



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Título de la Investigación:**

La falta de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto  
Internacional General Eloy Alfaro de Manta.

**Autora:** Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Tutor:** Abg. Carlos Stalin Cárdenas Medina.

**Facultad de Ciencias Administrativas**

**Carrera de Administración de Empresas**

Manta – Manabí – Ecuador

Agosto, 2022

### **Certificación del Tutor**

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el Proyecto de Investigación, bajo la autoría de la estudiante Salcedo Zambrano Yelitza Belén, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-2023(1), cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“La falta de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto Internacional Eloy Alfaro de Manta”**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 29 de Julio de 2022.

Lo certifico,



---

ABG, CARLOS STALIN CÁRDENAS

**Docente Tutor(a)**

**Área: Administración**

## Certificado de similitudes de originalidad

Manta, 03 de agosto del 2022

Se informa el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencia “Ouriginal”, al que fue sometido el trabajo de titulación de la estudiante Salcedo Zambrano Yelitza Belén, en la modalidad de Proyecto de Investigación, su análisis presenta el 9% de similitud y coincidencia con otros documentos, para la constancia se adjunta el resultado del análisis debidamente sustentado.

Por consiguiente, como tutor del presente trabajo de titulación dejo constancia de este resultado:



### Document Information

---

Analyzed document	SALCEDO ZAMBRANO YELITZA - FALTA DE TRABAJO EN EQUIPO.pdf (D142622304)
Submitted	8/3/2022 7:10:00 AM
Submitted by	
Submitter email	e1316814910@live.ulearn.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	carlos.cardenas.ulearn@analysis.orkund.com

Lo certifico,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Carlos", written over a light blue rectangular background.

Abg. Carlos Stalin Cárdenas Medina  
**Docente Tutor**

## **Declaración de Autoría**

Yo, Yelitza Belén Salcedo Zambrano certifico que la investigación es completamente de mi originalidad, la argumentación, propuesta, conclusiones y recomendaciones que se han llegado son responsabilidad de la misma, se han citado fuentes correspondientes respetando las disposiciones legales que protegen los derechos del autor.

---

Yelitza Belén Salcedo Zambrano

## **Aprobación del trabajo de investigación por el tribunal**

Los miembros del tribunal del grado dan la aprobación del trabajo de titulación sobre el tema **“La falta de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta”**, elaborado por la egresada Yelitza Belén Salcedo Zambrano, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Carrera Administración de Empresas.

---

Presidente del tribunal (delegado)

Ing. Juan Alberto Moreira Roca

---

Miembro del tribunal

Ing. Ana Manuela Palma Avellan

---

Miembro del tribunal

Dra. Vicenta Rocio Piguave Pérez

## **Reconocimiento**

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por permitirme gozar de esta maravillosa vida que me ha brindado y por tener a los seres que más quiero junto a mí. En segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia a mis padres y mis hermanos, por convivir todo el tiempo conmigo y por haberme ayudado tanto y aconsejado en mis momentos de debilidad.

A los docentes por transmitirme sus conocimientos, y por los consejos brindados que sé que en un futuro no muy lejano me servirán.

*Yelitza Salcedo Zambrano.*

## **Dedicatoria**

Este informe se lo dedico principalmente al creador de todas las cosas, al que me ha dado fortaleza para continuar cuando he estado a punto de caer, dedico primeramente a Dios; porque a él le debo todo lo que tengo y todo lo que soy; por brindarme la oportunidad de disfrutar de todas las cosas, por cada segundo de vida que nos da y cada momento que nos permite pasar con nuestras familias y las personas que queremos.

También a mis padres que son seres importantes en mi vida, son los pilares de la persona que hoy en día soy, por tener siempre la fortaleza de salir adelante sin importar los obstáculos de la vida. Ellos son un apoyo incondicional porque me han formado como una mujer de bien para llegar a cumplir mis sueños y metas.

*Yelitza Salcedo Zambrano.*

## Índice General

Certificación del Tutor .....	ii
Certificado de similitudes de originalidad .....	iii
Declaración de Autoría .....	iv
Aprobación del trabajo de investigación por el tribunal .....	v
Reconocimiento .....	vi
Dedicatoria .....	vii
Índice General .....	viii
Índice de Tablas .....	xi
Índice de Figuras .....	xii
Resumen Ejecutivo .....	xiii
Abstract .....	xiv
<b>1. Introducción .....</b>	<b>15</b>
1.1. Introducción .....	15
1.2. Diseño Teórico.....	17
1.2.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2.2. Formulación del problema .....	17
1.2.2.1.Problemas específicos.....	18
1.2.3. Objeto y campo de acción de la investigación.....	18
1.2.4. Objetivos .....	18
1.2.4.1.Objetivo General.....	18
1.2.4.2.Objetivos Específicos.....	18

1.2.5. Delimitación.....	19
1.2.5.1.Delimitación espacial.....	19
1.2.5.2.Delimitación temporal .....	19
1.2.5.3.Delimitación conceptual .....	19
1.2.6. Hipótesis .....	19
1.2.6.1.Hipótesis General.....	19
1.2.6.2.Hipótesis Específicas .....	19
1.2.7. Definición de las variables.....	20
1.2.8. Matriz de consistencia.....	20
1.2.9. Justificación de la investigación .....	22
Capitulo II.....	23
2. Marco teórico .....	23
2.1. Antecedentes de la investigación .....	23
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. Trabajo en equipo .....	26
2.2.2. Características del trabajo en equipo .....	27
2.2.3. Ventajas del Trabajo en Equipo.....	28
2.2.4. Dimensiones del trabajo en equipo .....	29
2.2.5. Área administrativa.....	29
2.2.6. Funciones del Área Administrativa .....	29
Capitulo III.....	32
3. Metodología .....	32
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	32
3.1.1. Investigación no experimental .....	32

3.1.2. Investigación cuantitativa .....	32
3.1.3. Investigación cualitativa .....	32
3.1.4. Investigación descriptiva .....	32
3.1.5. Investigación de campo.....	32
3.2. Población y muestra del estudio .....	33
3.3. Análisis e interpretación de los resultados.....	34
3.3.1. Resultados de la encuesta.....	34
3.3.2. Resultados de la entrevista.....	46
3.3.3. Comprobación de Hipótesis .....	47
Capitulo IV.....	48
4. Diseño de la propuesta .....	48
4.1. Título.....	48
4.2. Datos informativos.....	48
4.3. Justificación de la propuesta .....	48
4.4. Objetivos.....	49
4.4.1. Objetivo General.....	49
4.4.2. Objetivos específicos .....	49
4.5. Diseño de la propuesta .....	49
Conclusiones .....	52
Recomendaciones.....	53
Bibliografía .....	54
Anexos .....	57

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Matriz de consistencia.....	21
<b>Tabla 2.</b> Participación activa.....	34
<b>Tabla 3.</b> Compromiso con las tareas .....	35
<b>Tabla 4.</b> Liderazgo compartido .....	36
<b>Tabla 5.</b> Motivación Permanente .....	37
<b>Tabla 6.</b> Buena Comunicación .....	38
<b>Tabla 7.</b> Comunicación con el jefe.....	39
<b>Tabla 8.</b> Escucho y expreso ideas .....	40
<b>Tabla 9.</b> Apoyo del equipo de trabajo .....	41
<b>Tabla 10.</b> Ayuda a los compañeros .....	42
<b>Tabla 11.</b> Aprendizaje permanente .....	43
<b>Tabla 12.</b> Comparte los problemas y éxitos.....	44
<b>Tabla 13.</b> Solución de problemas .....	45
<b>Tabla 14.</b> Plan de acción .....	50

## Índice de Figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Procesos de la gestión administrativa.....	30
<b>Figura 2.</b> Funciones del Aeropuerto de Manta .....	31
<b>Figura 3.</b> Participación activa .....	34
<b>Figura 4.</b> Compromiso con las tareas.....	35
<b>Figura 5.</b> Liderazgo compartido.....	36
<b>Figura 6.</b> Motivación permanente .....	37
<b>Figura 7.</b> Buena Comunicación .....	38
<b>Figura 8.</b> Comunicación con el jefe .....	39
<b>Figura 9.</b> Escucho y expreso ideas.....	40
<b>Figura 10.</b> Apoyo del equipo de trabajo .....	41
<b>Figura 11.</b> Ayuda a los compañeros.....	42
<b>Figura 12.</b> Aprendizaje permanente.....	43
<b>Figura 13.</b> Comparte los problemas y éxitos .....	44
<b>Figura 14.</b> Solución de problemas .....	45

## Resumen Ejecutivo

El trabajo en equipo es un aspecto relevante para el correcto desenvolvimiento del área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta, los elementos que intervienen son el liderazgo, la comunicación y cooperación. El presente estudio tuvo como objetivo analizar la falta de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta. La metodología de trabajo tiene un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y cualitativo, de tipo descriptiva, se realizó una encuesta estructurada de 12 preguntas con escala Likert, se realizó una muestra por conveniencia, solo se tomó en cuenta el personal del área administrativa es decir que la encuesta fue realizada por una parte de la población de Aeropuerto de Manta. Entre los resultados se establece un plan de fortalecimiento del trabajo en equipo, que involucra mejoras mediante la integración, capacitación y cooperación permanente. Se concluye que el liderazgo es débil, debido a que el administrador no motiva a su personal ni los capacita frecuentemente para su formación o mejora continua, además no se les brinda información sobre los resultados, problemas o limitaciones que existe en dicha área, por ende, no existe una buena comunicación entre cada uno de ellos, es decir que la comunicación es deficiente.

**Palabras Claves:** Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, motivación.

### **Abstract**

Teamwork is a relevant aspect for the proper development of the administrative area of the General Eloy Alfaro International Airport in Manta; the elements involved are leadership, communication and cooperation. The objective of this study was to analyze the lack of teamwork and its effects in the administrative area of the General Eloy Alfaro International Airport in Manta. The work methodology has a non-experimental design, with a quantitative and qualitative approach, of a descriptive type, a structured survey of 12 questions with a Likert scale was carried out, a convenience sample was carried out, only the personnel of the administrative area was taken into account. say that the survey was carried out by a part of the population of Manta Airport. Among the results, a plan to strengthen teamwork is established, which involves improvements through integration, training and permanent cooperation. It is concluded that leadership is weak, because the administrator does not motivate his staff or train them frequently for their training or continuous improvement, in addition they are not provided with information about the results, problems or limitations that exist in said area, therefore, there is no good communication between each of them, that is to say that communication is deficient.

**KEY WORDS:** Communication, leadership, teamwork, motivation.

## **1. Introducción**

### **1.1. Introducción**

El trabajo en equipo en las organizaciones tiene un papel muy importante el cual debe ser tomado en cuenta, ya que ayudará en el rendimiento del personal para así trabajar armoniosamente y lograr cumplir todas las estrategias suscritas por el administrador.

Actualmente las organizaciones presentan equipos de trabajos totalmente desorganizados y esto es una falencia para ellos, cuentan con un nivel de motivación bajo y no consideran que eso podría afectar el logro de sus objetivos tanto personales como empresariales.

Además, la falta de compañerismo genera mal ambiente, lo que ocasiona un menor rendimiento laboral, es por esto que se debe tener en cuenta que cuando una persona no se encuentra a gusto en su lugar de trabajo o se siente incómoda con sus compañeros de trabajo significa que se encuentra desmotivada y no realiza sus tareas o actividades adecuadamente.

El administrador debe tener claro los objetivos y el rol que debe cumplir, ya que la estabilidad y tranquilidad depende mucho de la organización y planificación que ellos realizan para que esa área determinada pueda lograr que todo el personal de la empresa se sienta en un ambiente motivador y así poder desarrollar sus actividades correspondientes.

Esta investigación se estructura de la siguiente manera:

En el Capítulo I se considera básicamente el planteamiento del problema y su formulación, objetivos, hipótesis, definiciones de las variables y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II se exponen los antecedentes de la investigación, fundamentos teóricos: teorías y bases conceptuales referidas a cada una de las variables, las mismas que sirvieron de soporte para la realización del estudio.

En el Capítulo III lo constituye la metodología de la investigación. En esta se incluye el alcance, diseño e instrumento de recolección de datos; también el análisis e interpretación de los resultados.

En el Capítulo IV se hace referencia a la descripción de la propuesta de mejora la cual responde a la problemática de falta de trabajo en equipo, así como los efectos encontrados en el área administrativa. Para finalizar, en este mismo se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio y las referencias bibliográficas como soporte de la investigación.

## **1.2. Diseño Teórico**

### ***1.2.1. Planteamiento del problema***

El área administrativa del Aeropuerto de Manta cuenta con algunas falencias entre ellas la falta de trabajo en equipo, entre las principales causas de este problema está la deficiente comunicación entre el personal, las discusiones que diariamente tenían entre ellos por problemas tanto personales como de la institución, además no existía responsabilidad al momento de entregar o firmar algún documento, debido a que no cumplían con la hora específica en que se le encomendó dicha tarea. El liderazgo es débil, los colaboradores no conocen los objetivos de la organización.

Cabe recalcar que las empresas deben tener constantes charlas educativas como laborales con sus empleadores logrando de esta forma que el ambiente laboral de la empresa sea el mejor, logrando así que el desarrollo de la empresa se mantenga en constante crecimiento y de esta forma poderles ofrecer un empleo seguro con los años. La comunicación es un elemento muy importante para poder llevar a cabo un buen trabajo en equipo ya que siempre al estar en constante comunicación el jefe a mando estará enterado de todas las actividades a realizarse.

La falta de trabajo en equipo es un problema que muchas empresas no toman en consideración, además de la retroalimentación y bienestar de sus empleadores. Como también sabemos que la mayoría de trabajadores no están dispuestos a comunicarse unos contra otros, es por esto que algunas organizaciones fracasan por el simple hecho de no estar satisfechos con la realización de sus actividades o tareas.

### ***1.2.2. Formulación del problema***

¿Qué efectos tiene la falta de trabajo en equipo en el área administrativa del Aeropuerto internacional general Eloy Alfaro de Manta?

### ***1.2.2.1. Problemas específicos.***

- ¿En qué medida el liderazgo débil afecta en el área administrativa del Aeropuerto de Manta?
- ¿En qué medida la falta de comunicación afecta en el área administrativa del Aeropuerto de Manta?
- ¿Cómo influye la falta de cooperación en el área administrativa del Aeropuerto de Manta?

### ***1.2.3. Objeto y campo de acción de la investigación***

El objeto de estudio es el trabajo en equipo y el campo son sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto internacional general Eloy Alfaro de Manta.

### ***1.2.4. Objetivos***

#### ***1.2.4.1. Objetivo General***

Analizar la falta de trabajo en equipo y los efectos en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.

#### ***1.2.4.2. Objetivos Específicos***

- ✓ Diagnosticar en qué medida el liderazgo débil afecta en el área administrativa del Aeropuerto de Manta.
- ✓ Demostrar en qué medida la falta de comunicación afecta en el área administrativa del Aeropuerto de Manta.
- ✓ Establecer cómo influye la falta de cooperación en el área administrativa del Aeropuerto de Manta.

### ***1.2.5. Delimitación***

#### ***1.2.5.1. Delimitación espacial***

La presente investigación se realizó en el Área Administrativa del Aeropuerto Internacional Eloy Alfaro de Manta ubicado en la vía Jaramijó.

#### ***1.2.5.2. Delimitación temporal***

Desde abril del 2022 hasta agosto del 2022.

#### ***1.2.5.3. Delimitación conceptual***

Esta investigación trata sobre el trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto de Manta, determinada por la facultad ciencias administrativas de la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, es realizada con la modalidad de Proyecto de investigación.

### ***1.2.6. Hipótesis***

#### ***1.2.6.1. Hipótesis General***

La falta de trabajo en equipo afecta el área administrativa del Aeropuerto internacional general Eloy Alfaro de Manta.

#### ***1.2.6.2. Hipótesis Específicas***

- El liderazgo afecta en el área administrativa del Aeropuerto internacional general Eloy Alfaro de Manta.
- La comunicación afecta en el área administrativa del Aeropuerto internacional general Eloy Alfaro de Manta.
- La cooperación influye en el área administrativa del Aeropuerto internacional general Eloy Alfaro de Manta.

### ***1.2.7. Definición de las variables***

- Variable Independiente: Trabajo en equipo.
- Variable dependiente: Área administrativa.

### ***1.2.8. Matriz de consistencia***



### **1.2.9. Justificación de la investigación**

En el Aeropuerto internacional Eloy Alfaro de Manta, se lleva a cabo la investigación de la falta del trabajo en equipo y sus efectos en el Área Administrativa, el motivo de la investigación tiene que ver con que se dé a conocer la importancia que tiene el trabajo en equipo y como este podría afectar si no se lo toma en cuenta. Cabe mencionar que el trabajo en equipo ayuda al rendimiento del personal mediante una buena comunicación, cooperación y sobre todo que exista un buen liderazgo que los ayude a seguir formándose tanto personal como profesionalmente.

Cabe recalcar que si no es tomado en cuenta puede ocasionar un impacto negativo en la organización como: el deficiente desarrollo de la organización, bajo rendimiento laboral, malas relaciones entre el personal de la empresa con el administrador etc.

Lo que se busca es crear una unidad de trabajo con personas comprometidas y motivadas a alcanzar los objetivos de la organización mediante la guía de un líder. Por lo mismo es importante motivar a los colaboradores para que hagan bien el trabajo y cumplan con sus cargos.

## Capítulo II

### 2. Marco teórico

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

Luego de revisar trabajos relacionados con el tema de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa en algunos repositorios de tesis, se planteó lo siguiente:

##### **Antecedentes internacionales**

Aguilar (2018) en su trabajo titulado “Trabajo en equipo y clima organizacional”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe del trabajo en equipo con el clima organizacional. El diseño de investigación que se utilizó fue el descriptivo; además se trabajó con colaboradores del Hotel del Campo de Quetzal Tenango a través de un cuestionario. Mediante los resultados se comprobó que el trabajo en equipo es de suma importancia para que los empleados puedan desempeñar sus tareas y de esta manera que exista un buen clima organizacional dentro de su lugar de trabajo. Se concluye que el trabajo en equipo en esta organización está asociado con un clima organizacional, el cual promueve la unidad de metas a través de contribuciones por parte de los empleados. Es por esto que se recomienda fomentar el trabajo en equipo a través de capacitaciones donde se pueda ver y comunicar su importancia para así ayudar a desarrollar un sentido de pertinencia y un ambiente organizacional saludable.

Gastañadui y Purizaca (2018) en su investigación tuvo como propósito “analizar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo 2017”, para ello se utilizó un diseño correlacional. Se trabajó con 91 docentes mediante dos cuestionarios, uno para medir compromiso organizacional y otro sobre trabajo en equipo, con 18 y 41 ítems respectivamente. Entre los resultados encontramos que el compromiso organizacional en dicha empresa fue frecuente y bajo, mientras que el trabajo en

equipo de su parte es a menudo deficiente. Concluyendo que existe relación entre las variables de satisfacción laboral, cooperación e integración.

Rivera (2017) en su trabajo titulado “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015”, teniendo como objetivo determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, en el año 2015; se realizó una muestra de 88 personas las cuales son trabajadores de dicha empresa, que se agruparon en 03 áreas de trabajo. Se encontró que hubo un buen ajuste para la característica de trabajo en equipo, siendo el indicador más destacado el “compromiso” y los indicadores enfocados a la mejora siendo el “Nivel de comunicación” y el “Nivel de innovación”. Se llega a la conclusión de que el trabajo en equipo tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral en dicha empresa.

### **Antecedentes nacionales**

Galarza et al. (2020) En su artículo científico busca encontrar la relación que existe entre esas dos variables, es decir, el trabajo en equipo y la orientación al cambio organizacional. Para llevar a cabo esta investigación se utilizaron las dimensiones de trabajo en equipo y orientación al cambio, mediante un instrumento del modelo cultural de Denison. Para este estudio se aplicaron estadísticos descriptivos, coeficiente de correlación de Pearson y análisis de componentes principales ACP. Los resultados muestran que existe una mayor correspondencia entre la relación del trabajo en equipo y el cambio organizacional entre los estudiantes de ingeniería, además se presenta dos dimensiones que revelaron que mejor representan el trabajo en equipo en las carreras administrativas.

Lucero (2017) en su investigación tiene como objetivo analizar las variables y su relación entre el “trabajo en equipo y la satisfacción laboral del proyecto CPV del Instituto

Nacional de Estadística e Informática, 2017”, en la Universidad católica del Ecuador , entre las principales conclusiones destaca: El trabajo en equipo es importante porque genera el mayor volumen de información, conocimiento y destrezas, los cuales ayudan al desarrollo tanto personal como empresarial de los miembros del equipo.

(Valdéz, 2017) en su investigación tiene como objetivo analizar la incidencia del “Trabajo en Equipo en el Clima Organizacional en el Ministerio de Trabajo y Servicio Público de cantón Ambato, provincia de Tungurahua”. Para esto se utilizó una metodología cuantitativa aplicando la técnica de la encuesta usando el instrumento del cuestionario, el cual consta de 10 preguntas; concluyéndose que el Trabajo en Equipo si tiene incidencia directa con el Clima Organizacional, es por esto que es importante el desarrollo de un programa el que permita mejorar las Relaciones Interpersonales y Fortalecer el Trabajo en Equipo dentro de esa entidad.

Por consiguiente, se determina que el éxito de toda organización está fundamentado en desarrollar actividades orientados a fortalecer tanto la conformación de los equipos como el acompañamiento en el proceso de su desarrollo para una correcta gestión del talento humano.

Estos antecedentes permiten tener una visión sobre el trabajo en equipo como estrategia básica para el logro de los objetivos y crecimiento de las empresas, así como el desarrollo de los trabajadores, por ello se deben proponer de forma constante acciones que inviten a los colaboradores a trabajar de forma colectiva, coordinada y organizada para obtener las metas planteadas, así también incrementar actividades que propicien las relaciones interpersonales positivas y la empatía entre ellos.

## **2.2.Bases teóricas**

### **2.2.1. Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es denominado como un grupo de personas con habilidades complementarias que trabajan hacia una meta en común, un conjunto de objetivos de trabajo y un enfoque de responsabilidad mutua. Cada equipo tiene necesidades diferentes y los miembros del equipo deben trabajar junto para garantizar que se cumplan todos los roles. (Ayoví, 2019).

Cada administrador debe saber y entender las fortalezas de cada persona y como las aporta al equipo, para así poder escoger al personal de acuerdo a cada una de ellas y poder trabajar en conjunto.

La falta de trabajo en equipo tiene un impacto negativo en la organización, cuando éste no coopera entre sí se reduce el nivel de eficacia, entre los principales efectos que se encuentran tenemos:

Las malas relaciones entre los colaboradores, la insatisfacción, la falta de una buena planificación, negatividad y egoísmo en el grupo, los participantes no están motivados, falta de confianza mutua, los objetivos no están claros y por último tenemos la falta de satisfacción del personal (Cervantes, Muñoz, & Inda, 2020).

Todos estos efectos hacen que los colaboradores no realicen adecuadamente sus actividades, por ende, se puede perjudicar tanto a la empresa como a ellos mismos. Como sabemos cada individuo piensa diferente al otro, la clave está en saber cómo desenvolverse dentro de un grupo de personas donde cada uno tiene habilidades y formas de pensar diferente de las nuestras.

### **2.2.2. Características del trabajo en equipo**

De acuerdo con Lapa (2021) el trabajo en equipo debe seguir ciertos principios y características que se citan a continuación:

- El equipo de trabajo tiene la obligación de conocer y aceptar los objetivos, como ya sabemos el trabajo en equipo es la capacidad de cooperar para así lograr una visión u objetivo común.
- Cada colaborador se debe entender cuáles son sus responsabilidades y tareas que les designa el jefe, y de esa manera todos puedan cooperar, es decir que cada uno debe participar en lo que realicen juntos ya que el liderazgo no es de una sola persona sino que es compartido.
- El equipo debe contar con una excelente comunicación y poder formarse juntos.
- La información se comparte, es decir que cada uno debe conocer cuáles son las actividades que realiza.
- Y por último premiar al equipo en lugar de castigar las debilidades.

Este autor nos da a entender que estos principios son favorables no solo para la organización sino también para el equipo, ya que se genera un ambiente de respeto y confianza para que el personal pueda desarrollar sus actividades tranquilamente.

De acuerdo a (Huaman, 2021) el Trabajo en equipo es compromiso, y no son solo estrategias y enfoques que las empresas implementan para así lograr objetivos. Entre cada miembro debe existir también liderazgo, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y colaboración. Este grupo debe ser supervisado por un líder que coordine las tareas y además debe asegurarse de que los miembros del grupo sigan ciertas reglas.

El éxito de toda empresa depende de la comunicación y compromiso que pueda existir entre el personal. Cuando éstos trabajan en equipo, sus tareas son realizadas correctamente ya que son más eficientes y más colaborativos.

### **2.2.3. Ventajas del Trabajo en Equipo**

Cuando los empleados se comprometen a actuar de cierta manera, sus decisiones se ven reforzadas por la idea de que todos los demás miembros de equipo tienen los mismos objetivos. Una de las motivaciones de cada colaborador es el sentimiento de ser respetados y apoyados por cada equipo de trabajo, ya que la mayoría de personas se sienten más felices o más motivados no solo cuando hacen su trabajo sino que también cuando todos los integrantes participan (Ruíz & Martínez, 2021).

De acuerdo a (Durán, 2018) las principales ventajas del trabajo en equipo son:

- Elevar los niveles de productividad, tanto individualmente como en grupo, y así desarrollar tareas de manera efectiva y lograr los resultados deseados por el equipo.
- Otra de las ventajas tenemos mejorar el ambiente de trabajo elaborando tareas o actividades complejas y variadas de manera correcta.
- Y por último facilitar la coordinación entre los colaboradores de distintos grupos

#### **2.2.4. Dimensiones del trabajo en equipo**

**Liderazgo:** Es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas (Campos, Mera, & Rocha, 2020, pág. 157).

**Comunicación:** Son los medios que ayudan a configurar los procesos al interior de las empresas y a optimizar y dirigir los mensajes de las organizaciones con sus públicos, es toda forma de comunicación en una empresa, corporación o institución (Montoya, 2018).

**Cooperación:** Es una estrategia de cambio y perspectiva organizacional, permite vínculos que unen a las organizaciones con su entorno social, económico, político y empresarial, estos lazos involucran el intercambio de conocimientos, capacidades, recursos e ideas creativas entre los colaboradores (Henao, Hernández, & Machuca, 2018).

#### **2.2.5. Área administrativa**

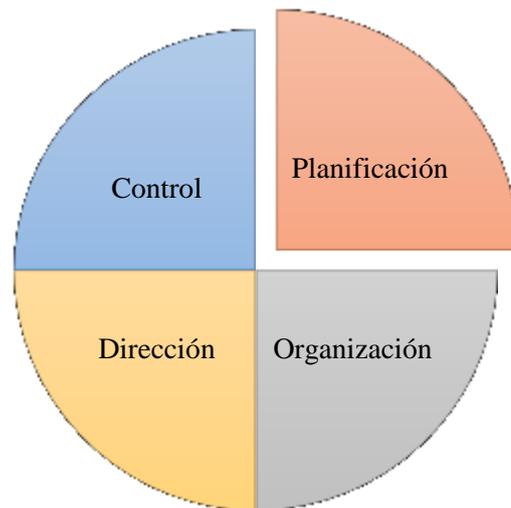
El área administrativa se define como el departamento responsable del análisis y control administrativo. Cabe recalcar que los capacitados tienen los conocimientos necesarios para saber gestionar (Mendoza, García, Delgado, & Barreiro, 2018).

La gestión administrativa en una empresa es de suma importancia se refiere a la capacidad para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles, es fundamental ya que sirve como base para la ejecución de tareas para el cumplimiento de los objetivos planteados, así como el crecimiento de esta.

#### **2.2.6. Funciones del Área Administrativa**

El área administrativa tiene cuatro funciones principales que debe desarrollar coordinadamente para el logro de los resultados y el crecimiento constante.

**Figura 1.** *Procesos de la gestión administrativa*



Fuente: (Saavedra & Delgado, 2020).

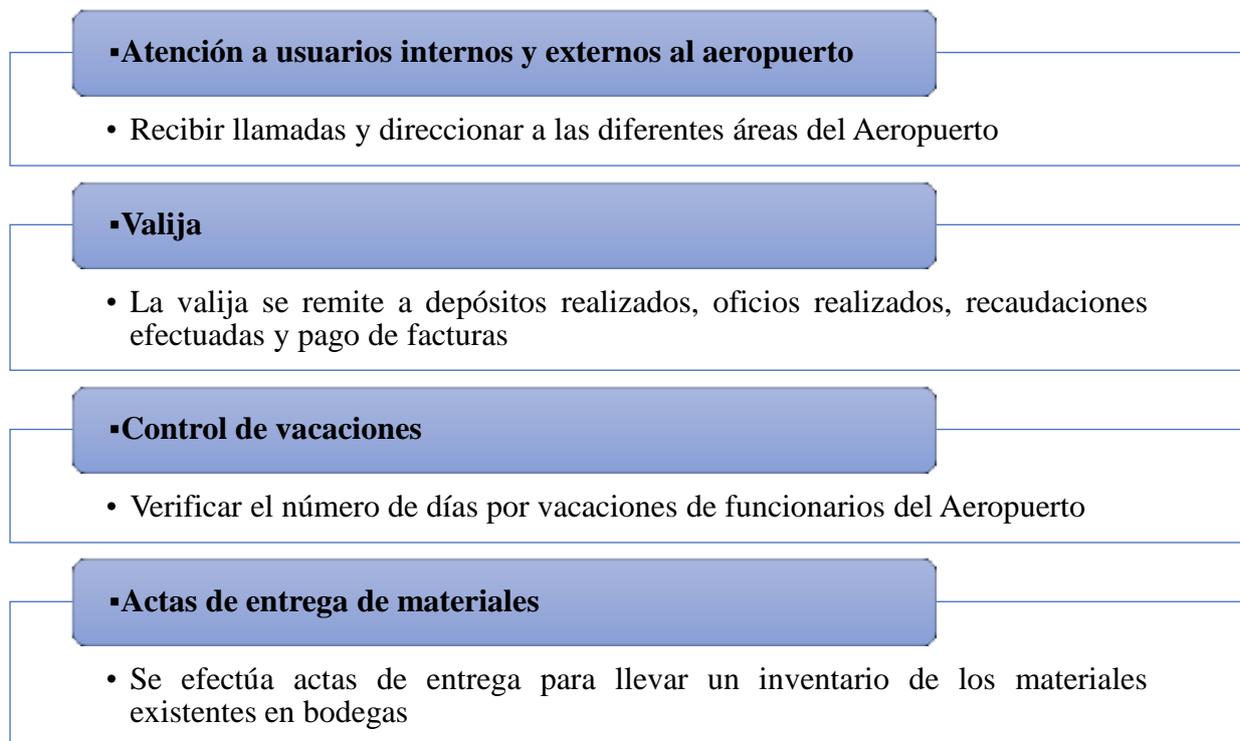
Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

- La planificación es necesaria en la implementación de este campo, porque es necesario preparar actividades o tareas a largo plazo, teniendo en cuenta la condición financiera y las capacidades de la empresa.
- La organización administrativa es fundamental, ya que es necesario mantener el orden en las contrataciones, ingresos y gastos de la empresa y así capacitar a los colaboradores para que se destaquen cada día más.
- Saber liderar al resto del equipo, es decir, comprobar que estén haciendo su trabajo y orientarlos para que consigan cumplir todos los objetivos planteados.
- Deben coordinar todos los procesos administrativos realizados (Saavedra & Delgado, 2020).

Estos procesos se llevan a cabo en la gestión administrativa y facilitan la correcta conducción de las actividades, recursos y esfuerzo para prevenir inconvenientes y lograr resultados favorables para toda organización, tiene un proceso cíclico debiendo cumplirse cada una para la consecución de buenos resultados contribuyendo al crecimiento y sostenibilidad empresarial.

Las funciones que realiza el Aeropuerto de Manta son:

**Figura 2. Funciones del Aeropuerto de Manta**



Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

## Capítulo III

### 3. Metodología

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

##### 3.1.1. Investigación no experimental

El diseño de la investigación es no experimental debido a que no manipula deliberadamente variables, es decir que este solo busca observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

##### 3.1.2. Investigación cuantitativa

El enfoque de la investigación es cuantitativo por cuanto emplea como técnica la encuesta para recolectar información, obteniéndose datos cuantitativos provenientes de los resultados estadísticos del proyecto, y los cuales posteriormente fueron interpretados y analizados para aportar de manera significativa al objeto de estudio.

##### 3.1.3. Investigación cualitativa

También es cualitativa debido a que se emplea como técnica de investigación la entrevista, la cual es realizada al jefe del área administrativa con un total de cuatro preguntas.

##### 3.1.4. Investigación descriptiva

En el presente estudio se utilizó el tipo de investigación descriptiva, puesto se estudia, interpreta y revisa las relaciones entre las variables de estudio, procediendo mediante una revisión de las dimensiones, conceptos y criterios de los colaboradores.

##### 3.1.5. Investigación de campo

Es de campo debido a que realicé la investigación directamente en el área administrativa del Aeropuerto de Manta, mediante la respectiva encuesta que se le realizó a cada uno de los trabajadores de dicha área y la entrevista realizada al administrador.

### **3.2.Población y muestra del estudio**

Se realizó una encuesta mediante el instrumento de cuestionario con 12 preguntas, utilizando la escala de Likert, el cual es uno de los métodos más sencillo y el más utilizado actualmente ya que cuenta con diversas alternativas para llegar a un resultado. Las encuestas fueron realizadas a un total de 11 personas, las cuales conforman el área administrativa de dicha institución, y también se llevó a cabo una entrevista con cuatro preguntas que se le realizó al administrador.

Se realizó una muestra por conveniencia, solo se tomó en cuenta el personal del área administrativa, es decir, que la encuesta fue realizada por una parte de la población de Aeropuerto de Manta

### 3.3. Análisis e interpretación de los resultados

#### 3.3.1. Resultados de la encuesta

**Dimensión: Liderazgo.**

**Pregunta 1.** Busco participar activamente en mis actividades profesionales

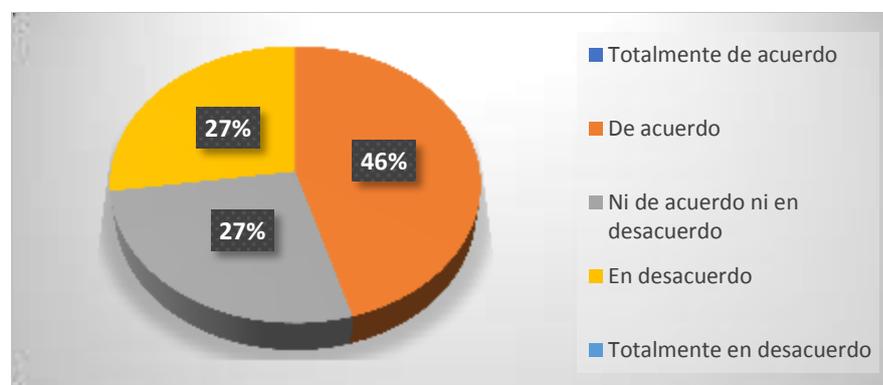
**Tabla 2.** Participación activa

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	5	46%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	27%
En desacuerdo	3	27%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 3.** Participación activa



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** Los resultados de la encuesta abordaron que el 46% de los trabajadores están de acuerdo en el planteamiento de que si buscan participar activamente en sus actividades profesionales, el 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 27% en desacuerdo. Según estos resultados los trabajadores en parte se involucran en las actividades del trabajo,

no obstante, un importante porcentaje manifiesta no estar al completo participando en todas las acciones grupales.

**Pregunta 2.** Estoy totalmente comprometido con las tareas asignadas por el administrador.

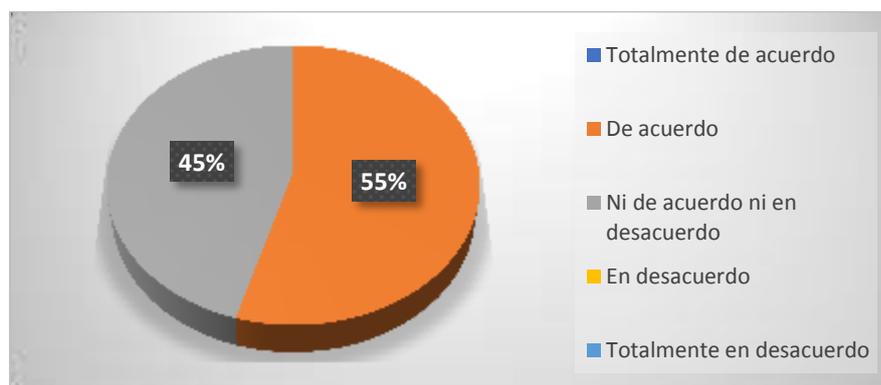
**Tabla 3.** *Compromiso con las tareas*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 4.** *Compromiso con las tareas*



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 55% de los trabajadores están de acuerdo y el 45% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto, señalan los trabajadores que existe un compromiso de su parte para cumplir con las funciones encomendadas de forma plena, efectiva y eficiente.

**Pregunta 3.** Comparto el liderazgo con el grupo

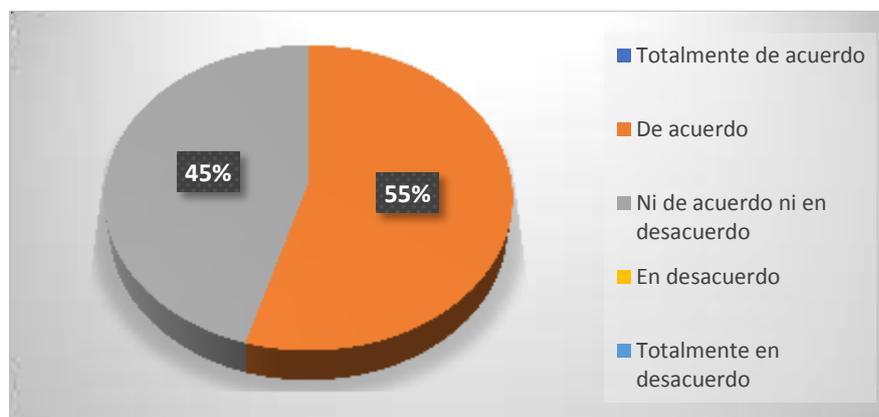
**Tabla 4.** Liderazgo compartido

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	45%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 5.** Liderazgo compartido



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 55% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que comparte el liderazgo con el grupo y el 45% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los resultados denotan que los colaboradores buscan compartir el liderazgo, a pesar de que no se realizan acciones para promover el trabajo en equipo dentro del área administrativa del aeropuerto.

**Pregunta 4.** El administrador motiva permanentemente a sus empleados.

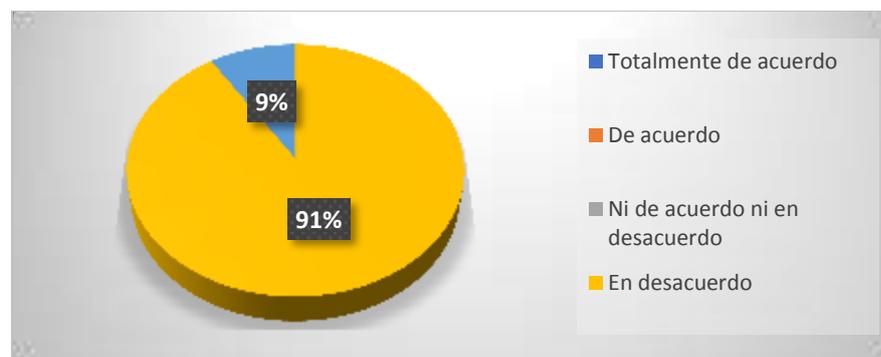
**Tabla 5.** Motivación Permanente

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	91%
Totalmente en desacuerdo	1	9%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 6.** Motivación permanente



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 91% de los trabajadores están en desacuerdo y el 9% totalmente en desacuerdo. La motivación es un aspecto olvidado a nivel organizacional, según los trabajadores del área administrativa, se sienten desmotivados y olvidados por la dirección que no realiza ninguna acción para promover el trabajo en equipo y reconocer su desempeño.

### Dimensión: Comunicación.

**Pregunta 5.** Se promueve una buena comunicación en los equipos de trabajo

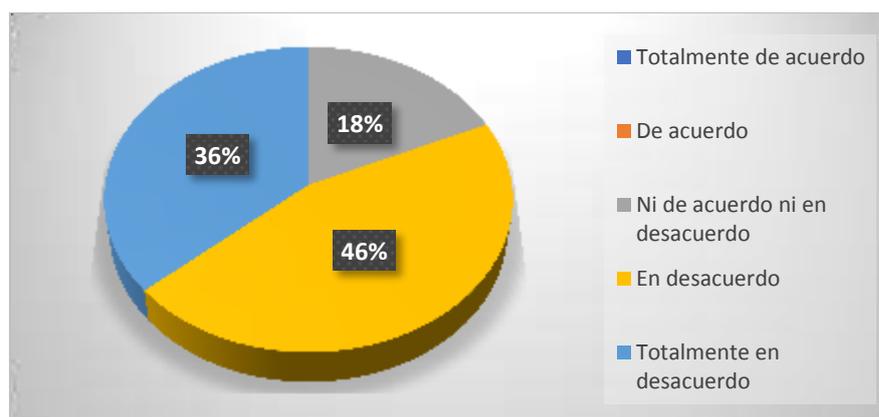
**Tabla 6.** Buena Comunicación

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18%
En desacuerdo	5	46%
Totalmente en desacuerdo	4	36%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 7.** Buena Comunicación



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 46% de los trabajadores manifiestan estar en desacuerdo, el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 36% totalmente en desacuerdo. Se evidencia que no existen buenos canales de comunicación en la organización que promuevan el trabajo en equipo, lo cual limita el logro de los objetivos.

**Pregunta 6.** El administrador mantiene una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.

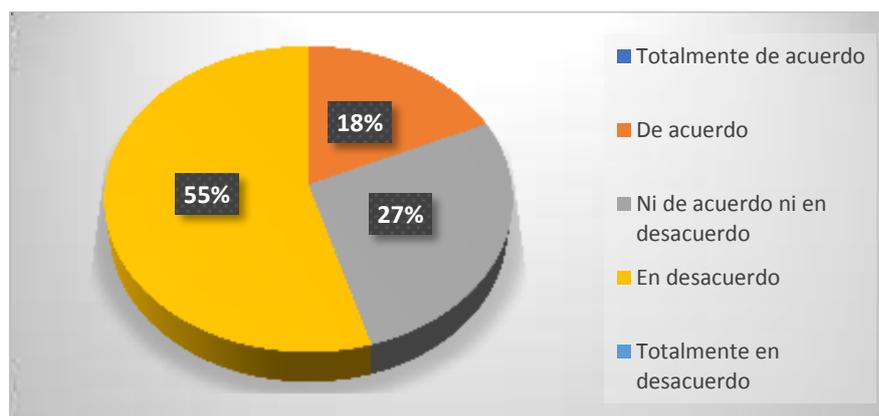
**Tabla 7.** *Comunicación con el jefe*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	27%
En desacuerdo	6	55%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 8.** *Comunicación con el jefe*



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 55% de los colaboradores están en desacuerdo con el planteamiento de que el administrador mantiene una comunicación asertiva, el 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 18% de acuerdo. Según los colaboradores el jefe no cuenta con canales de comunicación para dirigirse al personal en general, lo cual genera dudas, inquietudes e insatisfacción, limitando el trabajo en equipo y los resultados generales.

**Pregunta 7.** Considero que puedo escuchar y expresarme plenamente a los demás.

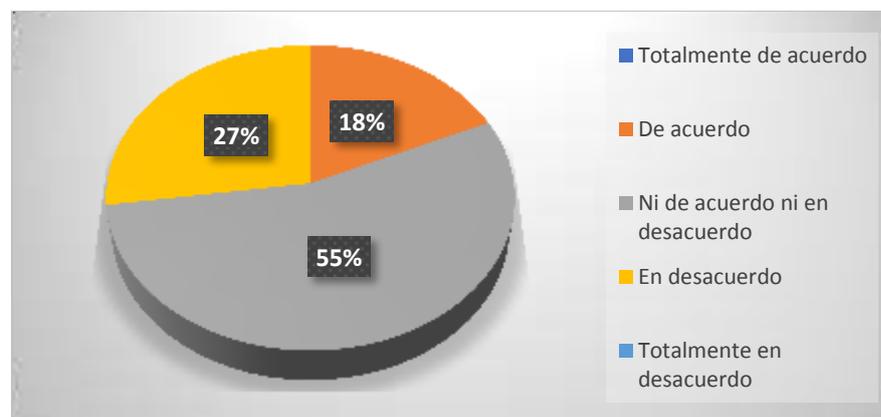
**Tabla 8.** Escucho y expreso ideas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	55%
En desacuerdo	3	27%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 9.** Escucho y expreso ideas



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 55% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27% en desacuerdo y el 18% de acuerdo. Según los trabajadores del área administrativa el escaso tiempo que comparten limita que exista una efectiva comunicación entre las partes, por lo cual no se pueden expresar con confianza y libertad, no obstante, están abiertos a escuchar siempre a pesar de existir los espacios oportunos para esta actividad.

**Pregunta 8.** Siente el apoyo del equipo de trabajo.

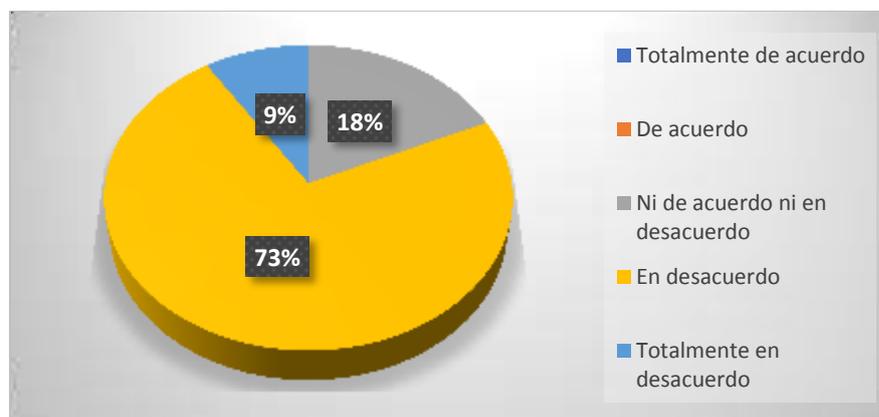
**Tabla 9.** Apoyo del equipo de trabajo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18%
En desacuerdo	8	73%
Totalmente en desacuerdo	1	9%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 10.** Apoyo del equipo de trabajo



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 73% de los colaboradores están en desacuerdo, el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 9% totalmente en desacuerdo. Según los trabajadores no sienten que exista apoyo entre el equipo, este problema se da porque dentro de la organización resalta el individualismo, lo cual no es impulsado desde la dirección por lo cual todos persiguen sus intereses personales.

## Dimensión: Cooperación.

**Pregunta 9.** Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.

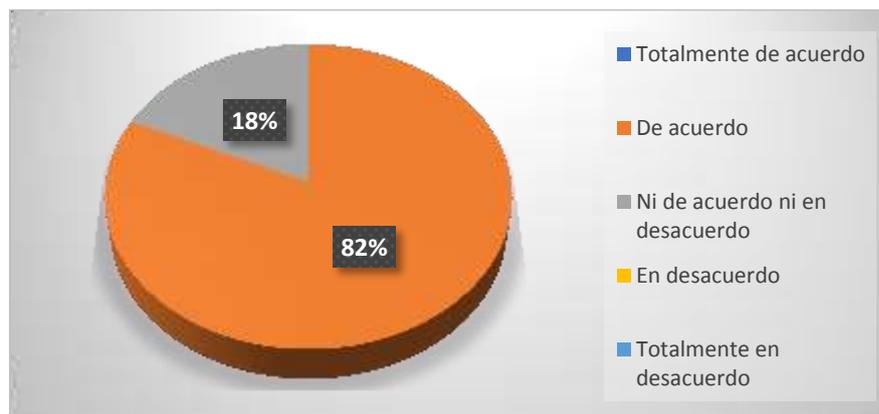
**Tabla 10.** Ayuda a los compañeros

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	9	82%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 11.** Ayuda a los compañeros



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 82% de los trabajadores están de acuerdo con el planteamiento de que ayuda a sus compañeros cuando es necesario y el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo. En general señalaron que existe la intención siempre de ayudar a sus compañeros, promoviendo un ambiente de compañerismos y solidaridad para el trabajo en equipo del área administrativa.

**Pregunta 10.** Aprendo de los demás constantemente.

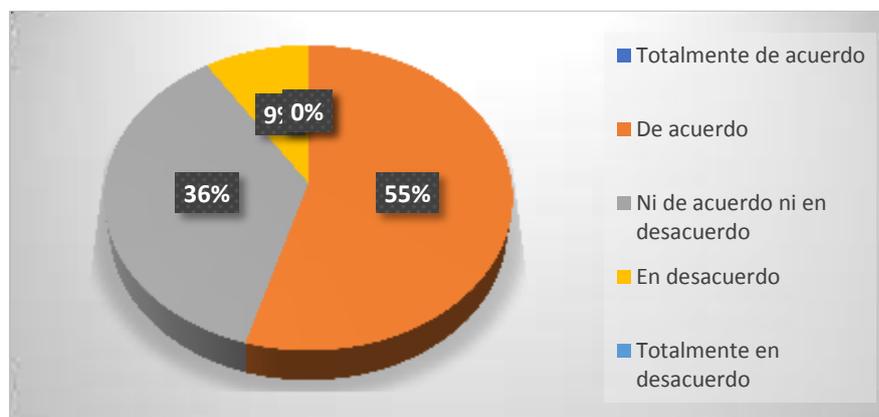
**Tabla 11.** *Aprendizaje permanente*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	36%
En desacuerdo	1	9%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 12.** *Aprendizaje permanente*



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 55% de los colaboradores están de acuerdo, el 36% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 9% en desacuerdo. En relación con el aprendizaje permanente los colaboradores buscan complementarse y aprender entre ellos, no obstante, manifiestan que los espacios para compartir son escasos, además tampoco se promueve el trabajo en equipo, pero ellos se encuentran interesados en crecer y mejorar en beneficio personal, así como de la organización.

**Pregunta 11.** Comparto plenamente con mis compañeros los éxitos así como los problemas del área de trabajo

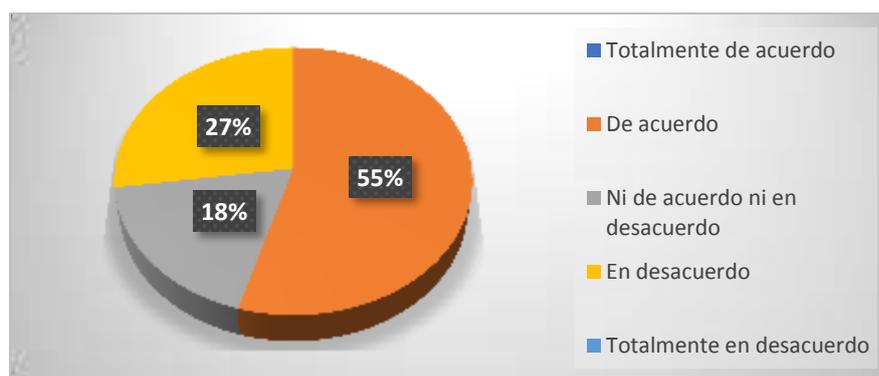
**Tabla 12.** *Comparte los problemas y éxitos*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	6	55%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18%
En desacuerdo	3	27%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 13.** *Comparte los problemas y éxitos*



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** El 55% de los colaboradores están de acuerdo con el planteamiento de que compartan plenamente los éxitos como los problemas del área del trabajo, el 27% están en desacuerdo y el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Los trabajadores manifiestan que existe el espíritu de cooperación en ellos para compartir los problemas y buenos resultados en el trabajo, sin embargo, una parte manifiesta que esto no siempre es posible por la falta de comunicación y distribución correcta de las actividades.

**Pregunta 12.** Se orienta constantemente a la solución de problemas.

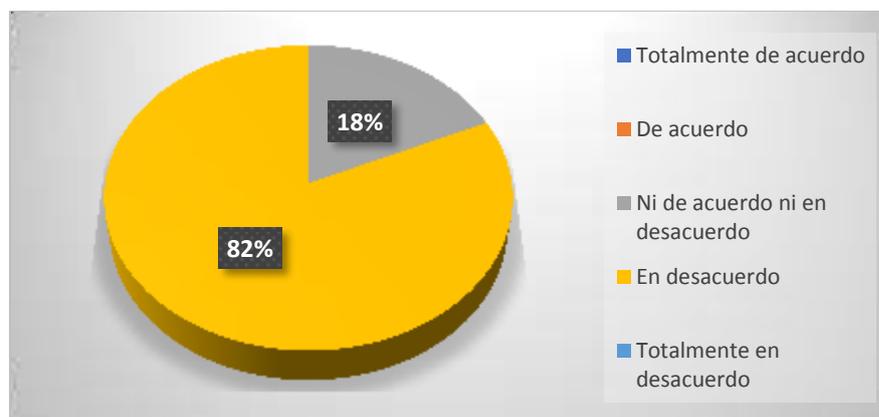
**Tabla 13.** Solución de problemas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	18%
En desacuerdo	9	82%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	11	100%

Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Figura 14.** Solución de problemas



Fuente: Encuesta realizada al personal del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano.

**Análisis:** En relación con los resultados de la encuesta, el 82% de los colaboradores están en desacuerdo y el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Según los trabajadores existe desinterés por parte del administrador en la solución de problema, puesto no se les brinda información sobre los resultados, problemas y/o limitaciones, no reciben retroalimentación, ni capacitación oportuna para la mejora continua.

### 3.3.2. Resultados de la entrevista

**Entrevistado:** Ing. Adriano Zambrano – Administrador

**Entrevistador:** Salcedo Zambrano Yelitza

**Lugar:** Área administrativa del Aeropuerto de Manta

Se le realizó un total de cuatro preguntas la cual es de total confidencialidad:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p><b>¿Promueve el trabajo en equipo?</b></p>	<p>El administrador me dio a conocer que sí promueve el trabajo en equipo mediante las tareas que él les encomienda a sus colaboradores que realicen juntos.</p>
<p><b>¿Mantiene una buena comunicación con sus colaboradores?</b></p>	<p>Sí ya que diariamente me enfoco en intercambiar ideas, conocimientos y pensamientos con ellos, debido a que así favorecemos el dialogo social de nuestro lugar de trabajo, aunque en ocasiones tenemos inconvenientes porque la mayoría de empleados no son responsables con sus actividades.</p>
<p><b>¿Realiza algún tipo de actividad para motivar a sus colaboradores?</b></p>	<p>De acuerdo al administrador antes no realizaba ninguna tipo de actividad porque creía que eran distracciones que no dejaba que los empleados realizaran adecuadamente sus tareas, pero</p>

	actualmente realizamos las celebraciones de sus cumpleaños.
<b>¿Realizan reuniones para informar a sus colaboradores sobre los problemas o acontecimientos que se están dando en el área administrativa?</b>	De acuerdo al administrador si se realizan reuniones, aunque no son realizadas con frecuencia pero sabemos que son importantes para mantener al personal informado de lo que acontece dentro del área, para que estén al tanto de todo.

Fuente: Entrevista realizada al administrador del área administrativa del Aeropuerto de Manta.

Elaborado por: Yelitza Belén Salcedo Zambrano

### **3.3.3. Comprobación de Hipótesis**

De acuerdo a las hipótesis tanto general como las específicas, se pudo comprobar que cada de ellas si se cumplieron, así lo demuestran los resultados obtenidos luego de analizar cada una de las dimensiones como son el liderazgo, comunicación y cooperación, los cuales forman parte del trabajo en equipo.

Cabe recalcar que, de acuerdo a los resultados obtenidos surge la necesidad de plantear una propuesta que pueda mejorar las deficiencias o falencias observadas en dicha institución y de esta manera lograr que los colaboradores trabajen de manera eficiente, ya que es de suma importancia que las empresas cuenten con un plan que ayude a alcanzar las metas u objetivos de la organización.

## Capítulo IV

### 4. Diseño de la propuesta

#### 4.1. Título

Plan de fortalecimiento del trabajo en equipo en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.

#### 4.2. Datos informativos

- **Institución Ejecutora:** Aeropuerto Internacional Eloy Alfaro de la Ciudad de Manta.
- **Ubicación:** A 2.5 Km al este de la ciudad de Manta, vía Jaramijó – Ecuador.
- **Equipo técnico responsable:** Administrador y personal del área administrativa.

#### 4.3. Justificación de la propuesta

Por medio de esta propuesta se busca impulsar actividades tanto para el administrador como para trabajadores para potenciar su esfuerzo y los resultados.

Es fundamental la formación continua de los colaboradores para que estos puedan cumplir con sus puestos, para mantener una relación entre todos y así lograr el mejor rendimiento.

Después del estudio realizado se pudo observar que el trabajo en equipo tiene relación con las dimensiones de liderazgo, comunicación y cooperación que han sido afectadas, por tener aspectos débiles principalmente por el desinterés y falta de acciones para mantener al conjunto de integrantes unidos, comprometidos y motivados para el logro de los objetivos mediante la guía de un líder

Es por esto que es importante motivar a los colaboradores para que realicen correctamente sus actividades. Para que la empresa genere un mejor rendimiento por parte de

sus empleados, se necesita la cooperación de cada uno de ellos y esto solo es logrado mediante el trabajo en equipo.

Se observó la debilidad de la empresa para brindar talleres y capacitaciones constantes a sus colaboradores, se considera primordial hacerlo para mejorar la relación entre los empleados y apoyar en su rendimiento, motivación que se debe alcanzar con actividades dentro de la empresa e involucrar a todo el personal.

#### **4.4.Objetivos**

##### **4.4.1. Objetivo General**

Crear un plan de fortalecimiento del trabajo en equipo en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.

##### **4.4.2. Objetivos específicos**

- Desarrollar un liderazgo de confianza y empatía que promueva la acción de los colaboradores.
- Mejorar la comunicación para contribuir al trabajo en equipo, fomentando el espíritu de cooperación y logro de los objetivos empresariales.
- Fortalecer la cooperación para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

#### **4.5.Diseño de la propuesta**

La presente propuesta requiere del trabajo colectivo para fortalecer el trabajo en equipo del área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta para lo cual se plantean estrategias y acciones para las tres dimensiones afectadas liderazgo, comunicación y cooperación. Estas actividades son en mayoría aspectos de formación y espacios para la coordinación, así como la retroalimentación, que permitan trabajar en conjunto, motivar a las partes contribuyendo al desarrollo y aprendizaje permanente.

**Tabla 14.** *Plan de acción***Dimensión:** Liderazgo

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLES
<b>Desarrollar un liderazgo de confianza y empatía que promueva la acción de los colaboradores.</b>	Implementar el mentoring	<p>Capacitar en liderazgo transformacional, con los siguientes temas: Comunicación, escucha activa, empatía y respeto, motivación etc</p> <p>-Mediante esa capacitación realizar talleres para comprobar si el personal aprendió sobre los temas con que fueron capacitados.</p>	<p>- Capacitador</p> <p>- Computadora y proyector</p>	<p>Administrador y colaboradores del área administrativa</p>

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLES
<b>Mejorar la comunicación para contribuir al trabajo en equipo, fomentando el espíritu de cooperación y logro de los objetivos empresariales</b>	- Formación en equipo	- Realizar dinámicas grupales para denotar la importancia del trabajo en equipo (olimpiadas, convivencias, celebraciones).	-Computadora y proyector	Administrador y colaboradores del área administrativa

**Dimensión:** Cooperación

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES INMEDIATAS	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLES
<b>Fortalecer la cooperación para el fortalecimiento del trabajo en equipo.</b>	Complementación de habilidades	-Combinar, sincronizar y ajustar los esfuerzos, capacidades y conductas de los individuos para lograr un objetivo común	-Computadora y proyector	Administrador y colaboradores del área administrativa

## Conclusiones

Una vez considerados y analizados los resultados obtenidos en las encuestas y entrevista en el área administrativa del Aeropuerto de Manta, se concluye que:

El liderazgo si es débil en el área administrativa del Aeropuerto de Manta, por ende perjudica tanto a la institución como a los colaboradores. Al analizar los resultados se evidencia que el personal no está capacitado con el tema del trabajo en equipo, lo cual no permite el crecimiento y desarrollo de la organización ni de sus colaboradores.

La comunicación es deficiente, ya que no se les da un espacio para compartir entre ellos sus experiencias, problemas, éxitos u otros aspectos que les permitan retroalimentarse y aprender de ellos, lo cual genera insatisfacción, un clima desfavorable, desinformación y problemas en el logro de objetivos.

La cooperación entre los trabajadores del área administrativa del Aeropuerto de Manta tiene un balance positivo puesto que cuentan con un espíritu de compañerismo y solidaridad, no obstante, no se da una correcta distribución de sus actividades. Cabe mencionar que la cooperación es fundamental debido a que es de beneficio mutuo para los empleados y la empresa, ya que cuando trabajan todos juntos se interactúa y comparten ideas.

## **Recomendaciones**

En relación con los resultados y conclusiones de la investigación se recomienda:

Fomentar el trabajo en equipo mediante capacitaciones y talleres que promuevan el liderazgo en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del trabajo colectivo, promoviendo el sentido de pertenencia y un ambiente saludable.

Perfeccionar la comunicación, ya que es importante que cada colaborador conozca con claridad cuáles son sus objetivos por cumplir para que generen en ellos un grado de autonomía que ayude a la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.

Impulsar la cooperación mediante reuniones periódicas en donde se hable sobre temas de relevancia en el área de trabajo y cada uno aportar sus conocimientos y habilidades conociendo así sus necesidades y motivaciones, reconociendo su trabajo, así como los resultados del equipo.

## Bibliografía

- Aguilar, H. (2018). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 4(10), 58-76. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Campos, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27. doi:<http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning S.L. doi:[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=ventajas+del+trabajo+en+equipo&ots=4Z9B\\_MGNBk&sig=YV2cbl0scQyVcLm-xugrt-j47kQ#v=onepage&q=ventajas%20del%20trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=ventajas+del+trabajo+en+equipo&ots=4Z9B_MGNBk&sig=YV2cbl0scQyVcLm-xugrt-j47kQ#v=onepage&q=ventajas%20del%20trabajo%20en%20equipo&f=false)
- Galarza, S., Carrillo, A., Bonilla, B., & Cazar, B. (2020). Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes de la Universidad Pública Ecuatoriana. *Revista Qualitas*, 19(19), 117-132. doi:<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>
- Gastañadui, R., & Purizaca, C. (2018). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo*,

2017. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11756>
- Henao, N., Hernández, E., & Machuca, J. (2018). La cooperación: una perspectiva de cambio y perspectiva organizacional. *Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas*, 1(7), 1-5. doi:<https://revistas.unal.edu.co/index.php/ensayos/article/view/50444>
- Huaman, E. (2021). *Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57301>
- Lapa, E. (2021). *Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/303>
- Lucero, S. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17004>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional. *Revista razón y palabra*, 1(100), 778-795. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935>
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de Alianza"*. Universidad Privada de Tacna. Obtenido de

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza*. Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, J. (2017). Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruíz, J., & Martínez, M. (2021). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ediciones de la U.  
doi:[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jRNUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=ventajas+del+trabajo+en+equipo&ots=uNcBIA30zy&sig=w9ZxldQbb8hAYI\\_0luzFAIvMem8#v=onepage&q=ventajas%20del%20trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jRNUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=ventajas+del+trabajo+en+equipo&ots=uNcBIA30zy&sig=w9ZxldQbb8hAYI_0luzFAIvMem8#v=onepage&q=ventajas%20del%20trabajo%20en%20equipo&f=false)

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.  
doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Valdéz, C. (2017). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio público del cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/22392>

## Anexos

## Anexo 1.

## Formato de la Encuesta

 <b>Uleam</b> UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ					
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS					
Tema: “La falta de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta”					
La presente investigación tiene por objetivo analizar la falta de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta. La información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente, no existen respuestas verdaderas o falsas, únicamente indique un número que refleje su opinión, donde 5 representa la respuesta más favorable a la afirmación formulada y 1 la menos favorable.					
Escales	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Valores	5	4	3	2	1
<b>LIDERAZGO</b>					
Busco participar de forma activa en las actividades de mi trabajo					
Me comprometo de forma plena con las tareas asignadas					
Comparto el liderazgo con el grupo					
El administrador motiva permanentemente a sus empleados					
<b>COMUNICACION</b>					
En la empresa se promueve una buena comunicación en los equipos de trabajo					
El administrador mantiene una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
Considero que puedo escuchar y expresarme plenamente a los demás					
Siente el apoyo del equipo de trabajo					
<b>COOPERACION</b>					
Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.					
Aprendo de los demás constantemente					
Comparto plenamente los éxitos así como los problemas del área del trabajo					
Se orienta constantemente a la solución de problemas					

*Gracias por su colaboración*

## Anexo 2.

### Formato de la Entrevista

<b>Nombre del entrevistado:</b> ----- <b>Empresa:</b> ----- <b>Área:</b> ----- <b>Fecha:</b> ----- <b>Tema:</b> “La falta de trabajo en equipo y sus efectos en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta”
---

PREGUNTAS	RESPUESTAS
¿Promueve el trabajo en equipo?	
¿Mantiene una buena comunicación con sus colaboradores?	
¿Realiza algún tipo de actividad para motivar a sus colaboradores?	
¿Realizan reuniones para informar a sus colaboradores sobre los problemas o acontecimientos que se están dando en el área administrativa?	

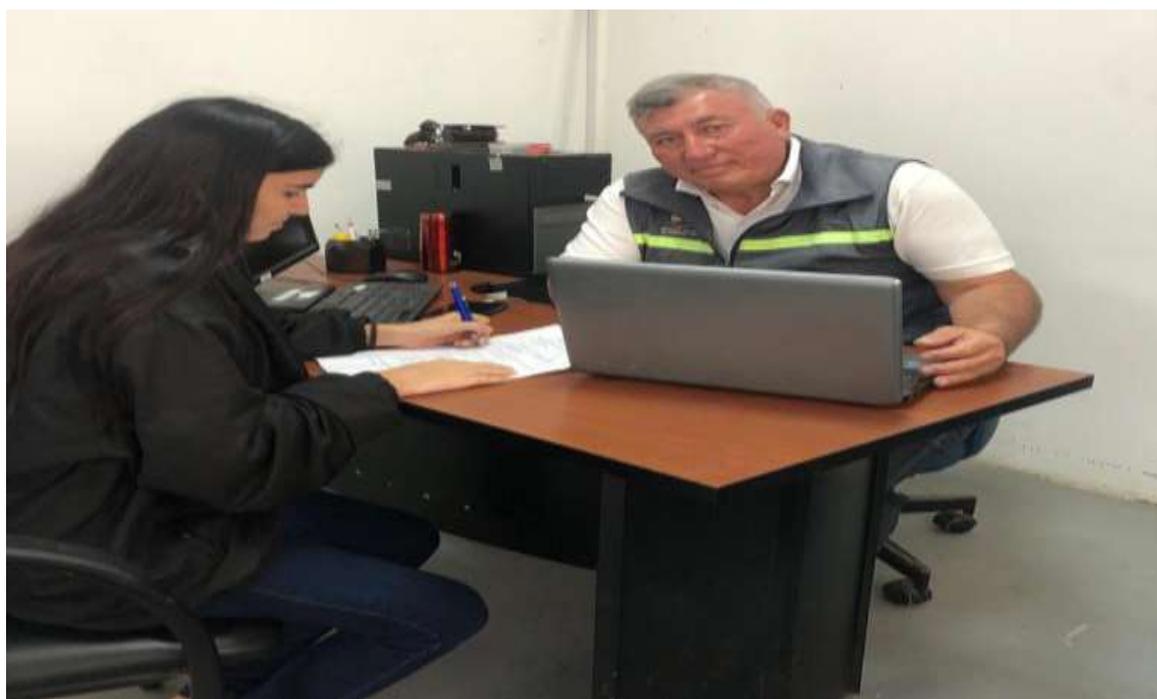
*Gracias por su colaboración*

**Anexo 3.****Fotografías del trabajo de campo**

Encuestas aplicadas en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.



Encuestas aplicadas en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.



Encuestas aplicadas en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.



Encuestas aplicadas en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.



Encuestas aplicadas en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.



Encuestas aplicadas en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.



Encuestas aplicadas en el área administrativa del Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.



Diagnóstico de campo en el Aeropuerto Internacional General Eloy Alfaro de Manta.