UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"ESTRATEGIAS COLABORATIVAS PARA EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2024 "

AUTOR:

STEVEN PATRICIO TACO VERDEZOTO

DIRECTORA
Ing. Flor Poveda

PARES ACADÉMICOS
Ing. Rafael Sánchez
Lic. Geovanna Villagómez.

SAN MIGUEL – ECUADOR
2024

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ESTRATEGIAS COLABORATIVAS PARA EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2024

AGRADECIMIENTO

Antes que todo agradezco a Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverso por guiarme en el camino y darme sabiduría para mejorar día a día mi quehacer profesional.

Al mismo tiempo quiero agradecer sinceramente a mi tutora ING Flor Ximena Poveda Valverde, y a mis pares ING Rafael Alejandro Sánchez Macías y Psc. Geovanna Paola Villagómez Vázquez por su esfuerzo y dedicatoria.

Sus conocimientos sus orientaciones su manera de trabajar su persistencia su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación.

Los antes mencionados han sido capaces de ganarse mi lealtad y admiración, así como sentirme en deuda con ellos por todo lo recibido durante el período de tiempo que ha durado esta tesis.

Steven Taco

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarme en este camino académico y brindarme la perseverancia necesaria para alcanzar esta meta, el es quien me ha bendecido con la capacidad de aprender y crecer a lo largo de mi trayectoria educativa.

Con profunda gratitud y amor, dedico este logro a mis padres. Su inquebrantable apoyo, sacrificio y amor incondicional han sido la luz que me han guiado a lo largo de este camino académico. Cada éxito que alcanzó es también suyo ya que su constante aliento y ejemplo han sido mi mayor inspiración.

Gracias por ser mis pilares en los momentos más difíciles y por celebrar conmigo cada triunfo. Este logro lleva impreso su amor y dedicación y es en honor a ustedes que continúo esforzándome por alcanzar mis metas. Con todo mi cariño este trabajo lleva su nombre grabado en cada página

Steven Taco

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Flor Ximena Poveda Valverde***"; Ing. "***Rafael Alejandro Sánchez Macías"*** y Lic. "***Geovanna Paola Villagómez Vásquez***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Estrategias colaborativas para equipos de trabajos efectivos en el área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, año 2024", desarrollado por el señor ***Taco Verdezoto Steven Patricio***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Director

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías
Par Académico

Lic. Geovanna Paola Villagómez Vásquez
Par Académico

CERTIFICACIÓN DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Taco Verdezoto Steven Patricio portador de la Cédula de Identidad No 020249364-9 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: Estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Steven Patricio Taco Verdezoto

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VI

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 2

ABSTRACT 3

CAPÍTULO I 4

1.1. Descripción del problema 4

1.2. Formulación del problema 7

1.3. Preguntas de investigación 7

1.4. Justificación 8

1.5. Objetivos: General y Específicos 10

1.5.1. Objetivo General 10

1.5.2. Objetivos Específicos 10

1.6. Variables 11

1.6.1 Operacionalización de variables 11

CAPÍTULO II 18

MARCO TEÓRICO 18

2.1. Antecedentes 18

2.2. Científico 20

2.2.1. Estrategia Colaborativa 20

2.2.2. Comunicación 20

2.2.3. Fluidez de comunicación 21

2.2.4. Canales de comunicación 21

2.2.5. Frecuencia de reuniones 21

2.2.6. Participación 22

2.2.7. Nivel de participación 22

2.2.8. Inclusión de los miembros 23

2.2.9. Delegación de responsabilidades 23

2.2.10. Formación y capacitación 24

2.2.11. Programas de capacitación continua 24

2.2.12. Evaluación de competencias y habilidades 24

2.2.13. Oportunidades de desarrollo profesional 25

2.2.14. Equipos de trabajo efectivos 25

2.2.15. Desempeño del equipo 26

2.2.16. Productividad del equipo 26

2.2.17. Cumplimiento de los objetivos y metas 26

2.2.18. Calidad del trabajo 27

2.2.19. Cohesión del equipo 27

2.2.20. Relaciones interpersonales 27
2.2.21. Nivel de confianza entre miembros 28
2.2.22. Colaboración y apoyo 28
2.2.23. Satisfacción laboral 29
2.2.24. Satisfacción con el liderazgo 29
2.2.25. Nivel de motivación y compromiso 29
2.2.26. Satisfacción con el ambiente de trabajo 30
2.3 Conceptual 30
2.4 Legal 34
Constitución de la República del Ecuador. 34
Código de Trabajo 34
2.5 Georreferencial 35
CAPÍTULO III 36
METODOLOGÍA 36
3.1.Tipo de investigación 36
3.2. Enfoque de la investigación 36
3.3. Métodos de investigación 36
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos 37
3.5. Universo, Población y Muestra 37
3.6. Procesamiento de la información 37
CAPÍTULO IV 39

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 39
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados 39
4.1.1 Análisis de contenido de encuesta aplicada a los trabajadores 39
4.1.2 Análisis de contenido de entrevista aplicada al director 49
CAPITULO V 53
PROPUESTA 53
5.1 Datos informativos 53
5.1.1 Título 53
5.1.2 Beneficiarios 53
5.1.3 Ubicación 54
5.1.4 Tiempo estimado 54
5.1.5 Equipo técnico responsable 54
5.2 Antecedentes de la propuesta 54
5.3 Justificación 55
5.4 Objetivos 56
5.4.1 Objetivo General 56
5.4.2 Objetivos Específicos 56
5.5 Operatividad de la propuesta 57
5.5.1 Análisis de la propuesta 63
5.5.2 Resumen de la propuesta. 71
CONCLUSIONES 73

RECOMENDACIONES 75

BIBLIOGRAFÍA 76

ANEXOS 81

Cronograma (Gantt) 81

Presupuesto Ejecutado 82

Instrumentos de recopilación de datos 85

Aplicación de instrumentos ..... **¡Error! Marcador no definido.**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Independiente y dependiente 12

Tabla 2 Frecuencia de reuniones 39

Tabla 3 Consideración de retroalimentación dentro del equipo 40

Tabla 4 Habilidades para un equipo de trabajo 41

Tabla 5 Relaciones interpersonales 42

Tabla 6 Temas de capacitaciones 43

Tabla 7 Colaboración del equipo 44

Tabla 8 Estrategia colaborativa efectiva 45

Tabla 9 Cohesión del equipo 46

Tabla 10 Matriz de la pregunta 9 y 10 de la encuesta a los trabajadores 48

Tabla 11 Matriz de la encuesta al director de talento humano 49

Tabla 12 Matriz para creación de estrategias colaborativas 57

Tabla 14 Cronograma de actividades 81

Tabla 15 Presupuesto ..... **¡Error! Marcador no definido.**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Frecuencia de reuniones..... 39

Gráfico 2 Consideración de retroalimentación dentro del equipo 40

Gráfico 3 Habilidades para un equipo de trabajo..... 41

Gráfico 4 Relaciones interpersonales..... 42

Gráfico 5 Temas de capacitaciones..... 43

Gráfico 6 Colaboración del equipo 44

Gráfico 7 Estrategia colaborativa efectiva 45

Gráfico 8 Cohesión del equipo..... 46

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de gestión pública, la formación de equipos de trabajo efectivos es importante para el éxito organizacional, especialmente en el área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar. La eficiencia y eficacia en la administración de recursos humanos no solo dependen de la competencia técnica y profesional de los empleados, sino también de las estrategias colaborativas implementadas para maximizar el potencial del equipo.

Las estrategias colaborativas facilitan la integración de habilidades, capacidades y perspectivas diversas, permitiendo a los equipos alcanzar objetivos comunes con mayor eficacia. Este enfoque es fundamental para crear un ambiente de trabajo en el que se promuevan la comunicación abierta, el liderazgo efectivo y la resolución de problemas, elementos esenciales para la cohesión y el rendimiento del equipo.

Este estudio se centra en analizar y fundamentar teóricamente las estrategias colaborativas y la conformación de equipos de trabajo efectivos, además se identifica las características fundamentales y los objetivos del área de talento humano del GADM de San Miguel, de esta manera se busca proporcionar recomendaciones prácticas que optimicen la colaboración y mejoren el desempeño del equipo.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos. El primer capítulo aborda la formulación general del proyecto, incluyendo la definición del problema, la justificación y las variables involucradas. El segundo capítulo se centra en el marco teórico, proporcionando los fundamentos teóricos que respaldan la investigación. El tercer capítulo detalla la metodología empleada en el estudio, mientras que el cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas tanto a los trabajadores como al director de talento humano. Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de los datos recopilados.

RESUMEN

La eficiencia en la administración de recursos humanos depende no solo de la competencia técnica, sino también de las estrategias colaborativas que optimizan el potencial del equipo, por ello, el objetivo de la presente investigación fue diseñar estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, en el año 2024. La metodología aplicada es de tipo descriptivo, enfoque mixto, se empleó el método deductivo e inductivo, las técnicas que fueron usadas en la investigación son encuestas, mientras que el instrumento fue el cuestionario, en cuanto a la población estuvo constituida por los trabajadores del área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar, siendo 8 personas y 1 director. Como resultados se indica la necesidad de estandarizar la frecuencia de las reuniones del equipo, ya que el 87,5% las tiene trimestralmente y el 12,5% mensualmente, la retroalimentación mensual es crucial para mejorar habilidades y ajustar esfuerzos. Además, se valoran la innovación y la capacidad de resolución de problemas, con una cohesión moderada en el equipo, que resalta la importancia de una comunicación continua. Se concluye que las características fundamentales para la conformación de equipos de trabajo efectivos son la colaboración, liderazgo, capacidad para resolver problemas, compromiso, comunicación efectiva, capacitación continua, motivación, desarrollo personal y diversidad, mientras que, los objetivos clave del área de talento humano para la implementación de estrategias colaborativas es aumentar la participación y el compromiso de los empleados ya que, contribuyen a mejorar la cohesión del equipo, la calidad del trabajo y la satisfacción general en el lugar de trabajo. Finalmente, se realizó una propuesta que incluye el diseño de varias estrategias colaborativas conforme a las características de un equipo de trabajo y los objetivos del área identificados.

Palabras clave: Estrategias colaborativas, equipos de trabajo, efectivos, cooperación.

ABSTRACT

Efficiency in human resources administration depends not only on technical competence, but also on collaborative strategies that optimize the team's potential. Therefore, the objective of this research was to design collaborative strategies for the formation of effective work teams. in the area of human talent of the Decentralized Autonomous Government of San Miguel de Bolívar, in the year 2024. The methodology applied is descriptive, mixed approach, the deductive and inductive method was used, the techniques that were used in the research are surveys, while the instrument was the questionnaire, as for the population, it was made up of workers in the human talent area of the GADM of San Miguel de Bolívar, with 8 people and 1 director. The results indicate the need to standardize the frequency of team meetings, since 87.5% have them quarterly and 12.5% have them monthly, monthly feedback is crucial to improve skills and adjust efforts. In addition, innovation and problem-solving skills are valued, with moderate team cohesion, which highlights the importance of continuous communication. It is concluded that the fundamental characteristics for the formation of effective work teams are collaboration, leadership, ability to solve problems, commitment, effective communication, continuous training, motivation, personal development and diversity, while the key objectives of the talent area human for the implementation of collaborative strategies is to increase employee participation and commitment since they contribute to improving team cohesion, work quality and general satisfaction in the workplace. Finally, a proposal was made that includes the design of several collaborative strategies according to the characteristics of a work team and the identified objectives of the area.

Keywords: Collaborative strategies, work teams, electives, cooperation

CAPÍTULO I

1.1.Descripción del problema

En el libro The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups, se analiza cómo las personas que trabajan colaborativamente logran resultados excepcionales, se identifica tres habilidades clave para que los líderes perfeccionen equipos efectivos: construir seguridad, compartir vulnerabilidad y establecer un propósito. Construir seguridad implica crear una base sólida donde los equipos se sientan emocionalmente conectados y operen como una unidad familiar. Compartir vulnerabilidad es crucial para generar confianza y demostrar la interdependencia dentro del equipo. Establecer un propósito da a las personas una razón clara para su trabajo diario y una guía para llevarlo a cabo, alineando las prioridades de la empresa con las motivaciones del grupo para impulsar el compromiso y el logro de objetivos (Aradillas, 2020).

Así mismo, el libro The Five Dysfunctions of a Team, aborda el trabajo en equipo como una ventaja competitiva esencial, donde se destaca que el trabajo en equipo es efectivo cuando se domina comportamientos aparentemente simples pero difíciles de implementar, siendo cinco las disfuncionalidades de un equipo: ausencia de compañerismo, temor al conflicto, escaso compromiso, evitación para rendir cuentas y poca atención a los efectos. A medida que el equipo supera estos desafíos, se demuestra el compromiso y cohesión del equipo, favoreciendo a la organización o institución (Laemers, 2021).

En este sentido, la relación entre las estrategias o habilidades colaborativas y equipos de trabajo efectivos es esencial para el triunfo de cualquier organización, pues una estrategia colaborativa eficaz se basa en crear un ambiente donde los segmentos del equipo se sientan seguros para enunciar sus ideas y vulnerabilidades. Esto aviva la confianza y fortalece las conexiones emocionales entre los integrantes, lo que es esencial para que el equipo funcione como una unidad cohesiva.

En el contexto nacional se menciona un estudio realizado en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) en Esmeraldas, institución donde se realizó un diagnóstico del sistema de administración y resolución de aprietos de trabajo o laborales ya que, producto de ello no se cumplen las acciones planificadas adecuadamente. Se evidenció un nivel por debajo de lo aceptable en la dimensión de colaboración entre compañeros de trabajo, repercutiendo en la inconformidad del equipo, pues, no existen estrategias adecuadas de colaboración para mitigar los conflictos laborales (Marín, 2021).

En relación a los equipos de trabajo efectivos, un estudio ejecutado en la ciudad de Guayaquil resalta la importancia de inspeccionar la gestión de recursos humanos en relación con los horizontes de rendimiento laboral en una organización, pues, una gestión adecuada genera un impacto positivo en el trabajo efectivo del trabajador, lo que subraya la necesidad de apadrinar una perspectiva integral y holística del desempeño institucional. Se enfatiza la importancia de una administración coherente del personal para garantizar la sostenibilidad y el desarrollo organizacional, especialmente en términos de eficacia de los equipos de trabajo (Cabezas & Brito, 2021).

En Ecuador, la problemática de la colaboración en los equipos de trabajo se manifiesta en un bajo nivel de desempeño y satisfacción laboral, este escenario se agrava por la ausencia de estrategias adecuadas para promover la colaboración, lo cual provoca una serie de conflictos laborales no resueltos. La falta de cooperación dentro de los equipos no solo perjudica el entorno laboral, sino que también disminuye la producción y el compromiso de los empleados.

Las instituciones que no abordan estos desafíos enfrentan dificultades para lograr sus objetivos organizacionales, ya que la certeza de un equipo de trabajo está intrínsecamente ligada a la calidad de las interacciones y la colaboración entre sus miembros. Para mejorar esta situación, es crucial implementar estrategias colaborativas que fomenten la cooperación efectiva y una gestión del personal más adecuada. Al centrarse en mejorar la colaboración y gestionar eficazmente a su personal, las

instituciones pueden crear un ambiente laboral más positivo, aumentar la satisfacción laboral y, en última instancia, mejorar la eficacia y el éxito de sus equipos de trabajo.

Bajo este argumento, se indica que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, existe una deficiencia en la implementación de estrategias colaborativas, esto se evidencia en la falta de coordinación y comunicación efectiva entre las disímiles direcciones y niveles jerárquicos de la institución. La ausencia de una cultura de colaboración resulta en la duplicación de esfuerzos, malentendidos y conflictos interpersonales, lo que afecta negativamente la eficiencia y la eficacia de las acciones municipales.

Además, en los equipos de trabajo que conforman el área de Talento Humano (TH) del GADM de San Miguel, existe una escasa claridad en los roles y compromisos de los miembros del equipo, lo que genera confusión y desmotivación, dando como resultado un bajo desempeño e insatisfacción laboral. Al mismo tiempo, la falta de capacitación y desarrollo profesional también limita el potencial de los empleados y obstaculizar el trabajo en equipo efectivo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las estrategias colaborativas que promueven la conformación de equipos de trabajo efectivos en el área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, en el año 2024?

1.3. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las teorías que fundamentan la investigación?

¿Cuáles son las características fundamentales que se deberían tener en cuenta para la conformación de equipos de trabajo efectivos?

¿Cuáles son los objetivos del área de Talento Humano del GAD de San Miguel de Bolívar?

1.4. Justificación

La investigación es relevante porque aborda un problema actual y trascendental en la gestión pública local, donde la colaboración efectiva entre los trabajadores del área de Talento Humano de la institución es primordial para el éxito de las actividades municipales en el GADM de San Miguel. Además, dado el contexto de descentralización administrativa en Ecuador, comprender y mejorar las estrategias colaborativas en la institución de estudio es crucial para promover un gobierno local más eficiente y participativo.

La viabilidad de esta investigación se sustenta en la necesidad identificada en el GADM de San Miguel de Bolívar de mejorar la coordinación y colaboración en el área de Talento Humano. El estudio es viable dada la apertura, el interés y la disposición por parte del GAD para abordar este problema, existiendo un entorno propicio para llevar a cabo el presente estudio y de esta manera mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos que se ejecutan en la institución.

Los beneficios del estudio se extienden tanto a los beneficiarios directos como a los beneficiarios indirectos, siendo los beneficiarios directos el personal del GADM de San Miguel de Bolívar, quienes podrán implementar las recomendaciones derivadas de la investigación para mejorar sus prácticas de colaboración y trabajo en equipo. Por otro lado, los beneficiarios indirectos son los ciudadanos del cantón San Miguel y de la provincia Bolívar, quienes se beneficiarán de una gestión municipal más eficiente y efectiva, lo que se traduce en mejores servicios y una mayor satisfacción ciudadana.

El impacto de las estrategias colaborativas en el GADM de San Miguel de Bolívar se reflejará tanto en el ámbito social como en el económico; socialmente, teniendo una mayor colaboración y coordinación entre las diferentes unidades del GADM lo cual mejora la prestación de servicios públicos, fortalece la participación ciudadana y promueve una mayor cohesión social.

Y, económicamente, se refleja en una gestión municipal más eficiente, la cual puede generar ahorros de costos operativos ya que, se evita rotación de personal, ausentismos,

formación de nuevos empleados, pues, empleados más organizados y capacitados se traduce en un mejor desempeño laboral. Así mismo, se aumenta la eficacia en el uso de los recursos públicos, lo que se traduce en un mayor desarrollo económico local.

1.5.Objetivos: General y Específicos

1.5.1. Objetivo General

Diseñar estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, en el año 2024

1.5.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar de manera teórica las variables de la investigación
- Determinar las características fundamentales para la conformación de equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar
- Identificar los objetivos del área de talento humano para la consideración de estrategias colaborativas

1.6.Variables

Variable Independiente: Estrategias Colaborativas

Variable Dependiente: Equipos de Trabajo Efectivos

1.6.1 Operacionalización de variables

Tabla 1
Variable Independiente y dependiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	Ítems
Variable independiente: Estrategia Colaborativa	Es un enfoque planificado y estructurado que promueve el trabajo conjunto de individuos o grupos hacia un objetivo común, optimizando la	Son herramientas fundamentales en la gestión de equipos y organizaciones, ya que proporcionan múltiples beneficios que contribuyen al logro de objetivos y al desarrollo de un ambiente de	Comunicación	Fluidez de la comunicación	Encuesta	Cuestionario	¿Qué tipo de estrategia colaborativa ha sido exitosa en la formación de equipos de trabajo en su área? ¿Cómo calificaría la claridad y comprensión mutua en las comunicaciones dentro del equipo?
				Canales de comunicación utilizados	Encuesta	Cuestionario	¿Cuáles son los principales canales de comunicación que utiliza su equipo?

utilización de recursos y habilidades (Ruíz & Sánchez, 2021). .	trabajo positivo.		Frecuencia de las reuniones	Encuesta	Cuestionario	¿Con qué frecuencia se llevan a cabo las reuniones de equipo?
		Participación	Nivel de participación en la toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario	¿Cómo describe el nivel de participación de los miembros de su equipo en la toma de decisiones?
			Inclusión de todos los miembros en las actividades	Encuesta	Cuestionario	¿Cómo garantiza que todos los miembros del equipo se sientan incluidos en las actividades diarias?
			Delegación de responsabilidades	Encuesta	Cuestionario	¿Cómo decide qué tareas y responsabilidades delegar a los miembros de su equipo de trabajo?

	Formación y Capacitación	Programas de capacitación continua	Encuesta	Cuestionario	¿Qué tipo de programas de capacitación continua ofrece el GADM de San Miguel a sus empleados?
		Evaluación de competencias y habilidades	Encuesta	Cuestionario	¿Cómo se lleva a cabo la evaluación de competencias y habilidades en el GADM de San Miguel?
		Oportunidades de desarrollo profesional	Encuesta	Cuestionario	¿Qué oportunidades de desarrollo profesional ofrece el GADM de San Miguel a sus empleados?

Variable dependiente: Equipos de trabajo efectivos	Es un grupo de individuos que colaboran de manera eficiente y productiva para alcanzar objetivos comunes, logrando un alto rendimiento y satisfacción entre sus miembros	Los equipos de trabajo efectivos son esenciales en cualquier organización porque facilitan la consecución de objetivos de manera más eficiente, innovadora y satisfactoria para sus miembros.	Desempeño del Equipo	Productividad del equipo	Encuesta	Cuestionario	¿El equipo de trabajo completa las tareas de manera eficiente?
				Cumplimiento de objetivos y metas	Encuesta	Cuestionario	¿El equipo de trabajo cumple con los objetivos y metas establecidos dentro del plazo previsto?
				Calidad del trabajo entregado	Encuesta	Cuestionario	¿El equipo de trabajo produce y mantiene altos estándares de calidad en todos sus trabajos entregados?
			Cohesión del Equipo	Relaciones interpersonales	Encuesta	Cuestionario	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son colaborativas y respetuosas?

(Soler, 2020).		Nivel de confianza entre los miembros	Encuesta	Cuestionario	¿Los miembros del equipo confían en que los demás cumplirán con sus responsabilidades?
		Colaboración y apoyo mutuo	Encuesta	Cuestionario	¿Los miembros del equipo colaboran efectivamente para alcanzar objetivos comunes?
	Satisfacción Laboral	Satisfacción con el liderazgo	Encuesta	Cuestionario	¿Está usted satisfecho con la forma en que sus superiores lideran el equipo?
		Nivel de motivación y compromiso	Encuesta	Cuestionario	¿Se siente motivado y comprometido a dar lo mejor de usted en su trabajo diario?

		Satisfacción con el ambiente de trabajo	Encuesta	Cuestionario	¿El ambiente de trabajo en su lugar de empleo es positivo y alentador? ¿Cómo describe la cohesión dentro de su equipo de trabajo?

La tabla presenta la operacionalización de la variable independiente – estrategias colaborativas y de la variable dependiente – equipos de trabajo

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

La autora Alatrista (2020), sostiene que el laborar en equipo es uno de los elementos más cruciales para que una empresa alcance sus objetivos. Su investigación, titulada "Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo", tenía como objetivo demostrar esta importancia y señalar los factores esenciales a considerar. Mediante una revisión bibliográfica de artículos científicos, los resultados revelaron que la habilidad para trabajar en equipo es más valorada que la formación erudita o que incluso la experiencia. Provocar un buen ambiente laboral resulta en un equipo motivado y soberanamente comprometido, además de facilitar la libre expresión de ideas, promoviendo la creatividad y la propuesta de soluciones innovadoras. Se concluye que es fundamental que el líder reconozca las capacidades de cada pieza del equipo y mantenga el entusiasmo, asegurándoles constantemente que cada uno es una parte valiosa del equipo.

Este estudio sugiere que las estrategias colaborativas deben centrarse en fomentar una cultura de cooperación, sostén mutuo, incentivar la creatividad y la colaboración activa de todos las partes del equipo, lo cual es crucial para conformar equipos de trabajo efectivos en el área de Talento Humano del GADM de San Miguel, además, se destaca que establecer un ambiente positivo y colaborativo es esencial para lograr el éxito de los equipos de trabajo, donde se pueden implementar prácticas que mejoren el clima organizacional.

El estudio de L. A. Checa et al. (2020), titulado "Estrategia de gestión del talento humano (GTH) para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria" tuvo como objetivo desarrollar una estrategia que facilite la implementación, desarrollo y

evolución de aptitudes, habilidades y conocimientos de los empleados de una empresa en Piura, Perú. Este estudio, de diseño descriptivo, incluyó una encuesta aplicada a una muestra de 36 personas, los resultados revelan que el 77.80% de los participantes perciben que existen problemas dentro del equipo de trabajo, lo que evidencia problemas internos derivados de la desorganización y la falta de estrategias colaborativas. Además, se constató que no se les brindan oportunidades para perfeccionar sus habilidades, lo cual genera poca motivación y una escasa identificación con la organización. A partir de estos hallazgos, se diseñó una estrategia compuesta por cuatro períodos: afiliación e inducción de talentos nuevos, sistema de indemnización e incentivos, progreso y conservación del talento, y seguimiento y retroalimentación. Se concluye que la implementación de esta estrategia contribuirá a mejorar el desempeño de los trabajadores de CMAC Piura S.A.C.

Esta investigación ofrece un diagnóstico claro de problemas internos que existen en las entidades como la desorganización y la falta de estrategias colaborativas en equipos de trabajo, y propone una estrategia de gestión del talento humano dividida en cuatro etapas, estos hallazgos y propuesta de estrategias de mejora pueden adaptarse y ser aplicados en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel para mejorar la efectividad de sus equipos de trabajo mediante el fortalecimiento de la colaboración, la capacitación y la motivación del personal.

El trabajo de Acurio et al. (2020), titulado “Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador”, tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión que abarcase diversos aspectos de la empresa con el fin de dinamizar el ambiente laboral y mejorar el rendimiento de los empleados. Utilizando una metodología descriptiva, se aplicaron encuestas y entrevistas al personal de la compañía para informar el esbozo del modelo de gestión del talento humano en áreas como la contratación, la organización, el reconocimiento, la formación, retención del personal. Los resultados indicaron que la implementación del modelo mejoró el rendimiento laboral al cumplir con las diversas funciones de los empleados, promoviendo un entorno seguro y estimulante. Se concluyó que contar con un personal

capacitado que fomente relaciones interpersonales positivas y esté al tanto de los avances tecnológicos estimula la decisión, la creatividad y la toma de decisiones en el lugar de trabajo.

Esta investigación demuestra cómo la ejecución de un modelo de gestión centrado en procesos como la contratación, la organización, el reconocimiento y la formación puede dinamizar el ambiente laboral y mejorar el beneficio de los trabajadores. Al considerar aspectos como la seguridad laboral y el estímulo a la iniciativa y la creatividad, el estudio proporciona enfoques prácticos que se pueden adaptar al contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar para fortalecer sus estrategias colaborativas y promover equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano.

2.2. Científico

2.2.1. Estrategia Colaborativa

Según los autores Ruíz & Sánchez (2021), las estrategias colaborativas en una institución permiten que los equipos cooperen con sus capacidades, habilidades e ideas para conseguir el objetivo común. En base a ello, desde el año 1960, las compañías comenzaron a desarrollar estrategias corporativas diferenciadoras y la agrupación de personas con características específicas se perfiló como una valiosa herramienta administrativa. Las organizaciones pioneras descubrieron que la colaboración del trabajo en equipo era crucial, ya que transformaba las aptitudes combinadas en pensamiento y comunicación, permitiendo que los grupos desarrollaran una vivacidad y capacidad superiores a la suma del talento particular de sus miembros.

2.2.2. Comunicación

La comunicación es un proceso activo y en constante evolución que permite la transmisión de información, su raíz etimológica proviene del latín "communis", que significa compartir, y del griego "koinonia", que se refiere a la comunidad. Por lo tanto, la comunicación implica compartir o transmitir información dentro de una comunidad. Esta definición abarca todas las formas de interacción humana desde el nacimiento,

manifestadas a través de un lenguaje específico, ya sea verbal o no verbal (Freire, 2019).

2.2.3. Fluidez de comunicación

La comunicación rescata un papel esencial en el funcionamiento de las organizaciones, ya que sirve como el motor que impulsa la interacción y colaboración entre los segmentos del equipo. Mediante la comunicación y por ende de su fluidez, los empleados comparten sapiencias, ideas, metas, estrategias y experiencias, lo que proporciona una dirección clara para el personal de la organización. Por lo tanto, es crucial que la comunicación sea clara, fluida, efectiva y precisa para evitar malentendidos, y es de vital importancia fomentar esta habilidad en el talento humano de la empresa (Quezada-Rodríguez et al., 2020).

2.2.4. Canales de comunicación

En la investigación de Puertas et al. (2020) se menciona que, los medios o canales utilizados para gestionar el flujo de información tanto interna como externamente en una institución incluyen correos electrónicos, reuniones y plataformas de mensajería. Estos canales han agilizado y hecho más eficiente la cesión de ideas y recados dentro de las organizaciones, así como entre ellas y su entorno. La interacción a través de dispositivos móviles y aplicaciones también juega un papel importante, manteniendo siempre la esencia de la comunicación estratégica. Así, la comunicación se desarrolla y evoluciona a través de múltiples actores, diversos emisores, varios canales y distintos recursos multimedia (Cubillo et al., 2022).

2.2.5. Frecuencia de reuniones

Las reuniones, pese a veces ser mal gestionadas y subestimadas, son vitales para fortalecer y unir una organización, fomentando la participación, el diálogo y la consciencia colectiva. Existen cinco tipos principales de reuniones: las informativas tipo "briefing", que son cortas y se centran en transmitir información sin generar debates; y las reuniones de actualización, donde todos los departamentos comparten novedades y resúmenes de acciones desde la última reunión similar (Tipe, 2020).

Además, están las reuniones de toma de decisiones, que son excepcionales y se utilizan para comunicar información crucial al equipo, generalmente lideradas por directivos; y las reuniones para el Plan de Acciones o Resolución de Problemas, que son más complejas y requieren una estricta organización para abordar y resolver cuestiones importantes (Tipe, 2020).

2.2.6. Participación

Según lo menciona por Matute et al. (2023), las sociedades colaborativas están intrínsecamente relacionadas con las estrategias colaborativas, ya que ambas se basan en la participación de sus individuos y su inteligencia para generar un valor sostenible. Estas sociedades utilizan la interacción y la participación conjunta de actores complementarios para alcanzar objetivos comunes. A través de redes organizadas, los participantes trabajan de manera comprometida, logrando resultados que benefician a todos. De este modo, las estrategias colaborativas se convierten en un medio eficaz para conseguir una ventaja finalista en el mercado y promover el desarrollo sostenible

2.2.7. Nivel de participación

El nivel de participación de los empleados se clasifica en tres tipos primordiales, cada uno requiriendo estrategias específicas para su mejora, el primero es el compromiso con la empresa, que refleja cómo los empleados se sienten respecto a la organización y su liderazgo. Para aumentar este nivel de participación, es crucial enfocarse en fortalecer la cultura y los valores de la empresa, creando un entorno donde los empleados confíen en la dirección y se sientan seguros (MacNeil, 2024).

El segundo tipo es el compromiso con el gerente, que se refiere a la relación e interacción de los empleados con sus supervisores directos, para mejorar este nivel de participación implica valorar a los miembros del equipo y proporcionarles retroalimentación y orientación necesarias (Ariza, 2019). El tercer tipo es el compromiso con los miembros del equipo y las partes interesadas, que se centra en la interacción entre compañeros de trabajo, este puede ser potenciado mediante actividades de fortalecimiento de equipos y proyectos colaborativos entre

departamentos, promoviendo una colaboración efectiva y un apoyo mutuo.(MacNeil, 2024).

2.2.8. Inclusión de los miembros

En 1949, Morton Deutsch desarrolló el concepto de interdependencia positiva y negativa, que es crucial para comprender la inclusión de miembros en un grupo y su participación efectiva. En la interdependencia positiva, los individuos están convencidos de que sus metas y las del grupo solo se alcanzarán si todos los miembros cooperan y logran sus objetivos individuales, promoviendo así una alta participación y compromiso con las metas comunes(Cuesta, 2010). En contraste, la interdependencia negativa se caracteriza por una percepción competitiva, donde los individuos creen que solo alcanzarán sus metas si los otros no logran las suyas, lo que desalienta la colaboración y la inclusión efectiva (Lomeli et al., 2016).

Además, puede existir la ausencia de interdependencia, donde las metas individuales no están correlacionadas, predominando el individualismo y reduciendo la necesidad de colaboración. La presencia de algún grado de interdependencia entre las metas puede generar conflictos interpersonales dentro y entre grupos. Para alcanzar sus metas, las personas pueden adoptar acciones efectivas, que aumentan la probabilidad de éxito, o acciones torpes, que la disminuyen. Fomentar la interdependencia positiva y las acciones efectivas es esencial para mejorar la inclusión de miembros y fortalecer su participación en el logro de los objetivos grupales (Lomeli et al., 2016).

2.2.9. Delegación de responsabilidades

En 1981, Meredith R. Belbin afirmó que la certeza de los equipos está directamente coherente con la diversidad de roles o delegaciones dentro del equipo, por ello, la constitución ecuánime de estos roles es el factor central que predice la efectividad. Esta diversidad permite una estructura grupal más flexible, en la que los individuos tienen un papel más activo en la definición y evaluación de sus roles. Esto se logra a través de un proceso de negociación del rol con el resto de los miembros del grupo,

considerando tanto las características de personalidad de los individuos como las necesidades del grupo (Aritzeta & Ayestarán, 2003).

Según Aritzeta & Ayestarán (2003), al tomar esta referencia, es esencial definir qué entiende el autor por rol de equipo. Para él, el rol de equipo es un modelo propio de comportamiento que irradia cómo un miembro del equipo tiene interacción con los demás y cuya actuación contribuye al progreso del equipo en su conjunto. Los roles de equipo se refieren a los métodos de progreso e interacción del equipo en su totalidad, el rol se concibe como un potencial asequible a los miembros que ostentan ciertas peculiaridades, permitiendo responder de manera dúctil a las necesidades del equipo.

2.2.10. Formación y capacitación

La formación y capacitación del talento humano es un elemento clave de la cultura organizacional, ya que dota a los practicantes de las capacidades necesarias para desempeñarse de forma eficiente dentro de las organizaciones. Además, mejora el clima laboral al hacer que el personal se sienta valorado y consciente de que la empresa se preocupa por su desarrollo profesional dentro de la organización (Obando, 2020).

2.2.11. Programas de capacitación continua

Según lo indica Powell (2023), la capacitación continua o upskilling es una herramienta esencial que las organizaciones modernas deben utilizar para abordar las brechas en la participación y retención de empleados. Esta forma de capacitación no solo mejora el compromiso y la retención del personal, sino que también beneficia los resultados finales de la organización y el bienestar de su potencia laboral, fundamentalmente en términos de desempeño. Además, es importante considerar que el costo de suplir empleados es considerable por ello, se considera la mejor opción ofrecer a los trabajadores programas de capacitación continua para fortalecer sus habilidades (Cuesta, 2010).

2.2.12. Evaluación de competencias y habilidades

En la investigación de Morales et al. (2021) se menciona que la evaluación de competencias y habilidades es fundamental en una institución, por ello, para evaluar las competencias de un trabajador de manera efectiva, es crucial diseñar instrumentos que le brinden la oportunidad de demostrar con claridad su capacidad en la ejecución de tareas específicas relacionadas con las competencias en cuestión. Estos instrumentos no solo permiten una comparación precisa del desempeño del trabajador con criterios de calidad previamente establecidos, sino que también facilitan la recopilación de evidencias detalladas sobre su rendimiento profesional, lo que contribuye a una evaluación más completa y precisa.

2.2.13. Oportunidades de desarrollo profesional

Según Castro & Delgado (2020), para que un trabajador alcance un desarrollo profesional óptimo, la institución necesita brindar a los empleados oportunidades como la formación y el acceso a programas de capacitación, los cuales son esenciales para adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para su campo laboral. Además, los trabajadores deben contar con los adecuados recursos materiales y técnicos acorde al área de desempeño.

2.2.14. Equipos de trabajo efectivos

Para Soler (2020), el concepto de equipo de trabajo proviene del término escandinavo "skip", que significa barco, usado para describir a una tripulación que trabaja unida; entonces, un equipo se precisa como un conjunto de entes con habilidades suplementarias, comprometidas con un propósito común y mutuamente responsables por las metas y propuestas. En contraste, un grupo de trabajo consiste en sujetos que trabajan de forma autónoma hacia un objetivo integral. Los equipos de trabajo no garantizan por sí solos un trabajo en equipo efectivo, ya que, el trabajo en equipo implica diferentes características en el perfeccionamiento de actividades laborales, que en entornos corporativos suelen centrarse en tipos cooperativos o colaborativos (Alles, 2005).

La efectividad de los equipos de trabajo está directamente vinculada a un equilibrio adecuado de roles dentro del equipo, pues, un grupo formado por miembros brillantes y creativos tendrá un rendimiento deficiente si estos individuos no poseen habilidades complementarias a su creatividad (Aritzeta & Ayestarán, 2003).

2.2.15. Desempeño del equipo

El desempeño laboral del equipo de trabajo es fundamental para el éxito de una institución, ya que la habilidad de los obreros para ejecutar labores específicas de forma eficiente y efectiva influye directamente en su productividad y en la ganancia de los objetivos organizacionales. Además, un alto nivel de desempeño laboral puede contribuir a la competitividad y al éxito general de la empresa en su mercado (Soto & Díaz, 2020).

2.2.16. Productividad del equipo

En su estudio, los autores Sánchez et al. (2020) señalan que la productividad está relacionada con el uso eficiente de recursos para obtener un producto, y su desempeño puede medirse en diferentes niveles. Una empresa con empleados satisfechos tiende a tener mayor compromiso y productividad, logrando mejores resultados de manera natural, los equipos de empleados felices son más productivos, venden más, lideran mejor y ganan salarios más altos. Además, disfrutan de mayor seguridad laboral y establecen relaciones satisfactorias, lo que favorece a un clima laboral estable y un mejor desempeño general.

2.2.17. Cumplimiento de los objetivos y metas

Los autores Castro & Delgado (2020) mencionan en su investigación que, en el desempeño laboral, la eficiencia se refleja en el acatamiento de la misión y visión de la institución, por ello, un buen desempeño de los trabajadores es fundamental para que la organización satisfaga sus posibles necesidades, esto incluye alcanzar los objetivos institucionales, mantener la competencia a través de habilidades y capacidades profesionales, contar con personal altamente motivado y capacitado, aseverar una buena calidad de vida, y adherirse a políticas, metas, éticas y conductas adecuadas

2.2.18. Calidad del trabajo

La calidad del trabajo de un empleado es un factor crucial en la evaluación de su desempeño laboral. La excelsitud en el servicio es esencial para el éxito de cualquier empresa, ya que un servicio y trabajo de calidad no solo satisface lo que necesita y expectativas de los usuarios, sino que también fortifica a la institución. Para alcanzar este objetivo, es fundamental implementar estrategias efectivas que mejoren continuamente la calidad del trabajo, desde la capacitación hasta la comunicación interna, hay múltiples áreas en las que una empresa puede centrarse para elevar sus estándares de calidad y destacarse en su área (Hammond, 2023).

2.2.19. Cohesión del equipo

La cohesión de los equipos de trabajo es crucial para comprender y mejorar la participación, implicación y rendimiento de los equipos. Originalmente estudiado en el ámbito deportivo, este concepto ha sido trasladado a otros contextos, como el organizacional. Widmeyer y Brawley en el año 1998 describen la cohesión como un proceso afanoso que se manifiesta en la inclinación de un grupo a persistir en la unidad para lograr sus objetivos y compensar las necesidades emocionales de sus integrantes. La cohesión no solo fortalece la unidad y el compromiso dentro del equipo, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Esto, a su vez, mejora la eficiencia y efectividad en la consecución de los objetivos organizacionales, creando un ciclo virtuoso de éxito y satisfacción entre los miembros del equipo (I. Checa & Bohórquez, 2020).

2.2.20. Relaciones interpersonales

Bejarano (2020) en su estudio alude que, los espacios laborales suelen requerir la creación de relaciones sociales, por lo tanto, la eficacia de las relaciones interpersonales puede provocar diversas reacciones, incluyendo estrés que impacta negativamente en el desempeño y la producción. Las relaciones combativas o no colaborativas pueden resultar en favoritismo, fallo de objetividad, tiesuras y deterioro del ambiente laboral, a menudo llevando a que algunos empleados decidan abandonar la empresa. Las

interacciones laborales son complejas, abarcando relaciones entre empleados, entre empleados y empleadores, y con personas de diferentes niveles jerárquicos. En este sentido, se distinguen dos tipos principales de relaciones en el ámbito laboral: las interpersonales entre pares y las interpersonales con los superiores.

2.2.21. Nivel de confianza entre miembros

Según lo afirma Cortez (2021), la confianza se basa en las actuaciones de directivos y jefes, facilitando la comunicación, el compromiso en equipo, el rendimiento, la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo cual incrementa la productividad organizacional. La confianza implica la certeza de que los propósitos de los miembros del equipo son bienhechoras, eliminando la necesidad de ser cautelosos al hablar sobre errores, defectos y limitaciones. Cuando hay confianza, los integrantes pueden discutir sus fallos y convertirlos en oportunidades de mejora, lo que potencia el desarrollo y eficacia del equipo, además, la confianza permite solicitar ayuda y enunciar ideas u opiniones sobre la dinámica interna del equipo y la organización (Bouzas & Reyes, 2019).

La confianza es crucial para el desarrollo organizacional, promovida por los líderes a través de relaciones sólidas; es un capital social vital, resultado de un proceso continuo y hacendoso de relaciones interpersonales que se fortalece cuando los individuos extienden su confianza personal a la organización. Estos vínculos crean un ambiente positivo, facilitando que los empleados potencien sus fortalezas y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales de manera más efectiva (Cortez, 2021).

2.2.22. Colaboración y apoyo

Para Soler (2020), la clave del trabajo en equipo es la división de tareas basada en las capacidades de cada miembro y una comunicación efectiva, lo que implica un compromiso conjunto para alcanzar metas compartidas y fortalecer las relaciones entre los participantes, para alcanzar mencionadas metas institucionales en necesario el apoyo y colaboración continua de todo el equipo de trabajo.

El trabajo cooperativo se basa principalmente en la división de tareas, mientras que el trabajo colaborativo requiere la estructuración de dependencias positivas para alcanzar una cohesión grupal. Esta diferencia esencial entre ambos tipos de trabajo en equipo influye significativamente en el comportamiento de los grupos que adoptan uno de estos modelos (Ruíz & Sánchez, 2021).

2.2.23. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se reseña al grado de sentimientos positivos que aprecia un individuo hacia su entorno laboral, las tareas que ejecuta, sus logros y responsabilidades. Esencialmente, representa el nivel de satisfacción con todos los aspectos, tanto directos como indirectos, relacionados con su empleo. De hecho, la satisfacción laboral es posiblemente la forma más común y antigua de medir la felicidad en el contexto laboral (Dávila et al., 2021).

2.2.24. Satisfacción con el liderazgo

En cuanto a la satisfacción laboral y liderazgo, los autores Diaz et al. (2023) lo describen como un estado emocional que implica una sensación de satisfacción o insatisfacción relativa en el trabajo, distinto de pensamientos objetivos o intenciones de comportamiento. Esto permite a los líderes empresariales comprender las respuestas de los empleados hacia sus tareas y prever cómo estas respuestas afectarán su compromiso futuro. Se refiere a las actitudes del trabajador hacia su trabajo, que se basan en las dogmas y valores que el individuo desarrolla sobre su propio rol laboral.

2.2.25. Nivel de motivación y compromiso

El autor Guirado (2019), hace mención a la Teoría de la Expectativa de Vroom, la cual fue formulada en 1964 y se centra en la motivación laboral y compromiso basándose en la expectativa o esperanza; conocida como VIE, se apoya en tres variables básicas: valencia, instrumentalidad y expectativa. Estas variables se combinan en ecuaciones matemáticas para prever la elección, el esfuerzo y la persistencia entre diversas opciones. Según Vroom, las personas deciden su comportamiento en función de (1) la

expectativa subjetiva de que su esfuerzo llevará a un resultado particular, multiplicada por (2) la valencia, o el valor que asignan a ese resultado.

2.2.26. Satisfacción con el ambiente de trabajo

La teoría de la Expectativa de Vroom sostiene que la satisfacción laboral se basa en las expectativas de los practicantes sobre sus capacidades para realizar tareas, expresándose como expectativa; las recompensas que recibirán, representando la instrumentalidad; y, el valor que asignan a esas recompensas, es decir la valencia. La fórmula se expresa como: Motivación = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia (Guirado, 2019).

2.3 Conceptual

Rol: Un rol es la función o contribución que un empleado ofrece a un equipo de trabajo, cuando alguien asume el rol de líder, significa que, por sus cualidades o por las circunstancias, es la persona más adecuada para guiar al equipo en ese momento (Queupil et al., 2021).

Talento humano: Es uno de los recursos más meritorios en las empresas y permite diferenciarse entre los competidores del mercado. Desde hace tiempo, se reconoce que la capacidad del personal y su contribución significativa al logro de los objetivos institucionales son clave para mejorar la productividad y eficacia de la industria, esto, a su vez, permite que la productividad aumente de manera sostenida a mediano y largo plazo (Díaz & Quintana, 2021).

Gestión de talento humano (GTH): La GTH es un enfoque que reconoce a los trabajadores como individuos dotados de habilidades y capacidades intelectuales, es así que, las organizaciones dependen de estas habilidades para operar eficientemente, producir bienes y servicios, y alcanzar tanto sus objetivos generales como estratégicos (Díaz & Quintana, 2021).

Estrategias colaborativas: Es un enfoque planificado y estructurado que promueve el trabajo conjunto de individuos o grupos hacia un objetivo común, optimizando la utilización de recursos y habilidades (Ruíz & Sánchez, 2021).

Comunicación organizacional: Es un proceso de emisión de mensajes que favorecen al progreso de la institución. Se define como el intercambio, creación, procesamiento y acaparamiento de mensajes dentro de un sistema con objetivos explícitos. Además, abarca el ligado de mensajes mercantilizados entre los miembros de una organización y su entorno. En resumen, es un proceso social esencial para el desarrollo empresarial (Gavilánez, 2017).

Plan de Acción: Es un documento estratégico que detalla los pasos necesarios para alcanzar uno o varios objetivos específico, es fundamental desarrollar y documentar los pasos necesarios para alcanzar los objetivos, especificando el propósito, el método, el tiempo, el costo y los beneficios esperados (Soler, 2020).

Equipos de resolución de problemas: Compuestos por un grupo de cinco a doce individuos de la misma jurisdicción, quienes se congregan para intercambiar ideas, sugerencias y soluciones destinadas a mejorar los procesos, la calidad y el ambiente laboral. Aunque estos equipos generan recomendaciones sobre los problemas analizados, carecen de la autoridad para implementar dichas recomendaciones (Quezada-Rodríguez et al., 2020).

Equipos autodirigidos: Integrados por un número de diez a quince miembros, estos equipos operan de forma autónoma, es decir, todos los integrantes son responsables de la planificación, programación y asignación de tareas, así como de la toma de decisiones. Este tipo de equipos asumen diversas responsabilidades, y suelen ser responsables de seleccionar a sus propios miembros y evaluar su propio desempeño (Quezada-Rodríguez et al., 2020).

Equipos transfuncionales: Conformados por empleados de igual jerarquía, pero de diferentes departamentos, estos equipos se reúnen con el propósito de identificar y

resolver problemas, intercambiar información y organizar proyectos (Quezada-Rodríguez et al., 2020).

Equipos virtuales: Utilizando tecnología interactiva, estos equipos integran a miembros dispersos geográficamente dentro o fuera de la organización, con el fin de alcanzar sus objetivos (Quezada-Rodríguez et al., 2020).

Liderazgo: El liderazgo es el proceso a través del cual una persona, llamada líder, practica una influencia sobre un grupo de individuo, dentro de una organización es esencial para su correcto funcionamiento, ya que el éxito o el fracaso de la misma están determinados por las características del líder. La importancia de este tema radica en su influencia directa en la cultura y el ambiente organizacional, siendo el líder el principal responsable de su calidad (Geraldo et al., 2020).

Número de personas: El equipo el número de personas no debe ser muy grande para evitar subgrupos y asegurar un funcionamiento conjunto, se considera que el tamaño ideal es de ocho a diez miembros (Soler, 2020).

Habilidades: Son capacidades y destrezas que una persona desarrolla y perfecciona a través de la práctica, la educación y la experiencia, por lo tanto, los miembros de un equipo deben complementarse entre sí, incluyendo experiencia técnica o funcional, habilidades en resolución de conflictos y toma de arbitrajes, y habilidades interpersonales como la exaltación de riesgos, crítica fructuosa, escucha activa y apoyo mutuo. La división de funciones y tareas debe ser clara (Soler, 2020).

Compromiso con un propósito común: Se refiere a la dedicación y lealtad de un grupo de personas hacia un objetivo compartido, los objetivos específicos de rendimiento unifican al equipo y facilitan la consecución de resultados, por ello, la comunicación y la motivación continua son claves para la eficacia del equipo (Soler, 2020).

Responsabilidad mutua: Es el compromiso compartido entre los miembros de un grupo para asumir conjuntamente las obligaciones y tareas necesarias para alcanzar un objetivo común, cada miembro debe sentirse responsable como parte del equipo,

compartiendo éxitos y fracasos. Este nivel de responsabilidad se logra mediante el compromiso y la confianza, aunque es difícil de alcanzar debido al natural individualismo (Soler, 2020).

2.4 Legal

Constitución de la República del Ecuador.

> Art. 33.- El trabajo es tanto un derecho como un deber social y económico, siendo una fuente de realización personal y pilar de la economía. El Estado asegurará a los trabajadores el respeto total a su dignidad, una vida digna, salarios justos y la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable que hayan elegido o aceptado libremente. (Constitución de La República Del Ecuador, 2008, p. 18)
>
> Art 61.- Los ciudadanos y ciudadanas de Ecuador tienen derecho a ocupar cargos y funciones públicas basados en méritos y habilidades, dentro de un proceso de selección y designación que sea transparente, inclusivo, justo, plural y democrático. Este sistema debe asegurar la participación equitativa y la paridad de género, ofrecer igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y fomentar la participación intergeneracional. (Constitución de La República Del Ecuador, 2008, p. 28)

Código de Trabajo

> Art. 31.- Trabajo de grupo.- Si el empleador asigna tareas a un grupo de trabajadores, deberá mantener para cada uno de ellos sus derechos y responsabilidades como empleador.
>
> Art 42. Obligaciones del Empleador Literial 10. Respetar las asociaciones de trabajadores; Literal 13. Tratar a los trabajadores con consideración, evitando maltratos verbales o físicos.. Literal 15. Atender las reclamaciones del recurso humano. (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, p. 20)
>
> Art 45. Obligaciones del Trabajador a) Realizar el trabajo según lo estipulado en el contrato, con la intensidad, cuidado y esmero adecuados, en el tiempo y lugar acordados.

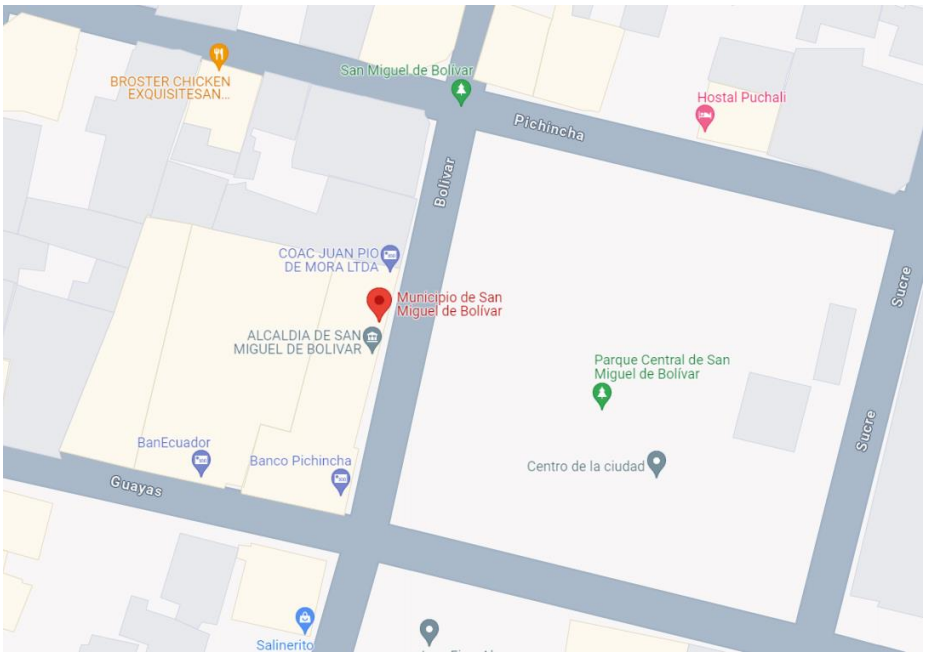
d) Mantener una buena conducta durante el desempeño laboral.(Código del Trabajo del Ecuador, 2012, p. 25)

Art.47 del Código del Trabajo, La duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas diarias, no superando las cuarenta horas semanales, salvo que la ley disponga lo contrario. Las jornadas laborales obligatorias no deben exceder de cinco días a la semana, es decir, un total de 40 horas semanales. (Código del Trabajo del Ecuador, 2012, p. 27).

2.5 Georreferencial

La presente investigación se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, ubicado en la calle Bolívar, entre Pichincha y Guayas.

Figura 1
Ubicación del GADM San Miguel de Bolívar



La figura presenta la ubicación del GADM de San Miguel donde se realizará la investigación

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1.Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo, ya que, compila información sobre las peculiaridades, métodos, aspectos o propiedades del sujeto de estudio. También fue de tipo exploratoria la cual se emplea para investigar temas poco conocidos o comprendidos, con el propósito de obtener una visión general, identificar patrones y generar nuevas ideas o preguntas de investigación (Hernández Sampieri, 2014).

El estudio es descriptivo y exploratorio porque detalla y describe las características del objeto de estudio como son las estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar.

3.2. Enfoque de la investigación

Se utilizó el enfoque mixto, es decir cualicuantitativo, debido a que, en este estudio se empleará la recolección y análisis de la información o datos y, en base a una adecuada medición numérica y análisis estadístico, establece pautas del comportamiento del objeto de estudio (Hernández Sampieri, 2014)

Es así que a través de este enfoque se recolectó información pertinente mediante la revisión bibliográfica y observación directa de la realidad que acontece en el área de Talento Humano del GADM de San Miguel de Bolívar, seguidamente se realizará un análisis e interpretación de los resultados.

3.3. Métodos de investigación

Para este estudio se utilizó el método deductivo, ya que se comenzó con una perspectiva general y luego se fue detallando hacia aspectos específicos. En otras palabras, se inició

con el marco teórico para desglosar los temas relevantes, hasta llegar a la aplicación de los instrumentos de investigación, lo que permitió afinar los análisis y resultados del estudio.

Además, el método inductivo fue aplicado al momento de la compilación y análisis de datos específicos a través de encuestas dirigidas a las personas que laboran en el área de Talento Humano del GAD de San Miguel. De este modo, se inició con observaciones concretas, buscando instituir teorías en base a estos datos y analizando las conductas de los trabajadores frente la conformación de equipos de trabajo efectivos. El objetivo fue derivar conclusiones generales sobre cuáles son las adecuadas estrategias colaborativas para la conformación de dichos equipos de trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Las técnicas que fueron usadas en la investigación son encuestas, mientras que el instrumento fue el cuestionario. De esta manera, se obtuvo información y se contribuyó con el desarrollo de estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar.

Encuesta. - Se realizó una encuesta a los trabajadores del área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar. Así mismo, se realizó otra encuesta al director del área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar.

3.5. Universo, Población y Muestra

La población está constituida por los trabajadores del área de talento humano del GADM de San Miguel de Bolívar, siendo 8 personas. Dado que la población en la presente investigación es pequeña, se procedió a trabajar con todos los individuos, por lo tanto, no existe una muestra en este estudio.

3.6. Procesamiento de la información

En este estudio, se emplearon fuentes de datos primarias y secundarias, las cuales fueron analizadas de manera exhaustiva para alcanzar los objetivos establecidos.

Además, se llevó a cabo encuestas, cuyos resultados fueron posteriormente analizados e interpretados mediante el uso de tablas y gráficos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1 Análisis de contenido de encuesta aplicada a los trabajadores

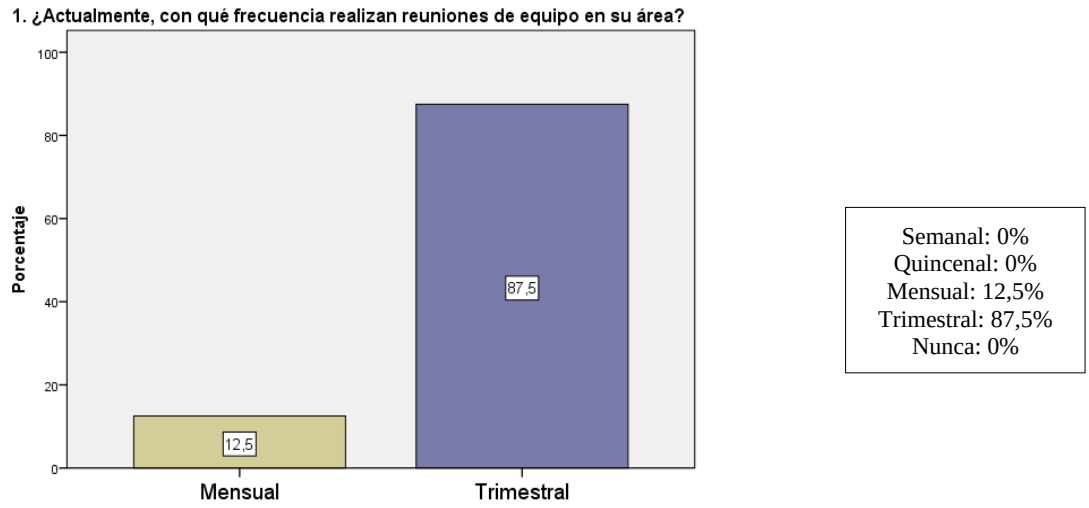
1. ¿Actualmente, con qué frecuencia realizan reuniones de equipo en su área?

Tabla 2
Frecuencia de reuniones

1. ¿Actualmente, con qué frecuencia realizan reuniones de equipo en su área?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mensual	1	12,5	12,5	12,5
	Trimestral	7	87,5	87,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Elaboracion propia, 2024

Gráfico 1
Frecuencia de reuniones



Elaboarcion propia, 2024

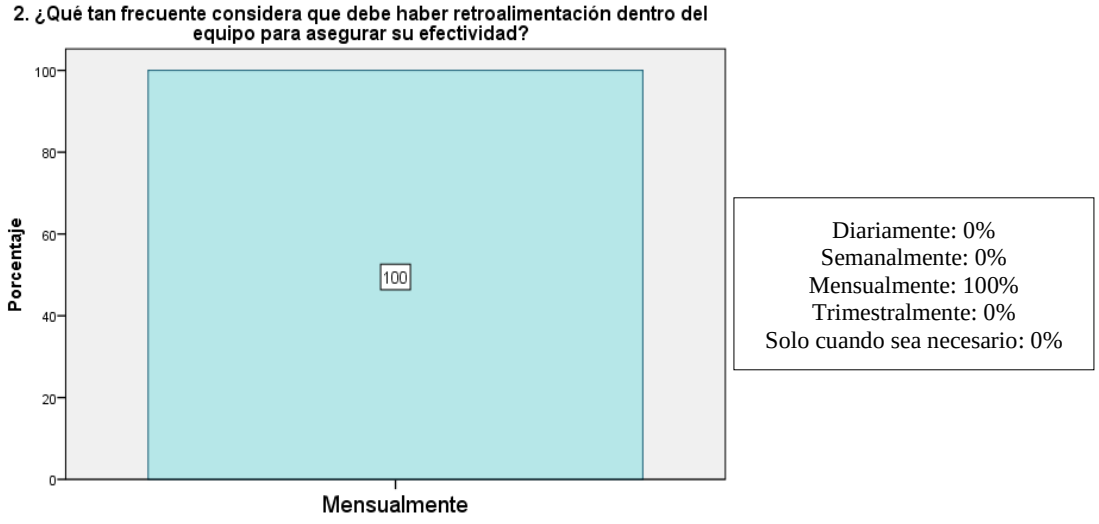
En la **Tabla 2** se presenta los resultados de la encuesta a trabajadores del área de talento humano, en la cual, el 87,5% indicó que las reuniones se realizan de manera trimestral, mientras que, el 12,5% indicó que dichas reuniones son mensuales. Esta diferencia resalta la necesidad de estandarizar la frecuencia de las reuniones para mejorar la coherencia y comunicación del equipo. Las reuniones trimestrales permiten revisiones estratégicas, mientras que las mensuales pueden facilitar un seguimiento más constante.

2. ¿Qué tan frecuente considera que debe haber retroalimentación dentro del equipo para asegurar su efectividad?

Tabla 3
Consideración de retroalimentación dentro del equipo

2. ¿Qué tan frecuente considera que debe haber retroalimentación dentro del equipo para asegurar su efectividad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mensualmente	8	100,0	100,0	100,0

Gráfico 2
Consideración de retroalimentación dentro del equipo



Elaboracion propia, 2024

En la **Tabla 3** se presentan los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del área de talento humano donde se revela que, el 100% del personal considera fundamental recibir retroalimentación mensual para asegurar la efectividad del equipo de trabajo. Esta unanimidad subraya la importancia de mantener una comunicación continua, ya que la retroalimentación frecuente permite a los empleados ajustar sus esfuerzos y mejorar sus habilidades.

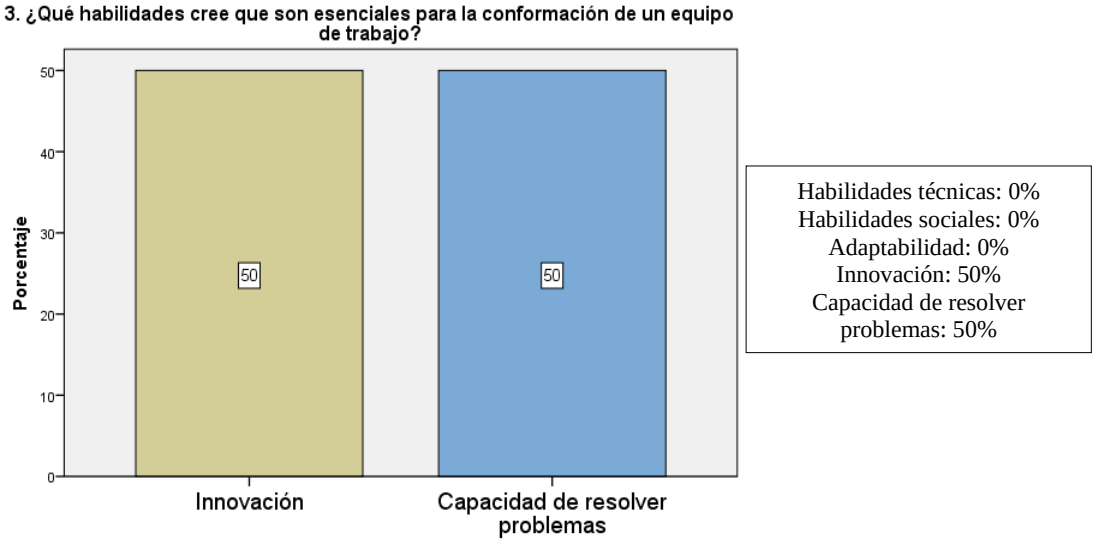
3. ¿Qué habilidades cree que son esenciales para la conformación de un equipo de trabajo?

Tabla 4
Habilidades para un equipo de trabajo

3. ¿Qué habilidades cree que son esenciales para la conformación de un equipo de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Innovación	4	50,0	50,0	50,0
	Capacidad de resolver problemas	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Elabaoracion propia, 2024

Gráfico 3
Habilidades para un equipo de trabajo



Elaboracion propia, 2024

En la **Tabla 4** se visualiza los resultados de la encuesta aplicada al personal de talento humano donde el 50% de los trabajadores indicó que la innovación es una de las habilidades esenciales para la conformación de equipos de trabajo, mientras que, el restante 50% indicó que es la capacidad para resolver problemas. Esta división de opiniones subraya la importancia de ambas competencias para lograr equipos eficientes y adaptables.

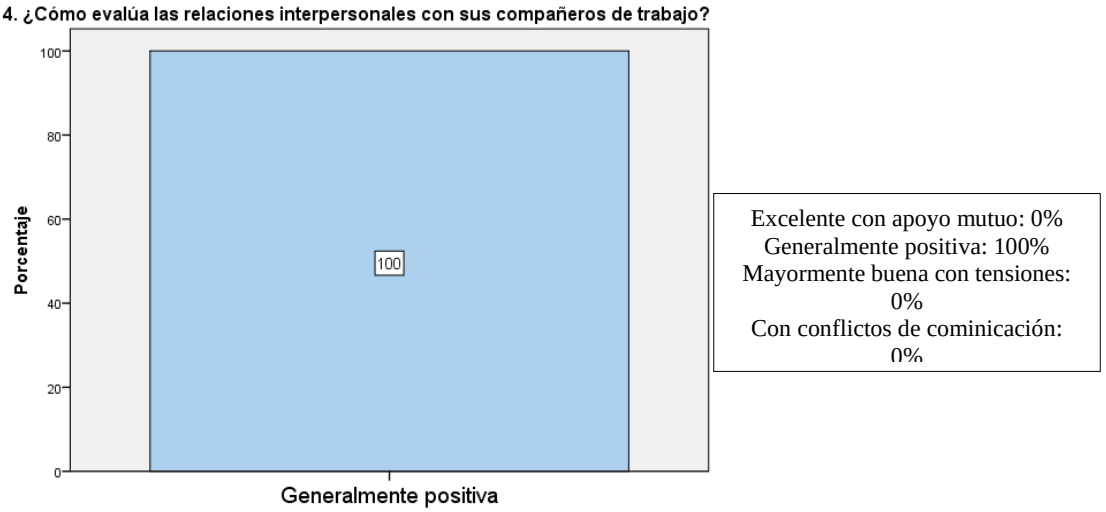
4. ¿Cómo evalúa las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

Tabla 5
Relaciones interpersonales

4. ¿Cómo evalúa las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Generalmente positiva	8	100,0	100,0	100,0

Elaboracion propia, 2024

Gráfico 4
Relaciones interpersonales



Elaboracion propia, 2024

En la **Tabla 5** se presenta los resultados de la encuesta aplicada al personal de talento humano donde el 100% de los empleados mencionaron que las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son generalmente positivas. Cabe

indicar que, las relaciones interpersonales positivas fomentan la colaboración, el apoyo mutuo y la comunicación efectiva dentro del equipo, lo cual es esencial para la productividad y el bienestar laboral.

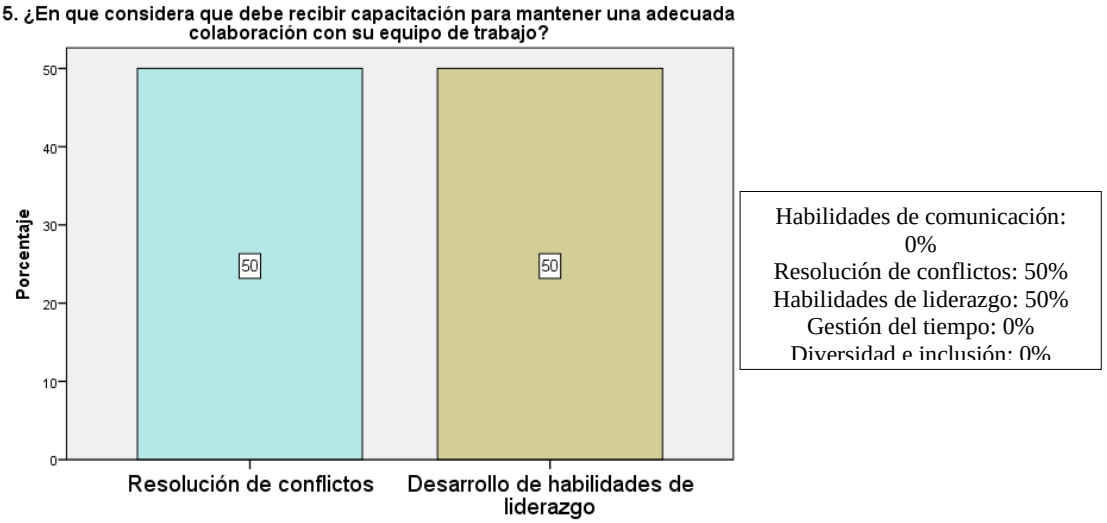
5. ¿En que considera que debe recibir capacitación para mantener una adecuada colaboración con su equipo de trabajo?

Tabla 6
Temas de capacitaciones

5. ¿En que considera que debe recibir capacitación para mantener una adecuada colaboración con su equipo de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Resolución de conflictos	4	50,0	50,0	50,0
	Desarrollo de habilidades de liderazgo	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Elaboracion propia, 2024

Gráfico 5
Temas de capacitaciones



Elaboracion propia, 2024

La **Tabla 6** presenta los resultados de la encuesta donde el 50% de los trabajadores del área de talento humano cree que la capacitación en resolución de problemas es esencial,

mientras que el otro 50% considera crucial el desarrollo de habilidades de liderazgo. Estos resultados destacan la importancia de ambas competencias para mejorar la colaboración y la efectividad del equipo de trabajo.

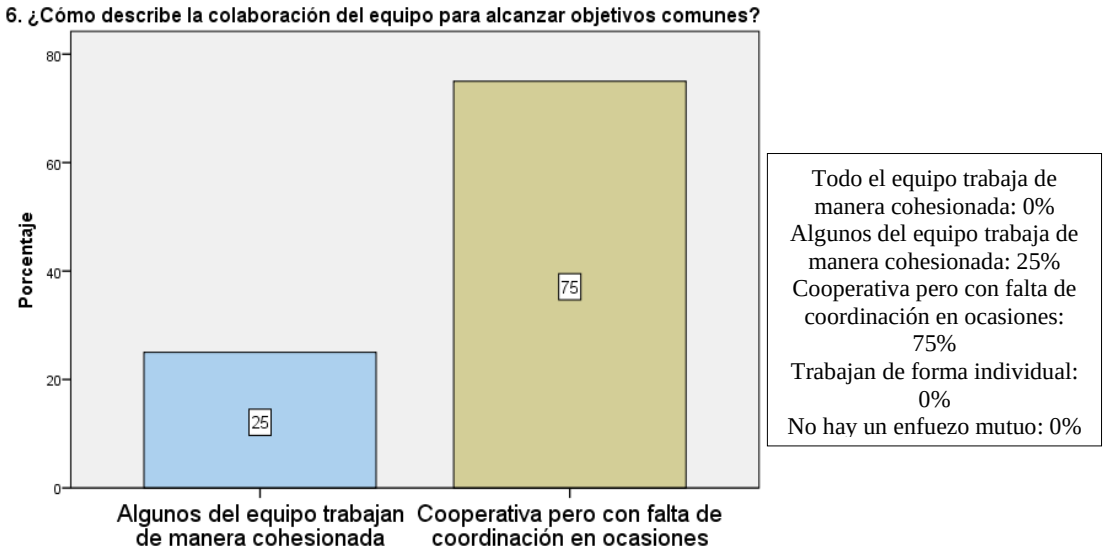
6. ¿Cómo describe la colaboración del equipo para alcanzar objetivos comunes?

Tabla 7
Colaboración del equipo

6. ¿Cómo describe la colaboración del equipo para alcanzar objetivos comunes?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunos del equipo trabajan de manera cohesionada	2	25,0	25,0	100,0
	Cooperativa pero con falta de coordinación en ocasiones	6	75,0	75,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Elaboracion propia, 2024

Gráfico 6
Colaboración del equipo



Elaboracion propia, 2024

En la **Tabla 7** se presentan los resultados de la encuesta sobre cómo los trabajadores describen la colaboración del equipo para alcanzar objetivos comunes. El 75% de los indicó que la colaboración es cooperativa, pero con falta de coordinación en ocasiones, mientras que, el 25% mencionó que en algunos casos el equipo trabaja de manera cohesionada. Es decir, aunque existe una disposición positiva hacia el trabajo en equipo, la falta de coordinación obstaculiza la eficiencia y el logro de los objetivos.

7. ¿Qué estrategias colaborativas considera más efectivas para alcanzar los objetivos del equipo?

Tabla 8
Estrategia colaborativa efectiva

7. ¿Qué estrategias colaborativas considera más efectivas para alcanzar los objetivos del equipo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Comunicación abierta y frecuente	8	100,0	100,0	100,0

Elaboracion propia, 2024

Gráfico 7
Estrategia colaborativa efectiva



Elaboracion propia, 2024

La **Tabla 8** muestra los resultados de la encuesta aplicada al personal sobre qué estrategia colaborativa consideran más efectiva para alcanzar los objetivos del equipo. El 100% de los trabajadores indicó que la comunicación abierta y frecuente es fundamental. Este consenso destaca la importancia de mantener un flujo constante y transparente de información, lo cual facilita la coordinación, previene malentendidos y asegura que todos los miembros del equipo estén alineados y comprometidos con los objetivos comunes.

8. ¿Cómo describe la cohesión (unión) dentro de su equipo de trabajo?

Tabla 9

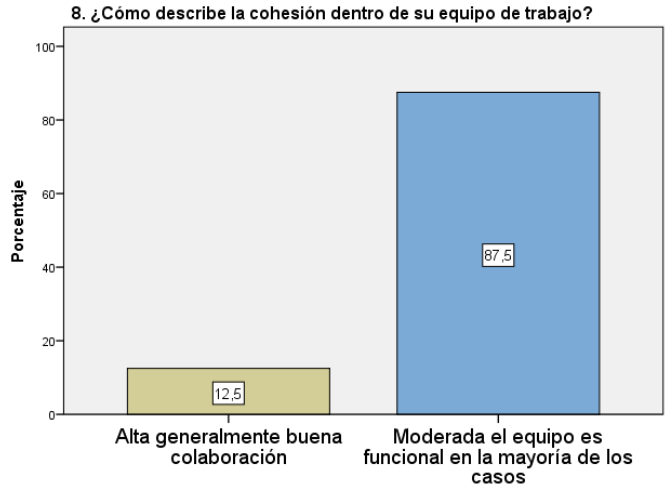
Cohesión del equipo

8. ¿Cómo describe la cohesión (unión) dentro de su equipo de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alta generalmente buena colaboración	1	12,5	12,5	12,5
	Moderada el equipo es funcional en la mayoría de los casos	7	87,5	87,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Elaboracion propia, 2024

Gráfico 8

Cohesión del equipo



Muy alta con sentido de pertenencia: 0%
Alta generalmente buena colaboración : 12,5%
Moderada el equipo es funcional: 87,5%
Baja con ciertos niveles de cooperación: 0%
Muy baja el equipo está fragmentado: 0%

Elaboracion propia, 2024

La **Tabla 9** indica las respuestas de los trabajadores sobre la cohesión dentro de su equipo de trabajo, donde el 87,5% de los empleados describe la cohesión como moderada, indicando que el equipo es funcional en la mayoría de los casos, en contraste, el 12,5% considera que la cohesión es alta, destacando la buena colaboración existente. Es decir, aunque el equipo generalmente funciona bien y mantiene un nivel de colaboración adecuado, existe un pequeño grupo que experimenta un grado superior de cohesión.

Tabla 10

Matriz de la pregunta 9 y 10 de la encuesta a los trabajadores

N°	Pregunta 9	Respuesta	Interpretación	Pregunta 10	Respuesta	Interpretación
1	¿Qué cualidades considera esenciales para la conformación de equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano?	Colaboración, liderazgo, resolución de problemas, compromiso	Destacan la importancia de trabajar juntos de manera efectiva, liderar con visión y capacidad para resolver desafíos.	¿Qué sugerencias tiene para mejorar la colaboración del equipo?	Promover la diversidad, proporcionar retroalimentación, capacitar y desarrollar habilidades	Fomentar un equipo diverso y capacitado ayuda a mejorar la colaboración al integrar diferentes perspectivas y habilidades
2		Liderazgo, resolución de problemas, capacitación y desarrollo de habilidades	Resalta la necesidad tener habilidades para solucionar problemas, y la importancia de la formación continua para mejorar las capacidades del equipo.		Promover la retroalimentación oportuna y el desarrollo	Con ello se asegura que los miembros del equipo reciban retroalimentación para mejorar su desempeño y facilitar su desarrollo profesional
3		Desarrollo personal, diversidad, motivación, innovación	Enfatiza la importancia de crecer individualmente, valorar diferentes perspectivas,		Promover un ambiente de trabajo	Un entorno donde se valoran y escuchan todas las ideas fomenta la participación activa y la

			mantener el entusiasmo y aplicar nuevas ideas para mantener al equipo dinámico.	abierto y receptivo a las ideas.	creatividad, lo cual mejora la colaboración y la cohesión del equipo.
4		Colaboración, liderazgo, resolución de problemas, compromiso	Subraya la necesidad de trabajar conjuntamente, abordar problemas de manera efectiva y estar comprometido con los objetivos del equipo	Definir roles y responsabilidades de manera precisa,	Ayuda a evitar conflictos, asegurando que cada miembro del equipo entienda su contribución y cómo colaborar eficazmente
5		Motivación, desarrollo personal, diversidad	Se enfoca en mantener a los miembros del equipo motivados, apoyar su crecimiento personal y valorar la diversidad.	Incorporar sesiones de retroalimentación más regulares	Permite ajustar el desempeño y resolver problemas de manera continua
6		Desarrollo personal, diversidad, motivación	Destaca el crecimiento individual y la diversidad como factores clave para un equipo efectivo.	Incorporar técnicas de resolución de conflictos para manejar desacuerdos	Ayuda a abordar y resolver desacuerdos de manera constructiva, promoviendo un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo

7	Comunicación efectiva, flexibilidad, responsabilidad	Indica que para un equipo efectivo es crucial tener una comunicación clara, adaptarse a los cambios con flexibilidad, y asumir las responsabilidades	Fomentar la inclusión de diferentes perspectivas de los compañeros	Enriquece las soluciones y fomenta una mayor colaboración y comprensión entre los miembros del equipo
8	Liderazgo, motivación, empatía, resolución de conflictos.	Pone énfasis en la capacidad de liderar, mantener el entusiasmo del equipo, entender las perspectivas de los demás y manejar los conflictos.	Establecer metas, promover la comunicación abierta, aumentar la confianza	Son fundamentales para fortalecer la colaboración y asegurar que todos trabajen hacia metas comunes de manera efectiva

Elaboracion propia, 2024

La encuesta a los trabajadores del área de talento humano revela que existe una necesidad de estandarizar la frecuencia de las reuniones del equipo, ya que el 87,5% de los trabajadores reporta reuniones trimestrales y el 12,5% reuniones mensuales. Además, la unanimidad en la necesidad de retroalimentación mensual destaca la importancia de una comunicación continua para que los empleados puedan ajustar sus esfuerzos y mejorar sus habilidades, lo que es esencial para la efectividad del equipo.

Asimismo, las encuestas muestran que tanto la innovación como la capacidad para resolver problemas son vistas como competencias importantes para el equipo, evidenciando la necesidad de equilibrar el desarrollo de ambas habilidades. El equipo de trabajo del GADM de San Miguel refleja en su mayoría una cohesión moderada con el 87,5% lo cual subraya la importancia de mantener un flujo constante de información para asegurar que todos los miembros colaboren de manera más efectiva.

Las cualidades que fundamentales que se identificaron para la conformación de equipos de trabajo mediante la encuesta fueron la colaboración, liderazgo, resolución de problemas, compromiso, comunicación efectiva, capacitación continua, motivación desarrollo personal y diversidad. Mientras que, las sugerencias para mejorar la colaboración del equipo fueron la promoción de la diversidad, proporcionar retroalimentación, capacitar y desarrollar habilidades, así como incorporar técnicas de resolución de conflictos y promover un ambiente de trabajo abierto y receptivo a las ideas.

4.1.2 Análisis de contenido de entrevista aplicada al director

Tabla 11

Matriz de la encuesta al director de talento humano

Preguntas	Respuesta	Interpretación
¿Qué tipo de estrategia colaborativa ha sido exitosa en la formación de equipos de trabajo en su área?	Talleres para mejorar la colaboración	Los talleres proporcionan un espacio donde los miembros del equipo pueden aprender y practicar habilidades de comunicación, resolver conflictos y desarrollar un mejor entendimiento de las fortalezas y debilidades de sus compañeros
¿Qué característica considera más importante para la efectividad de los equipos de trabajo en el área de talento humano?	Comunicación clara y efectiva	Una comunicación bien estructurada garantiza que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos y expectativas, lo que minimiza malentendidos y errores.
¿Cuál de los siguientes objetivos considera más relevante para la conformación de estrategias colaborativas en el área de talento humano?	Aumentar la participación y el compromiso de los empleados	Fomentar un alto nivel de participación asegura que todos los miembros del equipo se sientan valorados y escuchados, lo que mejora la moral y la satisfacción laboral.
¿Con que frecuencia cree que es importante llevar a	Mensual	Reunirse con esta frecuencia permite al equipo revisar el

cabo las reuniones de equipo?		progreso de los proyectos, abordar cualquier problema que haya surgido, y ajustar estrategias según sea necesario.
¿Cómo describe el nivel de participación de los miembros de su equipo en la toma de decisiones?	Participativo	Refleja un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo, pues los miembros del equipo tienen la oportunidad de contribuir con sus ideas y opiniones, lo que no solo enriquece el proceso de toma de decisiones, sino que también fomenta un sentido de pertenencia.
¿Cómo garantiza que todos los miembros del equipo se sientan incluidos en las actividades diarias	Dando voz a cada miembro en las discusiones	Garantizar que todos los miembros del equipo se sientan incluidos en las actividades al dar voz a cada uno es una práctica esencial para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo.
¿Cómo decide qué tareas y responsabilidades delegar a los miembros de su equipo de trabajo?	Teniendo en cuenta el perfil profesional y la experiencia previa	Al asignar tareas basadas en las habilidades y conocimientos específicos de cada miembro, se asegura que las responsabilidades sean manejadas por aquellos mejor capacitados para realizarlas.

Qué tipo de programas de capacitación continua ofrece el GADM a sus empleados	Seguridad y salud ocupacional, habilidades interpersonales	El GADM ofrece programas de capacitación continua en áreas clave, lo cual demuestra un compromiso integral con el bienestar y el desarrollo de sus empleados.
¿Qué tipo de evaluación a sus empleados se realiza en el GADM y cada que tiempo	Se aplica la evaluación de 360° y la de 90° de manera trimestral	Estas evaluaciones regulares no solo identifican áreas de mejora y reconocen logros, sino que también fomentan un desarrollo profesional constante.
¿Qué aspectos toma en consideración para la conformación de estrategias colaborativas en su área?	Identificación de objetivos comunes, definición de metas y responsabilidades, establecimiento de normas	Estos elementos aseguran que todos los miembros del equipo estén alineados, entiendan sus roles y trabajen bajo un marco estructurado, promoviendo una colaboración efectiva y cohesiva.

Elaboracion propia, 2024

La encuesta aplicada al director de talento humano del GADM de San Miguel resalta varias prácticas clave para la conformación de equipos de trabajo efectivos, por ejemplo, los talleres para mejorar la colaboración se destacan como una estrategia exitosa, proporcionando a los miembros del equipo un espacio para desarrollar habilidades de comunicación y resolución de conflictos, y para entender mejor las fortalezas y debilidades de sus compañeros. La comunicación clara y efectiva se considera la característica más importante para la efectividad del equipo, ya que asegura que todos estén alineados con los objetivos y expectativas, reduciendo malentendidos y errores.

Por otra parte, aumentar la participación y el compromiso de los empleados es visto como el objetivo más relevante para las estrategias colaborativas, ya que un alto nivel de participación mejora la moral y la satisfacción laboral. Además, las reuniones de equipo mensuales permiten revisar el progreso y ajustar estrategias, mientras que una participación inclusiva en la toma de decisiones fomenta un ambiente de trabajo colaborativo. Dar voz a cada miembro en las discusiones asegura que todos se sientan incluidos y valorados, lo cual es importante para mantener una dinámica de equipo positiva.

Conjuntamente, la delegación de tareas basada en el perfil profesional y la experiencia previa optimiza el desempeño del equipo, asignando responsabilidades a quienes están mejor capacitados; los programas de capacitación continua en seguridad y salud ocupacional, así como en habilidades interpersonales, demuestran un compromiso integral con el desarrollo de los empleados. Y, las evaluaciones trimestrales de 360° y de 90° proporcionan retroalimentación constante, identificando áreas de mejora y reconociendo logros, lo que contribuye al desarrollo profesional continuo y a la efectividad general del equipo.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1 Datos informativos

5.1.1 Título

Diseño de estrategias colaborativas mediante la caracterización de equipos de trabajo efectivos para la consecución de los objetivos del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar.

5.1.2 Beneficiarios

Los beneficiarios directos de la propuesta de diseño de estrategias colaborativas mediante la caracterización de equipos de trabajo efectivos para la consecución de los objetivos del área de talento humano del GADM de San Miguel son, en primer lugar, el personal de dicha institución, ya que, al implementar dichas estrategias, los empleados podrán conformar equipos de trabajo más cohesionados y eficaces, lo que da como resultado en un ambiente laboral más armónico y productivo.

Por otro lado, los beneficiarios indirectos de esta propuesta son los ciudadanos del cantón San Miguel y de la provincia Bolívar, ya que, una gestión municipal más eficiente y efectiva, producto de equipos de trabajo bien conformados, se traduce en una mejora en la calidad de los servicios públicos ofrecidos. De esta manera, los ciudadanos experimentan una mayor satisfacción debido a la rapidez y eficacia en la atención de sus necesidades y solicitudes.

5.1.3 Ubicación

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar, específicamente el área de Talento Humano. La institución se encuentra en el cantón San Miguel en las calles Bolívar, entre Pichincha y Guayas, junto al parque Central.

5.1.4 Tiempo estimado

La propuesta se elaboró en el mes de julio de 2024.

5.1.5 Equipo técnico responsable

El equipo técnico está compuesto por el investigador Steven Patricio Taco Verdezoto.

5.2 Antecedentes de la propuesta

En el área de Talento Humano del GADM de San Miguel de Bolívar se ha identificado una deficiencia en la implementación de estrategias colaborativas, manifestada en una falta de coordinación y comunicación efectiva. Esta problemática motivó la realización de una investigación con el tema “Estrategias Colaborativas para Equipos de Trabajo Efectivos en el Área de Talento Humano del GADM de San Miguel de Bolívar”. Para profundizar en el diagnóstico de esta situación, se aplicaron encuestas tanto a los trabajadores del área de talento humano como al Director del área.

Los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores del área de talento humano revelaron que existe la necesidad de estandarizar la frecuencia de las reuniones para mejorar la cohesión del equipo. Además, todos los empleados expresaron la necesidad de recibir retroalimentación mensual, subrayando la importancia de una comunicación continua para ajustar esfuerzos y mejorar habilidades. Las encuestas también destacaron que tanto la innovación como la capacidad para resolver problemas son competencias cruciales, reflejando la necesidad de desarrollar estas habilidades para equilibrar el rendimiento del equipo.

La encuesta dirigida al Director de Talento Humano subraya varias prácticas clave para la conformación de equipos de trabajo efectivos, se menciona a los talleres como

opción para mejorar la colaboración siendo una estrategia exitosa, ya que proporciona un espacio para el desarrollo de habilidades de comunicación y resolución de conflictos. Además, la comunicación clara y efectiva se considera vital para la alineación de los objetivos y expectativas del equipo, además, las prácticas como las reuniones, la inclusión en la toma de decisiones, y la delegación de tareas basadas en el perfil profesional optimizan el desempeño del equipo.

5.3 Justificación

La presente propuesta es fundamental debido a las deficiencias actuales en coordinación, colaboración y comunicación dentro del área de Talento Humano del GADM de San Miguel, estas carencias afectan la eficiencia y el rendimiento del equipo, lo que justifica la necesidad de implementar estrategias colaborativas. Al hacerlo, se mejorará la conexión interpersonal y el rendimiento del equipo de trabajo, optimizando el funcionamiento general del área, además, se busca crear un entorno laboral más armonioso y productivo, donde los empleados puedan trabajar de manera más efectiva y satisfactoria, favoreciendo tanto su desempeño individual como colectivo.

Implementar estas estrategias colaborativas no solo satisface las demandas de los empleados, sino que también fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y motivador, donde cada miembro del equipo pueda aportar de manera efectiva y sentirse valorado. La adopción de estas estrategias mejorará las competencias en colaboración y comunicación, incrementando la eficiencia en la gestión de tareas y proyectos.

La formación de equipos de trabajo efectivos fomentará la innovación y la resolución de problemas, permitiendo al área de Talento Humano del GADM de San Miguel responder de manera más ágil y efectiva a los desafíos administrativos y operativos. Asimismo, contribuirá a una mejor gestión municipal, facilitando una planificación y ejecución de proyectos más eficiente, lo que impactará positivamente en el cumplimiento de objetivos del área de Talento Humano y el desarrollo institucional.

5.4 Objetivos

5.4.1 Objetivo General

Diseñar estrategias colaborativas mediante la caracterización de equipos de trabajo efectivos para la consecución de los objetivos del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar.

5.4.2 Objetivos Específicos

- Analizar las características fundamentales para la conformación de equipos de trabajo efectivos en el área de Talento Humano del GAD de San Miguel de Bolívar.
- Definir los objetivos del área de Talento Humano del GAD de San Miguel de Bolívar.
- Alinear las características de los equipos de trabajo efectivos a los objetivos de área de Talento Humano del GAD de San Miguel de Bolívar.

5.5 Operatividad de la propuesta

Tabla 12
Matriz para creación de estrategias colaborativas

Características de los equipos de trabajo efectivos	Objetivos del área de Talento Humano del GAD de San Miguel	Estrategias colaborativas
C1. Colaboración	Ob1. Aumentar la participación de los empleados	C1. Ob1. Implementación de actividades colaborativas mensuales, como foros de discusión y reuniones donde los empleados puedan expresar sus ideas, sugerencias y preocupaciones. C1. Ob5. Establecimiento de espacios donde los empleados puedan colaborar en la co-creación de proyectos y soluciones para desafíos específicos del área de Talento Humano del GAD. C1. Ob6. Organiza reuniones periódicas donde los equipos revisen y discutan el progreso de los proyectos y tareas dentro del área de para recibir retroalimentación y mejorar la calidad del trabajo.
C2. Liderazgo	Ob2. Aumentar el compromiso de los empleados	C2. Ob2. Programa de reconocimiento donde el director del área celebre los logros individuales y de equipo de manera regular.

		C2. Ob3. Feedback positivo donde el director del área de Talento Humano proporcione retroalimentación positiva y constructiva. C2. Ob4. Ejecución de sesiones de planificación de carrera en las que los empleados puedan expresar sus aspiraciones y recibir orientación para alcanzarlas. C2. Ob5. Impulso en la formación de equipos interdisciplinarios para trabajar en proyectos conjuntos.
C3. Resolución de problemas	Ob3. Mejorar la moral de los empleados	C3. Ob1. Involucra a los empleados en el proceso de Design Thinking para que todos los miembros del equipo puedan aportar ideas y soluciones para problemas específicos del área. C3. Ob5. Facilita talleres de Design Thinking donde los empleados trabajan en grupos para resolver problemas que se presenta en el área. C3. Ob6. Fomento de equipos de trabajo que incluyan miembros de otras áreas afines y niveles jerárquicos para abordar proyectos específicos o resolver problemas.
C4. Compromiso	Ob4. Fomentar la satisfacción laboral	C4. Ob1. Forma comités de trabajo del área de Talento Humano para

		planificar y organizar actividades dentro del GAD. C4. Ob5. Actividades de team building que requieran la colaboración de todos los miembros del equipo para alcanzar un objetivo común o completar un desafío grupal. C4. Ob6. Reuniones mensuales donde los miembros del equipo colaboren para revisar y mejorar procesos y comprometerse a llevar buenos estándares de trabajo.
C5. Comunicación efectiva	Ob5. Mejorar la cohesión del equipo	C5. Ob1. Mejorar la calidad de la comunicación interna mediante la creación de canales de comunicación accesibles como un grupo de whatsapp del área de Talento Humano. C5. Ob6. Establece un proceso de revisión de trabajo en equipo donde los miembros colaboren para evaluar y mejorar los proyectos antes de su entrega final.
C6. Capacitación continua	Ob6. Mejorar la calidad del trabajo	C6. Ob4. Sesiones de cómo gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal para llevar una buena calidad de vida y a la vez tener satisfacción laboral. C6. Ob5. Talleres que se enfoquen en habilidades de trabajo en equipo,

	fomentando la cohesión a través de la colaboración y la práctica conjunta de habilidades interpersonales. C6. Ob6. Capacitaciones que se centren en mejorar la calidad del trabajo, formándolos en nuevas herramientas, metodologías y procesos eficientes.
C7. Motivación	C7. Ob3. Programa de reconocimiento donde se celebren los logros y el esfuerzo de los empleados de manera regular, aumentando su moral. C7. Ob4. Encuestas semestrales para conocer la satisfacción laboral de los empleados
C8. Desarrollo personal	C8. Ob2. Programa de mentoría donde empleados más experimentados guíen a los menos experimentados en su desarrollo personal y profesional, aumentando su compromiso con el GAD. C8. Ob6. Programa de desarrollo de competencias que incluyan formación técnica y habilidades blandas, donde los equipos colaboren para adquirir y aplicar nuevos conocimientos en sus tareas diarias.
C9. Diversidad	C9.Ob4. Establece redes de afinidad y grupos de recursos para empleados que se enfoquen en diversos intereses,

		como grupos de mujeres en liderazgo, grupos LGBTQ+ y otros.
C10. Innovación		C10. Ob6. Promoción de iniciativas de innovación abierta donde los empleados puedan presentar y desarrollar propuestas de mejora o nuevos proyectos dentro del área de Talento Humano.
C11 Flexibilidad		C11. Ob1. Horarios flexibles para las reuniones de equipo, permitiendo que los empleados elijan el momento que mejor se adapte a sus horarios y responsabilidades. C11. Ob2. Opciones de trabajo remoto que se adapten a las necesidades personales y profesionales de los empleados en casos especiales.
C12. Responsabilidad		C12. Ob1. Definición clara de las responsabilidades de cada miembro del equipo en proyectos, ya que, cada empleado debe tener una función específica y ser responsable de una parte del trabajo en equipo. C12. Ob2. Se establece compromisos claros y compartidos para cumplir con metas y objetivos del equipo de trabajo del área de Talento Humano. C12. Ob4. Fomento de la autonomía para tomar decisiones dentro de su área de responsabilidad, mientras se

		mantiene un sistema de apoyo y colaboración para asegurar que se cumplan los objetivos.
C13. Empatía		C13. Ob3. Actividades donde los empleados del área puedan compartir experiencias personales y profesionales, y reflexionar sobre cómo sus colegas han influido positivamente en su trabajo. C13. Ob4. Encuestas de clima laboral que incluyan secciones para comentarios abiertos, donde los empleados puedan expresar sus sugerencias de manera anónima.
C14. Actitud positiva		C14. Ob3. Implementa espacios y momentos específicos en el lugar de trabajo para celebrar los logros, puede ser reuniones mensuales de agradecimiento y reconocimiento.
C15. Humildad		C15. Ob2. Programa donde los empleados reconozcan y agradezcan las contribuciones de sus compañeros de manera anónima o pública C15. Ob6. Proceso en el que los empleados revisen conjuntamente el trabajo de sus compañeros, proporcionando sugerencias para mejoras en un entorno de respeto y humildad.

Elaboracion propia, 2024

5.5.1 Análisis de la propuesta

1. **¿Cómo la característica 1 "Colaboración" permite alcanzar el Ob1. Aumentar la participación de los empleados?**

C1. Ob1. Implementación de actividades colaborativas mensuales, como foros de discusión y reuniones donde los empleados puedan expresar sus ideas, sugerencias y preocupaciones. La implementación de estas actividades fomenta un espacio donde los empleados pueden expresar sus ideas sin temor a ser ignorados, además, al involucrar a todos los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, se les da un sentido de propiedad sobre los proyectos y procesos, lo que impulsa su participación activa.

2. **¿Cómo la característica 1 "Colaboración" permite alcanzar el Ob5. Mejorar la cohesión del equipo?**

C1. Ob5. Establecimiento de espacios donde los empleados puedan colaborar en la co-creación de proyectos y soluciones para desafíos específicos del área de Talento Humano del GAD. Esto fomenta un ambiente de trabajo en el que los miembros del equipo trabajan juntos hacia objetivos comunes y comparten responsabilidades.

3. **¿Cómo la característica 1 "Colaboración" permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C1. Ob6. Organiza reuniones periódicas donde los equipos revisen y discutan el progreso de los proyectos y tareas dentro del área de para recibir retroalimentación y mejorar la calidad del trabajo. Estas reuniones fomentan la retroalimentación continua y constructiva entre los miembros del equipo, lo cual permite identificar y corregir errores, ajustar estrategias y compartir mejores prácticas.

4. **¿Cómo la característica 2 "Liderazgo" permite alcanzar el Ob2. Aumentar el compromiso de los empleados?**

C2. Ob2. Programa de reconocimiento donde el director del área celebre los logros individuales y de equipo de manera regular. Ya que, un liderazgo visible y comprometido en reconocer y celebrar los éxitos crea un ambiente de trabajo positivo

y valorado, motiva a los empleados a esforzarse más y a identificarse con los objetivos del área de Talento Humano del GAD.

5. **¿Cómo la característica 2 "Liderazgo" permite alcanzar el Ob3. Mejorar la moral de los empleados?**

C2. Ob3. Feedback positivo donde el director del área de Talento Humano proporcione retroalimentación positiva y constructiva, lo cual ayuda a los empleados a reconocer sus fortalezas y áreas de mejora, lo que aumenta su autoestima y motivación.

6. **¿Cómo la característica 2 "Liderazgo" permite alcanzar el Ob4. Fomentar la satisfacción laboral?**

C2. Ob4. Ejecución de sesiones de planificación de carrera en las que los empleados puedan expresar sus aspiraciones y recibir orientación para alcanzarlas. Esto no solo aumenta la satisfacción laboral al proporcionar oportunidades de desarrollo, sino que también fortalece el vínculo entre el empleado y el GAD.

7. **¿Cómo la característica 2 "Liderazgo" permite alcanzar el Ob5. Mejorar la cohesión del equipo?**

C2. Ob5. Impulso en la formación de equipos interdisciplinarios para trabajar en proyectos conjuntos. Esta interacción fomenta un sentido de unidad y cooperación, lo cual mejora la cohesión del equipo y facilita el logro de objetivos comunes.

8. **¿Cómo la característica 3 "Resolución de problemas" permite alcanzar el Ob1. Aumentar la participación de los empleados**

C3. Ob1. Involucra a los empleados en el proceso de Design Thinking para que todos los miembros del equipo puedan aportar ideas y soluciones para problemas específicos del área. Este enfoque participativo permite que todos los miembros del equipo contribuyan con sus perspectivas únicas y sean parte del proceso de para resolución de problemas fomentando una mayor implicación en el equipo de trabajo.

9. **¿Cómo la característica 3 "Resolución de problemas" permite alcanzar el Ob5. Mejorar la cohesión del equipo**?

C3. Ob5. Facilita talleres de Design Thinking donde los empleados trabajan en grupos para resolver problemas que se presenta en el área. Estos talleres promueven la colaboración activa y el trabajo en equipo, ya que los empleados deben coordinar sus esfuerzos y compartir conocimientos para encontrar soluciones efectivas.

10. **¿Cómo la característica 3 "Resolución de problemas" permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C3. Ob6. Fomento de equipos de trabajo que incluyan miembros de otras áreas afines y niveles jerárquicos para abordar proyectos específicos o resolver problemas. Pues, al reunir diversas habilidades y perspectivas, se enriquece el proceso de resolución de problemas y se obtienen soluciones más innovadoras y efectivas.

11. **¿Cómo la característica 4 "Compromiso" permite alcanzar el Ob1. Aumentar la participación de los empleados?**

C4. Ob1. Forma comités de trabajo del área de Talento Humano para planificar y organizar actividades dentro del GAD. Esta participación en comités permite a los empleados tomar un rol activo en la toma de decisiones y en la ejecución de actividades, lo que fomenta un mayor sentido de pertenencia.

12. **¿Cómo la característica 4 "Compromiso" permite alcanzar el Ob5. Mejorar la cohesión del equipo?**

C4. Ob5. Actividades de team building que requieran la colaboración de todos los miembros del equipo para alcanzar un objetivo común o completar un desafío grupal. Estas actividades no solo fortalecen las habilidades de trabajo en equipo, sino que también crean un sentido de unidad entre los miembros del equipo, ya que, al trabajar juntos para superar desafíos, los empleados desarrollan un mayor espíritu de colaboración.

13. **¿Cómo la característica 4 "Compromiso" permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C4. Ob6. Reuniones mensuales donde los miembros del equipo colaboren para revisar y mejorar procesos y comprometerse a llevar buenos estándares de trabajo. Este enfoque asegura que todos los miembros estén alineados en cuanto a los objetivos de calidad y que trabajen juntos para identificar áreas de mejora.

14. **¿Cómo la característica 5 "Comunicación efectiva" permite alcanzar el Ob1. Aumentar la participación de los empleados?**

C5. Ob1. Mejorar la calidad de la comunicación interna mediante la creación de canales de comunicación accesibles como un grupo de whatsapp del área de Talento Humano. Al ofrecer una plataforma para compartir información de manera informal y directa, se facilita la participación activa de los empleados, pues, la comunicación abierta asegura que todos se sientan incluidos y motivados para contribuir a las discusiones y decisiones del equipo.

15. **¿Cómo la característica 5 "Comunicación efectiva" permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C5. Ob6. Establece un proceso de revisión de trabajo en equipo donde los miembros colaboren para evaluar y mejorar los proyectos antes de su entrega final. Esta colaboración y discusión abierta sobre el trabajo final contribuyen a una mayor calidad y precisión en los resultados entregados.

16. **¿Cómo la característica 6 "Capacitación continua" permite alcanzar el Ob4. Fomentar la satisfacción laboral?**

C6. Ob4. Sesiones de cómo gestionar el equilibrio entre la vida laboral y personal para llevar una buena calidad de vida y a la vez tener satisfacción laboral. Ofrecer formación sobre cómo mantener una buena calidad de vida mientras se cumplen las responsabilidades laborales ayuda a los empleados a sentirse más satisfechos y menos estresados.

17. **¿Cómo la característica 6 “Capacitación continua” permite alcanzar el Ob5. Mejorar la cohesión del equipo?**

C6. Ob5. Talleres que se enfoquen en habilidades de trabajo en equipo, fomentando la cohesión a través de la colaboración y la práctica conjunta de habilidades interpersonales. Estos talleres fomentan la cooperación y la construcción de relaciones, lo que fortalece la conexión del equipo y mejora su capacidad para alcanzar objetivos comunes.

18. **¿Cómo la característica 6 “Capacitación continua” permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C6. Ob6. Capacitaciones que se centren en mejorar la calidad del trabajo, formándolos en nuevas herramientas, metodologías y procesos eficientes. Al actualizar los conocimientos y habilidades, los empleados pueden aplicar las mejores prácticas y técnicas en su trabajo diario, lo cual asegura que el equipo esté al día con las prácticas más recientes, lo que resulta en una mayor calidad en el trabajo producido.

19. **¿Cómo la característica 7 “Motivación” permite alcanzar el Ob3. Mejorar la moral de los empleados?**

C7. Ob3. Programa de reconocimiento donde se celebren los logros y el esfuerzo de los empleados de manera regular, aumentando su moral. Se tiene en cuenta que, reconocer y premiar los logros individuales y de equipo refuerza el valor de las contribuciones de los empleados y aumenta su sentido de realización.

20. **¿Cómo la característica 7 “Motivación” permite alcanzar el Ob4. Fomentar la satisfacción laboral?**

C7. Ob4. Encuestas semestrales para conocer la satisfacción laboral de los empleados. Estas encuestas permiten a los empleados expresar sus opiniones y preocupaciones, lo que ayuda al área de Talento Humano del GAD a identificar espacios de mejora y tomar medidas correctivas.

21. **¿Cómo la característica 8 "Desarrollo personal" permite alcanzar el Ob2. Aumentar el compromiso de los empleados**?

C8. Ob2. Programa de mentoría donde empleados más experimentados guíen a los menos experimentados en su desarrollo personal y profesional, aumentando su compromiso con el GAD. La oportunidad de aprender y desarrollarse bajo la tutela de mentores experimentados fortalece el vínculo entre los empleados y el GAD, elevando su nivel de compromiso.

22. **¿Cómo la característica 8 "Desarrollo personal" permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C8. Ob6. Programa de desarrollo de competencias que incluyan formación técnica y habilidades blandas, donde los equipos colaboren para adquirir y aplicar nuevos conocimientos en sus tareas diarias, lo que se traduce en una mejora continua en la calidad del trabajo. El desarrollo continuo asegura que los empleados estén capacitados para enfrentar desafíos y aplicar las mejores prácticas, resultando en una mayor calidad en los resultados entregados.

23. **¿Cómo la característica 9 "Diversidad" permite alcanzar el Ob4. Fomentar la satisfacción laboral?**

C9.Ob4. Establece redes de afinidad y grupos de recursos para empleados que se enfoquen en diversos intereses, como grupos de mujeres en liderazgo, grupos LGBTQ+ y otros. Se indica que, la inclusión de diversas perspectivas y la promoción de un ambiente respetuoso y equitativo contribuyen a una mayor satisfacción laboral.

24. **¿Cómo la característica 10 "Innovación" permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C10. Ob6. Promoción de iniciativas de innovación abierta donde los empleados puedan presentar y desarrollar propuestas de mejora o nuevos proyectos dentro del área de Talento Humano. La innovación constante asegura que el trabajo realizado esté a la vanguardia y cumpla con los más altos estándares de calidad.

25. **¿Cómo la característica 11 "Flexibilidad" permite alcanzar el Ob1. Aumentar la participación de los empleados?**

C11. Ob1. Horarios flexibles para las reuniones de equipo, permitiendo que los empleados elijan el momento que mejor se adapte a sus horarios y responsabilidades. La flexibilidad en la programación de reuniones asegura que todos los miembros puedan participar activamente sin comprometer sus otros compromisos.

26. **¿Cómo la característica 11 "Flexibilidad" permite alcanzar el Ob2. Aumentar el compromiso de los empleados?**

C11. Ob2. Opciones de trabajo remoto que se adapten a las necesidades personales y profesionales de los empleados en casos especiales. Esta flexibilidad refuerza el compromiso de los empleados al proporcionarles un entorno de trabajo que se ajusta a sus preferencias y necesidades.

27. **¿Cómo la característica 12 "Responsabilidad" permite alcanzar el Ob1. Aumentar la participación de los empleados?**

C12. Ob1. Definición clara de las responsabilidades de cada miembro del equipo en proyectos, ya que, cada empleado debe tener una función específica y ser responsable de una parte del trabajo en equipo. De esta manera, se asegura que todos sepan exactamente cuál es su rol y cómo contribuyen al proyecto general.

28. **¿Cómo la característica 12 "Responsabilidad" permite alcanzar el Ob2. Aumentar el compromiso de los empleados?**

C12. Ob2. Se establece compromisos claros y compartidos para cumplir con metas y objetivos del equipo de trabajo del área de Talento Humano. De este modo, se fomenta un sentido de pertenencia y responsabilidad entre los miembros del equipo.

29. **¿Cómo la característica 12 "Responsabilidad" permite alcanzar el Ob4. Fomentar la satisfacción laboral?**

C12. Ob4. Fomento de la autonomía para tomar decisiones dentro de su área de responsabilidad, mientras se mantiene un sistema de apoyo y colaboración para

asegurar que se cumplan los objetivos. La autonomía en el trabajo, combinada con el apoyo necesario, permite a los empleados sentirse más realizados y satisfechos con su rol.

30. **¿Cómo la característica 13 "Empatía" permite alcanzar el Ob3. Mejorar la moral de los empleados?**

C13. Ob3. Actividades donde los empleados del área puedan compartir experiencias personales y profesionales, y reflexionar sobre cómo sus colegas han influido positivamente en su trabajo. Estas actividades permiten a los empleados reconocer y apreciar el impacto positivo que tienen unos en otros, lo que refuerza el sentido de comunidad y apoyo.

31. **¿Cómo la característica 13 "Empatía" permite alcanzar el Ob4. Fomentar la satisfacción laboral?**

C13. Ob4. Encuestas de clima laboral que incluyan secciones para comentarios abiertos, donde los empleados puedan expresar sus sugerencias de manera anónima. Esta apertura y receptividad contribuyen a una mayor satisfacción laboral al hacer que los empleados se sientan escuchados y valorados.

32. **¿Cómo la característica 14 "Actitud positiva" permite alcanzar el Ob.3 Mejorar la moral de los empleados?**

C14. Ob3. Implementa espacios y momentos específicos en el lugar de trabajo para celebrar los logros, puede ser reuniones mensuales de agradecimiento y reconocimiento; esto contribuye a elevar la moral al mostrar aprecio por el esfuerzo y los logros de los empleados.

33. **¿Cómo la característica 15 "Humildad" permite alcanzar el Ob2. Aumentar el compromiso de los empleados?**

C15. Ob2. Programa donde los empleados reconozcan y agradezcan las contribuciones de sus compañeros de manera anónima o pública. De este modo, se refuerza el valor

de cada contribución individual y se fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

34. **¿Cómo la característica 15 "Humildad" permite alcanzar el Ob6. Mejorar la calidad del trabajo?**

C15. Ob6. Proceso en el que los empleados revisen conjuntamente el trabajo de sus compañeros, proporcionando sugerencias para mejoras en un entorno de respeto y humildad. Este enfoque colaborativo y respetuoso permite que los empleados aprendan unos de otros y realicen mejoras continuas en su trabajo.

5.5.2 Resumen de la propuesta.

En el área de Talento Humano del GAD de San Miguel, se han identificado diversas estrategias colaborativas para alcanzar objetivos clave en el desarrollo y mejora de los equipos de trabajo. La característica de "Colaboración" juega un papel crucial en aumentar la participación y cohesión de los empleados. Implementar actividades colaborativas como foros y reuniones fomenta un ambiente donde todos los empleados pueden expresar ideas y participar en la toma de decisiones. Esto no solo incrementa la participación activa, sino que también fortalece la unión del equipo al trabajar conjuntamente en proyectos y resolver problemas, mejorando así la calidad del trabajo mediante la retroalimentación continua.

El "Liderazgo" también es fundamental para alcanzar objetivos relacionados con el compromiso y la moral de los empleados, pues, un liderazgo visible que celebra logros y proporciona retroalimentación positiva contribuye significativamente al aumento del compromiso y la moral. Además, el liderazgo que impulsa la formación de equipos interdisciplinarios y sesiones de planificación de carrera fortalece la cohesión del equipo y fomenta la satisfacción laboral. Estas acciones muestran a los empleados que sus esfuerzos son valorados y que tienen oportunidades de desarrollo, lo cual aumenta su motivación y alineación con los objetivos del área de Talento Humano del GAD.

La característica de "Resolución de problemas" ofrece un enfoque participativo y colaborativo para enfrentar desafíos, pues, involucra a los empleados en procesos

denominados Design Thinking y talleres para resolver problemas que promueven la cooperación y el intercambio de ideas, lo cual mejora la calidad del trabajo al permitir soluciones más innovadoras. Además, al fomentar equipos diversos y multidisciplinarios, se enriquece el proceso de resolución de problemas, asegurando que las soluciones sean efectivas y adaptadas a las necesidades del área.

Las características de "Compromiso" y la "Comunicación efectiva" refuerzan la participación y satisfacción de los empleados al formar comités de trabajo y establecer canales de comunicación accesibles. Actividades de team building y encuestas de satisfacción permiten a los empleados involucrarse activamente y expresar sus opiniones, lo que contribuye a un mayor sentido de pertenencia y una mejora en el clima laboral. Además, características como "Capacitación continua" y "Desarrollo personal" apoyan la satisfacción laboral y la calidad del trabajo al ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo, mientras que "Motivación" y "Empatía" promueven la moral y el compromiso mediante reconocimiento y apoyo mutuo.

CONCLUSIONES

- Se ha diseñado estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del GADM de San Miguel, las cuales se enfocaron en fomentar la participación activa de los empleados mediante actividades colaborativas y espacios para la co-creación de ideas, mejorar la cohesión del equipo a través de proyectos conjuntos y team building, elevar la calidad del trabajo mediante retroalimentación continua y procesos de resolución de problemas innovadores, y fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral a través de un liderazgo visible, reconocimiento, y oportunidades de desarrollo personal y profesional; indicando que, estas estrategias están orientadas a crear un ambiente de trabajo más inclusivo, motivador y eficiente, contribuyendo así a la efectividades de los equipos de trabajo del área de Talento Humano del GADM.
- Se fundamentaron teóricamente las variables de la investigación como estrategias colaborativas y la conformación de equipos de trabajo, estableciendo que las estrategias colaborativas en una institución facilitan que los equipos integren sus capacidades, habilidades e ideas para alcanzar un objetivo común. Además, la efectividad de los equipos de trabajo está estrechamente relacionada con un equilibrio adecuado de roles dentro del grupo, este equilibrio asegura que cada miembro pueda contribuir de manera óptima, promoviendo una cooperación más eficiente y orientada al éxito colectivo.
- Se determinó las características fundamentales para la conformación de equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, estas características incluyen colaboración, liderazgo, capacidad para resolver problemas, compromiso, comunicación efectiva, capacitación continua, motivación, desarrollo personal y diversidad, siendo estos elementos esenciales para asegurar el funcionamiento óptimo del equipo y el logro de objetivos comunes.

- Se identificaron los objetivos clave del área de talento humano para la implementación de estrategias colaborativas, destacando que el principal objetivo es aumentar la participación y el compromiso de los empleados, siendo este enfoque fundamental porque una mayor participación y un mayor compromiso de los empleados contribuyen a mejorar la cohesión del equipo, la calidad del trabajo y la satisfacción general en el lugar de trabajo.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar un calendario de las mencionadas estrategias colaborativas para fomentar la participación de los empleados, establecer un programa de reconocimiento y feedback para mejorar la moral y el compromiso, promover capacitaciones continuas en trabajo en equipo y resolución de problemas, facilitar canales de comunicación efectivos, y asegurar que cada miembro tenga claras sus responsabilidades.
- Establecer claramente los roles y responsabilidades dentro del equipo para asegurar un equilibrio adecuado y fomentar una colaboración más efectiva, además, se puede organizar talleres periódicos que promuevan la integración de habilidades y la cooperación entre los miembros del equipo del área de talento humano del GADM de San Miguel.
- Es importante implementar programas de capacitación que aborden las características clave identificadas, como liderazgo y comunicación efectiva, de esta manera se asegura de que los empleados del área del talento humano reciban apoyo continuo en su desarrollo personal y profesional para mantener la motivación y el rendimiento del equipo.
- Se recomienda establecer mecanismos para aumentar la participación y el compromiso de los trabajadores de talento humano del GADM de San Miguel, tales como encuestas regulares sobre la satisfacción laboral y reuniones de retroalimentación, además es importante reconocer y premiar la participación activa, porque puede ayudar a mejorar la cohesión y el compromiso dentro del equipo de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Acurio, A., Álvarez, K., Manosalvas, L., & Amores, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, *12*(4), 10–20. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400093&script=sci_arttext&tlng=en

Alatrista, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, *23*(46), 89–98. https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157

Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Ediciones Granica. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/66638

Aradillas, L. (2020). The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups (Book Review). *Georgia Journal of College Student Affairs*, *36*(1). https://doi.org/10.20429/gcpa.2020.360106

Aritzeta, A., & Ayestarán, S. (2003). Aplicabilidad de la teoría de los roles de equipo de Belbin: un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo. *Revista de Psicología Gral y Aplic*, *56*(1), 61–75. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24433w/TeoriaDeLosRolesDeEquipoS8.pdf

Ariza, D. (2019). *El talento humano como factor clave en el éxito de los proyectos*. Editorial Universidad EAN. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/250972

Bejarano, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, *22*(2), 313–328. https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431

Bouzas, J., & Reyes, G. (2019). *Gestión del talento humano*. IURE editores. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/130372

Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, *6*(11), 742–761. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *4*(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Checa, I., & Bohórquez, M. (2020). Medidas psicométricas de la cohesión en equipos de trabajo universitarios. *Retos: Nuevas Tendencias En Educación Física, Deporte y Recreación*, *37*(20), 08–114. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7243255

Checa, L. A., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, *14*(4), 188–197. https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746

Código del Trabajo del Ecuador. (2012). *Registro Oficial Suplemento 167*.

Constitución de La República Del Ecuador, Pub. L. No. Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449 (2008). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Cortez, L. M. (2021). Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicios. *Industrial Data*, *24*(1), 121–137. https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.17700

Cubillo, C., Cáceres, J., & Montealegre, J. (2022). *Prácticas de talento humano en pequeñas organizaciones* (1st ed.). Sello Editorial Universidad del Tolima. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/228400

Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2nd ed.). Ecoe Ediciones. . https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/69130

Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista*

Venezolana de Gerencia, *26*(5 Edición Especial), 663–677. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42

Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, *22*(1), 29–48. https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Diaz, J. R., Ledesma, M. J., Tito, J. V., & Carranza, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(101), 158–170. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11

Freire, I. (2019). *Lenguaje y Comunicación Humana. Guía de estudio* (Vol. 1). Editorial de la Universidad Tecnológica Indoamérica. https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/937/1/12%20LENGUAJE%20Y%20COMUNICACION.pdf

Gavilánez, K. (2017). *LA COMUNICACIÓN EXTERNA Y LA IMAGEN CORPORATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN MOCHA*. Universidad Técnica de Ambato.

Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, *10*(4), 156–174. https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501

Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom* [Universidad Católica de Murcia]. https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=2XUc5kAoxQM%3D

Hammond, M. (2023). *Qué es la calidad del servicio, cómo se mide y cómo mejorarla*. https://blog.hubspot.es/service/calidad-del-servicio

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGRAW-HILL.

Laemers, S. (2021). The Five Dysfunctions of a Team — A Leadership Fable. *Research in Hospitality Management*, *11*(3), 267–267. https://doi.org/10.1080/22243534.2021.2006940

Lomeli, C., Alcántar, V., López, J., & Espinoza, A. (2016). Proyectos de colaboración: una experiencia transformadora en la práctica docente. *Redipe*, *7*(1), 131–152. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Salvador-Ponce-Ceballos/publication/325934858_ESTRATEGIAS_INNOVADORAS_EN_LA_FORMACION_DE_PROFESIONALES_DE_LA_EDUCACION_ESCENARIOS_DESDE_LAS_INSTITUCIONES_FORMADORAS/links/5b2d8f50a6fdcc8506c2b6df/ESTRATEGIAS-INNOVADORAS-EN-LA-FORMACION-DE-PROFESIONALES-DE-LA-EDUCACION-ESCENARIOS-DESDE-LAS-INSTITUCIONES-FORMADORAS.pdf

MacNeil, C. (2024). *Por qué la participación de los empleados es clave para el éxito del equipo*. Asana. https://asana.com/es/resources/employee-engagement

Marín, J. (2021). *Diseño de estrategias para el manejo de conflictos de la dirección distrital MIES Esmeraldas* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e8af8543-f2b4-44ad-9f77-3c68e54be7c5/content

Matute, J., Castillo, U., & Ruíz, M. (2023). Capital relacional, estrategias colaborativas y el valor en riesgo. Teorías de la competitividad empresarial desde las alianzas estratégicas. *Economía y Desarrollo*, *167*(2), 20–31. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842023000200009&script=sci_arttext

Morales, S., Hershberger, R., & Acosta, E. (2021). Evaluación por competencias: ¿cómo se hace? *Revista de La Facultad de Medicina (México)*, *63*(3).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422020000300046

Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, *11*(2), 166. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Powell, M. (2023). *La capacitación continua y sus beneficios*. Docebo. https://www.docebo.com/es/learning-network/blog/capacitacion-continua-de-empleados-y-sus-beneficios/

Puertas, R., Yaguache, J., & Altamirano, V. (2020). Nuevas tendencias de comunicación organizacional. *Fonseca, Journal of Communication*, *20*(2), 7–11. https://revistas-fonseca.com/index.php/2172-9077/article/view/154/145

Queupil, J. P., Cuéllar, C., Cuenca, C., Ravest, J., & Guíñez, C. (2021). Roles de liderazgo y colaboración para la mejora escolar: un estudio de caso a través del análisis de redes sociales. *Calidad En La Educación*, *54*, 107–142. https://doi.org/10.31619/caledu.n54.952

Quezada-Rodríguez, M. R., Quevedo-Barros, M. R., & Torres-Palacios, M. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *5*(3), 748. https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920

Ruíz, Y., & Sánchez, A. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, *8*(2), 122–138. https://www.redalyc.org/journal/6722/672271875011/672271875011.pdf

Sánchez, M., Hernández, J., Molina, H., & García, M. (2020). Colaboradores satisfechos-productividad empresaria. *Boletín Científico de La Escuela Superior Atotonilco de Tula*, *7*(14), 4–9. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/6034/9458

Soler, A. (2020). *La importancia de la implentacion del trabajo en equipo en empresas de construcción bogotanas* [Universidad Militar Nueva Granada]. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37806/SolerPrietoAlissonVanessa2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, S., & Díaz, K. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tipe, A. (2020). *Reuniones Efectivas. ¿Por qué, cómo, cuándo y con quién?* Conovoc. https://www.conovoc.com/reuniones-efectivas-por-que-como-cuando-y-con-quien

ANEXOS

Anexos 1: Cronograma (Gantt)

Cronograma de actividades

N.	Actividades	Octubre 2023 – Mayo 2024																													
		Dic				Ene				Feb				Mar				Abr				May				Jun				Jul			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Descripción y formulación del problema																														
2	Justificación objetivos, variables																														
3	Variables y operacionalización																														
4	Marco teórico y metodología																														
5	Aprobación de anteproyecto																														
6	Desarrollo de tesis																														
7	Correcciones																														
8	Aplicación de instrumentos y tabulación de resultados																														
9	Presentación final																														

Anexo 2: Presupuesto Ejecutado

Actividades realizadas	Costo
Transporte	20.00
Impresiones	08.00
Luz	30.00
Internet	20.00
Anillados	02.00
Alimentación	40.00
Total	130.00

Anexo 3: Oficio de autorización para la aplicación del tema de investigación

San Miguel de Bolívar, 10 de mayo de 2024
Oficio Nº: GADMSMB-P-SG -032-2024-OF

Señor
Steven Patricio Taco Verdezoto
Henry Paúl Sani Cujilema
ESTUDIANTES DEL NOVENO CICLO DE LA CARRERA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO - UEB
Presente

De mi consideración:

En atención al oficio sin número de fecha 07 de mayo de 2024, donde solicita autorización para aplicar el tema de investigación titulado **"DISEÑO DE ESTRATEGIAS COLABORATIVAS PARA LA CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO EFECTIVOS EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, AÑO 2024"**, al respecto debo comunicar a Usted, que el Sr. Alcalde del cantón Dr. Vinicio Coloma Romero, ha procedido autorizar su pedido, debiendo coordinar con la Ing. Jenny Marilú Aguiar U. Jefa de la Unidad Administrativa de Talento Humano.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente,

Ab. Landeline Gaibor A
PROSECRETARIA DEL GADMSMB

C.c Unidad Administrativa de Talento Humano

JUN TOS LO VAMOS A LOGRAR
Administración 2023 – 2027

San Miguel de Bolívar
Calle: Guayas 11-25 y Bolívar

Anexo 4: Oficio de asignación de director y pares académicos

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Oficio No. EUSM-GTH-UIC-006(28)
San Miguel, 15 de mayo de 2024

Estimados docentes:
Ing. Poveda Valverde Flor Ximena
Ing. Sánchez Macías Rafael Alejandro
Lic. Villagómez Vásquez Geovanna Paola
DOCENTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Presente. -

De mi consideración:

En primer lugar, extiendo un saludo y los deseos de éxito en cada una las funciones que usted desempeña. A continuación, pongo en su conocimiento que en sesión extraordinaria de Consejo de Extensión que se efectuó el día 14 de mayo del presente año, se analizó y reconsideró para aprobación los temas de los anteproyectos presentados por los estudiantes del Grupo 1 que se inscribieron en la Unidad de Integración Curricular; así también se aprobó la designación como Director/a y Pares Académicos para la guía en el desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular; de acuerdo al detalle que se adjunta:

Sani Cujilema Henry Paúl Taco Verdezoto Steven Patricio	Estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, año 2024.	Ing. Poveda Valverde Flor Ximena	Ing. Sánchez Macías Rafael Alejandro Lic. Villagómez Vásquez Geovanna Paola

Por la favorable atención al presente documento, anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías.
Coordinador Unidad de Integración Curricular
Carrera Gestión del Talento Humano

16-05-2024
Recibido 16-05-2024

Recibido
15-MAY-2024
9H45

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajlao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 5: Modelo de la encuesta

Instrumentos de recopilación de datos

Encuesta dirigida a: Trabajadores del área de talento humano del GADM de San Miguel.

Objetivo: Diseñar estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, en el año 2024

Instrucciones: Lea y marque con una X la respuesta correcta

Cuestionario	
1. ¿Actualmente, con qué frecuencia realizan reuniones de equipo en su área?	
Semanal	
Quicenal	
Mensual	
Trimestral	
Nunca	
2. ¿Qué tan frecuente considera que debe haber retroalimentación dentro del equipo para asegurar su efectividad?	
Diariamente	
Semanalmente	
Mensualmente	
Trimestralmente	
Sólo cuando sea necesario	
3. ¿Qué habilidades cree que son esenciales para la conformación de un equipo de trabajo?	
Habilidades técnicas	
Habilidades sociales	
Adaptabilidad	
Innovación	
Capacidad de resolver problemas	
4. ¿Cómo evalúa las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?	

Excelente con apoyo mutuo	
Generalmente positiva	
Mayormente buena con algunas tensiones	
Con conflictos de comunicación	
Relaciones tensas y conflictivas	
5. ¿En que considera que debe recibir capacitación para mantener una adecuada colaboración con su equipo de trabajo?	
Habilidades de comunicación	
Resolución de conflictos	
Desarrollo de habilidades de liderazgo	
Gestión del tiempo y organización	
Diversidad e inclusión en los equipos	
6. ¿Cómo describe la colaboración del equipo para alcanzar objetivos comunes?	
Todo el equipo trabaja de manera cohesionada	
Algunos del equipo trabaja de manera cohesionada	
Cooperativa pero con falta de coordinación en ocasiones.	
La mayoría de los miembros tienden a trabajar de forma individual	
No hay un enfuezo mutuo y colaborativo en el equipo	
7. ¿Qué estrategias colaborativas considera más efectivas para alcanzar los objetivos del equipo?	
Reuniones regulares para seguimiento y coordinación	
Equipos de trabajo mixtos y multidisciplinarios	
Comunicación abierta y frecuente:	
Rotación de roles y responsabilidades	
Asignación de un coordinador del equipo	
8. ¿Cómo describe la cohesión dentro de su equipo de trabajo?	
Muy alta con sentido de pertenencia	
Alta generalmente buena colaboración	
Moderada el equipo es funcional en la mayoría de los casos	

Baja con ciertos niveles de cooperación y con confictos	
Muy baja el equipo está fragmentado y con poca cohesión	
9. ¿Qué cualidades considera esenciales para la conformación de equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano?	
_____ ____ _____ ____	
10. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar la colaboración del equipo?	
_____ ____ _____ ____	

Encuesta dirigida a: Director del área de talento humano del GADM de San Miguel.
Objetivo: Diseñar estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, en el año 2024
Instrucciones: Lea y marque con una X la respuesta correcta

1. ¿Qué tipo de estrategia colaborativa ha sido exitosa en la formación de equipos de trabajo en su área?	
Mentoría para guiar a los nuevos empleados	
Talleres para mejorar la colaboración del equipo	
Proyectos interdepartamentales	
Reuniones de retroalimentación	
Rotación de roles	
2. ¿Qué característica considera más importante para la efectividad de los equipos de trabajo en el área de talento humano?	
Comunicación clara y efectiva	
Capacidad de liderazgo	
Colaboración y trabajo en equipo	
Responsabilidad	
Actitud positiva	
3. ¿Cuál de los siguientes objetivos considera más relevante para la conformación de estrategias colaborativas en el área de talento humano?	
Fomentar la confianza y el respeto mutuo	
Aumentar la participación y el compromiso de los empleados	
Promover la creatividad y la innovación	
Establecer metas	
Crear un ambiente inclusivo	

4. ¿Con qué frecuencia cree que es importante llevar a cabo las reuniones de equipo?	
Semanal	
Quicenal	
Mensual	
Trimestral	
Semestral	
5. ¿Cómo describe el nivel de participación de los miembros de su equipo en la toma de decisiones?	
Muy participativos	
Participativos	
Neutrales	
Poco participativos	
Nada participativos	
6. ¿Cómo garantiza que todos los miembros del equipo se sientan incluidos en las actividades diarias?	
Realizando reuniones para discutir el progreso de las actividades	
Dando voz a cada miembro en las discusiones	
Creando un ambiente de travbajo inclusivo	
Asignando roles de acuerdo a sus habilidades	
Utilizando multiples canales de comunicación	
7. ¿Cómo decide qué tareas y responsabilidades delegar a los miembros de su equipo de trabajo?	
Evaluando las habilidades y competencias individuales	
Considerando la carga de trabajo actual de cada miembro	
Teniendo en cuenta el perfil profesional y la experiencia previa	

Utilizando un sistema rotativo para asegurar una distribución equitativa de las responsabilidades	
Solicitando voluntarios para ciertas tareas y responsabilidades	

8. ¿Qué tipo de programas de capacitación contínua ofrece el GADM a sus empleados?

_____
____
_____
____

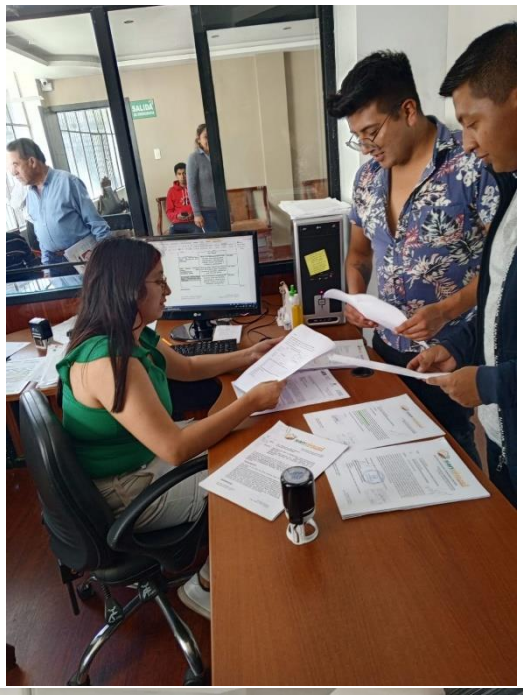
9. ¿Qué tipo de evaluación a sus empleados se realiza en el GADM y cada que tiempo?

_____
____
_____
____

10. ¿Qué aspectos toma en consideración para la conformación de estrategias colaborativas en su área?

_____
____
_____
____

Anexo 6: Evidencias de la aplicación de la encuesta en la institución





Anexo 7: Certificado de antiplagio

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. FLOR XIMENA POVEDA VALVERDE, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos en el área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, año 2024"**, presentado por los señores **Sani Cujilema Henry Paul** y el señor, **Taco Verdezoto Steven Patricio** estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 8 %**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 8: Anexo de turnitin

NOMBRE DEL TRABAJO

Estrategias colaborativas para equipos de trabajo efectivos

AUTOR

Sani Henry - Taco Steven

RECUENTO DE PALABRAS

18394 Words

RECUENTO DE CARACTERES

108202 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

109 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

7.6MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 2, 2024 10:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 2, 2024 10:44 AM GMT-5

8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 7% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente