



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TESIS DE GRADO:

ANALISIS DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL GOBIERNO AUTONOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTON RIOVERDE EN ESMERALDAS

LINEA DE INVESTIGACION: GESTION ESTRATEGICA

**PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE INGENIERÍA COMERCIAL
MENCIÓN PRODUCTIVIDAD**

AUTOR:

ESTUPIÑAN PALACIOS JEAN RENATO

ASESOR:

MGT. RAMON ANGULO CUELLAR

ESMERALDAS 2021

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de ingeniería en Administración de Empresas mención planeación

Mgt Mgt. Wiliam Guaira Ramos

LECTOR 1

Mgt. Yanina Bazarro Roa

LECTOR 2

Mgt. Ramón Angulo Cuellar

DIRECTOR DE TESIS

Mgt. Gloria Karina Holguín

DIRECTOR DE ESCUELA

Esmeraldas, 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Jean Renato Estupiñán Palacios con CI. 0804166734 a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grado y título de la universidad PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALADAS facultad de ciencias administrativa y contable escuela de administración de empresas declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportado por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la universidad.

Estupiñán Palacios Jean Renato

C.I 0804166734

DEDICATORIA

Con mucho cariño dedico este trabajo a mi madre María Palacio y mi padre Gerrit Estupiñan por brindarme su apoyo incondicional y Comprensivo en todo momento, gracias por confiar en mí.

A mi hermana Liliana Estupiñan del cual fue mi ejemplo a seguir.

A mis compañeros de curso con quien compartí buenos y malos momentos, en especial a quienes me apoyaron en etapas difíciles de mi carrera.

Jean Renato Estupiñan Palacios

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios todo poderoso, por darme salud, sabiduría, inteligencia, pero sobre todo por las bendiciones que derrama día tras día sobre mi vida.

A mi familia que diariamente se sacrifican por darme lo mejor.

A cada uno de los docentes de la PUCESE, quienes educadamente supieron formarme como profesional.

Agradezco especialmente al Mgt. Elías Salazar Donoso, como tutor, a mi asesor Mgt. Ramón Angulo Cuellar y a la PhD. Yulien Herrera Díaz, por orientación brindada durante la elaboración de este trabajo investigativo.

Jean Renato Estupiñán Palacios

INDICE

Pagina Preliminares

PORTADA.....	i
TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	iviii
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación del tema de investigación.....	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación.....	3
Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
CAPITULO 1: MARCO TEÒRICO.....	6
Bases teórico – científicas.....	6
Antecedentes.....	11
Marco legal.....	14
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
Tipos de estudio.....	17
Definición conceptual y operacionalización de las variables.....	19
Población y muestra.....	20
Métodos.....	21
Técnica e instrumentos.....	21

Análisis de datos.....	22
CAPITULO III: RESULTADOS	20
CAPITULO IV: DISCUSIÓN.....	33
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOEMNDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	37
ANEXOS.....	437

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición conceptual y organización de las variables	19
Tabla 2. Toma de decisiones	24
Tabla 3. Gestión de conflictos	25
Tabla 4. Gestión de conflictos	26
Tabla 5. Resolución de problemas	27
Tabla 6. Resolución de problemas	28
Tabla 7. Comunicación interna	29
Tabla 8. Comunicación interna	30
Tabla 9. Comunicación externa	31
Tabla 10. Comunicación externa	32
Tabla 11. Comunicación externa	33
Tabla 12. Colaboración	34
Tabla 13. Liderazgo	35

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, analizar el trabajo en equipo en el GAD Municipal del Cantón Rioverde. La metodología empleada fue de carácter descriptivo, de campo, exploratorio y cuantitativo; y se utilizó el método teórico, analítico y método estadístico-matemático.

La técnica que se manejó para la recolección de información fue la encuesta, la misma que se aplicó al personal y funcionarios que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rioverde en la cual es de suma importancia para el desarrollo de la investigación siendo veras la información brindada por la organización.

Entre los resultados se determinó que los propietarios o administradores son excelentes líderes, los trabajadores tienen un buen nivel de comunicación por lo que realizan las actividades asignadas como se les solicita. Sus opiniones e ideas son tomadas en cuenta en el proceso de toma de decisiones, además tienen un gran espíritu de colaboración en las tareas a realizar y sobre todo trabajan en un ambiente agradable ya que los conflictos interpersonales son poco frecuentes.

PALABRAS CLAVES

Trabajo en equipo, personas, análisis, características, habilidades, GAD Municipal, organización, entidad.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze teamwork in the Municipal GAD of Canton Rioverde. The methodology used was descriptive, field, exploratory and quantitative; and the theoretical, analytical, and statistical-mathematical method were used.

The technique used to collect information was the survey, the same one that was applied to the personnel and officials who work in the Municipality of Rioverde

Among the results, it was determined that the owners or administrators are excellent leaders, the workers have a good level of communication, so they carry out the assigned activities as requested. Their opinions and ideas are considered in the decision-making process, they also have a great spirit of collaboration in the tasks to be carried out and above all they work in a pleasant environment since interpersonal conflicts are rare.

KEYWORDS

Teamwork, people, analysis, characteristics, skills, Municipal GAD, organization, entity

INTRODUCCION

Presentación del tema de investigación

Con el pasar de los años, las personas hemos podido evidenciar como el trabajo ha tenido un papel fundamental en las sociedades y en el progreso de las organizaciones sociales, en las cuales su principal objetivo sin duda alguna es brindar desarrollo a la sociedad satisfaciendo necesidades al momento de realizar actividades varias.

Sin embargo, no se puede hablar de trabajo, sin referirnos a aquel que se realiza en equipo, y por ello importante recalcar que los cambios constantes que se dan como fenómeno dentro de las empresas generan una oportunidad para que el recurso humano pueda desarrollar una adecuada comunicación de trabajo en equipo, es por ello, que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Rioverde busca generar ambientes laborales agradables, así como el implemento de nuevas tendencias de desarrollo comunicacional que se enfoquen en la satisfacción personal, grupal e institucional.

En el trabajo de equipo, es significativo poder apreciar todos y cada uno de los aspectos que conllevan una buena organización, debido a que en la actualidad las administraciones únicamente logran completar las tareas, de igual se debe tener en cuenta que la entidad se relaciona directamente con el desarrollo de los trabajadores al momento de cumplir con las metas establecidas, y en la búsqueda de nuevos objetivos que ayuden contribuir con el trabajo en equipos como parte de perfeccionamiento de relaciones laborales.

Por ello, se busca implementar el trabajo en equipo y para el progreso de relaciones laborales, es necesario establecer familiaridad con los diferentes cargos de nuestros compañeros, para participar en diversas diligencias que impliquen responsabilidades compartida, de modo que, se pueda realizar una especie de trabajo conjunto generando satisfacción compartida.

Por otro lado, es indispensable conocer las áreas que deben tener mejoras dentro de una organización, para realzar el de trabajo en equipo y determinar la relación entre las tareas que realiza cada miembro, de forma que se logre una comunicación amplia y asertiva.

Cabe mencionar, que el mundo actual trabajar en equipos es de singular transcendencia en las organizaciones públicas. Por lo que, en el presente trabajo se busca investigar sobre esta variable, teniendo como ámbito el estudio del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Rioverde, con la finalidad de brindar un mejor servicio a la población.

Planteamiento del problema

Como organización es indispensable llevar a cabo el objetivo planteado, el trabajo en equipo y mucho más si se trata de una institución pública, cuyo trabajo se ve estrechamente ligada a la satisfacción de servicios brindados específicamente a una comunidad en particular.

Es allí, donde nace la inquietud de conocer la manera más viable para cumplir con dicho objetivo, trabajo en equipo tomando en cuenta que un Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), es parte del pueblo y se forma por el pueblo.

El trabajo que se realice dentro de esta institución pública se verá plasmada en la inmensa labor que entreguen a sus mandantes, por lo que, se conoce el hecho de que son todos y cada uno de los miembros de esta institución los responsables de lograr la adecuada cohesión en su área laboral, lo que resultaría en el total cumplimiento de sus metas.

Dentro de esta área o lugar de trabajo debe existir un equipo, considerándolo como ese grupo de personas que interactúan entre sí de forma coordinada para cumplir con un fin. Mismo que a su vez debe desarrollar una labor minuciosa, en la cual se vean reflejadas todas las herramientas a utilizar para lograr el mejor trabajo en equipo posible.

Bajo esta circunstancia, nace una interrogante que plantea lo siguiente;

¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Rioverde en esmeraldas?

Justificación

El hecho de que las organizaciones públicas cuenten con un recurso humano en cada una de las áreas en las que se realicen su competencia, facilita notablemente el correcto funcionamiento de estas. El equipo de trabajo con el que se cuenta, es el más importante de todas las organizaciones ya que son las personas las encargadas de los avances, logros y errores.

Es por ello, que la gestión empleada por toda la empresa debe utilizar como soporte indispensable el trabajo en equipo, no solo como estrategia para la realización de sus actividades, sino como condición unánime para lograr optimización de resultados.

Con el presente estudio se pretende aportar a la comunidad laboral de la institución pública más importante del cantón Rioverde; el Gobierno Autónomo Descentralizado, con el primer estudio científico orientado al análisis del trabajo en equipo y sus aportes al desenvolvimiento profesional.

De forma que, la simple exploración de procedimientos para conseguir una meta en equipo, considerando importante alcanzar cohesión y empatía en cada una de las áreas administrativas que forman los departamentos dentro del GAD, con el firme objetivo de implementar una forma distinta de desempeñar apropiadamente la ardua labor de un servidor público.

Por lo tanto, es justificable que dentro de estas áreas específicas se implementen y fortalezcan valores constantes. Así como lo advierte Valdez, quien asume que:

En los grupos orientados únicamente a realizar tareas y trabajos sin importar las relaciones y confianza que se tengan los miembros del equipo, el resultado de este trabajo al final es deficiente. También lo es en equipos donde lo más importante es la confianza y las buenas relaciones entre los miembros, y la tarea pasa a segundo plano de importancia (2010, p.22).

En definitiva, para este autor las relaciones que como individuos se practiquen dentro de las organizaciones implican todo el resultado del trabajo que se practica, al mismo tiempo que se conoce el deficiente ejercicio de este al no existir un grupo cohesionado.

Por otro lado, para Sánchez (2006) “La importancia que reviste el trabajo en equipo en nuestros días sobrepasa cualquier estrategia, programa, plan o procedimiento en las diferentes áreas funcionales de la empresa, ya que sin el concurso decidido de las personas es imposible alcanzar los objetivos” (p.21), de forma que se entiende que la activa participación de todos y cada uno de ellos miembros del equipo influye de forma positiva en la gran labor a conseguir.

OBJETIVOS

Objetivo General.

Analizar el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rioverde en la Provincia de Esmeraldas.

Objetivos Específicos.

- Describir los procesos de toma de decisiones, gestión de conflictos y resolución de problemas en el GAD del cantón Rioverde.
- Explicar cómo tiene lugar la comunicación interna y externa en el GAD del cantón Rioverde.
- Caracterizar los procedimientos de colaboración y liderazgo en el GAD del cantón Rioverde.

CAPITULO 1: MARCO TEÒRICO

Bases teórico – científicas

Talento humano

Dentro de este ámbito, en las universidades públicas y privadas latinoamericanas se presenta la expectativa del papel de estas organizaciones en el desarrollo del talento humano, y de cómo se está manejando la formación del personal que labora en ellas, el cual está llevando las riendas de estas instituciones de educación superior para enfrentarse al complejo clima que afrontan, tanto en lo económico, político, social, estructural, como afectivo.

El talento humano, según (Fuenmayor, 2010), no es más que la capacidad de la persona que comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destreza, experiencias y actitudes propias de las personas talentosas. Incluye además no solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, tales como: competencias, experiencias, movilización, intereses, vocación, amplitudes, salud, entre otros.

El talento humano se trata de la capacidad de las personas de comprender de manera inteligente la forma de resolver un determinado problema mediante una serie de habilidades, destrezas y experiencias. Trabajo en equipo implica compromiso, no es solo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes.

También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, en cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas.

Dentro de la importancia que tiene el talento humano para la empresa (BETACOURT, 2016) expresa que “La participación del Talento Humano en la actualidad es de vital importancia, ya que de este depende la evolución y competitividad de una empresa”.

Trabajo en equipo

Se considera trabajo en equipo a la integración de un grupo de personas que poseen conocimientos propios o adquiridos, acerca de las distintas habilidades que se desarrollan, como parte de las actividades a realizar en conjunto, que tienen como propósito alcanzar un fin común.

Para Jaramillo (2012), el trabajo en equipo “se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas” (p. 6). Dando a entender que dichos procedimientos podrían ser el mero hecho de tener la capacidad de designar el trabajo de acuerdo con las habilidades o destrezas de cada uno de los miembros de un equipo.

Es necesario entablar una relación entre el equipo de trabajo y el trabajo en equipo. En este sentido, la autoridad afirma que “Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan en forma determinada para lograr un objetivo común” (Jaramillo, 2012, p.7). Ya que en esta definición se encuentran los tres elementos claves del trabajo en equipo; personas, organización y objetivo común, es fácil determinar que no es posible hablar de un equipo de trabajo, sin trabajo en equipo, valga la redundancia.

De acuerdo con Ander y Aguilar (2001):

Tampoco hay que confundir el trabajo en equipo con el trabajo interdisciplinario, pueden trabajar en equipo personas pertenecientes a distintas disciplinas o profesiones, sin que ello sea, en sentido estricto, un trabajo interdisciplinario, aunque haya un cruzamiento interdisciplinario en el abordaje, tratamiento y/o resolución de problemas. De ordinario solo es un trabajo inter o multiprofesional. Este error de considerar el trabajo en equipo como trabajo interdisciplinario es bastante frecuente. En sentido contrario la equivalencia es válida: no se puede realizar un trabajo interdisciplinario sin constituir un equipo de trabajo (p.12).

Es por ello que se entiende que cada equipo de trabajo debe establecer tareas específicas a cada miembro, teniendo en cuenta sus capacidades y destrezas, mas no considerar al grupo como un ente multidisciplinario que se vea en la obligación de realizar cada tarea específica.

Por otro lado, se pretende diferenciar entre un grupo y un equipo de trabajo. Para Ramírez (2005) un grupo “Es un conjunto de personas, que tienen unos objetivos en común, con

un sentimiento de identidad, organizados y con valores compartidos, que mantienen unas relaciones personales mínimas y de comunicación” (p.31). Para esta autora el hecho de que las relaciones de grupo sean de escasa comunicación prima dentro de los códigos establecidos como reglamentos. Lo que resalta una clara diferencia en cuanto a la definición de un equipo. Sin embargo, es importante conocer que:

Un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que forman un conjunto, es decir un grupo es una reunión de personas que hacen algo juntos, puede ser asistir a un concierto. Un equipo en cambio, además de ser un grupo de personas, están organizadas con un propósito, esto quiere decir, un objetivo común. (Jaramillo, 2012, p.23)

Para esta autora la organización con propósito defiende al equipo y lo diferencia de un grupo cualquiera, sin embargo, dada la explicación se puede comprender que ciertamente lo que puede llegar a diferenciar ambas propuestas es el nivel de comunicación y afianzamiento que se practica internamente.

En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido.

Una vez vistos en la necesidad de la integración de un grupo puede llegar a surgir la necesidad de plantearnos la interrogante ¿Qué es necesario para formar un verdadero equipo?

A lo cual Katzenbach (1998) menciona:

Para crear un verdadero equipo hace falta determinación y constancia tanto en sus integrantes como en sus patrocinantes. Quienes vean en “la formación de un equipo” una solución fácil y para toda finalidad se sentirán frustrados por el esfuerzo y desilusionados por los resultados. (p.15)

A continuación, se señalan cuatro pautas claves para la creación de un equipo:

- Aplicar los principios fundamentales. Siendo de vital importancia prestar atención al principio de identificar la oportunidad, así como el de delinear el esfuerzo.

- Comprender el desafío. Para ello es necesario la comprensión de la aparición de conflictos y el trabajo arduo a realizar.
- Sopesar las acciones. Se debe considerar el alcance de las opciones que dan los grupos pequeños.
- Integrar las disciplinas. Lo ideal sería integrar equipos con unidades de un solo líder.

Cabe recalcar, que la integración de un equipo de trabajo no representa menos de trabajo duro en colaboración con cada miembro.

En este mismo sentido es importante destacar la importancia del liderazgo en una entidad organizacional, pero no se habla de un liderazgo común, sino de uno equilibrado que permita diseñar y administrar un proceso para obtener un buen desempeño que se verán reflejadas a partir del esfuerzo del equipo.

Para alcanzar el equilibrio en un sistema organizacional hacen falta tres pautas fundamentales sugeridas a continuación:

- Mantener el enfoque hacia el desempeño. Para ello se deberá preservar la orientación a los resultados del desempeño y no a la construcción de equipo.
- Crear equipos en los lugares indicados. Se trata de explotar la versatilidad de los equipos sin dejar por ello de reconocer sus limitaciones.
- Equilibrar el enfoque global hacia el liderazgo. Se deberá combinar los esfuerzos de equipo, con la estructura, el proceso, las redes y otros grupos que no constituyen equipos.

De forma que se refuerza la importancia de un correcto liderazgo surge la necesidad de comprender la función del liderazgo dentro de un equipo de trabajo.

Para Ochoa (2015), las características distintivas del sello del liderazgo son:

- Dirección: El líder tiene que controlar el camino a seguir y generar un sentido de la dirección.
- Inspiración: el líder debe generar una energía movilizadora, por lo que dice y por lo que hace.
- Construcción de equipos: el líder tiende a pensar de forma natural en términos de equipo. También los equipos buscan un líder.

- Involucración: hay que liderar desde el frente. El líder tiene que estar implicado y contribuir directamente a la tarea común.
- Aceptación: puede que te nombren jefe, pero no serás realmente un líder hasta que las mentes y los corazones de aquellos que trabajan contigo te ratifiquen como tal.

De esta forma se comprende el papel que cumple un jefe ratificado como líder por todo su equipo de trabajo, dotando al mismo del sentido de visión dentro de la organización a la que pertenezcan.

Antecedentes

Revisando los trabajos realizados a nivel de universidades, no se ha encontrado tesis elaborada por personas que hayan presentado una investigación antes el siguiente análisis de manera directa, pero si varios estudios de trabajo en equipo.

La comunicación efectiva es el eje principal de las relaciones interpersonales de los miembros de una organización, generando una actitud positiva que lo encamina de forma colectiva a la consecución de las metas planteadas, en donde el compromiso de cada trabajador con la empresa es importante, ya que de la buena labor de ellos depende el crecimiento y desarrollo de esta.

En la tesis de postgrado de Betancourt (2016) se analizó “El trabajo en equipo como factor de desarrollo de talento humano en el área de servicios generales de la PUCESE”, siendo el principal objetivo del investigador “analizar el trabajo en equipo del área de servicio general de la PUCESE”. (CENTENO, 2019, pág. 17)

Dentro de la metodología de la investigación fueron utilizados como instrumentos de recolección de datos; entrevista, cuestionarios, ficha de observación y encuestas, que según los resultados obtenidos en este trabajo investigativo se determinó el trabajo en equipo que realiza el personal de servicios generales es bueno, pero tienen aspectos que deben mejorar; en los que se destacan;

- Comunicación debe ser más efectiva.
- Debe haber liderazgo dentro del trabajo en equipo, sea por parte del coordinador del trabajo y también liderazgo entre el personal del área de servicio general.
- Debe existir un mejor sentido de pertenencia del trabajo que realiza diariamente el personal del área de trabajo.
- Debe haber integración entre todo el personal de servicio generales.

A los trabajadores se les debe asignar cargos y funciones acorde al grado de estudio y campo de especialización, para que sus actividades ejecutadas resulten satisfactorias. En

este sentido la tesis de Ríos (2015), presentó una investigación sobre el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”.

El trabajo de investigación abarcó una muestra de 88 personas que laboran en la municipalidad distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, agrupadas en 30 áreas de trabajo, se logró comprobar la existencia de la relación donde el trabajo en equipo influye significativamente con el desempeño laboral puesto por el valor de la prueba de homogeneidad.

Habiendo analizado el nivel de trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza se concluye que es adecuado con una media de 85.75 pero con varios valores que están en la zona de nivel regular, de las 94 personas de 88 encuestadas señalan que perciben un nivel adecuado de 39 personas indican que es regular. El trabajo en equipo fue medido a través de 5 indicadores donde la media de comunicación fue de 3.18, se considera que existe un nivel regular de comunicación dentro y fuera del área.

El nivel de trabajo en equipo que caracteriza a la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, se encontró que es adecuado con rasgos de un nivel regular; por tanto, para mantener y mejorar el trabajo en equipo que caracteriza dicha entidad, se recomienda a la Alta Dirección considerar los siguientes aspectos:

- Mejorar el compromiso del personal: Para lo cual, se deben interrelacionar los objetivos de la municipalidad con los personales.
- Impulsar la participación frecuente: En la municipalidad se debe fomentar la participación sin restricciones.
- Impulsar la creatividad y la innovación: En la municipalidad se deben impulsar los incentivos que reconozcan el aportar nuevas ideas para hacer mejor las tareas encargadas.
- Perfeccionar el liderazgo: En la municipalidad se debe impulsar el desarrollo de un estilo de liderazgo transformacional en lugar de un transaccional.
- Fortalecer el interés por el personal: Se debe priorizar el recuperar la preocupación de la entidad por el bienestar de su personal.

- Optimizar el alto nivel de responsabilidad: En la entidad se debe fomentar la integridad y el estar interesados en el éxito de los demás y el propio.

En este mismo sentido, Centeno (2019) en su trabajo investigativo realizado a varios restaurantes de Tonsupa, donde se estudió el trabajo en equipo pudo concluir que “La investigación permitió hallar dentro de los equipos de trabajo de los restaurantes varias habilidades como son: la comunicación, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, racionalización, iniciativa y control emocional” (p. 38). Mismas habilidades que se pueden fácilmente evidenciar no solo en empresas de carácter privado sino también en aquellas en las que su principal actividad está dirigida al servicio de las necesidades del sector público.

Por otro lado, González (2015) en su tesis de grado denominada “Trabajo en equipo y satisfacción laboral” realizado en el Staff de la cuenta de telemercadeo Claro RD y su equipo de trabajo, comenta que:

Es de suma importancia el que los jefes influyan de manera positiva en los equipos de trabajo y que los jefes den un buen seguimiento a su desempeño laboral, que les brinden una adecuada retroalimentación, que evalúen periódicamente el cumplimiento de las metas propuestas y feliciten constantemente sus logros (p.15).

Por consiguiente, esta autora pretende recalcar la necesidad de hacer un estudio constante de los avances que como equipo se pueden ir realizando periódicamente, manteniendo así a todo el personal motivado y al tanto de las necesidades que como equipo puedan requerir.

Del mismo modo, Siguntay (2015) en su estudio realizado a los alumnos de segundo básico, secciones A y B del Instituto Nacional de Educación Básica del municipio de San Cristóbal, Guatemala sobre el Trabajo en equipo y el logro individual.

Teniendo como base a 160 estudiantes de los cuales se tomó a 38 de la sección A y 39 estudiantes de la sección B, quienes se encuentran entre las edades de 13 a 15 años, de ellos 46 son jóvenes y 26 son señoritas. Para llegar al establecimiento la mayoría camina unos 15 minutos o toma transporte y se dedican solamente a

estudiar 33 de los 78 estudiantes, los demás trabajan al mismo tiempo que asisten al establecimiento (p.40).

Dicho estudio, comprueba una hipótesis planteada por la autora, quien comprueba el gran esfuerzo que hacen muchos jóvenes para aprender a relacionarse entre sí, ya que suelen luchar con muchos aspectos tanto personales como sociales, una vez ejecutada una metodología cuyos resultados se verían reflejados en dos grupos de estudiantes de forma individual y colectiva.

Por otro lado, también se pudo comprobar que el aprendizaje colectivo puede llegar a desarrollar mejores procesos de aceptación, de forma que se los equipos que se conforman con mayor número de integrantes pueden generar mejor aprovechamiento, sin embargo los estudiantes que poseían cierto grado de distanciamiento social presentaban problemas de comunicación, situación que mejoraba con el pasar del tiempo y la adaptación.

Marco legal

Para realizar este trabajo, se tuvo en cuenta el marco legal en el que se desenvuelve el desarrollo de actividades y el trabajo en equipo en el Ecuador. Es por ello que se han analizado los documentos, leyes y artículos establecidos en la Constitución Política del Ecuador.

La planificación, dirección, organización, control y otras actividades son realizadas por el personal de talento humano, el mismo que debe cumplir con deberes y derechos que posee el asalariado, es aquí donde surge la relación existente entre la presente investigación. Establecidos en la constitución del Ecuador.

Constitución del Ecuador (2008)

De acuerdo con la Constitución del Ecuador (2008) sección octava, Art. 33. Afirmar que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base económica de la ciudadanía. El estado

garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida sana, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Código del Trabajo (2018),

De acuerdo con el Código del Trabajo (2018), Art. 11 Clasifica que el contrato de trabajo puede ser:

1. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal.
2. A sueldo, a jornal, en participación y mixto.
3. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.
4. Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.
5. Individual, de grupo o equipo.

El Código de trabajo (2018), Art. 33, manifiesta lo siguiente: El jefe de equipo elegido o reconocido por el grupo representara a los trabajadores que lo integran, como un gestor de negocios, pero necesitara autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

Para realizar un trabajo de investigación de manera adecuada, y lograr los objetivos planteados, es trascendental definir la metodología como un medio para la utilización de las herramientas investigativas adecuada para el proceso de recopilación de información.

Esta investigación se desarrolla con la finalidad de Analizar el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rioverde en la Provincia de Esmeraldas.

Tipos de estudio

Investigación aplicada.

Puesto que se han aplicaran enfoques teóricos ya existentes, siendo el nivel de investigación descriptivo en la cual se ha descrito el comportamiento de la variable analizada

Investigación descriptiva.

Esta investigación es de alcance descriptivo, porque permitirá el estudio de las características, capacidades, nivel de desempeño, y disciplina de los integrantes de los equipos de trabajo en el municipio de Rioverde.

Investigación de campo.

Es investigación de campo porque se levantará información en el gobierno cantonal de Rioverde el cual es objeto de estudio mediante la aplicación del instrumento adecuado.

Investigación exploratoria.

La presente investigación será de carácter exploratorio debido a que el presente estudio no ha sido realizado, en la cual permitirá conocer cómo se desarrolla el trabajo en equipo en el GOBIERNO AUTONOMO DESENTRALIZADO DEL CANTON RIOVERDE.

Investigación cuantitativa

Por la forma en que se presentarán los resultados de la investigación será cuantitativa, ya que se cuantificará la información a recopilar en el proceso de la medición de la variable.

Tabla 1.

Definición conceptual y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos
Trabajo en equipo	“Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan en forma determinada para lograr un objetivo común” (Jaramillo, 2012, p.7).	Elaboración del problema	Toma de decisión	Nivel de participación.	Encuesta Cuestionario
		Identificación de la variable a investigar.	Gestión de conflicto.	Nivel de gestión de conflicto.	
		Elección de la muestra.	Resolución de problemas	Grado de resolución de problemas	
		Aplicación de la herramienta de investigación.	Comunicación interna	Grado de calidad de la comunicación interna.	
		Interpretación y análisis de datos recopilados.	Comunicación externa	Grado de calidad de la comunicación externa.	
		Resultado de la investigación. Discusión.	Colaboración	Grado de colaboración	
		Conclusiones y recomendaciones.	Liderazgo	Nivel de liderazgo	

Población y muestra

La población de estudio son los trabajadores que laboran en cada una de las áreas y forman parte del GOBIERNO AUTONOMO DESENTRALIZADO DEL CANTON RIOVERDE, por tanto, son 115 personas.

Tabla 2

Organigrama: distribución de los trabajadores

GERENCIA / SUBGERENCIA	Nº PERSONAL
Órgano de dirección y asesoramiento (gerencia municipal, de planeamiento y presupuesto, gerencia de asesoría jurídica, subgerencia de supervisión y liquidación de obras, subgerencia de secretaria general e imagen institucional, subgerencia de administración tributaria.).	31
Órganos de línea (gerencia de desarrollo económico y social, gerencia de desarrollo urbano.	10
Órgano de apoyo (gerencia de administración).	20
Personal operativo (flota camionero).	33
Equipo de aseo y limpieza.	21

Métodos

Se utilizará el método teórico para conocer en que consiste el trabajo en equipo, y así determinar cada una de las características a analizar en los integrantes de los equipos de trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Rioverde. El método analítico permite analizar específicamente las características de los equipos de trabajo y

así poder tener una idea clara de cómo se desarrolla el trabajo en equipo dentro de la institución estatal. Por otra parte, se hará el uso del método estadístico debido a que por medio de este se desarrollará los datos cuantitativos de la investigación.

Técnicas e instrumentos

Los instrumentos son implementados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y con la coordinación del asesor; en donde se requiere a utilizar el siguiente instrumento.

Encuesta

Se aplicará la encuesta en la Municipalidad del Cantón Rioverde con la finalidad de conocer cómo se desarrolla el trabajo en equipo, que se ejecuta en esta institución.

Se utilizará un cuestionario basado en el modelo integrado de efectividad del trabajo en equipo, desarrollado para entorno organizacionales académicos, el cual es utilizado como herramientas para evaluar el funcionamiento del equipo de trabajo en entornos docentes en la universidad de Navarra, España; de este se emplearán el 60% de las preguntas aplicadas anteriormente en el cuestionario ya que permiten estudiar la variable de presente estudio estableciendo una escala de medición.

Escala de calificación:

0= totalmente desacuerdo

1= en desacuerdo

2= regular

3=de acuerdo

4= totalmente de acuerdo

Análisis de datos

Al momento de realizar el levantamiento de información mediante la aplicación del instrumento, se realizará la tabulación y presentación de los resultados en el programa de Excel, para su posterior análisis profundo en los datos a obtener de la encuesta aplicada a los trabajadores del Municipio de Rioverde.

CAPITULO III: RESULTADOS

Acerca de la opinión de los miembros al tomar una decisión se obtuvieron los siguientes resultados.

1. ¿Considero que puedo expresar libremente mi opinión?

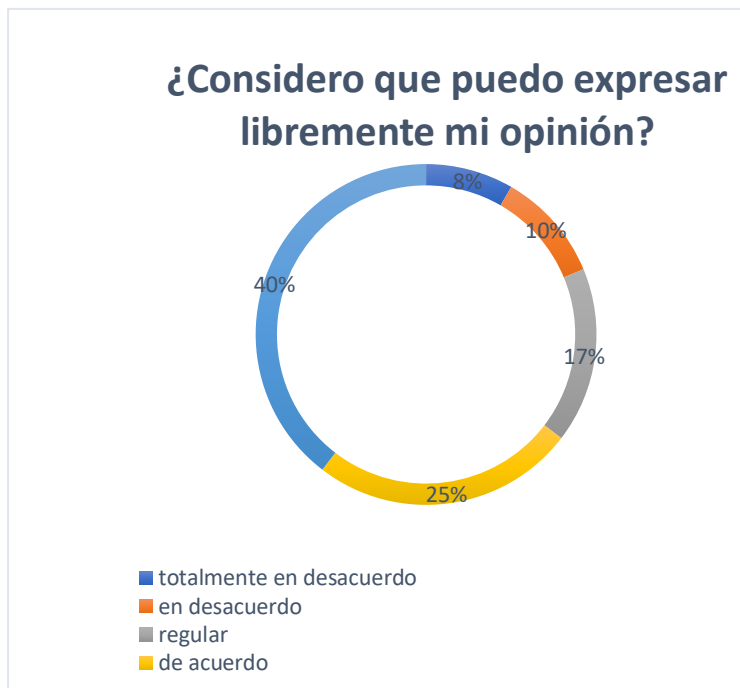
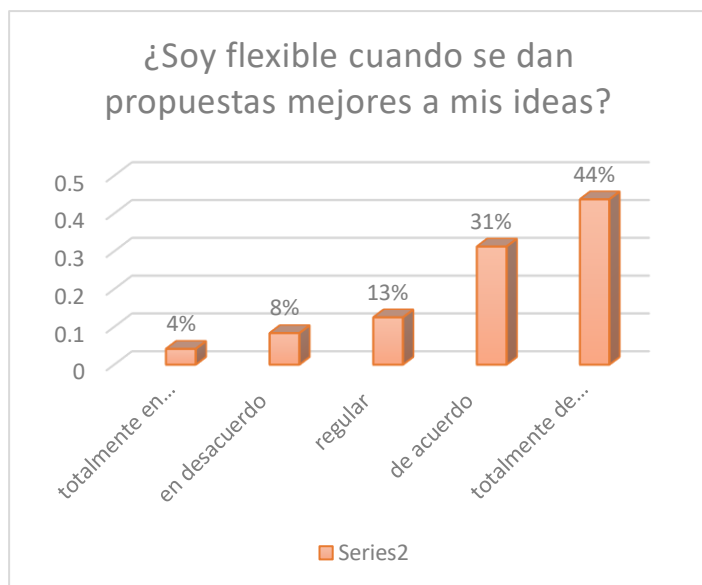


Gráfico No 1 (frecuencia expresar libremente mi opinión)

Analizando los datos de los participantes miembro del equipo de toma de decisiones mediante encuesta se determinó un porcentaje del 65% de las respuestas están en de acuerdo que se puede expresar libremente la libre opinión, mientras que en un porcentaje del 18% están en desacuerdo que existe una libre participación, dejando con un pequeño margen del 17% de una regular libre expresión de opinión, lo cual me permitió determinar que si se toma en cuenta la opinión del equipo, lo cual permite una total compenetración de los trabajadores de la organización.

2. ¿Soy flexible cuando se dan propuestas mejores a mis ideas?

Gráfico No 2 (flexible propuesta mejores ideas.)



De acuerdo con los resultados obtenidos podemos observar que en las respuestas dadas en relación con la pregunta ¿Soy flexible cuando se dan propuestas mejores a mis ideas? Se determinó que entre los participantes el 75% están de acuerdo que si existe una falibilidad cuando se dan propuestas mejores a mis ideas, seguido con un 12% que no están de acuerdo que exista esta flexibilidad y un 13% consideran que es regular esta flexibilidad, dándonos como resultado que el personal si se caracteriza por ser flexible ante el hecho de aceptar mejores ideas a las propias propuestas.

Sobre la gestión de conflictos se presentan los siguientes resultados.

3. ¿Han existido conflictos de tipo interpersonal?

Gráfico No 3 (frecuencia conflicto de tipo interpersonal)

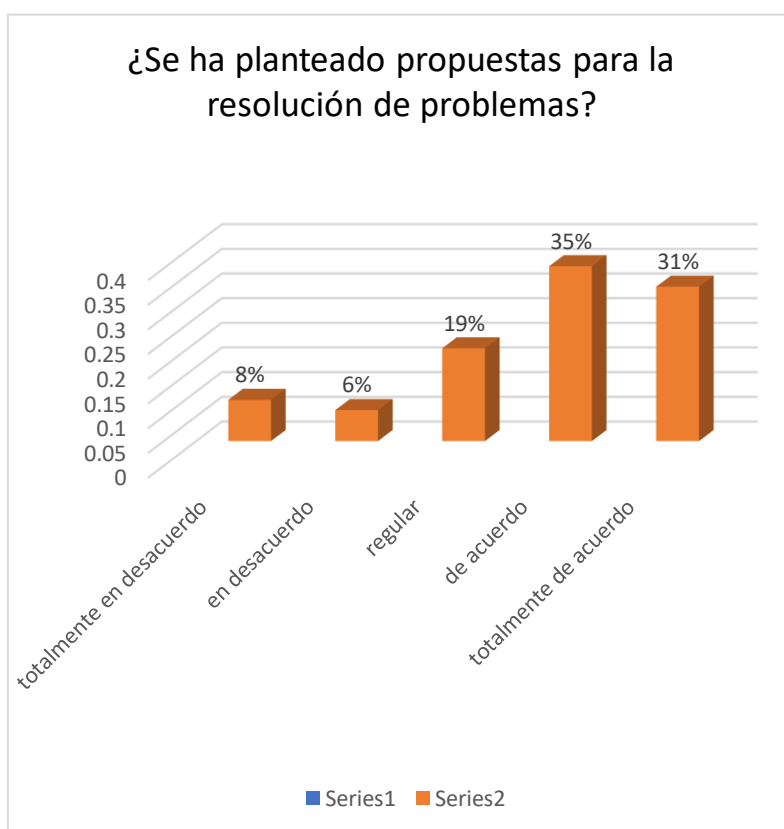


Tomando en cuenta los resultados arrojados se pudo determinar que en relación a la pregunta ¿Han existido conflictos de tipo interpersonal?, se determinó que el 56% comentó en forma que están de acuerdo que si existe conflicto mientras que el 23% no está de acuerdo que existe conflicto, dejándonos con 21% de personas que consideran que regularmente existe conflicto interpersonal, por lo cual se determinó que si a existido conflictos del tipo interpersonal, lo cual es un factor determinante que puede afectar a la productividad del grupo ya que ocasiona estancamiento de las actividades que se realizaran.

Acerca de la resolución de problemas se muestran los siguientes resultados.

4. ¿Se ha planteado propuestas para la resolución de problemas?

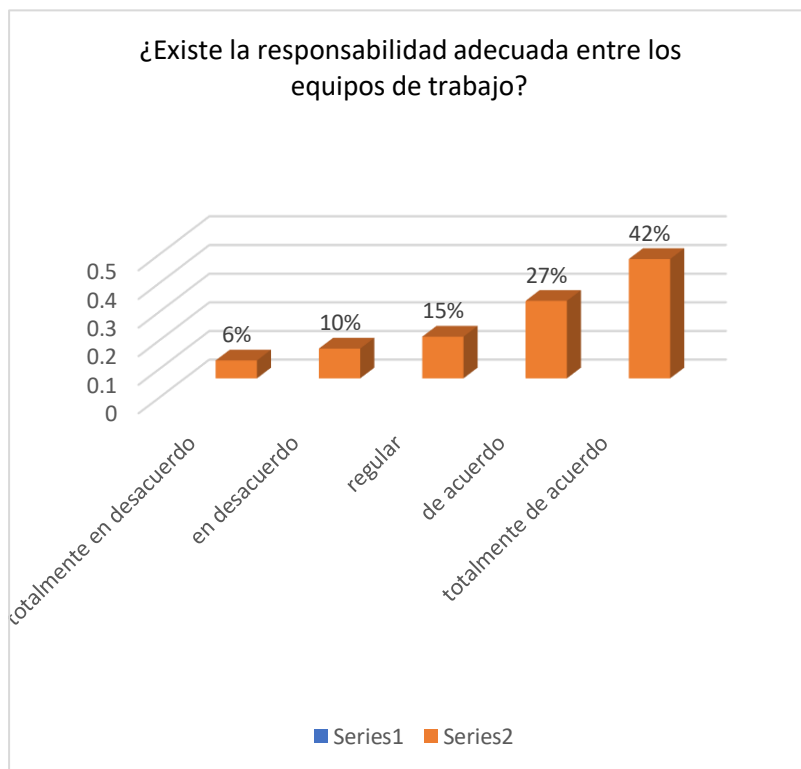
Gráfico No 4 (frecuencia propuesta de resolución de problemas)



Analizado los datos obtenidos durante el proceso de recolección de datos se pudo determinar qué ante la interrogante ¿Se ha planteado propuestas para la resolución de problemas? Se pudo determinar que el 66% de los encuestados respondieron de forma asertiva que si se han planteado propuestas para la resolución de problemas mientras que un porcentaje del 14% establece que no se han planteado dichas propuestas mientras que un 19% establece que regularmente se realiza este planteamiento. Por ello se pudo determinar que en el grupo si existe la participación para plantear propuestas para la resolución de problemas permitiendo así una mejor interrelación con cada miembro del grupo.

5. ¿Existe la responsabilidad adecuada entre los equipos de trabajo?

Gráfico No 5 (frecuencia de responsabilidad entre los equipos de trabajo)

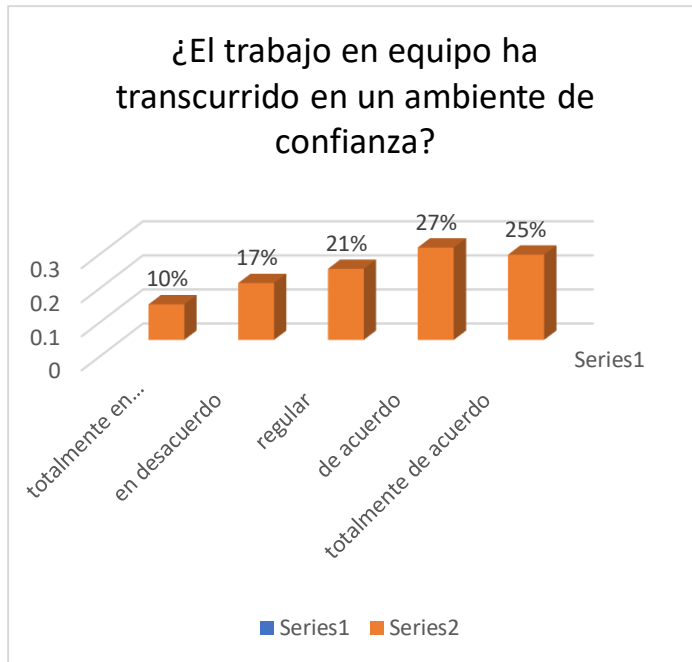


De acorde a los datos obtenidos con esta pregunta, ¿existe la responsabilidad adecuada entre los equipos de trabajo? Se procedió a establecer que el 69% de los encuestados están de acuerdo que si existe responsabilidad adecuada entre los equipos de trabajo mientras que un margen del 16% no está de acuerdo con esta afirmación dejando con un 15% de porcentaje total que regularmente los equipos de trabajos son responsables, dando a entender que los equipos de trabajos comparten la responsabilidad necesaria como equipos de trabajo.

Por otro lado, también se estudió la comunicación interna.

6. ¿El trabajo en equipo ha transcurrido en un ambiente de confianza?

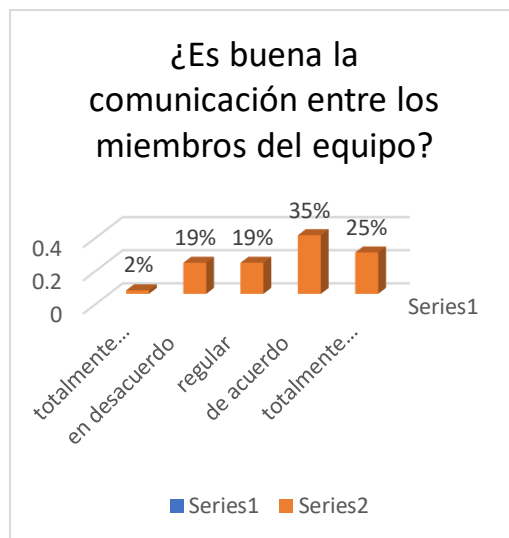
Gráfico No 6 (frecuencia ambiente de confianza)



Partiendo de esta pregunta se les pregunto a los encuestados su opinión sobre ¿El trabajo en equipo ha transcurrido en un ambiente de confianza? Lo cual permitió determinar que el 52% de los encuestados están de acuerdo que el equipo de trabajo transcurre en un ambiente de confianza mientras que el 27% no está de acuerdo considerando que el ambiente de trabajo es caótico y poco práctico dejando con un 21% de los encuestados establecen que regularmente hay un ambiente de confianza, por lo cual se estableció que dentro del equipo de trabajo se realizan las actividades en un ambiente agradable y lleno de confianza entre los miembros permitiendo un desarrollo adecuado de las actividades.

7. ¿Es buena la comunicación entre los miembros del equipo?

Gráfico No 7 (frecuencia comunicación entre los miembros del equipo)

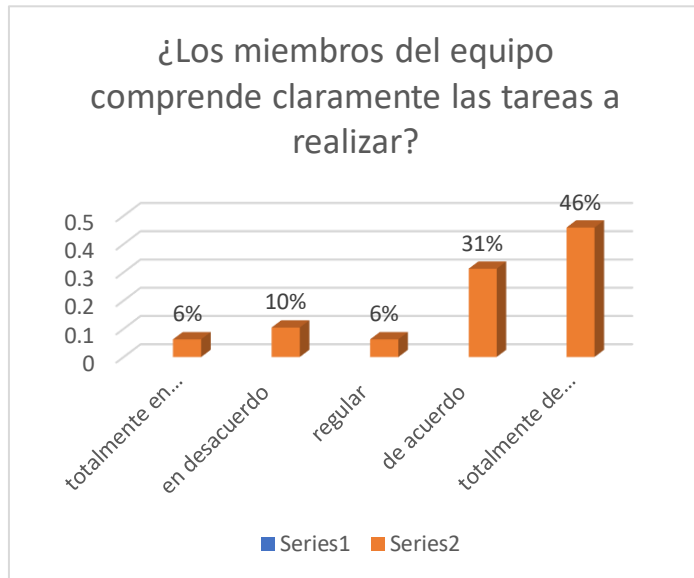


El resultado obtenido con el indicador denominado ¿Es buena la comunicación entre los miembros del equipo? Me permitió determinar que la interacción que caracteriza al personal de la entidad, por lo tanto los datos obtenidos nos permitieron discernir que el 60% de los encuestados están de acuerdo de que si existe una buena comunicación entre los miembros del equipo mientras que el 20% no está de acuerdo a esta pregunta dejándonos con el 19% de los encuestados que creen que regularmente a una comunicación, dejándonos con claridad que si existe una comunicación adecuada entre los miembros del equipo de trabajo.

Seguido de comunicación externa presento el siguiente resultado.

8. ¿Los miembros del equipo comprende claramente las tareas a realizar?

Gráfico No 8 (frecuencia el equipo comprende las tareas a realizar)

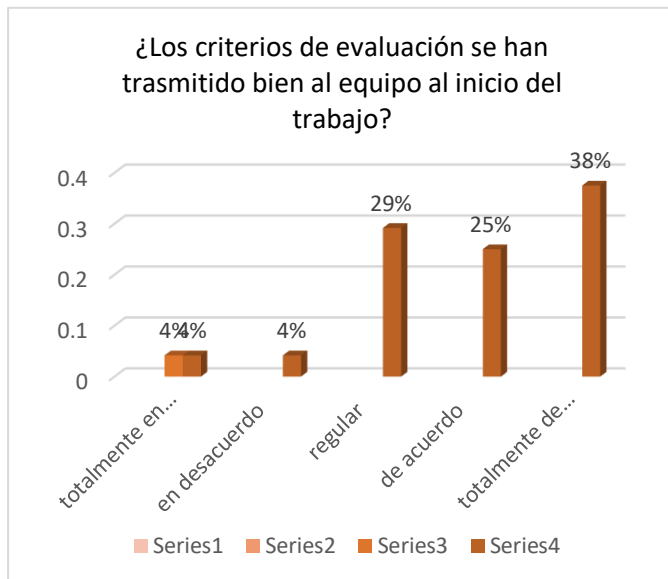


Al analizar los resultados obtenidos en cuanto a la pregunta ¿los miembros del equipo comprenden claramente las tareas a realizar? Dio como resultado en que el 77% de los encuestado están de acuerdo en que los miembros comprenden las tareas a realizar, mientras que el 16% difieren de esta aseveración estableciendo que desconocen lo que se debe de hacer y por otra parte 6% declara que regularmente sabe las condiciones de realizar las tareas.

Dándome así a entender que en el grupo la gran mayoría puede seguir trabajando armoniosamente mientras que un porcentaje significativo no comprende sus tareas a realizar.

9. ¿Los criterios de evaluación se han transmitido bien al equipo al inicio del trabajo?

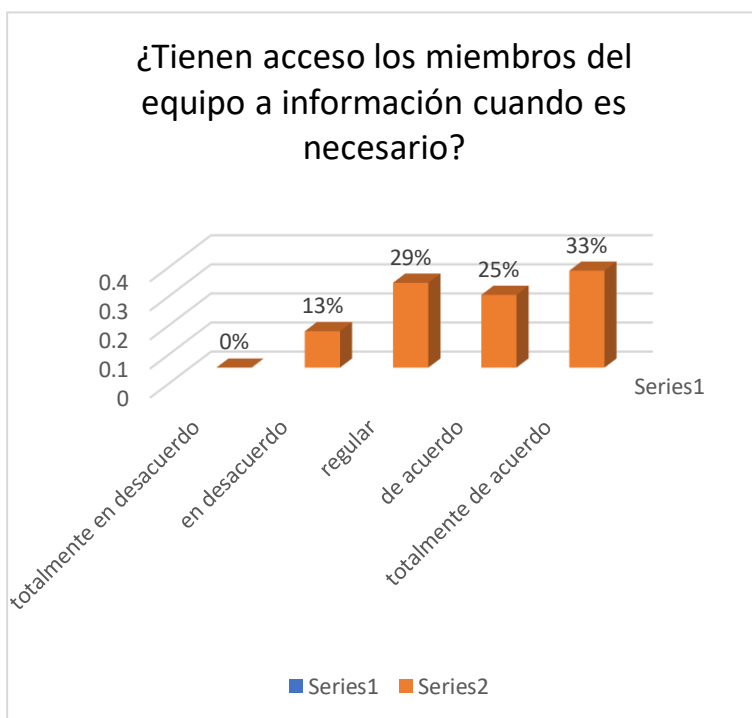
Gráfico No 9 (frecuencia criterios de evaluación transmitido al equipo al inicio de trabaja)



De acuerdo con los datos obtenidos de la pregunta ¿los criterios de evaluación se han transmitido bien al equipo al inicio del trabajo? Se obtuvo que el 63% de los encuestados consideran que si este un buen canal de evoluciones hacia el equipo de trabajo mientas que el 8% considera que no existe este canal dejando al equipo sin información posterior para el desarrollo del trabajo, y con un 29% de los encuestados con una opinión de regularmente se transmite estos criterios. Por ello se pudo definir que el grupo si tiene lo necesario para desarrollar muy bien sus actividades sin contratiempo.

10. ¿tienen acceso los miembros del equipo a información cuando es necesario?

Gráfico No 10 (frecuencia acceso de los miembros a información necesaria)



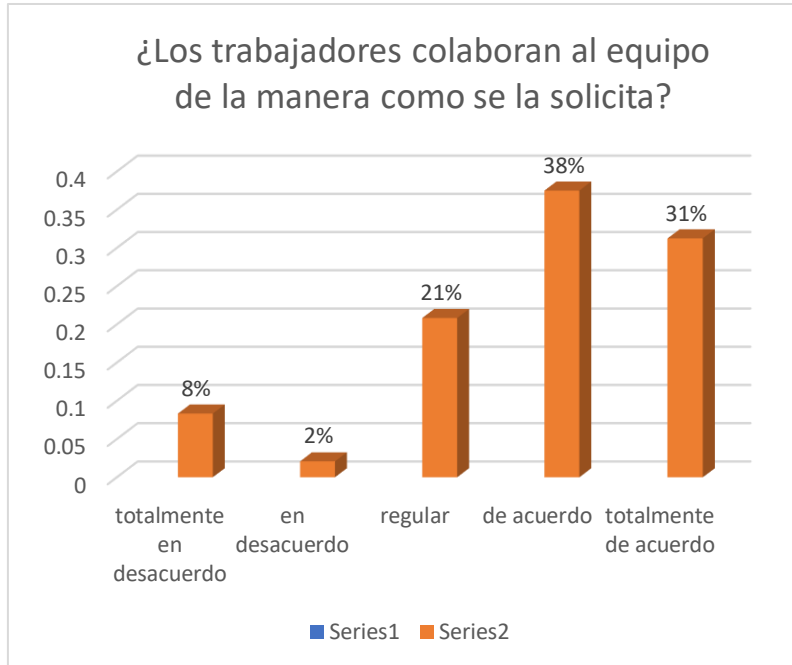
Tomando en cuenta la información recabada de la pregunta ¿tienen acceso los miembros del equipo a información cuando es necesario? Se pudo establecer que el 58% de los encuestados están de acuerdo en que, si existe el acceso a la información, mientras que un 13% menciona que no hay ese acceso a información dejando con un 29% con una opinión que regularmente hay ese acceso lo que me permitió establecer que en este grupo si existe información y acceso a ella para un mejor desarrollo de las actividades y un buen ambiente de trabajo.

3 siendo unos de los factores más importantes para que las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores se cumplan correctamente y lograr alcanzar los objetivos propuesto por la organización.

La participación es otro de los aspectos importantes para medir el trabajo en equipo.

11. ¿Los trabajadores colaboran al equipo de la manera como se la solicita?

Gráfico No 11 (frecuencia colaboración al equipo)

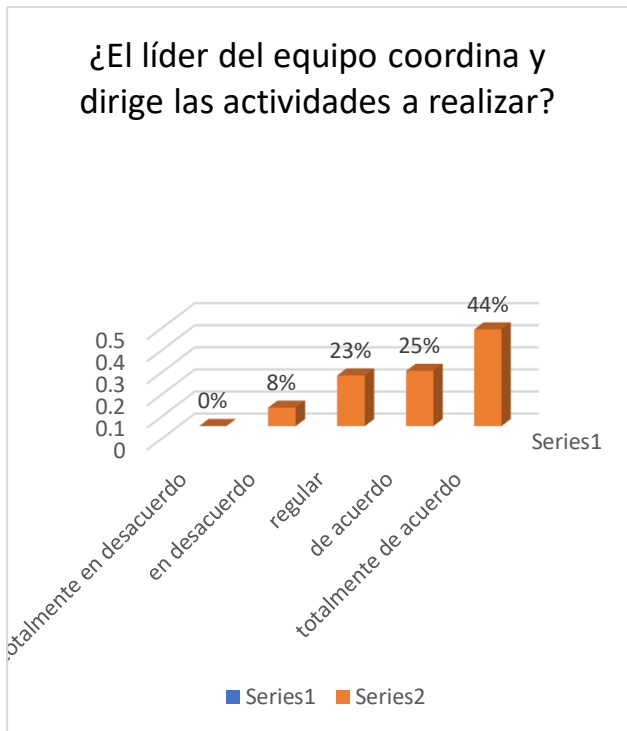


Los resultados obtenidos en cuanto a la pregunta ¿los trabajadores colaboran al equipo de la manera como se la solicitan? Estableció que el 69% de los encuestados está de acuerdo en que los trabajadores si colaboran con el equipo de manera como se lo solicita, mientras que el 10% considera que la colaboración es nula y con el 21% establece que los trabajadores del GAD que están de acuerdo que si existe el espíritu colaborador dentro del grupo al momento de realizar las actividades encargadas.

Acerca del liderazgo presento el siguiente resultado.

12. ¿el líder del equipo coordina y dirige las actividades a realizar?

Gráfico No 12 (frecuencia coordinación de actividades por el líder)



Finalmente el resultado obtenido de la pregunta ¿El líder del equipo coordina y dirige las actividades a realizar? indica la percepción del personal de que el trabajo se desarrolla de forma armoniosa y coordina según el liderazgo de la persona encargada por ello se podría decir que el 69% de los encuestados declararon que afirmativamente existe un correcto liderazgo del grupo en relación a las actividades a realizar mientras que el 8% declaró que no está de acuerdo con esta aseveración y un 23% designó que regularmente el líder sabe cómo coordinar todo, dando a entender que el equipo casi unánimemente considera que su representante sabe cómo dirigirlos correctamente para un buen funcionamiento del grupo.

Para concluir esta investigación a los funcionarios del GAD Del Cantón Rioverde, se concluyó que, si se toman en cuenta la opinión de los trabajadores al momento de tomar decisiones, debido a que ellos al ser los encargados de cumplir funciones específicas pueden emitir criterios valederos para mejorar el entorno organizacional en caso de que no se sientan cómodos en el área o evidencie irregularidades en el entorno de trabajo.

Siendo con poca frecuencia los conflictos interpersonales y cuando estos han surgido, ha existido la rápida y adecuada intervención por parte del líder con propuestas claras para su resolución de estos.

Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rioverde los integrantes de los equipos de trabajo tienen una buena comunicación, lo que le permite compartir conocimientos en el área relacionada. Todos los trabajadores contribuyen de forma en que se las solicita siendo la buena labor por parte del líder siendo encargado de guiar al equipo diariamente.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

A través del instrumento de investigación (encuestas) realizado a los empleados de la municipalidad de Rioverde se pudo establecer que a pesar de que existe ciertas fricciones en el ámbito laboral con los equipos de trabajo, este a su vez intenta participar activamente en el proceso de toma de decisiones para así poder brindar un mejor servicio.

Según Betancourt (2016) el trabajo en equipo que realiza el personal del área de servicio generales de la Pucese es bueno, pero destacan ciertos aspectos que deben mejorarse, como la comunicación debe ser más efectiva, debe haber más liderazgo por parte del coordinador de trabajo, debe existir un mejor sentido de pertinencia del trabajo que realizan diariamente, el personal de trabajo debe integrarse en su totalidad. Mismas habilidades que se pueden fácilmente evidenciar no solo en empresas de carácter privado sino también en aquellas en las que su principal actividad está dirigida al servicio de las necesidades del sector público.

En relación en lo mencionado en el párrafo anterior el trabajo en equipo dentro del GAD Municipal, se desarrolla de mejor manera que en el área de servicio generales de la Pucese, por el motivo que en las instituciones educativas existan factores sobresaliente que deben ser mejorados ya que influyen significativamente en el trabajo en equipo, en comparación dentro del municipio se trabaja de manera oportuna en seguir mejorando como equipo de trabajo a pesar de tener resultados positivamente como organización mediante la integración y compromiso de cada uno de los funcionarios.

De acuerdo con el estudio que realiza Ríos (2015), se pudo evidenciar que significativamente

El nivel de trabajo en equipo que caracteriza a la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, se halló que es adecuado con rasgos de un nivel regular; por tanto, para mantener y mejorar el trabajo en equipo que caracteriza dicha entidad, se recomienda mejorar el compromiso del personal: Para lo cual, se deben interrelacionar los objetivos de la municipalidad con los trabajadores.

En comparación con los resultados de la presente investigación, se expresa que son actividades similares, para lograr los objetivos planteados como organización es necesario la integración de todo el equipo de trabajo, es así que dentro del GAD Municipal de Rio verde cabe mencionar que a pesar de existir conflictos interpersonales estos se resuelven de forma parcial, gracias a la activa intervención del líder del grupo permitiendo eliminar rigores entre los integrantes y así mejorar el desempeño laboral, y por lo tanto se obtenga resultados favorables

Cabe distinguir que un factor esencial en estos equipos de trabajo en GAD municipal es que sea orientado con un buen liderazgo. Que sepa guiarlos, influenciarlos, y sobre todo pueda relacionarse con todos de una manera adecuada para así poder resolver conjuntamente los conflictos que aparezcan tanto externa o como internamente en el grupo.

En este mismo sentido, Centeno (2019), señala que el trabajo en equipo en los restaurantes en los malecones de Tonsupa y Atacames definió que los trabajadores participan activamente en el proceso de toma de decisiones, además los conflictos interpersonales se resuelven de forma parcial gracias a la intervención del líder del grupo de trabajo, y las tareas asignadas se ejecutan eficientemente por el motivo de que existe una buena comunicación tanto interna como externa.

Relacionando lo expuesto en el párrafo anterior los miembros del equipo de trabajo del GAD Municipal participan en el proceso de poder identificar a un buen líder, que dirige de una manera correcta que sepa cómo influenciar a todas las personas y pueda a su vez aceptar comentarios de su equipo para poder cumplir las metas establecidas, así como poder resolver los problemas interpersonales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- CONCLUSIONES

- ✓ La presente investigación permitió hallar que dentro de los equipos de trabajo del Municipio del cantón Rioverde, se tienen varias habilidades como son la comunicación, capacidad de trabajar en equipo, liderazgo. En donde los trabajadores participan activamente en las actividades de la entidad.

- ✓ Habiendo analizado el nivel de trabajo en equipo del municipio de Rioverde se concluye que dentro de la organización, en el proceso de toma de decisión se considera que existe un nivel adecuado, al momento de tomar decisiones como grupo son tomada en cuentas sus ideas, opiniones y criterios individuales por el líder del equipo en alguna decisión de su área y de la entidad, se considera que sí existe un alto nivel de resolución de conflictos dentro de los equipos por partes de la gestión que realiza su líder del grupo para posteriormente darle solución a los inconveniente que presente el equipo.

- ✓ Con poca frecuencia se ven involucrado en conflictos interpersonales, por lo tanto, las actividades acordadas por el líder se desarrollan con normalidad, y cuando estos han surgido el líder del equipo ha intervenido de forma parcial dando solución a los conflictos.

- ✓ En cuanto a la comunicación en el ámbito interno como externo presenta que mantiene un buen nivel entre los equipos de trabajo con las diferentes áreas relacionadas que han permitido que las tereas encomendadas se cumplan satisfactoriamente, siendo la forma de dar alcance a los objetivos planteados por la organización.

5.2.- RECOMENDACIONES

El nivel de trabajo en equipo que caracteriza el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Rio verde, se comprobó que es apropiado con un rasgo de nivel regular por lo que se hace necesario mejorar el trabajo en equipo, brindando capacitaciones e impulsando las motivaciones, y estas sean impartidas a los trabajadores para mejorar y fortalecer las funciones que desempeña cada funcionario de dicha entidad, se recomienda a la municipalidad considerar los siguientes aspectos:

MEJORAR EL COMPROMISO DEL PERSONAL: para lo cual se deben interrelacionar los objetivos de la organización con el personal.

IMPULSAR LA PARTICIPACION FRECUENTE: en la municipalidad se debe fomentar la participación continua y sin restricciones.

PERFECCIONAR EL LIDERAZGO: en la municipalidad se debe impulsar el desarrollo de un estilo de liderazgo transformacional en lugar de un transaccional.

LOS LÍDERES DE CADA EQUIPO: deben realizar mesas de trabajo desarrollar mecanismos necesarios para identificar los aspectos positivos y negativos de las actividades que se realizan y así plantear nuevas estrategias de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., & Ander, E. (1 de 12 de 2001). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=3X9ap9zweMAC&printsec=frontcover&dq=que+es+trabajo+en+equipo&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwj6ILGp89jaAhVDrIkKHa6DCkQ6AEISDAE#v=onepage&q=que%20es%20trabajo%20en%20equipo&f=false>
- BETACOURT, F. (12 de 7 de 2016). *TRABAJO EN EQUIPO COMO FACTOR DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL ÁREA*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/645/1/BETANCOURT%20AGUILAR%20%20FREDDY%20LEONARDO.pdf>
- CENTENO, G. (17 de 5 de 2019). *ANÁLISIS DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS RESTAURANTES UBICADOS EN LOS MALECONES DE TONSUPA Y ATACAMES PROVINCIA ESMERALDAS*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1885>
- Fuenmayor, M. M. (2010). Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* , 81.
- Gonzalez, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfaccion laboral*. Obtenido de Universidad Rafael Landivar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Jaramillo, R. (23 de junio de 2012). *Departamento de Capacitacion y desarrollo de habilidades*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

Katzembach, J. (2 de 3 de 1998). *El trabajo en equipo Ventajas y dificultades*. Obtenido de

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=phByqWOFpWEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=trabajo+en+equipo&ots=MLCs6fiOR0&sig=-PErHGJNSvJDhvimPqxVV7QuZ4#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>

Ochoa, J. (21 de 11 de 2015). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Obtenido de

<https://books.google.com.ec/books?id=vpjGDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-lrqG2NDqAhXuRd8KHQj0B1kQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20liderazgo&f=false>

Ramirez, A. (25 de 12 de 2005). *Animacion social y de grupo*. Obtenido de

https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38205/tema_3_los_grupos_200506.pdf

Sanchez, G. (2006). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*.

Madrid: McGraw-Hill.

Siguntay, A. (2015). *Trabajo en equipo y logro individual y su incidencia en el aprendizaje*. Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/86/Siguntay-Ana.pdf>

Valdez , C. (6 de 12 de 2010). *Trabajo en equipo ¿Cuál es la clave para lograr equipos?* Obtenido de

<https://docs.google.com/file/d/0Byfmt6pNITkR1FoMI9WcC1Rd2M/edit?usp=sparing>

ANEXOS



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Sr. (a), trabajador del Municipio, encarecidamente se presenta la siguiente encuesta con el objetivo de recopilar información, que permita el desarrollo del tema de investigación “Análisis del trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rioverde en Esmeraldas”. Se solicita su opinión por la seriedad que demuestre en sus respuestas, después de leer cuidadosamente marque con una X la aseveración que más lo represente en base al siguiente criterio le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Escala de calificación:

0= totalmente desacuerdo

1= en desacuerdo

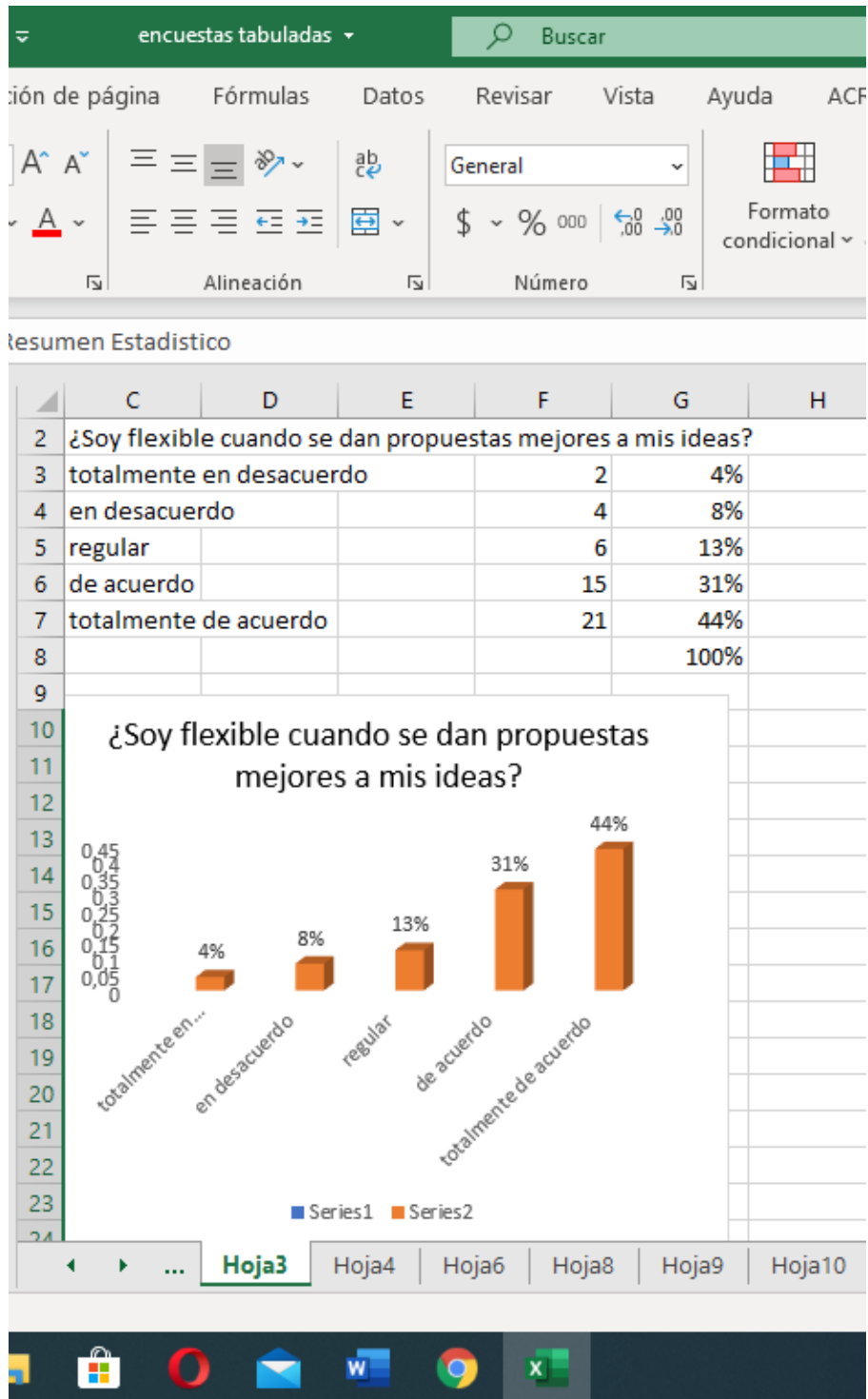
2= regular

3= de acuerdo

4= totalmente de acuerdo

N°	Pregunta	Escala de medición				
		0	1	2	3	4
1	¿Considero que puedo expresar libremente mi opinión?					
2	¿Soy flexible cuando se dan propuestas mejores a mis ideas?					
3	¿Han existido conflictos de tipo interpersonal?					
4	¿Se ha planteado propuestas para la resolución de problemas?					
5	¿Existe la responsabilidad adecuada entre los equipos de trabajo?					
6	¿El trabajo en equipo ha transcurrido en un ambiente de confianza?					
7	¿Es buena la comunicación entre los miembros del equipo?					
8	¿Los miembros del equipo comprende claramente las tareas a realizar?					
9	¿Los criterios de evaluación se han transmitido bien al equipo al inicio del trabajo?					
10	¿tienen acceso los miembros del equipo a información cuando es necesario?					

11	¿los trabajadores colaboran al equipo de la manera como se la solicita?					
12	¿el líder del equipo coordina y dirige las actividades a realizar?					



Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ACROBAT

Alineación Número Estilos Celdas

	B	C	D	E	F	G	H	I
		¿Los miembros del equipo comprende claramente las tareas a realizar?						muestra
a		totalmente en desacuerdo				3	6%	48
b		en desacuerdo				5	10%	
c		regular				3	6%	
d		de acuerdo				15	31%	
		totalmente de acuerdo				22	46%	
							100%	

¿Los miembros del equipo comprende claramente las tareas a realizar?

Categoría	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	6%
en desacuerdo	10%
regular	6%
de acuerdo	31%
totalmente de acuerdo	46%

Series1 Series2

... Hoja3 Hoja4 Hoja6 Hoja8 Hoja9 Hoja10 **Hoja11** Hoja12 ...

encuestas tabuladas Buscar

5n de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ACROBAT

A[^] A^v A^v Alineación General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

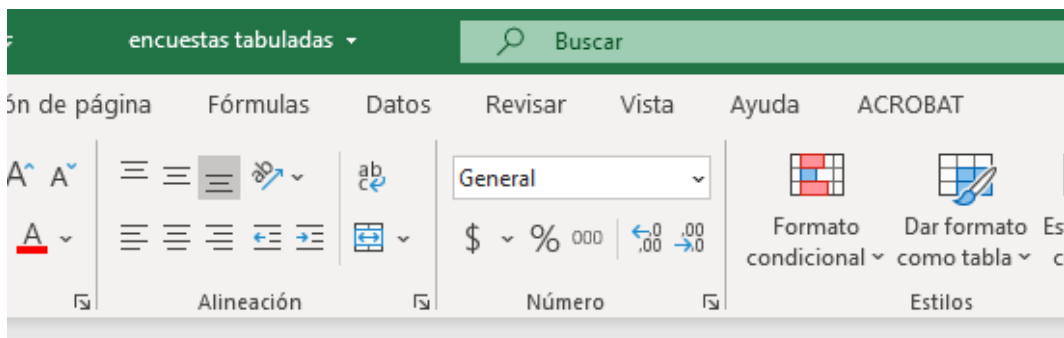
Resumen Estadístico

	A	B	C	D	E	F	G	H
4		b	en desacuerdo			2	4%	
5		c	regular			14	29%	
6		d	de acuerdo			12	25%	
7			totalmente de acuerdo			18	38%	
8							100%	

¿Los criterios de evaluación se han transmitido bien al equipo al inicio del trabajo?

Categoría	Porcentaje
totalmente en desacuerdo	4%
en desacuerdo	4%
regular	29%
de acuerdo	25%
totalmente de acuerdo	38%

Promedio: 0,360648506 R



	A	B	C	D	E	F	G
4		b	en desacuerdo			4	8%
5		c	regular			11	23%
6		d	de acuerdo			12	25%
7			totalmente de acuerdo			21	44%
8							100%
9							

