



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE CHONTALES
“CORNELIO SILVA ARGÜELLO”

Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas

**Seminario de Graduación para optar al título de Licenciado en
Administración de Empresas**

Tema General: Talento Humano en las Instituciones del departamento de
Chontales

Sub-tema: Relación del trabajo en equipo y la productividad de las instituciones
públicas.

Autores:

BR. Francys Alicia Maltez Rocha

BR. Axer Antonio Rosales González

BR. Hisadrac Edric Martínez

Tutor:

Dra. Jenny del Socorro Villanueva

FEBRERO 2020

¡A la libertad por la Universidad!

Índice

I.	Introducción	1
II.	Justificación	3
III.	Objetivos	5
3.1.	Objetivo General.	5
3.2.	Objetivo Específico.	5
IV.	Desarrollo	6
4.1.	Principales bases teóricas del trabajo en equipo	6
4.1.1.	Definición de trabajo en equipo	6
4.1.2.	Importancia del trabajo en equipo	6
4.1.3.	Características del trabajo en equipo	7
4.1.4.	Ventajas y Desventajas del trabajo en equipo	7
4.1.5.	Técnicas para trabajar en equipo	8
4.2.	Principales factores del trabajo en equipo	10
4.2.1.	Cultura de trabajo en equipo	10
4.2.1.1.	Definición	10
4.2.1.2.	Características de la cultura de una organización	10
4.2.1.3.	Funciones de la cultura en la organización	11
4.2.1.4.	Formación de la cultura en la organización	11
4.2.2.	Coordinación	12
4.2.2.2.	Importancia	12
4.2.2.3.	Principios de Coordinación	13
4.2.3.	Comunicación	13
4.2.3.1.	Definición	13
4.2.3.2.	Importancia de una comunicación efectiva	14
4.2.3.3.	Tipos de Comunicación en las Organizaciones	14
4.2.3.4.	Proceso de comunicación	15
4.2.4.	Información	16
4.2.4.1.	Definición	16
4.2.4.2.	Importancia	16
4.2.5.	Recursos	16
4.2.5.1.	Definición	16
4.2.5.2.	Tipos de recursos organizacionales	17
4.2.6.	Herramientas	18

4.2.6.1. Definición.....	18
4.2.6.2. Importancia.....	18
4.2.6.3. Clasificación.....	18
4.2.7. Compromiso.....	18
4.2.7.1. Definición.....	18
4.2.7.2. Importancia.....	19
4.2.7.3. Componentes.....	19
4.2.8. Liderazgo.....	19
4.2.8.1. Definición.....	19
4.2.8.2. Características de un líder.....	20
4.2.9. Creatividad.....	20
4.2.9.1. Definición.....	20
4.2.9.2. Proceso para incrementar la creatividad.....	21
4.3. Elementos de la productividad.....	21
4.3.1. Productividad.....	21
4.3.1.1. Definición.....	21
4.3.1.2. Formas de mejorar la productividad en el trabajo.....	22
4.3.1.3. Forma de medir la productividad.....	22
4.3.1.4. Eficiencia.....	23
4.3.1.5. Eficacia.....	23
4.4. Presentación de la relación del trabajo en equipo y productividad en INATEC	
24	
4.4.1. Antecedentes de la Institución.....	24
4.4.2. Decreto de la Ley creadora de la Institución.....	24
4.4.3. Generalidades de la población en estudio.....	25
4.4.4. Análisis e interpretación de los resultados.....	25
4.4.4.1. Tablas de frecuencia.....	25
4.4.4.2. Tablas cruzadas.....	26
V. Conclusiones.....	44
VI. Bibliografías.....	46
VII. Anexos.....	49

Índice de tablas

Tabla 1. Principales ventajas y desventajas del trabajo en equipo.....	7
Tabla 2. Principales técnicas para trabajar en equipo.....	8
Tabla 3. Tipos de recursos organizacionales.....	17
Tabla 4. Edad.....	25
Tabla 5. Área en la que se desempeña.....	26
Tabla 6. Te gusta trabajar en equipo.....	26
Tabla 7. Te integras fácilmente al trabajo en equipo*Al momento de trabajar en equipo son eficaces.....	26
Tabla 8. Usted considera, que la cultura de trabajo en equipo incrementa la estabilidad de la institución*Al momento de trabajar en equipo son eficaces.....	27
Tabla 9. La cultura de trabajo en equipo le facilita el compromiso personal*Al momento de trabajar en equipo son eficaces.....	28
Tabla 10. Considera que los objetivos son una forma de fomentar la cultura del trabajo en equipo *Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados.....	29
Tabla 11. Existe intercambio de esfuerzos para lograr los objetivos institucionales*Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución.....	30
Tabla 12. Considera que la coordinación puede lograrse a través de las relaciones horizontales *Al momento de trabajar en equipo son eficaces.....	31
Tabla 13. Intercambian ideas para la toma de decisiones de forma conjunta*Al momento trabajar en equipo son eficaces.....	32
Tabla 14. Logra una armonía formal de criterios y esfuerzos*Al momento de trabajar en equipo son eficaces.....	33
Tabla 15. El equipo de trabajo realiza ajustes de coordinación para lograr la armonía colectiva *Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución.....	34

Tabla 16. La comunicación le permite una buena planificación, organización, dirección y control del trabajo en equipo*Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados	35
Tabla 17.Considera usted que la comunicación sirve como un medio para expresar los sentimientos y satisfacer necesidades sociales*Al momento de trabajar en equipo son eficaces.....	36
Tabla 18. La información que recibe es útil para el desarrollo de las tareas y/o actividades *Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados.....	37
Tabla 19. Considera la información un recurso útil para la toma de decisiones en el equipo de trabajo *Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados	38
Tabla 20. Los recursos financieros están disponibles para los compromisos que adquiere el equipo de trabajo* Considera que trabajando en equipo alcanzan los objetivos con la menor cantidad de recursos y con el menor costo.....	39
Tabla 21. Cuentan con los recursos físicos necesarios para el trabajo en equipo* Considera que trabajando en equipo alcanzan los objetivos con la menor cantidad de recursos y con el menor costo.....	40
Tabla 22. Considera que los miembros que conforma su equipo están dotados de habilidades para trabajar en equipo*Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados	41
Tabla 23. Considera que la toma de decisiones es oportuna *Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución.....	42
Tabla 24. Es afectivo el compromiso que tienes con las tareas encomendadas*Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados.....	43
Tabla 25. Listado de los colaboradores de INATEC.....	49

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Elementos claves para la formación de la cultura en la organización	12
Ilustración 2. Principios de coordinación.....	13
Ilustración 3. Esquema del proceso de comunicación	15
Ilustración 4. Principales características de un líder	20
Ilustración 5. Proceso creativo.....	21
Ilustración 6. Formas de mejorar la productividad	22

Tema

Talento Humano en las Instituciones del departamento de Chontales

Subtema

Relación del Trabajo en Equipo y Productividad en las instituciones públicas.

DEDICATORIA

Como un sencillo gesto de reconocimiento o más que un agradecimiento dedicamos la presente investigación, en primer lugar:

A Dios: Ese ser grande y maravilloso que nos ha dado fortaleza en los momentos más difíciles, brindándonos sabiduría para entender cada error cometido y como superarlo, por ser esa mano que nos guía por el mejor camino.

A nuestra familia: por el apoyo económico y emocional, por ser las personas elementales en nuestra formación como individuos contribuyendo así de la mejor forma en la realización y logros de nuestras metas. Por este motivo nuestra mayor gratitud, el reconocimiento de este trabajo se lo debemos a ellos. Como también, la superación de muchos obstáculos. En especial yo (Axer González) este logro se lo dedico con amor y respeto a la memoria de mi mamá Verónica González.

A nuestra docente y tutor: Jenny del Socorro Villanueva; quien ha estado siempre al lado de nosotros brindándonos su apoyo, orientándonos con profesionalismo ético en la adquisición de conocimiento. Esa persona admirable y sincera que se ha ganado nuestro cariño.

A todos por igual dedicamos esta investigación agradeciendo sus comentarios, ideas, conocimientos y momentos de alegrías compartidos juntos, recordando que hoy, mañana y siempre estarán presente en nuestras mentes y que han sido parte del triunfo de este trabajo.

"Por cada sueño, se vive una gran historia que perdura en la mente, por lo que ha sido y por lo que será" ...

Mario Benedetti

AGRADECIMIENTO

Agradecemos:

A Dios: al creador de todo por permitirnos llegar hasta aquí, ya que sin el nada hubiera sido posible, por la iluminación y la fortaleza para comenzar este largo camino hacia nuestra meta.

A nuestra familia: por su enseñanza, amor y apoyo que fortalecen nuestras vidas; también por sus palabras llenas de sabiduría que nos impulsan a siempre luchar para superarnos y que seamos personas de provecho y por comprendernos en las noches de desvelos, Los más infinitos agradecimientos.

A nuestra docente: por siempre sacrificarse darnos más de su tiempo, por la paciencia dedicada en el transcurso de la investigación por esa personalidad humilde, por instruirnos y guiarnos cada instante que lo necesitamos y por ser y formar parte de nosotros.

A la Directora de INATEC: por habernos permitido realizar nuestra investigación en esta institución, por su apoyo, tiempo y por proporcionarnos información que nos permitió cumplir con el objetivo de nuestro trabajo.

A nuestros compañeros: que han formado parte de nosotros no solo como compañeros, si no como grandes amigos, hermanos con los que hemos compartido alegrías y tristezas, apoyos económicos y emocionales, trabajos y múltiples cosas, y con la mejor confianza de que todos podemos, y que tenemos la capacidad de triunfar que solo falta poner de nuestra parte.

Valoración del docente

Resumen

La tesis está enfocada en el talento humano de las instituciones del departamento de Chontales, conociendo de forma específica la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en las instituciones públicas. Esta investigación tiene como objetivo relacionar el trabajo en equipo y la productividad en las instituciones públicas. Se realiza porque el talento humano y el trabajo en equipo son temas de actualidad y de interés para las empresas e instituciones, para la realización de esta investigación se consideraron aspectos teóricos, metodológicos y prácticos. El desarrollo de este estudio se realizó tomando en cuenta los objetivos planteados para lo cual primeramente se contrarrestó la teoría de diferentes autores para conocer los aportes del trabajo en equipo y sus principales factores y de igual forma para distinguir los elementos de la productividad. Seguidamente se presenta la relación del trabajo en equipo y la productividad de INATEC donde se fundamenta teóricamente los antecedentes de la institución, decreto de la Ley creadora, generalidades de la población en estudio compuesta por 44 colaboradores de los cuales se tomó un muestreo por conveniencia de 12 colaboradores y para el análisis e interpretación de los resultados se utilizaron tablas de frecuencia y tablas cruzadas para relacionar las variables en estudio, así mismo, la técnica estadística chi cuadrado para someter a prueba la hipótesis. De manera general, se concluye que los principales factores del trabajo en equipo determinan el buen funcionamiento de una empresa, así mismo, que la mejor forma de medir la productividad de los colaboradores es a través de la eficiencia y la eficacia y finalmente, aunque se rechazan dos factores no es suficiente para rechazar la hipótesis nula la cual establece que el trabajo en equipo no influye en la productividad de los colaboradores.

I. Introducción

Hoy en día, el talento humano, representa el activo más importante que tiene una empresa puesto que, son las personas quienes a través de sus diferentes conocimientos, habilidades y destrezas aportan ventajas competitivas a la organización, permitiendo que esta se diferencie de la competencia. Por esta razón, es de suma importancia invertir en la mejora continua del capital humano de la empresa; debido a que son ellos quienes aseguran el logro de los objetivos organizacionales y, por ende, el éxito duradero de la empresa o institución.

Por lo tanto, las instituciones son organismos públicos creados para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social, fundamentales para el desarrollo de una sociedad, ya que procura ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos. Estas con un conjunto de complejas actividades, relaciones y símbolos, cumple con una función de interés público y posee un grado de especificidad y autonomía superior al de otras instituciones sociales las cuales dependen y reciben aportes del Estado.

Así mismo, las instituciones tienen intereses independientes de quienes la componen y se caracteriza por brindar servicios públicos, gratuitos, participativo y democráticos. Por tanto, un gobierno se ve como un conjunto de instituciones públicas organizadas, generadoras de reglas obligatorias, al tiempo que ofrecen servicios dentro de un área geográfica limitada.

En la actualidad el trabajo en equipo se considera como un factor determinante para alcanzar los objetivos organizacionales, debido a su alto nivel de productividad, éste se caracteriza por seguir un objetivo común, a la vez promover la cultura del trabajo, la coordinación, comunicación, información, los recursos y las herramientas disponibles, el compromiso que adoptan los colaboradores con la institución, el liderazgo, creatividad y sobre todo la productividad, logrando así la efectividad en el cumplimiento de las tareas.

Es evidente que la productividad es la clave para impulsar el crecimiento económico, a su vez, permite alcanzar las metas aún menor costo y tiempo, esta requiere de un análisis de los factores que están frenando el uso eficiente de los recursos; la productividad se enfoca en el logro de metas y transformación de sus ideas, se puede decir que la productividad es una combinación de eficiencia y eficacia del desempeño de los colaboradores. Considerando así a la eficiencia

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

como la capacidad de cumplir los objetivos organizacionales en un periodo de menor duración y la eficiencia enfocada en alcanzar las metas, a la vez que facilite un mejor control en los procesos aprovechando de esta manera los recursos al máximo. Por ende, un equipo efectivo es aquel que logra sus objetivos incurriendo en el menor costo y tiempo posible, siendo de esta forma más productivo.

El documento está estructurado primeramente por la introducción del tema y subtema de investigación; seguidamente se encuentra la justificación donde se explica la importancia de esta investigación y a quienes se beneficiará con el estudio realizado considerando aspectos, teóricos, metodológicos y prácticos. Posteriormente, se visualizan los objetivos, así como general y específicos, los cuales nos sirvieron de guía para orientar la realización de esta investigación. A continuación, el desarrollo del tema y subtema el cual se subdivide en los aportes del trabajo en equipo y sus principales factores, los elementos de productividad y la presentación de la relación del trabajo en equipo y la productividad de los colaboradores de Instituto Nacional Tecnológico (INATEC). Por último, se encuentran las conclusiones a las que se llegaron con esta investigación, las bibliografías consultadas y los anexos.

II. Justificación

El propósito de esta investigación es estudiar los recursos humanos también denominado talento humano en INATEC ya que, resulta fundamental puesto que estos son los pilares que sustentan las funciones y objetivos de las organizaciones por lo cual se debe hacer énfasis en estos elementos para brindarles la dirección correcta y la motivación suficiente para que su trabajo cumpla con las expectativas personales y laborales. Así mismo, con el fin de mejorar las relaciones entre los colaboradores y la organización.

Al mismo tiempo, esta investigación se realiza porque el talento humano y el trabajo en equipo son temas de actualidad que permiten ir mejorando las capacidades, habilidades y destrezas de los colaboradores, por tal razón existe la necesidad de profundizar acerca de esta temática que es de suma importancia para mejorar la productividad de los colaboradores de una organización y de esta forma ir perfeccionando el ámbito laboral, adquiriendo una visión más amplia del trabajo en equipo que se implementa en el Instituto Nacional Tecnológico del municipio de Juigalpa-Chontales.

Es evidente entonces, que esta investigación es muy importante ya que, permite contrarrestar las bases teóricas de diversos autores para la aplicación en las instituciones y de esta forma obtener una mejor precepción del contexto con respecto al trabajo en equipo en dicha institución.

Desde el punto de vista teórico, se hizo uso de las bases teóricas ya establecidas para demostrar si realmente el trabajo en equipo influye en la productividad de los colaboradores, dado que no se va a construir teoría, sino que se va a retomar la teoría ya existente.

Desde el punto de vista metodológico, el proceso de investigación sigue pasos ordenados y secuenciales, así como, técnicas de recolección de información lo que permitió obtener un panorama más amplio referente a la importancia del trabajo en equipo en la institución.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación brinda un juicio debidamente seleccionado que ayudará principalmente a la Dirección del Instituto Nacional Tecnológico para conocer el trabajo en equipo que desempeñan sus colaboradores, esto con la finalidad de fortalecer y aumentar la productividad de la institución.

De igual forma, a los estudiantes del departamento de Ciencias Económicas y Administrativas que deseen indagar sobre este tema, ya que, les servirá como medio de información.

Por último, esta indagación aporta una precepción amplia del trabajo en equipo, en la adquisición de conocimientos que podrán ser tomados como base para otras investigaciones relacionadas con el trabajo en equipo de los centros tecnológicos o de cualquier empresa u institución que lo requiera.

III. Objetivos

3.1.Objetivo General.

Relacionar el trabajo en equipo y la productividad en las instituciones públicas.

3.2.Objetivo Específico.

- ✓ Conocer teóricamente los aportes del trabajo en equipo y sus principales factores.
- ✓ Distinguir los elementos de la productividad.
- ✓ Presentar la relación del trabajo en equipo y productividad de los colaboradores del Instituto Nacional Tecnológico del Municipio de Juigalpa en el II semestre del año 2019.

IV. Desarrollo

4.1. Principales bases teóricas del trabajo en equipo

4.1.1. Definición de trabajo en equipo

Es evidente que trabajar en equipo es una sincronización de habilidades, conocimiento e ideas que facilitan alcanzar un propósito común.

Rodríguez (2011) define:

El trabajo en equipo es un grupo de personas con una perspectiva organizada y clara sobre sus metas; que trabaja de manera interdependiente, donde todos los miembros participan de forma activa y coordinada, que aportan sus cualidades y buscan el mejor desempeño posible para el bien del proyecto y el cumplimiento de sus metas comunes. (pág. 18)

Del mismo modo, el trabajo en equipo "es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general" (Fritz, 2019, pág. 2).

4.1.2. Importancia del trabajo en equipo

Actualmente, la interacción humana en los equipos de trabajos se considera indispensable para la generación de nuevas ideas, mejores soluciones y para la toma de decisiones.

El trabajo en equipo es primordial en cualquier empresa según Riquelme (2018) "es fundamental en el ámbito empresarial, ya que, se ha demostrado que se alcanzan mejores resultados, basados en la coordinación y cooperación, pues cada miembro aporta su pensamiento y conocimiento, lo que instaura soluciones a diferentes problemas" (pág. 1).

Sobre todo "el trabajo en equipo ha ganado importancia dentro de las empresas, donde poco a poco se ha vuelto una necesidad debido a la exigencia de calidad, eficacia y competitividad que la sociedad espera del sector empresarial" (Rodríguez, 2011, págs. 18-19).

4.1.3. Características del trabajo en equipo

Un equipo efectivo es algo más que un simple grupo de individuos cuya coordinación de esfuerzos es buena. Constituir un grupo de alto desempeño, o altamente efectivo, requiere algunas características que les permitan alcanzar resultados de excelencia.

Rodríguez (como se en citó Buchholz, 2011) el cual propone siete atributos para que un equipo sea considerado de alto desempeño o de gran eficiencia:

El liderazgo participativo que fomente la interdependencia entre los miembros, la responsabilidad compartida que permita a todos los individuos involucrarse en el mismo grado, una comunidad de propósito, es decir, los integrantes conocen cuál es su razón para pertenecer a ese equipo, la buena comunicación que permite un ambiente de confianza y aceptación, la mira en el futuro tanto en la meta final como en el proceso para alcanzar los propósitos, la concentración en las tareas que se acuerdan en las reuniones periódicas de planeación, seguimiento y evaluación; y la respuesta rápida y proactiva; es decir, capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades. (pág. 19)

4.1.4. Ventajas y Desventajas del trabajo en equipo

En la actualidad, el trabajo en equipo se ha convertido en una herramienta indispensable para que las empresas alcancen mayor productividad. Sin embargo, existen desventajas en este. A continuación, se aprecian las principales ventajas y desventajas del trabajo en equipo según el criterio de Ruiz, Gago, García y López (2012).

Tabla 1. Principales ventajas y desventajas del trabajo en equipo.

Ventajas	Desventajas
Permite valorar distintos puntos de vista a la hora de tomar decisiones, la solución de problemas es más creativa y los miembros tienen una mayor implicación en las decisiones tomadas.	Al principio, el trabajo es más lento al tener que coordinarse varias personas, se puede consumir mucho tiempo en reuniones discutiendo acciones y soluciones.
Se desarrolla respeto al tener que escuchar y aceptar las opiniones de los demás.	En ocasiones los miembros del equipo evitan decir lo que piensan por temor a ser rechazados por el resto del equipo.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.	Algunas personas pueden intentar usar el equipo para su beneficio personal.
Se realizan trabajos que no podría hacer una sola persona, surgiendo la sinergia.	Algunas personas se esconden en el grupo y no aportan nuevas ideas.
La motivación y la satisfacción de los trabajadores son mayor al hacer los trabajos de mayor envergadura.	Pueden existir presiones sobre miembros del equipo para que acepten determinadas soluciones.
Se fortalece el espíritu colectivo y el compromiso con la organización, mejorando el clima laboral.	Responsabilidad ambigua, pues queda diluida en el equipo.

Fuente: Ruiz et al 2012. Pág. 77

4.1.5. Técnicas para trabajar en equipo

Actualmente, muchas empresas e instituciones están optando por el trabajo en equipo, por tal razón es que este facilita la integración entre las personas para que ellas se complementen en conocimientos y habilidades. Seguidamente, se observan las técnicas para trabajar en equipo con sus características principales.

Tabla 2. Principales técnicas para trabajar en equipo.

Técnicas	Características Principales
<p>Tormenta de ideas o Brainstorming Se utiliza para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la creatividad • Buscar soluciones novedosas, originales e insólitas. 	<p>Al comenzar la sección el moderador expone el problema y las reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los miembros del equipo expresan durante un periodo entre 5 y 15 minutos, de la manera más libre posible, todas las ideas que se les ocurran. • No se valorará ni criticará ninguna idea hasta el final de la sesión, se apuntan en una pizarra todas las ideas para discutir y analizarlas posteriormente. <p>Unas ideas estimular a otras, incluso las sugerencias más inverosímiles alientan a los participantes a pensar lo insólito en vez de criticar las ideas de los demás. Las críticas se posponen, ya que lo más importante es la cantidad de ideas. Cuando a nadie se le ocurren más ideas, se procederá a realizar la evaluación de todas las anotaciones.</p> <p>Brainstorming escrito Los participantes escriben sobre una hoja de papel en blanco al menos cuatro ideas, sugerencias, soluciones, etc., sobre el problema planteado. A continuación, esa hoja se pasa a otra persona que, después de leer las ideas de los demás, escribe las suyas. El proceso continúa hasta que a nadie se le ocurre nada más.</p>

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

<p>Técnica del grupo nominal Se utiliza para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades para que los miembros sugieran soluciones. • Tomar decisiones democráticas 	<p>El coordinador formula un problema y se procede de la forma siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los Participantes se reúnen en grupo, pero antes de iniciar la discusión cada uno escribe por su cuenta sus ideas. 2. Cada participante expone al equipo una sola idea. 3. Cuando todas las ideas han sido expuestas, el grupo las discute y evalúa. 4. Cada miembro del grupo clasifica las ideas en silencio y de manera individual. <p>La decisión final se toma a partir de la idea que logre la clasificación global más alta.</p>
<p>Phillips 66 Se utiliza para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recoger muchas opiniones en poco tiempo. • Promover la participación de todos los individuos. 	<p>Se dividen al equipo en subgrupos de seis personas para que, durante seis minutos, discutan y cambien impresiones sobre un tema o un problema formulado por el moderador.</p> <p>El procedimiento es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada subgrupo se reúne en una sala diferente y designa a un coordinador. Cada uno de los integrantes expone su opinión durante un minuto. 2. Un secretario designado por el grupo anota las conclusiones y, al final, realiza un resumen con las conclusiones. 3. Se reúnen todos los subgrupos en la sala común, y un portavoz de cada grupo expone los resultados. 4. Se anota en la pizarra una síntesis de las ideas expresadas y se realiza un resumen general. <p>Si queda algún punto por tratar, se vuelve a realizar el proceso hasta que se han tratado todos los aspectos.</p>
<p>Estudio de casos Se utiliza para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar los conocimientos teóricos a situaciones reales. 	<p>Consiste en la investigación, análisis y búsqueda de soluciones a un caso o situación real.</p> <p>Es conveniente que se entregue por escrito de la forma más detallada y completa posible.</p> <p>Los participantes estudian individualmente el caso y, posteriormente, discuten en grupo las posibles soluciones.</p> <p>Finalmente, el grupo debe extraer las conclusiones más realistas que puedan ser aplicadas al caso analizado o a situaciones análogas.</p>
<p>Diálogos simultáneos o «cuchicheo» Se utiliza para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtener la opinión de todo el grupo. • Permitir la interacción de todos los miembros 	<p>El coordinador planteará un tema o un problema, sobre el cual realizará una pregunta muy concisa. Cada participante dialogará, en voz baja, con la persona que tenga a su lado, durante dos o tres minutos.</p> <p>Uno de los miembros de la pareja trasladará la conclusión al coordinador.</p> <p>Tomando como base el análisis de las respuestas de todas las parejas, se extraerá una conclusión y se tomará la decisión final.</p>
<p>Dramatización o role playing</p>	<p>A partir de un guion sobre un problema concreto, se elige a los participantes que interpretarán un papel durante un cierto tiempo, de 5 a 15 minutos.</p>

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

<p>Se utiliza para:</p> <ul style="list-style-type: none">Hacer que los miembros del equipo se pongan en el lugar de quien vive una situación real.	<p>Habrá un director que coordine la acci3n y la cortar� cuando crea que ya hay suficientes datos para la discusi3n.</p> <p>Después de la representaci3n, los intérpretes comentarán lo que sintieron al interpretar el papel. Posteriormente, el grupo comenta sus impresiones, propone otras formas de abordar el problema, sugiere distintas reacciones, etc.</p> <p>La etapa de la discusi3n es la más importante, puesto que la representaci3n solo es un medio para motivar e introducir al equipo en una situaci3n «real».</p>
---	---

Fuente: Ruiz, et al. 2012 (pág. 87).

4.2.Principales factores del trabajo en equipo

4.2.1. Cultura de trabajo en equipo

4.2.1.1.Definici3n

El establecimiento de una cultura organizacional adecuada resulta necesario para cualquier empresa ya que, de esta manera los colaboradores desarrollan una conexi3n que lleva al éxito a la organizaci3n.

Segun la apreciaci3n, de Ros (2006) "la cultura organizativa es un conjunto de creencias básicas inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo, a medida que aprende a enfrentarse con su necesidad de adaptaci3n externa al entorno y lograr la integraci3n interna" (pág. 48).

Otro enfoque, sobre la cultura de trabajo en equipo es el presentado por Rodríguez (2006) quien cita a Shein el cual define la cultura como:

Las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una organizaci3n. Estas presunciones operan de forma inconsistente y definen la visi3n que la empresa tiene de sí misma y de su entorno. Estas presunciones y creencias son respuestas que el grupo ha aprendido ante sus problemas de subsistencia en el medio externo y ante sus problemas de integraci3n interna. (pág. 266)

4.2.1.2.Características de la cultura de una organizaci3n

Garz3n (2005) menciona siete características que revelan la esencia de la cultura de una organizaci3n:

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tolerancia al riesgo, es el grado en que se alientan para ser innovador, agresivo y correr riesgo moderado; el apoyo, hace referencia al impulso de los directivos en las actividades emprendedoras; la identidad, es la relación entre el sentido de pertinencia y compromiso con la organización; autonomía individual, incluye la responsabilidad, libertad para ejercer la iniciativa y control sobre las decisiones que se tomen; estructura, tiene relación con la flexibilidad vinculada a la descentralización; desempeño y premios, como se indican son las remuneraciones y recompensas al reconocimiento personal; tolerancia al conflicto, es especial el trabajo en equipo interdisciplinario. (pág. 152)

4.2.1.3. Funciones de la cultura en la organización

La cultura cumple varias funciones en el seno de una organización: en primer lugar, cumple la función de definir los límites; es decir, establece distinciones entre una organización y las otras. Segundo, transmite un sentido de identidad a sus miembros. Tercero, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses egoístas de los individuos. Cuarto, incrementa la estabilidad del sistema social. Por último, es un mecanismo que controla y da sentido a todo, guiando y modelando las actitudes y el comportamiento. (Robbins, 2004, pág. 528)

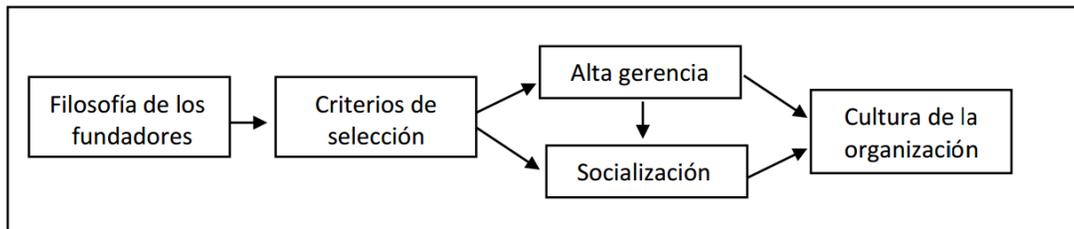
4.2.1.4. Formación de la cultura en la organización

Según Robbins (2004) la cultura procede:

De la filosofía del fundador, la cual, a su vez, ejerce una influencia fuerte en los criterios de contratación. Los actos de los directivos actuales fijan el ambiente general de que el comportamiento es aceptable y cual no lo es. Cómo se socialicen los empleados depende tanto del grado en que sus valores se hacen corresponder con los de la organización en el proceso de selección como de los métodos de socialización preferidos por la administración. (pág. 535)

Existen cinco elementos claves para la formación de la cultura organizacional, las cuales se muestran en la ilustración 1.

Ilustración 1. Elementos claves para la formación de la cultura en la organización



Fuente: Robbins (2004) pág.537

4.2.2. Coordinación

4.2.2.1. Definición

Coordinar es establecer una sincronización de los esfuerzos de una empresa para lograr un objeto de manera que facilite el buen funcionamiento y procure el éxito de las actividades de cada área de la empresa. Pues, de esta función depende que una institución logre la eficacia en sus procesos y/o tareas.

Benavides (2004) explica que:

Coordinar es el arreglo ordenado del esfuerzo de un grupo para propiciar unidad de acción en la consecución de un propósito común. De otra forma, es un propósito para establecer mecanismos a fin de integrar las actividades de los departamentos en un todo congruente y vigilar la eficacia de dicha integración. (pág. 140)

4.2.2.2. Importancia

Para Hernández (2010) la coordinación:

Tiene lugar cuando los individuos ven como sus labores contribuyen a los objetivos predominantes de la empresa. Así mismo, la coordinación ha sido considerada como el proceso más trascendente de la empresa, ya que, permite evaluar el grado de integración de sus miembros en el espíritu de equipos. Al mismo tiempo, la coordinación ha sido conceptualizada como el aspecto importante que debe lograr toda empresa o institución. (s. pág.)

4.2.2.3. Principios de Coordinación

Según Hernández (2010) cita a Mary Parker, quien postuló cuatro principios fundamentales para alcanzar un esfuerzo sincronizado y con ellos dio una de las mayores contribuciones que han ofrecido en este importante campo (s. pág.).

A continuación, en la ilustración 2 se reflejan los principios de coordinación según la apreciación de Mary Parker.

Ilustración 2. Principios de coordinación

1. Principio de contacto directo: establece que la coordinación debe lograrse a través de las relaciones colaterales u horizontales.

2. Principio de la coordinación en las labores de la política y planificación: establece la convivencia de lograr una armonización formal de criterios y de esfuerzos desde las etapas primarias.

3. El Principio de reciprocidad: la coordinación es la resultante de interrelacionar esfuerzos, y no un producto aislado

4. Principio de la coordinación como proceso ininterrumpido: reconoce el dinamismo que tiene toda la organización.

Fuente: Elaboración propia con datos de Hernández (2010).

4.2.3. Comunicación

4.2.3.1. Definición

La comunicación es el proceso mediante el cual se produce un intercambio de información, opiniones, experiencias, sentimientos, entre dos o más personas a través de un medio.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Según Robbins & Coulter (2005) la comunicación consiste:

En la transferencia y la comprensión de significados. Lo primero que debemos observar en esta definición es el énfasis en la transferencia de significado. Esto quiere decir que, si no se ha transmitido información o ideas, la comunicación no se ha llevado a cabo. (pág. 364)

La comunicación “es un puente entre el objetivo, la creación de los estándares de desempeño y el logro de los trabajadores” (Montana , 2004, pág. 364).

4.2.3.2. Importancia de una comunicación efectiva

La comunicación, como cualquier actividad intelectual, se puede perfeccionar enfrentando los retos que se presentan. Stoner, Freeman, & Gilbert (2006) afirma:

Esto significa, que, en cierto sentido, la comunicación efectiva es importante ya que representa la hebra común para los procesos administrativos de la planificación, la organización, la dirección y el control, además, permite a los gerentes aprovechar la amplia gama de talentos que tiene la empresa. (pág. 574)

4.2.3.3. Tipos de Comunicación en las Organizaciones

Según Ivancevich, Konopaske, & Matteson, (2006) Las organizaciones deben de prever la comunicación en cuatro dimensiones:

Refieren que la comunicación descendente la transmiten quienes ocupan lugares superiores en la jerarquía a los niveles inferiores, en cambio, la comunicación ascendente se lleva desde los niveles inferiores a los niveles superiores de la organización, mientras que, la comunicación horizontal se transmite entre las funciones de la organización y la comunicación diagonal atraviesa funciones y niveles de la organización. Además, las comunicaciones descendente, ascendente, horizontal y diagonal pueden ser orales o escritas, o pueden ser formales o informales en cuanto a su estilo o patrón. (págs. 426-427)

4.2.4. Información

4.2.4.1. Definición

La información es un recurso constituido por datos ordenados que sirven para construir un mensaje otorgando así significado o sentido a la realidad. Así lo afirma Chiavenato (2006), en su libro *Introducción a la teoría general de la administración* que la información:

Es el conjunto de datos con un significado, o sea, que reduce la incertidumbre o que aumenta el conocimiento de algo. En verdad, la información es un mensaje con significado en un determinado contexto, disponible para el uso inmediato y que proporciona orientación a las acciones por el hecho de reducir el margen de incertidumbre con respecto a nuestras decisiones. (pág. 365)

4.2.4.2. Importancia

La información es muy necesaria al momento de realizar las tareas y/o actividades en una organización pues necesitamos el conocimiento de una determinada información, además, resulta ser un recurso clave para tomar decisiones.

La información es de vital importancia para el proceso administrativo que lo define como el proceso que se sigue para convertir información en acción a través de la toma de decisiones (Benavides, 2004, pág. 314).

Así mismo, una empresa se vuelve más competitiva cuando sabe explotar la información de su entorno.

4.2.5. Recursos

4.2.5.1. Definición

Los recursos "son el conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa" (Muñoz , 2012, pág. 2).

Así mismo, Chiavenato (2007) en su libro de administración de recursos humanos asevera que:

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos, esto es los bienes o servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales. Pueden verse como los insumos necesarios para obtener el producto final o servicio prestado por la organización. (pág. 94)

4.2.5.2. Tipos de recursos organizacionales

Según Thompson, Strickland, Janes, Sutton, Peteraf y Gambie (2018) una forma útil de identificar los recursos de una organización es observarlos y agruparlos en distintas categorías. (págs. 117-118)

Como se muestra en la tabla 3, en un sentido más amplio, los recursos se pueden clasificar en dos categorías: recursos tangibles y recursos intangibles.

Tabla 3. Tipos de recursos organizacionales

Recursos tangibles
• Recursos físicos: la propiedad o los derechos de accesos a recursos naturales (como depósitos minerales), plantas de manufactura con tecnología avanzada, equipo y/o instalaciones de distribución; tierra y propiedades inmuebles.
• Recursos financieros: efectivo y equivalentes de efectivos, valores de fácil realización, otros activos financieros como la capacidad de la empresa de obtener créditos.
• Activos tecnológicos: patentes, derecho de autor y secretos comerciales, tecnología de producción, el acervo de otras tecnologías, procesos tecnológicos y bases de datos.
• Recursos organizacionales: sistema de IT y de comunicación
Recursos intangibles
• Recursos humanos y capital intelectual: la experiencia, el aprendizaje acumulado y el conocimiento tácito de los empleados; la educación, el capital intelectual y las destrezas de los equipos especializados y grupos de trabajos.
• Marcas, imágenes y activos de reputación: nombres de marcas, marcas registradas, imágenes de productos, lealtad del cliente.
• Relaciones: alianzas estratégicas y alianzas en proyectos conjuntos que permiten el acceso a tecnologías, conocimientos especializados o mercados geográficos.
• Cultura Organizacional y sistemas de incentivos: normas de conducta, principios de negocio y creencias arraigadas dentro de la organización, el apego de los empleados a los ideales de la organización; el sistema de compensaciones y el nivel de motivación de los empleados.

Fuente: Thompson, et. al (2018) pag. 117- 118

4.2.6. Herramientas

4.2.6.1. Definición

Las herramientas de trabajo son aplicaciones que ofrecen varios instrumentos para el trabajo en equipo, de las cuales encontramos una amplia variedad; desde equipos tecnológicos hasta materiales de apoyos. (Bravo, 2007, pág.40)

4.2.6.2. Importancia

Según Pozner & Ravela (2000) las herramientas para trabajar en equipo representan:

Vital importancia para la realización de las tareas y deberes de los colaboradores en la empresa, ya que, estas permiten que se obtenga un mejor desempeño por parte de los colaboradores, así mismo, orientar al colaborador para la ejecución de actividades organizacionales. (pág. 17)

4.2.6.3. Clasificación

Bravo (2007) Clasifica las herramientas que se requieren para trabajar en equipo en dos grupos: "herramientas sincrónicas, es decir, aquellas que requieren que los usuarios se conecten al mismo tiempo; y la asincrónica, a las que los usuarios acceden cuando lo desean, sin necesidad de estar presente todos a un tiempo". (pág. 40)

4.2.7. Compromiso

4.2.7.1. Definición

El compromiso organizacional según Robbins & Coulter (2005) "es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus objetivos, y desea mantener su membresía en la organización" (pág. 346).

Navarro, Garcia & Casiano (como se citó en Davis y Newstrom, 2003) definen el compromiso organizacional como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella" (pág. 52).

4.2.7.2. Importancia

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo según Pozner & Ravela (2000) "al comprometernos ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante las tareas encomendadas, teniendo en cuenta que conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que esta conllevan" (pág. 17).

4.2.7.3. Componentes

Existen tres dimensiones del compromiso organizacional estos son: compromiso afectivo, continuidad y normativo. El primer componente que el compromiso afectivo, es decir, la adquirido emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente. El compromiso de continuidad es el segundo componente, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo, finalmente, el compromiso normativo, o deber moral que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.). (Rodríguez et al. , 2004, pág. 139)

4.2.8. Liderazgo

4.2.8.1. Definición

Es importante destacar, que el liderazgo es uno de los elementos que buscan todas las empresas en sus colaboradores ya que, a través de este se busca influir en un grupo de personas con el fin de orientar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos.

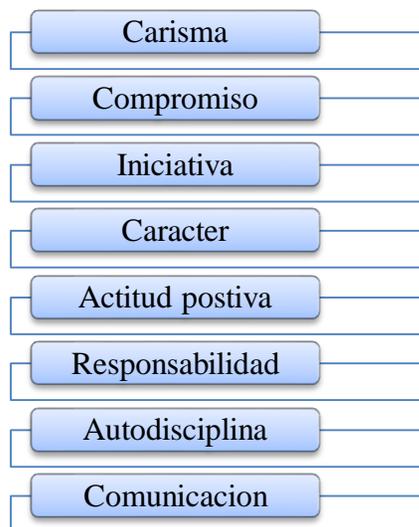
El liderazgo según Ruiz et. al (2012) "deriva de valores personales como la energía, la constancia, la responsabilidad; o también por sus conocimientos profesionales, por los cuales es admirado y respetado" (pág. 82).

En cambio Ramírez (2009) establece que el “ser líder es una característica que se manifiesta en las competencias para dar órdenes e instrucciones, asignar tareas y supervisar el trabajo y lograr aceptación y entusiasmo en los subalternos” (pág. 232).

4.2.8.2. Características de un líder

Existen 21 características que debe de poseer todo líder. En la ilustración 4 se muestran las principales según la apreciación de Maxwell (2000).

Ilustración 4. Principales características de un líder



Fuente: Elaboración propia con datos de Maxwell (2000), pág. 2

4.2.9. Creatividad

4.2.9.1. Definición

Según Robbins (2004) la creatividad se define como:

La facultad de innovar y brindar soluciones novedosas a los problemas que se presenten, así como a iniciar y adaptarse al cambio; además incluye la opción de repensar las posiciones en Juego, como respuesta a exigencias cambiantes que se presenten en la empresa o en algunos de sus departamentos. (pág. 133)

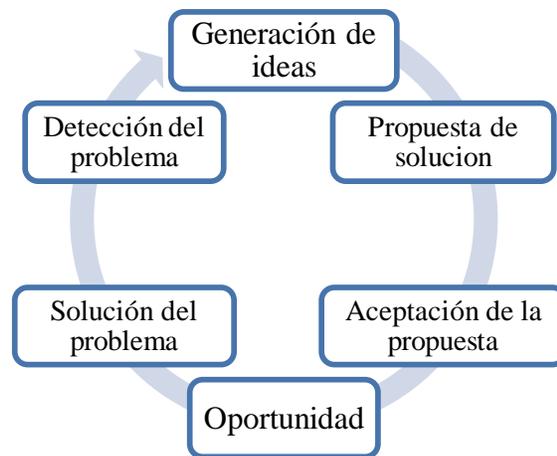
Al mismo tiempo, la creatividad es un estilo que adopta cada persona de actuar y pensar. Según el criterio de Rubiales (2018) "es considerada una forma de solucionar problemas, mediante intuiciones o una combinación de ideas muy diferentes de conocimientos". (Pág. 213)

4.2.9.2. Proceso para incrementar la creatividad

Hoy en día, el proceso creativo es una excelente herramienta para buscar soluciones a los problemas cotidianos o específicos.

Programa interreg sudoe (s.f) refiere que la generación de ideas y su utilización en forma de innovación, sigue un proceso cuyo análisis y aplicación facilita la solución de problemas y la formulación de estrategias de cambio que nos permita adaptarnos a una nueva situación. El proceso creativo sigue un esquema sencillo que comprende las siguientes fases:

Ilustración 5. Proceso creativo



Fuente: Programa interreg sudoe (pág. 8)

4.3. Elementos de la productividad

4.3.1. Productividad

4.3.1.1. Definición

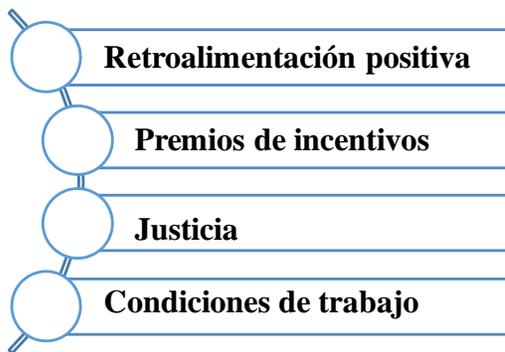
Robbins (2004) señala claramente que: "una organización es productiva si consigue sus metas y, al hacerlo, transforma sus insumos en productos al menor costo. De esta manera la productividad abarca una preocupación por la eficacia y eficiencia" (pág. 23).

Así mismo, otro aporte es el manifestado por Drucker, (2008) en el cual señala que la productividad es el "equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo" (pág. 5).

4.3.1.2. Formas de mejorar la productividad en el trabajo

El nivel de productividad dentro de una empresa a menudo refleja la capacidad de un gerente para motivar y desafiar a los empleados. En la ilustración 8 se observan las formas de mejorar la productividad organizacional según la apreciación de Tucker (2018).

Ilustración 6. Formas de mejorar la productividad



Fuente: Elaboración propia con datos de Tucker (2018) pág. 1.

4.3.1.3. Forma de medir la productividad

Productividad Laboral

La productividad laboral es la relación mensurable entre una producción dada y el conjunto de factores empleados.

Peréz (2015) asevera “La productividad laboral está asociada a la hora trabajada y puede ser definida como el alza o baja en los niveles de rendimiento, según el trabajo requerido para la elaboración o prestación de bienes o servicios, como producto final” (pág. 51).

Por esta razón, una empresa puede medir la mejora de su proceso productivo a través de una fórmula matemática, para la cual se toma en cuenta la cantidad de productos o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.

$$\text{Productividad} = (\text{Productos o Servicios Producidos}) / (\text{Recursos Utilizados})$$

Productividad Humana

Chiavenato (2007) afirma que:

En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo humano es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla. La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos es la causa de los pobres resultados de las técnicas de productividad de la mano de obra directa. (pág. 279)

Marvel, Rodríguez & Núñez (2011) aseveran que la productividad humana es la combinación entre los resultados alcanzados y los recursos invertidos. Es decir, es la relación entre la eficiencia y la eficacia.

Las cuales se definen a continuación.

4.3.1.4. Eficiencia

La eficiencia según Cardona (2005) "es el logro de las metas propuestas con menor costo, el menor esfuerzo y el mínimo rendimiento" (pág.60).

Otro aporte es el establecido por Chase & Jabobs (2014) "eficiencia es algo con el costo mas bajo posible" (pág. 11).

4.3.1.5. Eficacia

La eficacia sería según Ramos (2004) "la relación entre los objetivos previstos y los alcanzables" (pág. 16).

"Hacer las cosas correctas para crear el mayor valor para una compañía" (Chase & Jabobs , 2014, pág. 11).

4.4. Presentación de la relación del trabajo en equipo y productividad en INATEC

4.4.1. Antecedentes de la Institución

El Instituto Nacional Tecnológico "Josefa Toledo de Aguerri" está ubicado de gasolinera Puma 100 vrs al este en la ciudad de Juigalpa cabecera departamental de Chontales. Su origen se remonta en el año 1977, inicialmente fue un proyecto del Ministerio de Educación para impulsar la Educación Técnica a nivel medio.

Posteriormente, en 1986 fueron aprobados los planes y programas de estudios específicos de la formación técnica dándole así una estructura propia al INTAE para funcionar como centro técnico independiente. En 1991, por decreto presidencial 3-91 el INTAE pasa a ser regido por el Instituto Nacional Tecnológico INATEC con independencia y proyección propia, pero continua en el mismo instituto por no contar con instalaciones propias.

Después de haber sido aprobada la solicitud para la adjudicación de un local en 1993, en Agosto del mismo año la Presidente de la Republica Doña Violeta Barrios de Chamorro extiende la orden de poder ocupar el local solicitado, y en 1994 hasta entonces, el INTAE "Josefa Toledo de Aguerri" se traslada a su propio local asignado por la Presidente de la Republica, lugar donde actualmente funciona.

En el año 2015, el Instituto Nacional Tecnológico para la administración y la economía pasa por la transformación curricular adoptando el nombre de Tecnológico Nacional "Josefa Toledo de Aguerri". (INATEC, 2015, pág. 2)

4.4.2. Decreto de la Ley creadora de la Institución

El 13 de septiembre de 1994 fue aprobada la Ley Orgánica del Instituto Nacional Tecnológico bajo el decreto No. 40-94, la presente Ley constituye un importante factor dentro de los planes de desarrollo social del fortalecimiento institucional se requiere dotarlo del marco orgánico adecuado al mejor cumplimiento de sus fines y objetivos.

Al mismo tiempo, tiene como objetivo definir políticas nacionales de formación profesional ya sea, educación técnica o capacitación profesional, así mismo, administrar, organizar, planificar,

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

ejecutar, controlar y evaluar las actividades del subsistema de Formación Profesional, además, desarrollar la formación profesional en relación directa con los requerimientos de los sectores económicos nacionales y los intereses individuales de las personas.

4.4.3. Generalidades de la población en estudio

La población en estudio de esta investigación está compuesta por 44 colaboradores que están distribuidos en las diferentes áreas de esta institución, de los cuales se tomó un muestreo por conveniencia de 12 colaboradores el cual representa al 27% de la población en estudio, producto de que estos fueron los únicos que tuvieron disponibilidad, motivación, tiempo, interés e iniciativa para realizar el llenado del instrumento.

4.4.4. Análisis e interpretación de los resultados

Para demostrar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad se realizó la técnica del estadístico Chi cuadrado.

Bajo los siguientes parámetros:

$P < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula

$P > 0.05$ se acepta la hipótesis nula

Ho. El trabajo en equipo no influye en la productividad de los colaboradores

H1. El trabajo en equipo influye en la productividad de los colaboradores.

4.4.4.1. Tablas de frecuencia

Tabla 4. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 25	1	8.3
26 a 30	1	8.3
31 a 35	4	33.3
36 a mas	6	50.0
Total	12	100.0

El mayor rango de edad de los colaboradores de la institución está comprendido entre las edades de 36 años a más, con porcentaje del 50% equivalente a 6 colaboradores.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 5. Área en la que se desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativos	8	66.7
Docentes	4	33.3
Total	12	100.0

En lo que respecta, al área en que se desempeñan los colaboradores, el 66.67% de los encuestados corresponden a 8 de los colaboradores que pertenecen al área administrativa, y el otro 33.3% equivalente a 4 colaboradores pertenecen al área docente.

Tabla 6. Te gusta trabajar en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	4	33.3
Siempre	8	66.7
Total	12	100.0

Mientras tanto, el 100% de los colaboradores expreso que siempre y casi siempre les gusta trabajar en equipo.

4.4.4.2. Tablas cruzadas

Tabla 7. Te integras fácilmente al trabajo en equipo*Al momento de trabajar en equipo son eficaces

		Al momento de trabajar en equipo son eficaces			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Te integras fácilmente al trabajo en equipo	Algunas veces	1	0	0	1
	Casi siempre	0	1	1	2
	Siempre	3	3	3	9
Total		4	4	4	12

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

El 91.67% de los colaboradores siempre y casi siempre se integran fácilmente al trabajo en equipo y solo una pequeña parte (8.33%) algunas veces. En cambio, el 66.67% siempre y casi siempre son eficaces al momento de trabajar en equipo y el 33.33% algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.000 ^a	4	.558
Razón de verosimilitud	3.819	4	.431
Asociación lineal por lineal	.295	1	.587
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.558; lo cual refleja que $P > 0.05$, como la significancia es mayor que 0.05 se acepta la H_0 .

Tabla 8. Usted considera, que la cultura de trabajo en equipo incrementa la estabilidad de la institución*Al momento de trabajar en equipo son eficaces

		Al momento de trabajar en equipo son eficaces			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Usted considera, que la cultura de trabajo en equipo incrementa la estabilidad de la institución	Muy pocas veces	0	0	1	1
	Casi siempre	1	2	0	3
	Siempre	3	2	3	8
Total		4	4	4	12

Es notorio, que el 91.67% siempre y casi siempre considera que la cultura del trabajo en equipo para incrementar la estabilidad de la institución y el 8.33% muy pocas veces lo consideran de esta forma, sin embargo, el 66.67% siempre y casi siempre son eficientes y el 33.33% algunas veces.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.250 ^a	4	.373
Razón de verosimilitud	5.232	4	.264
Asociación lineal por lineal	.611	1	.434
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.373; lo indica que $P > 0.05$ lo cual indica que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 9. La cultura de trabajo en equipo le facilita el compromiso personal*Al momento de trabajar en equipo son eficaces

	Al momento de trabajar en equipo son eficaces			Total	
	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
La cultura de trabajo en equipo le facilita el compromiso personal	Casi siempre Siempre	4 0	1 3	1 3	6 6
Total		4	4	4	12

Es evidente, que la cultura de trabajo en equipo al 100% de los colaboradores siempre y casi siempre les facilita el compromiso personal. No obstante, el 66.67% siempre y casi siempre logran los resultados deseados y el otro 33% solo algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.000 ^a	2	.050
Razón de verosimilitud	7.638	2	.022
Asociación lineal por lineal	4.125	1	.042
N de casos válidos	12		

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

El resultado de la asintótica es de 0.050; según Jiménez, 2010 esto indica que cuando $P \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula. (pág. 133)

Tabla 10. Considera que los objetivos son una forma de fomentar la cultura del trabajo en equipo *Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados

	Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados			Total	
	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
Considera que los objetivos son una forma de fomentar la cultura del trabajo en equipo	Casi siempre Siempre	1 1	0 4	3 3	4 8
Total		2	4	6	12

El 100% de los colaboradores manifiesta que siempre y casi siempre los objetivos fomentan la cultura de trabajo en equipo. Mientras, que el 83.33% siempre y casi siempre alcanzan el logro de los objetivos deseados y el 16.67% restante algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.000 ^a	2	.223
Razón de verosimilitud	4.186	2	.123
Asociación lineal por lineal	.275	1	.600
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.223; lo cual muestra que $P > 0.05$ como la significancia es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 11. Existe intercambio de esfuerzos para lograr los objetivos institucionales*Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución

		Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Existe intercambio de esfuerzos para lograr los objetivos institucionales	Algunas veces	1	1	1	3
	Casi siempre	1	1	2	4
	Siempre	0	2	3	5
	Total	2	4	6	12

El 75% de los colaboradores siempre y casi siempre intercambian esfuerzos para encaminar todos los actos al logro de lo esperado y el 25% considera que no existe este intercambio algunas veces. Por otra parte, el 83.33% de estos siempre y casi siempre consideran que hay retroalimentación productiva en los cuales se observan sus aciertos, errores y comportamientos, en cambio, el 16.67% considera que solo algunas veces se realiza.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.917 ^a	4	.751
Razón de verosimilitud	2.634	4	.621
Asociación lineal por lineal	1.172	1	.279
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.751; por lo cual se observa que $P > 0.05$, debido a que el nivel de significancia es mayor que 0.05 se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 12. Considera que la coordinación puede lograrse a través de las relaciones horizontales
*Al momento de trabajar en equipo son eficaces

		Al momento de trabajar en equipo son eficaces			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Considera que la coordinación puede lograrse a través de las relaciones horizontales	Algunas veces	0	0	1	1
	Casi siempre	0	3	0	3
	Siempre	4	1	3	8
Total		4	4	4	2

El 91.67% de los encuestados siempre y casi siempre se coordinan en un nivel laboral similar y el 8.33% respondió que esto solo sucede algunas veces. Por lo contrario, el 66.67% siempre y casi siempre adquieren habilidades y competencias que permitan un eficaz trabajo en equipo evitando el individualismo y el 33.33% dicen lograrlo algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.750 ^a	4	.045
Razón de verosimilitud	10.778	4	.029
Asociación lineal por lineal	1.119	1	.290
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.045; lo cual refleja que $P < 0.05$, como la significancia en este caso es menor que 0.05 se rechaza la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 13. Intercambian ideas para la toma de decisiones de forma conjunta*Al momento trabajar en equipo son eficaces

	Al momento de trabajar en equipo son eficaces			Total
	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Intercambian ideas para la toma de decisiones de forma conjunta	Algunas veces	0	0	1
	Casi siempre	2	3	5
	Siempre	1	1	4
Total		4	4	4
				12

El 91.67% de los colaboradores intercambian ideas para la toma de decisiones de forma conjunta y en menor escala un 8.33% algunas veces. Sin embargo, el 66.67% siempre y casi siempre son eficaces cuando trabajan en equipo y el 33.33% consideran que algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.800 ^a	4	.099
Razón de verosimilitud	9.226	4	.056
Asociación lineal por lineal	4.475	1	.034
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.099; por lo que se observa que $P > 0.05$ por tanto se se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 14. Logra una armonía formal de criterios y esfuerzos*Al momento de trabajar en equipo son eficaces

		Al momento de trabajar en equipo son eficaces			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Logra una armonía formal de criterios y esfuerzos	Algunas veces	2	0	0	2
	Casi siempre	1	3	1	5
	Siempre	1	1	3	5
Total		4	4	4	12

El 83.33% de los colaboradores siempre y casi siempre logran una armonía formal de criterios y esfuerzos y solo el 16.67% considera que algunas veces. En cambio, el 66.67% de los colaboradores siempre y casi siempre son eficaces cuando trabajan en equipo el otro 33.33% considera que algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.200 ^a	4	.126
Razón de verosimilitud	7.361	4	.118
Asociación lineal por lineal	3.520	1	.061
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.126; lo cual señala que $P > 0.05$, como la significancia es mayor a 0.05 se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 15. El equipo de trabajo realiza ajustes de coordinación para lograr la armonía colectiva
*Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución

		Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
El equipo de trabajo realiza ajustes de coordinación para lograr la armonía colectiva	Algunas veces	1	1	0	2
	Casi siempre	0	1	2	3
	Siempre	1	2	4	7
	Total	2	4	6	12

El 83.33% equivalente a 10 colaboradores siempre y casi siempre realizan ajustes de coordinación para trabajar en equipo, el 16.67% que representa a 2 colaboradores algunas veces se coordinan para lograr la armonía colectiva.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.310 ^a	4	.507
Razón de verosimilitud	4.302	4	.367
Asociación lineal por lineal	1.299	1	.254
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.507; lo cual refleja que $P > 0.05$, teniendo este un nivel de significancia mayor que 0.05 se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 16. La comunicación le permite una buena planificación, organización, dirección y control del trabajo en equipo*Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados

		Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
La comunicación le permite una buena planificación, organización, dirección y control del trabajo en equipo	Casi siempre Siempre	0	1	0	1
		2	3	6	11
Total		2	4	6	12

El 100% de los colaboradores encuestados aseguran que siempre y casi siempre la comunicación, organización, dirección y control del trabajo en equipo. Sin embargo, el 83.33% que representa a 10 colaboradores aseguran que siempre y casi siempre alcanzan el logro de los objetivos deseados y solo una pequeña parte que representa al 16.67% afirman que algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.182 ^a	2	.336
Razón de verosimilitud	2.385	2	.303
Asociación lineal por lineal	.200	1	.655
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.336; lo cual demuestra que $P > 0.05$, como la significancia es mayor que 0.05 se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 17. Considera usted que la comunicación sirve como un medio para expresar los sentimientos y satisfacer necesidades sociales* Al momento de trabajar en equipo son eficaces

		Al momento de trabajar en equipo son eficaces			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Considera usted que la comunicación sirve como un medio para expresar los sentimientos y satisfacer necesidades sociales	Algunas veces	1	0	0	1
	Casi siempre	0	1	0	1
	Siempre	3	3	4	10
Total		4	4	4	12

El 91.67% equivalente a 11 de los colaboradores encuestados siempre y casi siempre consideran la comunicación como un medio para expresar los sentimientos y satisfacer las necesidades y solo el 8.33% que representa a 1 colaborador contestaron que algunas veces. En cambio, 66.67% siempre y casi siempre al momento de trabajar en equipo son eficaces y el 33.33% solo algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.200 ^a	4	.380
Razón de verosimilitud	4.589	4	.332
Asociación lineal por lineal	1.294	1	.255
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.380; lo cual determina que $P > 0.05$, debido a que el nivel de significancia es mayor se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 18. La información que recibe es útil para el desarrollo de las tareas y/o actividades
*Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados

		Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
La información que recibe es útil para el desarrollo de las tareas y/o actividades	Algunas veces	0	1	0	1
	Casi siempre	0	3	1	4
	Siempre	2	0	5	7
Total		2	4	6	12

Respecto a la tabla anterior, se puede observar que 11 colaboradores que representan el 91.67% siempre y casi siempre la información les es útil para desarrollar las tareas o actividades, así mismo, 83.33% que equivale a 10 colaboradores siempre y casi siempre alcanzan los objetivos deseados y el 16.67% que representa a 2 colaboradores contestaron que algunas veces logran alcanzar los objetivos.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.821 ^a	4	.066
Razón de verosimilitud	11.399	4	.022
Asociación lineal por lineal	.330	1	.566
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.066; lo cual evidencia que $P > 0.05$ por lo tanto se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 19. Considera la información un recurso útil para la toma de decisiones en el equipo de trabajo *Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados

	Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados			Total
	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Considera la información un recurso útil para la toma de decisiones en el equipo de trabajo	0	1	0	1
	2	3	6	11
Total	2	4	6	12

Los resultados de la tabla anterior arrojan que el 100% de los colaboradores siempre y casi siempre la información que reciben es útil para la toma de decisiones, en cambio, el 83.33% expresan que siempre y casi siempre logran alcanzar los objetivos deseados y el 16.67% algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.182 ^a	2	.336
Razón de verosimilitud	2.385	2	.303
Asociación lineal por lineal	.200	1	.655
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.336; lo cual refleja que $P > 0.05$, como el nivel de significancia es mayor a 0.05 se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 20. Los recursos financieros están disponibles para los compromisos que adquiere el equipo de trabajo* Considera que trabajando en equipo alcanzan los objetivos con la menor cantidad de recursos y con el menor costo

		Considera que trabajando en equipo alcanzan los objetivos con la menor cantidad de recursos y con el menor costo		Total
		Casi siempre	Siempre	
Los recursos financieros están disponibles para los compromisos que adquiere el equipo de trabajo	Algunas veces	1	3	4
	Casi siempre	2	4	6
	Siempre	1	1	2
Total		4	8	12

Como se observa en la tabla anterior, el 66.67% que representa a 8 colaboradores manifestaron que siempre y casi siempre los recursos financieros están disponibles y el 33.33% que hace referencia a 4 colaboradores revelaron que algunas veces estos recursos están disponibles para cubrir con los compromisos que adquiere el equipo de trabajo. De igual forma, el 100% de los colaboradores expreso que siempre y casi siempre alcanzan los objetivos con la menor cantidad de recursos y con el menor costo.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.375 ^a	2	.829
Razón de verosimilitud	.367	2	.832
Asociación lineal por lineal	.324	1	.569
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.829; lo cual refleja que $P > 0.05$ por lo tanto se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 21. Cuentan con los recursos físicos necesarios para el trabajo en equipo* Considera que trabajando en equipo alcanzan los objetivos con la menor cantidad de recursos y con el menor costo

		Considera que trabajando en equipo alcanzan los objetivos con la menor cantidad de recursos y con el menor costo		Total
		Casi siempre	Siempre	
Cuentan con los recursos físicos necesarios para el trabajo en equipo Total	Algunas veces	1	1	2
	Casi siempre	2	2	4
	Siempre	1	5	6
		4	8	12

En base a los resultados obtenidos en la tabla anterior, 10 de los colaboradores expresan que siempre y casi siempre cuentan con los recursos físicos necesarios para trabajar en equipo y solo 2 colaboradores manifestaron que algunas veces. De igual forma, el 100% de los colaboradores mostraron que siempre y casi siempre los recursos se alcanzan con la menor cantidad de recursos.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.500 ^a	2	.472
Razón de verosimilitud	1.552	2	.460
Asociación lineal por lineal	1.100	1	.294
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.472; lo cual refleja que $P > 0.05$ dado que el nivel de significancia es mayor que 0.05 se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 22. Considera que los miembros que conforma su equipo están dotados de habilidades para trabajar en equipo*Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados

		Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Considera que los miembros que conforma su equipo están dotados de habilidades para trabajar en equipo	Muy pocas veces	0	0	1	1
	Algunas veces	1	0	1	2
	Casi siempre	0	4	2	6
	Siempre	1	0	2	3
Total		2	4	6	12

El 75% de los colaboradores consideran que siempre y casi siempre los miembros que conforman el equipo están dotados de habilidades y el 25% considera que muy pocas veces los miembros que conforman el equipo cuentan con habilidades competitivas para trabajar en equipo. En cambio, el 83.33% siempre y casi alcanzan el logro de los objetivos deseados y el 16.67% algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.000 ^a	6	.238
Razón de verosimilitud	10.044	6	.123
Asociación lineal por lineal	.082	1	.774
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.238; lo cual refleja que $P > 0.05$, debido a esto se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 23. Considera que la toma de decisiones es oportuna *Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución

		Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad de la institución			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Considera que la toma de decisiones es oportuna	Algunas veces	1	0	1	2
	Casi siempre	1	2	2	5
	Siempre	0	2	3	5
Total		2	4	6	12

De los colaboradores encuestados el 83.33% siempre y casi siempre consideran la toma de decisiones oportunas en cambio el 16.67% manifiestan que algunas veces estas son oportunas, de igual manera el 83.33% expresan que siempre y casi siempre se retroalimentan para aumentar la productividad en la producción y el 16.67% expreso que algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.200 ^a	4	.525
Razón de verosimilitud	4.222	4	.377
Asociación lineal por lineal	1.056	1	.304
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.525; lo cual refleja que $P > 0.05$ ya que el nivel de significancia es mayor que 0.05 se acepta la H_0 .

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Tabla 24. Es afectivo el compromiso que tienes con las tareas encomendadas*Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados

		Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados			Total
		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Es afectivo el compromiso que tienes con las tareas encomendadas	Casi siempre	1	1	2	4
	Siempre	1	3	4	8
Total		2	4	6	12

En la tabla anterior se puede observar que el 100% que representa a los 12 colaboradores encuestados opinan que siempre y casi siempre es afectivo el compromiso que tienen con las tareas encomendadas. Sin embargo, el 83.33% siempre y casi siempre alcanzan los objetivos deseados y solo el 16.67% consideran que algunas veces.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.375 ^a	2	.829
Razón de verosimilitud	.367	2	.832
Asociación lineal por lineal	.069	1	.793
N de casos válidos	12		

El resultado de la asintótica es de 0.829; lo cual refleja que $P > 0.05$, como el nivel de significancia es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula. 17

V. Conclusiones

Es relevante destacar que, una vez aplicado el instrumento, recopilada y procesada la información, analizado e interpretado los datos; y tomando en cuenta los objetivos propuesto se llegó a la siguiente conclusión:

En lo que respecta a conocer teóricamente los aportes del trabajo en equipo y sus principales factores como la cultura de trabajo en equipo, coordinación, comunicación, información, recursos, herramientas, compromiso, liderazgo y creatividad. Conocer sobre el trabajo en equipo proporciona información que permite comprender los principales factores que determinan el buen funcionamiento de una empresa, permitiendo a su vez la cohesión de un equipo de trabajo la cual se expresa a través del compañerismo y el sentido de pertenencia.

En función de lo planteado, esta condición fue la que permitió proceder al levantamiento de la información para conocer los principales factores que si estaban siendo de interés de estudio en la institución.

Del mismo modo, al distinguir los elementos de la productividad, se plantearon dos formas para medir esta. La productividad laboral es la relación dada entre la producción y el conjunto de factores empleados y la productividad humana es la combinación entre los recursos alcanzados y los recursos invertidos, es decir, es la relación entre la eficiencia y la eficacia siendo esta la mejor forma de medir la productividad de los colaboradores ya que, estos elementos ayudan a mejorar el desempeño en las actividades administrativas y organizacionales; y al logro de los objetivos institucionales.

Finalmente, al relacionar los principales factores del trabajo en equipo y su incidencia en la productividad se encontró a través de los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis mediante la aplicación de la técnica de chi-cuadrado, que no existe relación de los principales factores del trabajo en equipo con la variable productividad, lo que indica que dichos factores

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

no inciden la productividad de los colaboradores del Instituto Nacional Tecnológico “Josefa Toledo de Aguerri” de Juigalpa Chontales, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula planteada en el estudio. Es decir, que por los resultados expresados de parte de los colaboradores existen ciertos factores del trabajo en equipo que están interviniendo en la institución, ya que al momento de relacionar los principales factores del trabajo en equipo y la productividad a través de las tablas cruzadas se observó que únicamente la variable coordinación dio como resultado $P < 0.05$ y la cultura de trabajo a $P \leq 0.05$ la cual según (Jiménez, 2010) significa que es un resultado significativo permitiendo rechazar la hipótesis nula, este resultado no es suficiente para afirmar que el trabajo en equipo influya en la productividad de los colaboradores.

VI. Bibliografías

- Amorós., E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de ventajas competitivas* . Lambayeque - Perú.
- Benavides Pañeda, J. (2004). *Administración* . Mexico : McGraw Hill .
- Bravo Luna , O. (2007). *TRABAJO EN COLABORACIÓN mediado por las Tecnologías de Información y Comunicación*. Caracas: FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FE Y ALEGRÍA.
- Cardona Ramírez , C. (2005). *Fundamentos Administrativos* (3 ed.). Colombia : ECO ediciones .
- Chase , R. B., & Jabobs , F. R. (2014). *Administracion de operaciones Produccion y cadena de suministros* (13 ed.). Mexico: McGraw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2006). *Introduccion a la teoria general de la administracion* (7 ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* (8 ed.). Mexico DF: McGraw-Hill Interamericana.
- DRUCKER, P. (2008). *LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO DEL TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433567011.pdf>
- Fritz , L. (15 de Julio de 2019). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <https://static1.squarespace.com>
- Garzón Castrillo , M. A. (2005). *Modelo Intraemprendedor para la innovacion*. Bogotá, Colombia : Universidad del Rosario.
- Hernandez Bracero, L. (2010). *Estudio de la coordinacion como proceso directivo en la empresa*. Obtenido de <http://www.eumed.net>
- INATEC . (2015). Obtenido de <https://www.tecnacional.edu.ni/centro/centro-tecnologico-josefa-toledo-aguerri/>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7 ed.). Mexico D.F: McGraw-Hill.
- Jiménez, J. (2010). *METODOS ESTADISTICOS* . Obtenido de <https://www.sefh.es/bibliotecavirtual/erroresmedicacion/010.pdf>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2006). *Administracion una perspectiva global* (12 ed.). Mexico: McGraw Hill.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores intangible capital*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Maxwell, J. (2000). *Las 21 Cualidades indispensables de un lider*. Obtenido de <file:///D:/USUARIO/Downloads/Cualidades.de.un.lider.pdf>
- Mintzberg, H. (Enero de 2002). *Proceso de coordinacion* . Obtenido de <http://www.apuntesfacultad.com>
- Montana , P. J. (2004). *Administracion* (1 ed.). Mexico: Continental.
- Muñoz Corvalán , J. L. (Noviembre de 2012). *RECURSOS DE LA COMUNIDAD Y SU UTILIDAD EN EL CAMPO DE LA ANIMACION CULTURAL*. Obtenido de <http://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2012/11/121110.pdf>
- Navarro, R. E., Garcia Santillan , A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (Vol. 1). Veracruz , Mexico.
- Peréz Fajardo , L. F. (2015). *Personalidad para una mejor productividad en las organizaciones*. Mexico : Edu Digital UNID.
- Pozner, P., & Ravela , P. (2000). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://lipe-buenosaires.org.ar>
- Programa interreg sudoe . (s.f.). *Manual de la creatividad empresarial*. Obtenido de interreg-sudoe: <https://4.interreg-sudoe.eu/contenido-dinamico/libreria-ficheros/DF33A901-08F8-95C3-7B03-B527D6991842.pdf>
- Ramírez Cardona , C. (2009). *Fundamentos de Administracion* (3 ed.). Bogotá: ECOE Ediciones .
- Ramos , E. A. (2004). *Modelo de la contingencia y eficacia organizacional. Una evaluacion del impacto de programas de empleos*. España .
- Riquelme , M. (Junio de 25 de 2018). *Web y Empresas*. Obtenido de <http://webyempresas.com>
- Robbins , S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins , S. P., & Coulter, M. (2005). *Administracion* (8 ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Rodriguez , R. A. (2011). *El emprendedor del exito* . Mexico DF: Mc Graw Gill.
- Rodríguez Fernández, A., Díaz Bretones , F., Fuertes Martínez , F., Martín Quirós, M. A., Montalbán Peregrín , M., Sánchez Santa, E., & Zarco Martín , V. (2004). *Psicologia de las organizaciones*. Barcelona : Universitat Oberta de Catalunya UOC.
- Rodriguez Mansilla , D. (2006). *Gestion Organizacional* (4 ed.). D.F, Mexico : Alfaomega grupo editor, S.A de C.V.

Relación del trabajo en equipo y productividad en las instituciones públicas.

Ros Guasch , J. A. (2006). *Análisis de roles del trabajo en equipo* . Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/26241579/jarg1de1pdf/>

Rubiales, L. I. (2018). *Creatividad* . España : Elearning S.L .

Ruiz Otero , E., Gago García , M. L., García Leal , C., & López Barra, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: McGraw-Hill Interamericana.

Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2006). *Administración* (6 ed.). Mexico: Pearson Educación.

Thompson , A. A., Strickland, A. J., Janes , A., Sutton, C., Peteraf, M. A., & Gamble , J. E. (2018). *Administración Estratégica* (2 Internacional ed.). Mexico: McGraw Hill Education.

Tucker, K. (2018). *Formas de mejorar la productividad en el trabajo*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13120316/formas-de-mejorar-la-productividad-en-el-trabajo>

VII. Anexos

Tabla 25. Listado de los colaboradores de INATEC

Área	No. Colaboradores
Directivos	2
Administrativos	25
Docentes	17
Total	44

Fuente: elaboración propia con datos de INATEC



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria de Chontales
UNAN FAREM CHONTALES

ENCUESTA

Estimados colaboradores, somos estudiantes del V año de la Licenciatura en Administración de Empresa y con el objetivo de presentar la relación del trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de INATEC del Municipio de Juigalpa en el II semestre del año 2019. estamos realizando una encuesta para recabar información confiable referente a esta temática. Teniendo en cuenta que:

1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Marque con una X la respuesta que usted considere correcta.

Edad _____

Área en la que se desempeña

Directivos

Administrativos

Docentes

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca	Arg.
¿Te gusta trabajar en equipo?						
¿Te integras fácilmente al trabajo en equipo?						
¿Se le dificulta adaptarse e integrarse a la cultura de trabajo que poseen los equipos?						
¿Usted cree, que la cultura de trabajo incrementa la estabilidad de la institución?						
¿Le facilita la cultura de trabajo el compromiso personal?						
¿Considera que los objetivos son una forma de fomentar la cultura del trabajo en equipo?						
¿Existe interrelación de esfuerzos para lograr los objetivos institucionales?						
¿Considera que la coordinación puede lograrse a través de las relaciones horizontales						
¿Intercambian ideas para la toma de decisiones de forma conjunta?						
¿Logran una armonía formal de criterios y esfuerzos?						
¿En el equipo de trabajo realizan ajustes periódicos para obtener la armonía colectiva?						
¿La comunicación le permitido una buena planificación, organización, dirección y control del trabajo en equipo?						
¿Considera usted que la comunicación sirve como un medio para expresar los sentimientos y satisfacer necesidades sociales?						
¿La comunicación sufre de bloqueos y dificultades para realizar el trabajo en equipo?						
¿La información que recibe es útil para el desarrollo de las tareas y/o actividades?						
¿Considera la información un recurso útil para la toma de decisiones en el equipo de trabajo?						
¿Los recursos financieros están disponible para los compromisos que adquiere el equipo?						
¿Cuentan con los recursos físicos necesarios para el trabajo en equipo?						

¿Considera que los miembros de su equipo están dotados de habilidades para trabajar en equipo?						
¿Considera que la toma de decisiones y la distribución de la misma es efectiva?						
¿La institución los dota de herramientas desde equipos, hasta materiales de apoyo en caso de ser necesarios?						
¿Es afectivo el compromiso que tienes con las tareas encomendadas?						
¿Usted y su equipo de trabajo se retroalimentan para aumentar la productividad?						
¿En el equipo de trabajo son eficientes y eficaces?						
¿Considera que trabajando en equipo alcanza los objetivos con la menor cantidad de recursos?						
¿Usted y su equipo de trabajo alcanzan el logro de los objetivos deseados?						

Gracias por su colaboración

Cronograma de Actividades

Actividades	Meses															
	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	No. de semanas				No. de semanas				No. de semanas				No. de semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Título del tema y subtema																
Introducción del tema y subtema																
Justificación																
Desarrollo del subtema (1er objetivo)																
Desarrollo del subtema (2do objetivo)																
Desarrollo del subtema (3er objetivo)																
Dedicatoria y agradecimiento																
Conclusiones																
Bibliografías																
Anexos																
Resumen Ejecutivo																
Índice																
Entrega del informe final digital al Comité Académico Evaluador																
Revisión CAE																

Presupuesto

Descripción	Montos C\$
Almuerzos	2500.00
Transporte	320.00
Copias	70.00
Impresiones	500.00
Internet	350.00
Documento final	900.00
Total	4,640.00