



**LA SATISFACCION LABORAL Y EL TRABABO EN EQUIPO DE LA
CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR (CUN),
REGIONAL SUCRE**

INTEGRANTES

**DAVINSON MANUEL BENITEZ BENITEZ
ROGER DAVID RODRIGUEZ CAMPO**

**CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CUN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OPCIÓN DE GRADO III
SINCELEJO
2020**

**LA SATISFACCION LABORAL Y EL TRABABO EN EQUIPO DE LA
CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR (CUN),
REGIONAL SUCRE**

INTEGRANTES

**DAVINSON MANUEL BENITEZ BENITEZ
ROGER DAVID RODRIGUEZ CAMPO**

PRESENTADO A:

**DIANA ESTHER ALVAREZ CONTRERAS
Magister en Administración y Dirección de Empresas**

**CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CUN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OPCIÓN DE GRADO III
SINCELEJO
2020**

**HOJA DE APROBACIÓN TRABAJO FINAL
OPCIÓN DE GRADO III**

**NOMBRE DEL PROYECTO
LA SATISFACCION LABORAL Y EL TRABABO EN EQUIPO DE LA
CORPORACION UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR (CUN),
REGIONAL SUCRE**

**DOCENTE TUTOR:
DIANA ESTHER ALVAREZ CONTRERAS**

**INTEGRANTES
DAVINSON MANUEL BENITEZ BENITEZ
ROGER DAVID RODRIGUEZ CAMPO**

**INTEGRANTES DEL JURADO
ALVARO ALVAREZ RIVERA
GLENYS CASTILLA HERNANDEZ**

**CALIFICACIÓN
4.0
(Cuatro Punto Cero)**

**FECHA DE APROBACIÓN
28/05/2020**

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CUN), REGIONAL SUCRE.

JOB SATISFACTION AND TEAMWORK IN THE NATIONAL CORPORATION OF HIGHER EDUCATION (CUN), SUCRE REGIONAL.

Dabinson Benítez Benítez ¹, Roger Rodríguez Campo ²

Resumen

La presente investigación busca profundizar en el conocimiento de la Satisfacción Laboral y el Trabajo en Equipo en la Corporación Unificada de Educación Superior Regional Sucre. Se planteó como objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes de la institución en referencia, para lo cual se estableció una aproximación metodológica de la investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, teniendo como propósito encontrar la relación entre las variables en estudio. La población para la investigación estuvo conformada por los colaboradores administrativos y docentes de la Corporación Unificada de Educación Superior Regional Sucre, ubicada Cra. 20 # 24-51, Sincelejo-Sucre.

Palabras clave: Trabajo en equipo, satisfacción laboral, colaboradores, administrativos, docentes.

¹ Estudiante de Noveno semestre, administración de Empresas, Sincelejo

² Estudiante de Noveno semestre, administración de Empresas, Sincelejo

Abstract

This research seeks to deepen the knowledge of Job Satisfaction and Teamwork at the Sucre Regional Higher Education Corporation. The general objective was to determine the influence of teamwork on the job satisfaction of the administrative collaborators and teachers of the institution in question, for which a methodological approach to research was established with a quantitative, non-experimental, cross-correlational approach, having as purpose to find the relationship between the variables under study. The research population was made up of administrative and teaching collaborators from the Sucre Regional Unified Higher Education Corporation, located at Cra. 20 # 24-51, Sincelejo-Sucre.

Keywords: Teamwork, job satisfaction, collaborators, administrators, teachers.

1. Introducción

La presente investigación profundiza el conocimiento del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes en la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior (CUN), Regional Sucre. Dentro de las organizaciones hoy día es común que encontremos diversas formas de trabajo, donde se puede dar en la mayoría de las veces el trabajo individual entre sus colaboradores y la poca capacidad de generar interés por obtener los conocimientos necesarios en cuanto al manejo de personal y la implementación de métodos como el trabajo en equipo influenciado por parte de los directivos con el fin de minimizar los procesos que se llevan a cabo en el día a día dentro de la (CUN) y lograr así un mejor ambiente de trabajo que conlleve a la satisfacción laboral de los mismos.

Los equipos tratan de suplir las dificultades que las personas presentan para trabajar, creando climas de confianza, apoyo, juntando a los miembros por medio de reuniones periódicas (Gonzales Martínez, 2015).

Es importante para el ser humano poder conocer y poner en práctica las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, debido a que el trabajo es una faceta de la humanidad, la cual es parte fundamental en la vida social y en el desarrollo de las personas. En este sentido, el trabajo de investigación propone la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la CUN Regional Sucre?

En ese sentido, los factores más relevantes del trabajo en equipo, contribuirán al desarrollo personal y profesional y redundará en mayores beneficios laborales de los colaboradores administrativos y docentes. Sumando a lo anterior, conllevará a elevar su satisfacción laboral.

Es preciso señalar, a la vez que los seres humanos son individuales y colectivos; como seres individuales se buscan situaciones favorables para el desarrollo personal y como colectividad el bienestar común, esto a la vez se traduce que los conocimientos del trabajo en equipo generarán mayores niveles de satisfacción laboral.

Por todo lo anterior, el proyecto de investigación realizado a la corporación unificada nacional de educación superior (CUN) regional Sucre, se trabajó dentro de un periodo de 4 meses con todos los instrumentos necesarios para este estudio, con el fin de obtener los resultados de satisfacción laboral y trabajo en equipo. Igualmente, se realizó en la ciudad de Sincelejo sucre, dentro del ámbito educativo, la cual se escogió para trabajar la CUN, REGIONAL SUCRE, con todo el personal administrativo y la parte docente, por tal motivo se dispondrá, de los recursos financieros que sean necesarios, para lograr una buena investigación al momento de estar trabajando, con toda esta comunidad.

Objetivo general

Determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes de la Corporación Unificada nacional de Educación Superior (CUN) Regional Sucre de Sincelejo-Sucre.

Objetivos específicos

1. Medir en el recurso humano de la (CUN), regional sucre, el grado de satisfacción laboral.

2. Determinar la importancia del sentido de pertenencia que genera el trabajo en equipo.

3 Evaluar el desempeño del recurso humano a través del trabajo en equipo y la satisfacción laboral

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Aguilar (2014), en su Tesis “Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango”, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, teniendo como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional; para diseño y aplicó una metodología descriptiva correlacional, el estudio se realizó como población los colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango con una muestra censal vale decir que participaron en la muestra los 23 de los mismos, arribando a la siguiente conclusión: de que el trabajo en equipo está relacionada con el clima organizacional dentro de una unidad económica favoreciendo un buen desempeño laboral que además se debe fortalecer por medio de capacitaciones permanentes, así como promover un

sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

La investigación tuvo como objetivo encontrar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad del empleo, la misma que se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de un estudio de tipo correlacional, descriptivo y explicativo; la población objeto de estudio fue extraída de la Gran Encuesta de Hogares (DANE 2013), arribando a la siguiente conclusión: Que existe una relación significativa entre la sensación de la satisfacción laboral y la calidad del empleo, la misma que genera bienestar familiar traduciéndose en un nivel de satisfacción laboral positivo y sentido de pertenencia, así como la identificación con la unidad económica, privada o las instituciones públicas. González (2015) en su Tesis “Trabajo en equipo y satisfacción laboral – estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de transactel. Universidad Rafael Landívar, Guatemala”; tuvo como objetivo establecer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, para lo cual se diseñó un tipo de estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 140 trabajadores de la mencionada empresa, arribando a la siguiente conclusión de que se determinó que en el equipo de staff de Claro RD existe satisfacción laboral y trabajo en

equipo, por lo que es importante promover el trabajo colaborativo para lograr mejores resultados en el trabajo.

Oscó (2015) en su Tesis “Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”, teniendo como objetivo comprobar la relación entre responsabilidad social en la satisfacción laboral; el estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de diseño transversal con una muestra intencional compuesta por 20 trabajadores, arribando a la siguiente conclusión: Que se concluye que los programas de responsabilidad social se relacionan de manera positiva en la satisfacción laboral, la misma que se entiende por el sentido de humanidad de los trabajadores, cuando llevan bienestar a otras familias a través de la responsabilidad sociales de la empresa, que además reafirma el sentido de solidaridad y gestos de apoyo organizacional. Administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013”, Universidad Particular Antenor Orrego, Trujillo-Perú, planteó como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria; diseñando y ejecutando una metodología descriptiva, con una muestra de 12°

trabajadores, arribando a la siguiente conclusión: Que el estudio encontró que la satisfacción de personal del área de operaciones es bajo en la mayoría de los aspectos observados de los factores de mayor incidencia, por lo que se entiende que la insatisfacción laboral genera en los trabajadores desánimo, desmotivación y la falta de identificación con la organización económica, repercutiendo negativamente en el desempeño laboral.

2.2 Fundamentos Teóricos

Este documento se apoya en las siguientes teorías y aportes que dan como evidencia de que el trabajo en grupo produce satisfacción laboral dando resultados positivos viéndose reflejada en la armonía de sus colaboradores mejorando la calidad de su trabajo.

Trabajo en Equipo

En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. (Gilmore,C. & Moraes, 2002).

El beneficio entonces es favorable no solo para la organización sino para el equipo, pues se genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado a cada ámbito bien sea laboral o personal. Un equipo funciona sobre la base objetiva de unas demandas que recibe y unos servicios que ofrece y sobre una base subjetiva: la interdependencia y confianza entre sus miembros. Un equipo funciona mal si cualquier de esos dos pilares falla. Se debe tener en cuenta que un equipo de alto rendimiento no se mide exclusivamente por el producto final “económico” de su actividad, aunque desde luego sea el más importante.

Principios básicos del trabajo en equipo:

1. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos “El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes.”(Andrew Carnegie 2001)

2. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado.
3. Todos deben cooperar, cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo, es compartido.
4. Un equipo debe tener buena comunicación interna.
5. Información compartida, los miembros de los equipos deben conocer las actividades que desarrollan cada uno de ellos.
6. Brindar estímulos en el equipo, no dedicarse a castigar las debilidades.

Organización estructural y sus características:

En cuanto, a las características (Aguilar 2016 p. 25), señala que “existen características estructurales y conductuales”. La primera se refiere a los niveles de organización de la estructura de

la unidad económica vale decir que las empresas privadas o las instituciones públicas implementan niveles de organización para un trabajo más eficientes.

Según, (Aguilar 2016), considera la organización estructural como:

El tamaño del equipo de trabajo, no existe un número exacto de cuantas personas se necesitan para que un equipo se efectivo, esto dependerá del tipo de tarea y los objetivos que se desean lograr.

Según, la composición de cada equipo está compuesto por individuos muy diferentes o muy parecidos, la cual puede ser una ventaja o convertirse en desventaja, la cual dependerá de la guía del líder, quien deberá maximizar el desempeño del grupo.

Según, (Roles p. 25), diferenciados, no siempre son tan claros y varían desde muy específicos a muy generales, el rol que se destaca en la mayoría de las organizaciones es el del líder. Es importante resaltar esta característica, porque responde a la estructura misma de la organización de las empresas o las

instituciones públicas, porque nos ayudará a entender el funcionamiento orgánico de las mismas, permitiéndonos explicar los niveles de eficiencia, así como entender a la vez las diferencias marcadas entre el funcionamiento eficiente del sector privado y la obesidad funcional del aparato estatal, que se traduce en un funcionamiento ineficaz que no permite llevar a la gestión pública a los niveles de eficiencia que los ciudadanos esperan, la cual genera postergación de las necesidades de atención que demandan los ciudadanos. Por lo que es preciso identificar los factores que afectan negativamente la organización pública a fin de mejorar el funcionamiento de la misma.

3. Metodología

Enfoque metodológico:

El enfoque Cuantitativo según explica Hernández, Fernández y Batista (1991, p. 5), Porque, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El enfoque cuantitativo “Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y

probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población” (Hernández E, 2003, p.5)

Tipo de estudio

El presente estudio corresponde al diseño de investigación no experimental de corte transversal, al respecto Campbell (2002), señala que es, “Aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p.32). Como bien lo explica la metodóloga, en este diseño de investigación no se manipulan las variables, limitándose la investigación a observar los fenómenos de estudio, para nuestro caso las variables en estudio en su estado natural y a la vez es transversal porque el instrumento se aplica en un solo momento.

El diseño correlacional Campbell (2002) señala que: “Describe vinculaciones y asociaciones entre categorías, conceptos o variables y establecen procesos de causalidad entre esos términos” (p.32). Es como señala la autora que la causalidad describe la influencia de una variable sobre la otra,

para explicar a la vez cómo afectan la asociación o la vinculación entre las categorías, vale decir las variables en estudio, porque en este diseño es importante describir y explicar la causa de la influencia de una variable con respecto al segundo tanto a nivel de variables como en sus dimensiones.

Muestra

Para llevar a cabo esta investigación se tomó como población a los 19 colaboradores administrativos y 61 docentes dando un total de 80 personas, de la corporación unificada nacional de educación superior (CUN), regional sucre., los cuales conforman la muestra a investigar.

Materiales e Instrumentos

La técnica que se empleó para esta investigación es la encuesta, basada en preguntas dirigidas a los integrantes de la muestra, quienes responden cada uno de los ítems diseñados de acuerdo a la escala Likert, las cuales serán sometidos a procesos estadísticos.

Al respecto Sánchez y Reyes (2006) definieron como: “Medios por los cuales el investigador procede a recoger

información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio” (p. 151). Por lo que es importante considerar las características comunes de quienes serán sometidos al estudio, que además compartan realidades similares como el espacio laboral, como es el caso del presente estudio ya que se trata de los trabajadores de la CUN.

Instrumento empleado para la recolección del presente estudio corresponde al cuestionario, que de acuerdo a Sánchez y Reyes (2006) son: “Constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionados con los objetivos del estudio” (p.151). Es por ello, el instrumento que ha sido adaptado de estudios anteriores ha pasado por la validación a través de juicio de expertos antes de ser aplicados, porque se considera importante la objetividad de la misma porque ello permitirá explicar los fenómenos estudiados a través de los resultados de la misma.

3 Resultados

Al momento de tabular los resultados de las encuestas que se le hicieron a los colaboradores administrativos y docentes sobre la Satisfacción Laboral y el Trabajo Equipo en la Corporación Unificada cun,

arrojaron resultados positivos resaltando que el trabajo en equipo da como resultado una satisfacción laboral viéndose reflejado en el siguiente análisis.

Gráfica No. 1

Pregunta 1

Fijamos fechas y tiempos límites de tiempos claros para nuestro trabajo.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 1 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 50% seleccionaron, que están en un totalmente de acuerdo en fijar fechas y tiempos límites para sus trabajos reflejando relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 2

Pregunta 2

La gerencia le brinda a nuestro equipo una dirección clara respecto a sus expectativas hacia el equipo



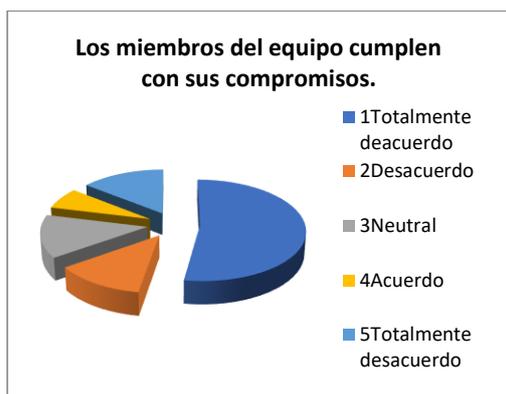
Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 2 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 45% seleccionaron, que están en un totalmente de acuerdo en que la gerencia le brinda una dirección clara respecto a sus expectativas reflejando relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 3

Pregunta 3

Los miembros del equipo cumplen con sus compromisos.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 3 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 65% seleccionaron, que los miembros del equipo cumplen con sus compromisos, reflejando relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 4

Pregunta 4

Hemos establecido relaciones efectivas con grupos de apoyo y otras personas quienes son críticas para nuestro éxito.



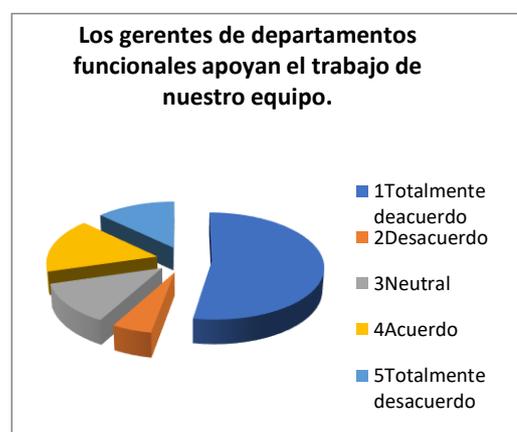
Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 4 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 55% seleccionaron, que los miembros del equipo han establecido relaciones efectivas con grupos de apoyo para su éxito, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 5

Pregunta 5

Los gerentes de departamentos funcionales apoyan el trabajo de nuestro equipo.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

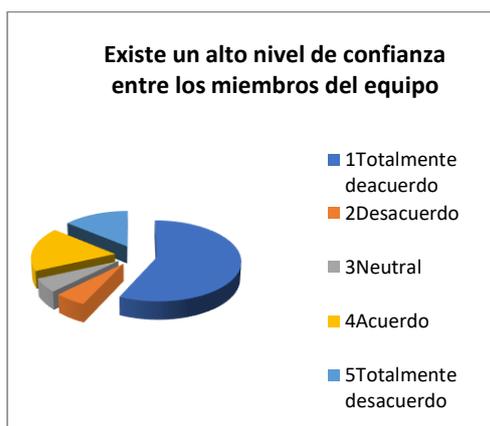
La gráfica # 5 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 65% seleccionaron, que los gerentes apoyan el trabajo su equipo de trabajo, reflejando la relevancia

del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 6

Pregunta 6

Existe un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo.



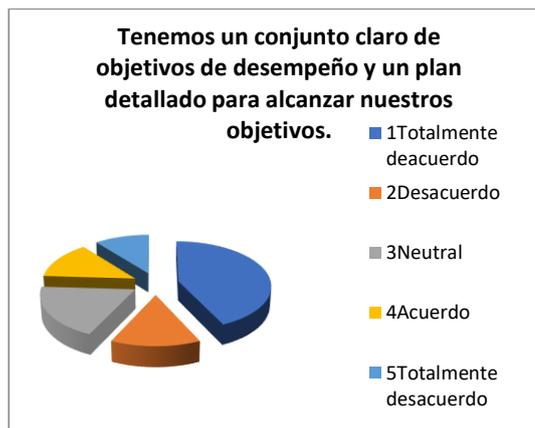
Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 6 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 70% seleccionaron, que existe un nivel alto de confianza entre los miembros, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 7

Pregunta 7

Tenemos un conjunto claro de objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzar nuestros objetivos.



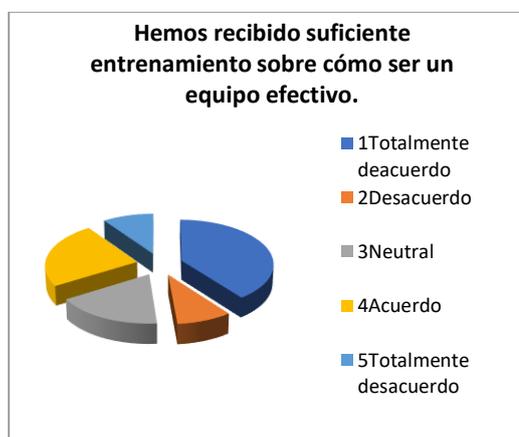
Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 7 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 55% seleccionaron, que tienen un conjunto de objetivos detallados para alcanzar sus objetivos, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 8

Pregunta 8

Hemos recibido suficiente entrenamiento sobre cómo ser un equipo efectivo.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 8 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 55% seleccionaron, que han recibido entrenamiento sobre cómo ser un equipo efectivo, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 9

Pregunta 9

La comunicación entre los miembros del equipo es abierta y honesta.



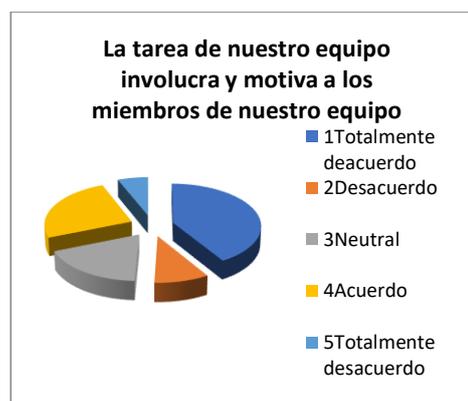
Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 9 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 35% seleccionaron, que la comunicación de los miembros es abierta y honesta, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 10

Pregunta 10

La tarea de nuestro equipo involucra y motiva a los miembros de nuestro equipo.



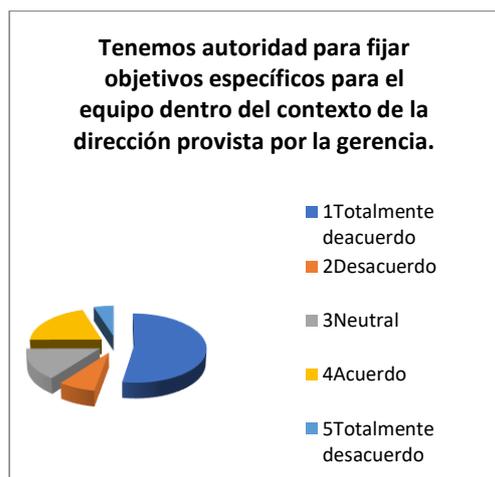
Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 10 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 35% seleccionaron, que tienen una tarea que involucra y motiva a todos los miembros del equipo, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 11

Pregunta 11

Tenemos autoridad para fijar objetivos específicos para el equipo dentro del contexto de la dirección provista por la gerencia.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 11 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 55% seleccionaron, que tienen una autoridad para fijar objetivos para el grupo dentro de la dirección provista por la gerencia, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 12

Pregunta 12

Los desacuerdos entre los miembros del equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 12 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 70% seleccionaron, que los desacuerdos son discutidos abiertamente y resueltos en grupo, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 13

Pregunta 13

Nuestro equipo incluye a todas las personas adecuadas.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 13 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 60% seleccionaron, que el grupo de trabajo cuenta con las personas adecuadas, reflejando la relevancia del común acuerdo de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

Gráfica No. 14

Pregunta 14

Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.



Fuente: Elaboración Propia, 2020

La gráfica # 14 indica que, de las 80 personas encuestadas, podemos afirmar, que de un 100%, el 70% seleccionaron, que tienen acceso a toda información necesaria para realizar su trabajo, reflejando la relevancia del común acuerdo

de manera grupal en cuanto a la elección de la respuesta.

4 Discusión

En referencia al objetivo general que fue determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes de la Corporación Unificada nacional de Educación Superior (CUN) Regional Sucre de Sincelejo-Sucre. Los resultados de la encuesta por preguntas, se ubica por encima de un 50% de que el trabajo en equipo tiene una satisfacción laboral en ese grupo de personas, por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe influencia del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral y se rechaza la ideología individual o de un solo líder. Un resultado similar fue el trabajo de Aguilar (2014) que su tesis sobre el trabajo en equipo y clima organizacional en el caso de Guatemala, señala que es necesario fortalecer el trabajo en equipo para lograr un buen clima organizacional porque ambos están relacionados, por lo que es importante señalar que al respecto de la satisfacción laboral se debe partir de fortalecer el trabajo en equipo toda vez que el personal que labora en el INEI está conformado por un equipo multidisciplinario, la misma que con una

adecuada orientación y dirección puedan lograr mejores resultados y por ende lograr buenos niveles de satisfacción.

5 Conclusiones

Para concluir el trabajo en equipo produce una satisfacción laboral en los colaboradores administrativos y docentes de la Corporación Unificada nacional de Educación Superior (CUN) Regional Sucre de Sincelejo-Sucre, viéndose esto reflejado en resultado de la tabulación de las encuestas realizadas por parte de los investigadores.

por ende podemos afirmar que se logró lo propuesto que fue determinar la satisfacción laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores administrativos y docentes de la Corporación Unificada nacional de Educación Superior (CUN) Regional Sucre de Sincelejo-Sucre.

Notando que el trabajo en equipo suele ser de gran provecho y éxitos en cualquier contexto siempre y cuando estén en común acuerdo y objetivo de seguir creciendo, mejorando y llevando acabo su buen desempeño colectivo para su éxito laboral.

6 Recomendaciones

Que sigan en ese proceso de fortalecimiento del trabajo en equipo a través de charlas, capacitaciones, las cuales son de gran importancia y crecimiento en el campo laboral, trayendo como consecuencia el buen desempeño laboral, tanto de los colaboradores como de los docentes y el de la corporación a nivel nacional.

7 Agradecimientos

En primer lugar darle las gracias a Dios por ser el que hizo todo esto posible, siendo el proveedor, protector, director de todos los pasos durante este proceso, siendo testigo de su palabra que dice que no me dejara ni desamparara y que ira siempre delante de mí. En segundo lugar darle las gracias a mi familia que me apoyo incondicional en todos los momentos, y en tercer lugar a la tutora hermosa Diana Esther Álvarez Contreras, Magister en Administración y Dirección de Empresas, por todos esos conocimientos, regaños y apoyo que fueron de un aprendizaje significativo para nuestra educación y vida.

Referencias Bibliográficas

- Bonifaz, M. (2013). ¿Qué buscan los empleadores al momento de contratar personal?. Perú: PUCP. Recuperado de: goo.gl/dh4tq.
- Campbell, D. y Stanley, J. (2002). Diseño no experimentales y causales en la investigación social. Argentina: Amorrortu. Recuperado de: goo.gl/2mdZTe.
- Carvalho, R. (2013). Esquemas de vinculación entre el sector productivo y el sector educativo. Colombia: DSNCC. Recuperado de: goo.gl/hUK7xh.
- INET (2016). Demanda de competencias laborales en un mundo globalizado. Argentina: NOA. Recuperado de: goo.gl/bBsh7R.
- Mehech, C. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Colombia: Handle. Recuperado de: goo.gl/yARRuz
- Velarde, E. (2017). Marketing personal. Perú: Trabajando.com. Recuperado de: goo.gl/2NoQQP.

Anexos

Anexo 1. Encuesta

Instrucción para el uso del presente instrumento: Marque con una X el número que usted considera para cada pregunta.

Totalmente desacuerdo	Desacuer do	Neut ral	Acue rdo	Total Acuerdo
1	2	3	4	5

Ítem	Preguntas del Cuestionario	Totalme nte desacuerdo	Desacu erdo	Ne utral	Acue rdo	Total Acuerdo
1	Fijamos fechas y límites de tiempo claros para nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
2	La gerencia le brinda a nuestro equipo una dirección clara respecto a sus expectativas hacia el equipo.	1	2	3	4	5
3	Los miembros del equipo cumplen con sus compromisos.	1	2	3	4	5
4	Hemos establecido relaciones efectivas con grupos de apoyo	1	2	3	4	5

	y otras personas quienes son críticas para nuestro éxito.					
5	Los gerentes de departamentos funcionales apoyan el trabajo de nuestro equipo.	1	2	3	4	5
6	Existe un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo	1	2	3	4	5
7	Tenemos un conjunto claro de objetivos de desempeño y un plan detallado para alcanzar nuestros objetivos.	1	2	3	4	5
8	Hemos recibido suficiente entrenamiento sobre cómo ser un equipo efectivo.	1	2	3	4	5
9	La comunicación entre los miembros del equipo es abierta y honesta	1	2	3	4	5
10	La tarea de nuestro equipo involucra y	1	2	3	4	5

	motiva a los miembros de nuestro equipo.					
11	Tenemos autoridad para fijar objetivos específicos para el equipo dentro del contexto de la dirección provista por la gerencia.	1	2	3	4	5
12	Los desacuerdos entre los miembros del equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente.	1	2	3	4	5
13	Nuestro equipo incluye a toda las personas adecuadas	1	2	3	4	5
14	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia (2020)