudio, al respecto establece que la encuesta es un instrumento que consiste en tener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista, como se puede apreciar en el Anexo A el cual se plasma las 5 dimensiones con sus respectivos valores que se evaluará en la Institución.

4.1.5. Población

Una de las definiciones de población es “elementos accesibles o unidad de análisis que perteneces al ámbito especial donde se desarrolla el estudio” (Condori, 2020, p. 3). La población de estudio está conformada por los 162 funcionarios que laboran en el MIES, de la Ciudad de Latacunga.

4.1.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Es importante mencionar que para la obtención de la información se aplicó la técnica de la encuesta, “su función está centrada precisamente en recabar, documentar y describir el estado actual en el que se encuentra la población determinada en el momento de aplicar la misma” (Jiménez 2020, p. 63). Para el efecto, se realizó la aplicación del cuestionario SERVQUAL es una técnica de investigación que se aplicó a funcionarios, lo cual consta de 20 ítems divididas por 5 dimensiones que contienen preguntas relacionadas con el funcionamiento del trabajo en equipo, cada dimensión posee una estructura de numeración las cuales son:

Tabla 2: Dimensiones de la encuesta SERVQUAL

| N. | Dimensiones | Descripción |
|-----------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Participación y toma de decisiones | Se refiere al proceso activo de transformar las relaciones de poder con la intención estratégica de incrementar y redistribuir las oportunidades en los procesos de toma de decisiones. |
| 2 | Liderazgo | Significa la habilidad y capacidad que tiene la persona para influir, organizar y motivar a otras. |
| 3 | Trabajo en equipo y coordinación | Es la disposición y voluntad para ayudar a los equipos y proporcionar un servicio rápido. |
| 4 | Desarrollo de habilidades | Es el conocimiento, las competencias y las habilidades para inspirar credibilidad y confianza al momento de realizar tareas. |
| 5 | Comunicación efectiva | Es cuando un mensaje se comparte, compren y recibe sin alterar su objetivo final. |

Nota. En la presente tabla se muestra las dimensiones del cuestionario Servqual. Jiménez (2020).

Este modelo es estándar pero que se lo suele modificar y moldear para distinto lenguaje o área a utilizar dependiendo de las circunstancias que la investigación lo amerite, por lo cual como autores de esta investigación con fines educativos se utilizó la escala de calificación de 5 puntos, que inicia con una puntuación de 1 que menciona (Nunca) y 5 como (Siempre), así reduciendo los ítems de respuesta simplificando y facilitando el llenado de la encuesta, proporcionando de forma más rápida información para la interpretación de los resultados arrojados.

La recopilación de la información se realiza mediante preguntas que permitan medir los diversos indicadores que se han determinado en la operación de los términos del problema o las variables.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez que se realizó la aplicación de la encuesta Servqual que se utiliza para medir la calidad del trabajo en equipo en la Institución el MIES en donde se aplicó a una población de 162 funcionarios con el propósito de recolectar información, permitiendo que se analicen los siguientes resultados de la encuesta:

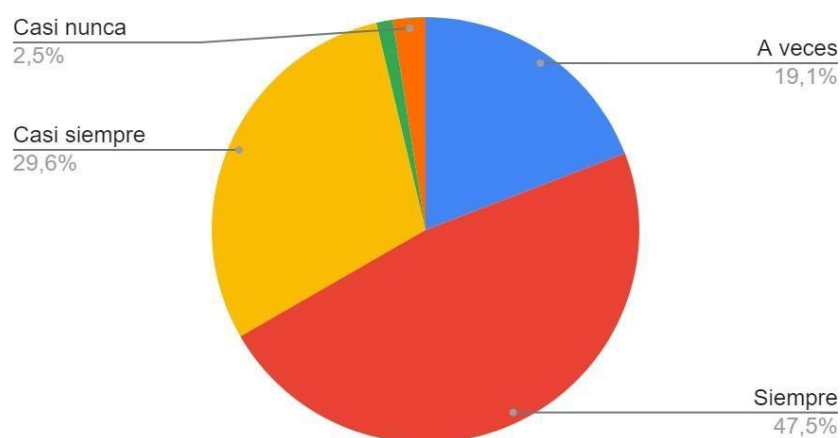
1. ¿La institución ha establecido normas que han facilitado el trabajo en equipo?

Tabla 3: Normas que han facilitado el trabajo en equipo

| Nivel de Satisfacción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|-------------|
| A veces | 31 | 19,1% |
| Casi nunca | 4 | 2,5% |
| Casi siempre | 48 | 29,6% |
| Nunca | 2 | 1,2% |
| Siempre | 77 | 47,5% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la facilidad en el trabajo en equipo mediante normas internas que han establecido el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 1: Normas que han facilitado el trabajo en equipo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la facilidad en el trabajo en equipo mediante normas internas que han establecido el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 1, mediante el levantamiento de información se identificó que 77 funcionarios que corresponden al 47,5% responden que siempre la institución ha establecido normas internas, por su parte 48 que corresponden al 29,6% responden que casi siempre, seguido de 31 funcionarios que corresponden al 19,1% quienes responden que a veces, por otro lado 4 que corresponden al 2,5% mencionan que casi nunca se ha establecido normas y 2 que corresponden al 1,2% responde que nunca. De los datos adquiridos tenemos como resultados que existe una discrepancia de opiniones acerca de si el MIES cuenta con normas internas que faciliten el trabajo en equipo a sus colaboradores, en dónde el mayor porcentaje de encuestados responde que si se han establecido normas para el cumplimiento de las actividades a la hora de trabajar en equipo.

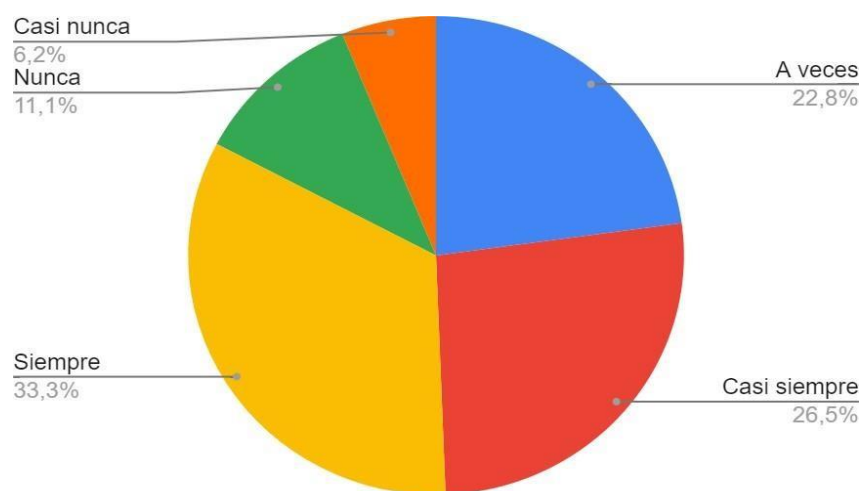
2. ¿Usted participa en los procesos de cambios organizativos e institucionales?

Tabla 4 : *Procesos de cambios organizativos e institucionales*

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 37 | 22,8% |
| Casi nunca | 10 | 6,2% |
| Casi siempre | 43 | 26,5% |
| Nunca | 18 | 11,1% |
| Siempre | 54 | 33,3% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la participación en los procesos de cambios organizativos e institucionales en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 2 : *Procesos de cambios organizativos e institucionales*



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la participación en los procesos de cambios organizativos e institucionales en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 2, se pudo evidenciar mediante la investigación, que 54 funcionarios que corresponden al 33,3% respondieron que siempre participan en los procesos de cambios organizativos e institucionales, por otro lado 43 que corresponden al 26,5% responden que casi siempre, seguido de 37 que corresponden al 22,8% responden que a veces, por otro lado 18 que corresponden al 11,1% responden que nunca, mientras que 10, que corresponden al 6,2% de los funcionarios mencionan que casi nunca participan en los procesos de cambios. Según los datos obtenidos se demuestra que en su gran mayoría los funcionarios de la institución si participan en los procesos de cambios organizativos e institucionales.

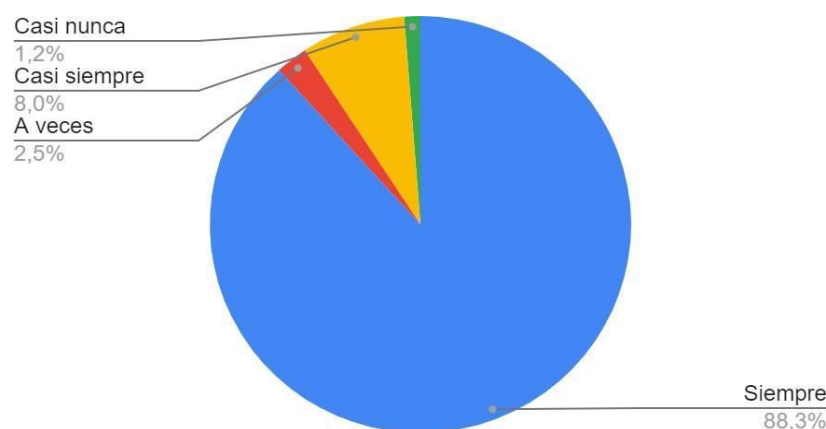
3. ¿Considera que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer el trabajo en equipo en la participación de la toma de decisiones?

Tabla 5 :Habilidades para ejercer el trabajo en equipo

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 4 | 2,5% |
| Casi nunca | 2 | 1,2% |
| Casi siempre | 13 | 8,0% |
| Siempre | 143 | 88,3% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la importancia de la capacitación y el desarrollo de habilidades para ejercer el trabajo en equipo para la toma de decisiones en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 3 :Habilidades para ejercer el trabajo en equipo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la importancia de la capacitación y el desarrollo de habilidades para ejercer el trabajo en equipo para la toma de decisiones en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 3, se identificó mediante la ejecución del instrumento de recolección de información, que 143 funcionarios que corresponden al 88,3% de personas encuestadas mencionan que siempre consideran que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes al momento de ejercer el trabajo en equipo en la participación de la toma de decisiones, mientras que 13 que corresponden a un 8,0% manifestaron que casi siempre, por otro lado 4 que corresponden al 2,5% respondieron que a veces y 2 que corresponden al 1,2% de los funcionarios manifestaron que casi nunca. En los datos obtenidos según se puede evidenciar que en el MIES es importante la capacitación y el desarrollo de habilidades al momento que ejercen el trabajo en equipo en la participación de toma de decisiones por qué es de mucha ayuda para el desenvolvimiento de sus labores.

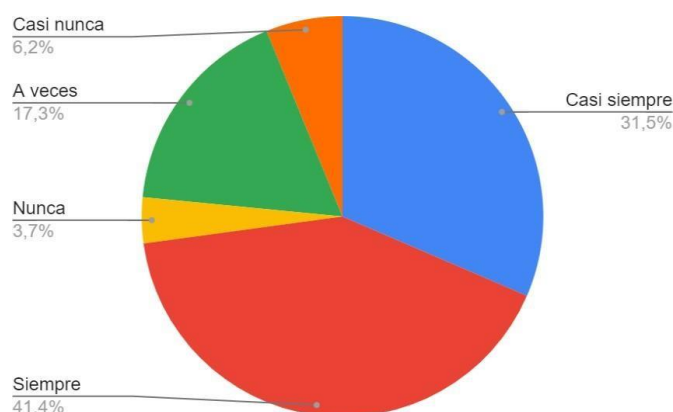
4. ¿Cree usted que las decisiones del equipo de trabajo se han tomado en cuenta la opinión de todos los miembros?

Tabla 6: Decisiones del equipo de trabajo

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 28 | 17,3% |
| Casi nunca | 10 | 6,2% |
| Casi siempre | 51 | 31,5% |
| Nunca | 6 | 3,7% |
| Siempre | 67 | 41,4% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la opinión de los miembros para las decisiones del equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 4: Decisiones del equipo de trabajo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la opinión de los miembros para las decisiones del equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 4, mediante la recolección de información, se pudo observar que 67 funcionarios que corresponden al 41,4% siendo el valor más alto responden que siempre las decisiones del equipo de trabajo son tomadas encuentra las opiniones de todos los miembros, mientras que 21 que corresponden al 31,5% manifiestan que casi siempre participan, 28 que corresponden al 17,3% a veces, mientras el 10 que corresponde al 6,2% mencionan que casi nunca y 6 que corresponden al 3,7% nunca son tomadas en cuenta las opiniones. Se puede observar que el mayor porcentaje responden que en las decisiones del equipo de trabajo siempre son tomadas en cuenta la opinión de todos los miembros, es válido mencionar que los funcionarios de la institución al momento de trabajar en equipo si toman en cuenta las opiniones de todos.

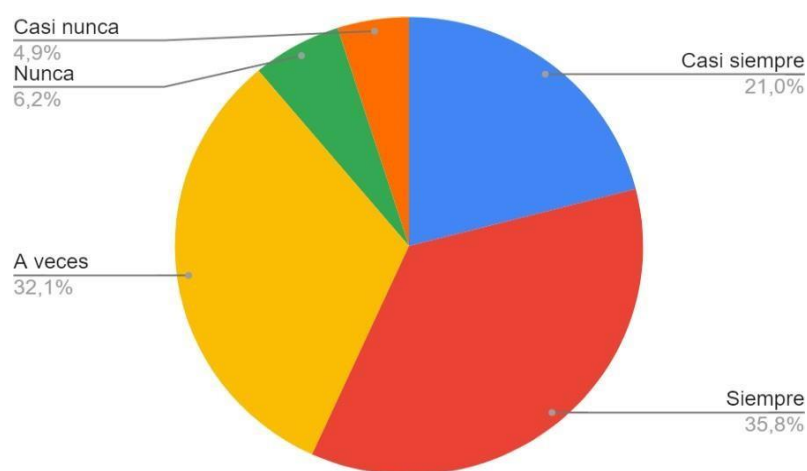
5. ¿Ha tenido la oportunidad de liderar un equipo de trabajo?

Tabla 7: Liderar un equipo de trabajo

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 52 | 32,1% |
| Casi nunca | 8 | 4,9% |
| Casi siempre | 34 | 21,0% |
| Nunca | 10 | 6,2% |
| Siempre | 58 | 35,8% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la oportunidad de liderazgo en el equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 5: Liderar un equipo de trabajo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la oportunidad de liderazgo en el equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 5, se determinó que 58 funcionarios que corresponden al 35,8% mencionan que siempre han tenido la oportunidad de liderar un equipo de trabajo, mientras que los 52 que corresponden al 32,1% manifiestan que a veces, 34 que corresponden al 21,0% dicen que casi siempre, 10 que corresponden al 6,2% mencionan que nunca y 8 que corresponden al 4,9% manifiestan que casi nunca lideran un equipo de trabajo. Se evidenció que en su totalidad los funcionarios del MIES siempre han tenido la oportunidad de liderar un equipo de trabajo al momento de realizar las actividades laborales.

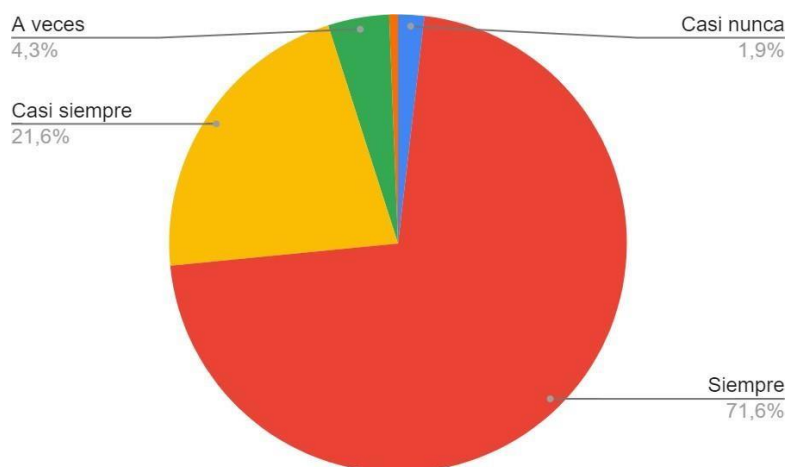
6. ¿Considera que el trabajo en equipo es un elemento esencial para ejercer liderazgo?

Tabla 8: Elemento esencial para ejercer liderazgo

| Nivel de Satisfacción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|-------------|
| A veces | 7 | 4,3% |
| Casi nunca | 3 | 1,9% |
| Casi siempre | 35 | 21,6% |
| Nunca | 1 | 0,6% |
| Siempre | 116 | 71,6% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre el trabajo en equipo como elemento esencial para ejercer liderazgo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 6: Elemento esencial para ejercer liderazgo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre el trabajo en equipo como elemento esencial para ejercer liderazgo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 6, 116 funcionarios que corresponden al 71,6% manifiestan que siempre el trabajo en equipo es un elemento esencial para ejercer liderazgo, así mismo 35 que corresponden al 21,6% mencionan que casi siempre es un elemento esencial, 7 que corresponden al 4,3% manifiestan que a veces, 3 que corresponde al 1,9% mencionaron que casi nunca y 1 que corresponde un 0,6% dijo que nunca. Según el análisis que se realizó por parte de los encuestados se puede llegar que el trabajo en equipo si es un elemento esencial para poder ejercer el liderazgo por lo que esto es de suma importancia para el crecimiento personal y laboral.

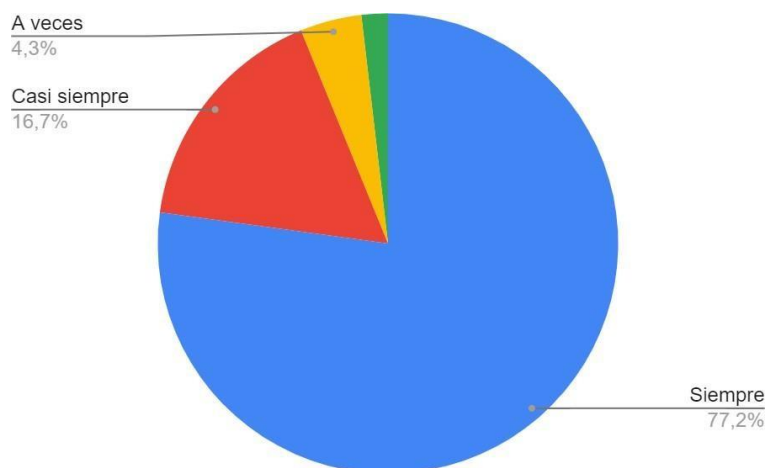
7. ¿Cree usted que el liderazgo puede tener un impacto positivo en la productividad y el éxito de una empresa u organización?

Tabla 9: Liderazgo como impacto positivo

| Nivel de Satisfacción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|-------------|
| A veces | 7 | 4,3% |
| Casi nunca | 3 | 1,9% |
| Casi siempre | 27 | 16,7% |
| Siempre | 125 | 77,2% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre el impacto positivo del liderazgo en la productividad y éxito en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 7: Liderazgo como impacto positivo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre el impacto positivo del liderazgo en la productividad y éxito en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 7, de acuerdo a las personas encuestadas se observó que 125 que corresponden al 77,2% respondieron que el liderazgo si puede tener un impacto positivo en la productividad y el éxito, 27 que corresponden al 16,7 contestan que casi siempre, 7 que corresponden al 4,3% manifiestan que a veces es un elemento esencial y 3 que corresponden al 1,9% expresan que casi nunca. De acuerdo a las respuestas obtenidas por parte de los funcionarios se puede decir que en su mayoría si creen que el liderazgo puede tener un impacto positivo y el éxito en una empresa u organización por lo cual esto les permite mejorar su trabajo y a cualquier cambio.

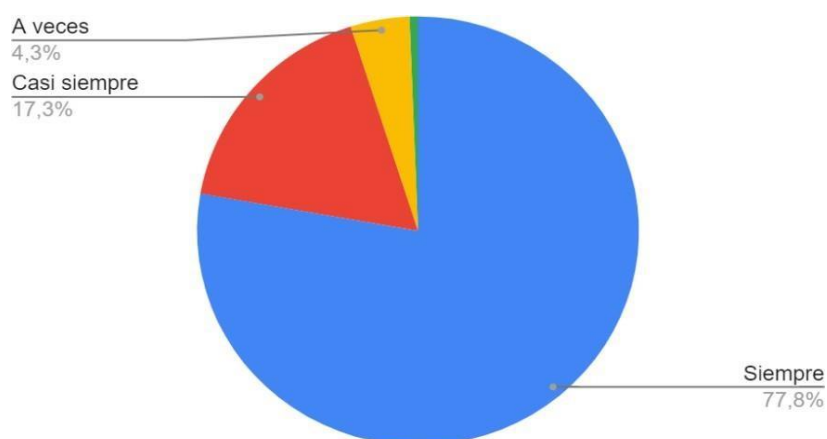
8. ¿Considera que el liderazgo es un elemento esencial e importante en todos los niveles jerárquicos de la organización?

Tabla 10: Liderazgo en los niveles jerárquicos de la organización

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 7 | 4,3% |
| Casi nunca | 1 | 0,6% |
| Casi siempre | 28 | 17,3% |
| Siempre | 126 | 77,8% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la importancia del liderazgo en todos los niveles jerárquicos en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 8: Liderazgo en los niveles jerárquicos de la organización



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la importancia del liderazgo en todos los niveles jerárquicos en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 8, de acuerdo a la pregunta planteada los funcionarios del MIES, 126 funcionarios que corresponden al 77,3% expresan que siempre el liderazgo es un elemento esencial e importante en todos los niveles jerárquicos de la organización, 28 que corresponden al 17,3% manifiestan que casi siempre, 7 que corresponden al 4,3% mencionan que a veces y 1 que corresponde al 0,6% respondió que casi nunca es un elemento esencial en todos los niveles jerárquicos. En su totalidad las respuestas obtenidas por parte de los colaboradores de la institución se pudieron evidenciar que en su mayoría si consideran de gran importancia que el liderazgo sea un elemento esencial y de gran importancia en todos los niveles jerárquicos y por otro lado únicamente responde un porcentaje menor que únicamente no es importante el liderazgo en todos los niveles en la institución, es decir que la institución maneja mucho el liderazgo de una manera general.

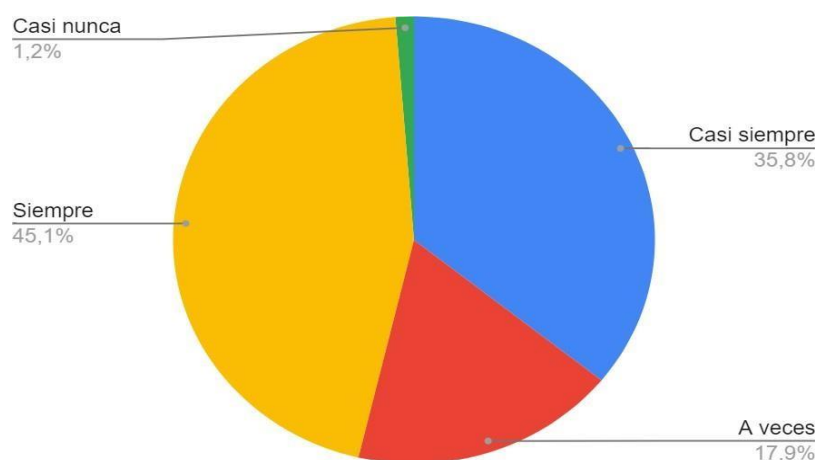
9. ¿Cree usted que las tareas y actividades concretas que cada miembro del equipo realiza han estado claras desde el inicio tanto en contenido como en el tiempo de realización?

Tabla 11 :Tareas y actividades concretas del equipo de trabajo

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 29 | 17,9% |
| Casi nunca | 2 | 1,2% |
| Casi siempre | 58 | 35,8% |
| Siempre | 73 | 45,1% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la claridad de las tareas y actividades para los miembros del equipo de acuerdo a la planificación del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 9 : Tareas y actividades concretas del equipo de trabajo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la claridad de las tareas y actividades para los miembros del equipo de acuerdo a la planificación del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 9, mediante a la ejecución del instrumento se arrojaron los siguientes resultados, 73 funcionarios que corresponden al 45,1% mencionan que siempre han estado claras las tareas y actividades desde el inicio que cada miembro del equipo realiza, 58 que corresponden al 35,8% mencionan que casi siempre, 29 que corresponden al 17,9% manifiestan que a veces y 2 que corresponden 1,2% responden que casi nunca son claras. En cuanto a las tareas y actividades de la institución un alto porcentaje de los encuestados afirman que en su totalidad son claras desde un inicio tanto en contenido como en el tiempo a realizarse ya que al ser una institución pública se encuentra sujeta a las disposiciones emitidas.

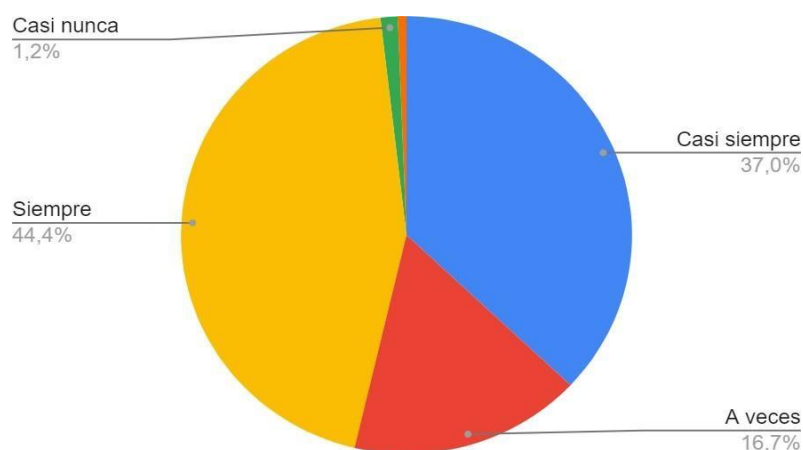
10. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han contribuido en la consecución de metas y objetivos?

Tabla 12: *Contribución en el trabajo en equipo*

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 27 | 16,7% |
| Casi nunca | 2 | 1,2% |
| Casi siempre | 60 | 37,0% |
| Nunca | 1 | 0,6% |
| Siempre | 72 | 44,4% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la contribución de los compañeros de trabajo para la consecución de metas y objetivos en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 10: *Contribución en el trabajo en equipo*



Nota. Gráficos de datos obtenidos sobre la contribución de los compañeros de trabajo para la consecución de metas y objetivos en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 10, se determina en cuanto al funcionamiento de los compañeros de trabajo si han contribuido en la ejecución de metas y objetivos respondieron, 72 funcionarios que corresponden al 44,4% que siempre, 67 que corresponden al 37,0% que casi siempre, mientras que 27 que corresponden al 16,7% que a veces, por otro lado 2 que corresponden al 1,2% casi nunca y 1 que corresponde al 0,6% manifestó que nunca. Según los datos obtenidos por parte de los funcionarios de la institución se observa que en su mayoría los compañeros de trabajo si han contribuido en la consecución de metas y objetivos por lo cual esto ayuda al crecimiento profesional de los colaboradores y a la institución pública.

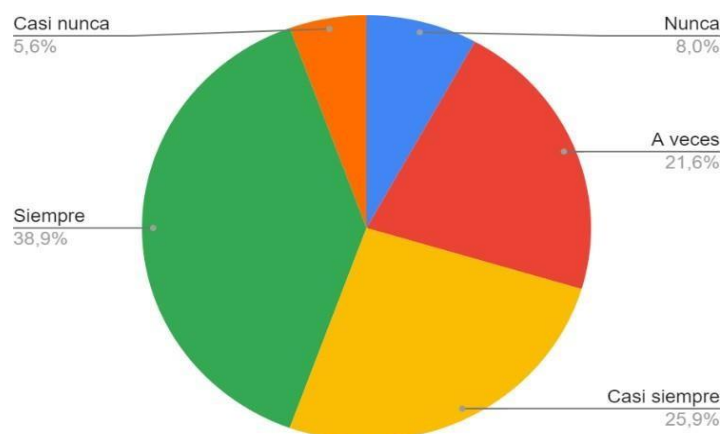
11. ¿Ha formado parte del proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo?

Tabla 13: *Proceso de incentivos*

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 35 | 21,6% |
| Casi nunca | 9 | 5,6% |
| Casi siempre | 42 | 25,9% |
| Nunca | 13 | 8,0% |
| Siempre | 63 | 38,9% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre el proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros del equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 11: *Proceso de incentivos*



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre el proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros del equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 11, de acuerdo con el gráfico presentado los resultados del MIES Latacunga son los siguientes, 63 funcionarios que corresponden al 38,9% mencionan que siempre han formado parte del proceso de incentivos para el crecimiento del trabajo en equipo, 42 funcionarios que corresponden al 25,9% manifiestan que casi siempre han participado de dicho proceso, 35 funcionarios que corresponden al 21,6% mencionan que a veces participaron en el proceso de incentivos, 13 funcionarios que corresponden al 8% responden que nunca ha formado parte del proceso de incentivos y 9 funcionarios que corresponden al 5,6% manifiestan que casi nunca pudieron participar en el proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo. Según lo mencionado por parte de los encuestados se puede llegar que el proceso de incentivos se debe incorporar periódicamente en dicha Institución ya que es de suma importancia para el crecimiento del personal para que surja una motivación que logre conectar con todo el personal de trabajo.

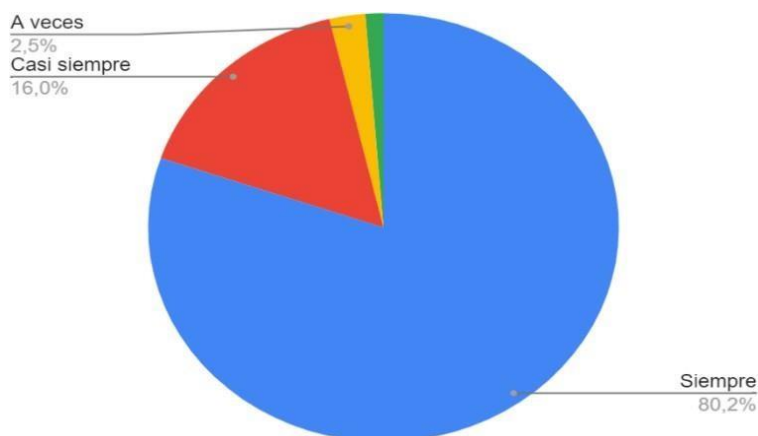
12. ¿Considera que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer un trabajo en equipo efectivo?

Tabla 14: *Capacitación y desarrollo de habilidades*

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 4 | 2,5% |
| Casi nunca | 2 | 1,2% |
| Casi siempre | 26 | 16,0% |
| Siempre | 130 | 80,2% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la importancia de la capacitación y desarrollo de habilidades para ejercer el trabajo en equipo efectivo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 12: *Capacitación y desarrollo de habilidades*



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la importancia de la capacitación y desarrollo de habilidades para ejercer el trabajo en equipo efectivo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 12, de acuerdo a las respuestas de los encuestados del MIES Latacunga expuestas en el gráfico se tiene los siguientes resultados, 130 funcionarios que corresponden al 80,2% mencionan que siempre la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer un trabajo en equipo efectivo, 26 funcionarios que corresponden al 16% contestan que casi siempre la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes, 4 funcionarios que corresponden al 2,5% manifiestan que a veces es importante la capacitación y el desarrollo de habilidades para ejercer un trabajo efectivo y 2 funcionarios que corresponden al 1,2% mencionan que casi nunca la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer un trabajo en equipo efectivo. Según las respuestas que contestaron los empleados del MIES, es fundamental la capacitación y el desarrollo de las habilidades porque es de mucha ayuda para el desenvolvimiento en sus labores, por ende, pueden realizar un trabajo efectivo contribuyendo de mejor manera con el equipo.

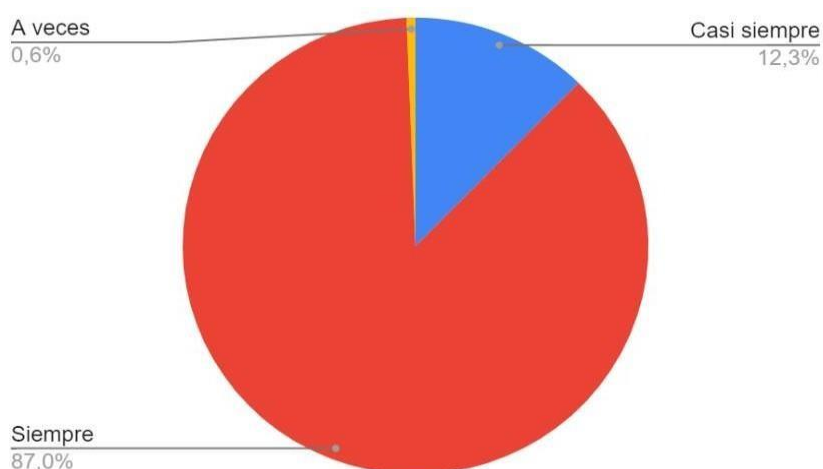
13. ¿Considera importante el desarrollo de habilidades en el ámbito profesional?

Tabla 15: *Habilidades en el ámbito profesional*

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 1 | 0,6% |
| Casi siempre | 20 | 12,3% |
| Siempre | 141 | 87,0% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la importancia del desarrollo de habilidades en el ámbito profesional por parte de los funcionarios que laboran en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 13: *Habilidades en el ámbito profesional*



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la importancia del desarrollo de habilidades en el ámbito profesional por parte de los funcionarios que laboran en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En la figura 13, según los datos recaudados en el presente gráfico se muestra los siguientes resultados del MIES Latacunga, 141 funcionarios que corresponden al 87% contestaron que siempre consideran importante el desarrollo de habilidades en el ámbito profesional, 20 funcionarios que corresponden al 12,3% manifiestan que casi siempre lo consideran importante el desarrollo de habilidades en el ámbito profesional, 1 funcionario que corresponde al 0,6% responde que a veces considera importante el desarrollo de habilidades en el ámbito profesional. Según las respuestas de los funcionarios del MIES que el desarrollo de competencias profesionales es fundamental para el éxito profesional y personal. Te permite mejorar tu trabajo, adaptarte a los cambios, crecer profesionalmente, generar confianza y establecer relaciones laborales exitosas.

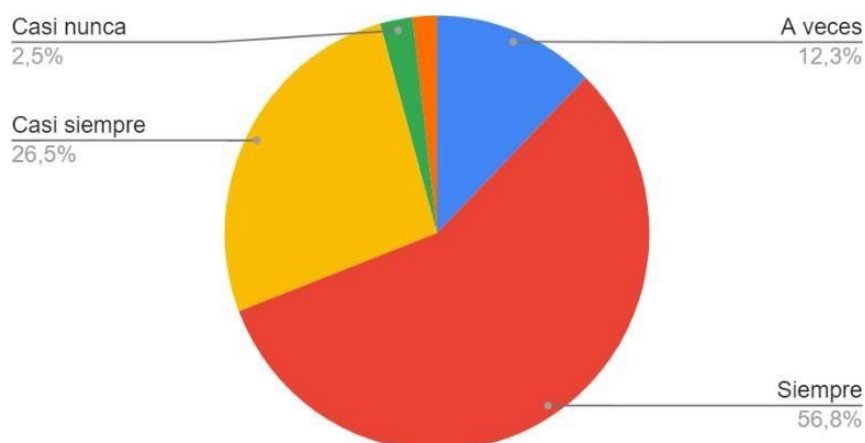
14. ¿Ha recibido capacitación o formación específica para desarrollar habilidades en su trabajo actual?

Tabla 16: *Desarrollo de habilidades en el trabajo actual*

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 20 | 12,3% |
| Casi nunca | 4 | 2,5% |
| Casi siempre | 43 | 26,5% |
| Nunca | 3 | 1,9% |
| Siempre | 92 | 56,8% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la capacitación específica para desarrollar habilidades como empleado en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 14: *Desarrollo de habilidades en el trabajo actual*



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la capacitación específica para desarrollar habilidades como empleado en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En el gráfico 14, las personas encuestadas del MIES Latacunga contestaron lo siguiente, 92 funcionarios que corresponden al 56,8% mencionan que siempre han recibido capacitación o formación específica para desarrollar habilidades en su trabajo, por otro lado, 43 funcionarios que corresponden al 26,5% mencionan que casi siempre han recibido capacitación para el desarrollo de sus habilidades, 20 funcionarios que corresponden al 12,3% responden que a veces reciben capacitación o formación para el desarrollo de sus habilidades para aplicar en sus labores, 4 funcionarios que corresponden al 2,5% manifiestan que casi nunca tienen formaciones para desarrollar sus habilidades y 3 funcionarios que corresponden al 1,9% mencionan que nunca reciben capacitación o formación específica para desarrollar habilidades en su trabajo actual. La capacitación o formación específica para desarrollar habilidades en el trabajo es fundamental para mantenerse competitivo, mejorar el desempeño y aumentar las oportunidades profesionales.

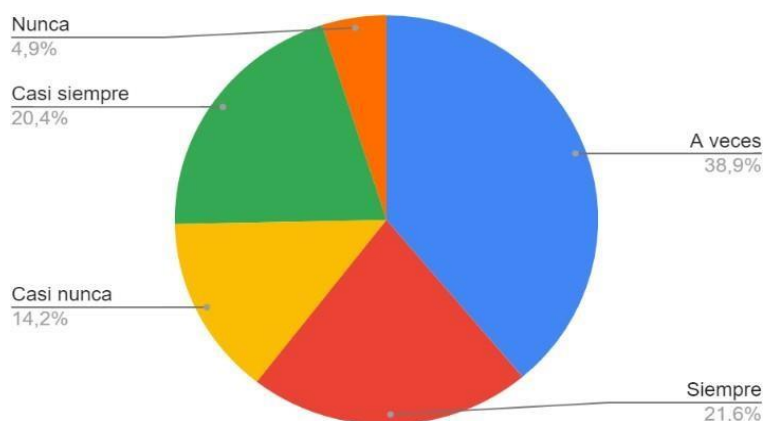
15. ¿Ha enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo?

Tabla 17: *Desarrollo de habilidades en el equipo de trabajo*

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 63 | 38,9% |
| Casi nunca | 23 | 14,2% |
| Casi siempre | 33 | 20,4% |
| Nunca | 8 | 4,9% |
| Siempre | 35 | 21,6% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre enfrentar los obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 15: *Desarrollo de habilidades en el equipo de trabajo*



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre enfrentar los obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En el gráfico 15, de acuerdo con el gráfico presentado se obtuvo los siguientes resultados del MIES Latacunga, 63 funcionarios que corresponden al 38,9% contestaron que a veces han enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo, 35 que corresponden al 21,6% contestan que siempre han enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo, 33 que corresponden al 20,4% manifiestan que casi siempre han enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo, 23 que corresponden al 14,2% mencionan que casi nunca han enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo y 8 que corresponden al 4,9% mencionan que nunca han enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo. Enfrentar obstáculos mientras se trata de desarrollar habilidades en equipo puede ser una experiencia gratificante que promueve el crecimiento personal y profesional, mejora la colaboración y la comunicación, y genera confianza y capacidad para enfrentar desafíos futuros.

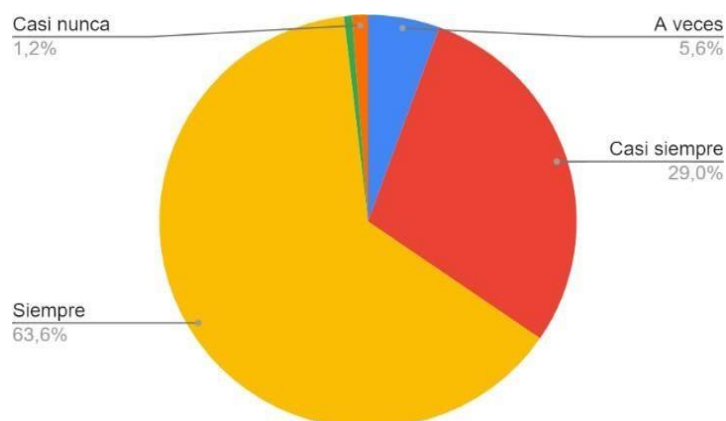
16. ¿Considera que el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo?

Tabla 18: Satisfacción y motivación en el trabajo en equipo

| <i>Niveles de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 9 | 5,6% |
| Casi nunca | 2 | 1,2% |
| Casi siempre | 47 | 29,0% |
| Nunca | 1 | 0,6% |
| Siempre | 103 | 63,6% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo sobre del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 16: Satisfacción y motivación en el trabajo en equipo



Nota. Gráfico de datos obtenidos el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo sobre del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En el gráfico 16, se muestra los resultados que se obtuvo en el MIES Latacunga, 103 funcionarios que corresponden al 63,6% respondieron que siempre el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo, por otro lado 43 que corresponden al 29% manifiestan que siempre el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo, 9 funcionarios que corresponden al 5,6% contestan que a veces consideran que el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo, 2 que corresponden al 1,2% menciona que casi nunca consideran que el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo, 1 que corresponde al 0,6% contesta que nunca el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo. Según las respuestas de los funcionarios del MIES se llega a que el desarrollo de habilidades es un proceso continuo que requiere práctica y perseverancia. La paciencia y las ganas de aprender son la clave.

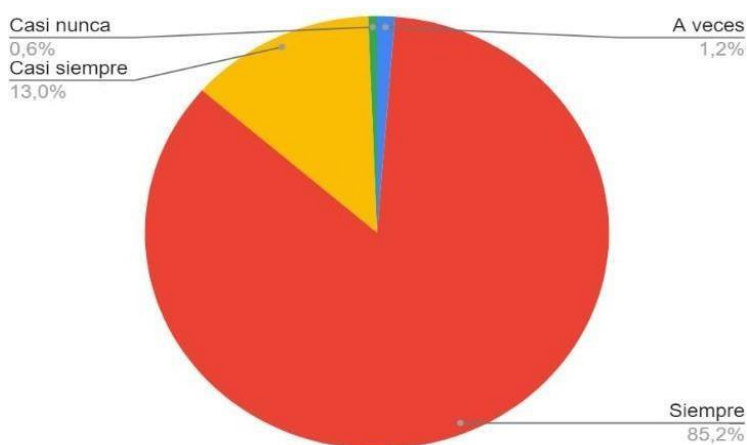
17. ¿Considera que la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo en el entorno laboral?

Tabla 19: Comunicación efectiva

| Nivel de Satisfacción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|-------------|
| A veces | 2 | 1,2% |
| Casi nunca | 1 | 0,6% |
| Casi siempre | 21 | 13,0% |
| Siempre | 138 | 85,2% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo en el entorno laboral en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 17: Comunicación efectiva



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo en el entorno laboral en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En el gráfico 17, se puede mostrar los resultados que se obtuvo del MIES Latacunga la cual se presenta a continuación, 138 funcionarios que corresponden al 85,2% manifiestan que siempre la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo, 21 que corresponden al 13% contestan que casi siempre la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo, 2 funcionarios que corresponden al 1,2% mencionan que a veces la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo y 1 funcionario que corresponde al 0,6% manifiesta que casi nunca la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo. De acuerdo a las respuestas percibidas por los funcionarios se puede decir que, la comunicación efectiva no se trata solo de hablar, sino también de escuchar activamente. Es importante practicar habilidades para escuchar, como prestar atención, hacer preguntas y mostrar interés genuino en las ideas y perspectivas de los demás. Asimismo, utilice los medios de comunicación adecuados, como la presencial, el correo electrónico, las videoconferencias, etc., en caso de ser necesario.

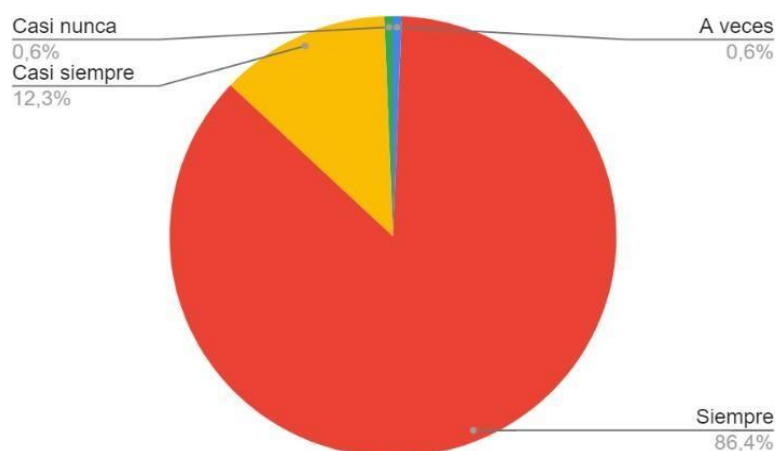
18. ¿Cree que la comunicación efectiva puede contribuir a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo?

Tabla 20: Productividad y éxito en el equipo de trabajo

| Nivel de Satisfacción | Frecuencia | Porcentajes |
|-----------------------|------------|-------------|
| A veces | 1 | 0,6% |
| Casi nunca | 1 | 0,6% |
| Casi siempre | 20 | 12,3% |
| Siempre | 140 | 86,4% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la comunicación efectiva puede contribuir a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 18: Productividad y éxito en el equipo de trabajo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la comunicación efectiva puede contribuir a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En el gráfico 18, de acuerdo a la pregunta planteada se obtuvo las siguientes respuestas del MIES Latacunga, 140 funcionarios que corresponden al 86,4% mencionan que siempre la comunicación efectiva puede contribuir a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo, 20 que corresponden al 12,3% manifiestan que casi siempre la comunicación efectiva puede contribuir a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo, 1 funcionario que corresponde al 0,6% contesta que a veces la comunicación efectiva puede contribuir a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo y 1 funcionario que corresponde al 0,6% menciona que nunca se puede contribuir la comunicación efectiva a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo. Por lo contestado por las personas encuestadas del MIES se le llegó a que, La comunicación efectiva es esencial para crear una base sólida para una comunicación abierta, clara y transparente dentro de un grupo de trabajo. Esto puede conducir a una mayor productividad, una mejor toma de decisiones, una mejor resolución de problemas y una mayor participación y satisfacción de los miembros del equipo.

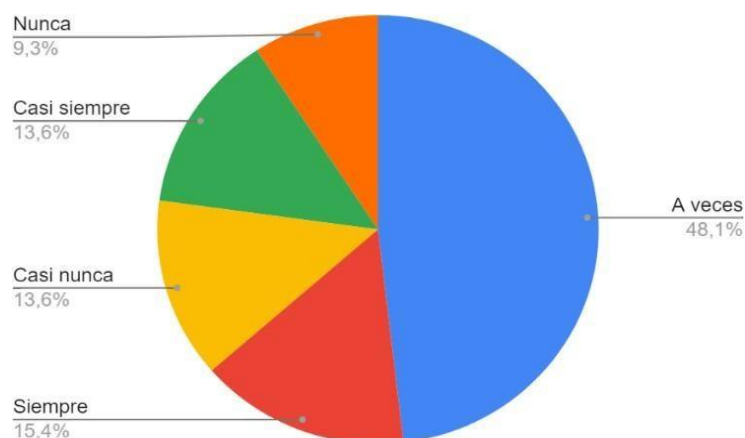
19. ¿Ha experimentado situaciones en las que una comunicación deficiente haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo?

Tabla 21: Comunicación deficiente y desconfianza en el equipo de trabajo

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 78 | 48,1% |
| Casi nunca | 22 | 13,6% |
| Casi siempre | 22 | 13,6% |
| Nunca | 15 | 9,3% |
| Siempre | 25 | 15,4% |
| Suma total | 162 | 100% |

Nota. Datos obtenidos sobre la experimentación de situaciones en las que una comunicación deficiente haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 19: Comunicación deficiente y desconfianza en el equipo de trabajo



Nota. Gráfico de datos obtenidos sobre la experimentación de situaciones en las que una comunicación deficiente haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo en el MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En el gráfico 18, los encuestados del MIES Latacunga contestaron lo siguiente, 78 funcionarios que corresponden al 48,1% mencionan que a veces han experimentado situaciones en las que una comunicación deficiente haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo, 25 que corresponden al 15,4% manifiestan que siempre han experimentado situaciones en las que una comunicación deficiente haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo, 22 que corresponden al 13,6% contestan que casi siempre, 22 que corresponden al 13,6% mencionan que casi nunca y 15 funcionarios que corresponden al 9,3% contestaron que nunca han experimentado situaciones en las que una comunicación deficiente que haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo. Siendo objetivos de acuerdo a las respuestas dadas por los trabajadores del MIES se puede acotar que una comunicación deficiente puede afectar la confianza en un grupo de trabajo. Debe enfatizarse que la comunicación efectiva y transparente es esencial para construir y mantener la confianza dentro del equipo.

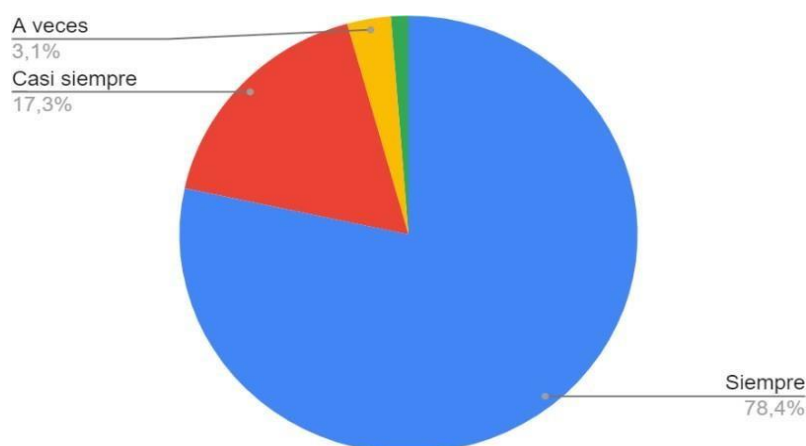
20. ¿Cree que una comunicación efectiva puede ayudar a superar barreras y desafíos relacionados en un equipo de trabajo?

Tabla 22: Barreras y desafíos en el equipo de trabajo

| <i>Nivel de Satisfacción</i> | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|-------------------|-------------------|
| A veces | 5 | 3,1% |
| Casi nunca | 2 | 1,2% |
| Casi siempre | 28 | 17,3% |
| Siempre | 127 | 78,4% |
| Suma total | 162 | 100,0% |

Nota. Datos obtenidos sobre la comunicación efectiva puede ayudar a superar barreras y desafíos relacionados en el equipo de trabajo del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Figura 20: Barreras y desafíos en el equipo de trabajo



Nota. Gráficos de datos obtenidos sobre la comunicación efectiva puede ayudar a superar barreras y desafíos relacionados en el equipo de trabajo del MIES. Elaborado por. Estudiantes de proyecto de investigación.

Análisis e Interpretación

En el gráfico 20, 127 funcionarios que corresponden al 78,4% mencionan que siempre la comunicación efectiva puede ayudar a superar barreras y desafíos relacionados en un equipo de trabajo, 28 que corresponden al 17,3% manifiestan que casi siempre, 5 que corresponden al 3,1% respondieron que a veces, 2 funcionarios que corresponden al 1,2% contestan que nunca puede ayudar a superar barreras y desafíos relacionados en un equipo de trabajo con la comunicación efectiva. De acuerdo a lo percibido en las respuestas de dicha pregunta se puede mencionar que, cuando los miembros del equipo se comunican de manera efectiva, pueden identificar y resolver obstáculos y problemas en el trabajo de manera más efectiva. La comunicación abierta también promueve un mayor sentido de colaboración y confianza entre los miembros del equipo, lo que facilita la colaboración y el trabajo en equipo. Además, una buena comunicación ayuda a prevenir malentendidos, conflictos y malentendidos, lo que puede ser especialmente importante cuando se trabaja en proyectos complejos o en equipo.

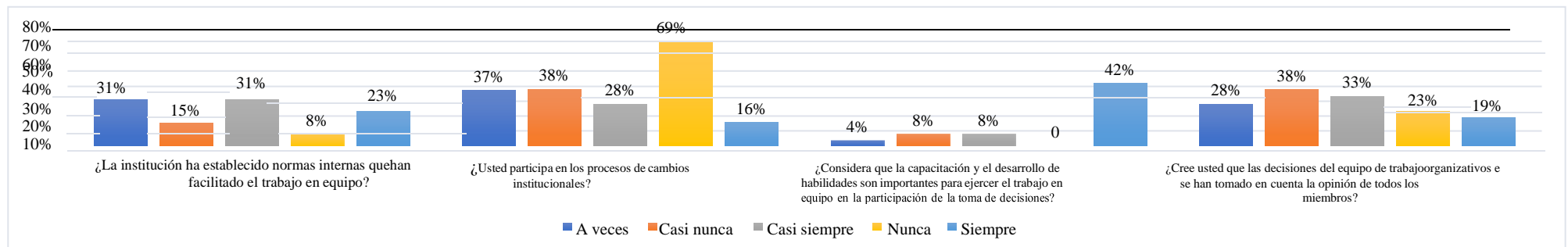
6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE ACUERDO A DIMENSIONES

Tabla 23: Consolidado de la dimensión 1 - Participación y Toma de Decisiones

| Dimensión | Pregunta | Aspectos Valorados | A veces | Porcentaje | Casi nunca | Porcentaje | Casi siempre | Porcentaje | Nunca | Porcentaje | Siempre | Porcentaje |
|------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|------------|------------|--------------|------------|-------|------------|---------|------------|
| Participación y Toma de Decisiones | 1 | ¿La institución ha establecido normas internas que han facilitado el trabajo en equipo? | 31 | 31% | 4 | 15% | 48 | 31% | 2 | 8% | 77 | 23% |
| | 2 | ¿Usted participa en los procesos de cambios organizativos e institucionales? | 37 | 37% | 10 | 38% | 43 | 28% | 18 | 69% | 54 | 16% |
| | 3 | ¿Considera que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer el trabajo en equipo en la participación de la toma de decisiones? | 4 | 4% | 2 | 8% | 13 | 8% | 0 | 0% | 143 | 42% |
| | 4 | ¿Cree usted que las decisiones del equipo de trabajo se han tomado en cuenta la opinión de todos los miembros? | 28 | 28% | 10 | 38% | 51 | 33% | 6 | 23% | 67 | 20% |
| Suma | | | 100 | 100% | 26 | 100% | 155 | 100% | 26 | 100% | 341 | 100% |

Nota. La presente tabla presenta el consolidado general de la dimensión de la Participación y toma de decisiones. Pacheco y Reascos (2023).

Figura 21: Consolidado de la dimensión 1 - Participación y Toma de Decisiones



Nota. La presente figura presenta el consolidado general de la dimensión de la Participación y toma de decisiones. Pacheco y Reascos (2023).

Análisis e Interpretación

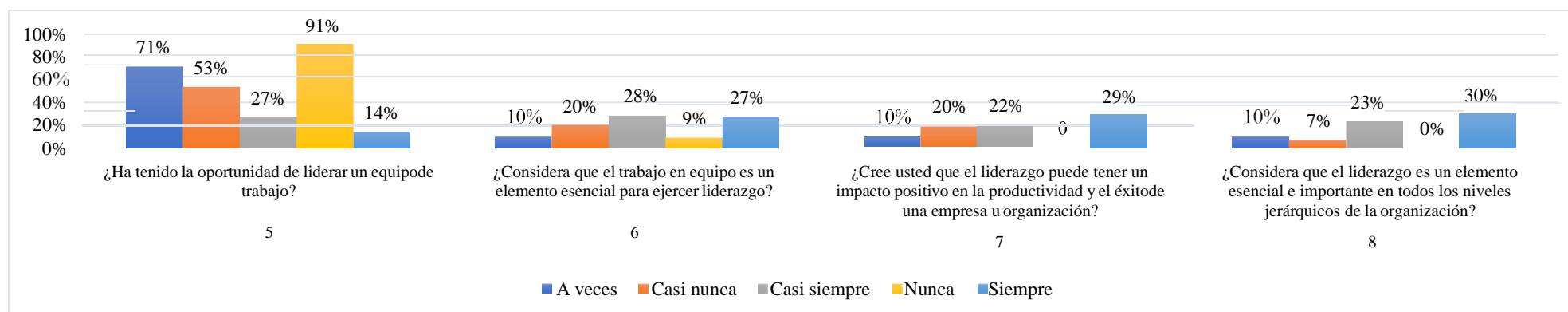
En la presente consolidación se puede apreciar dentro de los 4 primeros aspectos valorados sobre la dimensión de Participación y Toma de Decisiones que se evaluó a los empleados del MIES Latacunga, por lo cual se obtuvo datos relevantes dónde se puede destacar lo siguiente: 37 funcionarios que representan el 37% la cual mencionan que a veces participan en los procesos de cambios organizativos e institucionales, por otro lado, tenemos a 10 funcionarios que manifiestan con el 38% que casi nunca se ha tomado en cuenta la opinión de todos los miembros para las decisiones del equipo de trabajo, también 48 funcionarios que equivale al 31% dice que la Institución ha establecido normas internas que han facilitado el trabajo en equipo, por consiguiente 18 funcionarios que significa el 69% expresan que nunca participan en los procesos de cambios organizativos e institucionales y por último 143 funcionarios que simbolizan el 42% exponen que siempre la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer el trabajo en equipo en la participación de la toma de decisiones.

La participación y la toma de decisiones son importantes en una organización porque permiten que los miembros participen en la toma de decisiones, aumentando así su compromiso con las metas y objetivos de la organización. Además, la participación permite el intercambio de diferentes perspectivas y puntos de vista, lo que puede conducir a decisiones más informadas y precisas. Esto, a su vez, puede conducir a soluciones más creativas e innovadoras, al tiempo que aumenta la toma de decisiones y la ejecución efectiva. La participación también fomenta un ambiente de cooperación y trabajo en equipo, lo que puede aumentar la felicidad y satisfacción de los miembros de la organización.

Tabla 24: Consolidado de la dimensión 2 - Liderazgo

| Dimensión | Pregunta | Aspectos Valorados | A veces | Porcentaje | Casi nunca | Porcentaje | Casi siempre | Porcentaje | Nunca | Porcentaje | Siempre | Porcentaje |
|-------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|------------|------------|--------------|------------|-------|------------|---------|------------|
| Liderazgo | 5 | ¿Ha tenido la oportunidad de liderar un equipo de trabajo? | 52 | 71% | 8 | 53% | 34 | 27% | 10 | 91% | 58 | 14% |
| | 6 | ¿Considera que el trabajo en equipo es un elemento esencial para ejercer liderazgo? | 7 | 10% | 3 | 20% | 35 | 28% | 1 | 9% | 116 | 27% |
| | 7 | ¿Cree usted que el liderazgo puede tener un impacto positivo en la productividad y el éxito de una empresa u organización? | 7 | 10% | 3 | 20% | 27 | 22% | 0 | 0% | 125 | 29% |
| | 8 | ¿Considera que el liderazgo es un elemento esencial e importante en todos los niveles jerárquicos de la organización? | 7 | 10% | 1 | 7% | 28 | 23% | 0 | 0% | 126 | 30% |
| Suma | | | 73 | 100% | 15 | 100% | 124 | 100% | 11 | 100% | 425 | 100% |

Nota. La presente tabla presenta el consolidado general de la dimensión de Liderazgo. Pacheco y Reascos (2023).

Figura 22: Consolidado de la dimensión 2 - Liderazgo

Nota. La presente figura presenta el consolidado general de la dimensión de Liderazgo. Pacheco y Reascos (2023).

Análisis e Interpretación

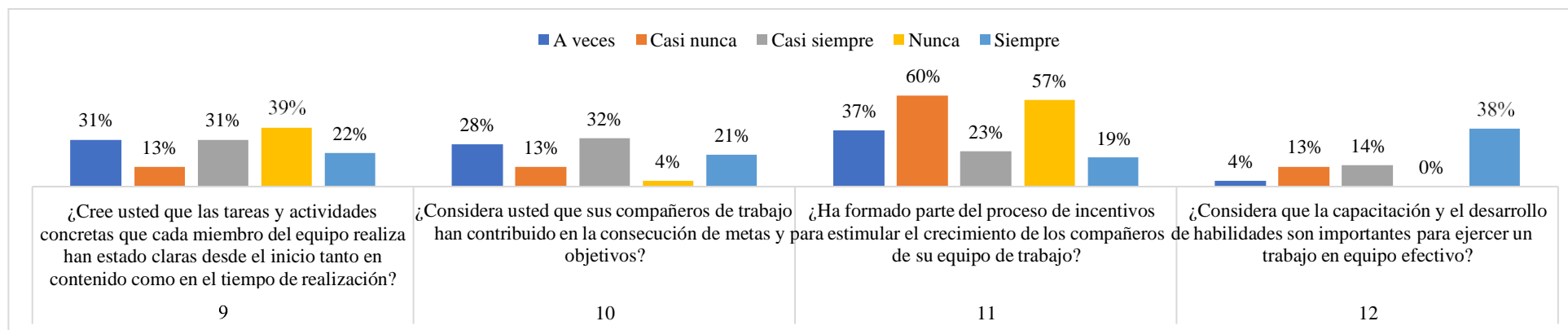
En la presente consolidación se puede apreciar dentro de los 4 siguientes aspectos valorados sobre la dimensión de Liderazgo que se evaluó a los empleados del MIES Latacunga, por lo cual se obtuvo datos relevantes dónde se puede destacar lo siguiente: 52 funcionarios que representan el 71% la cual mencionan que a veces han tenido la oportunidad de liderar un equipo de trabajo, por otro lado, tenemos a 3 funcionarios que manifiestan con el 20% dicen que casi nunca creen que el liderazgo puede tener un impacto positivo en la productividad y el éxito de una empresa u organización, también 35 funcionarios que equivale al 28% dicen que casi siempre el trabajo en equipo es un elemento esencial para ejercer liderazgo, por consiguiente 10 funcionarios que significa el 91% expresan que nunca han tenido la oportunidad de liderar un equipo de trabajos y por último 126 funcionarios que simbolizan el 30% exponen que siempre el liderazgo es un elemento esencial e importante en todos los niveles jerárquicos de la organización.

El liderazgo es importante en una organización por muchas razones. En primer lugar, es esencial para la supervivencia de cualquier organización, porque el líder adecuado puede dirigir y guiar a los empleados hacia las metas establecidas. Además, el liderazgo también puede ayudar a desarrollar un sentido de propiedad y empoderar a los empleados, lo que puede aumentar su motivación y compromiso con el trabajo. Otra ventaja del liderazgo es la capacidad de escuchar diferentes perspectivas y considerar opciones, lo que puede conducir a decisiones mejores y más informadas para toda la organización. En última instancia, el liderazgo efectivo puede mejorar la cultura de una organización, ayudar a retener empleados talentosos a largo plazo y contribuir al éxito general de la empresa.

Tabla 25: Consolidado de la dimensión 3 - *Trabajo en equipo y Coordinación*

| Dimensión | Pregunta | Aspectos Valorados | A Veces | Porcentaje | Casi nunca | Porcentaje | Casi siempre | Porcentaje | Nunca | Porcentaje | Siempre | Porcentaje |
|----------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|------------|------------|--------------|------------|-------|------------|---------|------------|
| Trabajo en equipo y Coordinación | 9 | ¿Cree usted que las tareas y actividades concretas que cada miembro del equipo realiza han estado claras desde el inicio tanto en contenido como en el tiempo de realización? | 29 | 31% | 2 | 13% | 58 | 31% | 9 | 39% | 73 | 22% |
| | 10 | ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han contribuido en la consecución de metas y objetivos? | 27 | 28% | 2 | 13% | 60 | 32% | 1 | 4% | 72 | 21% |
| | 11 | ¿Ha formado parte del proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo? | 35 | 37% | 9 | 60% | 42 | 23% | 13 | 57% | 63 | 19% |
| | 12 | ¿Considera que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer un trabajo en equipo efectivo? | 4 | 4% | 2 | 13% | 26 | 14% | 0 | 0% | 130 | 38% |
| Suma | | | 95 | 100% | 15 | 100% | 186 | 100% | 23 | 100% | 338 | 100% |

Nota. La presente tabla presenta el consolidado general de la dimensión de Trabajo en equipo y Coordinación. Pacheco y Reascos (2023).

Figura 23: Consolidado de la dimensión 3 - *Trabajo en equipo y Coordinación*

Nota. La presente figura presenta el consolidado general de la dimensión de Trabajo en equipo y Coordinación. Pacheco y Reascos (2023).

Análisis e Interpretación

En la presente consolidación se puede apreciar dentro de los 4 siguientes aspectos valorados sobre la dimensión de Trabajo en equipo y coordinación que se evaluó a los empleados del MIES Latacunga, por lo cual se obtuvo datos relevantes dónde se puede destacar lo siguiente: 35 funcionarios que representan el 37% la cual mencionan que a veces han formado parte del proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo, por otro lado, tenemos a 9 funcionarios que manifiestan con el 60% dicen que casi nunca han formado parte del proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo, también 60 funcionarios que equivale al 32% dicen que casi siempre los compañeros de trabajo han contribuido en la consecución de metas y objetivos, por consiguiente 9 funcionarios que significa el 39% expresan que nunca las tareas y actividades concretas que cada miembro del equipo realiza han estado claras desde el inicio tanto en contenido como en el tiempo de realización y por último 130 funcionarios que simbolizan el 38% exponen que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer un trabajo en equipo efectivo.

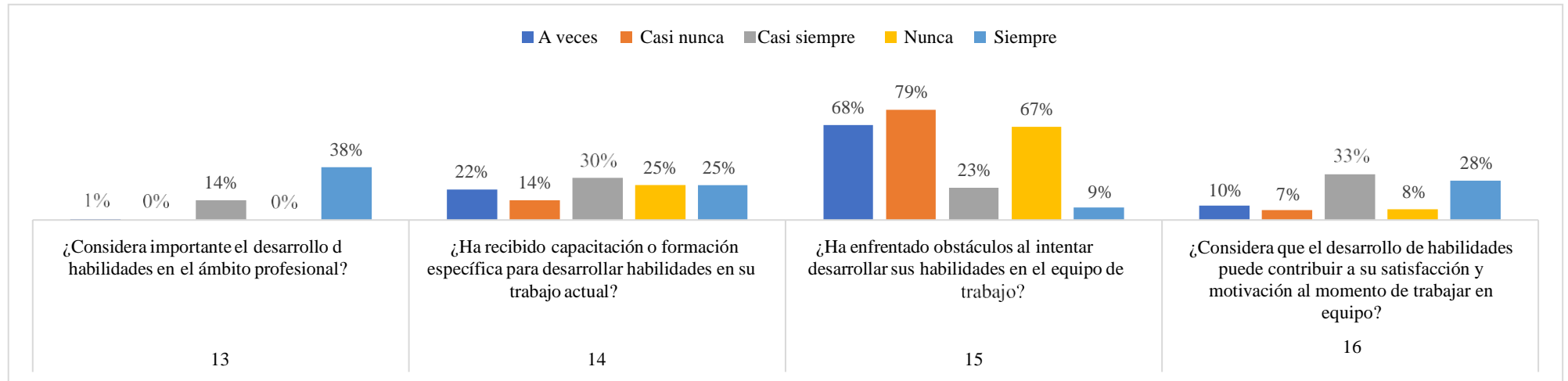
El trabajo en equipo y la coordinación son importantes en una empresa por muchas razones. Primero, construyen un sentido de corresponsabilidad y empoderamiento entre los empleados, lo que aumenta su motivación y compromiso con el trabajo. También mejoran la comunicación y la eficiencia, lo que puede conducir a una mayor productividad y mejores resultados generales. Además, el trabajo en equipo y la coordinación permiten escuchar diferentes perspectivas y considerar opciones, lo que puede conducir a decisiones más informadas y mejores para toda la organización. Finalmente, el buen trabajo en equipo y la coordinación pueden mejorar la cultura organizacional, ayudar a retener empleados talentosos a largo plazo y contribuir al éxito general de la empresa.

Tabla 26: Consolidado de la dimensión 4 - *Desarrollo de Habilidades*

| Dimensión | Pregunta | Aspectos Valorados | A veces | Porcentaje | Casi nunca | Porcentaje | Casi siempre | Porcentaje | Nunca | Porcentaje | Siempre | Porcentaje |
|-----------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|------------|------------|--------------|------------|-------|------------|---------|------------|
| Desarrollo de Habilidadde : | 13 | ¿Considera importante el desarrollo de habilidades en el ámbito profesional? | 1 | 1% | 0 | 0% | 20 | 14% | 0 | 0% | 141 | 38% |
| | 14 | ¿Ha recibido capacitación o formación específica para desarrollar habilidades en su trabajo actual? | 20 | 22% | 4 | 14% | 43 | 30% | 3 | 25% | 92 | 25% |
| | 15 | ¿Ha enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo? | 63 | 68% | 23 | 79% | 33 | 23% | 8 | 67% | 35 | 9% |
| | 16 | ¿Considera que el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo? | 9 | 10% | 2 | 7% | 47 | 33% | 1 | 8% | 103 | 28% |
| Suma | | | 93 | 100% | 29 | 100% | 143 | 100% | 12 | 100% | 371 | 100% |

Nota. La presente tabla presenta el consolidado general de la dimensión de Desarrollo de Habilidades. Pacheco y Reascos (2023).

Figura 24: Consolidado de la dimensión 4 - *Desarrollo de Habilidades*



Nota. La presente figura presenta el consolidado general de la dimensión de Desarrollo de Habilidades. Pacheco y Reascos (2023).

Análisis e Interpretación

En la presente consolidación se puede apreciar dentro de los 4 primeros aspectos valorados sobre la dimensión de Desarrollo de Habilidades que se evaluó a los empleados del MIES Latacunga, por lo cual se obtuvo datos relevantes dónde se puede destacar lo siguiente: 63 funcionarios que representan el 68% la cual mencionan que a veces han enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo, por otro lado, tenemos a 23 funcionarios que manifiestan con el 79% que casi nunca se han enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo, también 47 funcionarios que equivale al 33% dice que casi siempre el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo, por consiguiente 3 funcionarios que significa el 25% expresan que nunca han recibido capacitación o formación específica para desarrollar habilidades en su trabajo actual y por último 141 funcionarios que simbolizan el 38% exponen que siempre es importante el desarrollo de habilidades en el ámbito profesional.

El desarrollo de las habilidades de los empleados es importante ya que permite convertir la información en conocimiento aprendido, aumentar la productividad del equipo, preparar a los mejores profesionales y contribuir a la competitividad de la organización. Además, el desarrollo de habilidades permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y mejorar las existentes, lo que puede aumentar su eficiencia y eficacia en el trabajo. También puede mejorar la conciencia cultural de una organización y ayudar a retener empleados talentosos a largo plazo.

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Uno de los principales hallazgos es la existencia de una brecha entre los procesos de participación y la toma de decisiones ya que 28 funcionarios del MIES que corresponden al 17,3% mencionaron que a veces tienen la potestad de opinar en la toma de decisiones en la institución. Aunque se han llevado a cabo consultas, espacios de diálogo, la conexión entre la retroalimentación, la formulación de políticas y programas parece ser débil. Esto podría deberse a la falta de mecanismos claros para incorporar en las decisiones finales, así como a la falta de seguimiento y comunicación sobre cómo se utilizan los aportes de los funcionarios.

Algunos de los desafíos identificados en relación con el liderazgo en el MIES Latacunga, de acuerdo a los 52 funcionarios que corresponden al 32,1% mencionaron que a veces tienen la oportunidad de liderar en el equipo de trabajo, también se podría incluir la falta de claridad en la visión estratégica, la resistencia al cambio en momentos de reestructuración y la posible desconexión entre los niveles de liderazgo y la realidad en el terreno. Además, si no se promueve una cultura de liderazgo ético y valores compartidos, podría haber problemas de coherencia y alineación en la implementación de políticas.

El trabajo en equipo y la coordinación en el MIES Latacunga se obtuvo en primera instancia de los 35 funcionarios que corresponden al 21,6% mencionaron que a veces y 13 que corresponden al 8% expresa que nunca, esto quiere decir que son factores críticos para el éxito en la implementación de políticas y programas de inclusión social. Al mejorar la colaboración interdepartamental, fomentar una comunicación efectiva y promover el liderazgo colaborativo, es posible optimizar los esfuerzos y lograr un impacto más significativo en la comunidad atendida.

El desarrollo de habilidades es un componente crucial para el crecimiento individual, la mejora de la calidad de vida y el fortalecimiento de la comunidad en general. En el contexto del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) en Latacunga se obtuvo que 63 funcionarios que corresponden al 38,9% manifiestan que a veces y 23 que corresponden al 14,2% indican que casi nunca han tenido la oportunidad de desarrollar ampliamente sus habilidades, el análisis de los

resultados relacionados con el desarrollo de habilidades proporciona información valiosa sobre cómo se están abordando las necesidades de capacitación y formación de los funcionarios y cómo esto contribuye a la misión de inclusión económica y social.

Los resultados que se obtuvo en la encuesta de acuerdo a esta dimensión es que 78 funcionarios que corresponden al 48,1% manifiestan que a veces ponen en práctica la comunicación efectiva y 25 que corresponden al 15,4% mencionan que siempre han presenciado una incómoda experiencia por la mala información que se puede dar en el trabajo, claramente se puede identificar desafíos potenciales en la comunicación efectiva en el MIES Latacunga, como la falta de canales de comunicación formales, la posible falta de claridad en la transmisión de objetivos y la resistencia al cambio en la adopción de nuevas tecnologías o metodologías de comunicación.

8. DISEÑO DE LA PROPUESTA

8.2. Estrategias de trabajo en equipo para el mejoramiento de las Áreas del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES]

Datos Informativos

Institución Ejecutora: Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] de la ciudad de Latacunga.

Beneficiarios

Directos: funcionarios del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Indirectos: Clientes

Ubicación

Calles Sánchez de Orellana y Luis Fernando Ruíz (ex Instituto de la Niñez y la Familia – INFA) sector El Loreto, Latacunga.

Figura 25: Ubicación

Nota. Ubicación del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) – Distrito Latacunga. Tomado de Google Maps 2023.

Tiempo Estimado en la Ejecución Inicio: Abril 2023

Equipo Responsable

Investigadores: Pacheco Córdova Alexandra Katherine, Reascos Morales Anderson Amado.

9. PROPUESTA

9.1. Historia del Ministerio de Inclusión Económica y Social

El Ministerio de Inclusión Económica y Social de Ecuador es la cartera de Estado encargada de incluir en los ámbitos económicos, culturales y sociales a la población empobrecida; así mismo tiene como meta llevar a la gente a salir del asistencialismo, paternalismo y clientelismo político.

Fue creado en 1979 con el nombre de "Ministerio de Bienestar Social" por el presidente Jaime Roldós Aguilera. La primera persona al mando del ministerio fue la licenciada Margarita Cedeño Gómez. En 2007 el presidente Rafael Correa le cambió el nombre al que lleva en la actualidad de Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

El Ministerio de Inclusión Económica y Social garantiza la continuidad de todos los servicios que actualmente presta a la ciudadanía y continuará haciendo todos los esfuerzos necesarios para la mejorar de calidad de la atención. Las y los ciudadanos pueden acercarse a las oficinas del MIES en las 24 provincias pararealizar todas las consultas que tengan respecto a la prestación de servicios.

9.2. Misión

Establecer y ejecutar políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención al ciclo de vida de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y aquellos que se encuentran en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad social y salida de la pobreza.

9.3. Visión

“Ser la entidad pública líder en la inclusión social para los grupos de atención prioritaria y aquellos que se encuentran en situación de pobreza para aportar a su movilidad social”.

9.4. Estado Actual

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de Latacunga cuenta desde el mes de noviembre con una renovada infraestructura en las calles Sánchez de Orellana y Luis Fernando Ruíz (ex Instituto de la Niñez y la Familia – INFA) en el sector de Loreto, Latacunga. Para la directora Distrital del MIES en Latacunga (e), Marisol Ocaña, el nuevo edificio brindará una mejor y más cómoda atención a los usuarios de los servicios de esta cartera de Estado en Cotopaxi. “Sobre un área aproximada de 1.630 metros cuadrados existen áreas verdes, amplios espacios para los usuarios de atención directa e indirecta proveniente de los 57 convenios firmados, a quienes diariamente recibimos en nuestras instalaciones”.

La Coordinación Zonal 3 del MIES lideró el proceso administrativo desde 2015 para la rehabilitación del edificio donde funcionaba el ex INFA. Allí existen áreas verdes, sala de capacitaciones, auditorio, amplios espacios de atención a los usuarios de los diferentes servicios que brinda el MIES, modernas oficinas, estacionamientos, entre otros. La inversión aproximada es de 150.000 dólares.

En la actualidad Msc. Evelyn Mireya Espinosa Gallardo es la nueva directora distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) en Latacunga, provincia de Cotopaxi que se encuentra integrada por los cantones de Latacunga, La Maná, Pujilí, Pangua, Salcedo, Saquisilí y Sigchos.

9.5. Estructura Organizacional

Figura 26: Organigrama estructural del Ministerio de Inclusión Económica y Social



Nota. Estructura orgánica del nivel Desconcentrado de la Dirección Distrital Tipo B por la cual se evidencia sus funciones. Fuente: Ministerio de Inclusión Económica y Social.

9.6. Presencia de Medios

En la actualidad los medios de comunicación cuentan con más herramientas gracias a los avances tecnológicos. Los medios de comunicación que utilizan en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] son las redes sociales, Facebook, WhatsApp, puesto que son las herramientas que conforman parte de su trabajo diario, revistas, radio, prensa, cadenas de televisión y páginas web en internet. También hay que seguir de cerca otros factores de este ecosistema de los medios de comunicación de masas que convergen como proveedores de contenidos digitales. Se trata de las agencias de información.

9.7. Estrategias de Trabajo en Equipo para el Mejoramiento de las Áreas del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Luego de haber realizado la recolección de datos y analizado las preguntas planteadas a través del cuestionario SERVQUAL, el personal que laboran al interior de la Institución objeto de estudio, se pudo observar que existen falencias al trabajar en equipo, sin tomar en cuenta que esto juega un papel muy importante en el desarrollo y crecimiento de la organización encaminado al éxito, lo que permite proyectar una imagen positiva para la institución, generando un ambiente laboral acogedor y cómodo donde sus inquietudes sean escuchadas y valoradas.

Actualmente las instituciones públicas se han vuelto un foco de atención debido a los

diferentes casos que se han presentado, así mismo en ciertas ocasiones se ha juzgado la forma en que las instituciones públicas cumplen sus funciones.

Considerando que el Ministerio de Inclusión Económica y Social pertenece al sector público, uno de los mayores intereses del grupo de investigadores de este proyecto de investigación es hacer de ésta institución un referente de éxito organizacional a nivel nacional que resalte por su calidad en el trabajo en equipo que se maneja al interior de la misma, por lo tanto, la generación e implementación de estrategias específicas serán de total ayuda para la institución, es por eso que el objetivo principal es Establecer las estrategias adecuadas para el desarrollo de capacidades y habilidades, dotando de técnicas que conduzcan al crecimiento institucional, a través de la práctica de trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] ubicado en el cantón Latacunga, período 2023.

9.7.1. Objetivos

9.7.1.1. Objetivo General.

Promover y fortalecer el trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIESS), a fin de mejorar la eficiencia y efectividad de los programas y servicios que ofrece.

9.7.1.2. Objetivos Específicos.

- Implementar actividades y talleres de sensibilización y formación para fomentar la importancia del trabajo en equipo, destacando sus beneficios para la productividad y el logro de objetivos compartidos.
- Establecer estrategias de comunicación efectiva que faciliten el intercambio de información entre las diferentes áreas del MIES, promoviendo la transparencia, la retroalimentación constructiva y la resolución de conflictos de manera colaborativa.
- Desarrollar iniciativas que propicien la integración entre los equipos de trabajo, incentivando la creación de proyectos conjuntos, facilitando espacios para compartir ideas, conocimientos y mejores prácticas.
- Adquirir y utilizar plataformas y herramientas digitales que faciliten la colaboración y el trabajo en equipo, como sistemas de gestión de proyectos, videoconferencias, plataformas de colaboración en tiempo real.

9.8. Diagnóstico de los problemas obtenidos previo al levantamiento de la información realizada en el Ministerio de Inclusión Económico y Social (MIES) – Latacunga.

Dimensión 1 Participación y toma de decisiones- Problema 1: Acerca de la opinión del equipo de trabajo para la toma de decisiones en una empresa, 28 funcionarios que corresponden al 17,3% mencionaron que a veces tienen la potestad de opinar en la toma de decisiones en la institución ya que se les toma en cuenta rara vez y se sienten desmotivados y desvalorados por ello.

Dimensión 2 Liderazgo - Problema 2: Acerca de la oportunidad de liderar un equipo de trabajo, 52 funcionarios que corresponden al 32,1% mencionaron que a veces tienen dicha oportunidad porque no se les ha permitido liderar con frecuencia dentro de las actividades que se les ha asignado.

Dimensión 3 Trabajo en equipo y Coordinación – Problema 3: Acerca de formar parte del proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo, 35 funcionarios que corresponden al 21,6% mencionaron que a veces y 13 que corresponden al 8% expresa que nunca, estos datos son relevantes ya que, ellos no han sido participes del mencionado proceso y se debería estimular para que todo el equipo de trabajo tenga ese sentido de pertenencia que les hace falta.

Dimensión 4 Desarrollo de habilidades – Problema 4: Al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo se obtuvieron los siguientes resultados, 63 funcionarios que corresponden al 38,9% manifiestan que a veces y 23 que corresponden al 14,2% indican que casi nunca, esto se da porque los colaboradores tienen miedo a fracasar y no aceptar sus miedos ante las carencias de algunas habilidades y esquivan los obstáculos porque piensan que no son capaces de resolverlos ni superarlos.

Dimensión 5 Comunicación efectiva – Problema 5: Acerca de la experimentación de situaciones en las que una comunicación deficiente haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo, dentro de los datos importantes se puede apreciar que 78 funcionarios que

corresponden al 48,1% manifiestan que a veces y 25 que corresponden al 15,4% expresan que siempre han presenciado una incómoda experiencia, esto debido a la mala información que se puede dar en el trabajo por ende esto genera conflictos o malos entendidos y por ello se crea un ambiente de desconfianza con todo el equipo involucrado.

9.9. Estructura de la propuesta

9.9.1. Estrategia 1. Dimensión de Participación y Toma de Decisiones Fomentar

la Participación del Equipo de Trabajo en la Toma de Decisiones. **Problema**

El problema fundamental es sobre la falta de la opinión del equipo de trabajo para la toma de decisiones en una empresa, 28 funcionarios del MIES que corresponden al 17,3% mencionaron que a veces tienen la potestad de opinar en la toma de decisiones en la institución ya que sus puntos de vista y propuestas se les toma en cuenta rara vez.

Al fomentar la participación del equipo de trabajo en la toma de decisiones, la empresa puede aprovechar el potencial colectivo de sus empleados y tomar decisiones más sólidas y efectivas. Además, se fortalece la relación entre los miembros del equipo y se construye una cultura de trabajo más inclusiva y participativa.

Tabla 27: *Propuesta de fomentar la participación del equipo de trabajo*

| Nombre propuesto: Fomentar la Participación del Equipo de Trabajo en la Toma de Decisiones | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: Promover una cultura de participación y colaboración en la toma de decisiones dentro del equipo de trabajo. | | | |
| Estrategias | Actividades | Recursos | Responsables |
| Identificar las necesidades del equipo mediante la utilización de herramientas de colaboración | <ul style="list-style-type: none"> • Proponer capacitación en herramientas tecnológicas • Gestionar proyectos en línea • Desarrollar plataformas de colaboración social | <ul style="list-style-type: none"> • Big data • Árbol de decisiones • Matriz de decisión • Lluvia de ideas | Encargado del departamento de TIC del MIES – Distrito Latacunga. |
| Definir objetivos claros para evaluar el impacto de la participación | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones de seguimiento regular • Ejecutar encuestas de satisfacción y retroalimentación • Dar seguimiento de tareas y plazos • Diseñar matriz de responsabilidades | <ul style="list-style-type: none"> • Google Forms • Plataforma de desempeño de Crehana | Encargado del Departamento de Talento Humano del MIES – Distrito Latacunga. |

Nota. Propuesta de fomentar la participación del equipo de trabajo en la toma de decisiones en el MIES. *Elaborado por.* Pacheco y Reascos (2023).

9.9.2. Estrategia 2. Dimensión de Liderazgo

Programa de desarrollo de liderazgo para fomentar oportunidades que permitan liderar equipos de trabajo.

Problema

El problema en este ámbito es la falta de oportunidad para liderar un equipo de trabajo, 52 funcionarios que representan el 32,1% mencionaron que a veces tienen dicha oportunidad porque no se les ha dado la oportunidad para ejercer liderazgo en las actividades que realizan.

Mediante la implementación de un programa de desarrollo de liderazgo, la organización podrá abordar la falta de oportunidades de liderar un equipo de trabajo y preparar a sus colaboradores para asumir roles de liderazgo en el futuro. Esto no solo beneficiará a los empleados individualmente, sino también al rendimiento, crecimiento y productividad de la institución.

Tabla 28: *Propuesta de Programa de desarrollo de liderazgo*

| Nombre propuesto: Programa de Desarrollo de Liderazgo para Fomentar Oportunidades de Liderar Equipos de Trabajo | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: Identificar y preparar a empleados con potencial de liderazgo, brindándoles las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para asumir roles de liderazgo en el futuro. | | | |
| Estrategias | Actividades | Recursos | Responsables |
| Medir el desempeño y la adaptación de los nuevos talentos a medida que se integran en el equipo. | <ul style="list-style-type: none"> • Participar en iniciativas de cambio en la Institución • Evaluar la comunicación y escucha activa • Participar en grupos de trabajo • Realizar observaciones de resiliencia y adaptabilidad | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño • Pruebas de aptitud • Retroalimentación de supervisores y autoevaluaciones. | Encargado del departamento de Talento Humano del MIES Distrito Latacunga. |
| Ofrecer oportunidades de mentoría y coaching para el desarrollo profesional. | <ul style="list-style-type: none"> • Efectuar sesiones de autoevaluación • Cumplir sesiones de seguimiento con líderes • Realizar sesiones de coaching grupal • Ejecutar evaluaciones y mejora continua | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Charlas • Talleres | Encargado del departamento de Talento Humano del MIES Distrito Latacunga. |

Nota. Propuesta de Programa de desarrollo de liderazgo para fomentar oportunidades de liderar equipos de trabajo en el MIES. *Elaborado por.* Pacheco y Reascos (2023).

9.9.3. .3. Estrategia 3 - Trabajo en equipo y Coordinación

Programa de Incentivos para Estimular el Crecimiento del Equipo de Trabajo

Problema

El problema principal es formar parte del proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo, de acuerdo a los funcionarios encuestados, 35 que corresponden al 21,6% mencionaron que a veces y 13 que corresponden al 8% respondieron que nunca, estos datos son relevantes ya que ellos no han sido partícipes del mencionado proceso y se debería estimular para que todo el equipo de trabajo tenga ese sentido de pertenencia que les hace falta en su gran mayoría.

Sería importante establecer un programa de incentivos bien estructurado que fomente el crecimiento de los compañeros de equipo que tenga un impacto significativo en la motivación, el rendimiento y la cohesión del equipo de trabajo, impulsando el éxito tanto a nivel individual como organizacional.

Tabla 29: *Propuesta de Programa de incentivos*

| Nombre propuesto: Programa de Incentivos para Estimular el Crecimiento del Equipo de Trabajo | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: Fomentar y apoyar el crecimiento personal y profesional de los compañeros de equipo, reconociendo y recompensando el esfuerzo, el aprendizaje continuo, y el logro de metas individuales y grupales. | | | |
| Estrategias | Actividades | Recursos | Responsables |
| Ofrecer oportunidades de desarrollo integral y profesional. | <ul style="list-style-type: none"> Realizar cursos de capacitación profesional talleres de crecimiento personal y profesional. Acceder a recursos educativos Efectuar concursos y desafíos internos | <ul style="list-style-type: none"> Material didáctico Folletos Material visual | Encargado del Departamento de Talento Humano del MIES – Distrito Latacunga. |
| Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas diversificado. | <ul style="list-style-type: none"> Incentivar económicamente para reconocer el rendimiento excepcional. Otorgar Bonos o ascensos Publicar reconocimientos en redes sociales internas Exponer reconocimientos en reuniones de equipo para que los líderes y colegas reconozcan el esfuerzo y logros de los demás. | <ul style="list-style-type: none"> Financiero | Encargado del departamento de Finanzas del MIES – Distrito Latacunga. |

Nota. Propuesta de Programa de incentivos para estimular el crecimiento del equipo de trabajo en el MIES.
Elaborado por. Pacheco y Reascos (2023).

9.9.4. Estrategia 4 - Desarrollo de habilidades

Programa de Desarrollo de Habilidades con Enfoque en la Superación de Obstáculos

Problema

Por otro lado se identificó otro problema que es el de no enfrentar los obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo, luego de la aplicación de encuestas pudimos observar que 63 funcionarios que corresponden al 38,9% manifiestan que a veces y 23 que corresponden al 14,2% indican que casi nunca, esto se da porque los colaboradores tienen miedo a fracasar y no aceptar sus miedos ante las carencias de algunas habilidades y evaden los obstáculos porque piensan que no son capaces de resolverlos ni superarlos.

Mediante la implementación de un programa de desarrollo de habilidades con un enfoque en la superación de obstáculos, el equipo de trabajo puede fortalecer sus capacidades y superar los desafíos que puedan surgir en el proceso de desarrollo. Esto permitirá a los empleados alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera más significativa al éxito y crecimiento de la organización.

Tabla 30: Propuesta de Programa de desarrollo de habilidades

| Nombre propuesto: Programa de Desarrollo de Habilidades con Enfoque en la Superación de Obstáculos | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: Brindar a los miembros del equipo las herramientas, el apoyo y el ambiente necesario para enfrentar y superar los desafíos que puedan surgir durante el proceso de desarrollo de habilidades. | | | |
| Estrategias | Actividades | Recursos | Responsables |
| Fomentar la experimentación y el aprendizaje entre todos los funcionarios. | <ul style="list-style-type: none"> • Crear una plataforma de Ideas y sugerencias para la mejora de la Institución. • Establecer un programa de rotación de equipos. • Formar mesas redondas de innovación para que puedan compartir ideas y solucionar desafíos. | <ul style="list-style-type: none"> • Gamificaciones • Ejercicios prácticos • Cuestionarios interactivos • Videos • Webinars • Conferencias | Encargado del departamento de TIC o del MIES Distrito –Latacunga. |
| Implementar una comunidad de apoyo generando bienestar y satisfacción en los empleados. | <ul style="list-style-type: none"> • Proponer espacios de colaboración físicos y virtuales • Establecer un comité de bienestar y apoyo • Elaborar un mural de agradecimiento entre funcionarios • Crear programas de reconocimiento entre pares | <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de grupo • Foros de discusión • Sesiones de intercambio de conocimientos. | Encargado del departamento de Talento Humano del MIES – Distrito Latacunga. |

Nota. Propuesta de Programa de desarrollo de habilidades con enfoque en la superación de obstáculos en el MIES.
Elaborado por. Pacheco y Reascos(2023).

9.9.5. Estrategia 5 – Comunicación Efectiva

Programa de Mejora de la Comunicación y Restauración de la Confianza en el Equipo de Trabajo.

Problema

En este ámbito el problema que tiene prioridad es sobre la experiencia vivida en situaciones en las que una comunicación deficiente ha afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo. Dentro de los datos importantes lo que se puede apreciar es que 78 funcionarios que corresponden al 48,1% manifiestan que a veces ponen en práctica la comunicación efectiva y 25 que corresponden al 15,4% mencionan que siempre han presenciado una incómoda experiencia por la mala información que se puede dar en el trabajo, por ende, esto genera conflictos o malos entendidos y por ello se crea un ambiente hostil de desconfianza con todo el equipo involucrado.

La implementación de un programa de mejora de la comunicación y restauración de la confianza, el equipo de trabajo puede superar los desafíos causados por una comunicación deficiente. Al fortalecer las habilidades comunicativas y promover un ambiente de apertura y respeto, el equipo podrá trabajar de manera más efectiva y colaborativa, lo que resultará en un rendimiento mejorado y una mayor satisfacción laboral.

Tabla 31: *Propuesta de Programa de mejora de la comunicación y confianza*

| Nombre propuesto: Programa de Mejora de la Comunicación y Restauración de la Confianza en el Equipo de Trabajo | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo: Fortalecer los lazos dentro del equipo, mejorar la calidad de la comunicación y reconstruir la confianza perdida para lograr un ambiente de trabajo más colaborativo y efectivo. | | | |
| Estrategias | Actividades | Recursos | Responsables |
| Planificar el contenido de los talleres, dividiendo los temas en sesiones individuales para abordar aspectos clave de la comunicación interna y externa del MIES. | <ul style="list-style-type: none"> Realizar talleres de Comunicación Efectiva Elaborar mapas de empatía Efectuar juegos de roles interactivos | <ul style="list-style-type: none"> Sitios web y blogs especializados en habilidades de comunicación Aplicaciones móviles ofrecen ejercicios y consejos para mejorar la comunicación | Encargado del departamento de Talento Humano del MIES – Distrito Latacunga. |
| Desarrollar un aprendizaje práctico y participativo para aplicar habilidades efectivas de resolución de conflictos. | <ul style="list-style-type: none"> Proporcionar capacitación en resolución de conflictos Efectuar debates Constructivos Presentar entrenamientos en Comunicación Asertiva | <ul style="list-style-type: none"> Manejo de Diálogo Buen manejo de confrontación Actividades de Mediación Seminarios y talleres para la resolución de conflictos en el equipo de trabajo. | Personal del MIES Distrito - Latacunga. |

Nota. Propuesta de Programa de mejora de la comunicación y restauración de la confianza en el equipo de trabajo en el MIES. *Elaborado por.* Pachecoy Reascos (2023).

10. IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS)

10.1. Impacto Social

Este proyecto investigativo posee un impacto de relevancia positiva para el MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL institución pública ubicada en la ciudad de Latacunga específicamente dirigida para los funcionarios de las distintas áreas, posee un impacto social ya que beneficia directamente a los clientes internos y externos, socios y personal que labora en la institución, generando un impacto significativo.

El trabajo en equipo puede permitir una distribución más equitativa de la carga de trabajo, lo que conduce a una mayor eficiencia en la realización de tareas y proyectos. Los miembros del equipo pueden aprovechar sus fortalezas individuales para abordar desafíos de manera más efectiva.

Al congregar a personas con diferentes antecedentes, habilidades y perspectivas, el trabajo en equipo fluye y puede llevar a una toma de decisiones más informada y equilibrada, fomentando la generación de ideas creativas e innovadoras, desarrollando y potencializando habilidades de comunicación, liderazgo, resolución de conflictos y negociación.

Estas habilidades no solo son valiosas dentro del equipo de trabajo, sino que también se pueden transferir a otras áreas de la vida laboral y personal, hacer que sientan la sensación de pertenencia a un equipo permitirá alcanzar una colaboración exitosa, mejorando la satisfacción laboral y el compromiso de sus colaboradores.

10.2. Impacto Económico

El trabajo en equipo puede tener un impacto económico significativo en diversos ámbitos, es importante resaltar que el trabajo en equipo bien coordinado puede aumentar la productividad en las organizaciones. Cuando los individuos trabajan juntos, pueden aprovechar sus habilidades complementarias para abordar tareas de manera más eficiente y efectiva. Esto puede llevar a la finalización de proyectos en menos tiempo y con menos recursos, lo que a su

vez puede tener un impacto positivo en la economía al reducir los costos y aumentar la producción, el ser innovadores puede conducir al desarrollo de nuevos productos, servicios y tecnologías que tienen el potencial de impulsar el crecimiento económico. Esto puede prevenir decisiones impulsivas o basadas en opiniones individuales, lo que a su vez puede evitar pérdidas económicas.

Los equipos pueden optimizar la asignación de recursos, reducir el desperdicio y aprovechar al máximo los activos disponibles. Esto puede conducir a una gestión de costos más efectiva y ahorros financieros en las organizaciones. La capacidad de colaborar efectivamente y aprovechar las fortalezas individuales puede permitir a las empresas innovar y adaptarse rápidamente a los cambios económicos y del mercado, lo que a su vez puede mejorar su posición competitiva.

10.3. Impacto Técnico

Con la adopción de las estrategias propuestas por parte del equipo de investigadores dentro del establecimiento el impacto técnico que se generará será considerable, pues los requerimientos técnicos y de conocimiento no son muy exigentes, tomando en cuenta que los colaboradores que trabajan al interior del MIES cuentan con una sólida preparación profesional, los niveles de complejidad que quizá puedan llegar a surgir serán solventados con rapidez.

11.

CAPITULO V

11.1. Conclusiones

De acuerdo a la importancia del trabajo en equipo en el MIES Latacunga se puede decir que la participación de los empleados juega un papel fundamental en el logro de los objetivos y metas establecidas. La colaboración entre los miembros del equipo permite aprovechar las habilidades y fortalezas individuales para resolver desafíos de manera más eficiente y efectiva.

Por otro lado, una comunicación abierta y efectiva es esencial para el éxito del trabajo en equipo en el MIES Latacunga. La falta de comunicación puede dar lugar a malentendidos, duplicación de esfuerzos y falta de alineación en las tareas y proyectos. La comunicación constante y clara promueve un ambiente de trabajo armonioso y una distribución adecuada de responsabilidades.

En el impacto de los resultados de la encuesta realiza a los funcionarios, las experiencias en el MIES Latacunga demuestran que los proyectos y programas que involucran un trabajo en equipo sólido tienden a generar mejores resultados. La diversidad de perspectivas y la colaboración entre diferentes áreas y roles conducen a soluciones más creativas e innovadoras, así como a una mayor eficacia en la implementación de iniciativas.

11.2. Recomendaciones

Promover la formación de equipos multidisciplinarios que reúnan a personas con diversas habilidades y conocimientos, provenientes de diferentes áreas del MIES Latacunga. Esto permitirá abordar los desafíos desde múltiples perspectivas y enriquecer las soluciones propuestas.

Establecer canales de comunicación claros al momento de implementar sistemas de comunicación estructurados, como reuniones regulares, herramientas de colaboración en línea y plataformas de gestión de proyectos. Estos canales garantizarán que la información fluya de manera eficiente entre los miembros del equipo y se eviten malentendidos.

Un factor fundamental es incentivar la colaboración y reconocimiento, esto se da al momento de reconocer y premiar los logros individuales y de equipo puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia. Además, promover una cultura donde compartir ideas y colaborar sea valorado fomentará la

participación activa de todos los miembros y mejorará el ambiente laboral.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Almengor, S. (2021). *Estrategias para el desarrollo del Capital Humano con base a la comunicación asertiva en el trabajo en equipo*. Apudep: Revista Saberes Apudep.
- Condori, P. (2020). *universo, poblacion y muestra*.
- Cortes, K. (2020). *Fortalecimiento del trabajo en equipo en los empleados de la empresas y el mejoramiento del desempeño laboral*. (a. academico, Editor)
- Giraldo, P. M. (2019). *Giraldo, P., Monroy, F Trabajo en Equipo para Mejorar la Calidad Laboral*. Colombia.
- J, A. (2019). *Vista de trabajo en equipo; Clave del éxito de las organizaciones*. México: Revista Científica FIPCAEC. ISSN: 2588-090X Polo de Capactación, Investigación y publicación POCAIP.
- Leon, B. (2018). *Comunicación interna y manejo de conflictos*. Quetzaltenango: Artículo académico.
- Maisy, M. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del Capital Humano*. San Martin : Revista Científica.
- Marin, L. (2019). *Influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novocentro*. El Tambo Huancayo: Artículo científico. UnivelsalSAC.
- Melitón, D. (2021). *Beneficios del trabajo en equipo durante la formación académica*. Mexico: Revista Scientific, 6(20), 311–326. .
- Mendoza, C. (2021). *El trabajo en equipo* . Esmeraldas: Revista científica.
- Millan, J. (2018). *Fundamentos de la investigación* . Mexico.
- Oblitas, G. (2020). *Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo* . Colombia: Artículo científico .
- Quezada-Rodríguez, M. R.-B.-P. (2020). *Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público*. Mexico : Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.
- Rojas, P. &. (2020). *El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en Equipos Interdisciplinarios de primaria*. Heredia : Artículo Academico: Universidad Nacional .
- Rosales, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área*

administrativa. Ambato: Revista científica .

Rosmery, E. (2019). *Comunicación interna y el trabajo en equipo del personal*. Ambato: Revista Científica .

Toro, L. (2018). *La Importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones Actuales* . Riobamba :
Artículo Científico .

Verdesoto, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo*. Esmeraldas:
Artículo Académico: Universidad Católica del Ecuador.

Vizcaíno, I. (2020). *La satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública*.
Quito: Artículo Académico: Universidad Católica .

13. ANEXOS

13.2. Anexo A. Instrumento de la encuesta SEVQUAL aplicada en el Ministerio de Inclusión Económica y Social(MIES) – Latacunga.

| ENCUESTA | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Objetivo. La encuesta va dirigida a los funcionarios del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] del Cantón Latacunga, con el objetivo de recolectar información sobre cómo se da el trabajo en equipo dentro de la institución. Los datos recabados serán utilizados para llevar a cabo la investigación. | | | | | |
| Marque con una X la alternativa que refleje su punto de vista, recuerde que se guardará absoluta confidencialidad. | | | | | |
| Parámetros: | | | | | |
| 1= indica nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4= casi siempre 5= siempre | | | | | |
| Escriba por favor: ¿Cuál es su función en el trabajo? | | | | | |
| Escriba por favor: ¿En qué departamento trabaja usted? | | | | | |
| Ítems de Participación y toma de decisiones: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ¿La institución ha establecido normas internas que han facilitado el trabajo en equipo? | | | | | |
| ¿Usted participa en los procesos de cambios organizativos e institucionales? | | | | | |
| ¿Considera que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer el trabajo en equipo en la participación de la toma de decisiones? | | | | | |
| ¿Cree usted que las decisiones del equipo de trabajo se han tomado tomando en cuenta la opinión de todos los miembros? | | | | | |
| Ítems de Liderazgo: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ¿Ha tenido la oportunidad de liderar un equipo de trabajo? | | | | | |
| ¿Considera que el trabajo en equipo es un elemento esencial para ejercer liderazgo? | | | | | |
| ¿Cree usted que el liderazgo puede tener un impacto positivo en la productividad y el éxito de una empresa u organización? | | | | | |
| ¿Considera que el liderazgo es un elemento esencial e importante en todos los niveles jerárquicos de la organización? | | | | | |
| Ítems de Trabajo en equipo y Coordinación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ¿Cree usted que las tareas y actividades concretas que cada miembro del equipo realiza han estado claras desde el inicio tanto en contenido como en el tiempo de realización? | | | | | |
| ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo han contribuido en la consecución de metas y objetivos? | | | | | |
| ¿Ha formado parte del proceso de incentivos para estimular el crecimiento de los compañeros de su equipo de trabajo? | | | | | |
| ¿Considera que la capacitación y el desarrollo de habilidades son importantes para ejercer un trabajo en equipo efectivo? | | | | | |
| Ítems de Desarrollo de habilidades: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ¿Considera importante el desarrollo de habilidades en el ámbito profesional? | | | | | |
| ¿Ha recibido capacitación o formación específica para desarrollar habilidades en su trabajo actual? | | | | | |
| ¿Ha enfrentado obstáculos al intentar desarrollar sus habilidades en el equipo de trabajo? | | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ¿Considera que el desarrollo de habilidades puede contribuir a su satisfacción y motivación al momento de trabajar en equipo? | | | | | |
| Ítems de Comunicación efectiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ¿Considera que la comunicación efectiva es fundamental para promover el trabajo en equipo en el entorno laboral? | | | | | |
| ¿Cree que la comunicación efectiva puede contribuir a la productividad y el éxito de un equipo de trabajo? | | | | | |
| ¿Ha experimentado situaciones en las que una comunicación deficiente haya afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo? | | | | | |
| ¿Cree que una comunicación efectiva puede ayudar a superar barreras y desafíos relacionados en un equipo de trabajo? | | | | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

13.3. Anexo B. Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) – Latacunga.



13.4. Anexo C. Currículum del Docente Tutor

MG. NELLY GERMANIA SALGUERO BARBA**CURRÍCULUM VITAE****1.- DATOS PERSONALES**

NOMBRES Y APELLIDOS: Nelly Germanía Salguero Barba
 DIRECCION: Urbanización Reina del Cisne. Sector Registro Civil
 NUMEROS TELÉFONICOS: 0999226715
 E-MAIL: nelly.salguero@utc.edu.ec

2.- ESTUDIOS REALIZADOS

NIVEL PRIMARIO: Escuela “Elvira Ortega”
 NIVEL SECUNDARIO: Instituto Tecnológico “Victoria Vásquez Cuví”
 NIVEL SUPERIOR: Universidad Técnica de Babahoyo
 NIVEL SUPERIOR: Universidad Técnica de Cotopaxi
 NIVEL SUPERIOR: Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela

3.- TÍTULOS**TÍTULO DE TERCER NIVEL:**

LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN EJECUTIVA (UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO).

TÍTULO DE CUARTO NIVEL:

DIPLOMA SUPERIOR EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. (UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI).

MAGISTER EN PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS (UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI).

DOCTORANTE EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES. (UNIVERSIDAD DE CARABOBO. VENEZUELA).

4.- EXPERIENCIA LABORAL

| | |
|------------------------------------------------|--------------------|
| Universidad Técnica de Cotopaxi | 2016 - CONTINUÓ |
| GAD Provincial de Cotopaxi | 2014-2016 |
| Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi” | 2002-2014 |
| Ministerio de Educación | 2000-2002 |
| Colegio Nacional Poaló | 1996-2000 |
| Centro Educativo Matriz Papahurco | 1993-1996 |

5.- CARGOS DESEMPEÑADOS

- Docente
- Responsable de la Unidad de Capacitación Dirección de Ambiente
- Secretaria de Educación Media

6.- CERTIFICACIONES INTERNACIONALES

- Master Coach. Licencia Internacional. Coaching Neuro emocional
- Master Coach. Licencia Internacional. Coaching Holístico Transformador
- Master Training Coach. Certificación Internacional
- Master Coach en Programación Neurolingüística y Empoderamiento Personal
- Speaker Coach y Facilitador de Alto Impacto

7.- CURSOS DE CAPACITACIÓN

- ✓ Diplomado en Formulación y Gestión de Proyectos de Investigación
- ✓ Docente Virtual
- ✓ Pedagogía e investigación. TIC y Didáctica contemporánea en la Docencia Universitaria
- ✓ Diseño de Ambientes de aprendizaje potencializadores
- ✓ Formación de Tutores de Nivelación especializados en modalidad en línea
- ✓ Liderazgo educativo para directivos basado en coaching
- ✓ Administración de Empresas

8.- PROYECTOS REALIZADOS

- JUVENTUD MOSTRANDO LA CULTURA DEL MUNDO
- CANAS VS EXPERIENCIA Y GRATITUD
- SEMBRANDO VIDA EN ARMONÍA CON LA NATURALEZA

9.- ARTÍCULOS PUBLICADOS

- ✓ ATENCIÓN AL CLIENTE CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y DE HABLA PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA.
- ✓ LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS EN EL CANTÓN LATACUNGA. PROVINCIA DE COTOPAXI. ECUADOR.
- ✓ LA GESTIÓN DOCUMENTAL EN LA VINCULACIÓN CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS.
- ✓ CAPACITACIÓN PARA LA ATENCIÓN AL CLIENTE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS.
- ✓ EL ROL DE LA SECRETARIA EJECUTIVA COMO ARTÍFICE DE LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL EN EL CONTEXTO ADMINISTRATIVO.
- ✓ MARKETING DIGITAL UNA NUEVA ESTRATEGIA PARA LOS EMPRENDEDORES
- ✓ LA MOTIVACIÓN EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA COMUNICACIÓN ORAL EN EL PROGRAMA DE INGLÉS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
- ✓ GESTIÓN ADMINISTRATIVA EFICIENTE
- ✓ PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO Y POLÍTICA FISCAL COMO MECANISMO REGULADORIO EN ECUADOR (2000-2016).
- ✓ ENSEÑANZA DE NEUROEDUCACIÓN APLICADA A LA ADMINISTRACIÓN MEDIANTE E-LEARNING.
- ✓ TRABAJO EN EQUIPO, ATENCIÓN AL CLIENTE, HABILIDADES EJECUTIVAS, ADMINISTRACIÓN VERDADERA.
- ✓ DESEMPEÑO EFECTIVO, CULTURA ORGANIZACIONAL Y SENTIDO DE PERTENENCIA DEL TALENTO HUMANO.

- ✓ LOS NEUROTRANSMISORES Y ALIMENTOS QUE CONTRIBUYEN A MEJORAR EL ESTADO DE ÁNIMO.
- ✓ LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. Dialnet. Código ISSN 2256-1536, Volumen 6, No.6. 2017.
- ✓ AUTOESTIMA, EDUCACIÓN EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS Dialnet. Código ISSN 2256-1536, Volumen 6, No.6. 2017.
- ✓ LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA Y SU APOORTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE. Código ISSN 2256-1537, Volumen 6, No.6. 2017.
- ✓ "ACOSO ESCOLAR, CIBERBULLYING Y SU IMPACTO SOCIOAFECTIVO Y PSICOLÓGICO EN LOS ESTUDIANTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS".Código ISSN 2256-1538, Volumen 6, No.6. 2017.

10.- LIBROS

- ✓ LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y VINCULACIÓN CON LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS.
- ✓ GESTIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN ELECTRÓNICA EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.
- ✓ TOMO 7: NUEVOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE EXPERIENCIAS, REFLEXIONES, LIDERAZGO, POLITICA EDUCATIVA. CAPITULO 8: LA LINGÜÍSTICA APLICADA A LA ENSEÑANZA DE LA LENGUA. Código ISBN 78-1-945570-34-6. 2017.
- ✓ TOMO 7: NUEVOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE EXPERIENCIAS, REFLEXIONES, LIDERAZGO, POLITICA EDUCATIVA. CAPÍTULO 9: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Código ISBN 78-1-945570-34-6. 2017.
- ✓ TOMO 7: NUEVOS AMBIENTES DE APRENDIZAJE EXPERIENCIAS, REFLEXIONES, LIDERAZGO, POLITICA EDUCATIVA. CAPÍTULO 21: EMPRENDIMIENTO, UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD. Código ISBN 78-1-945570-34-6. 2017.

11.- PONENCIAS

- ✓ 1er Encuentro Inter doctoral de Saberes ULA-UC 2021. Tecnologías de la información clave en el desarrollo del liderazgo en las Instituciones Inteligentes.
- ✓ III Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Traspasando fronteras para el Desarrollo Sostenible. Liderazgo Estratégico ejercido por el Profesor Universitario en el aula de clase

- ✓ III Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Traspasando fronteras para el Desarrollo Sostenible. Liderazgo transformacional en el entorno organizacional y su influencia con el desarrollo sustentable.
- ✓ III Congreso Internacional de Diseño Gráfico y Márketing Digital Atención al cliente con discapacidad auditiva y de habla para la educación inclusiva.
- ✓ VIII Congreso Internacional de Economía, Contabilidad y Administración. La Gestión Documental y Archivo en Instituciones Públicas en el Cantón Latacunga. Provincia de Cotopaxi. Ecuador.
- ✓ VIII Congreso Internacional de Economía, Contabilidad y Administración. La Gestión Documental en la Vinculación con las Instituciones Públicas de Latacunga.
- ✓ I Congreso Internacional de Investigación en Educación Parvularia y Básica. Liderazgo en el ejercicio docente. Código ISBN 978-9942-759-14-6.
- ✓ Seminario de Secretariado Ejecutivo Gerencial. Márketing Personal y Liderazgo. Código ISBN 978-9942-759-15-3.
- ✓ Congreso Internacional Educación Inclusiva y Neurociencias. La educación inclusiva universitaria: un proceso formativo eficiente. Código ISBN 978-9942-759-48-1
- ✓ V Congreso Internacional de Ciencias Administrativas. Liderazgo y equidad de género en el ambiente laboral. Código ISBN 978-9942-759-49-8.
- ✓ VII Congreso Internacional de Investigación e Innovación El Docente Líder transformador de sueños. Código ISBN 978-9942-759-47-4.
- ✓ VII Congreso Internacional de Investigación e Innovación. Márketing digital una nueva estrategia para los emprendedores. Código ISBN 978-9942-759-47-5.
- ✓ III Congreso Internacional de Investigación e innovación en Ciencias Económicas y Sociales “Traspasando Fronteras para el Desarrollo Sostenible”, organizado por la Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela, del 23 al 27 de noviembre 2020.



MG. GERMANIA SALGUERO BARBA

13.5. Anexo D. Hoja de Vida de los Autores del Proyecto de Investigación

Hoja de Vida

Datos personales

NOMBRES: ALEXANDRA KATHERINE

APELLIDOS: PACHECO CORDOVA

ESTADO CIVIL: SOLTERA

CÉDULA DE IDENTIDAD: 070671382 - 3

FECHA DE NACIMIENTO: 12 DE OCTUBRE DE 1998

EDAD: 24

DOMICILIO: SAN FELIPE

CELULAR: 0987220813

EMAIL: alexandrapacheco.98@outlook.com



Estudios Realizados

Estudios Primarios:

- ❖ ESCUELA “JOSE ANCELMO GARCIA CAJAMARCA”

Estudios Secundarios:

- ❖ Colegio “Mons. Leonidas Proaño Villalba”

Estudios Universitarios:

- ❖ Actualmente estudio en la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- ❖ En noveno ciclo de la carrera de la Gestión de la Información Gerencial

Títulos Obtenidos

- ❖ Título De Bachillerato en Aplicaciones Informáticas

REFERENCIAS PERSONALES

SANDRA CORDOVA 0988483360

.....
FIRMA DEL ESTUDIANTE

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

DATOS PERSONALES

APELLIDOS: Reascos Morales

NOMBRES: Anderson Amado

ESTADO CIVIL: Soltero

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 050400440-9

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Saquisilí, 20 de septiembre de 1994

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Av. 5 de junio (camal tecnológico Saquisilí)

TELÉFONO CELULAR: 0984870730

E-MAIL RESPALDO: anderson.reascos4409@utc.edu.ec

TIPO DE DISCAPACIDAD: Ninguna

DE CARNET CONADIS: No

ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS

INSTRUCCIÓN PRIMARIA: Escuela “Naciones Unidas”

INSTRUCCIÓN SECUNDARIA: Colegio “Nacional Saquisilí”

TÍTULO DE BACHILLER: Ciencias Sociales



.....
FIRMA DEL ESTUDIANTE