



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

**Trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la
Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De
Manabí.**

AUTORES:

Quijije Delgado, Karla Patricia

García Ormaza, Lidia Mercedes

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Psic. Ind. Jimmy Calle Cabezas Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certifico/amos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada, Lidia Mercedes García Ormaza** y por la **Licenciada, Karla Patricia Quijije Delgado** como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Psic. Jimmy Calle Cabezas Mgs.

REVISOR

Ing. Freddy Camacho Villagómez PhD.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a los 26 del mes de julio del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Lidia Mercedes García Ormaza, Karla Patricia Quijije Delgado**

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación: **Trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del artículo profesional de alto nivel del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 26 del mes de julio del año 2023

AUTORES

Lidia Mercedes García Ormaza

Karla Patricia Quijije Delgado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Lidia Mercedes García Ormaza, Karla Patricia Quijije Delgado**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** Magíster en Gestión de Talento Humano titulado: Trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 del mes de julio del año 2023

AUTORES

Lidia Mercedes García Ormaza

Karla Patricia Quijije Delgado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND



Document Information

Analyzed document	PROYECTO DE INVESTIGACION LIDIA-PATY 27 DE ABRIL DE 2023.docx (D165282877)
Submitted	4/27/2023 8:31:00 PM
Submitted by	
Submitter email	freddy.camacho.villagomez@gmail.com
Similarity	0%
Analysis address	freddy.camacho.ucsg@analysis.orkund.com

Sources included in the report

TEMA: Trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí.

MAESTRANTE/S: Lidia Mercedes García Ormaza /Karla Patricia Quijije Delgado

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:

Psic. Jimmy Calle Cabezas Mgs.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, que siempre me guía por el camino del bien y que con su divina presencia he podido culminar con éxito este gran objetivo en mi vida profesional.

Lidia García Ormaza

Agradezco a Dios por darme sabiduría para alcanzar el éxito, y la fortaleza para tener la capacidad de resistir y mantenerme firme ante las adversidades presentadas en el camino. A mis padres, Freddy y Nelly, quienes me inculcaron desde pequeña la perseverancia para lograr los más grandes objetivos, ya que siempre han sido el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, así mismo a mis hermanas que me brindaron su apoyo incondicional.

De manera especial a mi amiga y compañera de Tesis Lidia García, que nunca me dejó sola en esta etapa profesional y personal.

Karla Patricia Quijije

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, quien es el pilar fundamental de mi vida.

Lidia García Ormaza

Dedico este proyecto a mis padres y hermanas que, con su amor, apoyo y sacrificio, me alentaron diariamente a continuar, y a todas las personas que confiaron de que iba a culminar esta etapa profesional de mi vida.

Karla Patricia Quijije

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.	2
Antecedentes.	5
Planteamiento del problema.	7
Formulación del problema.	12
Justificación.	12
Preguntas de investigación.	17
Objetivo general.	18
Objetivos específicos.	18
Hipótesis.	19
MARCO TEÓRICO	20
Trabajo en equipo.....	20
Principios básicos del trabajo en equipo:	21
Clima Organizacional.	25
Modelo de Litwin y Stinger.....	27
Modelo de Schneider y Hall (1972).....	29
Teoría del Clima Organizacional de Likert.	29
Modelo de Clima Organizacional de Roobins	31
Factores que influyen en el clima organizacional.	32
Ventajas de un buen clima organizacional	34

MARCO REFERENCIAL	36
Situación Actual de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.	41
Misión	42
Generalidades de la Facultad Ciencias Económicas	44
Misión	44
Visión	44
Estructura Orgánica	45
Carrera de Economía.....	46
Carrera de Comercio Internacionales y Negocios Internacionales.	47
MARCO METODOLÓGICO	50
Enfoque de la Investigación	50
Enfoque de investigación cuantitativo	50
Enfoque de investigación cualitativo	51
Enfoque mixto.....	51
Método de Investigación	51
Alcance de Investigación.....	52
Procesamiento de Datos.....	52
Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	54
Entrevista	54
Encuestas	54

Escalamiento tipo Likert.....	55
Ficha de observación.....	56
Plan de recolección de la información.....	57
Ficha de observación.....	57
Encuestas.....	57
Plan de procesamiento de la información.....	58
Población y muestras.....	58
Matriz de operacionalización de las variables.....	60
Resultados obtenidos.....	62
Resultados y análisis de la encuesta.....	63
Dimensión de Liderazgo.....	63
Dimensión de Toma de decisiones.....	70
Dimensión de satisfacción laboral.....	76
Dimensión de relaciones interpersonales.....	85
Dimensión de sentido de pertenencia.....	91
Plan de mejoras:	99
Introducción.....	99
Identificar las áreas de mejoras.....	101
Causas del problema.....	101
Objetivos del plan de mejoras.....	102

Acciones de mejora.....	102
Planificación y seguimiento de áreas de mejoras.....	104
Área de mejora 1. Programa de capacitación	104
Área de mejora 2. Inventivos y crecimiento profesional.....	106
Reuniones de evaluación del trabajo en equipo	108
Celebración de cumpleaños	109
Certificados de reconocimiento al desempeño	109
Cartelera con divulgación de actividades y logros de empleados.....	110
Financiamiento de cursos de capacitación.....	110
Mejoras continuas al ambiente físico de trabajo	112
Reuniones de confraternidad externa.....	113
Conclusiones.....	114
Recomendaciones	116
Referencias	117
Anexo 1. Cuestionario de preguntas	127
Anexo 2. Autorización del uso del Cuestionario para medir el clima laboral.	132
Anexo 3. Muestra de diseño de cuestionario en Google formularios	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de ítems de la escala de Likert	56
Tabla 2. Cuadro distributivo de la población	59
Tabla 3. Matriz de operacionalización de las variables	60
Tabla 4. Dimensiones y número de preguntas de cuestionario aplicado	62
Tabla 5. Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta	63
Tabla 6. Mi superior me proporciona periódicamente información sobre mi desempeño	64
Tabla 7. Mi jefe es tolerante cuando cometo algún error en mi trabajo	65
Tabla 8. En la organización se evita el favoritismo por personas o departamentos	67
Tabla 9. Cuando tengo inquietudes respecto a una tarea asignada acudo con total confianza a mi superior por ayuda.....	68
Tabla 10. Mi superior respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, etc.....	69
Tabla 11. Importancia de la opinión de colaboradores en la toma de decisiones que afectan el trabajo o el ambiente	70
Tabla 12. La mayoría de las decisiones son tomadas únicamente por la autoridad.....	71
Tabla 13. Las decisiones suelen tomarse en consenso.....	72
Tabla 14. Requiero de constante aprobación de mi superior antes de tomar cualquier decisión con respecto a mi trabajo.....	74
Tabla 15. Decisiones de cómo realizar su propio trabajo.....	75
Tabla 16. Empleo actual y autorrealización	76
Tabla 17. A menudo me siento presionado por mi trabajo.....	77
Tabla 18. Remuneración actual se corresponde con la cantidad y calidad del trabajo que se realiza.....	79
Tabla 19. Oportunidades de crecimiento profesional.	80
Tabla 20. Incentivos por trabajo bien realizado	82
Tabla 21. Ambiente de trabajo adecuado	83
Tabla 22. Relación de confianza y apoyo entre compañeros	85
Tabla 23. Ocultación frecuente de información entre compañeros.....	86
Tabla 24. Compartimiento de información y conocimientos para lograr mejores resultados.	87

Tabla 25. Amistad y compañerismo en el trabajo	88
Tabla 26. Tensiones entre compañeros de trabajo	90
Tabla 27. Conocimiento de la misión y visión de la unidad académica.....	91
Tabla 28. Tiempo adicional en la oficina para culminar con una tarea.	92
Tabla 29. Importancia del trabajo que se realiza para el logro de las metas de la organización.....	93
Tabla 30. Voluntad de hacer el mayor esfuerzo para ayudar a esta organización a ser exitosa.....	94
Tabla 31. Cambio de trabajo porque no me siento parte de esta unidad académica.....	96
Tabla 32. Cronograma de actividades para talleres sobre trabajo en equipo	104
Tabla 33. Temáticas de talleres sobre trabajo en equipo	105
Tabla 34. Criterios de evaluación, indicadores y calificación para talleres sobre trabajo en equipo.....	106
Tabla 35. Plan de incentivos y motivación para miembros de las carreras de economía y comercio exterior.....	107

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Organigrama funcional de la facultad de ciencias económicas-uileam.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 2. Mis ideas y sugerencias</i>	<i>64</i>
<i>Figura 3. Información periódica.....</i>	<i>65</i>
<i>Figura 4. Tolerancia.....</i>	<i>66</i>
<i>Figura 5. Favoritismo por personas o departamentos</i>	<i>67</i>
<i>Figura 6. Confianza con el superior.....</i>	<i>68</i>
<i>Figura 7. Respeto por diferencias de cultura, sexo, religión, etc.....</i>	<i>69</i>
<i>Figura 8. Opinión y decisiones</i>	<i>70</i>
<i>Figura 9. Las decisiones y la autoridad.....</i>	<i>71</i>
<i>Figura 10. Las decisiones en consenso.</i>	<i>73</i>
<i>Figura 11. Aprobación del superior</i>	<i>74</i>
<i>Figura 12. Toma de decisiones y el trabajo propio.....</i>	<i>75</i>
<i>Figura 13. Mi empleo y mi autorrealización.....</i>	<i>76</i>
<i>Figura 14. Presión laboral.....</i>	<i>78</i>
<i>Figura 15. Remuneración.....</i>	<i>79</i>
<i>Figura 16. Oportunidades de crecimiento profesional</i>	<i>81</i>
<i>Figura 17. Incentivos</i>	<i>82</i>
<i>Figura 18. Ambiente de trabajo</i>	<i>84</i>
<i>Figura 19. Relación entre compañeros</i>	<i>85</i>
<i>Figura 20. Información entre compañeros.....</i>	<i>86</i>
<i>Figura 21. Información y conocimientos.....</i>	<i>87</i>

<i>Figura 22. Compañeros y amistad</i>	89
<i>Figura 23. Tensiones con compañeros de trabajo</i>	90
<i>Figura 24. Misión y visión de la unidad académica</i>	91
<i>Figura 25. Responsabilidad</i>	92
<i>Figura 26. Importancia del trabajo que realizo</i>	93
<i>Figura 27. Voluntad de hacer el mayor esfuerzo</i>	95
<i>Figura 28. Cambiar de trabajo</i>	96
<i>Figura 29. Comentarios de la unidad académica</i>	98

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue Identificar la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional del personal administrativo de la facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, la base metodológica utilizada se basó en un criterio cuantitativo, aplicando método deductivo y el uso de la evaluación correlacional. de alcance correlacional. La técnica implementada fue la encuesta a una población de 26 funcionarios de la facultad Ciencias Económicas y sus dos carreras: Economía y Comercio Exterior.

El instrumento utilizado para medir las variables fue la escala de Likert, los resultados obtenidos fueron que: El trabajo en equipo tiene como un elemento principal las relaciones interpersonales por ello se generó el cuestionario de preguntas y que se buscó respuestas en cinco temas: relación de confianza y apoyo entre compañeros, ocultación de cierta información entre compañeros, socialización de información y conocimientos para lograr mejores resultados, compañerismo y amistad, tensiones entre compañeros. Las respuestas que están de acuerdo y totalmente de acuerdo giran en torno a un promedio de 64,7% (con un mínimo de 50,0% y un máximo de 86,4%) A partir de estos resultados, se realizó una propuesta para desarrollar un plan de mejora, que permita un adecuado trabajo en equipo y mejorar el clima organizacional.

Palabras Claves: Trabajo en Equipo, Clima Organizacional, Liderazgo, Desempeño laboral, Colaboradores, Comunicación.

ABSTRACT

The objective of the research was to identify the incidence of teamwork in the organizational climate of the administrative staff of the Faculty of Economic Sciences of the Laica Eloy Alfaro de Manabí University, the methodology that was applied was a quantitative approach, deductive method, of correlational scope. , as a technique, the survey was used to a population of 26 officials from the Faculty of Economic Sciences and its two careers: Economics and Foreign Trade.

The instrument used to measure the variables was the Likert scale, the results obtained were that: The work in team has interpersonal relationships as a main element, for this reason the questionnaire of questions was generated and answers were sought in five topics: relationship of trust and support between colleagues, concealment of certain information between colleagues, socialization of information and knowledge to achieve better results , companionship and friendship, tensions between colleagues. The responses that agree and fully agree revolve around an average of 64.7% (with a minimum of 50.0% and a maximum of 86.4%) Based on these results, a proposal was made to Develop an improvement plan that allows adequate teamwork and improves the organizational climate.

Keywords: Teamwork, Organizational Climate, Leadership, Work performance, Collaborators, Communication.

Introducción.

En todas las instituciones, el trabajo en equipo es un rol fundamental debido a que incide en el clima organizacional y es uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que las secretarías de las facultades tengan una buena comunicación para controlar y mejorar el desempeño laboral.

El clima organizacional es todo lo que rodea a un colaborador en un ambiente de trabajo y es de vital importancia cuidarlo; para que esto suceda las empresas deben buscar la forma de brindar los beneficios necesarios que logren que los colaboradores se sientan satisfechos en su trabajo y así crear un sano desarrollo que permita mantener un clima organizacional saludable.

Para que exista un trabajo en equipo es importante la integración, lo cual se puede lograr teniendo un buen líder, es por esta razón que resulta importante el presente trabajo de investigación, el cual identifica elementos que facilitan el conocimiento para el buen desarrollo de un clima organizacional a través de equipos de trabajo.

El objetivo de este estudio es determinar el trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional, por esto es necesario consultar las diferentes investigaciones relacionadas a los temas para que apoyen a la presente investigación.

Ramírez et al. (2012) manifestó que:

El clima organizacional se basa en las sensaciones individuales, con frecuencia se identifica como los reiterados patrones de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la trayectoria en la organización, se dan cuenta de las situaciones actuales al interior de una organización y los nexos entre los grupos de trabajo, los colaboradores y el desempeño laboral .(p. 23).

Por lo tanto, el clima organizacional es el cúmulo de preceptos que las personas pueden tener de su entorno y que abarcan la interacción entre las individualidades de cada persona y la de la organización.

Gutiérrez (2010) explicó que:

El trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. En tal sentido se puede estimar que en cada unidad empresarial prima el trabajo en equipo, lo que conduce a que el éxito dependa en gran medida de la unión de sus miembros para lo que es importante la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización (p.116).

El contenido del resultado final de esta investigación está compuesto, además de la introducción y sus respectivas conclusiones de cuatro capítulos. En el primero de ellos se realiza una revisión documental para el desarrollo de un marco teórico acerca del trabajo en equipo y del clima organizacional partiendo de sus bases conceptuales, las teorías que respaldan el desarrollo de estos temas, así como factores y beneficios que traen a las organizaciones.

En el capítulo dos se realiza un marco referencial en torno a la temática de estudio para lo que se realiza una revisión bibliográfica de los principales trabajos científicos que se han publicado y que hacen referencia a resultados obtenidos en el estudio el clima organizacional a nivel de Ecuador y de la provincia de Manabí; asimismo, se expone los aspectos metodológicos implementados y los resultados más relevantes obtenidos. Adicional a esto se presenta una descripción de la estructura y aspectos funcionales de la Facultad de Ciencias Económicas y de manera específica de sus dos carreras de Economía y Comercio Exterior.

En el capítulo tres se especifica el marco metodológico que se utilizó en esta investigación desde la definición de los métodos utilizados, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos que al ser procesados generaron los resultados que permiten medir la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional de la unidad académica objeto de estudio.

Finalmente, luego de la aplicación metodológica se presentan en el cuarto capítulo los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional las carreras de economía y comercio exterior. Se utiliza para ello tablas y gráficos estadísticos con los cuales se evidencia las respuestas obtenidas de las personas que colaboraron en la aplicación del instrumento de evaluación. con los resultados se realiza el análisis respectivo de manera secuencial.

Antecedentes.

Las instituciones, empresas, compañías y organizaciones cuentan con un grupo de personas que trabajan para conseguir un objetivo, y para que esto se logre con éxito se debe sumar el trabajo incorporado y se lo hace trabajando en equipo, lo que involucra a cada uno de los integrantes de cada unidad productiva y/o de servicios que participan en cada área de la organización, surgiendo con esto el denominado “trabajo en equipo”

En tal sentido, un primer aspecto a considerar es el significado que tiene la palabra equipo. Desde el punto de vista epistemológico Etimológicamente la palabra equipo proviene del escandinavo “skip” cuyo significado es barco, y del francés “equipage” que designa a la tripulación o conjunto de personas organizadas para realizar un trabajo de navegación. En términos más específicos, equipo hace referencia a un reducido número de personas que con sus conocimientos y habilidades complementarias agregan sus capacidades para alcanzar ciertos objetivos y ejecutar actividades que se orientan a la búsqueda de estos (Ander & Aguilar, 2001, p.12).

Toro (2015) señaló que:

El trabajo en equipo tiene una definición que involucra en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es equivalente de productividad, competitividad y alcance de objetivos, fundamentándose en la exigencia de mejora continua y cambios que ocurren en las estructuras organizacionales para lograr la misión y visión definida y que pueda orientar la conducta de las personas con el objetivo de lograr el nivel más alto de calidad y productividad (p.4).

Malpica et al. (2014) señalaron que:

En “los momentos actuales las organizaciones necesitan que los individuos que las integran sepan a trabajar juntas y tengan la capacidad de procesar la información y crear conocimientos. Ante esto el trabajo en equipo se vuelve más

importancia, ya que produce una fuerza creadora que conduce a generar estrategias competitivas más eficaces que proyectan eventos en forma conjunta. Esto conlleva una alta responsabilidad en todos los integrantes del equipo, con lo que surgen importantes vínculos de comunicación entre individuos, departamentos y niveles organizacionales” (p.71).

Finalmente se puede definir el trabajo en equipo como la contribución de cada individuo para así poder lograr un objetivo común. Para ello es necesario la activación de recursos propios y externos, de determinados conocimientos, habilidades y aptitudes, que lleven a un individuo adaptarse y lograr junto a otras personas un determinado fin. Es indudable que el no contar con estos elementos de parte de todos los que forman el equipo se va a obstaculizar la consecución de los objetivos, y los resultados que se esperan, lo que tendrá como consecuencia que existan dificultades para que quienes no aportan pierdan su integración en las dinámicas organizacionales donde se haya adoptado (Torrelles, 2011, p.331)

Con respecto al clima organizacional hace sus primeras apariciones con los teóricos de la administración científica. Los primeros exponentes fueron Taylor y Fayol, quienes de forma general explicaron la importancia de tomar la administración desde un punto de vista científico, en donde los colaboradores debían ser escogidos en base a un proceso estructurado, buscando siempre capacitarlos y establecer una colaboración entre jefe y empleado. Fayol hizo un especial énfasis en las funciones de los empleados, a partir de lo cual se desarrollaron estudios posteriores que analizaban la empresa desde componentes claramente definidos (Arano et al., 2016).

En la actualidad, las empresas u organizaciones se encuentran en un entorno de alta competencia, en donde deben velar por brindar óptimas condiciones a sus trabajadores. Se toma en cuenta el clima organizacional como un medio para alcanzar los

objetivos y metas de las compañías; la cual debe ser evaluada desde una perspectiva integral, considerando a la empresa como un gran sistema, lo que permitirá una auto reflexión en base a la percepción de los colaboradores (Sotelo & Figueroa, p207).

Planteamiento de la investigación:

Objeto de Estudio:

Para el desarrollo de la investigación, se ha considerado el personal administrativo y académico que cumplen funciones administrativas, ubicada en la ciudad de manta, para analizar si el trabajo en equipo incide en el clima organizacional.

Campo de acción:

Se aplicará en la facultad Ciencias Económicas y sus dos carreras: Economía y Comercio Exterior de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el desarrollo de las actividades económicas y productivas son muchos los aspectos que deben ser tomados en cuenta por quienes dirigen cada uno de los procesos que se ejecutan al interior de una empresa, institución u organización. En esa línea, las ciencias de la administración ofrecen un vasto conocimiento que de implementarse va a contribuir el desarrollo, crecimiento y logro de los objetivos planificado.

Dado este criterio la administración tiene una enorme importancia y se vuelve cada vez más indispensable para la gestión en las organizaciones ya que contribuye a su desarrollo mediante la puesta en práctica de las fases que contempla el proceso administrativo y por otro lugar aporta al logro de ventajas competitivas en un contexto más complejo por los rápidos procesos de cambios y transformaciones económicas, sociales y políticas que se están dando en el actual mundo globalizado (Méndez et al., 2018, p.13)

En el ámbito específico de la gestión existen dos temas: el trabajo en equipo y el clima organizacional, que se deben direccionar de la mejor manera, utilizando herramientas, estrategias y recursos con el fin de generar un equipo de colaboradores comprometidos con la organización y con los objetivos que esta persigue. Sin embargo, en muchos de los casos no siempre el equipo colaborador genera los mejores resultados ya que el clima organizacional en que se desarrolla no funciona adecuadamente.

La presente investigación gira en torno a esas dos variables y tiene como referencia general el contexto de la universidad y dentro de esta las facultades que están constituidas por una cantidad considerable que seres humanos que trabajan en cada una de las dependencias, departamentos y/o áreas en las que está dividida la estructura funcional. De manera más específica la investigación se aplica en el funcionamiento de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, con sus carreras de economía y comercio exterior.

Mujica y Pérez (2007) señalaron que:

En la actualidad la dirección del clima organizacional en las distintas áreas de la universidad es un compromiso y una responsabilidad para los directivos o gerentes universitarios que tienen que ejecutar con determinación para lograr la calidad como factor fundamental que debe de sumarse a las disposiciones administrativas. Hoy por hoy los centros educativos universitarios tienen la necesidad de gestionar el clima organizacional buscando lograr resultados que generen beneficios tanto para los miembros de los equipos colaboradores como para la misma institución (p.292).

Bermúdez et al. (2015) plantearon que:

El clima organizacional en las universidades gira en torno a cuatro dimensiones: académica, socio-afectiva, administrativa y ética. De estas, la que se relaciona a

esta investigación es la administrativa, que tiene que ver con todos los procedimientos de gestión y apoyo a las actividades académicas, que va acompañada del flujo de información y que indica la relación entre la infraestructura, dirección y gestión administrativa, respecto al clima organizacional” (p.4).

Sin embargo, hay que considerar que el clima organizacional en las instituciones de educación superior involucra a cada uno de sus estamentos, esto es estudiantes, personal docente, directivos, así como el personal administrativo y de servicios. Al generarse la interrelación entre cada uno de ellos se generan ciertas distorsiones que contribuyen de manera negativa al trabajo en equipo y por ende a la generación de un clima organizacional no muy favorable.

Existen evidencias, para el caso de Ecuador, de que hay instituciones que aún presentan algunas deficiencias administrativas y académicas demostrando que las universidades no están alineadas con las demandas de la política pública sobre educación superior, deduciéndose que sus sistemas organizacionales no tributan al cambio en la calidad que se necesita en la sociedad ecuatoriana. Esto obedece a problemas como estructuras organizativas extremadamente burocráticas, falta de reconocimiento al logro, procesos administrativos complejos, deterioro de la planta física y prevalencia de los intereses personales que sin duda afectan la existencia de un clima organizacional adecuado (Vizcainno & Martínez, 2014, p.168)

A la par de los distintos problemas que experimentan las IES, que influyen de manera en el clima organizacional, uno de los factores que también genera incidencia es el trabajo que realizan los equipos que se conforman en las distintas áreas del quehacer universitario. En un estudio realizado en área de Servicios Generales de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, se evidenció que a pesar que el

trabajo en equipo que desarrolla el personal de este centro educativo es satisfactorio existen factores negativos como una comunicación poco eficiente y falta de coordinación en los miembros del equipo que ayuden a optimar el tiempo y los recursos, además, se han implementado programas de capacitación pocos adecuados y hay una desmotivación que tiene como consecuencia un bajo nivel de compromiso institucional de quienes conforman este equipo de trabajo (Betancourt, 2016).

Quiñonez (2013) realizó una investigación a trabajadores de Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas para identificar los factores de riesgo que afectaban el clima organizacional. Para ello aplicó una encuesta con 114 preguntas y 16 factores. Los resultados indican que uno de los determinantes de mayor riesgo, obtenidos en el estudio del clima organizacional es el factor remuneración, con un porcentaje de satisfacción del 38.9%, luego está la capacitación y desarrollo (44.8%), la compensación y el reconocimiento (45.7%), la comunicación (47%), la normatividad y procesos (48.5), **el trabajo en equipo (57.5%)** y la motivación y expectativas (58.5%).

López y Merchán (2019) utilizaron la metodología de Litwin y Strinter (1968) con la aplicación del cuestionario a 252 miembros del área administrativa de una Universidad de la ciudad de Cuenca teniendo como fin conocer cómo se encuentra el clima organizacional en el área administrativa de dicha institución. En las nueve dimensiones que consta este instrumento se encontraron percepciones positivas y negativas que tienen los colaboradores. Se observa la existencia de problemas muy evidentes en varias dimensiones.

Una de ellas la de recompensa, (referida los incentivos que reciben las personas por un trabajo bien realizado) donde los encuestados señalaron estar disconforme con el sistema de reconocimientos y recompensas. En cuanto a la dimensión normas los trabajadores coinciden en que no existe un sistema adecuado mediante el que ellos pueden

expresar sus aspiraciones laborales dentro de la institución. En una dimensión conflicto, la respuesta mayoritaria es que el personal en muchos de los casos opta por quedarse callado para evitar existencia de controversias.

Macías y Saltos (2020) realizaron un análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. Para ello aplicaron un cuestionario a docentes de la carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí. En cuanto clima organizacional encontraron tres factores de riesgo que inciden en este: el compañerismo, la motivación por parte del Decanato, y la motivación por parte de los encargados de las áreas de investigación, vinculación, evaluación y otros. Asimismo, evidenciaron tres factores en estado de prevención: la urgencia de más competitividad entre los docentes, los resultados de las evaluaciones que deben concentrarse en vencer las debilidades, y el requerimiento de mejorar la motivación por parte del Vicedecanato y Coordinación.

Como se puede apreciar la problemática entorno el clima organizacional en las instituciones de educación superior sí ha tenido atención a través de investigaciones científicas aplicadas en universidades del país. Se observa la existencia de factores que inciden de manera negativa para que no exista un clima organizacional óptimo lo que impide que trabajadores estudiantes y docentes puedan desarrollar sus actividades de manera adecuada, demostrado que el trabajo en equipo es uno de los factores que inciden en el clima organizacional.

Esta problemática del trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional a nivel país no es ajena al entorno de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y de manera más específica del personal administrativo de la Facultad Ciencias Económicas. En una primera aproximación a la problemática existente en esta Institución se pueden sintetizar algunos aspectos que servirán de guía durante el proceso investigativo.

Se considera que uno de los factores que incide de manera negativa en el clima organizacional de la universidad es que sus miembros no tienen una buena relación entre si al momento de trabajar en equipo, lo que impide una buena comunicación para realizar el trabajo y cumplir con los procesos relacionadas con las funciones asignadas a cada uno de ellos.

En segundo lugar, se observa que el jefe inmediato de las facultades se ausentan por períodos; es decir, no hay una presencia continua en las oficinas correspondientes, lo que en muchos casos obedece a que deben asistir a reuniones, proyectos u otras actividades, esto produce, por ejemplo, que cuando las secretarias necesitan autorización para la toma de decisiones deben esperar su disponibilidad, retrasando así los procesos, lo que a su vez complica la eficiencia de los trabajos logrando que el clima organizacional se ve afectado.

Asimismo, otros problemas existentes en la facultad son la falta de programas de capacitación sobre estrategias de trabajo en equipo, tanto para el personal administrativo como de servicio y la inexistencia de planes de crecimiento profesional que motiven al personal. Debido a esto, a continuación, se presenta la formulación del problema.

Formulación del problema.

La interrogante que gira en torno al tema de esta investigación es la siguiente:

¿Cuál es la incidencia del Trabajo en equipo en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí?

Justificación.

La importancia que ha tomado hoy en día la generación del clima organizacional dentro de las empresas es muy relevante debido a que se produce la sinergia entre una

serie de factores, que de funcionar adecuadamente, impactan de manera positiva en los resultados y éxito de toda la organización, lo que se constituye en una nueva tendencia en el campo de la administración contemporánea por cuanto el clima organizacional es un condicionante que repercute en el proceso de la gestión institucional, lo que junto a otros factores, conllevan al éxito de esta. Por lo tanto, “un buen clima organizacional se ve reflejado directamente en la gestión que realiza la organización, de no ser así se ve reflejado también en una ineficiente gestión” (Palacios et al., 2018, p.123) .

En ese contexto, la generación de un clima organizacional adecuado para el buen funcionamiento de las empresas u organizaciones existen muchos factores que determinan si este clima es aceptable o no es aceptable. En esta línea se encuentran (a) el ambiente físico de la organización, (b) sus particularidades estructurales, (c) el entorno social, (d) las cualidades personales de los trabajadores, y (e) los comportamientos organizacionales de estos (Salazar et al., 2009).

Cota (2017) referenció que:

El clima organizacional es el reflejo de los valores culturales de la empresa y que, adicional a lo anterior, existen diferentes variables que son pilares fundamentales en los sistemas de calidad, entre las que cuentan el liderazgo, la motivación, las condiciones de trabajo, el trabajo en equipo y el sistema de remuneraciones, entre otros.

Brunet (1997) indicó que:

La problemática que se genera en el contexto del clima organizacional se vuelve importante en el entorno de cualquier organización y de manera específica en el universitario, ya que permite que quien realiza la gestión sea capaz de: a) analizar los factores que inciden en la generación de conflicto, de estrés y de descontento que aportan a la generación de comportamientos negativos frente a la

organización, b) dar inicio y sostenimiento a un cambio que señale aquí en dirige los puntos importantes sobre los que debe afianzar sus intervenciones y, c) observar el desarrollo de su organización y estar atento a los problemas que puedan surgir.

Dentro de esos elementos fundamentales que influyen el clima organizacional se encuentra el trabajo en equipo, por tal razón su análisis en los actuales momentos también se vuelve importante para observar cómo incide en la generación de un clima positivo al interior de la organización.

El Centro de Estudios Universitarios (2011) señaló que:

En el momento actual las organizaciones que busquen alcanzar los objetivos que han planificado tienen que tener la capacidad de crear una adecuada cultura de trabajo en equipo, por cuanto mientras éstos estén dirigidos correctamente, van a lograr la cohesión y colaboración con los miembros de los equipos que funcionan en otras áreas y mediante los objetivos grupales se alcanzará el logro de los objetivos principales de la organización, alcanzando con esto la tan mencionada, y pocas veces lograda sinergia empresarial” (p.28).

En el contexto universitario, así como en el ambiente de trabajo de empresas u organizaciones, el trabajo en equipo no siempre funciona de una manera adecuada surgiendo a partir de esto algunos problemas que impide que cada uno de sus miembros se involucre en conjunto con los demás y juntos puedan aportan de manera positiva a que el clima organizacional funcione de la mejor manera.

Como se ha descrito en los párrafos anteriores el clima organizacional y el trabajo en equipo son dos variables que han tomado una gran importancia en el mundo de la gestión y administración de las organizaciones sean estas empresas organismos o instituciones. Por lo tanto, es por esta manifiesta relevancia que se convierte en una de las

razones fundamentales para tomar la decisión de realizar la presente investigación al interior de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, donde los principales beneficiarios de este trabajo investigativo son el personal administrativo de la facultad; de igual manera los jefes inmediatos, usuarios internos y externos, debido a que se conocerá la incidencia que tiene el trabajo en equipo en el clima organizacional con miras a mejorar los procesos existentes dentro de la estructura funcional.

Un segundo aspecto que direcciona este proceso investigativo es que al tener conocimiento científico de la problemática se planteará un plan de mejoras que permita que al ser aplicado se logre resolver los problemas existentes. A partir de ello, el objetivo es que se desarrolle así un clima organizacional que favorezca la salud mental y la unión y buenas relaciones entre el equipo de trabajo para maximizar su desempeño laboral; esto basado en que dentro de equipo los integrantes asumen la interdependencia y están conscientes que tanto los objetivos personales así como los del equipo se lograrán alcanzar siempre y cuando exista apoyo mutuo; es decir, se asume una responsabilidad como individuos y como parte del colectivo que integran. Los resultados finales de los productos o servicios se consiguen de manera exclusiva como fruto de ese trabajo colectivo e interdependiente (Ros, 2006, p. 72).

Por otra parte, mediante un programa constante de capacitación sobre el trabajo en equipo al personal involucrado, las tareas y funciones establecidas puedan desarrollarse de manera más eficiente, para lo que hay que empoderar el criterio de que la capacitación en equipos genera resultados superiores al entorno, como valor agregado en información, recursos e incentivos y así como nuevos o actualizados conocimientos, capacidades y motivos; asimismo, entender que la capacitación debe tener un margen de prioridad muy elevado en las organizaciones porque se constituye una alternativa para

alcanzar impacto en las organizaciones; pero al mismo tiempo estar conscientes que no siempre se desarrolla con carácter integrador.

“La capacitación en equipos es una vía que permite llegar a ese impacto anhelado pero que en términos generales es poco utilizada; sin embargo, en el momento que se aplica puede distinguirse las habilidades profesionales por medio de cualidades como los conocimientos, habilidades, destrezas y valores en sus comportamientos observables, por cada uno de los miembros y en el orden grupal ”(Linares y Medina, 2010).

Fernández (2002) sostuvo que:

El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados y que tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación. El desarrollo de quienes son parte de un equipo de trabajo debe ser una alternativa empresarial estratégica cuando una organización o institución pretende sobrevivir en una esfera global y cada día más competitiva (p.66).

Por tal motivo, complementariamente, al trabajo en unidad y las ventajas de solucionar el tema de la capacitación, para quienes realizamos esta investigación es importante proponer la solución del problema de la falta de desarrollo profesional. Sin duda alguna que un mejor desempeño de la fuerza laboral es beneficioso para esta unidad académica.

Otros motivos que justifican este trabajo es que a partir de los resultados de esta investigación exista la opción de que pueda ser replicada en otras facultades de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí con el fin de seguir ampliando la visión que se pueda tener sobre esta problemática y sobremanera contribuir de manera científica a su difusión en otros entornos empresariales y/o institucionales.

Asimismo, la facultad, por medio de este trabajo de investigación, podrá solucionar los problemas de procesos académicos y administrativos, además se identificarán los factores de trabajo en equipo, y la incidencia en el clima organizacional; para poder establecer acciones que conlleven a mejorar estas variables. Se busca que en un futuro la facultad pueda mejorar los procesos internos y externos, además que se provean capacitaciones constantes al personal, y se entreguen incentivos hacia estos. Se evidencia que este proyecto será de gran ayuda para las facultades.

La propuesta, al ser aplicada, se espera que contribuya a la mejora de los procesos con mayor eficacia y eficiencia, lo cual generará beneficios, para las unidades académicas. De igual forma, este proyecto de estudio se enmarca en la línea de investigación: Clima, cultura y cambio Organizacional, con lo cual se apega a los objetivos académicos del Sistema de Posgrado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Asimismo, se obtiene la justificación académica al poner en práctica teorías administrativas, que son evaluadas con el rigor metodológico a nivel de maestría.

Preguntas de investigación.

1. ¿Cuáles son las teorías referentes a trabajo en equipo y clima organizacional?
2. ¿Cuáles son los hallazgos de investigaciones sobre la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional?
3. ¿Cuál es el proceso metodológico para poder identificar la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad Ciencias Económicas de la ULEAM?

4. ¿Cómo desarrollar un plan de mejora, que permita realizar un adecuado trabajo en equipo y mejorar el clima organizacional?

5. ¿Cómo desarrollar un plan de capacitación, al personal administrativo que permita establecer estrategias para trabajar en equipo y mejorar el clima organizacional?

OBJETIVO GENERAL.

Identificar la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional del personal administrativo de la facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para desarrollar plan de mejora, que permita un adecuado trabajo en equipo y mejorar el clima organizacional.

Objetivos específicos.

1. Determinar las teorías referentes a trabajo en equipo y clima organizacional.

2. Analizar hallazgos de investigaciones sobre la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional.

3. Establecer el proceso metodológico para identificar la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad Ciencias Económica de la ULEAM.

4. Desarrollar un plan de mejora, que permita realizar un adecuado trabajo en equipo y mejorar el clima organizacional.

5. Realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

HIPÓTESIS.

Ho: El trabajo en equipo no incide en el clima organizacional del personal Administrativo de la facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí.

H1: El trabajo en equipo incide en el clima organizacional del personal Administrativo de la facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

CAPITULO I

Marco Teórico

El presente capítulo consta de dos partes, la primera reúne conceptos de diferentes autores acerca del trabajo en equipo, con la finalidad de conocer sus características, funciones e importancia dentro de una organización y otros; por otra parte, también se abordan teorías y conceptos relacionados con el clima organizacional, los factores que inciden y los beneficios que tiene para las organizaciones.

1.1. Trabajo en equipo.

Gilmore y De Moraes (1996) señalaron que:

Hoy en día los equipos priorizan la mejora de la eficiencia y efectividad dentro de una unidad organizativa, aspecto que está siendo utilizado de manera amplia en distintos sectores empresariales y/o institucionales. Argumentan que un equipo es un conjunto que trabaja de manera muy integrada teniendo como fin el lograr una meta que está bien definida.

Por su parte, Fritz (citado en Toro, 2015) indica que :

Las organizaciones contienen un equipo de individuos, que buscan trabajar para alcanzar un propósito que previamente ha sido planificado. Esto da como resultado el trabajo en equipo al que define como un grupo de personas que luchan de manera conjunta para llegar a ese resultado que genere beneficios para todos de manera colectiva. Para ello, estos equipos definen disposiciones para tener claras las formas de proceder y las funciones de cada integrante debe asumir para lograr la meta planteada.

Aguilar y Vargas (2010) conceptualizan al grupo como “conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan

constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social” y a partir de esto señalan que un equipo es un grupo que se identifica con el alcance de los objetivos, asimilación de los roles, diálogos claros y fluidos, inclusión de algunos componentes afectivos; franca colaboración y ayuda mutua; cohesión, afinidad e identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales (p.3). Un aspecto que se rescata en las definiciones de trabajo en equipo es la existencia de grupos de personas que buscan alcanzar metas comunes.

1.1.1. Principios básicos del trabajo en equipo:

Las características de un equipo de trabajo tienen mayor relevancia cuando están basadas en principios que son compartidos por sus integrantes. Carnegie (como se citó en Ayoví, 2019, p. 67) expone una lista de principios que a continuación se detallan:

1. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos. El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común, es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes.
2. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado.
3. Todos deben cooperar. Cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo, es compartido.
4. Un equipo debe tener buena comunicación interna.
5. Información compartida, los miembros de los equipos deben conocer las actividades que desarrollan cada uno de ellos.
6. Brindar estímulos en el equipo, no dedicarse a castigar las debilidades.

De acuerdo con el listado anterior los principios giran en torno a la existencia de grupos de personas, trabajo en común, existencia de roles, objetivos para beneficios de todos, cooperación, buena comunicación y la generación de incentivos o estímulos. Sin duda que de darse cada uno de ellos dentro de un grupo u organización los resultados van a ser los óptimos y eficaces ya que en general los equipos son parte fundamental de la estructura organizacional, constituyéndose en las vías precisas para crear y socializar conocimiento, impulsar los mejores resultados y abonar que sus miembros alcancen satisfacción por el trabajo realizado (Gil et al., 2008).

Es importante indicar que para que los equipos de trabajo obtengan buenos resultados se necesita generar una serie de aspectos que contribuyan a su desarrollo. En tal sentido se recomienda que existan las condiciones propicias, que se realice una adecuada formación del equipo, que se establezcan y se tengan bien claros los objetivos a alcanzar; asimismo, deben existir buenos procedimientos de trabajo que contemplen el conocimiento y las habilidades que deben desarrollarse entre los miembros. También es necesario que se desarrolle una excelente participación y que haya buenas relaciones interpersonales. Finalmente, el éxito del equipo de trabajo dependerá de que exista una buena comunicación y excelentes relaciones interpersonales (Gutiérrez, 2010, p.116-117).

Otro aspecto relevante al tratar el tema del trabajo en equipo tiene que ver con las ventajas que estos generan tanto para las organizaciones como para las personas que son parte de este. En el primer caso, entre los beneficios que se generan para las organizaciones constan: mayor nivel de productividad, comunicación más eficaz, mayor compromiso con los objetivos, los equipos son flexibles, mejora del clima, mayor éxito en tareas complejas facilita la dirección, control y supervisión, proporciona a sus miembros una dimensión social nueva, favorece la integración de nuevos miembros,

facilita la coordinación y mejora de la satisfacción. Por el lado de los individuos las ventajas del trabajo en equipo son: satisface la necesidad de afiliación, aumenta la seguridad personal, facilita el desarrollo personal y/o profesional y estimula la creatividad y la innovación (Palomo, 2013, p. 143).

Castaño et al. (2007) en esta misma línea señalaron que:

Una buena cantidad de las organizaciones saben perfectamente la importancia que tiene el trabajo en equipo y el aporte que realiza para la mejora de la competitividad; además, la entiende como una vía de organización de las actividades laborales que lleva a direccionar un clima laboral más equilibrado y a conseguir una interacción efectiva interna, involucrar a colaboradores que se van incorporando, comunicar sus valores y cultura, etc.

Respecto al trabajo en equipo señalaron que, “crea un ciclo de dinámica positiva, en que todos se refuerzan entre sí. Gracias a ello los integrantes pueden alcanzar altos niveles de desempeño. Los equipos son un medio eficaz de estimular la participación y el compromiso personal” Dalton et al. (2007).

Frente a esto existen las siguientes ventajas:

- Mayor compromiso personal y solidaridad con las metas.
- Esfuerzo más sostenido en la consecución de las metas.
- Aumento de la seguridad en sí mismo y de la sensación de bienestar con los miembros del equipo.
- Niveles más altos de motivación, entusiasmo y satisfacción en el trabajo entre los miembros.
- Mejor toma de decisiones y resultados más satisfactorios en éstas.
- Más apoyo emocional en la estructura del equipo.

- Mayor resistencia y niveles más altos de energía entre los miembros.
- Depósito más grande de ideas e información.
- Mejor participación de las habilidades individuales.
- Aumento de la productividad.
- Mejoramiento de la calidad y de la productividad.
- Más lealtad con las metas y los objetivos.

Como se ha descrito el desarrollo del trabajo en equipo genera múltiples ventajas; sin embargo, esta estrategia no siempre es fácil implementarla por lo que las organizaciones deben ejecutar una serie de fases para lograr tener grupos de personas que formen equipos efectivos ya que de no lograrlo se generan algunos inconvenientes que ponen de manifiesto las desventajas que suelen ocurrir al desarrollar las distintas actividades.

Palomo (2013) especificó que:

Dentro del trabajo de equipo suelen surgir ciertos inconvenientes entre los que constan: consumo tiempo, la manipulación y control que puede ejercer una sola a los demás miembros del equipo, existencia de ciertos procedimientos que influyan en las decisiones de calidad y solución de problemas, implementación de normas, metas distintas a las definidas y animadversión entre miembros.

Katzenbach (2000) señaló que:

El trabajo en equipo impulsa la mejora del desempeño de una organización, pero que para muchas empresas los equipos representan una carga de frustración y desilusiones; esto se debe a que en las grandes organizaciones el trabajo en equipo no cumple con las expectativas de aquellos que lo adoptan y en su lugar se agrega

confusión y sobrecarga, aspectos que generalmente ocasionan sensaciones de fracaso y desinterés de los involucrados.

1.2. Clima Organizacional.

Una vez que se ha analizado la base teórica de la variable trabajo en equipo se procede a realizar un enfoque teórico acerca de la segunda variable que consta en el tema que se estudia en este trabajo como es el clima organizacional. Para ello un primer aspecto es entender a través de distintos conceptos cuál es el significado de este.

Pedraza (2018) indicó que :

El estudio del clima organizacional a lo largo del tiempo ha tenido atención en tres niveles de valoración. Por un lado, se han realizado análisis a través de las características de la organización (percepción del ambiente laboral). En segundo lugar, se han establecido esquemas cognoscitivos, es decir, las personas se construyen mapas mentales sobre el funcionamiento de la organización, que lo lleva a buscar su mejor comportamiento ante una determinada situación. Tercero, las percepciones integradas e interactivas, que son el resultado de las acciones que qué ocurre entre las personas y la situación organizacional (p.93).

En términos históricos se encuentra que el concepto de clima organizacional en sus inicios se lo observó desde una perspectiva estructural y desde una perspectiva perceptual. En la primera línea el clima organizacional es un filtro que clasifica los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y lo evalúa como la forma en que es percibida la organización. En la segunda visión el clima es observado desde una percepción global y dinámica que tiene los profesionales de una organización, es decir del ambiente en el que se desarrolla su trabajo (González et al., 2021).

Fiallo et al. (2015) indicaron que:

El clima organizacional es aquel que está relacionado con el ambiente donde una persona trabaja diariamente, el trato que un jefe brinda a sus subordinados, el vínculo que existe entre las personas que trabajan dentro de una empresa; adicional a ello los contactos que se tengan con los distribuidores y demandantes. Asimismo, se lo considera como el entorno donde se desarrollan los integrantes de una organización. Está intrínsecamente conectado al nivel de incentivo que tengan los colaboradores indicando de manera concreta las características de motivación que se desarrollan en el clima organizacional generado.

De las distintas definiciones que existen en distintas aportaciones científicas se puede generalizar “el clima organizacional como el ambiente de trabajo que experimentan los individuos que conforman una organización y que tiene que ver con su estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas; aspectos que tienen influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (Sandoval, 2004, p.84).

García (2009) explico que:

Luego de una revisión conceptual de varios autores planteó una definición de clima organizacional que identifica a este como la asimilación y evaluación que los miembros de una organización tienen respecto a la estructura organizacional, al vínculo que se da entre los individuos y el entorno físico de la infraestructura la empresa, que tienen incidencia en el comportamiento de los colaboradores sea de manera positiva o negativa y que afectan el cumplimiento de las funciones y tareas de manera personal y de la organización (p.48).

Desde el punto de vista epistemológico históricamente han surgido algunas teorías, enfoque o modelos que plantean las formas de cómo se debe implementar y/o crear un

verdadero clima organizacional. “En ese sentido para analizar las bases teóricas sobre los estudios de clima organizacional es importante tomar en cuenta varias de las teorías de la administración ya que mientras estas se fueron desarrollando, el clima organizacional se volvió un elemento importante entre los factores que explican el buen desempeño de las organizaciones laborales, dando preferencia a las relaciones humanas con mayor atención en las personas y sus percepciones” (Iglesias et al., 2019).

González et al. (2018) sostuvo que:

Existen diversas teorías que indican la influencia que tiene clima laboral en la conducta de los individuos, tomando fuerza y notabilidad social desde el momento en que las organizaciones realizan acciones por mejorarlo con el fin de conseguir una mayor productividad cualitativa y cuantitativa (p.243).

Mejía (2018) realizó una secuencia cronológica acerca de las investigaciones que se han realizado sobre clima laboral hasta antes que los años 50; luego describe los distintos trabajos y aportaciones que surgieron en cada una de las décadas posteriores, destacándose autores como Litwin y Stringer, Schneider y Hall, Reichers y Schneider, Robbins, Brunet, entre otros.

En Corichi et al. (2013) se resumen seis enfoques y/o modelos: Modelo de Litwin y Stinger de Clima Organizacional; Modelo de Schneider y Hall de Clima Organizacional; Teoría del Clima Organizacional de Likert. (1961, 1967); Modelo de Clima Organizacional de Robbins, 2002; teoría del Value Profit Chain, 2002; Modelo de Heskett, Sasser & Schlesinger, 2003.

1.2.1. Modelo de Litwin y Stinger

Acosta y Venegas (2010) sintetizaron la teoría de Litwin y Stinger e indicaron que esos dos autores fueron los pioneros en definir el clima organizacional desde una perspectiva perceptual. Señalaron que esta teoría lo que busca es interpretar los aspectos

fundamentales de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima; además trata de describir los factores situacionales y ambientales que tienen mayor incidencia en la conducta y percepción del individuo. Señalaron que existen nueve dimensiones que determinarían la existencia de un clima favorable al interior de una empresa: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Loaiza et al. (2019) señalaron que:

Dentro de la estructura de contenido de esta teoría también está incluido el estudio de tres estilos diferentes de liderazgo: democrático, autocrático y otro orientado al logro. En la práctica de manera individual generan un tipo específico de clima organizacional que condiciona la conducta de los individuos que trabajan para una organización.

Para la aplicación de este enfoque existe diseñado un cuestionario de 50 ítems, distribuidos en las nueve dimensiones señaladas y que se ha aplicado en distintas oportunidades resultando ser un instrumento muy consistente para evaluar la realidad organizacional.

Romero et al. (2018) ratificaron la existencia de este instrumento al indicar que para medir, analizar e interpretar el clima laboral se han aplicado diversas técnicas e instrumentos, lo que han sido propuestos en distintas épocas y por distintos creadores. Señalaron que entre esos autores se encuentran Litwin y Stinger, quienes fueron pioneros en proponer de manera científica un instrumento que evalúe el clima organizacional y un esquema de evaluación que estuvo acompañado de una aplicación experimental que confrontó la incidencia que tiene los estilos de liderazgo, el clima organizacional en el incentivo y el comportamiento de los integrantes de una organización; proponiendo para ello nueve magnitudes para demostrar el ambiente que se produce en una organización.

Estas son “estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos.

1.2.2. Modelo de Schneider y Hall (1972)

Dentro del Modelo de Schneider y Hall generado en el año 1972, se concibe al Clima Organizacional como las miradas subjetivas de un grupo de criterios de la organización relacionados con los procedimientos, políticas y prácticas en el entorno o ambiente laboral. Este modelo abarca dimensiones relacionadas con el apoyo de la dirección, interés por los nuevos empleados, conflicto independencia de los agentes, satisfacción y estructura organizacional (Mendoza, 2022, p.9).

Según destacó Mejía (2019) indico que :

El modelo de Schneider y Hall hace referencia a que el comportamiento de un trabajador no es producto de los elementos organizacionales que existen en un momento dado, sino que este está en función de las sensaciones que una persona percibe en relación a la organización, es así como la interacción entre las características personales y organizacionales interactúan, lo cual determina ciertos comportamientos en los individuos que inciden en la organización y en el clima, El modelo contempla cuatro elementos esenciales: organización, clima organizacional, miembros, comportamiento y además de ello, un factor relacionado con la retroalimentación (p.177)

1.2.3. Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Rensis Likert fue un psicólogo estadounidense (1903-1981). Creador de la escala de medición de Likert. Desarrolló entre otras la teoría de estilos de dirección y la teoría del clima organizacional. Esta última desarrollada en 1968. Su hipótesis fue que quienes trabajan para una empresa basan su funcionamiento en relación a la actuación que se

generan en los niveles directivos y a las circunstancias que viven en su entorno laboral significando esto que los individuos se comportan de acuerdo con el ambiente de trabajo que existe en la empresa. Un aspecto en que se enfocó fue en el análisis de aquellas organizaciones que están atentas en que sus colaboradores lleguen a cumplir con los objetivos planteados y logren sus aspiraciones ya que con ello alcanzan un mejor desenvolvimiento en su trabajo. De igual forma evaluó que hay una buena cantidad de factores que tienen incidencia en el ambiente organizacional de una empresa argumentando que existen aspectos fundamentales como la rotación de personal, las escalas de productividad y el nivel de satisfacción Liferder (2022).

Rodríguez (2016) destacó que el modelo de Likert define tres tipos de variables que establecen las características propias de una organización, que repercuten en la visión individual del clima organizacional.

Por un lado, están las variables causales, consideradas variables independientes, que están dirigidas señalar la dirección en la que una organización evoluciona y obtiene resultados. Las variables incluidas en esta clasificación son: estructura organizativa y administrativa, decisiones, competencias y actitudes.

Por otra parte, las variables Intermedias: que se utilizan para medir el ambiente interno de la organización, para lo que se consideran elemento con: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Finalmente están las variables finales que aparecen producto del efecto que generan los dos tipos de variables anterior, pero al mismo tiempo están dirigidas al definir resultados obtenidos por la organización entre los que cuentan la productividad, la ganancia y/o pérdida.

Para la evaluación del clima organizacional Likert propuso un cuestionario titulado Perfil Organizacional del LikerT (POL) que tenía como fin verificar los

fundamentos que sostiene su teoría sobre el clima organizacional. Este instrumento es muy reconocido no solamente para medir el clima de una institución u organización, sino que también es utilizado para evaluar los cambios que puedan producirse después de las intervenciones del tipo de desarrollo organizacional o de perfeccionamiento (Brunet, 1997, p.37)

1.2.4. Modelo de Clima Organizacional de Robbins

Este modelo fue creado por Stephen Robbins, profesor de la Universidad de San Diego-California, quien entre otros es autor del libro “Gestión y comportamiento organizacional” y de otros más sobre gestión empresarial.

Este modelo hace énfasis en que la visión que los miembros de una organización tengan sobre los factores externos e internos no se deriva de su comportamiento, sino que es el resultado que surge en una buena proporción de las relaciones, actividades, interacciones y una serie de experiencias que cada integrante asuma de la organización (Goncalves, 1999).

Guevara (2018) destacó que:

De acuerdo con Robbins el clima organizacional es un campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y las estructuras producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de la organización.

De esta manera, la conducta de los individuos se puede constituir en unnexo o un impedimento para el buen desempeño de la organización; de tal manera que si una organización logra mantener un buen clima también existe la posibilidad de generar un nivel significativo de identificación entre sus miembros o viceversa.

1.2.5. Factores que influyen en el clima organizacional.

Cómo se ha venido indicando el desarrollo de un buen clima organizacional dentro de una institución o empresa involucra las acciones que puedan desarrollar las personas que trabajan para ellas y además lo que puedan contribuir quienes las dirigen. A la par de esto también hay que considerar la influencia de los factores externos que se generan en el entorno más cercano o distante a la organización.

González et al. (2021) señalaron que:

Existen factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afecta directamente el clima de la empresa, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional” y además, “facilitan el reconocimiento de los impedimentos y oportunidades que ofrece el sistema organizacional a su personal.

Pedraza (2018) utilizando un análisis factorial exploratorio y considerando la propuesta de Litwin y Stringer (1968) midió el clima organizacional en tres organizaciones encontrando que existen ocho factores o componentes que determinan el clima organizacional, siendo estos:

1. La estructura organizacional
2. La responsabilidad
3. El sistema de recompensa
4. El riesgo
5. El ambiente de afecto
6. El apoyo
7. Los estándares, y
8. La identidad

De todas estas dimensiones, tres de ellas señalan relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, con lo que se aporta pruebas empíricas que

vienen de otros contextos y unidades de análisis. Los resultados que se puedan obtener se vuelven importantes para aquellas personas que administran el capital humano, ya que les aporta elementos que les sirven para el diseño e implementación de prácticas que aportan a cambiar el clima de trabajo por las repercusiones positivas que se generan en la satisfacción de los trabajadores (González et al., 2018).

García (2019) propuso un modelo de clima organizacional tomando en cuenta la perspectiva de la complejidad, que conlleva una interacción plena entre individuo-grupo-organización-entorno, en relación con la realidad actual que se enfoca en el conocimiento, la integración, la incertidumbre y el cambio. Los factores considerados en este modelo son: estructura y liderazgo, responsabilidad, recompensas, desafíos, relaciones interpersonales, estándares, comunicación, identidad organizacional, supervisión, estabilidad laboral, equidad, creatividad, innovación, generación y transferencia de conocimientos, gestión tecnológica y modelos mentales.

Pilligua et al. (2019) resumieron seis factores que intervienen en el clima organizacional considerando que este es un elemento de suma importancia en las organizaciones que buscan ser competitivas y que tienen preocupación por su personal y que buscan permanentes mejoras en el ambiente de su organización, para con ello aumentar los niveles de productividad, por lo que prestan mayor atención al recurso humano bajo la premisa de que el bienestar en las personas y la motivación que tengan, son los pilares básicos para ser productivos. Los seis factores para lograr esto son: comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción y las condiciones físicas.

Como se ha podido describir, la creación de un clima laboral es un elemento fundamental para lograr el empoderamiento de los miembros de una organización y para alcanzar los objetivos que busca toda organización. Pero, al mismo tiempo se observa que

existen una buena cantidad de factores que influye ya sea de manera positiva o negativa en el desarrollo de este clima organizacional. En general estos factores tienen que ver como aspectos importantes que dependen del accionar de cada uno de los integrantes de la organización.

1.2.6. Ventajas de un buen clima organizacional

Como en todo aspecto del quehacer de las actividades en las que se involucran los recursos disponibles, procesos y/o procedimientos, organización, planificación, control, evaluación, la generación de resultados en muchas ocasiones traen consigo puede ser positivos, así como negativos.

Guerrero et al. (2019) en relación con el clima organizacional indicaron que:

Es uno de los factores influyentes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación, por cuanto un buen clima ayuda a que mejore la actitud de los integrantes de una organización “para enfrentar situaciones de incertidumbre, minimizando las implicancias negativas, propias del proceso de cambio, sobre la eficiencia organizacional” (p.539).

De acuerdo con el portal AMITAI (2019) en el tema del clima organizacional ocurre exactamente igual. La generación de un buen clima al interior de una empresa trae consigo una serie de ventajas entre la que constan: mejores resultados; fortalecimiento del equipo de trabajo; generación de mayor confianza que ayudan a enfrentar los retos que se generan en el entorno y por las responsabilidades; cambio en la concepción del trabajo por el aumento de los niveles de satisfacción que da el cumplir con las tareas, además por el incentivo de querer hacer las cosas de mejor manera; los empleados tienden a ser más propositivos en los proyectos; se genera un crecimiento progresivo de la empresa; mejora adaptación de la organización a mercados competitivos; cumplimiento de una buena parte de las metas; fidelización de los empleados que tiene talento y han generado mucha

experiencia y además los que se van integrando tienen posibilidades de desarrollo profesional.

Contrario a ello en el momento en que no existe sinergia entre los miembros de un equipo que permita desarrollar un buen clima laboral lo que va a ocurrir es que surjan aspectos negativos dentro de la organización que pueden repercutir en la no consecución de los objetivos planificados. Entre los aspectos negativos de no contar con un excelente clima laboral constan: el colectivo en general se siente desmotivado; reducción de los niveles de productividad; el criterio de pertenencia se reduce casi a cero; mediocridad en los logros de los resultados en el área productiva; el personal rota de manera permanente; los resultados dejan de ser determinantes y pierden su estupendos.

Paco y Matas (2015) al respecto señalaron que:

La ausencia de un buen clima organizacional repercute tanto en el rendimiento del trabajador, así como también en la salud y el bienestar personal y familiar. Por ello es importante estar conscientes que en todas las empresas, instituciones u organización ocurren, problemas en el contexto laboral, que por lo general están en relación con la dimensión humana.

CAPITULO 2

MARCO REFERENCIAL

A continuación, en el presente capítulo se presentan investigaciones, antecedentes y demás documentos de autores nacionales e internacionales con el objetivo de brindar un breve análisis de cada informe, lo cual posibilita esclarecer las variables de estudio que se encuentran relacionadas con el trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí.

Saber sobre el trabajo en equipo y el clima organizacional de una institución, nos ayudará a entender cómo se relacionan estas dos variables en aspectos como la colaboración, adaptación, comportamientos, eficiencia/eficacia, el cumplimiento de metas y objetivos entre otros, así mismo definir y articular objetivos de trabajo el mismo que llevara al éxito y en el transcurso deberán ser constantes para el mejoramiento de un buen clima organizacional.

Díaz et al. (2019) en su trabajo de investigación realizada en el “sector de Marketing y Programación de una empresa de telecomunicaciones multinacional, ubicada en el partido de Vicente López, con el fin de descubrir el impacto que genera el trabajo en equipo”, tuvo como objetivo, demostrar los alcances que puede aportar el trabajo en equipo con relación a los resultados obtenidos en términos de eficacia. Para alcanzar el objetivo propuesto ejecutaron una revisión bibliográfica acompañada de un trabajo de campo. Las evidencias señalan que a través del trabajo en equipo se alcanzan mejores resultados mediante la conjunción de los aportes individuales en una misión y visión que se empodera en el colectivo; con ello se genera un aumento de la eficiencia, a través de

la unión del equipo con lo que se consigue que los logros y resultados de todos sean superiores que lo alcanzado de manera individual.

Toro (2015), en su trabajo de investigación, hizo referencia a la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones, con el objetivo de analizar los diferentes conceptos de trabajo en equipo y como se optimizan los resultados en las organizaciones generando procesos relacionales fortalecidos y que influyan en el rendimiento de las empresas.

Entre las principales conclusiones a las que llegaron estos autores está el que en las organizaciones actuales el trabajo en equipo debe tener un beneficio cuantitativo y cualitativo, que debe ser el resultado de un trabajo sinérgico que facilite el logro de metas y el proceso mismo de productividad. Además, concluyeron que este trabajo debe ser una práctica diaria, sistematizada y bien estructurada en la organización, teniendo que los resultados obtenidos serán óptimos en el tiempo, redundando en satisfacción de nuestros clientes internos y externos, creando un ambiente laboral amigable estableciendo un impacto positivo en el estado de ánimo de los miembros de la organización, estableciendo relaciones sociales adecuadas y con canales de comunicación claros y efectivos.

Otro aspecto importante al que llegaron es que el trabajo en equipo es una herramienta donde se puede llegar a conocer las capacidades, limitaciones, formas de pensar y de enfrentar diferentes situaciones, por cada uno de los que integran el equipo de trabajo y este se basa en la tolerancia por la diferencia, el respeto, convivencia, permitiendo sacar un provecho de una forma más eficiente a cada una de las ideas que individualmente no tendrían impacto en las empresas.

Giraldo et al. (2019), en su tesis de trabajo de grado hizo referencia al trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral teniendo como objetivo proponer e implementar un servicio que promueva la formación de trabajo en equipo para mejorar la calidad

laboral y aumentar la productividad en las agencias de publicidad, teniendo en cuenta factores como la motivación de las personas y la mejora en relación al producto que se esté vendiendo, demostrando que el trabajo el equipo y la distribución inteligente de las tareas permite realizar productos de calidad.

Finalmente se sacaron las siguientes conclusiones:

- La creación de este proyecto aportó a nuestro conocimiento tanto teórico como prácticos necesarios para la realización de un portafolio de servicios y una intervención de trabajo en equipo estableciendo variables claves como relaciones interpersonales, propósito en común y jerarquía, para el buen desarrollo de la ejecución de tareas hacia un objetivo específico en una organización con el fin de optimizar el rendimiento y la calidad de los trabajos que se realizan en equipo.
- En cuanto a debilidades del servicio faltaría incluir un programa más amplio en relación con el diagnóstico de necesidades, ya que puede existir un cliente con la necesidad de un paquete que incluya diagnóstico e intervención; sin embargo, cabe destacar que el producto realizado está más enfocado a organizaciones que ya tengan identificada su falencia sobre la variable trabajo en equipo.

Calvache (2014), en su trabajo de investigación estudio el clima organizacional y como éste incide en una empresa de productos lácteos de la ciudad de Salcedo.

Se resume que la empresa Lácteos Paraíso se dedica a la fábrica de productos como son el queso y leche, la empresa a través de los años buscan nuevas alternativas de producción, y optan por la elaboración de la leche pasteurizada y homogeneizada, siendo este su producto estrella.

Actualmente en la empresa se habla de altos estándares de calidad, personal capacitado, exigencia en el puesto, máxima productividad, entre otros, pero dónde queda

la reciprocidad de la empresa hacia el trabajador, los directivos deberían tomar cartas en el asunto, para no perder a su recurso más valioso, el recurso humano.

Los datos arrojados en la investigación de campo realizada a los empleados demuestran que es necesario un buen clima organizacional ya que el mismo ayuda y alienta a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura de todos sus miembros, permitiendo que ellos se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales dentro de la empresa.

La propuesta resultante de la investigación esta direccionada a proporcionar a la empresa de Productos Lácteos el Paraíso una herramienta útil para el Clima Organizacional, le permitirá incrementar el desempeño y el trabajo en equipo de los trabajadores a través del sistema de recompensas motivacionales, ya que se detallarán actividades encaminadas a mejorar el clima organizacional.

Teniendo las siguientes conclusiones:

- El trabajo en equipo es deficiente y por lo tanto representa un problema para la Empresa, los objetivos no se van a cumplir como el gerente aspira, porque hay cosas que no se puede hacer solas, sino en equipo, para lograr un fin común; así también el clima organizacional incide para que no se ejecute adecuadamente el trabajar y lograr que todos se sientan conformes en sus puestos de trabajo.
- El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a en el desarrollo del clima organizacional.

Solís (2014), en su trabajo de investigación se refirió al Control Emocional y el

Se resume lo siguiente, que el aspecto emocional se ha convertido en un factor de gran importancia para el aprendizaje, al tomar conciencia de las emociones y sentimientos el aspirante reacciona de una manera asertiva en su entorno que le permite alcanzar los

logros propuestos tanto en el aspecto académico y personal. La presente investigación se centra en determinar como el control emocional incide en el trabajo en

Existen datos relevantes argumentando la incidencia del problema investigativo de la misma manera que se planteó como solución la elaboración de un manual con diferentes técnicas que ayudaran al Aspirante a mantener estabilidad emocional durante el trabajo en equipo y de esta manera rendir acorde las expectativas del grupo.

Se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Existen dificultades para llevar a cabo trabajo en equipo de forma eficaz ya que no todos los aspirantes participan, colaboran y la mayoría se imponen con sus criterios para realizar alguna actividad lo que dificulta en la toma de decisiones y resolver conflictos dentro del grupo esto indica que no existe una comunicación activa ya que las opiniones de cada integrante no son valoradas, respetadas y tomadas en cuenta por sus compañeros.
- De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo verificar que a los aspirantes les toma tiempo en superar las emociones negativas, lo que se convierte en una barrera para llevar a cabo el trabajo cooperativo y muchas de las veces los aspirantes no cumplen con las expectativas que el docente espera al finalizar el trabajo en equipo.

Delgado et al. (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo hacer un análisis del clima organizacional al personal docente administrativo y de servicios de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Laica Eloy con el objetivo de Alfaro de Manabí (ULEAM). Para ello aplicaron el método de la escala de Likert con cuatro alternativas de respuesta mediante la aplicación de una encuesta cuyo instrumento un cuestionario estuvo conformado por las dimensiones; liderazgo, innovación, recompensa, confort, toma de decisiones, comunicación organizacional, remuneración,

identidad, motivación, conflicto y cooperación. La unidad de análisis estuvo compuesta por los 41 miembros encuestados de los 51 que conforman la unidad académica. Entre los resultados importantes se indica que existe un clima organizacional favorable, pero a pesar de ello existen ciertas variables como cooperación y conflicto, recompensa, que presentan un índice poco favorable.

2.1. Situación Actual de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, también conocida con el acrónimo de ULEAM es una universidad pública, de carácter laico, cuya sede principal se encuentra en Manta, Ecuador. Debe su nombre en honor al ilustre manabita Eloy Alfaro. Fue creada mediante Ley No. 10 publicada en el Registro Oficial No. 313 de noviembre 13 de 1985. Es una institución de Educación Superior, con personería jurídica de derecho público sin fines de lucro, de carácter laico, autónoma, democrática, pluralista, crítica y científica.

La Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí tiene su sede en Manta, una de las cinco principales ciudades del Ecuador, ciudad ribereña al mar, centro pesquero de los más importantes del Pacífico Sur y ciudad de gran potencialidad en cuanto a desarrollo turístico, es además una ciudad que se proyecta a futuro como posible puerto de transferencia internacional. La Universidad fundamentalmente sirve a la juventud de la tercera provincia del Ecuador que tiene una población que supera el millón doscientos mil habitantes.

La Universidad ha privilegiado un trabajo académico sistemático en la capacitación y actualización de conocimientos del personal docente y cuenta para su organización que es una de sus fortalezas con una normativa jurídica y reglamentaria muy consistente. En el fondo existe un trabajo coordinado de autoridades, unidades

académicas y departamentos, debidamente articulados y cohesionados en función de objetivos institucionales, pues a criterio del rector un buen directivo es un buen equipo de trabajo.

2.1.1. Misión

Formar profesionales competentes y emprendedores desde lo académico, la investigación, y la vinculación, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, cuenta con varias facultades y carreras:

Facultad de Ciencias Médicas

- Medicina
- Terapia ocupacional
- Facultad de Odontología
- Odontología

Facultad de Enfermería

- Enfermería

Facultad de Ciencias de la Educación

- Educación Especial
- Educación Básica
- Educación Física, Deportes y Recreación
- Educación Inicial
- Idiomas
- Física y Matemática

Facultad de Ciencias Administrativas

- Marketing

- Ingeniería Comercial
- Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo
- Secretariado Ejecutivo

Facultad de Ciencias Informáticas

- Ingeniería en Sistemas

Facultad de Administración Turística y Hotelera

- Turismo
- Hotelería
- Facultad de Ingeniería

Ingeniería Civil

- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Industrial

Facultad de Ciencias Económicas

- Comercio Exterior y Negocios Internacionales
- Economía

Facultad de Ciencias de la Comunicación

- Periodismo
- Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas

Facultad de Trabajo Social

- Trabajo Social
- Psicología

Facultad de Contabilidad Pública y Auditoría

- Contabilidad y Auditoría

Facultad de Ciencias Agropecuarias

- Ingeniería Agropecuaria

- Ingeniería Agroindustrial

Facultad de Ciencias del Mar

- Biología Pesquera

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

- Derecho

Facultad de Arquitectura

- Arquitectura

El campus o matriz principal se encuentra en Manta. Cuenta además con sendos campus universitarios para sus 4 extensiones dentro de la provincia de Manabí: Chone, Bahía de Caráquez, El Carmen y Pedernales.

2.2. Generalidades de la Facultad Ciencias Económicas

2.2.1. Misión

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, es una institución de educación superior pública, que tiene como misión la formación de profesionales competentes de grado y posgrado, en diversos campos del conocimiento, fomenta la investigación científica y la innovación tecnológica en estrecha vinculación con la sociedad, al promover, difundir y desarrollar los saberes con una concepción ética, humanista e inclusiva, para aportar al desarrollo socio-económico y cultural de los (las) manabitas y ecuatorianos/as.

2.2.2. Visión

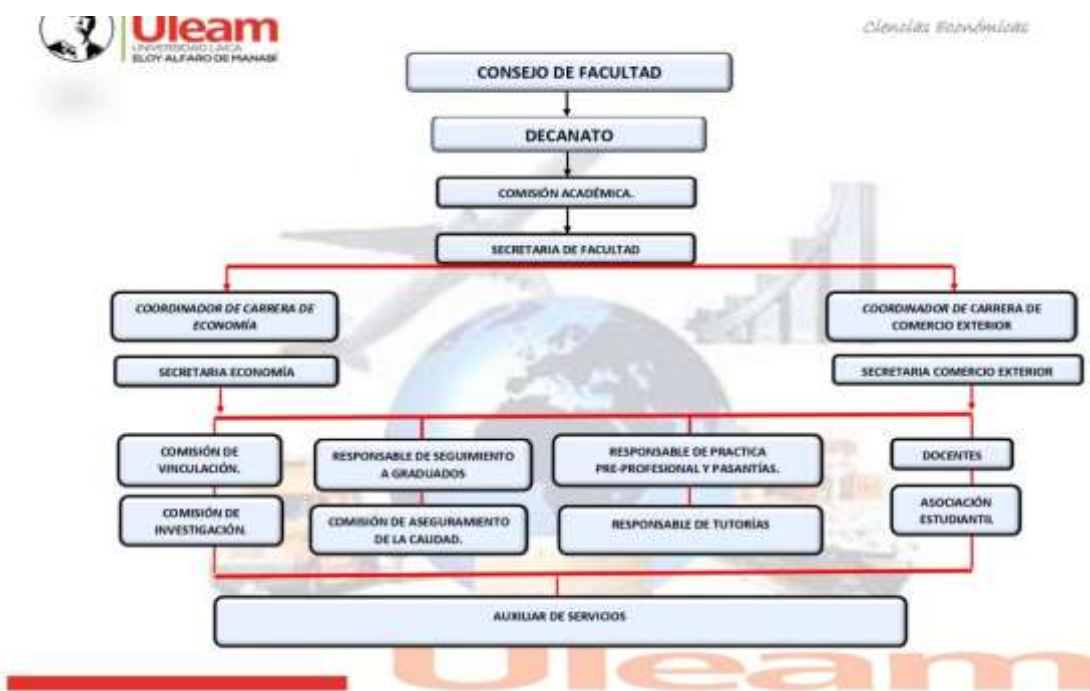
Hasta el 2017, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí será una institución de educación superior del más alto nivel, referente en la región, con creciente reconocimiento nacional e internacional, que promueve, difunde y genera conocimiento

con planteamientos debidamente fundamentados que contribuyen a la solución de los problemas de la región y del país, orientados a disminuir las inequidades existentes, favoreciendo el encuentro de voluntades que permitan edificar una renovada sociedad más justa, solidaria e igualitaria.

2.2.3. Estructura Orgánica

La Facultad tiene la siguiente estructura administrativa: La Junta de Facultad es el máximo organismo de la Unidad, el Consejo de Facultad lo integran a la vez con voz, el Fiscal, el Presidente de la Asociación de Estudiantes, y el Representante Estudiantil al Consejo Universitario, el Decano es la autoridad ejecutiva, existe además, el Comité Olímpico, Secretaría, Fiscalía, Aso. de Estudiantes, Coordinación del Área Técnica Informática y las siguientes comisiones: Autoevaluación y Acreditación de Carreras, de Investigación, de Emprendimiento y Vinculación con la Colectividad, Académica con sus Suplentes, y Coordinación de Pasantías.

Figura 1. Organigrama funcional de la Facultad de Ciencias Económicas-Uleam



Fuente: Facultad Ciencias Económicas (2021)

2.3. Carrera de Economía

Descripción General De La Carrera

La malla curricular de la carrera de Economía se ha estructurado por créditos, niveles y áreas, sustentada en un enfoque de competencia.

Nombre completo de la carrera: Economía

Tipo de sede en que se impartirá la carrera o programa (matriz o extensión): Matriz

Nombre de la sede matriz o extensión en la que se impartirá la carrera o programa: Facultad de Ciencias Económicas.

Título que otorga la carrera o programa: ECONOMISTA

Mención que otorga la carrera o programa (de ser el caso): La carrera no otorga mención.

Modalidad de estudios: Por niveles de tipo presencial.

Duración de la Carrera: La malla curricular en la carrera de Economía está estructurada para ser desarrollada en 9 niveles.

Área del conocimiento de la carrera o programa: Clasificación UNESCO: Campo Ciencias Económicas (53). Disciplina 5308. Economía General

Nivel de Formación: Tercer Nivel

COMISIONES

1. Dirección De Carrera
2. Comisión Académica
3. Comisión De Investigación
4. Comisión De Vinculación
5. Comisión De Aseguramiento de La Calidad
6. Comisión De Prácticas Preprofesionales

7. Seguimiento A Graduados

8. Comisión De Tutorías

9. Comisión de titulación

Personal administrativo

1. Secretaria de carrera

2. Auxiliar de secretaria

3. Analista 1

4. Auxiliares de servicios

2.4. Carrera de Comercio Internacionales y Negocios Internacionales.

La carrera Comercio Exterior estudia los procesos de comercialización, sus normas de seguridad y las redes tecnológicas que le permiten acceder al entorno económico internacional desde una visión integradora entre la teoría y la práctica de las normas y codificaciones aduaneras vigentes, para la transformación del sector aduanero y productivo del país, con el uso de normas de calidad y sistemas de gestión que permitan la creación de nuevos productos transformados y que fortalezcan la matriz productiva del país.

El profesional del comercio exterior resuelve los problemas inherentes al proceso que se generan en las transacciones comerciales como son, distribución, precios, costos logísticos, restricciones de normativas comerciales tanto internas como externas, almacenaje de productos y mercancías, protocolos comerciales, condiciones de seguridad e impacto ambiental que se generan en los intercambios comerciales

Desde el punto de vista cognitivo, el estudiante de comercio exterior de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí será capaz de discernir conceptos y principios, interpretados de diversas maneras, por lo que su capacidad de argumentación

y sistematización de la información teórica-práctica, asistido de un proceso investigativo, le permite plantear alternativas de solución a partir de procesos de planificación en la que interactúe con grupos colaborativos y de gestión.

- Domina información sobre procesos comerciales generales y específicos evidenciando discreción, imparcialidad y conocimiento de las normativas vigentes.
- Aprendizaje continuo que le permite actuar con creatividad e independencia para la innovación en las propuestas de soluciones a problemas generales y contextualizados.
- Educación medioambiental auto gestionada y consciente que imprime pertinencia a sus alternativas de solución.
- Utiliza el inglés como herramienta profesional en los distintos ámbitos de su campo ocupacional.
- Aplica herramientas informáticas y numéricas para la solución de problemas, simulando los posibles resultados en diferentes escenarios, siendo capaz de interpretar y expresar estos resultados con precisión.

Modalidades de titulación

- Examen de grado o de fin de carrera.
- Análisis de casos.
- Modelo de negocios.

Comisiones

1. Dirección De Carrera
2. Comisión Académica
3. Comisión De Investigación

4. Comisión De Vinculación
5. Comisión De Aseguramiento de La Calidad
6. Comisión De Prácticas Preprofesionales
7. Seguimiento A Graduados
8. Comisión De Tutorías
9. Comisión de titulación

Personal administrativo

- Secretaria de carrera
- asistente
- Técnico
- Auxiliares de servicios

CAPITULO 3

MARCO METODOLÓGICO

En el siguiente capítulo se describirá la metodología que se implementa en la investigación, la misma que inicia estableciendo el enfoque, el método, así como su alcance, continuando con el procesamiento de los datos, determinando las variables mediante su operacionalización, identificando la técnica y su población.

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación se desarrollará a partir del estudio realizado sobre el trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional, y como lugar de estudio se ha escogido la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí ubicada en el canto Manta, donde se propone un plan de mejora para el clima organizacional.

Hernández et al. (2014) señalaron que existen tres enfoques de investigación: enfoque de investigación cuantitativo, enfoque de investigación cualitativo y enfoque mixto. A continuación se conceptualizan y se define cuál de ellos es el que se adapta a la investigación.

3.1.1. Enfoque de investigación cuantitativo

Es aquel que representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen la hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones

obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las (s) hipótesis.

3.1.2. Enfoque de investigación cualitativo

Este enfoque también se guía por aéreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.

3.1.3. Enfoque mixto

Constituye a un conjunto de métodos empíricos de investigación, los cuales involucran la recolección de datos y el estudio de la información de forma cuantitativa y cualitativa, de tal forma que se integre una discusión en conjunto para poder realizar conclusiones acerca de todos los datos obtenidos y lograr un mejor entendimiento.

El enfoque que se aplicó en esta investigación fue la combinación del método cualitativo–cuantitativo, debido a que está basado en el trabajo en equipo en las diferentes actividades administrativa de la facultad Ciencias Económicas permitiendo realizar un plan de mejora para mejorar el clima organizacional.

3.2. Método de Investigación

El método es un elemento fundamental en el proceso investigativo por cuanto ayuda a direccionar cada uno de los pasos que se deben ir delineando en cada etapa de la investigación. En este caso se consideró el método el deductivo, definido como aquel que permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Mediante la deducción se

derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas (Abreu, 2014, p.200)

El método deductivo se aplicó en la investigación, debido a que es necesario comprender con claridad de manera general el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que partió con una revisión de la literatura, para luego medir las variables en el contexto de estudio.

3.3. Alcance de Investigación

“El alcance correlacional es aquel que facilita la descripción de dos variables asociadas entre sí con el propósito de lograr hacer predicciones de su comportamiento futuro” (Hernández et al., 2014).

“En cambio, el alcance descriptivo se trata de lograr conseguir información de manera detallada acerca del fenómeno de estudio, es decir que mediante este alcance se puede especificar los perfiles, características y propiedades de un objeto, persona, comunidad, grupos, procesos u otro fenómeno” (Hernández et al., 2014).

Para la presente investigación se utiliza el alcance descriptivo; puesto que se busca conocer a profundidad las definiciones y características del trabajo en equipo en las actividades administrativas de la Facultad Ciencias Económicas, así como el clima organizacional en dicha institución, con la finalidad de poder ver su incidencia.

3.4. Procesamiento de Datos

Para llevar a cabo el procesamiento de los datos se debe empezar con la revisión de la estadística inferencial, la cual según Gutiérrez y Vladimirovna (2016) se trata de una parte de la estadística que se dedica al trabajo de muestras, con las cuales busca deducir aspectos de suma importancia de toda la población, para esto se debe dar

respuesta a varias preguntas que dependen de conocimientos sobre las matemáticas y probabilidad. Es necesario el uso de la estadística inferencial, ya que se pretende estudiar las variables trabajo en equipo y clima organizacional partiendo su estudio a través del cálculo de la muestra, con lo cual permita recolectar datos importantes de la población que conlleven a establecer la asociación de ambas variables.

La correlación es aquella técnica que se encarga de evaluar la relación lineal entre dos variables, siendo la correlación más usada la conocida correlación de Pearson, que es representada mediante la letra r , su cálculo se realiza mediante la fórmula donde se divide la covariabilidad de X y Y para la variabilidad de X y Y por separado (Roy et al., 2019).

Además, las medidas de tendencia central, que Acosta (2015) las definió como medidas estadísticas de datos que brindan información acerca de la manera como se agrupan los valores de los datos en relación con un valor central. Las medidas de tendencia central son tres la moda, la mediana y la media. La media es también conocida como promedio y se la considera como una de las medidas más usadas, se dice que esta representa el valor medio de diversos datos y que se la consigue por medio de la suma de todos los datos de una serie de datos cuantitativos, cuyo resultado se lo divide por la cantidad de datos totales; por último, se simboliza mediante la letra equis con una raya en la parte superior (\bar{x}).

Para la investigación se aplicarán medidas de tendencia central específicamente la media, ya que a través de esta medida de tendencia central se pueden relacionar las variables clima organizacional y desempeño laboral; además de cuantificar las dimensiones evidenciando el equilibrio de cada variable.

Los gráficos estadísticos son un elemento que forma parte de la cultura estadística, ya que para esto se requiere de leer e interpretar medidas, gráficos y tablas de resumen, así como de evaluar, interpretar y socializar la información, además de lograr

comprenderlo para luego utilizar las herramientas y lenguaje de la estadística (Díaz et al., 2017).

La gráfica de barra es elemento estadístico que permite ilustrar datos que están agrupados por varias categorías, dicha información se puede representar de dos formas que son mediante barras verticales u horizontales. Es importante el uso de gráficos estadísticos para conseguir un análisis e interpretación formal sobre el clima organizacional y el desempeño laboral; para el presente estudio se aplican gráficos de barra debido a la cantidad de elementos que contienen ambas variables (Socconini, 2019).

3.5. Técnicas e Instrumentos de Investigación

3.5.1. Entrevista

Es una herramienta para recolectar información que radica en un dialogo entre dos individuos, la cual está conformada por el investigador y el consultado (entrevistado), con la finalidad de obtener información de una persona que maneje o tenga conocimiento de los conceptos de la investigación.

Hernández et al. (2014) señalan que:

“La entrevista implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los participantes; el primero hace las preguntas a cada entrevistado y anota las respuestas” (p. 239).

En esta investigación no se realizará el método de entrevista.

3.5.2. Encuestas

La encuesta es uno de los mecanismos más empleados para recoger información, la cual tiene como función principal conseguir datos de un grupo determinado de personas en la que puedan expresar su opinión libremente sin represalias y toda esta información sea valedera para el estudio del investigador. A diferencia de la entrevista, la encuesta

realiza una serie de preguntas acerca del tema en concreto hacia las personas involucradas, con la finalidad de que las respondan por escrito, ese listado de preguntas toma el nombre de cuestionarios.

Hernández et al. (2014) indicaron que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

El contenido de las preguntas de una encuesta es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente se consideran dos tipos de pregunta: cerradas y abiertas.

Escala utilizada en la encuesta para medición de las actitudes (Escala de Likert) Para Hernández et al. (2014) afirman que; “una actitud es una predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o sus símbolos” (p. 244).

Las actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a los objetos a que hacen referencia.

3.5.3. Escalamiento tipo Likert

Este método es un aporte realizado por Rensis Likert en 1932, pero a pesar de haber sido diseñado hace muchas décadas en los actuales momentos sigue estando vigente y bastante popularizado. En términos generales, el escalamiento de Likert tiene que ver con un grupo de ítems expuestos en forma de afirmaciones o juicios, que son consultados a los sujetos o personas que intervienen en una investigación con el fin de evaluar la reacción que tienen ante cada uno de ellos.

En la Tabla 1 se presenta un ejemplo de una escala de valoración de Likert que considera cinco opciones: muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy de acuerdo. Esta escala da la pauta para que el encuestado pueda tener la libertad de contestar en función de lo que realmente siente al respecto.

Tabla 1. *Matriz de ítems de la escala de Likert*

N°	VALORACIÓN
1	Muy en desacuerdo
2	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	En desacuerdo
5	Muy de acuerdo

Fuente: *Hernández (2014)*

La unidad de análisis que responde a la escala marcará su grado de aceptación o rechazo hacia la proposición expresada en el ítem. Al ser una escala que mide actitudes, es importante que pueda aceptar que las personas tienen actitudes favorables, desfavorables o neutras a las cosas y situaciones lo cual es normal en términos de información.

El formato de encuesta que se aplicará al personal administrativo y docentes que cumplen funciones administrativas en las diferentes comisiones de la facultad Ciencias Económicas en esta investigación se encuentra ubicado en el Anexo No. 1

3.5.4. Ficha de observación

Es un método particular en el cual se debe de observar e identificar el hecho, recolectar los datos y finalmente realizar un estudio específico. Cabe mencionar que la ficha de observación es un mecanismo indispensable para toda investigación en la cual el investigador se ayuda para obtener una mayor información más precisa.

Hernández, et al. (2014) dijeron que “este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorizas”. (p. 260).

3.6. Plan de recolección de la información

Uno de los aspectos importantes en la investigación es la recolección de la información o también conocida como trabajo de campo, pues de ello depende la confiabilidad y validez del estudio.

Bernal (2010) indica que en el ámbito de la investigación existen dos tipos de fuentes de recolección de información: primarias y secundarias.

Las primarias son todas aquellas de las cuales se obtiene información directa, es decir, de donde se origina la información. Es también conocida como información de primera mano o desde el lugar de los hechos. Estas fuentes son las personas, las organizaciones, los acontecimientos, el ambiente natural, entre otros.

Por su parte las secundarias son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema que se va a investigar, pero que no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que solo los referencian. Las principales fuentes secundarias para la obtención de la información son los libros, las revistas, los documentos escritos (en general, todo medio impreso), los documentales, los noticieros y los medios de información.

El plan para la recolección de información primaria en la presente investigación realizada en la Facultad Ciencias Económicas de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, será el siguiente:

3.6.1. Ficha de observación

Se iniciará con una ficha de observación para detectar los principales hechos del problema de investigación.

3.6.2. Encuestas

Como segunda actividad, se realizará encuestas al personal administrativo y docentes que cumplen funciones administrativas en las diferentes comisiones la facultad

ciencias económicas, la realización de la encuesta social comprende diversas actividades que tienen que ver tanto con la preparación del proyecto de investigación como con su ejecución y la propuesta.

Las actividades son las siguientes:

1. Formulación de un problema de investigación y del marco problemático.
2. Formulación de objetivos e hipótesis.
3. Determinación de la cobertura de la encuesta comprende tareas como la definición de la población en la cual se tomará la información para el estudio
4. Determinación de las variables de investigación (variable dependiente e independiente).

En la aplicación de la encuesta se utilizará la técnica de Lickert, donde se incluye las proposiciones pertinentes, con sus respectivas gradaciones de aceptación o rechazo.(mala, regular, buena, muy buena, excelente)

3.7. Plan de procesamiento de la información

La etapa final de la encuesta la constituye el análisis e interpretación de los datos y sus resultados. El análisis comprende, básicamente, el estudio de los resultados estadísticos obtenidos como los datos. Son las respuestas cuantitativas a las preguntas y objetivos de la investigación: tabla de frecuencias, graficas de barra o pastel, correlaciones, etc.

Por último, desarrollando la metodología de la investigación descriptiva esta comprenderá las comparaciones entre resultados con el marco problemático.

3.7.1. Población y muestras

La población de la investigación, como se aprecia en la Tabla 2 es de 26 funcionarios de la facultad Ciencias Económicas y sus dos carreras: Economía y

Comercio Exterior, que se desempeñan en las distintas funciones. Dado el tamaño de la población se aplica el criterio de una investigación de carácter censal, y por lo tanto para el estudio del trabajo en equipo, así como para el clima organizacional se tomó en cuenta a todos los miembros de esta unidad académica.

Tabla 2. *Cuadro distributivo de la población*

No.	DETALLES	Cantidad	%
1	Directores de carreras	2	8%
2	Responsables de la Comisión Académica	2	8%
3	Responsables de la Comisión De Investigación	2	8%
4	Responsables de la Comisión De Vinculación	2	8%
5	Responsables de aseguramiento de La Calidad	2	8%
6	Responsables de prácticas preprofesionales	2	8%
7	Responsables del seguimiento a Graduados	2	8%
8	Responsables de la comisión de tutorías	2	8%
9	Responsables de la Comisión de titulación	2	8%
10	Secretarias de carrera	2	8%
11	Asistente	1	4%
12	Técnico	1	4%
13	Analista 1	1	4%
14	Servicios varios	3	12%
TOTAL		26	100%

Fuente: *Facultad Ciencias Económicas (2021)*

3.8. Matriz de operacionalización de las variables

En la tabla 3 se describen la operacionalización de las variables es la siguiente:

Tabla 3. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable independiente: <i>Trabajo en equipo</i>	Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común”. Díaz (s.f: citado por Jaramillo, 2011, p.6).	Motivación, participación, organización, compromiso, confianza, objetivos comunes y resolución de problemas	Identificar fortalezas y debilidades del equipo. Detectar niveles individuales. Nivel de comunicación. Nivel de cooperación. Nivel de diversidad. Nivel de participación y reconocimiento. Nivel de compromiso. Toma de decisiones e interacción. Respeto de plazos y obtención de objetivos. Sentido de responsabilidad.	1. ¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo? 2. ¿Comparten y enseñan conocimientos dentro de tu equipo? 3. ¿Tu equipo te ayuda a completar tu trabajo? 4. ¿Existe un mecanismo efectivo dentro del equipo para la resolución de conflictos? 5. ¿Los miembros del equipo son responsables de las decisiones que toman.? 6. ¿Los miembros del equipo se brindan comentarios oportunos entre sí? 7. ¿Se aseguran de que su trabajo ayude a la organización a alcanzar sus objetivos? 8. ¿El trabajo asignado se distribuye de manera justa?	Likert: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

Variable dependiente: <i>Clima Organizacional</i>	Es el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo actual. Luthans F., (2008),	Colaboración y buen trato Motivación laboral. Iniciativa participativa Desarrollo profesional Apoyo al emprendimiento Equipos y distribución de personas y material Organización y desempeño Estabilidad laboral Comunicación y desarrollo Autonomía y profesionalismo	La satisfacción en el entorno laboral. La productividad laboral.	1. ¿Cree que su puesto de trabajo es compatible con los objetivos de la institución? 2. ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones? 3. ¿La institución le da la oportunidad de sacar lo mejor de sí? 4. ¿Su jefe inmediato muestran interés en usted como trabajador? 5. ¿Se siente motivado o estimulado? 6. ¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta? 7. ¿Se siente acogido por sus compañeros de facultad? 8. ¿Cree que su remuneración es proporcional al esfuerzo realizado en la institución? 9. ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza? 10. ¿Está a gusto con el trabajo que hace?	Likert: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)
---	--	---	---	--	---

3.9. Resultados obtenidos

Una vez que se ha cumplido con la etapa de la revisión de la literatura y elaborado el marco teórico acerca del trabajo en equipo y el clima organizacional, la parte metodológica indica que se debe cumplir con el objetivo de identificar la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional del personal administrativo de la Facultad Ciencias Económica de la ULEAM. Para ello se aplica un cuestionario de 28 preguntas a partir de Márquez (2017). Las respuestas se basan en la escala de Likert que define cinco alternativas que pueden ser escogidas por las personas que intervienen en la investigación a saber: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

El cuestionario de pregunta se lo diseño en la aplicación de Google formularios (<https://docs.google.com/forms/u/0/>) y consta de 5 dimensiones con un número de preguntas de entre 5 a 6 (Ver Anexo 2) según se aprecia en la Tabla 4:

Tabla 4. Dimensiones y número de preguntas de cuestionario aplicado

Dimensiones	Preguntas
Liderazgo	6
Toma de decisiones	5
Satisfacción Laboral	6
Telaciones interpersonales	5
Sentido de pertenencia	6
Total	28

Fuente:

Se escogió estas dimensiones porque se considera que contribuyen a alcanzar el objetivo de evaluar el ambiente de trabajo en el que se desarrolla el recurso humano que labora en las carreras de economía y comercio exterior y al mismo tiempo aporta a establecer cuál es la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional.

Una vez diseñado el cuestionario y obtenido el enlace respectivo se envió mediante correo electrónico a las cuentas institucionales del personal que trabajan en las dos carreras indicadas tanto en la parte administrativa, servicios, docentes y responsables de comisiones. El resultado obtenido luego de un mes de espera de respuestas fue de 22 cuestionarios (ver anexo....).

Luego del paso anterior se procedió a descargar el archivo de las respuestas en una hoja Excel procediendo a realizar los cuadros y gráficos de los resultados finales de cada dimensión con las interrogantes del cuestionario aplicadas que son los que se presentan a continuación:

3.10. Resultados y análisis de la encuesta

3.10.1. Dimensión de Liderazgo

Pregunta 1. ¿Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta?

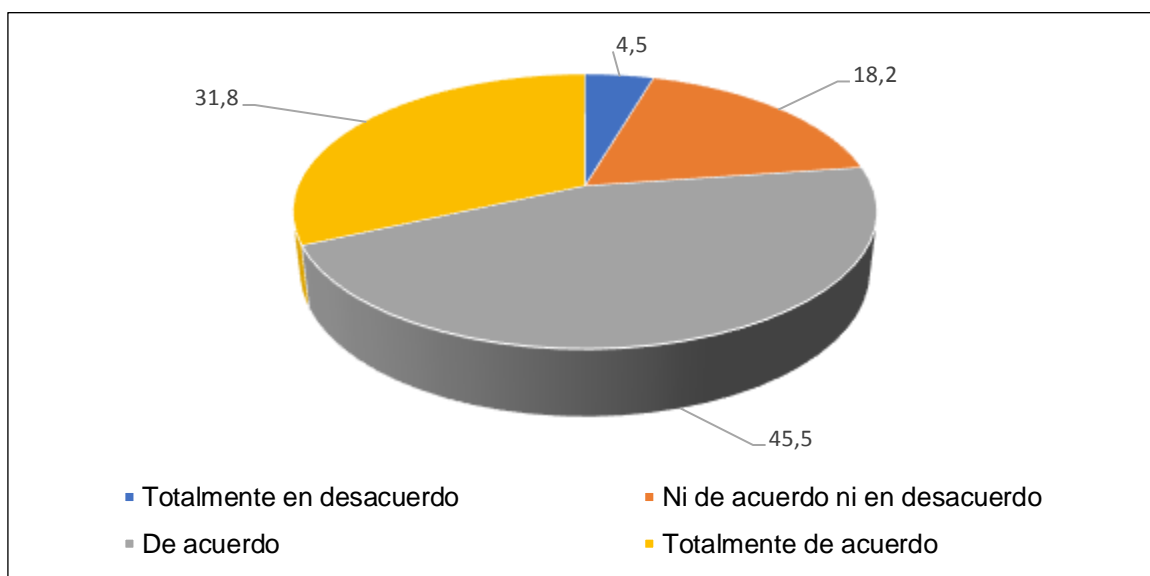
Tabla 5. *Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	18,2
3	De acuerdo	10	45,5
4	Totalmente de acuerdo	7	31,8
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 2.

Mis ideas y sugerencias



Fuente: Investigación de campo (2022)

Como se aprecia en la Figura 1 hay un alto porcentaje del personal que trabaja en las carreras de economía y comercio exterior de la ULEAM que consideran que ideas y sugerencias son tomadas en cuenta por parte de quien dirige estas unidades académicas. Más en específico el 45,5% manifestó estar de acuerdo, mientras que el 31,8% indicó que está totalmente de acuerdo en este accionar de parte de su líder.

Pregunta 2. ¿Mi superior me proporciona periódicamente información sobre mi desempeño?

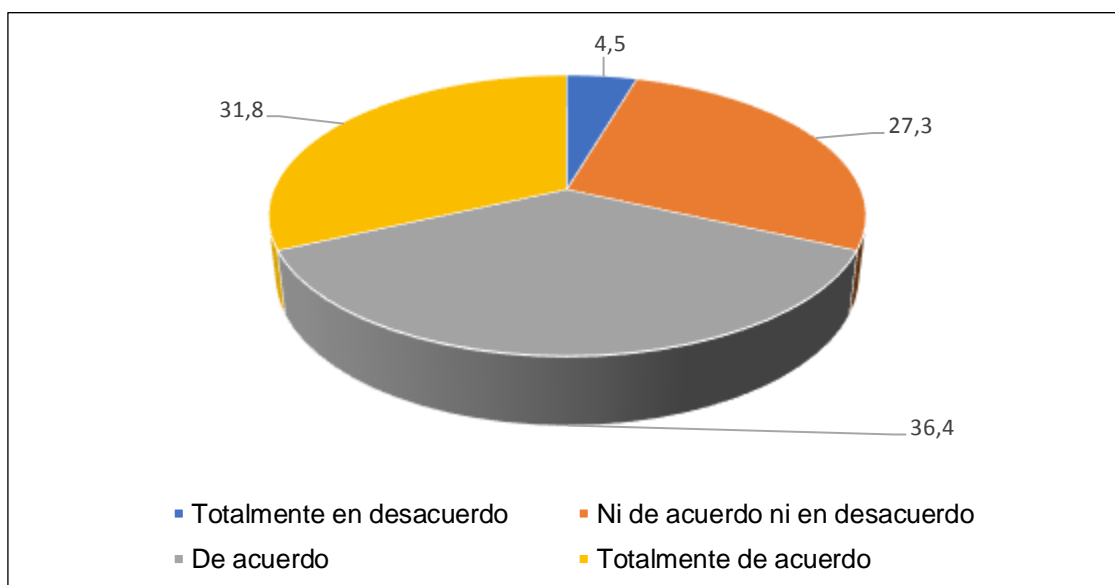
Tabla 6. *Mi superior me proporciona periódicamente información sobre mi desempeño*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	27,3
3	De acuerdo	8	36,4
4	Totalmente de acuerdo	7	31,8
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 3.

Información periódica



Fuente: Investigación de campo (2022)

Según los datos obtenidos en la Tabla 6 para el caso específico de las unidades objeto de estudio existe un 68,2% de los consultados que manifestaron estar de acuerdo (36,4%) y totalmente de acuerdo (31,8%) en que la persona que lidera les proporciona periódicamente información sobre su desempeño. Esto indica de que hay una mayoría de colaboradores que está siendo informado constantemente de su accionar y los resultados que genera dentro de la organización.

Pregunta 3. ¿Mi jefe es tolerante cuando cometo algún error en mi trabajo?

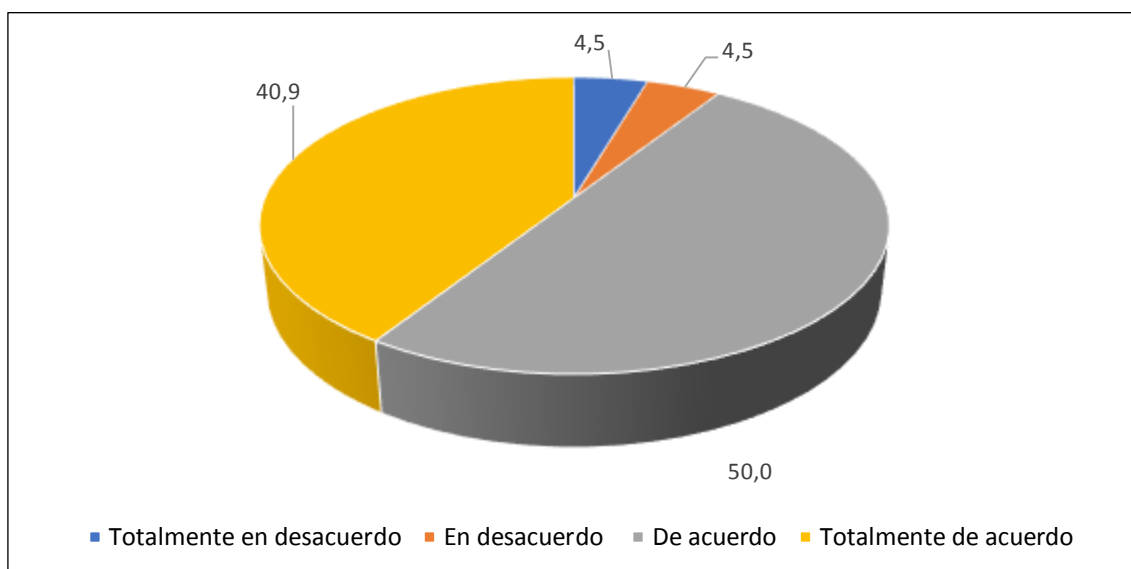
Tabla 7. *Mi jefe es tolerante cuando cometo algún error en mi trabajo*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	En desacuerdo	1	4,5
4	De acuerdo	11	50,0
5	Totalmente de acuerdo	9	40,9
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 4.

Tolerancia



Fuente: Investigación de campo (2022)

Como se aprecia en la Tabla 7 respecto a la consulta sobre la tolerancia que tiene el jefe ante los errores que comenten los colaboradores de las 22 personas consultadas el 50% señalaron estar de acuerdo en que existe tolerancia y el 40,9% dijeron estar totalmente de acuerdo. El porcentaje restante del se distribuye entre los que señalaron no estar de desacuerdo (4,5%) y totalmente en desacuerdo (4,5%). Estos resultados dejan entrever que en las carreras de economía y comercio exterior existe un alto nivel de tolerancia de quien las dirige ante los errores que los colaboradores pudieran cometer en el desarrollo de sus funciones.

Pregunta 4. ¿En la organización se evita el favoritismo por personas o departamentos?

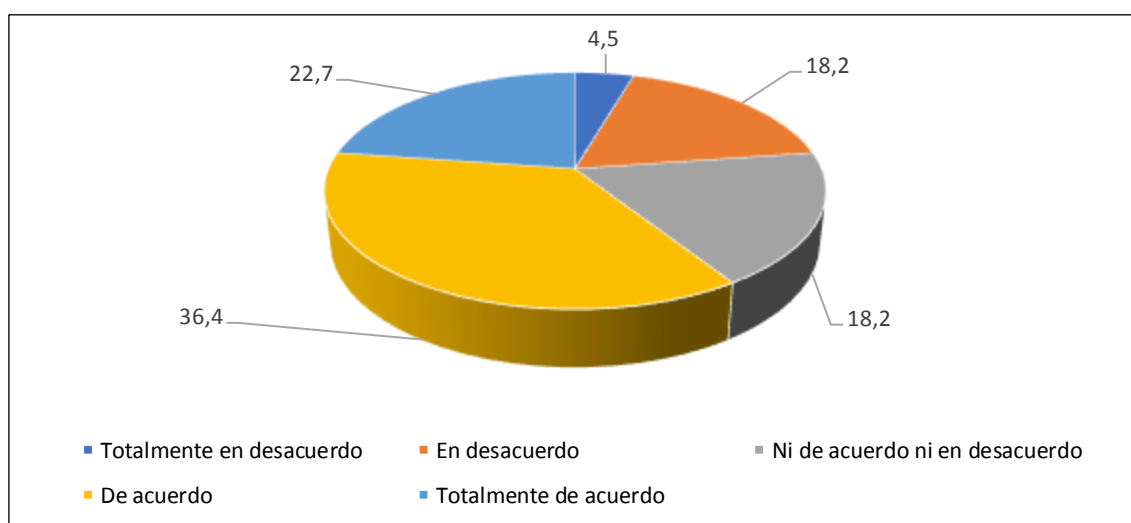
Tabla 8. *En la organización se evita el favoritismo por personas o departamentos*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
1	En desacuerdo	4	18,2
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	18,2
3	De acuerdo	8	36,4
4	Totalmente de acuerdo	5	22,7
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 5.

Favoritismo por personas o departamentos



Fuente: Investigación de campo (2022)

La Tabla 8 da cuenta que en caso específico de la Facultad de Ciencias Económicas existe un 36,4 de las personas que trabajan en esta unidad académica que señalaron estar de acuerdo con que en la organización se evita el favoritismo por personas o departamentos. El 22,7% indicaron que están totalmente de acuerdo en que se evita favoritismo; mientras que un 18% manifestó no estar de acuerdo en esta afirmación. En general se puede apreciar a la luz de los datos obtenidos que un 59,1% consideran que se

evita aplicar favoritismo entre el personal que labora lo que sin duda es beneficioso para el desarrollo del trabajo en equipo.

Pregunta 5. ¿Cuando tengo inquietudes respecto a una tarea asignada ¿acudo con total confianza a mi superior por ayuda?

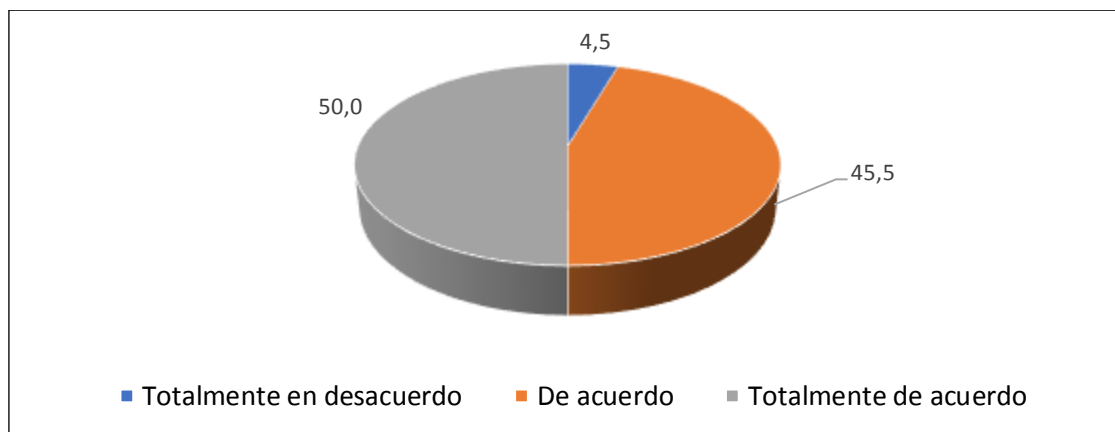
Tabla 9. Cuando tengo inquietudes respecto a una tarea asignada acudo con total confianza a mi superior por ayuda

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
3	De acuerdo	10	45,5
4	Totalmente de acuerdo	11	50,0
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 6.

Confianza con el superior.



Fuente: Investigación de campo (2022)

Se observa en la Tabla 9 que para el caso de los funcionarios que trabajan en las carreras de economía y comercio exterior el 50% de los encuestados indicaron estar totalmente de acuerdo con que cuando tienen inquietudes respecto a una tarea asignada pueden acudir por ayuda con total confianza a la persona que dirige la unidad académica; mientras que un 49,5% está de acuerdo con que haría lo mismo en caso de necesitar

ayuda. Estos resultados denotan que existe entre los miembros de este equipo de trabajo un alto nivel de confianza en su superior lo que les genera seguridad de encontrar ayuda para cuando así lo requieran.

Pregunta 6. ¿Mi superior respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, etc.?

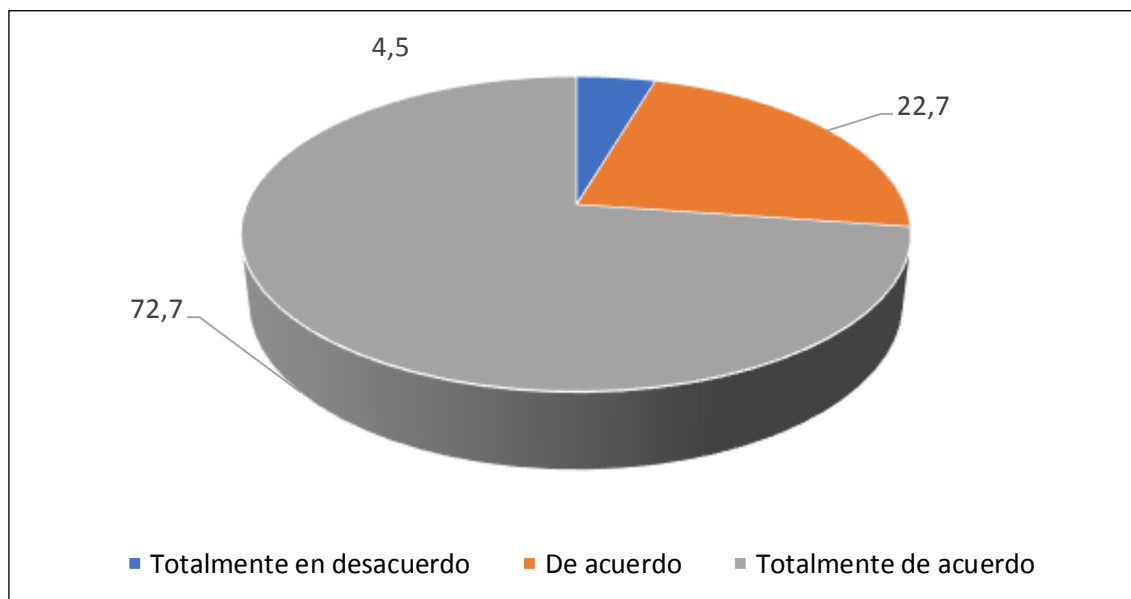
Tabla 10. *Mi superior respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, etc.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
3	De acuerdo	5	22,7
4	Totalmente de acuerdo	16	72,7
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 7.

Respeto por diferencias de cultura, sexo, religión, etc.



Fuente: Investigación de campo (2022)

La Tabla 10 da cuenta de que respecto a la pregunta 6 sobre si el superior respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, etc. el 72% manifestaron estar totalmente de acuerdo de que en la unidad académica esto si ocurre; es decir quien dirige la Facultad tiene un respecto muy amplio con las personas que sustentan algún tipo de diferencias

en sus demás compañeros. El 22% señalaron estar de acuerdo en que efectivamente existe respecto a las diferencias cualquiera que esta sea.

3.10.2. Dimensión de Toma de decisiones

Pregunta 7. ¿Mi opinión es importante a la hora de tomar decisiones que afecten mi trabajo o mi ambiente?

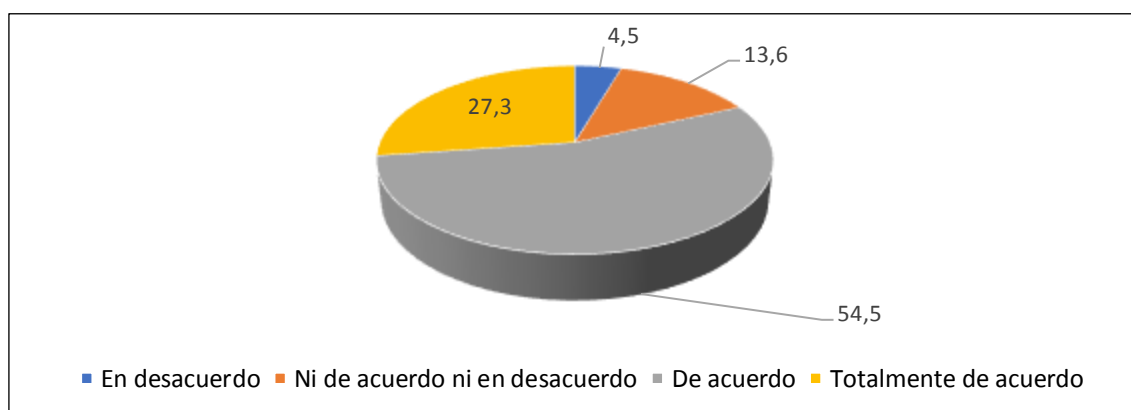
Tabla 11. *Importancia de la opinión de colaboradores en la toma de decisiones que afectan el trabajo o el ambiente*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	En desacuerdo	1	4,5
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,6
3	De acuerdo	12	54,5
4	Totalmente de acuerdo	6	27,3
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 8.

Opinión y decisiones.



Fuente: Investigación de campo (2022)

La Tabla 11 procesa resultados sobre si la opinión del encuestado es importante a la hora de tomar decisiones que afecten su trabajo o su ambiente. El 54,5% está de acuerdo de que su opinión si es importante, mientras que el 27,3% indicó estar totalmente de

acuerdo en que si se considera en cuenta su opinión a la hora de tomar decisiones. El 18, 1% respondieron entre estar en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los resultados indican que existe una gran mayoría de los que trabajan en la facultad de ciencias económicas de la Uleam que sienten que su opinión si es importante para la toma de decisiones que puedan estar afectando su ambiente de trabajo.

Pregunta 8. ¿La mayoría de las decisiones son tomadas únicamente por la autoridad?

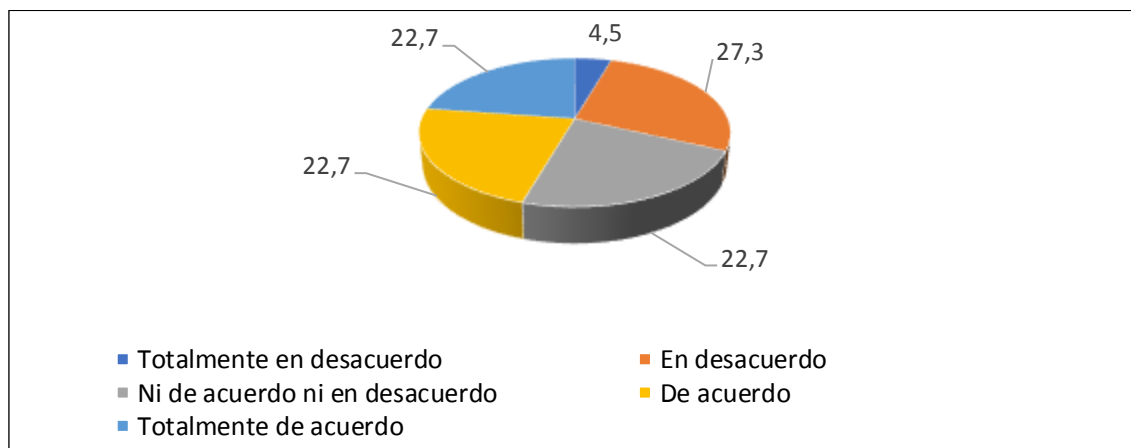
Tabla 12. *La mayoría de las decisiones son tomadas únicamente por la autoridad.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	En desacuerdo	6	27,3
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	22,7
4	De acuerdo	5	22,7
5	Totalmente de acuerdo	5	22,7
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 9.

Las decisiones y la autoridad.



Fuente: Investigación de campo (2022)

En la Tabla 13 se puede apreciar que, respecto a la consulta de que, si la mayoría de las decisiones son tomadas únicamente por la autoridad, existen una opinión muy

dividida ya que solo el 22,7% de los encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo con que en la Facultad ocurra tal cosa; el mismo porcentaje de 22,7% indicó estar de acuerdo. Existe un 54,5% que se reparte entre estar totalmente de acuerdo, en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estas respuestas dejan en evidencia de que no existe una mayoría de personas que consideran que la toma de decisiones la realiza una sola persona lo que da soporte a preguntas anteriores donde se indicaba que la autoridad toma en cuenta las opiniones de los colaboradores y tiene un liderazgo más participativo.

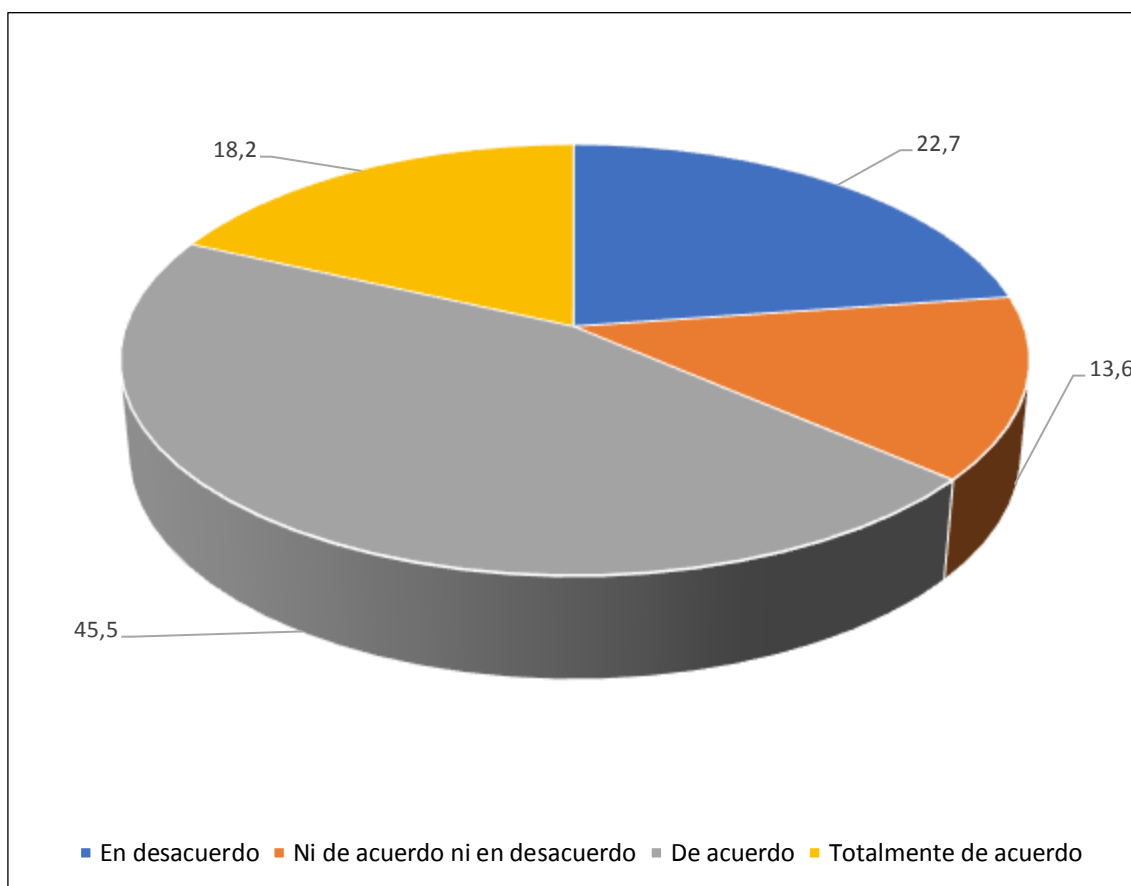
Tabla 13. *Las decisiones suelen tomarse en consenso.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
2	En desacuerdo	5	22,7
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,6
4	De acuerdo	10	45,5
5	Totalmente de acuerdo	4	18,2
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 10.

Las decisiones en consenso.



Fuente: Investigación de campo (2022)

Como se puede apreciar en la Tabla 13 existe un 45,5% de las personas que participaron en la encuesta que manifestó estar de acuerdo que se utiliza el consenso entre los miembros de la unidad académica para realizar la toma de decisiones, mientras que un 18,2% manifestó estar totalmente de acuerdo en el uso de esta vía. Por otro lado, también hubo un 22,7% que indicó no estar de acuerdo en que esto suceda y un 13,6% que no está de acuerdo ni de acuerdo.

Como se observa en esta pregunta se ve claramente que la utilización del consenso en la toma de decisiones se utiliza con frecuencia lo que permite a los miembros de la Facultad ser parte con sus opiniones e idea del avance de la unidad académica.

Pregunta 10. ¿Requiero de constante aprobación de mi superior antes de tomar cualquier decisión con respecto a mi trabajo?

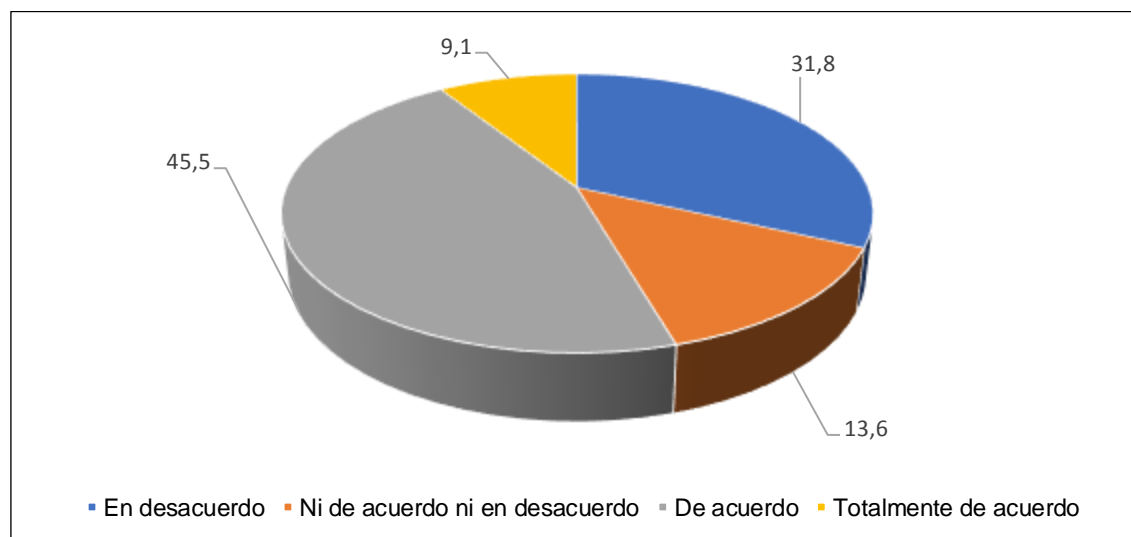
Tabla 14. *Requiero de constante aprobación de mi superior antes de tomar cualquier decisión con respecto a mi trabajo*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
2	En desacuerdo	7	31,8
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,6
4	De acuerdo	10	45,5
5	Totalmente de acuerdo	2	9,1
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 11.

Aprobación del superior



Fuente: Investigación de campo (2022)

En el caso de la Facultad de Ciencias Económicas, los encuestados en un 45,5% indicaron estar de acuerdo con que requiere de constante aprobación del superior antes de tomar cualquier decisión con respecto al trabajo que realizan. Un 9,15 señalaron estar

totalmente de acuerdo con lo mismo, mientras que un 31,8% respondieron no estar de acuerdo lo que indica que pueden realizar sus tareas con una mayor libertad. Los datos reflejan que existe una opinión dividida casi en un 50% entre los que si requieren aprobación y los que no la necesitan a la hora de tomar cualquier decisión inherente a su trabajo.

Pregunta 11. ¿En esta unidad académica se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo?

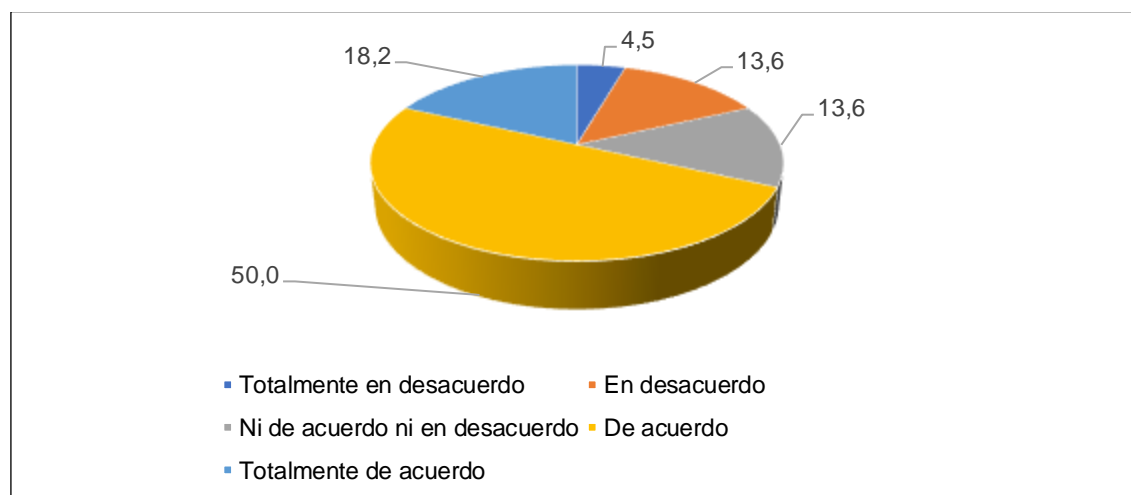
Tabla 15. *Decisiones de cómo realizar su propio trabajo*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	En desacuerdo	3	13,6
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,6
4	De acuerdo	11	50,0
5	Totalmente de acuerdo	4	18,2
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 12.

Toma de decisiones y el trabajo propio.



Fuente: Investigación de campo (2022)

Esta consulta se refiere al hecho contrario a la anterior interrogante debido a que se pregunta si en la unidad académica se busca que las decisiones de cómo debe realizar su propio trabajo deba ser tomado por cada colaborador. Los resultados señalan que un 50,0% indicaron estar de acuerdo en que sucede de esa manera, mientras que un 18,2% dijeron estar totalmente de acuerdo. Estas dos respuestas suman un 68,2% del total de encuestados lo que indica que existe una tendencia de parte de quien dirige a facilitar la toma de decisiones en la iniciativa que tenga cada trabajador. Sin embargo, hay un 18,1% se señalaron no estar de acuerdo y totalmente en desacuerdo en que no se busca que las decisiones sean tomadas por cada funcionario.

3.10.3. Dimensión de satisfacción laboral

Pregunta 12. ¿Mi empleo actual contribuye positivamente a mi autorrealización?

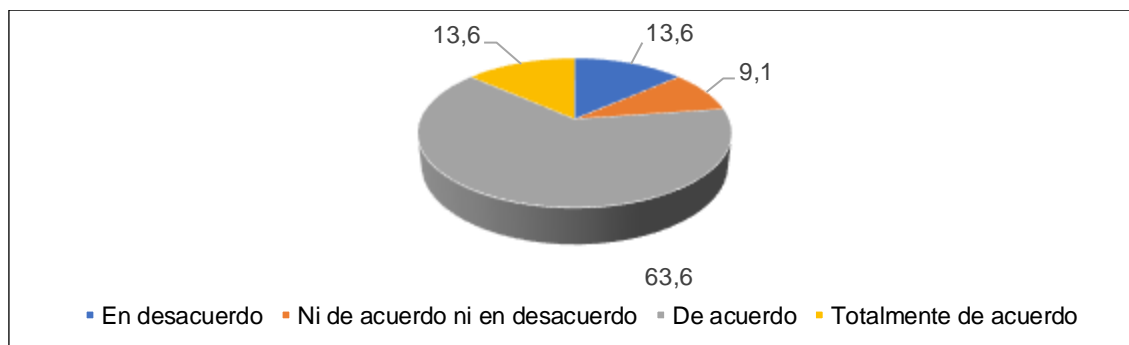
Tabla 16. Empleo actual y autorrealización

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	En desacuerdo	3	13,6
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	9,1
3	De acuerdo	14	63,6
4	Totalmente de acuerdo	3	13,6
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 13.

Mi empleo y mi autorrealización.



Fuente: Investigación de campo (2022)

Respecto al empleo y la autorrealización actual los miembros consultados de la Facultad de Ciencias Económicas indicaron en un 63,6% estar de acuerdo con que en el empleo actual que tienen contribuyen positivamente a su autorrealización; el 13,6% en cambio respondió que está totalmente de acuerdo con que su empleo actual permite poder autorrealizarse. Estas dos respuestas suman un 77,3% lo que indica que en este sentido los funcionarios están teniendo posibilidades de autorrealizarse lo que resulta ser positivo para la unidad académica ya que esto a futuro generará funcionarios más empoderados de las actividades que realizan.

Pregunta 13. ¿A menudo me siento presionado por mi trabajo?

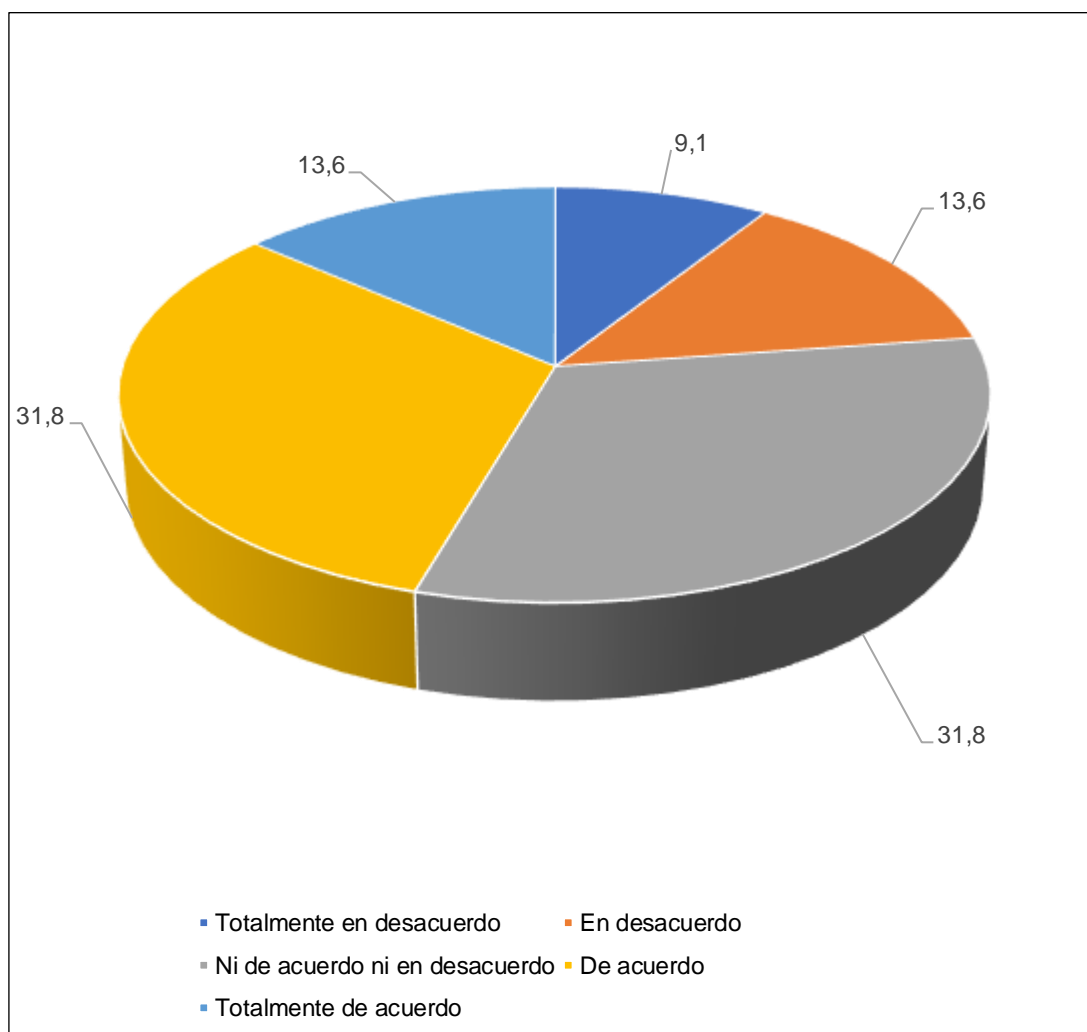
Tabla 17. *A menudo me siento presionado por mi trabajo*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	2	9,1
2	En desacuerdo	3	13,6
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	31,8
4	De acuerdo	7	31,8
5	Totalmente de acuerdo	3	13,6
Total respuestas		22	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 14.

Presión laboral.



Fuente: Investigación de campo (2022)

La Tabla 17 muestra que el 31,8% manifestó estar de acuerdo en que a menudo las personas que laboran en la Facultad se sienten presionados por el trabajo que tienen; mientras que el 13,6% señalaron que están totalmente de acuerdo en esta condición. Pero como también podemos apreciar entre los que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo más los que señalaron la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo suma un 54,5%. Es decir que en esta pregunta existen opiniones divididas respecto a que el trabajo en el que se desarrollan genera a menudo presión.

Pregunta 14. ¿Considero que mi remuneración actual se corresponde con la cantidad y calidad del trabajo que realizo?

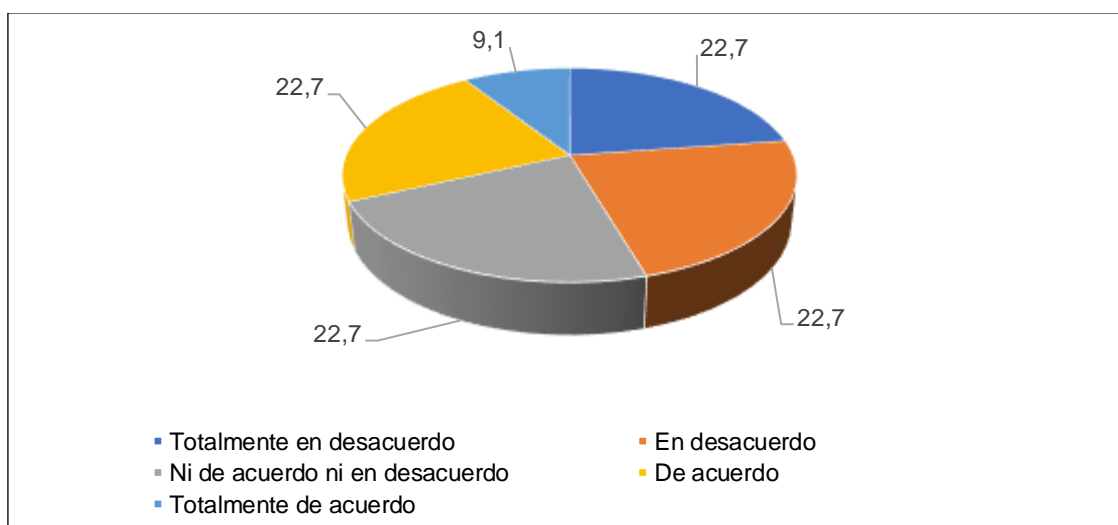
Tabla 18. Remuneración actual se corresponde con la cantidad y calidad del trabajo que se realiza.

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	5	22,7
2	En desacuerdo	5	22,7
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	22,7
4	De acuerdo	5	22,7
5	Totalmente de acuerdo	2	9,1
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 15.

Remuneración



Fuente: Investigación de campo (2022)

Como se puede apreciar en la Tabla 18 las personas consultadas señalaron en un 22,7% estar de acuerdo y en un 9,15% estar totalmente de acuerdo en que la remuneración que perciben actualmente se corresponde con la cantidad y calidad del trabajo que se realiza. En general estas dos respuestas tienen apenas un 31,8% lo que da una señal clara

de que las personas que trabajan en esta unidad académica no se sienten satisfechas con los ingresos que perciben a pesar de desarrollar una buena cantidad de trabajo con calidad.

Esto se corrobora al existir 68,2% que está en desacuerdo, en total desacuerdo y algunos (22,7%) que no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo de que la remuneración no compensa el esfuerzo que se realiza, por lo que se considera que este es un punto negativo que debe ser mejorado para generar a futuro excelentes resultados con funcionarios que sientan que están siendo bien compensados desde el punto de vista económico.

Pregunta 15. ¿La unidad académica y la universidad me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?

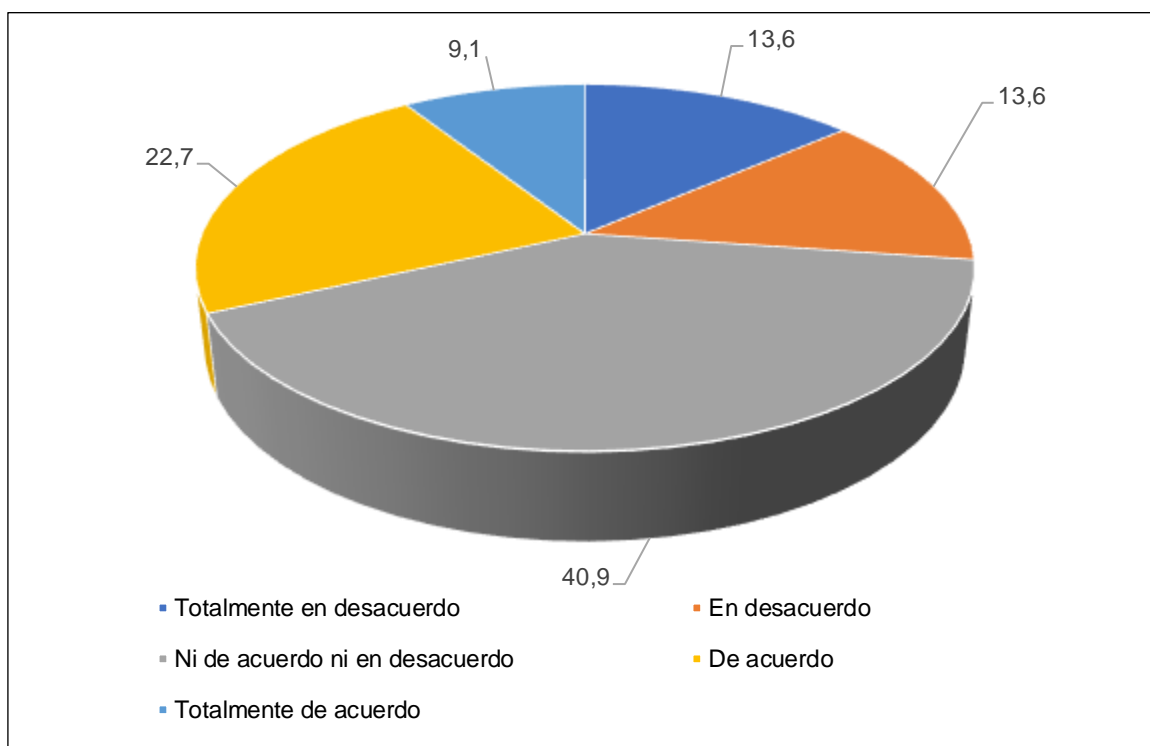
Tabla 19. *Oportunidades de crecimiento profesional.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	3	13,6
2	En desacuerdo	3	13,6
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	40,9
4	De acuerdo	5	22,7
5	Totalmente de acuerdo	2	9,1
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 16.

Oportunidades de crecimiento profesional



Fuente: Investigación de campo (2022)

Los datos obtenidos y que se reflejan en la Tabla 19 dan cuenta que en este punto también existe un porcentaje muy bajo de miembros de la Facultad que en un 22,7% y 9,1% señalaron como opción de respuesta estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente en que la unidad académica y la universidad les proporciona oportunidades de crecimiento profesional. Mientras que un 22,3% dijeron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que existan oportunidades de crecimiento profesional. Por otra parte, un 40,9% respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Es decir, que quienes dirigen la universidad y la Facultad deben poner atención a este 68,2% que no siente ser beneficiado en esta línea de acción que les permita mejoras en su profesionalización.

Pregunta 16. ¿Cuando hago bien mi trabajo recibo algún tipo de incentivo (felicitación, ascenso, mayor confianza, capacitación, bono, reconocimiento)?

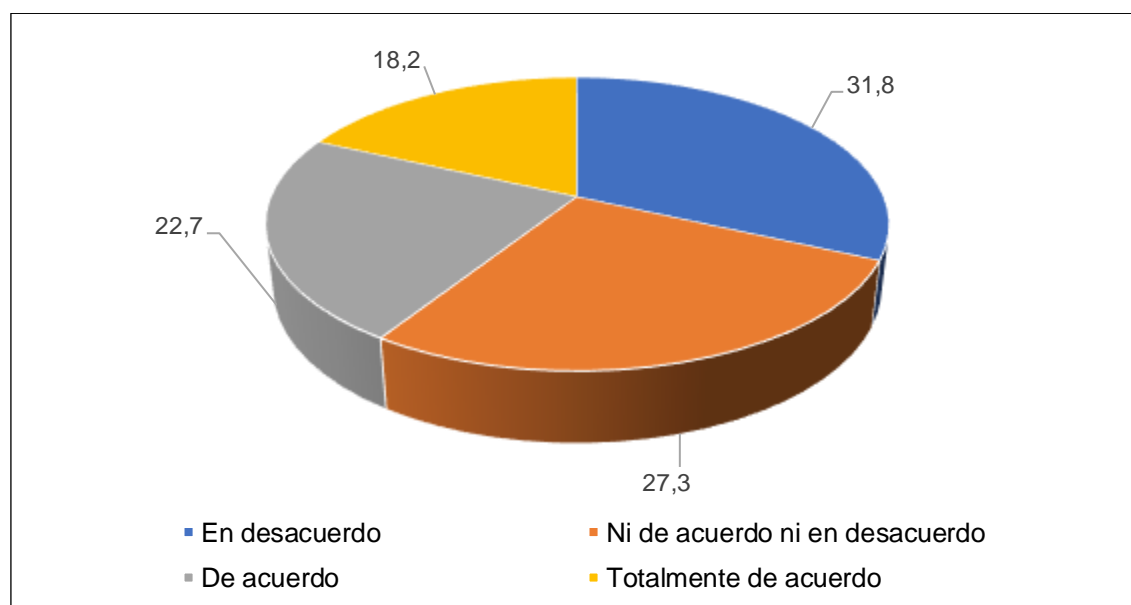
Tabla 20. Incentivos por trabajo bien realizado

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	En desacuerdo	7	31,8
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	27,3
3	De acuerdo	5	22,7
4	Totalmente de acuerdo	4	18,2
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 17.

Incentivos.



Fuente: Investigación de campo (2022)

En las respuestas obtenidas en esta pregunta, reflejadas en la Tabla 20, los encuestados en un 22,7% indicaron estar de acuerdo con que reciben incentivos cuando realizan bien su trabajo; el 18,2% manifestó estar totalmente de acuerdo en que reciben algún tipo de incentivo. Como se aprecia es un porcentaje que en ambos casos apenas suma un 40,9% lo que indica que existe una mayoría de colaboradores que no sienten o

reciben ningún tipo de incentivo como felicitación, asenso, mayor confianza, capacitación, bono, reconocimiento, etc.

Los datos indican efectivamente que el 31,8% señalaron estar en desacuerdo con que se generen acciones motivacionales por trabajo bien realizado, mientras que un 27,3% señaló no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Es evidente que en este sentido existe una buena parte de los miembros de la unidad académica que no están siendo incentivados por la buena labor que realice dentro de la institución, lo que debe llamar la atención para generar estrategias que permitan corregir o mejorar este indicador.

Pregunta 17. ¿Considero que mi ambiente de trabajo es adecuado (iluminación, aireación, distribución del espacio, etc.)?

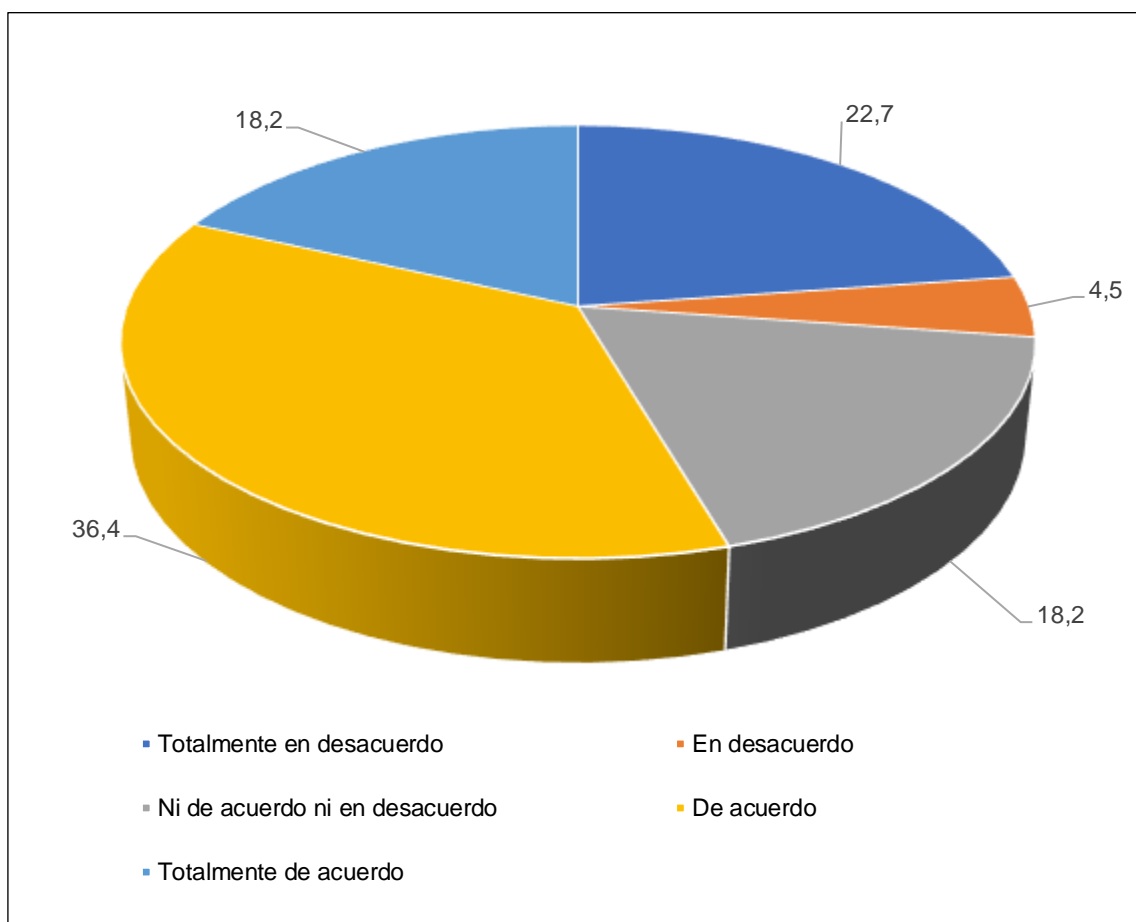
Tabla 21. *Ambiente de trabajo adecuado*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	5	22,7
2	En desacuerdo	1	4,5
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	18,2
4	De acuerdo	8	36,4
5	Totalmente de acuerdo	4	18,2
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 18.

Ambiente de trabajo.



Fuente: Investigación de campo (2022)

La Tabla 20 muestra que un 54,5% de los encuestados señaló estar de acuerdo (36,4%) y totalmente de acuerdo (18,2%) el ambiente donde realizan su trabajo es adecuado en cuanto a iluminación, aireación, distribución del espacio, etc. Mientras que un 27,2% indicaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo de que sea verdad de que existe un buen ambiente de trabajo; dejando el 18,2% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. A la vista de estos resultados se puede indicar que los directivos de la unidad académica deberán tomar atención a los mismos ya que la falta de un mejor ambiente puede repercutir en la eficiencia y eficacia del trabajo que desarrollan quienes tienen dudas respecto a esta pregunta.

3.10.4. Dimensión de relaciones interpersonales

Pregunta 18. ¿Existe una relación de confianza y apoyo entre compañeros?

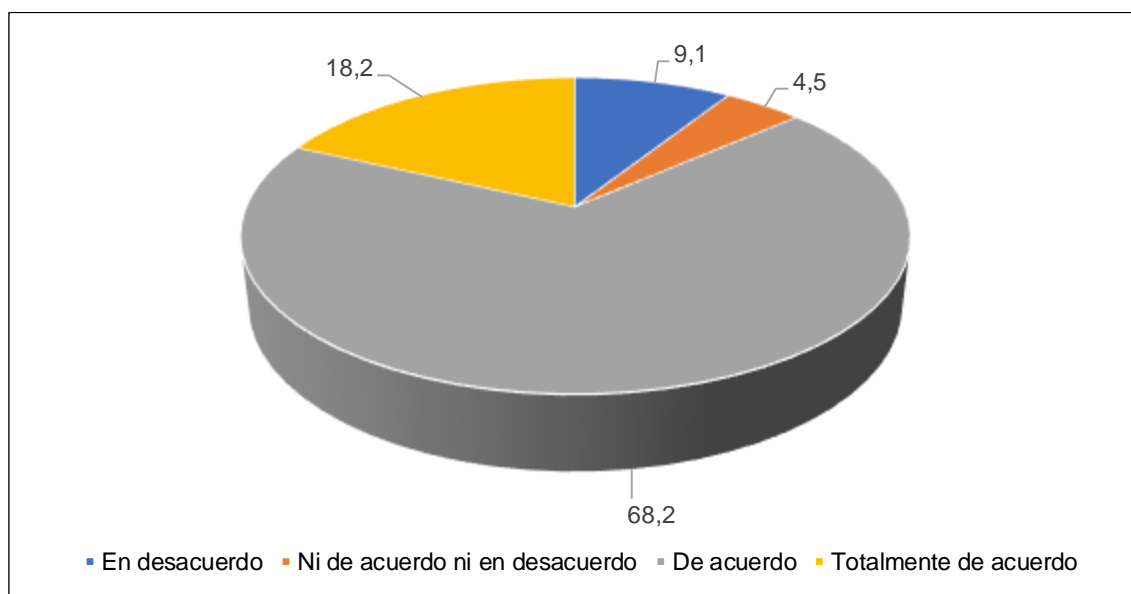
Tabla 22. *Relación de confianza y apoyo entre compañeros*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	En desacuerdo	2	9,1
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,5
3	De acuerdo	15	68,2
4	Totalmente de acuerdo	4	18,2
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 19.

Relación entre compañeros.



Fuente: Investigación de campo (2022)

Como se muestra en la Tabla 22 hay una gran mayoría de los encuestados que respondieron de forma positiva a esta interrogante. Un 68,2% señaló estar de acuerdo con que en las carreras de economía y comercio exterior de la Uleam existe una relación de confianza y apoyo entre compañeros. El 18,2% respondió estar totalmente de acuerdo en que si existe ese ambiente de confianza y apoyo. Pero también hay un 9,1% que está en

desacuerdo y un 4,5 que ni está de acuerdo ni en desacuerdo. Los datos evidencian que al darse esta situación existe un buen factor que puede estar influyendo de forma positiva en el clima organizacional de estas unidades académicas.

Pregunta 19. ¿Con frecuencia se oculta cierta información entre compañeros?

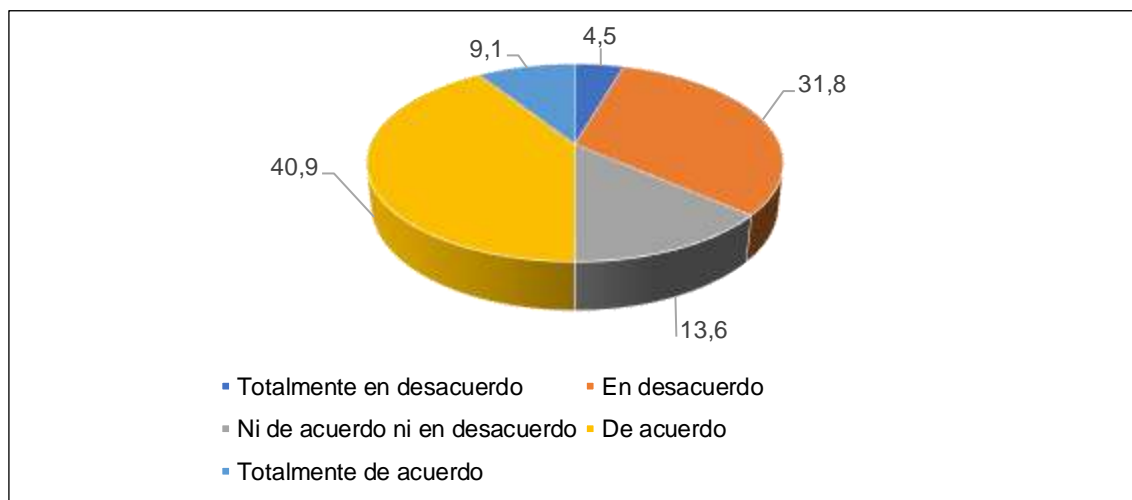
Tabla 23. *Ocultación frecuente de información entre compañeros*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	En desacuerdo	7	31,8
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,6
4	De acuerdo	9	40,9
5	Totalmente de acuerdo	2	9,1
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 20.

Información entre compañeros



Fuente: Investigación de campo (2022)

A pesar de que en anteriores resultados se evidencia que existe confianza y apoyo entre los compañeros, al ser consultado respecto a que si es frecuente que cierta información se oculte entre compañeros las respuestas están divididas. La Tabla 23 muestra que un 50,0% indican estar de acuerdo y totalmente de acuerdo de que existe esta

falencia al interior de las carreras, mientras que el otro 50% corresponden a respuestas en las que están en desacuerdo (31,8%), totalmente en desacuerdo (4,5%) y ni de acuerdo ni en desacuerdo (13,6%) por lo que se estima que no es un hecho muy repetitivo ni generalizado.

Pregunta 20. ¿Mis compañeros y yo compartimos información y conocimientos para lograr mejores resultados?

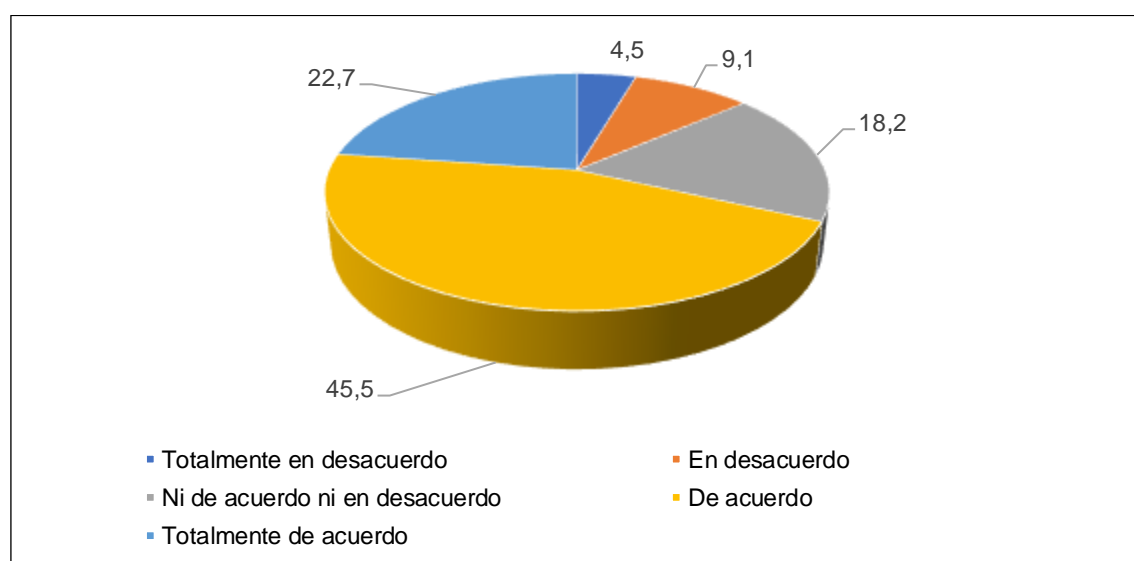
Tabla 24. *Compartimiento de información y conocimientos para lograr mejores resultados.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	En desacuerdo	2	9,1
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	18,2
4	De acuerdo	10	45,5
5	Totalmente de acuerdo	5	22,7
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 21.

Información y conocimientos



Fuente: Investigación de campo (2022)

Contrario a la pregunta anterior, en esta consulta realizada sobre si la persona que responde la encuesta comparte información y conocimientos para lograr mejores resultados, según se observa en la Tabla 24 el resultado indica que un 45,5% esta de acuerdo en que si tiene esta práctica con sus demás compañeros y un 22,7% esta totalmente de acuerdo en que así ocurre. Por otro lado, existe un 13,6% que esta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, dejando un 18,2% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. En general existe un 68, 2% de los encuestados que ejecutan estas acciones de compartir información y conocimiento lo que contribuye a la mejora de los procesos que se ejecutan.

Pregunta 21. ¿Considero que mis compañeros son además mis amigos?

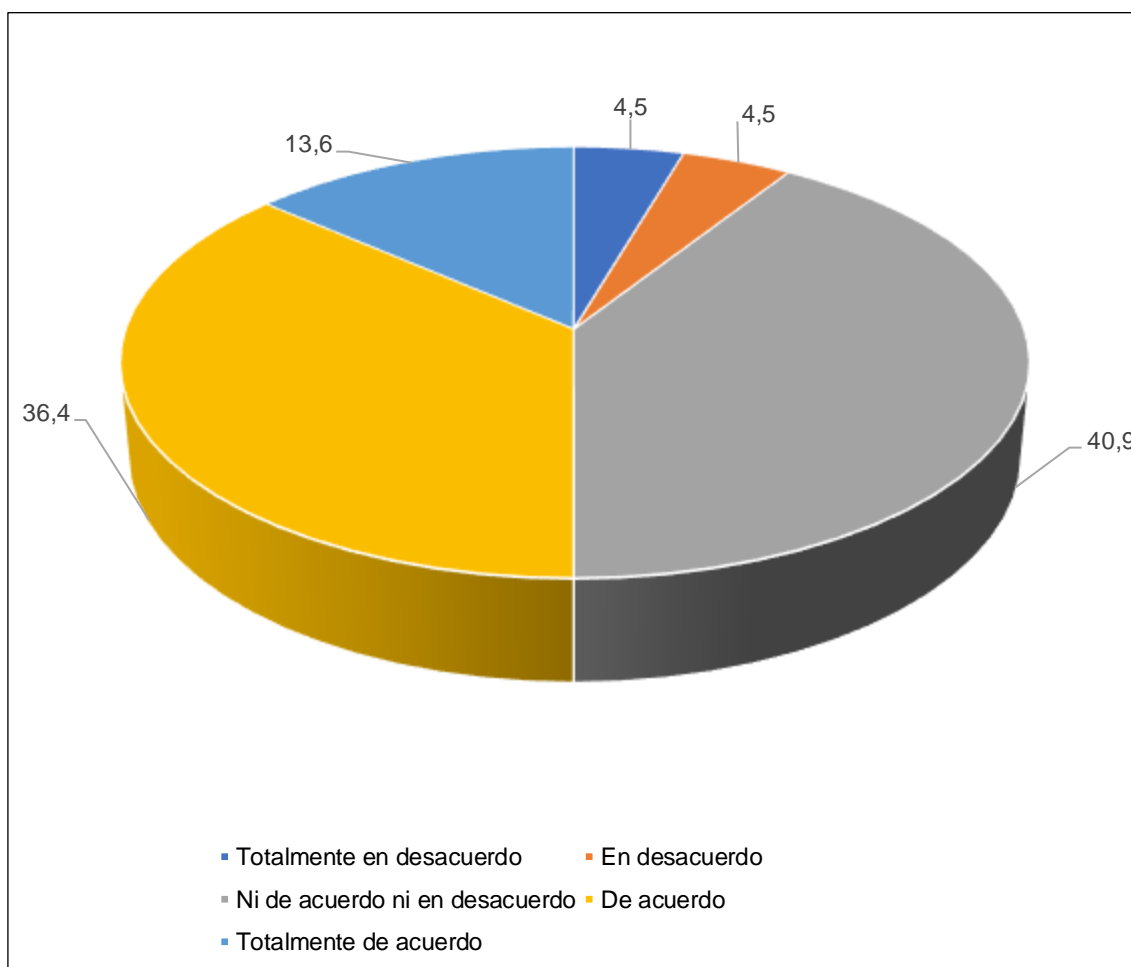
Tabla 25. Amistad y compañerismo en el trabajo

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	En desacuerdo	1	4,5
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	40,9
4	De acuerdo	8	36,4
5	Totalmente de acuerdo	3	13,6
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 22.

Compañeros y amistad.



Fuente: Investigación de campo (2022)

La Tabla 25 da cuenta de las respuestas obtenidas a la pregunta de que si existe amistad y compañerismo entre los miembros de las carreras de economía y comercio exterior. Hay un 36,4% de encuestados que indicaron estar de acuerdo, mientras que el 13,6% señaló estar totalmente de acuerdo lo que da una participación total del 50%. Por otro lado, un 40,9% respondió que no esta ni de acuerdo ni en desacuerdo. En evidente que en muchos de los casos las personas no tienen como prioridad lograr fomentar un grado de amistad más profundo con sus compañeros centrándose de manera exclusiva a cumplir con las funciones asignadas a cada uno de ellos.

Pregunta 22. ¿Existen tensiones con mis compañeros de trabajo?

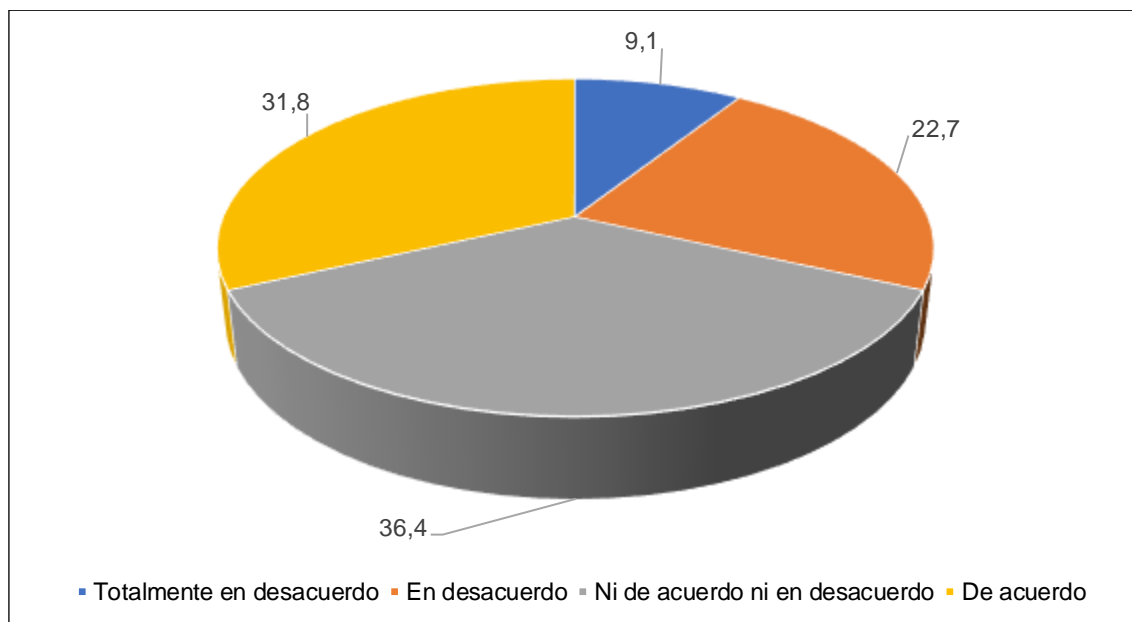
Tabla 26. Tensiones entre compañeros de trabajo

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	2	9,1
2	En desacuerdo	5	22,7
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	36,4
4	De acuerdo	7	31,8
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 23.

Tensiones con compañeros de trabajo.



Fuente: Investigación de campo (2022)

La Tabla 26 muestra que en el caso de las carreras de economía y comercio exterior el 31,8% de los encuestados están de acuerdo en que existen tensiones entre los compañeros de trabajo. Mientras que un porcentaje similar 31,8% señalaron no estar de acuerdo y totalmente en desacuerdo con que esto ocurra al interior de las unidades académicas. Por otro lado, otro grupo de personas que representan el 36,4% dijeron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

3.10.5. Dimensión de sentido de pertenencia

Pregunta 23. ¿Conozco cuáles son la misión y visión de la unidad académica?

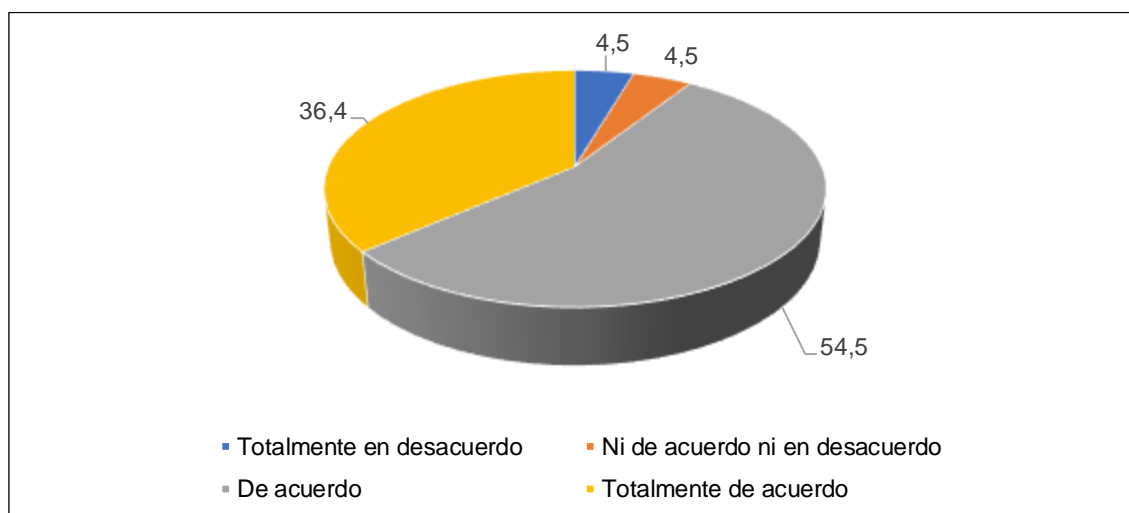
Tabla 27. Conocimiento de la misión y visión de la unidad académica.

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4,5
3	De acuerdo	12	54,5
4	Totalmente de acuerdo	8	36,4
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 24.

Misión y visión de la unidad académica.



Fuente: Investigación de campo (2022)

En la Tabla 27 se reflejan los resultados respecto al conocimiento que tienen que los miembros de las unidades académicas tienen de la visión y misión de la misma. Los resultados indican que existe una mayoría de las personas encuestadas que si conocen estos dos elementos fundamentales de la organización. El 54,5% indicó estar de acuerdo con la pregunta mientras que un 36,4% señalaron estar totalmente de acuerdo en que si conocen la misión y la visión. Esto deja un total de respuestas positivas del 90,1%. La

diferencia porcentual se distribuye entre los que no estar de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

Pregunta 24. ¿Si tengo que quedarme más tiempo en la oficina para culminar con una tarea, lo hago?

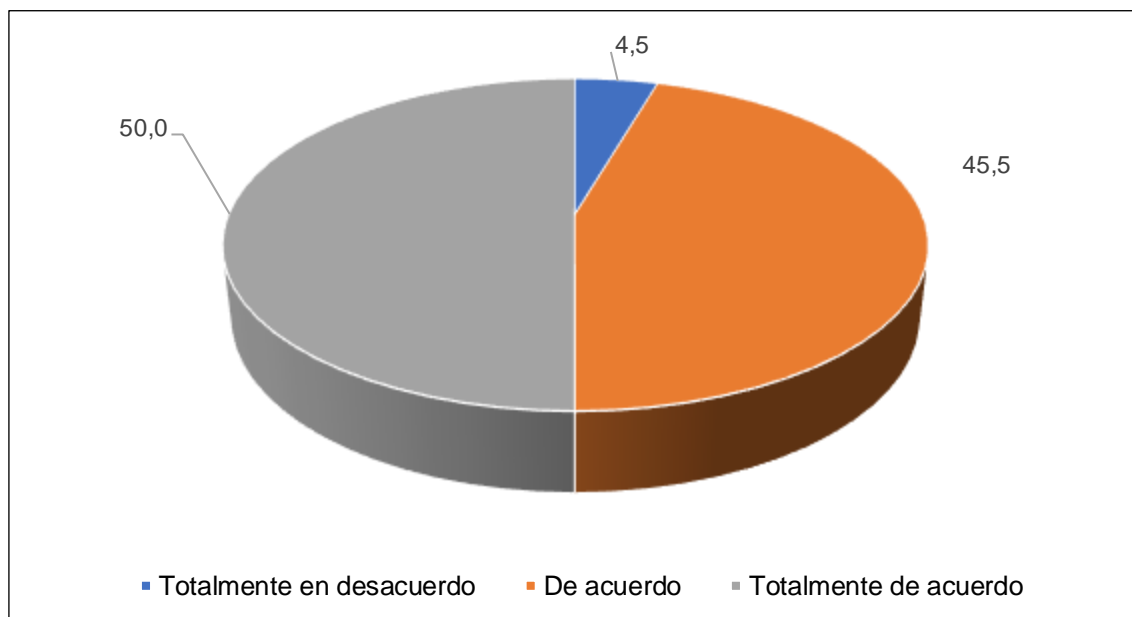
Tabla 28. *Tiempo adicional en la oficina para culminar con una tarea.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	De acuerdo	10	45,5
3	Totalmente de acuerdo	11	50,0
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 25.

Responsabilidad.



Fuente: Investigación de campo (2022)

Los resultados que se muestran en la Tabla 28 son contundentes al señalar que el 45,5% y 50% de los miembros de las carreras manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente en que si existe la necesidad de quedarse más

tiempo en la oficina para culminar con una tarea lo hacen. Apenas un 4,5% señalaron estar totalmente en desacuerdo. Estos datos indican que los miembros de esta unidad académica muestran un alto grado de compromiso con los logros que se deben alcanzar ya sean individuales o institucionales.

Pregunta 25. ¿El trabajo que realizo es importante para lograr las metas de la organización?

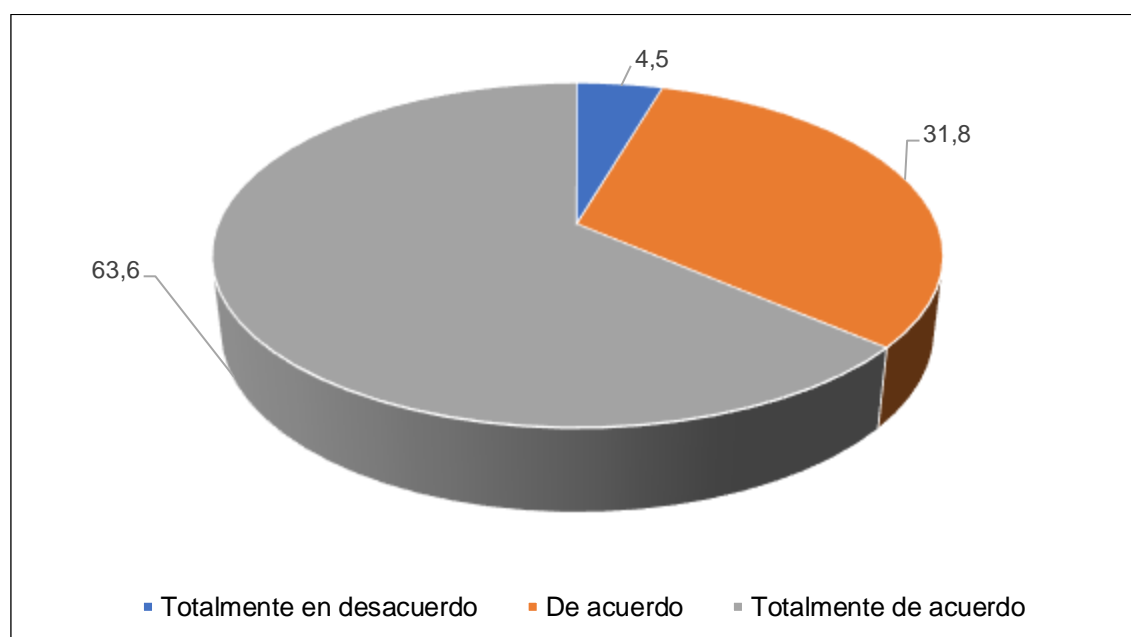
Tabla 29. *Importancia del trabajo que se realiza para el logro de las metas de la organización.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	De acuerdo	7	31,8
3	Totalmente de acuerdo	14	63,6
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 26.

Importancia del trabajo que realizo.



Fuente: Investigación de campo (2022)

En esta pregunta, tal como se muestra en la Tabla 29, hay un 63,6% que respondió estar totalmente de acuerdo y un 31,8% de acuerdo con que el trabajo que realizan es importante para lograr las metas de la unidad académica. Este resultado evidencia con claridad que quienes forman parte de la organización están empoderados de las funciones que le competen y trabajan para que así sea. Un porcentaje mínimo del 4,5% indicaron estar totalmente en desacuerdo con que esto sea algo cierto.

Pregunta 26. ¿Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta organización a ser exitosa?

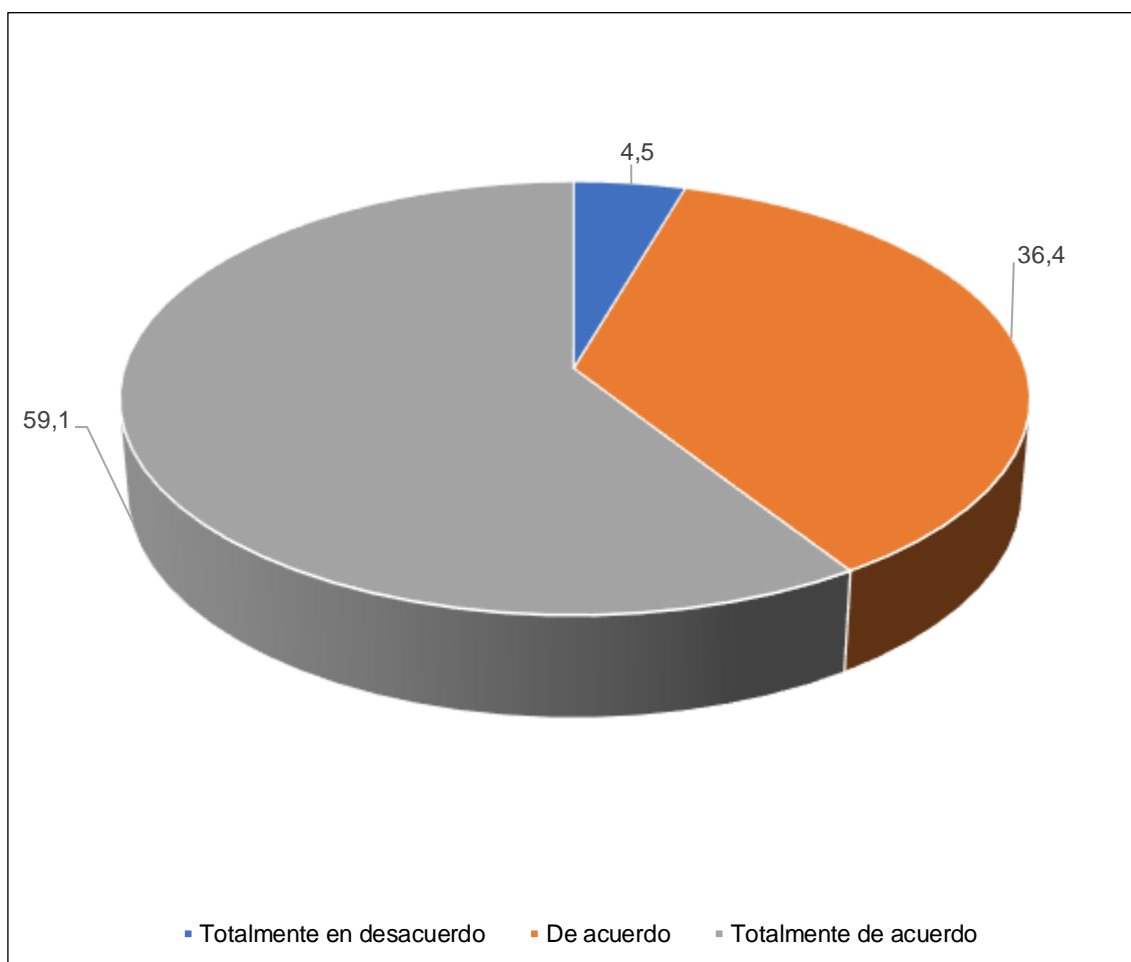
Tabla 30. *Voluntad de hacer el mayor esfuerzo para ayudar a esta organización a ser exitosa.*

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	1	4,5
2	De acuerdo	8	36,4
3	Totalmente de acuerdo	13	59,1
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 27.

Voluntad de hacer el mayor esfuerzo.



Fuente: Investigación de campo (2022)

De manera similar, como se observa en la Tabla 30, a la pregunta anterior existe en este caso una amplia mayoría de respuestas que indican estar de acuerdo (36,4%) y totalmente de acuerdo (59,1%) de que existe en las personas la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a que la Facultad de Ciencias Económicas pueda ser exitosa. El 4,5% respondió estar totalmente en desacuerdo en que lo anterior sea cierto. En general hay un 95,5% de los miembros de esta unidad académica dispuestas a realizar esfuerzos adicionales para que pueda ser un referente académico en el ámbito universitario y de la sociedad total.

Pregunta 27. ¿Si pudiera cambiaría de trabajo porque no me siento parte de esta unidad académica?

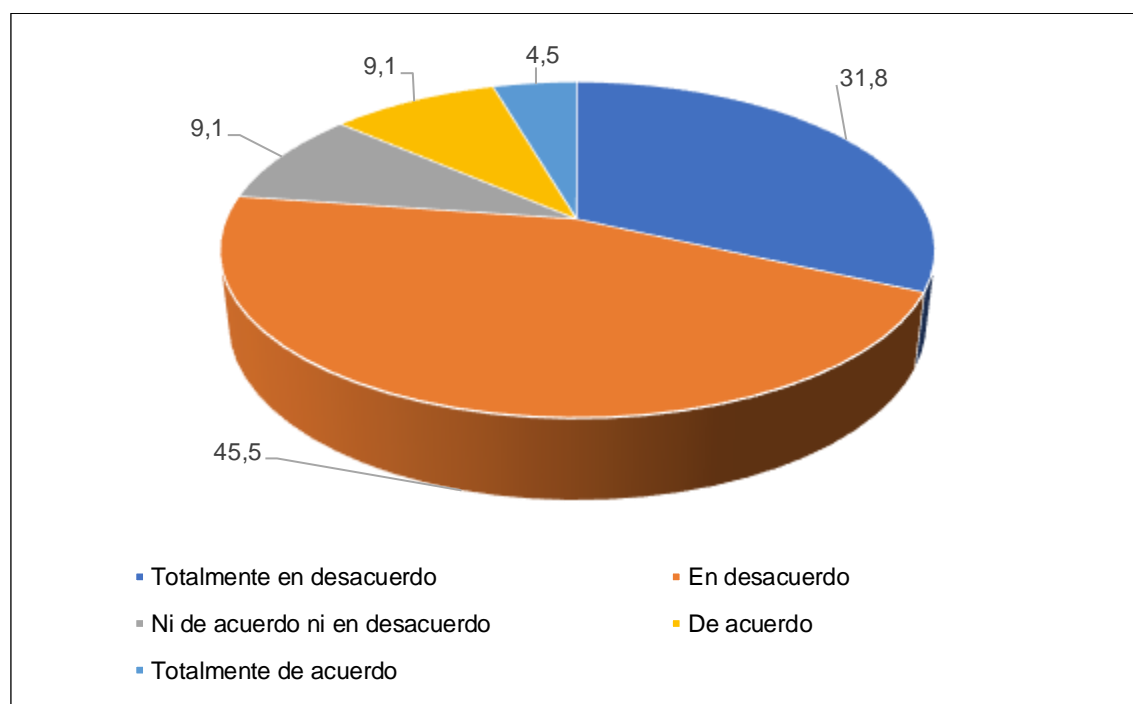
Tabla 31. Cambio de trabajo porque no me siento parte de esta unidad académica

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	Totalmente en desacuerdo	7	31,8
2	En desacuerdo	10	45,5
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	9,1
4	De acuerdo	2	9,1
5	Totalmente de acuerdo	1	4,5
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 28.

Cambiar de trabajo.



Fuente: Investigación de campo (2022)

Las respuestas en esta interrogante, como se visualiza en la Tabla 31, indican que el 45,5% y el 31,8% manifestaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente del hecho de que si pudieran cambiarían de trabajo porque no se siente

parte de las carreras de economía y comercio exterior. En suma es un 77,3% de los encuestados que respondieron de esta manera lo que indica que en su mayoría están con la idea de permanecer en su puestos de trabajo sin la intención de poder cambiarse a otra empresa o institución. Sin embargo, existe un 13,6% de los que respondieron la encuesta que indicaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que si lo harían en caso de que pudieran.

Pregunta 28. ¿Siempre comento a mis amigos y familia que esta unidad académica es un gran lugar para trabajar?

Tabla 32

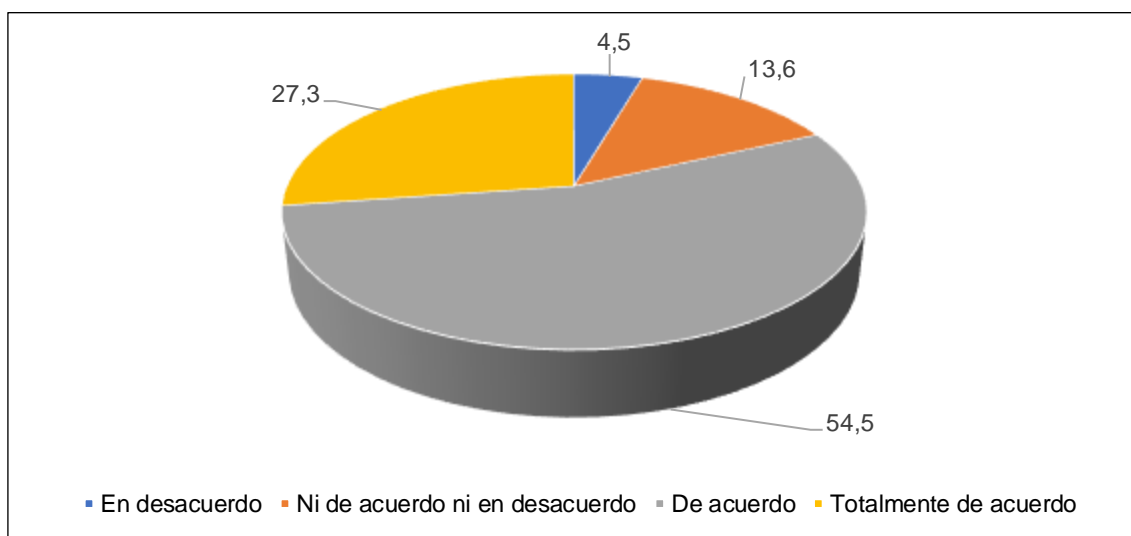
La unidad académica es un gran lugar para trabajar

No.	VALORACIÓN	RESPUESTA	%
1	En desacuerdo	1	4,5
2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13,6
3	De acuerdo	12	54,5
4	Totalmente de acuerdo	6	27,3
Total respuestas		22,0	100,0

Fuente: Investigación de campo (2022)

Figura 29.

Comentarios de la unidad académica



Fuente: Investigación de campo (2022)

Las respuestas en esta interrogante, como se visualiza en la Tabla 32, indican que el 4,5% y el 27,3% manifestaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. En suma es un 54,5% de los encuestados que respondieron de esta manera lo que indica que en su mayoría están con la idea de que es un gran lugar para trabajar. Sin embargo, existe un 27,3% de los que respondieron la encuesta que indicaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo.

CAPÍTULO 4

4.1 PLAN DE MEJORAS:

Para lograr el trabajo en equipo y un clima organizacional adecuado en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

4.11.1. Introducción

Cómo se ha logrado evidenciar en el contexto del marco teórico a través de la revisión de la literatura, las instituciones de educación superior, al igual que cualquier empresa sea ésta pública o privada u organismo también experimentan una serie de dificultades que en muchas ocasiones trastocan la gestión de quienes las lideran y por ende la no consecución de los objetivos que se han trazado y que están alineados a la misión y la visión. Respecto al trabajo en equipo y al clima organizacional la problemática gira en torno dificultades en el liderazgo, la falta de colaboración de los miembros de un equipo de trabajo, la desmotivación, comunicación poco eficiente y falta de coordinación en los miembros del equipo, la carencia de programas de capacitación permanente, falta de crecimiento profesional, entre otros.

Ante tales circunstancias en el ámbito de la gestión de quienes asumen el liderazgo de las organizaciones deben generar las estrategias y planes necesarios que contribuyan a revertir cada uno de los problemas que se suscitan en las actividades que se desarrollan día tras día. Una de estas alternativas es la generación de un plan de mejoramiento que debe ser implementado atendiendo a una adecuada planificación ejecución y control de cada uno de los procesos, acciones u estrategias que simplemente.

Proaño et al. (2017) indicaron que “un plan de mejora es un proceso que se lleva a cabo para lograr la calidad total y la excelencia de las empresas, organismos y/o

instituciones de manera progresiva, con el fin de encontrar resultados eficientes y eficaces, siendo el elemento fundamental del plan de mejora lograr una sinergia entre los procesos implementados con el personal que forma parte de este generando una empatía que contribuyan al progreso” .

Como se indica en la parte conceptual el plan de mejoras se desarrolla en base a una serie de pasos. existe algunas metodologías que establece una estructura secuencial de procesos que se deben seguir para diseñar e implementar un plan de mejoras. Una de ellas indica que se deben establecer y realizar 6 pasos: detectar el área de mejoras, definir las razones del problema, establecer el objetivo, establecer las tareas de mejora, desarrollar una planificación y ejecutar el seguimiento (ANECA, 2021).

Otra metodología planteada estableció algunas pautas para llevar a cabo el plan de mejoras iniciando con el análisis de las áreas a mejorar, definiendo los problemas a solucionar, y en base a estos se define un plan de acción, que esté formado por objetivos, actividades, responsables e indicadores de gestión que permita evaluar constantemente, este proceso debe ser alcanzable en un periodo determinado. De acuerdo con esta propuesta metodológica el Plan de mejora deberá desarrollar los siguientes pasos: 1) análisis de las posibles causas que han provocado problemas en el tiempo, 2) propuesta y planificación del plan, 3) implementación y seguimiento y 4) evaluación (Proaño et al., 2017).

Cárdenas y Fecci (2007) consideraron que un “plan de mejoras debe seguir cuatro pasos: 1) definir y priorizar un problema de calidad, 2) analizar las causas que originan el problema, 3) diseñar medidas de solución de problemas, 4) verificar y controlar las acciones implantadas. Cada uno de estos deberán utilizar algunas herramientas que permitan cumplirlos entre las que destacaron: lluvias de ideas, diagrama de Pareto,

diagrama causa-efecto, diagramas de flujo, manuales de procedimientos y organización, diagrama de control, entre otros”.

En esta línea y dado los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de preguntas al personal administrativo, servicios y responsables de las principales comisiones de vinculación, aseguramiento de la calidad, investigación, académica, etc. de la facultad de ciencias económicas de la ULEAM se plantea la necesidad de generar y proponer un plan de mejoras para aportar al mejoramiento del trabajo en equipo y que esto a su vez contribuya a crear un clima organizacional óptimo que permita obtener mejores resultados en los distintos procesos que ejecutan en esta unidad académica.

Para ello se toma como referencia a ANECA (2021) ya que permite desarrollar el plan en los siguientes seis pasos: identificar el área de mejoras, causas del problema, objetivos, acciones de mejora, planificación, seguimiento.

4.11.2. Identificar las áreas de mejoras

De acuerdo con las experiencias vividas al ser parte activa de los procesos administrativos que se realizan en las distintas áreas que son parte de la facultad de ciencias económicas y al mismo tiempo al estar en contacto con los principales actores: estudiantes, docentes, directivos, responsables de comisiones, personal administrativo y de servicios; además, de los resultados obtenidos en la aplicación de cuestionario de preguntas se plantean tres áreas a atender dentro del plan de mejoras: programa de capacitación para el trabajo en equipo, motivar el crecimiento profesional, mejorar el clima organizacional.

4.11.3. Causas del problema

En ítems anteriores se ha indicado que en el clima organizacional de la facultad de Ciencias Económicas existen algunos problemas que inciden de manera muy fuerte y

frecuente a que el trabajo en equipo no funcione adecuadamente trastocando los resultados finales. En este sentido, se considera que entre las causas que originan este problema está la falta de capacitación en temas de trabajo en equipo y de relaciones de apoyo entre sus miembros; adicional a ello la desmotivación que se genera; la falta de colaboración entre compañeros y asimismo la carencia de estímulos y/o incentivos por parte de los directivos de la facultad e incluso de la universidad en su conjunto.

Para precisar de mejor manera las causas que originan los problemas para obtener mejores resultados en el trabajo en equipo de los miembros de la facultad y con ello incidir en el clima organizacional de la unidad educativa, se realizó cinco entrevistas a: directivo, personal administrativo, personal de servicio, docente, responsable de comisiones. En términos generales los resultados fueron los siguientes:

4.11.4. Objetivos del plan de mejoras

General

Planificar acciones concretar para mejorar el trabajo en equipo y aportar a tener un clima organizacional que permita alcanzar los objetivos de las carreras de economía y comercio exterior de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Específico

Definir acciones a seguir para la ejecución de un programa de capacitación sobre temas de trabajo en equipo

Planificar actividades para lograr mejorar la motivación del personal administrativo

4.11.5. Acciones de mejora

Como ya se ha indicado la primera área de mejora es el trabajo en equipo para lo que se plantea la creación y ejecución de un programa de capacitación con expertos y

temas relacionados a esta variable, dirigidos al personal administrativo y de servicios en virtud de que este ha sido un tema que ha tenido poca atención en los últimos años en la ULEAM.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en los últimos años ha desarrollado planes de mejoras para atender los distintos problemas que han existido en las distintas áreas y funciones sustantivas. A pesar de ello no se evidencia una atención prioritaria en la ejecución de programas y/o planes de capacitación que atiendan esta necesidad.

En la revisión realizada del Plan de Aseguramiento de la Calidad 2021-2025 se pudo constatar que en cuanto a planes o programas de capacitación se hace énfasis en metas relacionadas al personal docente, indicando que “hasta diciembre de 2025, se cuenta con un Plan de Capacitación del profesorado articulado a la oferta académica y la perspectiva de desarrollo institucional”. En cuanto al personal administrativo apenas se identifica una meta que indica que “hasta diciembre de 2021 se capacitará en un 80% al personal administrativo encargado de manejar los procesos archivísticos en los Archivos de Gestión de las unidades académicas y administrativas” para lo que la actividad a desarrollar era “capacitar al personal responsable del acervo documental en cada dirección administrativa y académica, sobre la reglamentación de la Gestión Documental y Archivo de la Uleam”. (Uleam, 2020).

Como se observa, en el primer caso, la institución en el plan de mejoras 2017-2019 no tuvo definida ninguna acción y tareas para atender requerimiento de capacitación en temas relacionados al trabajo en equipo. En el segundo documento una vez más tampoco se hace una propuesta dirigida a atender la necesidad de que el personal sea capacitado en el trabajo en equipo con el fin de mejorar el clima organizacional. Por esta razón producto de esta investigación se realiza el planteamiento de un programa de capacitación que tendrá los siguientes lineamientos.

4.11.5. Planificación y seguimiento de áreas de mejoras

4.11.5.1. Área de mejora 1. Programa de capacitación

Siguiendo a Dolan et al (2003) y en base a lo descrito anteriormente, como primera área de mejora, se propone que durante el año los directivos desarrollen el programa de capacitación a través de Talleres específicos sobre temas de trabajo en equipo y cuyos contenidos faciliten la adquisición de nuevos conocimientos y con ello poder mejorar el clima organizacional. Para esto se sugiere que se realice el siguiente cronograma de actividades reflejado en la Tabla 32, distribuido en temas que se desarrollarán en seis talleres cada dos meses.

Tabla 32. *Cronograma de actividades para talleres sobre trabajo en equipo*

No.	Actividades	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
1	Reuniones con personal responsable				
2	Contactos y selección de capacitadores				
3	Elaboración del folleto informativo sobre la temática				
4	Elaboración de material divulgativo (físico y para redes sociales)				
5	Diseño del programa del evento				
6	Preparación de materiales y recursos				
7	Acondicionamiento del lugar del evento				
8	Promoción del evento por medios digitales				
9	Desarrollo del evento				
10	Evaluación e informe del evento				

La Tabla 32 muestra por un lado las actividades que van desde las reuniones, selección de instructores, diseño de materiales para divulgación y uso en los talleres, desarrollo del evento y su respectiva evaluación. Además, se puede apreciar que cada evento tomará 4 semanas entre que se planifica, se organiza, ejecuta y evalúa.

Por otra parte, de acuerdo con las características que se maneja el clima organizacional de las dos carreras se recomienda que los talleres de capacitación giren en torno a las siguientes temáticas definidas en la Tabla 33

Es importante señalar que en el contacto con los capacitadores se pondrá a consideración cada temática para que ellos en base a sus experticias desarrollen el

contenido de temas y subtemas, sugieran materiales de apoyo para ser entregados a los participantes, así como la metodología de trabajo durante el evento.

Tabla 33. *Temáticas de talleres sobre trabajo en equipo*

No.	Temáticas	Ene-Feb	Marzo-Abril	May-Jun	Jul-Ago	Sep-Oct	Nov-Dic
1	Liderazgo y Trabajo en equipo						
2	Las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo						
3	Factores que inciden en el trabajo en equipo						
4	Estrategias para el trabajo en equipo						
5	Trabajo en equipo y clima organizacional						
6	Cómo generar mejores resultados en equipo						

El seguimiento de las actividades dentro del plan de mejoras tiene como objetivo realizar una evaluación periódica de los impactos y resultados que puedan generar en los miembros de las carreras de economía y comercio exterior considerando que es muy una tarea fundamental ya que abarcan un conjunto de actividades que se ejecutan para verificar la ejecución adecuada de las fases de una determinada planificación (García et al 2017, p. 129).

En base a la planificación realizada en esta área de mejora se definen los siguientes criterios de evaluación e indicadores de logro, que se presenta en la Tabla 34 y que se aplicará después que se desarrolle cada taller con el fin de evaluar los impactos que han tenido en los participantes.

Tabla 34. *Criterios de evaluación, indicadores y calificación para talleres sobre trabajo en equipo*

Criterio de evaluación	Indicadores de logro	Calificación *
Miembros de las carreras de economía y comercio exterior capacitados en temas relacionados al trabajo en equipo	Talleres con temas relacionados al trabajo en equipo desarrollados en tiempo, hora, contenido según la planificación establecida.	
	Contenido de talleres con temas relacionados al trabajo en equipo desarrollados acorde a los temas y subtemas planificados en conjunto con los instructores y aplicados eficientemente	
	Miembros de las carreras de economía y comercio exterior manejan metodologías, herramientas y contenidos sobre cómo trabajar en equipo.	
	Instructores especializados que conducen los talleres con temas relacionados al trabajo en equipo con alta motivación y generando un ambiente de compromiso entre los miembros de las unidades académicas. Cumplen con la temática planificada.	
	Miembros de las carreras asisten y participan en los talleres de manera puntual, activa, con gran motivación y predisposición a la dinámica de grupo.	

* Escala cualitativa de calificación: Satisfactorio = 1 Poco satisfactorio = 2 No satisfactorio = 3

4.11.5.2. Área de mejora 2. Incentivos y crecimiento profesional

La gestión de recursos humanos es una tarea fundamental para quienes dirigen una empresa, institución u organización ya que esta se integra dentro de sus estrategias y al mismo tiempo es parte de la sinergia que hay entre cada una de las áreas que la conforman (Pareda et al., 2011, p.52).

Al igual que otras áreas de la organización, la de recursos humanos requiere una atención permanente debido a la serie de dificultades y contratiempos que suelen experimentarse con el accionar de las personas que trabajan; así como atender las necesidades físicas, psicológicas, sociales, familiares, personales, etc. que cada uno tiene como individuo. Al tener en cuenta esto se hace necesario también que se genere algunas estrategias para que la gestión de esta parte de la empresa o institución sea exitosa.

Una de las cosas que más se está practicando hoy en día es la aplicación de estrategias de motivación e incentivo para que el recurso humano se mantenga con un alto

nivel de satisfacción con el trabajo que realiza. En este punto es importante por lo tanto considerar que la adecuada ejecución de acciones dirigidas a mejorar la satisfacción de los empleados tanto a nivel individual como colectivo está dirigida a obtener una organización más eficaz y que sea complicado que otras empresas lo imiten, ya que los individuos que son parte de la organización son un recurso único de cada empresa y pueden ser la fuente de ventajas competitivas perdurables en el tiempo (Rodríguez, 2020).

Por tal motivo, en esta área de mejora, se sugiere que los directivos de las carreras de economía y comercio exterior pongan en práctica un plan de incentivos dirigidos a los empleados del área administrativa y a quienes están inmersos en las distintas comisiones académicas, de investigación, vinculación con la sociedad, aseguramiento de la calidad, etc. ya que son éstas las que están, cada día, más cerca de los procesos que se ejecutan dentro del esquema organizativo de las unidades académicas.

Estas acciones estarán en el contexto que se especifica en la Tabla 35 y que debe tener previo a su ejecución la designación de una comisión compuesta por tres funcionarios que junto con el directivo son quienes se encargarán de desarrollar las acciones y actividades que se detallan a continuación:

Tabla 35. *Plan de incentivos y motivación para miembros de las carreras de economía y comercio exterior.*

No.	Actividad	Responsable
1	Reuniones de evaluación del trabajo en equipo	Directivo
2	Celebración de cumpleaños	Comisión
3	Certificados de reconocimiento al desempeño	Directivo/Comisión

	Cartelera con divulgación de actividades y logros de	
4	empleados	Comisión
5	Financiamiento de cursos de capacitación	Directivo/Universidad
6	Mejoras continuas al ambiente físico de trabajo	Directivo/Comisión/miembros
7	Reuniones de confraternidad externa	Comisión

4.11.5.2.1. Reuniones de evaluación del trabajo en equipo

Una de las estrategias que funciona a la hora de mejorar el trabajo en equipo y por ende el clima organizacional es que los directivos de las carreras de economía y comercio exterior desarrollen reuniones semanales con los colaboradores del área administrativa con el fin de evaluar el trabajo realizado en las distintas áreas y exponer las dificultades que se hayan tenido, así como las alternativas que ellos consideren que pueden ser mejoradas. Esto con el fin de que el colaborador se sienta involucrado y al mismo tiempo se generen compromisos al sentirse que es parte de la solución de los problemas que se puedan presentar en el trabajo diario.

Estas reuniones se pueden realizar dentro del horario de trabajo en las mismas instalaciones de la institución. El directivo deberá iniciar el dialogo exponiendo lo que desde su punto de vista han sido los resultados positivo sy/o negativos así como los inconvenientes que él haya detectado en el transcurso de los días. Luego dará paso para que cada colaborador exponga sus opiniones y de ser el caso añada otras situaciones que haya podido detectar. Posteriormente se hará una recapitulación de los puntos críticos y finalmente se delinearán en conjunto posibles soluciones y responsabilidades para la siguiente semana.

4.11.5.2.2. Celebración de cumpleaños

La motivación de los miembros de un equipo de trabajo dentro del plan de mejoras incluye la celebración de los cumpleaños de cada uno de los colaboradores ya que ésta es una de las fechas más importante en la vida de toda persona y el hecho de que en el ambiente de trabajo se reconozca y se apliquen actos para que cada trabajador celebra su día especial ayuda a que éste se sienta a gusto con sus demás compañeros.

En esta parte la comisión que ha sido escogida para estar a cargo de esta actividad deberá programar conjuntamente con los directivos y demás compañeros la fecha y hora para realizar la celebración procurando que tenga todos los detalles para que el colaborador homenajeado se sienta a gusto con el detalle realizado y que no se perciba que dicho acto es solo por compromiso sino que todo el equipo disfrute de este momento.

4.11.5.2.3. Certificados de reconocimiento al desempeño

Esta alternativa de mejora dentro del plan de incentivos se sugiere con el fin de generar en el funcionario de las dos carreras un estímulo a la labor que realiza en las funciones o áreas a él asignada. Para ello se entregará de manera mensual un certificado que evidencie el reconocimiento a la eficiencia en las actividades desarrolladas en el periodo correspondiente.

La entrega de este certificado de reconocimiento puede ser dado en una de la reunión semanal que coincida con el fin de mes o en su defecto en el acto de celebración del cumpleaños de empleado reconocido o de algún otro colaborador. Esto con el fin de que se sienta que su dedicación y labor realizada están siendo reconocidas. Para ello la comisión en conjunto con el directivo deberá realizar un análisis del comportamiento y resultados obtenidos por cada uno de los miembros del equipo y con ello elegir al que mejor desempeño ha tenido en el mes.

Adicional a ello, este reconocimiento puede ser expuesto de manera pública para lo que se puede incluir dentro de la cartelera con divulgación de logros de empleados que estará expuesta en los pasillos del edificio donde funcionan las unidades académicas. Esto permitirá que no solamente sean los miembros del equipo quienes compartan este reconocimiento, sino que toda la comunidad de la universidad (estudiantes, docentes) puedan enterarse y con ello dar felicitaciones a quien lo reciba lo que indudablemente contribuirá al bienestar personal y laboral del homenajeadado.

4.11.5.2.4. Cartelera con divulgación de actividades y logros de empleados

Esta es una actividad que se puede realizar de manera mensual. Consiste en que se asigne un espacio en el pasillo del edificio donde funcionan las carreras para colocar una cartelera donde se expongan públicamente detalles de las actividades que hayan realizado los empleados y encargados de las respectivas comisiones. La comisión respectiva se encargará de escoger cuales son las actividades que podrán ser difundidas. Entre estas pueden ser: asistencia a cursos de capacitación, celebración de cumpleaños, reconocimiento como mejor desempeño del mes, reuniones realizadas, pensamientos de autores importantes, acuerdo y compromisos, entre otras.

El diseño de esta cartelera deberá tener elementos atractivos como fotos, textos en colores, y demás detalles que la vuelva atractiva a la vista de la comunidad universitaria. Con ello se logrará que exista un conocimiento público de las actividades en la que están involucrados los miembros del personal administrativo y de servicio y con ello evidenciar que también son una parte importante de la estructura organizacional.

4.11.5.2.5. Financiamiento de cursos de capacitación

El desarrollo profesional de los individuos es un aspecto que requiere constante práctica y que se puede generar varias formas. Una de estas a través de los programas de

capacitación a los que se pueda tener acceso y que estén ligados a temas específicos o amplios de la realidad laboral de los colaboradores de una organización.

A pesar de su importancia en muchas ocasiones las personas, por distintos motivos, no pueden acceder a los programas, cursos, talleres que están de oferta en el mercado. Es por ello, que los líderes de una institución, como es el caso de la universidad, deben tomar en cuenta esta situación y facilitar las vías mediante las que los funcionarios puedan tener la posibilidad de actualizar sus conocimientos.

En el caso de las carreras de economía y comercio exterior se sugiere que se pueda generar la posibilidad para que sus colaboradores accedan de manera frecuente a espacios externos de capacitación logrando con ello que los miembros puedan asimilar nuevas destrezas que permitan mejorar el desempeño laboral y de igual forma que al estar capacitados se generan muchos beneficios para ambas partes debido a las nuevas habilidades, conocimientos y competencias que se reflejarán en el desarrollo de las tareas laborales generando el incremento de la productividad, satisfacción y desempeño laboral (Meza, 2021).

Uno a las formas para que esto ocurra sería que dentro del Plan Operativo Anual (POA) de las dos carreras se incluya como una actividad la capacitación a personal administrativo y de servicios con su respectivo monto presupuestario para que así se cuente con recursos disponibles por parte de la institución y los funcionarios puedan asistir y lograr obtener nuevos y mejores conocimientos. Un segundo aspecto es que se debe tener una lista de opciones de capacitación sea local, provincial y/o nacional a las que se pueden estar atentas y realizar la divulgación respectiva dentro del equipo de trabajo. Finalmente, se requiere que exista la predisposición para que se generen los permisos necesarios y la devengación del presupuesto para que se pueda cumplir con esta

actividad. Al finalizar cada capacitación el funcionario deberá presentar los justificativos necesarios y el certificado de asistencia que avale su participación.

4.11.5.2.6. Mejoras continuas al ambiente físico de trabajo

Otro elemento motivador y que genera incentivo a los miembros de una organización es un buen ambiente de trabajo, refiriéndose en este punto al espacio físico donde se desenvuelve cada miembro en su labor diaria, pero que es un complemento importante del clima organizacional en general.

En esta parte es importante considerar elementos como la buena iluminación, muebles de oficina en buen estado, acceso a la tecnología como el internet, buena temperatura con ventilación o climatización adecuada, constante limpieza de pisos, paredes, baños, distribución óptima del área de trabajo que facilite la comunicación entre funcionarios, áreas de archivo suficientes para conservación de la documentación histórica, entre otros.

De igual forma es un aspecto que también concierne a los directivos por lo que se sugiere, como en el punto anterior, se incluya una actividad de adquisición con su respectivo presupuesto en el POA con el fin de que durante el año se puedan generar reposiciones y mantenimiento del espacio físico de trabajo.

En este punto también es fundamental la participación de todo el equipo de trabajo por cuanto el cuidado y mantenimiento los incluye; es decir, que cada colaborador es deberá ser responsable del cuidado de su espacio de trabajo para con ello contribuir al esfuerzo y dedicación de quienes están directamente encargados de la limpieza y el orden y así generar un clima organizacional donde todos colaboran para todos y haya una empatía y empoderamiento más fuerte de todo el equipo.

4.11.5.2.7. Reuniones de confraternidad externa

Finalmente, dentro de esta propuesta se incluye este punto de reuniones de confraternidad externa que significa la existencia de una actividad de tipo social donde participen todos los integrantes incluidos directivos y/o autoridades. Estas pueden darse con el fin de socializar y generar lazos de amistad y compañerismo. La comisión encargada deberá programar el evento con antelación y hacerlo conocer por las vías que considere necesario y confirmar la participación de cada uno para luego coordinar asuntos relacionados a lugar, alimentación y horario

Una diferencia que se puede introducir en este tipo de evento de socialización es que los colaboradores pueden asistir con sus esposas o esposos, amigos o persona con quien comparte lazos de amistad. Esto logra que parte de la familia se integre con aquellas personas que son parte del diario vivir en el trabajo.

Conclusiones

Una vez que se han desarrollado los tres capítulos y habiendo obtenido los resultados de la investigación realizada en este capítulo se sintetizarán las principales conclusiones a las que se ha llegado.

Conclusiones

- El trabajo en equipo para que sea exitoso debe poner en práctica los principios básicos que lo rigen como son el conocimiento de los objetivos y las responsabilidades que cada uno tiene, la cooperación entre los miembros basada en el compromiso, efectivizar la comunicación interna, la información que se maneja debe ser compartida y la generación constante de estímulos en vez de resaltar los errores o castigar las debilidades.
- El buen desempeño de un equipo tiene ventajas de manera individual, para el grupo y para la organización en general. Entre estos constan: aumenta la productividad, comunicación se vuelve más eficaz, se genera mayor compromiso con los objetivos, los equipos se vuelven flexibles, mejora del clima. A nivel individual satisface la necesidad de ser parte del equipo, se incrementa la seguridad personal, viabiliza el desarrollo personal y/o profesional y estimula la creatividad y la innovación, entre otros aspectos.
- El clima organizacional es un tema que ha tenido un proceso epistemológico muy desarrollado que va desde ser considerado como un filtro, luego como una percepción global y dinámica de una organización hasta ser considerado como el ambiente de trabajo que experimentan los individuos que conforman una organización.

- Finalmente se puede concluir que durante la investigación se han alcanzado los objetivos planificados ya que mediante el trabajo de campo y la revisión bibliográfica se ha podido relacionar los efectos que tienen el trabajo en equipo en el clima organizacional de las carreras de economía y comercio exterior, lo que dio la pauta para diseñar un plan de mejoras que contribuya a mejorar los aspectos negativos y crear un mejor clima organizacional.
- En lo que tiene que ver con la hipótesis planteada se puede concluir que se acepta la hipótesis alternativa de que el trabajo en equipo incide en el clima organizacional del personal Administrativo de la facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y se rechaza la hipótesis nula de que no inciden en el clima organizacional de esta unidad académica.

Recomendaciones

Una vez finalizado el trabajo de investigación se recomienda lo siguiente:

- Una primera recomendación sería a nivel institucional, es que quienes dirigen la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y los encargados de los departamentos relacionados al recurso humano pongan énfasis en facilitar las herramientas y condiciones necesarias para que al interior de las unidades académicas se desarrolle con éxito el trabajo en equipo de quienes son parte en los distintos estamentos lo que sin duda mejorará el clima organizacional y el logro de los objetivos institucionales.
- Se recomienda también que se planifique y se desarrollen programas de capacitación con temas relacionados al trabajo en equipo y clima organizacional con el fin de que los funcionarios se empoderen de este conocimiento y puedan ponerlos en práctica en cada una de las funciones y/o tareas que desarrollan en su trabajo diario.
- Se recomienda que quienes dirigen las unidades académicas, en este caso de economía y comercio exterior, deben afianzar el estilo de liderazgo que contribuya a que los equipos de trabajos tengan incentivos por los buenos resultados alcanzados en cada proceso y con ello generar un mayor compromiso, lealtad, empoderamiento, voluntad, apoyo entre compañeros y en general se logre alcanzar mejores resultados.
- Finalmente se recomienda, en base a resultados como que los funcionarios encuestados en un alto porcentaje señalaron que no estarían dispuestos a cambiar de trabajo y que la unidad académica es un buen lugar para trabajar, que se generen incentivos o estrategias para que los mismos sigan con ese nivel de empoderamiento a su trabajo y a las labores que realicen.

Referencias

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3)195-204.
- Acosta, D. (2015). *Metodologías de análisis para la investigación de mercados*. Editorial Elearning
- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*, 13(1), 163-172.
- Aguilar, J. y Vragas, J. (2010). *Trabajo en equipo*. Network de Psicología Organizacional.
- AMITAI (2019). Beneficios de tener un buen clima laboral. <https://www.amitai.com/es/beneficios-clima-laboral/>
- Ander, E. y Aguilar, M. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial Progreso. https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- ANECA (2021). *Guía Para la elaboración de un Plan de Mejoras*. <https://www.unirioja.es/servicios/opp/acr/doc/GPlanMejoraD-v1.0-2021-02.pdf>
- Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU, 2005). *Marco general para el establecimiento, el seguimiento y la revisión de los planes de mejora*. Barcelona-España.
- Arano, R., Escudero, J. y Delfín, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, 1, 9-14.
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10), 58-76.
- Aziz, C. (2019). *La construcción de relaciones de confianza y su evaluación: desafíos y oportunidades para el fortalecimiento de la educación pública en Chile*. Nota Técnica N° 4. Líderes educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Valparaíso, Chile.
- Barragán, J., Castillo, P., Villalpando y Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. *Innovaciones de Negocios* 6(1), 33 – 43.

- Benítez, D. y Domínguez, M. (2020). Estilos de liderazgo en gerentes de PyMES de Tejupilco, Edo. Méx. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 2(9).
- Betancourt, F. (2016). Caracterización del Trabajo en Equipo del Área de Servicios Generales de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. *Revista Científica Hallazgos* 21,1(1), 61-67.
- Bermúdez, J., Pedraza, A. y Rincón, C. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3era. Ed.)*. Prentice Hall.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Calvache, J. (2014). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el Trabajo en Equipo de la empresa de Productos Lácteos el Paraíso de la ciudad de Salcedo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8419/1/205%20o.e..pdf>
- Cárdenas, L., y Fecci, E. (2017). Propuesta de un modelo de gestión para PYMEs, centrado en la mejora continua. *Síntesis Tecnológica*, 3(2), 59–67.
- Castaño, J. Lanzas, A. y López, M. (2007). Estrategia organizacional orientada al logro de resultados desde el trabajo en equipo. *Scientia et Technica*, XIII(35), 369-373.
- Centro de estudios universitarios. (2011). *Cuadernillo de divulgación de la investigación, volumen 3*. <http://www.ceu.edu.mx/descargas/cuadernillo-2011-volumen-3.pdf>
- Corichi, A., Hernández, T. y García. M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín científico de las ciencias económico-administrativas del ICEA*, 2(3).
- Costales, J. (2011). *Psicopatología del Poder*. Quito, Ecuador: Konrad Adenauer.
- Cota, J. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*, 5(10), 39-45.
- Crespo, W. y Serrano, S. (2022). Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 9(5), 24-47.

- Cruz, M. y Díaz, Y. (2020). Un Delphi automatizado para la búsqueda de consenso en la gestión de procesos universitarios. *EduSol*, 20(71), 67-82.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. McGraw-Hill.
- Chunga, R., Arteaga, C. y Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 384-402.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas*. Tercera Edición. Cengage Learning.
- Da Silva, D. (12 de enero de 2023). Cómo hacer una misión y visión empresarial en 6 pasos. *Zendesk*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/como-hacer-una-mision-y-vision/>
- Delgado, P., Vera, R. y Muñoz, E. (2018). Análisis del clima organizacional al personal docente administrativo y de servicios de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM). *Polo del conocimiento*, 3(1), 211-228.
- Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión de personal*. Fundación OSDE. Argentina. <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>
- Díaz, D., Giacomone, B. y Arteaga, P. (2017). Caracterización de los gráficos estadísticos en libros de texto argentinos del segundo ciclo de educación primaria. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(3), 299-326.
- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Díaz, K., López, J. y Esquivel, J. (2019). *Trabajo en Equipo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. <https://ri.unsam.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/803/TFPPEEYN-2019-DKD-LJC-EJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2003). *La gestión de recursos humanos. Preparando profesionales para el Siglo XXI*. 2da. Edición. Mc Graw Hill.
- Domínguez, L., Sánchez, J. y Torres, Z. (2010). Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad. *Investigación y Ciencia*, 50, 24-32.

- Enríquez, S. y López H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *AGLALA*, 11(2), 39-51.
- Facultad Ciencias Económicas (2021). Archivo de secretaria.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-90.
- Fiallo, D., Alvarado, P. y Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*.
<http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Flores, J., Manrique, M., Serna, G. y Aybar, I. (2021). Liderazgo en tiempos de 4ta. revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1096- 1107.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.
- García, A., Muñoz, R., y Gomez, B. (2017). Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): evaluación desde la perspectiva de alumnos de Educación Primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 113-131.
- García, D. (2019). Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 9, 26-43.
- Gil, F., Rico, R., Sánchez, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*. 29(1), 25-31
- Gilmore, C. y De Moraes, H. (1996). *Manual de gerencia de la calidad*. Organización Panamericana de la Salud. Fundación W.K. Kellog.
- Giraldo, P., Monroy, F. y Santamaría, L. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia].
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>
- Gómez, G., Meneses, A. y Palacio, M. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71-75.
- Goncalves, A. (7 de noviembre de 2022). Dimensiones del clima organizacional. Geocities. <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

- González, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V. y Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95). 240-249.
- González, M. y Guenaga, G. (2007). *Poder y liderazgo en las organizaciones: conceptos, mecanismos, tácticas y resultados*. El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos. XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=275383#volumen33899>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
- Grossi, C. (2019). *Seguidores y liderazgo adaptativo*. [Archivo PDF].
<http://diferencias.com.ar/congreso/ICLTS2015/wp/wp-content/uploads/2019/04/PON-Mesa46-Grossi.pdf>
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H. y Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, V(9), 536-549.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. Tercera edición. McGraw-Hill.
- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1 para Ingeniería y Ciencias*. Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569.
- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo, ventajas y desventajas*. Ediciones Granica.
<https://books.google.co.ve/books?id=phByqWOFpWEC&printsec=frontcover&source=gbs#v=onepage&q&f=false>
- Lifeder. (15 de diciembre de 2022). *Rensis Likert: biografía, teorías, otros aportes, obras*. <https://www.lifeder.com/rensis-likert/>

- Linares, M. y Medina, A. (2010). Procedimiento de capacitación en equipos de trabajo con enfoque de competencias. Aplicación en un equipo de alta dirección. *Ingeniería Industrial*, XXXI(3), 1-7.
- Loaiza, E., Salazar, P., Espinoza, L. y Lozano, M. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-25.
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 30-37.
- López, M. y Merchán, A. (2019). *Diagnóstico del clima laboral para el área administrativa de una universidad de la ciudad de Cuenca y propuesta de plan de mejora* [Tesis de Grado, Universidad del Azuay].
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8857>
- Macías, E. y Saltos, G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Educare*, 24(1), 98-111.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18.
- Malpica, R., Rossell, R. y Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 69-83.
- Márquez, D. (2017). Estudio del clima organizacional en la Cooperativa de ahorro y crédito CACPE Zamora Ltda. [Tesis de grado, Universidad del Azuay].
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6753/1/12749.pdf>
- Mejía, A. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua*, XII(3), 170-181.
- Méndez, V., Méndez, L. y Cruz, A. (2018). La importancia de la administración en las organizaciones como forma para lograr competitividad. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/index00.html>
- Mendoza, L. (2022). *Clima Organizacional en empresas latinoamericanas. Una revisión temática entre los años 2015 a 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/46706>
- Meza, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A* [Tesis de maestría. Universidad

Católica Santiago de Guayaquil].

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_0d9fce1aa96659e958634ce652d9c2cf

- Mujica, M. y Pérez, I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la Universidad. *Laurus*, 13(24), 290-304.
- Oседа, D., Carruitero, N. y Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135.
- Poco, R. y Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(2), 334-338.
- Palacios, R., Canales, E. y Sánchez, T. (2018). Relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. *Revista Magazine de las Ciencias*, 3(4), 119-135.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo 8va. Edición*. Esic Editorial.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Peñañiel, G., Coello, D., Baque, L. y Mendoza, M. (2019). Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas del cantón Quevedo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, edición especial.
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. tda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XVI(28).
- Proaño, D., Gisbert, V. y Pérez, E. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico, Edición Especial*, 50-56.

- Project Management Institute (PMI, 2020). *Código de Ética y Conducta Profesional del PMI*. https://www.pmi.org/-/media/pmi/documents/public/pdf/ethics/pmi-code-of-ethics.pdf?sc_lang_temp=es-ES
- Quintana, A. (12 de enero de 2023). *Autorrealización del Empleado: el Camino hacia "El Dorado"*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/autorrealizacion-del-empleado-el-camino-hacia-el-dorado/>
- Quiñonez, V. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Israel]. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/372>
- Ramirez, A. y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 109, 21-30.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18.
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información Tecnológica*, 31(2), 207-2020.
- Rodríguez, T., García, C. y Cruz, R. (2005). Técnicas de relajación y autocontrol emocional. *MediSur*, 3(3), 55-70.
- Romero, E., Souto, L. y García, I. (2018). Procedimientos aplicados para el análisis del clima organizacional en el servicio público. Caso Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/analisis-clima-organizacional.html>
- Ros, J. (2006). *Análisis de Roles de Trabajo en Equipo: un enfoque centrado en comportamientos* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M. y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia*, 66(3), 354-360.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). Fundamentos Básicos de Estadísticas.

- Sondoal, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico-administrativas*, 10(27), 83-88.
- Sánchez, J. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32, 54-82.
- Solís, D. (2014). *El Control Emocional y el Trabajo en Equipo en los Aspirantes a Soldados de Arma y Servicio de los paralelos A, B, C Y D promoción 2013-2015 de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano "Vencedores del Cenepa" de la Ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9306/1/FCHE-PSEP-114.pdf>
- Solíz, D. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica*. Palibrio.
- Souto, L., Marrero, Y., Márquez, F. y Vergara, A. (2020). Incidencia de la Gestión de los Recursos Humanos en los resultados Organizacionales: ¿mito o realidad? *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 8(1), 1-23.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15).
- Socconini, L. (2019). *Lean Company. Más allá de la manufactura*. Marge Book.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales* [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/Luz-Yolanda-Toro-Suarez-Trabajo-final.pdf;jsessionid=ACDFA2C11C4CA9D6E0F4D259F94CACAF?sequence=2>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G. y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado*, 15(3), 329-344.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM, 2017). *Plan de Mejoras Institucional 2017-2019*. https://departamentos.uleam.edu.ec/evaluacion-interna/files/2018/05/plan_de_mejoras_uleam.pdf
- Villarreal, M. y Llanos L. (2019). Confianza, autoeficacia y percepción de liderazgo. *Dimensión Empresarial*, 17(3).

- Vincci Expert. (13 de mayo de 2022). *Tipos de reuniones de trabajo. ¿Cuál es la más idónea para tu negocio?* Vinccihoteles. <https://www.vinccihoteles.com/blog-expert/tipos-de-reuniones-de-trabajo/>
- Vizcaíno, J. y Martínez, A. (2014). Experiencia ecuatoriana para el cambio organizacional de las instituciones de educación superior como pilar fundamental para el mejoramiento de su calidad académica. *Ciencia Administrativa*, 2, 168-173.
- Zenteno, A. y Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 119-135.

APÉNDICES

4.1. Anexo 1. Cuestionario de preguntas

Tesis de Maestría en Gestión de Talento Humano

Tema: Trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí.

Cuestionario de preguntas

El presente cuestionario fue elaborado para obtener información acerca del clima organizacional (laboral) de las carreras de economía y comercio exterior de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Este cuestionario no es un examen, por lo tanto, no existen respuestas buenas o malas y se le pide total honestidad a la hora de contestar a cada ítem.

El cuestionario es estrictamente confidencial, no le serán solicitados en él información como nombres o cargo que desempeña para garantizar que no se vea afectado su trabajo en la unidad académica.

1. ¿Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta?

- | | |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente en desacuerdo | () |
| En desacuerdo | () |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Totalmente de acuerdo | () |

2. ¿Mi superior me proporciona periódicamente información sobre mi desempeño?

- | | |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente en desacuerdo | () |
| En desacuerdo | () |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Totalmente de acuerdo | () |

3. ¿Mi jefe es tolerante cuando cometo algún error en mi trabajo?

- | | |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente en desacuerdo | () |
| En desacuerdo | () |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Totalmente de acuerdo | () |

4. ¿En la organización se evita el favoritismo por personas o departamentos?

- | | |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente en desacuerdo | () |
| En desacuerdo | () |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | () |

- De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 5. ¿Cuando tengo inquietudes respecto a una tarea asignada ¿acudo con total confianza a mi superior por ayuda?**
Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 6. ¿Mi superior respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, etc.?**
Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 7. ¿Mi opinión es importante a la hora de tomar decisiones que afecten mi trabajo o mi ambiente?**
Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 8. ¿La mayoría de las decisiones son tomadas únicamente por la autoridad?**
Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 9. ¿Las decisiones suelen tomarse en consenso?**
Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 10. ¿Requiero de constante aprobación de mi superior antes de tomar cualquier decisión con respecto a mi trabajo?**
Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 11. ¿En esta unidad académica se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo?**
Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()
- 12. ¿Mi empleo actual contribuye positivamente a mi autorrealización?**
Totalmente en desacuerdo ()

- En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()
- 13. ¿A menudo me siento presionado por mi trabajo?**
 Totalmente en desacuerdo ()
 En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()
- 14. ¿Considero que mi remuneración actual se corresponde con la cantidad y calidad del trabajo que realizo?**
 Totalmente en desacuerdo ()
 En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()
- 15. ¿La unidad académica y la universidad me proporciona oportunidades de crecimiento profesional?**
 Totalmente en desacuerdo ()
 En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()
- 16. ¿Cuando hago bien mi trabajo recibo algún tipo de incentivo (felicitación, ascenso, mayor confianza, capacitación, bono, reconocimiento)?**
 Totalmente en desacuerdo ()
 En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()
- 17. ¿Considero que mi ambiente de trabajo es adecuado (iluminación, aireación, distribución del espacio, etc.)?**
 Totalmente en desacuerdo ()
 En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()
- 18. ¿Existe una relación de confianza y apoyo entre compañeros?**
 Totalmente en desacuerdo ()
 En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()
- 19. ¿Con frecuencia se oculta cierta información entre compañeros?**
 Totalmente en desacuerdo ()
 En desacuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
 De acuerdo ()
 Totalmente de acuerdo ()

- 20. ¿Mis compañeros y yo compartimos información y conocimientos para lograr mejores resultados?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
- 21. ¿Considero que mis compañeros son además mis amigos?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
- 22. ¿Existen tensiones con mis compañeros de trabajo?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
- 23. ¿Conozco cuáles son la misión y visión de la unidad académica?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
- 24. ¿Si tengo que quedarme más tiempo en la oficina para culminar con una tarea, lo hago?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
- 25. ¿El trabajo que realizo es importante para lograr las metas de la organización?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
- 26. ¿Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta organización a ser exitosa?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
- De acuerdo ()
- Totalmente de acuerdo ()
- 27. ¿Si pudiera cambiaría de trabajo porque no me siento parte de esta unidad académica?**
- Totalmente en desacuerdo ()
- En desacuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()


De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()


28. ¿Siempre comento a mis amigos y familia que esta unidad académica es un gran lugar para trabajar?

Totalmente en desacuerdo ()
En desacuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
De acuerdo ()
Totalmente de acuerdo ()

4.2. Anexo 2. Autorización del uso del Cuestionario para medir el clima laboral.

Autorización de uso del Cuestionario par medir el clima laboral ▶ Recibidos x ⌵ 🖨 🔗

 **patricia quijje** jue, 6 abr, 22:48 (hace 4 días) ☆
Ambato 06 de abril 2023 Psi.Org. Diana Cruskaya Márquez Jaramillo Gestora de Talento Humano CACPE ZAMORA CHINCHIPE LTDA Presente Estimada Psicóloga, de...

 **Diana Marquez Jaramillo** jue, 6 abr, 23:46 (hace 4 días) ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

Estimadas Licenciadas:

Mucho gusto agradeciendo sus felicitaciones, para mí es un honor que mi cuestionario sea replicado en diferentes Unidades Académicas del Ecuador, tienen **mi autorización** para que utilicen el cuestionario en su trabajo de investigación y muchos éxitos.

Saludos especiales,

Diana Cruskaya Márquez Jaramillo
Gestora de Talento Humano

4.3. Anexo 3. Muestra de diseño de cuestionario en Google formularios

docs.google.com/forms/d/12FxJ05vKE15X49_EeKuFPledTpnCNMJ9vzHNx2diavU/edit

Información de contacto

Preguntas Respuestas Configuración Total de puntos: 0

Sección 2 de 6

LIDERAZGO

Descripción (opcional)

Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Mi superior me proporciona periódicamente información sobre mi desempeño.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Mi superior me proporciona periódicamente información sobre mi desempeño.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Mi jefe es tolerante cuando cometo algún error en mi trabajo.

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, Quijije Delgado, Karla Patricia, con C.C: # 1315730034, García Ormaza, Lidia Mercedes con C.C: # 080173440-1 autoras del trabajo de titulación: *Trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí*, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de julio del 2023

f. _____

Nombre: Quijije Delgado, Karla Patricia

C.C: 1315730034

f. _____

Nombre: García Ormaza, Lidia Mercedes

C.C: 080173440-1



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional de la Facultad Ciencias Económicas, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.		
AUTOR(ES):	Quijije Delgado, Karla Patricia y García Ormaza, Lidia Mercedes		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Calle Cabezas Jimmy		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de julio del 2023	No. DE PÁGINAS:	133
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gestión del talento humano.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo en Equipo, Clima Organizacional, Liderazgo, Desempeño laboral, Colaboradores, Comunicación.		
RESUMEN:	<p>El objetivo de la investigación fue Identificar la incidencia del trabajo en equipo en el clima organizacional del personal administrativo de la facultad Ciencias Económicas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, la metodología que se aplicó fue un enfoque cuantitativo, método deductivo, de alcance correlacional, como técnica se utilizó la encuesta a una población de 26 funcionarios de la facultad Ciencias Económicas y sus dos carreras: Economía y Comercio Exterior, El instrumento utilizado para medir las variables fue la escala de Likert, los resultados obtenidos fueron que: El trabajo en equipo tiene como un elemento principal las relaciones interpersonales por ello se generó el cuestionario de preguntas y que se buscó respuestas en cinco temas: relación de confianza y apoyo entre compañeros, ocultación de cierta información entre compañeros, socialización de información y conocimientos para lograr mejores resultados, compañerismo y amistad, tensiones entre compañeros. Las respuestas que están de acuerdo y totalmente de acuerdo giran en torno a un promedio de 64,7% (con un mínimo de 50,0% y un máximo de 86,4%) A partir de estos resultados, se realizó una propuesta para desarrollar un plan de mejora, que permita un adecuado trabajo en equipo y mejorar el clima organizacional.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0988714973/0982293221	E-mail: karla.quijije@uleam.edu.ec / lidia.garcia@uleam.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: 0992410481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			