



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

NOVIEMBRE 2021 - ABRIL 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE:

LICENCIADA EN COMERCIO

TEMA:

SINERGIA DEPARTAMENTAL EN EL GAD PARROQUIAL DE RICAURTE.

AUTOR:

YANIRA ALEXANDRA VILLEGAS AREVALO

TUTOR:

ECO. CARLOTA VERA

AÑO 2022

Contenido

Resumen.....	3
Introducción.....	5
Planteamiento del problema.....	6
Justificación.....	8
Objetivos.....	9
Línea de investigación.....	10
Marco conceptual.....	11
Sinergia.....	11
Marco metodológico.....	26
Resultados.....	27
Discusión de resultados.....	28
Conclusiones.....	32
Recomendaciones.....	33
Referencias.....	34
Anexos.....	37

Resumen

El desarrollo del presente estudio de caso se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte, en el cual se aplicó el método de investigación analítico- sintético que permitió descomponer en partes la sinergia tanto en el ambiente laboral, el trabajo en equipo, entre otros para poder analizarlos mediante la utilización de la técnica de entrevista que fue aplicada al presidente del GAD Parroquial, en donde se obtuvo como resultado que existe un deficiente desempeño laboral debido al mal clima laboral que existente en los diferentes departamentos de la entidad, la principal actividad que desarrolla es la recepción de documentos y peticiones que realizan los usuario para los recintos, sectores y barrios perteneciente a la parroquia Ricaurte, también realizan gestiones y autogestiones para mejoras de la institución y las comunidades, a través de solicitudes al GAD Municipal y al GAD Provincial, el objetivo principal del estudio es analizar la sinergia departamental en el GAD Parroquial de Ricaurte, la presente información está basada en la línea de investigación “Sistemas de información y comunicación, emprendimiento e innovación” y la sublínea “Empresas e instituciones públicas y privadas”.

Palabras claves: *sinergia, clima laboral, desempeño laboral, entidad.*

Summary

The development of the present case study was carried out in the Parish Decentralized Autonomous Government of Ricaurte, in which the synthetic analytical method was applied that allowed to break down in parts the synergy both in the work environment, teamwork, among others to be able to analyze them by using the interview technique that was applied to the president of the parish GAD, where it was obtained as a result that there is a poor work performance due to the bad working climate that exists in the different departments of the entity, the main activity that develops is the reception of documents and requests that make the users for the enclosures, sectors and neighborhoods belonging to the parish Ricaurte, also carry out managements and self-management for improvements of the institution and communities, through requests to the Municipal GAD and the Provincial GAD, the main objective of the study is to analyze the departmental synergy in the Ricaurte Parish GAD, the present information is based on the line of research "Information and communication systems, entrepreneurship and innovation" and the sub-line "Companies and public and private institutions".

Key words: *synergy, work climate, work performance, entity.*

Introducción

El presente estudio de caso denominado sinergia departamental en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial de Ricaurte, tiene como objetivo analizar cómo se emplea la sinergia departamental y como debe ser esta utilizada en los procesos efectuados dentro de la institución de la mejor forma posible dando buenos resultados en todas las áreas donde sea empleada la sinergia y que los colaboradores trabajen conjuntamente en ellos aportando sus conocimientos e información oportuna.

La metodología que se ejecuta en este estudio de caso es el método analítico sintético, el cual describe cada uno de los hallazgos detectados en el análisis de la sinergia departamental, el cual permitió analizar por parte como la comunicación entre los compañeros de los diferentes departamentos los cuales no tenían una buena relación ni comunicación, en virtud a esto se conoció que la sinergia no era aplicada de una excelente manera dentro del Gobierno Autónomo descentralizado Parroquial de Ricaurte.

Dentro del desarrollo de este estudio de caso se encontrará información obtenida en el GAD por parte de los colaboradores y el presidente con esto se pudo analizar aún más la sinergia departamental, como es aplicada, quienes la utilizan mejor, entre otros datos más relevantes que se recopilaron durante la investigación, dentro de este documento se podrá conocer información sobre la sinergia y el trabajo en equipo para ser aplicado de mejor forma dentro de la institución pública.

Planteamiento del problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte carece de líderes que impulsen y motiven a trabajar a todos los colaboradores en conjunto para dar un mejor rendimiento, debido a este motivo es que las personas o usuarios son atendidas de una forma no aceptable cuando estos se acerca a las instalaciones a solicitar información sobre un trámite o ver cómo va el proceso de su solicitud, no son atendidos de la mejor manera los hacen esperar por documentos que pueden ser realizados en el plazo de horas durante el mismo día, al no poseer un plan de capacitación que impulse al talento humano al desarrollo eficiente y eficaz de las labores asignadas, se ve afectada la optimización de su desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Así mismo los conflictos que ocurren entre empleados por razones personales o diferencias de distintos tipos es otra irregularidad que se presenta comúnmente en la organización. Además, la impuntualidad de ciertos trabajadores por distintos factores extra laborales que en ocasiones no son justificables, acontecen a menudo en la organización lo que es perjudicial para el desarrollo de las actividades administrativas, comunicativas y de campo que se realizan en el GAD Parroquial de Ricaurte, no obstante, surgen algunas contrariedades porque muchos de los empleados no rinden de manera eficiente lo cual hace que la institución sea mal vista porque no pueden realizar sus actividades sin complicaciones.

En el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Ricaurte frecuentemente existen desacuerdos al momento de ejercer sus roles, puesto que se les designan a algunos departamentos deberes diferentes que no van con su perfil laboral, esto genera inconformidad en el personal, no se enfocan en su totalidad en su área, sin embargo, el dinamismo administrativo que se trata de obtener provoca conflictos entre las personas que laboran en esta institución.

El gobierno autónomo descentralizado parroquial carece de equipos tecnológicos a la hora de realizar un trabajo, subir los procesos de proyectos en curso al sistema de registro comunitario, se generan retrasos a la hora de entregar un trabajo, en virtud de que lo presenta incompleto y a veces no se cumple con lo esperado, también la débil comunicación interna y externa que se tiene dificulta la formulación de nuevos proyectos, preguntas, directrices, entre otras y esto a su vez provoca la carencia de servicio laboral brindado a los usuarios de la parroquia.

Por lo que se formula el problema ¿Cómo incide la sinergia departamental en el trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte?

Justificación

Es importante emplear la sinergia dentro de las organizaciones, empresas en la magnitud que se encuentre, sea Micro, Pymes, grandes en virtud que se emplea un mejor trabajo en equipo dentro de las organizaciones que permite que se pueda cumplir a cabalidad con la planificación que se tiene planteada y así a su vez poder cumplir con los objetivos, establecidos con anterioridad en las instituciones públicas o privadas, entre otras.

Al aplicar la sinergia departamental dentro del GAD se logra tener un mejor ambiente de trabajo donde cada colaborador sea más eficiente y eficaces resolviendo situaciones problemáticas que se logren presentar y salir airoso de estas circunstancias, aplicar trabajo en equipo con la colaboración entre todas las personas trabajando codo a codo por un solo propósito.

Para conocer cómo se da la sinergia dentro de las empresas e instituciones, la cual ayuda a tener una vida laboral más proactiva beneficiando a todos los que integran la organización, debido que, al implementarla, esta ayuda en todos los departamentos que existen, para poder realizar mejor sus funciones y que esta de buenos resultados en virtud que todos colaboran en conjunto para que la organización siga su ruta trazada y pueda cumplir sus objetivos.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la sinergia departamental y su incidencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte.

Objetivos Específicos

- ✓ Argumentar la importancia de la sinergia en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte.
- ✓ Levantar información sobre cómo emplean la sinergia en la institución Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte.
- ✓ Identificar como es la comunicación entre los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado.

Línea de investigación

La presente investigación se relaciona con la línea de investigación “Sistemas de información y comunicación, emprendimiento e innovación” debido que la sinergia emplea la comunicación e información de todos los empleados que existen dentro de una organización para que cumplan todas sus funciones e innovación en virtud que es una herramienta bastante nueva que se está implementando en otros países y la sublínea “Empresas e instituciones públicas y privadas” al ser una organización gubernamental se ve inmersa en la atención al público o usuarios al está brindar estos servicios a los ciudadanos y ser una institución pública.

Marco conceptual

Sinergia

Para (Laza, 2020) “Sinergia significa que el resultado alcanzado por el trabajo de varias personas es superior a la simple suma de las aportaciones de cada una de ellas”

Para (García, 2019) Sinergia significa, que los resultados alcanzados en el trabajo, proyecto o desempeño de la tarea, es mayor cuando se trabaja en equipo y de manera cohesionada, que mediante la suma de resultados individuales; de tal manera, que a través de la sinergia la suma quedaría de la siguiente forma:

Trabajo en equipo


$$2 + 2 = 5$$

Figura 1: (García, 2019)

Los autores (Wade, Macaulay, Noronha, & Barbier, 2020) recalcan que resulta divertido el hecho de que las empresas no nos gusten la interdependencia cuando crea situaciones complejas, pero no podemos vivir sin la sinergia que se genera con una mayor integración e independencia; la falta de sinergia es un factor determinante para explicar porque la mayoría de los programas de transformación no logran alcanzar los resultados esperados.

La figura 1 muestra que la complejidad y la sinergia pueden considerarse el yin y el yang del cambio organizacional: dos elementos interrelacionados, que representan la dualidad (dos cosas diferentes) y una unidad (un fenómeno conjunto único).

Ying Yang



Figura 2: (Wade, Macaulay, Noronha, & Barbier, 2020)

De acuerdo con los autores la sinergia es el resultado obtenido del esfuerzo realizado en conjunto, cabe recalcar que la sinergia en las organizaciones tiene un valor muy importante ya que aporta beneficios ya que proporciona una mayor integración entre los grupos de trabajo lo que favorece al logro de las metas y objetivos de la organización previamente establecidas, por el contrario la falta de sinergia en la organización dificulta el desarrollo de los miembros del grupo de trabajo y no permite alcanzar las metas propuestas por la organización.

Importancia de la sinergia

Dice (Ibáñez, 2021) “Más allá del trabajo colaborativo, estas relaciones validan la idea de que la unión de saberes, técnicas y recursos es sinónimo de fortaleza”

Expresa (Bryant, 2019) que, Se puede ver que la sinergia puede darse a nivel macro. Empresas que toman decisiones que ayudan a promocionarse. Pero la sinergia va mucho más allá del nivel macro. Puede ocurrir entre dos individuos dentro de una organización. Cuando dos personas comienzan a funcionar a un nuevo nivel debido al apoyo y la colaboración que están compartiendo, la sinergia está presente.

Según (Glanville, 2019) Los problemas de sinergia de equipo son causados por discrepancias humanas tales como diferencias en las prioridades individuales, talentos, intereses, ego, hábitos, fortalezas, debilidades, etc.; comunicación ineficaz; mala gestión/coordiación/estrategia; liderazgo y seguidores pobres; individuos que no juegan como jugadores de equipo; o personas que simplemente no tiran de sus propias pesas. El subproducto de los problemas de sinergia de equipo en esencia es baja productividad; falta de coordinación, ineficiencia, superposición o brecha de trabajo, individuos que no se desempeñan en su mejor momento, falta de responsabilidad y rendición de cuentas, personas que no tienen en cuenta el proceso holístico, personas que culpan a las personas, etc.

Fundamentos básicos para crear una sinergia positiva:

1. Visión, valores y objetivos compartidos

Visión de la empresa, declaración de misión, valores fundamentales, objetivos y metas.

Comience con el fin en mente. Dé a su gente un sentido de propósito en cuanto a por qué vienen a trabajar todos los días y contribuir a la empresa. Las metas funcionan como un motor para la motivación, sin embargo, una meta compartida debe combinarse con roles claros, poniendo a las personas adecuadas en el momento y el lugar correctos. Cuando cada miembro del equipo tiene funciones y responsabilidades claras propias y de los demás, el riesgo de superposición o brecha de trabajo puede reducirse significativamente. Los objetivos también crearán desafíos. Un equipo que ha lidiado con una situación difícil y que han tenido éxito juntos típicamente tendrá una relación más fuerte.

2. Buen liderazgo y seguimiento

¿Puede alguien liderar si nadie lo sigue? El liderazgo está entrelazado con el seguimiento.

La mayoría de las veces solo hablamos de la importancia del buen liderazgo, pero no hay

suficiente énfasis en el buen seguimiento. Para crear una buena sinergia de equipo, los buenos líderes y seguidores deben coexistir. En nuestros programas de entrenamiento, hay un ejercicio en el que un grupo de 12 personas, como un equipo, tienen que resolver un problema de estrategia en un momento dado. Si fallan la primera vez, tienen otro intento en un momento dado, con dos de los ojos del miembro vendados. Si fallan la segunda vez, tienen otra oportunidad en un tiempo dado, sin embargo, con las bocas de otros dos miembros cerradas. Los participantes suelen ser capaces de resolver el problema en 3 intentos, con cada intento completado en mucho menos tiempo que antes, incluso después de tener en cuenta los factores de desventaja. Una de las percepciones más valiosas y comunes de este ejercicio es acerca de liderar y seguir. Cuando menos personas tratan de liderar y realmente ser buenos seguidores, dispuestos a ser guiados y escuchar y cooperar con los demás, la tarea a mano se puede completar de manera mucho más eficiente y eficaz.

3. Confianza, respeto y compasión

Cuando cada individuo trabaja y se comunica con la base de confianza, respeto y compasión, todos sentirán que su contribución es tan valiosa como la siguiente persona - y viceversa, y por lo tanto cada persona dará su mejor trabajo para el Equipo. Un individuo compasivo será consciente del impacto de su acción en otros. Como resultado, cada uno tendrá su propio peso y colaborativamente alcanzará Sinergia. En todos nuestros programas de Desarrollo de Equipos, comenzamos el curso con actividades de Fideicomiso. Bajo la supervisión de nuestros instructores de Outward Bound, cada miembro del equipo es desafiado a poner su propia seguridad en las manos de otras personas a veces colegas, a veces amigos, miembros de la familia, pero a veces también completos extraños. En todos los casos, como sujeto, suele tener dudas, preocupaciones o incluso temores. Sin embargo, una vez que cada uno es capaz de superar sus miedos

y confiar completamente en otros para obtener apoyo, seguramente el equipo se pone en marcha en un gran comienzo. Este ejercicio también ejemplifica que, en un entorno de confianza, el fideicomisario y las partes de confianza son interdependientes entre sí. Ambos tienen la misma responsabilidad entre sí, nadie está en una situación mejor o peor que el otro, el éxito de una persona es el éxito del equipo.

4. Entorno positivo

Al igual que las relaciones humanas, Sinergia es un proceso constante y debe ser administrado. No es un destino al que llegues y simplemente te detengas, es un viaje interminable que tú y tu equipo como tripulación de un barco, se embarcan juntos y deben constantemente remar y trabajar para alcanzarlo. La comunicación eficaz es clave para crear y mantener la sinergia del equipo, y parte de ella es la resolución de conflictos. Un equipo eficaz es capaz de resolver las diferencias mediante la búsqueda y gestión de las mejores soluciones de las contribuciones de los miembros del equipo, a pesar de las diferencias de habilidades, opiniones, fortalezas, debilidades y talentos. Gestionar y resolver conflictos de relaciones humanas difiere claramente de arreglar una máquina rota. No hay fórmula segura para hacerlo, no es tan sencillo como $1+1=2$; en el que, además de conocimientos y habilidades, requiere práctica, experiencia, tiempo, paciencia y compromiso. Para que Sinergia prospere en una comunidad, una cultura positiva de trabajo en equipo como base es primordial, donde se fomenta la participación de cada miembro del equipo. La buena gestión es un elemento importante para crear orden, sin embargo, las grandes relaciones humanas son el ingrediente clave en la creación de

Con buena sinergia viene un equipo eficaz. Incluso si el equipo no tiene las personas más brillantes o más talentosas, será capaz de trabajar en equipo para lograr cosas más allá de sus habilidades individuales. Esta es una razón importante por la cual la sinergia es tan importante y

crítica para el éxito de un equipo. Si las personas están funcionando como un equipo cohesivo, serán capaces de avanzar en un objetivo.

Sinergia organizacional

Según (Ben-Yshai, 2018) La sinergia organizacional es la forma en que las interacciones ocurren dentro de una organización o entre diferentes organizaciones que permite crear una nueva realidad por varios socios, donde una parte no puede (o la encuentra demasiado difícil) crear la misma realidad solo debido a consideraciones económicas o de otro tipo.

Indica (Othuke, 2019) que, Las organizaciones se esfuerzan por lograr una sinergia positiva o ajuste estratégico mediante la combinación de múltiples productos, líneas de negocio o mercados. Una forma de lograr una sinergia positiva es mediante la adquisición de productos relacionados, de modo que los representantes de ventas pueden vender numerosos productos durante una llamada de ventas. En lugar de tener dos representantes que hacen dos llamadas de ventas a un cliente potencial, un representante de ventas puede ofrecer la mezcla más amplia de productos. Las fusiones y adquisiciones son estrategias a nivel corporativo diseñadas para lograr una sinergia positiva. La sinergia negativa también es posible a nivel empresarial. La reducción de la plantilla y la cesión de empresas es en parte el resultado de una sinergia negativa. El resultado previsto de muchas decisiones empresariales es la sinergia positiva. Los gerentes esperan que la combinación de los empleados en equipos o la ampliación de la mezcla de productos o de mercado de la empresa se traducirá en un mayor nivel de rendimiento. Sin embargo, la mera combinación de personas o elementos empresariales no conduce necesariamente a mejores resultados, y la consiguiente falta de armonía o coordinación puede conducir a una sinergia negativa.

La sinergia en el Individuo

Para (DuFrene, 2020) Una forma de observar la sinergia en una organización es observar los esfuerzos combinados de los individuos que trabajan juntos. La sinergia puede resultar de los esfuerzos de las personas que sirven en comités o equipos. Al combinar sus conocimientos, percepciones e ideas, los grupos a menudo toman mejores decisiones que las que habrían tomado los miembros del grupo actuando de forma independiente. La sinergia positiva resultante de las decisiones de grupo bien puede incluir la generación de más ideas, soluciones más creativas, una mayor aceptación de la decisión por parte de los miembros del grupo y una mayor oportunidad para la expresión de diversas opiniones. Gran parte del interés actual en los equipos y la formación de equipos es un esfuerzo para lograr una sinergia positiva a través de los esfuerzos combinados de los miembros del equipo.

Indica (Sather, 2021) que, La sinergia negativa ocurre en grupos, comités y otros esfuerzos conjuntos por varias razones. Por lo general, los grupos experimentan una sinergia negativa porque las decisiones de grupo a menudo se toman más lentamente y, por lo tanto, pueden ser más costosas de tomar que las decisiones individuales. Los costos de oportunidad para que un grupo de ejecutivos bien pagados pase una tarde en una reunión en lugar de en esfuerzos más productivos pueden ser bastante altos. La sinergia negativa también puede ocurrir en las decisiones de grupo si a un individuo se le permite dominar y controlar la decisión de grupo. Además, el pensamiento de grupo la presión de conformarse- puede hacer que el grupo se esfuerce por lograr la armonía en lugar de evaluar la información y los cursos de acción alternativos de manera honesta y objetiva.

Sinergia: Empresarial y Administrativa

Para (Robello, 2020) Sobre la base del principio de sinergia, se puede decir que la sinergia empresarial es una suma de esfuerzos para integrar a los empleados, además de alinear metas

y objetivos para que todos trabajen de manera armoniosa y productiva. Consta de cinco puntos.

Son:

- Cooperación
- El respeto
- Lealtad
- Compromiso
- Unidad

Es importante destacar que la sinergia empresarial es esencial para unir los departamentos de la misma empresa en la búsqueda de soluciones a los problemas más diversos. Sin embargo, este estado de sinergia solo se puede lograr cuando hay un incentivo para que los empleados trabajen en armonía. La cultura organizacional y un buen ambiente de trabajo son importantes para que todos los miembros de la organización empresarial experimenten.

En otras palabras, la sinergia empresarial es la suma de los esfuerzos de cada miembro del equipo que se centran en el mismo objetivo, como la ejecución de proyectos, por ejemplo. En este sentido, tenerlo y desarrollarlo diariamente ayuda mucho en la productividad de la organización.

Por lo tanto, para implementar la sinergia en la empresa, es importante prestar atención a algunas preguntas:

- Cuando un empleado hace un buen trabajo, ¿se destacan las cualidades de ese trabajo y se reconocen adecuadamente?
- ¿Los objetivos de la empresa son claros y explícitos para todos?
- ¿Está claro para todos lo importante que es su participación para alcanzar estos objetivos?

- Como líder, ¿ha observado cuidadosamente lo que sucede con sus empleados para ser más sensible cuando se trata de su equipo?

Prestar atención a estos problemas es extremadamente importante, ya que todo esto será esencial para que la sinergia se convierta en una realidad en su empresa. Pero si es algo tan importante para la empresa, ¿hay beneficios reales? ¡Sí! La sinergia empresarial trae numerosos beneficios a las organizaciones, incluyendo:

- Compromiso del equipo;
- Colaboración entre empleados;
- Descubrimiento de nuevos talentos;
- Desarrollo de nuevas competencias;
- Mejores relaciones interpersonales;
- Resultados positivos para la organización empresarial.

Aspectos para fomentar la Sinergia Organizacional

Para (Bridges, 2019) Además de trabajar bien juntos y servir a ambas partes de manera beneficiosa, la sinergia crea confianza a través de la colaboración y la cocreación. La confianza sienta las bases para la innovación. Con el fin de facilitar la sinergia, Jennifer ofreció una fórmula de tres pasos que promueve la diversidad, la creatividad y el enfoque:

Diversidad: Esto permite la inclusión de personas de diferentes geografías, con diversas experiencias y perspectivas, lo que ayuda a ampliar la gama de ideas.

Creatividad: Esta es una cualidad que todos tenemos intrínsecamente, que necesita un entorno seguro en el que las ideas puedan compartirse libremente sin miedo a la crítica. Los errores son aceptables en esta etapa. Lea nuestros consejos de lluvia de ideas para obtener ayuda.

Enfoque: Lo similar atrae a lo similar, y un enfoque deliberado crea un poderoso impulso de atracción de las personas, el conocimiento y la información. Esto permite una evolución en una dirección positiva y productiva.

Para (Ferth, 2021) El efecto de sinergia del equipo conduce a un trabajo en equipo efectivo y resultados de alto impacto en todo el equipo. Pero al igual que todas las habilidades interpersonales, la creación de sinergia de equipo requiere tiempo y esfuerzo.

Para crear sinergia de equipo, pruebe estas tres estrategias:

1. Comience con la comunicación

El núcleo de cualquier grupo de trabajo fuerte es la comunicación. Esto es especialmente cierto para los grupos diversos. El valor de un grupo diverso proviene de las diferencias de opinión y experiencias que los miembros del equipo traen a la mesa, pero los miembros del equipo necesitan sentirse cómodos expresándose para compartir esas experiencias. Con una comunicación eficaz en el lugar de trabajo, los miembros del equipo pueden expresarse de forma libre y precisa, y lograr más sinergia sin esfuerzo.

Para empezar a desarrollar buenas habilidades de comunicación en el lugar de trabajo:

- Establezca dónde debe comunicarse su equipo y sobre qué. Cuando los miembros del equipo entienden dónde comunicarse, la barrera para hacerlo es

menor. Si aún no lo has hecho, establece y comparte un plan de comunicación con todo tu equipo.

- Priorizar la comunicación bidireccional. Parte de ser un miembro del equipo de colaboración, especialmente en un grupo diverso, es escuchar las ideas de otras personas en lugar de solo tratar de poner sus propias ideas allí. Para desarrollar estas habilidades, anime a los miembros del equipo a practicar la escucha activa.
- Diferenciar entre hechos e historias. "Hechos vs. historias" es una técnica de liderazgo consciente. Los "hechos" son detalles observables como quién asistió a una reunión. Una "historia", por otro lado, es su interpretación de la situación. Al separar las historias de los hechos, puedes evitar actuar sobre las historias hasta que seas capaz de validarlas.

2. Fomentar la confianza y la colaboración

Además de saber cómo comunicarse eficazmente, los miembros del equipo también deben sentirse cómodos al hacerlo. Asegúrese de que usted está haciendo espacio para los miembros del equipo para llevar a todos a trabajar mediante el modelado de las mejores prácticas de colaboración en equipo.

Para fomentar la colaboración:

- Invitar a la cocreación. Una parte clave de la sinergia del equipo es trabajar juntos en cosas para producir algo que cada individuo no sería capaz de hacer por su cuenta. Para hacer esto, no le digas a los miembros del equipo que trabajen juntos en un proyecto. En su lugar, realice sesiones de lluvia de ideas, invite a la

discusión y abra la puerta al desacuerdo. Co-creación significa construir una idea en conjunto, no socavar hacia un objetivo por separado.

- Fomentar la comunicación abierta. Los miembros del equipo deben sentirse cómodos diciendo lo que sienten, dando su opinión sobre los proyectos, o en desacuerdo con otros miembros del equipo. A menudo tratamos los desacuerdos como algo malo, pero los desacuerdos saludables son en realidad la clave para una buena colaboración en equipo.
- Predica con el ejemplo. Se necesita tiempo para construir la colaboración en equipo, pero la mejor manera de empezar es modelar el comportamiento que quieres ver en tu equipo. Asegúrate de que siempre estás invitando a la cocreación y dando la bienvenida a nuevas opiniones, y empezarás a ver a tu equipo hacer lo mismo.

3. Establecer normas de grupo intencionadamente

Las normas de grupo son las reglas tácitas que guían cómo interactúan los miembros del equipo. Incluso si no estableces normas de grupo, se desarrollarán naturalmente a medida que tu equipo trabaje en conjunto. Si no se controlan, las normas de grupo pueden conducir a algunas malas prácticas que hacen que los miembros del equipo se sientan incómodos y, en última instancia, conducen a malas dinámicas de grupo.

Pero al establecer normas de grupo de forma proactiva, usted facilita la colaboración de su equipo. Sacar a la luz estas "reglas tácitas" reduce las conjeturas y la incertidumbre, por lo que los miembros del equipo pueden pasar menos tiempo preocupándose y más tiempo haciendo su trabajo colaborativo y de alto impacto.

Trabajo en equipo

Para (Laza, 2020) “El equipo se forma con la convicción de que las metas propuestas pueden ser conseguidas poniendo en juego los conocimientos, capacidades, habilidades, información, y, en general las competencias de las distintas personas que lo integran”

Para (Asencio, 2018) Es el trabajo hecho por un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de realizar una tarea, pero con la visión enfocada a el objetivo en común; cuando todos los miembros del equipo conocen el objetivo y se comprometen en alcanzarlo nace el trabajo en equipo.

Para (Garcia, 2021) Trabajar en equipo implica no solo juntar un equipo de trabajo, es decir, juntar un grupo de personas que persigan un fin común, sino que estas personas trabajen al mismo nivel, desde una posición de igualdad, con el mismo peso, con la misma cuota de participación y el mismo poder de participación.

De manera que el trabajo en equipo es la consecución de acciones en conjuntos con el fin de lograr un mismo objetivo o meta, el trabajo en equipo es muy importante ya que ayuda a facilitar el cumplimiento de los objetivos de la organización, de igual manera permite a aumentar la creatividad y motivación y favorece al buen desarrollo de las actividades de la organización, es importante que dentro de una empresa trabajen en equipo ya que facilitare su funcionamiento y desarrollo, no obstante al no existir el trabajo en equipo todo se dificultaría y existirían muchos problemas o errores.

Dinámica de grupo de trabajo

Para (Ortiz, 2021) “El grupo puede ser definido como un proceso, de relaciones, vida y flujos intangibles o como una expresión de complejidad”

Para (Ramos, 2020) “La dinámica de grupos de trabajo es una técnica que permite estudiar la creación y evolución de dichos grupos y las interacciones que se producen entre sus miembros”

Entendiéndose así a la dinámica de grupo como las actividades e interacciones colectivas que contribuye a la integración y al desarrollo del grupo de trabajo para generar confianza entre ellos mediante situaciones ficticias o ejercicios prácticos que permitan promover la buena ejecución de las actividades diarias y posibilita alcanzar los objetivos o metas propuestas dentro de la organización.

Eficacia de los equipos de trabajo

Para (Ramos, 2020) La eficacia de los equipos de trabajo se ve determinada por su éxito para alcanzar objetivos propuestos, sin embargo, las metas son muchas y más variadas; la eficacia de los equipos de trabajo de las características de las competencias individuales de sus miembros, y que estos aprendan a trabajar juntos y coordinar sus esfuerzos.

Para (Veiga, 2020) La persona eficaz sabe gestionar sus capacidades dedicando a cada objetivo un tiempo y los recursos necesarios, consiguiendo lo que se pretende, hay una serie de atributos personales que nadie desdeñaría: buena imagen física, inteligencia, salud, optimismo, autoestima, cultura, habilidad en las relaciones laborales, éxito en el trabajo; ser eficaz, es conseguir lo que nos proponemos sin recurrir a esfuerzos o medios distintos o superiores a los previstos.

De tal forma que la eficacia de los equipos de trabajo son las capacidades o habilidades en general que tiene el equipo de trabajo y que comparten una meta en común y deciden unir esfuerzos para el logro de las metas u objetivos propuestos por la autoridad empresarial, no obstante, no es importante quienes conforman el equipo lo importante es quienes unen esfuerzos y trabajan en conjunto por el bien de la organización.

La escucha activa en el entorno laboral

Según (Naranjo, 2019) Afirma que la comunicación es básica para comprender las relaciones humanas y una comunicación adecuada es la que nos abre las puertas a gestionar adecuadamente futuros y actuales conflictos, así como mejorar la gestión y acompañamiento global en nuestro equipo.

Para (Soler & Mañas, 2020) “La comunicación dentro del equipo de trabajo debe ser fluida y dinámica, será necesario generar espacios comunes en los que se comparta la información, en momentos establecidos de forma sistemática y que estén integrados en el día a día”

Para (Sánchez, 2019) La comunicación empresarial se define como la manera de interactuar hablada o escrita que se realiza entre la gente que forma la empresa y se clasifica en: comunicación interna y comunicación externa de la organización. El flujo de comunicación hacia abajo ocurre cuando la gerencia proporciona información, da instrucciones, solicita retroalimentación, y generalmente sirve de apoyo y motivación a los empleados.

Por lo tanto, la escucha activa en el entorno laboral es una herramienta que permite comprender el entorno laboral, y que promueve el buen rendimiento del grupo de trabajo, de igual manera la comunicación es un elemento importante en la organización por lo que la comunicación debe ser fluida dentro del equipo de trabajo, una buena comunicación favorece en la resolución de conflictos ya sean actuales o futuros.

Marco metodológico

La metodología aplicada en este estudio de caso consistió en:

Método

El tipo de investigación fue cualitativo debido al análisis de la información que se levantó y cuantitativo empleado en la cantidad de personas que se encuestaron, se aplicó el método analítico sintético a través de la aplicación de instrumentos para la realización de un trabajo de campo el cual consistió en realizar una entrevista al presidente del GAD Parroquial en la cual se le realizó preguntas seleccionadas adecuadamente para lograr obtener la máxima cantidad de información pertinente y necesaria con la finalidad de plasmarla por medio de la presente.

Técnica

Las técnicas utilizadas fueron: La entrevista la cual fue aplicada al presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte y una encuesta realizada por medio de la fórmula finita con una población de 8 personas se obtuvo una muestra de 7 trabajadores de la institución a encuestar.

Herramientas

Las herramientas que se utilizaron en este estudio de caso son:

- ✓ Formulario de entrevista – Aplicado al presidente.
- ✓ Formulario de encuesta – Aplicado a los trabajadores.

Resultados

El presidente de la entidad considera que el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar los objetivos deseados, ya que la unión hace la fuerza por lo tanto contar con el trabajo o la colaboración de todas las personas que forman parte de la institución permite que se puedan alcanzar los objetivos deseados gracias al trabajo en equipo todos poniéndose la camisa de la institución podrán realizar una buena gestión en todas las áreas e intercambiar ideas que permitan avanzar cada día más hacia la meta propuesta, los principales problemas que se perciben dentro de la institución son el conectividad entre los sistemas de información que se maneja dentro, los diversos reclamos por parte de los usuarios cuando no son atendidos a la brevedad posible, el desorden que se da durante las reuniones con las directivas barriales perteneciente al cantón de Ricaurte donde las personas no ponen de su parte para seguir creciendo y trabajando en conjunto por el progreso de la parroquia y de todos los sectores pertenecientes.

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte, se obtiene que no siempre los trabajadores cooperan de manera sinérgica en equipo todos remando por el mismo objetivo en una unión armónica y fraternal para que puedan trabajar en conjunto de la mejor manera posible en las actividades que se desarrollan en la GADP Ricaurte, estos no colaboran en todas las áreas en ocasiones no realizan ni su trabajo al ciento por ciento.

Discusión de resultados

Antecedentes de la empresa

La institución Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte, se encuentra ubicado en Eduardo Obando (Malecón) entre Vidal Miranda y Bartolomé Bastidas, Ricaurte, Urdaneta, fue fundada en el año 1900, se dedica a la recepción de documentos y peticiones que realizan los usuarios para los recintos, sectores y barrios perteneciente a la parroquia, también realizan gestiones y autogestiones para mejoras de la institución y las comunidades, a través de solicitudes al GAD Municipal y al GAD Provincial, actualmente el presidente de la institución es Enrique Alfonso Rosero.

Estructura organizacional Organigrama de la empresa

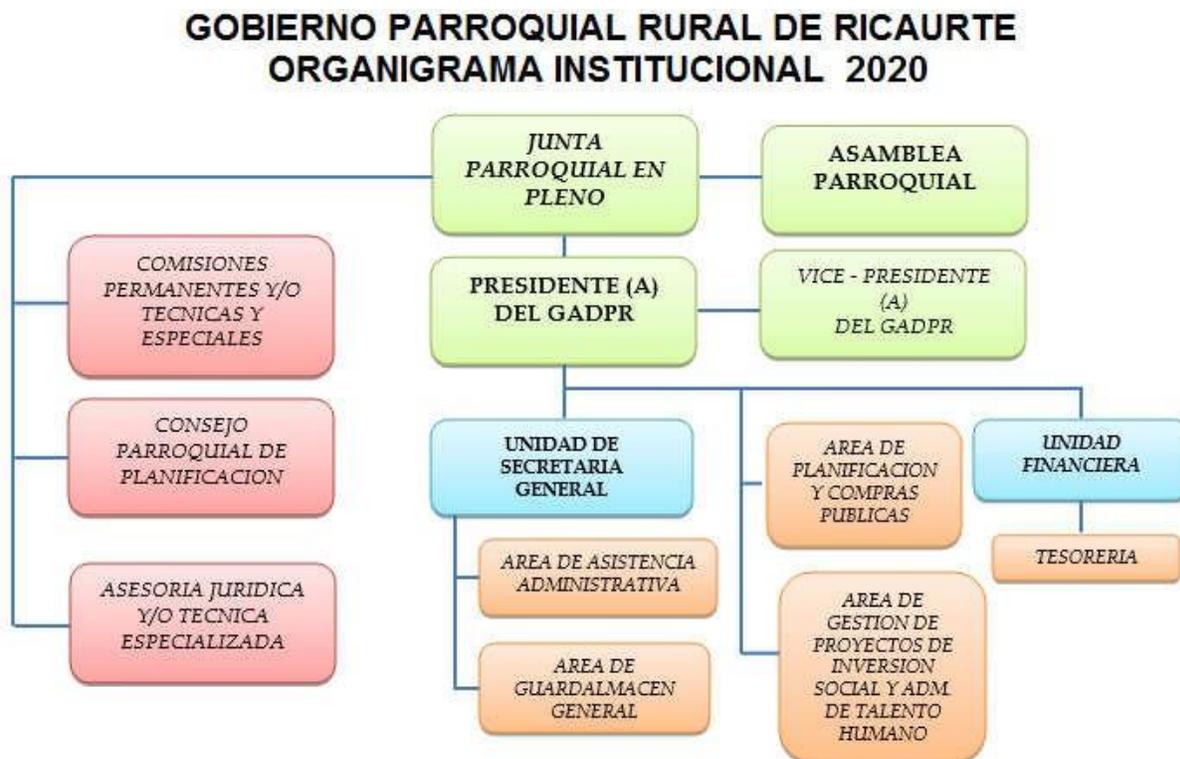


Figura 1. (GADP Ricaurte, 2022)

Misión

(Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Ricaurte, 2017), es el representante legítimo e interlocutor entre las autoridades locales y provinciales. Fomenta y tutela la autonomía y unidad de los gobiernos parroquiales, aglutina y forja la participación ciudadana y promueve el desarrollo integral y humano-sustentable de las comunidades rurales; con observancia de los principios de *diversidad, pluralidad, transparencia, equidad y solidaridad*. Actúa mediante la *organización, orientación, asesoramiento, capacitación, asistencia técnica, generación de políticas e incidencia*, para el fortalecimiento de la comunidad

Visión

(Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Ricaurte, 2017) es protagonista en las propuestas y ejecución de la reforma del Estado y el desarrollo rural; Con su apoyo oportuno y eficiente, las parroquias cuentan con *gobiernos democráticos, autónomos, coordinados y participativos*, que promueven el desarrollo integral y humano-sustentable de las comunidades rurales

Planificación

La institución tiene la siguiente planificación entre sus actividades principales:

- a) Fomentar y tutelar la autonomía y la unidad de los pueblos con observancia de los principios de la diversidad, pluralidad, igualdad, equidad y solidaridad
- b) Formular planes y sistemas de cooperación institucional que propendan al desarrollo de la Parroquia en toda la jurisdicción
- c) Representar ante los organismos del sector público y Privado los intereses corporativos o específicos de la comunidad
- d) Coordinar la gestión con las Autoridades del Gobierno Central
- e) Establecer y fomentar vínculos de cooperación y coordinación de actividades permanentes entre los Gobiernos parroquiales y los demás organismos del Régimen Seccional Autónomo

- f) Prestar el debido asesoramiento en todas las comunas a de la parroquia para el alcance de sus objetivos
- g) Canalizar las consultas sobre aplicación y alcance de las normas de derecho que regulan al Régimen Parroquial requeridas por las Juntas Parroquiales Rurales
- h) Proponer y gestionar ante las autoridades del Gobierno Nacional y/o el Asamblea Nacional proyectos de Ley, Decretos y Resoluciones a favor de la ruralidad
- i) Impartir capacitación a las autoridades, funcionarios, empleados y trabajadores de las Juntas Parroquiales Rurales a través de convenios interinstitucionales
- j) Proporcionar asistencia técnica y profesional para la elaboración de estudios sobre proyectos de interés Parroquial, en especial para la elaboración de los planes de desarrollo y presupuestos parroquiales participativos; y,
- k) Fortalecer el desarrollo humano y la revalorización del área rural preservando la biodiversidad

Análisis de la autora

La autora sugiere que esta institución implemente las estrategias del trabajo en equipo con los objetivos de: Promover un ambiente de trabajo comunitario, un sentido de comunidad es crucial para los entornos de trabajo colaborativos y Fomentar una comunicación honesta y abierta, una buena colaboración en equipo basada en una comunicación abierta y veraz. Cuantas más personas sientan que pueden contribuir, más ideas se pueden compartir, más productivo es el equipo.

Realizar un mejor desempeño laboral realizar trabajos en equipo para cumplir con sus obligaciones y brindar un excelente servicio a la comunidad perteneciente a la parroquia de Ricaurte; según el Cootad con el modelo de gestión administrativa por resultados son evaluados dos veces al año pero no se les realiza llamados de atención por los promedios obtenidos en

estas evaluaciones se recomienda que se emplee la sinergia dentro de la institución para que puedan mejorar estos resultados en los próximos test que se les realicen a los trabajadores, empleados entre otros que forman parte de esta institución.

También realizar más convivencias entre los compañeros con la finalidad de compenetrarse mejor y poder tener un acercamiento personal para una mejor eficiente labor o desempeño de sus funciones en base a las observaciones que se puedan realizar entre ellos aportando sus respectivos puntos de vista por medio de lluvias de ideas, y para finalizar deben optar por una capacitación sobre la sinergia para comprender aún más sobre los buenos resultados que se dan al tener un equipo de trabajo que se respalde mutuamente en las actividades y este influya en el entorno laboral de la institución creando así espacio de armonía donde se pueda trabajar de una forma sana mental y física.

Medir el nivel de desempeño en equipo de manera semanal para corroborar quienes son las personas que aportan en el grupo de trabajo y cuales para emplear las respectivas correcciones que deben realizar y poder darle fin a la desmotivación y falta de interés en no querer realizar las actividades u obligaciones que corresponda a cada persona que trabaja en la institución.

Con todo lo anterior mencionado se podrá establecer o determinar problemas a tiempo e incluso antes que estos lleguen a suscitarse se les podrá dar soluciones o estar preparados con las soluciones correspondiente para poder darles atacar de raíz las problemáticas lo que permitirá la optimización del tiempo.

También se podrá ser más asertivo en virtud que se conoce con anticipación lo que podría suceder y se empleara tomas de decisión mucho más rápido las cuales permitirán cumplir con los objetivos principales que se tienen estipulados.

Conclusiones

Al analizar la sinergia departamental efectuada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte se concluye que esta no tiene una buena comunicación dentro de la institución que permita intercomunicarse en los departamentos institucionales y esto incide en diferentes errores dentro de esta organización como la falta de comunicación asertiva que permita un mejor entendimiento entre los colaboradores para que estos puedan realizar sus labores de una manera adecuada y puedan brindar ayuda en las otras áreas departamentales que se tienen en la institución.

Se levanto información sobre cómo emplean la sinergia en la institución Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte lo cual se realizó por medio de herramientas de investigación comprendidas como formularios de encuesta y entrevista en lo que se recogió información que permitió conocer que en esta organización no se conocía a profundidad sobre el tema de la sinergia departamental y por lo tanto no se preocupaban los trabajadores por colaborar con otras áreas o trabajar conjuntamente entre ellos permitiéndose realizar más rápido sus respectivas actividades.

Durante todo este informe levantado se recopiló información que permitió argumentar el porque y para que de la importancia de la sinergia esta es importante aplicarla en las áreas de trabajo porque permite al personal compartir sus múltiples ideas por medio de lluvias de ideas y tomar las que mejor se crean conveniente para lograr cumplir con los objetivos planteados por la institución, se logro por medio del análisis saber que no se ha implementado anteriormente una actividad o herramienta que permita que los colaboradores cooperen entre ellos en las demás áreas del GAD

Recomendaciones

En base a todo lo expuesto anteriormente se dan las siguientes recomendaciones:

Realizar capacitaciones que le permitan al personal tener bases sólidas sobre el tema de la sinergia para que estos puedan aplicarla de manera correcta dentro de sus áreas y la institución pueda tener personal eficiente y altamente capacitado como para poder desempeñarse en los otros departamentos existente.

A los colaboradores, empleados y trabajadores se les solicita que realicen sus respectivas investigaciones sobre el tema tratado para que conozcan aun mas y lo puedan aplicar desde este momento en la institución ya que la sinergia es importante porque permite mantener un equilibrio en esta, permitiendo que todos colaboren en conjunto y armonía llegando a obtener mejores resultados en todas las áreas y ámbitos que se desarrolle o implemente esta herramienta de trabajo en equipo o en conjunto como lo es la sinergia.

Para finalizar se recomienda a las personas que se emplean en la institución revisar este documento para comprender mas a cerca de la sinergia sobre todo en cuenta a la parte conceptual que se a estipulado dentro de este estudio de caso el cual les ayudara a comprender aún más como deben aplicar esta herramienta en sus puestos de trabajo no solo en la institución del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte , sino en cualquier otra empresa publica o privada donde vayan a realizar actividades en lo posterior les serán de mucha ayuda los pasos aquí brindados.

Referencias

- Asencio, A. D. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning, S.L.
- Ben-Yshai, R. (8 de agosto de 2018). *The Concept of Organizational Synergy – What Exactly it is*. Obtenido de Organizational Synergy: <https://organizational-synergy.com/the-concept-of-organizational-synergy-what-exactly-it-is/>
- Bridges, J. (27 de mayo de 2019). *What Is Synergy, and How Can It Help My Management*. Obtenido de ProjectManager.com: <https://www.projectmanager.com/training/what-is-synergy>
- Bryant, J. (22 de febrero de 2019). <https://sites.psu.edu/global/2015/02/22/the-importance-of-synergy/>. Obtenido de Sites at Penn State: <https://sites.psu.edu/global/2015/02/22/the-importance-of-synergy/>
- DuFrene, D. D. (17 de marzo de 2020). *Synergy - organization, system, company, business, system, History of synergy, Individuals and synergy*. Obtenido de Reference For Business: <https://www.referenceforbusiness.com/management/Str-Ti/Synergy.html>
- Ferth, N. (25 de junio de 2021). *How to Build Team Synergy, Definition and Examples* . Obtenido de Asana: <https://asana.com/resources/what-is-synergy>
- GADP Ricaurte. (15 de enero de 2022). *Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Ricaurte*. Obtenido de http://mail.ricaurte-losrios.gob.ec/images/TRANSPARENCIA%202021/Literal_a1-Organigrama_de_la_institucion.pdf
- García, E. B. (2021). *Grabación de datos*. Editorial Paraninfo.
- García, S. M. (2019). *MF1325_1 - Operaciones auxiliares de almacenaje*. Editorial Elearning, S.L.

Glanville, D. (18 de mayo de 2019). *THE IMPORTANCE OF TEAM SYNERGY*. Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/importance-team-synergy-ken-robinson>

Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Ricaurte. (1 de octubre de 2017). *Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Ricaurte*. Obtenido de <http://ricaurte-losrios.gob.ec/index.php/ricaurte/historia/quienes-somos>

Ibáñez, H. (1 de marzo de 2021). *Importancia de generar sinergias empresariales*. Obtenido de Blog | IZA Business Centers: <https://blog.izabc.com.mx/importancia-de-generar-sinergias-empresariales>

Laza, C. A. (2020). *Operaciones auxiliares de almacenaje. MF1325*. Tutor Formación.

Naranjo, M. G. (2019). *Habilidades directivas y negociación*. Editorial Elearning.

Ortiz, F. C. (2021). *Creatividad + Dinámica de grupo = ¿eureka?* Editorial Pueblo y Educación.

Othuke, A. (6 de marzo de 2019). *Importance is the application of various types of synergy to the business organisation or manager*. Obtenido de Dutable: <https://dutable.com/2019/03/06/importance-is-the-application-of-various-types-of-synergy-to-the-business-organisation-or-manager/>

Ramos, P. R. (2020). *ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE TAREAS*. Interconsulting Bureau S.L.

Robello, M. (5 de enero de 2020). *Sinergia empresarial: su importancia y contribución al trabajo en equipo*. Obtenido de Tu Economía: <https://tueconomia.net/recursos-humanos/sinergia-empresarial-su-importancia-y-contribucion-al-trabajo-en-equipo/>

Sánchez, F. (2019). *Calidad Total*. Editorial Elearning, S.L.

Sather, D. (2021). *Synergy of group*. WG editoriales.

Soler, P. A., & Mañas, L. R. (2020). *Tratado de Medicina Geriátrica: Fundamentos de la Atención Sanitaria a Los Mayores*. Elsevier Health Sciences.

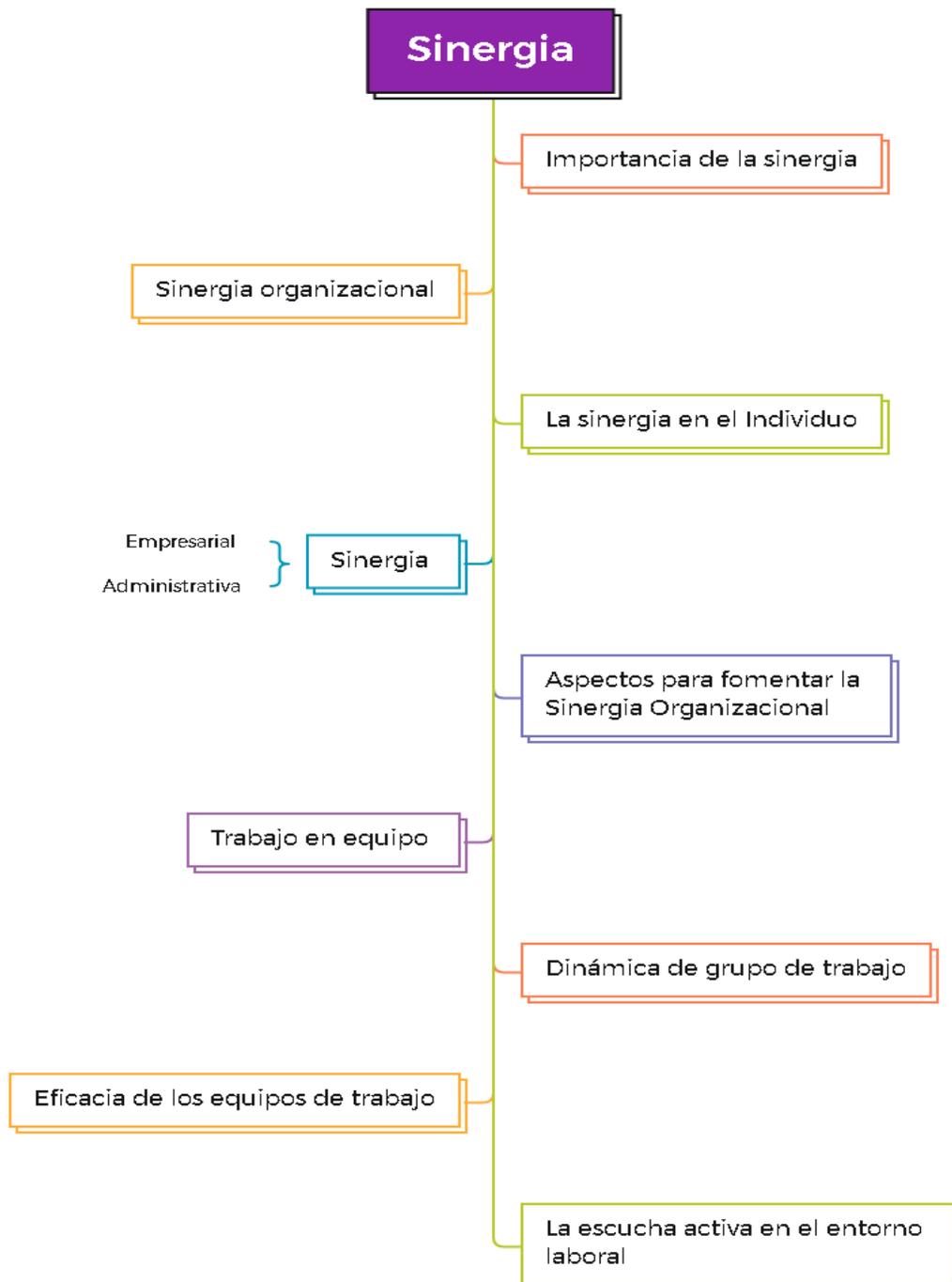
Veiga, J. M. (2020). *Normativa básica reguladora a la oposición de la escala ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía*. José Manuel Ferro Veiga.

Wade, M., Macaulay, J., Noronha, A., & Barbier, J. (2020). *Orquestación de la transformación*. Plataforma.

Anexos

Anexo #1

Hilo conductor



Anexo #2**ENTREVISTA APLICADA AL PRESIDENTE DEL GADP DE RICAURTE**

Objetivo: Obtener el criterio que tiene presidente respecto a la sinergia departamental.

Responder las siguientes preguntas:

1. **¿Qué opinión puede dar usted sobre el trabajo en equipo entre los empleados del GAD?**
2. **¿Cómo es la comunicación entre los colaboradores?**
3. **¿Cómo se ejecuta la capacitación del personal en la institución?**
4. **¿Considera usted que el sistema de atención al usuario y recepción de oficios debería mejorar?**
5. **¿Qué estrategias o técnicas aplica la institución para solucionar conflictos o inconvenientes entre departamentos?**
6. **¿Cuáles son los factores preponderantes que desmotivan a los empleados?**
7. **¿Cómo se ejecuta la capacitación del personal en la institución?**
8. **¿Cree Ud. que consolidar la percepción de todos los miembros respecto a las necesidades departamentales, beneficiaría al logro de objetivos?**
9. **¿Qué opinión puede dar usted sobre el trabajo en equipo entre empleados del GAD?**
10. **¿Como aplicaría la sinergia en los diferentes departamentos?**

Anexo #3

Encuesta aplicada a los trabajadores del GAD Parroquial de Ricaurte

1. ¿Sabe que es la sinergia departamental?

- Si
- No

2. ¿Piensa que la institución no tiene sinergia departamental?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. ¿Está de acuerdo con implementar la sinergia dentro de la institución?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

4. ¿La comunicación entre compañeros es eficiente?

- Siempre
- Casi siempre
- De vez en cuando
- Nunca
- casi nunca

5. ¿Se transmite las ideas claramente entre los colaboradores de la institución?

- Siempre
- Casi siempre
- De vez en cuando
- Nunca
- Casi nunca

6. ¿Se tienen capacitaciones dentro de la institución?

- Anualmente
- Mensualmente
- Semanalmente
- Diariamente
- Nunca

7. ¿La institución cuenta con personal proactivo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Neutro
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

8. ¿Cómo define el ambiente laboral en la institución?

- Muy bueno
- Bueno
- Normal
- Regular
- Muy irregular

9. ¿Las actividades son laboriosas o presentan dificultades?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿Como es el compañerismo en la institución?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- malo
- Muy malo

Anexo #4

Tabla 1

Resultados de la entrevista realizada al presidente de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte

Orden	Preguntas	Datos relevantes encontrados
1	¿Qué opinión puede dar usted sobre el trabajo en equipo entre los empleados del GAD?	Considero que el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar los objetivos deseados.
2	¿Cómo es la comunicación entre los colaboradores?	Existen Falta de comunicación.
3	¿Cómo se ejecuta la capacitación del personal en la institución?	Se efectúa cada 6 meses por departamentos
4	¿Considera usted que el sistema de atención al usuario y recepción de oficios debería mejorar?	Considero que se debe estructurar el área de recepción y asignar a una sola persona para esa área.
5	¿Qué estrategias o técnicas aplica la institución para solucionar conflictos o inconvenientes entre departamentos?	Comunicación interna, Mesas de dialogo, Asignación de Roles acorde a sus labores
6	¿Cuáles son los factores preponderantes que desmotivan a los empleados?	Que no reciban inmediatamente sus salarios.
7	¿De qué manera se efectúa la evaluación de desempeño laboral del personal en la institución?	Por medio de las actividades realizadas.
8	¿Cómo se ejecuta la capacitación del personal en la institución?	En seminario cada 3 o 6 meses
9	¿De qué forma llamaría a nuevos diálogos entre los diferentes departamentos?	Por medio de reuniones donde todos puedan tomar la palabra.
10	¿Como aplicaría la sinergia en los diferentes departamentos?	Primero la aplicaría en el departamento de RR. HH para que estos capaciten a los demás.

Fuente: Entrevista realizada al presidente de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores del GADPR

Tabla 2

¿Sabe que es la sinergia departamental?

Opciones	Frecuencia	%
Si	2	25%
No	2	25%
Quizás	4	50%
Tal vez	0	0%
Para nada	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 3

¿Piensa que la institución no tiene sinergia departamental?

Opciones	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	2	25%
De acuerdo	2	25%
Indeciso	4	50%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 4

¿Está de acuerdo con implementar la sinergia dentro de la institución?

Opciones	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	8	100%
De acuerdo	0	0%
Neutro	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 5

¿La comunicación entre compañeros es eficiente?

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	50%
De vez en cuando	4	50%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 6

¿Se transmite las ideas claramente entre los colaboradores de la institución?

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	25%
De vez en cuando	4	50%
Nunca	2	25%
Casi nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 7

¿Se tienen capacitaciones dentro de la institución?

Opciones	Frecuencia	%
Anualmente	4	50%
Mensualmente	4	50%
Semanalmente	0	0%
Diariamente	0	0%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 8

¿La institución cuenta con personal proactivo?

Opciones	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	37%
Neutro	5	63%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 9

¿Cómo define el ambiente laboral en la institución?

Opciones	Frecuencia	%
Muy bueno	2	25%
Bueno	4	50%
Normal	2	25%
Regular	0	0%
Muy irregular	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 10

¿Las actividades son laboriosas o presentan dificultades?

Opciones	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	1	12%
De acuerdo	2	25%
Indeciso	5	63%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Tabla 11

¿Cómo es el compañerismo en la institución es?

Opciones	Frecuencia	%
Muy bueno	0	0%
Bueno	4	50%
Regular	4	50%
Malo	0	0%
Muy malo	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gad Parroquial de Ricaurte

Elaborado por: Yanira Villegas Arévalo

Anexo #5

Babahoyo, 24 de Febrero del 2022

Sr. Alfonso Enrique Rosero Gómez

PRESIDENTE DEL GAD PARROQUIAL DE RICAURTE

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **VILLEGAS AREVALO YANIRA ALEXANDRA**, con cédula de identidad 1207351352, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Comercio Rediseñada, matriculado(a) en el proceso de titulación periodo noviembre 2021 – abril 2022, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi estudio de caso denominado Sinergia departamental en el GAD Parroquial de Ricaurte, el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

24/02/2022
16:05
Veronica Camarero
SECRETARIA

Yanira Villegas

Yanira Alexandra Villegas Arévalo

120735135-2

Anexo #6



Oficio N°040-AERG-P-GADPRR
Ricaurte, 02 de Marzo del 2022

Señorita.
Yanira Villegas Arévalo
Presente. -

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo a nombre del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Ricaurte, deseándole muchos éxitos en sus estudios que cursa, y a la vez en atención a su oficio S/N de fecha Babahoyo 24 de Febrero del 2022, en el mismo que solicita el permiso respectivo para desarrollar el Estudio de Caso denominado: Sinergia Departamental en el GAD. Parroquial de Ricaurte; le comunico que esta Institución Parroquial con el fin de colaborar con la formación de nuevos profesionales se le autoriza realizar el estudio de caso antes mencionado.

Particular que comunico para fines pertinentes.

Atentamente;

Sr. Alfonso Rosero Gómez
PRESIDENTE DEL GADPRR
CELL: 0985290285

