

Estrategias de valoración para la gestión de trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

Assessment strategies for teamwork management in the Ministry of Economic and Social Inclusion

RESUMEN

El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una característica altamente relevante en empresas e instituciones públicas vanguardistas; es por ello que el objetivo de esta investigación es diseñar estrategias de valoración para la gestión de trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la ciudad de Latacunga. El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no-experimental, respecto a los instrumentos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario denominado SERVQUAL a los funcionarios MIES. La población conformada por 162 funcionarios activos. Como resultado se concluye que, la información aportada en cada una de las etapas contribuyó a la formulación de cinco dimensiones estratégicas de trabajo en equipo para el MIES, con el fin de optimizar la eficiencia y efectividad de los programas y servicios que ellos ofrecen.

Palabras clave: Trabajo en equipo, estrategias, ministerio, valoración.

ABSTRACT

Teamwork is a highly valued skill in the labor market, and is a highly relevant characteristic in avant-garde companies and public institutions; that is why the objective of this research is to design assessment strategies for the management of teamwork in the Ministry of Economic and Social Inclusion (MIES) of the city of Latacunga. The approach of the present research is quantitative, descriptive, with a non-experimental design, with respect to the instruments the survey technique was used, applying a questionnaire called SERVQUAL to MIES officials. The population consists of 162 active civil servants. As a result, it is concluded that the information provided in each of the stages contributed to the formulation of five strategic dimensions of teamwork for the MIES, in order to optimize the efficiency and effectiveness of the programs and services they offer.

Keywords: Teamwork, strategies, ministry, assessment.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo existe desde el principio de la humanidad, teniendo como doctrina la constatación de que cuando las personas se unen en torno a un fin común, alcanzar ese fin es más sencillo. Si se analiza con detenimiento se puede percibir que ella está en todos los ámbitos de nuestra vida y en el laboral es especialmente importante porque la forma en la que los miembros de una empresa trabajan en relación a un objetivo común, es clave para el éxito organizacional.

En este mundo globalizado existe la necesidad de rediseñar los modelos de negocio para afrontar las vicisitudes actuales en un entorno altamente dinámico, incierto y complejo, en donde inicialmente la estructura predominante en un puesto laboral era individualizada y la evolución nos ha llevado a una dirección orientada al trabajo en equipo.

De acuerdo a la investigación realizada por Wutchy et al., (2007), los equipos satisfacen las necesidades de adaptación al cambio aportando la diversidad en conocimientos, habilidades y experiencias que permiten dar respuestas rápidas, flexibles e innovadoras a los problemas y retos planteados, promoviendo el rendimiento y la satisfacción de sus integrantes.

A partir de esta premisa es que recobra sentido la importancia del trabajo en equipo, debido a que surge cuando se concientiza que es la mejor manera de alcanzar un objetivo; también en la aparición de un reto de rendimiento excepcional imposible de lograr de forma individual; al momento de dar respuesta a necesidades concretas modificables en el tiempo o simplemente como una alternativa para motivar a las personas y horizontalizar las estructuras.

Es inevitable que el trabajo en equipo esté vinculado con la productividad, liderazgo, innovación y competitividad, tomando en cuenta las necesidades de mejoramiento continuo hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales, aprovechando el talento y potencialidad de sus colaboradores como un elemento clave para el éxito institucional.

Resulta muy trascendental combinar el trabajo en equipo con la motivación, ya que aún se puede percibir en países latinoamericanos que únicamente aumentan las exigencias orientadas al cumplimiento laboral y se descuida al talento humano que es parte fundamental en el logro de metas y objetivos, asignando un cúmulo de responsabilidades que generan un mayor estrés, llegando a interferir en las relaciones interpersonales, desmejorando el trabajo en equipo, creando inconformidad, fatiga mental, agotamiento psicológico, lo que no permite ofrecer un servicio de calidad al usuario.

En el Ecuador se encuentra vigente la norma de trabajo en equipo en entidades empresariales públicas, la cual establece que según el acuerdo ministerial (MDT, 2016-2019) “todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación” (p.1). En este apartado se aborda acerca de los conocimientos necesarios para trabajar en equipo ya que permiten evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente de la mano de una comunicación fluida y asertiva.

En la provincia de Cotopaxi, específicamente en el cantón Latacunga la falta de control en la aplicación del trabajo en equipo en las organizaciones públicas, podría ser un motivo importante para explicar la disminución del rendimiento, afectando el crecimiento empresarial, personal y colectivo, razón por la cual es necesario poner especial énfasis en la identificación de las capacidades de cada equipo de trabajo, propiciando un ambiente armónico y una convivencia sana, optimizando el tiempo y mejorando la productividad.

En el caso particular del Ministerio de Inclusión Económica y Social- MIES, que es una entidad pública que ejerce rectoría y ejecuta políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida, con prioridad en la población más vulnerable.

Los trabajadores manifiestan a la directiva que presentan una inconformidad por la inadecuada herramienta de evaluación de trabajo en equipo que se aplica en la organización, que impide una medición

clara y transparente de su labor y por ello se evidencia una desmotivación y bajo rendimiento de los colaboradores de la Institución, contando con un deficiente ofrecimiento de programas y servicios al público.

Por lo tanto, el MIES precisa la implementación de programas de capacitación y actualización para desarrollar las habilidades del talento humano, buscando que el personal se empodere y aporte soluciones que confluyan con los intereses de la organización y a su vez se cuente con colaboradores satisfechos y orgullosos de formar parte de ella, lo que a su vez traerá como consecuencia una atención adecuada y oportuna a los usuarios que requieran sus servicios.

MÉTODO

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, ya que se pretende describir, explicar, analizar y evaluar el trabajo en equipo de los miembros del Ministerio de Inclusión Económica y Social [MIES] de la ciudad de Latacunga, lo cual se enfoca principalmente en recopilar esta información verídica y mostrar los respectivos resultados de manera numérica, como menciona Arteaga (2020).

En cuanto al nivel del estudio es netamente descriptivo debido a que se fundamenta con dar a conocer características relevantes del trabajo en equipo en el MIES, que permite establecer la estructura o el comportamiento del fenómeno en estudio para que con un poco de criterio se pueda profundizar más en el tema. En la investigación descriptiva se trabaja sobre la realidad de los hechos y su correcta interpretación (Sanca 2011, pp. 623 – 634).

Así mismo, se consideró pertinente la aplicación de diseño no experimental a través de una encuesta dirigida a los funcionarios del Ministerio de Inclusión Económica y Social-MIES del Cantón Latacunga, con el objetivo de recolectar información sobre su apreciación con respecto al trabajo en equipo dentro de la institución. En virtud de la realización de las fases previamente explicadas es cuando surge la valoración estratégica de las mejoras del trabajo en equipo de los miembros de la organización. Igualmente, debido a que el objetivo del estudio se realizó una revisión documental cuyo punto central fue el basamento del trabajo en equipo organizacional y las técnicas apropiadas que se utilizan para propiciarla, eran fuentes de información impresas, audiovisuales o electrónicas.

En esta etapa, la población estuvo conformada por 162 funcionarios que laboraban activamente en la institución MIES de la Ciudad de Latacunga. Con respecto a la muestra se consideró que todas las condiciones del estudio tanto técnicas, financieras y de recurso humano, eran favorables para poder analizar a los trabajadores en su totalidad, por ende, no hubo un muestreo.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, es muy importante en el proceso de una investigación que los datos tengan relación con la información, pues de ello depende la confiabilidad y validez del estudio en aras de la credibilidad científica de la investigación, es por ello que se optó por hacer uso de la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario denominado SERVQUAL a los funcionarios MIES. La estructura del instrumento de recolección de información consta de 20 ítems divididos en 5 dimensiones que contienen preguntas cerradas relacionadas con el funcionamiento del trabajo en equipo en la institución pública a analizar, con una escala de cinco puntos, en donde 1= indica, nunca 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

Procedimiento

El presente estudio se estructura en fases continuas y dependientes, la primera fase se centra en la realización de una revisión documental sobre la importancia que tiene el trabajo en equipo dentro de las organizaciones en donde su impacto no solamente emana de las personas que se benefician de una buena labor conjunta, sino también en la satisfacción de los integrantes de los grupos que hacen que se cristalice

la acción.

La segunda fase se centra en conocer la opinión de los integrantes del Ministerio de Inclusión Económica y Social con respecto a la situación organizacional a la hora de realizar un trabajo en equipo enmarcado en las funciones de la institución.

Una vez culminada la fase anterior se inicia una tercera y última etapa en el estudio concerniente a la elaboración de una valoración basada en las dos fases anteriores y que está conformada en cinco (5) dimensiones para promover y fortalecer la importancia del trabajo en equipo en un ente público, las cuales se muestran a continuación:

Tabla 1.

Modelo de inflación, muestra amplia.



Fuente: Elaboración Propia

RESULTADOS

Primera Fase

En la primera etapa de la investigación que corresponde al estudio documental, se analizó toda la información referente a: trabajo en equipo; el clima organizacional; factores para la conformación de los equipos de trabajo; liderazgo y estructura; habilidades de los miembros del equipo; claves para el trabajo en equipo; tipos de equipos de trabajo; la capacidad de trabajar en equipo; mejora de la eficacia; reducción del estrés; mejores ideas de resolución de problemas; estilos de comunicación; satisfacción laboral; beneficios de lograr la satisfacción en el trabajo y factores que influyen en la satisfacción laboral.

A partir de allí se formuló la contextualización de las cinco (5) dimensiones de la investigación que serán los ejes centrales para la consulta a los colaboradores MIES.

Dimensión 1: Participación y toma de decisiones

Dimensión 2: Liderazgo

Dimensión 3: Trabajo en equipo y coordinación

Dimensión 4: Desarrollo de habilidades

Dimensión 5: Comunicación efectiva

Segunda fase

Esta etapa comprende el levantamiento de información sobre la opinión de los colaboradores del MIES y una vez que se realizó la aplicación del cuestionario SERVQUAL a cada uno de ellos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1.

Conceptualización de las cinco dimensiones del trabajo en equipo y los resultados del SERVQUAL con respecto a cada una de ellas. Año 2023

Conceptualización de la dimensión	Resultados de SERVQUAL
1. Participación y toma de decisiones: Se refiere al proceso activo de transformar las relaciones de poder con la intención estratégica de incrementar y redistribuir las oportunidades en los procesos de toma de decisiones.	28 funcionarios que corresponden al 17,3%, mencionaron que a veces tienen la potestad de opinar en la toma de decisiones en la institución, ya que se les toma en cuenta rara vez y se sienten desmotivados y desvalorados por ello.
2. Liderazgo: Significa la habilidad y capacidad que tiene la persona para influir, organizar y motivar a otras.	52 funcionarios que corresponden al 32,1%, indicaron que a veces tienen dicha oportunidad porque no se les ha permitido liderar con frecuencia dentro de las actividades que se les ha asignado.
3. Trabajo en equipo y coordinación: Es la disposición y voluntad para ayudar a los equipos y proporcionar un servicio rápido.	35 funcionarios que corresponden al 21,6%, señalaron que a veces reciben algún tipo de reconocimiento y 13 colaboradores, que corresponden al 8% expresan que nunca son valorados.
4. Desarrollo de habilidades: Es el conocimiento, las competencias y las habilidades para inspirar credibilidad y confianza al momento de realizar tareas.	63 funcionarios que corresponden al 38,9%, manifiestan que pocas veces desarrollan sus habilidades en el equipo de trabajo y el 14,2% indica que casi nunca tienen la oportunidad de exponer sus habilidades, porque tienen miedo a fracasar o a no ser capaces de resolver problemas de envergadura.
5. Comunicación efectiva: Es cuando un mensaje se comparte, comprende y recibe sin alterar su objetivo final.	78 funcionarios que corresponden al 48,1%, revelan que a veces la comunicación deficiente ha afectado su sentido de confianza en el equipo de trabajo y el 15,4% expresa que siempre han presenciado una incómoda experiencia, esto genera conflictos o malos entendidos, creando un ambiente de desconfianza con todo el equipo involucrado.

Fuente: Las cinco dimensiones fueron propuestas por Jiménez (2020). Y los resultados del SERVQUAL fue elaboración propia.

Tercera Fase

Esta última etapa del estudio comprende la valoración para las mejoras pertinentes de la organización.

Tabla 2.

Dimensión y estrategia de la valoración estratégicas para la gestión de trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social, año 2023.

Dimensión	Estratégica
Participación y toma de decisiones	Fomentar la participación del equipo de trabajo en la toma de decisiones.
Liderazgo	Programa de desarrollo de liderazgo para fomentar oportunidades que permitan liderar equipos de trabajo.
Trabajo en equipo y coordinación	Programa de incentivos para estimular el crecimiento del equipo de trabajo.
Desarrollo de habilidades	Programa de desarrollo de habilidades con enfoque en la superación de obstáculos.
Comunicación efectiva	Programa de mejora de la comunicación y restauración de la confianza en el equipo de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

Acciones necesarias para una buena gestión del trabajo en equipo en el Ministerio de Inclusión Económica y Social-MIES.

Estrategia 1. Fomentar la participación del equipo de trabajo en la toma de decisiones.

Para lograr el objetivo deseado se tiene en primer lugar la utilización de herramientas tecnológicas; siendo una buena alternativa las plataformas de colaboración y comunicación que pueden facilitar el proceso de toma de decisiones al permitir que los empleados compartan ideas y realicen aportes en tiempo real, independientemente de su ubicación física. Un ejemplo de ellas es; big data, árbol de decisiones, matriz de decisión y lluvia de ideas.

En la segunda posición está la realización de seguimientos y evaluación de cómo la participación del equipo en la toma de decisiones ha afectado el rendimiento, la cohesión y la satisfacción del equipo. Entre los recursos que se recomienda utilizar están el Google Forms y la plataforma desempeño de Crehana.

Estrategia 2. Programa de Desarrollo de Liderazgo para Fomentar Oportunidades que permitan liderar Equipos de Trabajo.

El primer punto a abordar es la implementación de un proceso de identificación y evaluación del talento dentro de la organización para identificar a empleados con habilidades y potencial de liderazgo; esto se puede lograr de una evaluación de desempeño, pruebas de aptitud y retroalimentación de supervisores y autoevaluaciones.

El segundo punto importante es la mentoría, debido a que puede proporcionar una valiosa orientación y ayudar a los aspirantes a líderes a superar desafíos y desarrollar sus habilidades. Para poder lograr de la manera más expedita esta premisa, se plantea establecer un sistema de mentoría y coaching a través del cual los empleados con experiencia en liderazgo guíen y apoyen a aquellos interesados en asumir roles de liderazgo. Dentro de los recursos que se deben utilizar para lograr esta fase, se encuentran las capacitaciones, charlas y talleres.

Estrategia 3. Programa de Incentivos para Estimular el Crecimiento del Equipo de Trabajo.

Para llevar a cabo esta etapa, el MIES debe brindar oportunidades de desarrollo como cursos de capacitación, talleres, programas de mentoría y acceso a recursos educativos. Estas oportunidades deben adaptarse a las necesidades y metas individuales de los empleados, así como a las necesidades del equipo y la organización. Entre los recursos recomendados a utilizar están el material didáctico, los folletos y el material visual.

Asimismo, es muy efectivo incentivar al personal a través del reconocimiento por el esfuerzo de los empleados hacia el crecimiento personal y profesional, así como valorar al personal con recompensas de logros en la organización. El reconocimiento puede ser tanto público como privado, y las recompensas pueden variar desde incentivos financieros hasta días libres adicionales, bonos o ascensos, tal es el caso de las organizaciones MICE quienes incentivan a sus empleados con la asistencia de sitios turísticos en las que se pueden incluir a sus familiares y amigos, esto crea vínculos sólidos entre los empleados y las instituciones.

Estrategia 4. Programa de Desarrollo de Habilidades con Enfoque en la Superación de Obstáculos.

En esta fase se propone en primer lugar crear un ambiente que fomente la experimentación y el aprendizaje continuo que aliente a los empleados a salir de su zona de confort y asumir nuevos desafíos para desarrollar sus habilidades a partir de herramientas como; gamificaciones, ejercicios prácticos, cuestionarios interactivos, videos, webinars y conferencias.

Además, es importante fomentar la creación de una comunidad de apoyo dentro del equipo, donde los miembros puedan compartir sus experiencias, desafíos y éxitos en el desarrollo de habilidades y las herramientas de apoyo más utilizadas son las reuniones de grupo, foros de discusión y sesiones de

intercambio de conocimientos.

Estrategia 5 - Programa de Mejora de la Comunicación y Restauración de la Confianza en el Equipo de Trabajo.

Se plantea en esta fase la organización de talleres de comunicación efectiva para todo el equipo, abarcando temas como escucha activa, empatía, retroalimentación constructiva y expresión clara de ideas.

También, es importante proporcionar la capacitación en resolución de conflictos y asegurarse de que haya un proceso claro para abordar cualquier problema de comunicación de manera constructiva en temas como; el diálogo, la confrontación, la mediación y la negociación.

DISCUSIÓN

En virtud de todo lo transitado durante la realización de la valoración estratégica en pro a la promoción del Trabajo en Equipo en una institución pública como una alternativa ideal para el cumplimiento a cabalidad de sus funciones, fue una experiencia muy enriquecedora porque se pudo explorar y coincidir en resultados que coadyuvan al éxito empresarial, aunque el mismo problema sea visualizado bajo puntos de vista diferentes.

Tal es el caso de la investigación de Cervantes et al. (2020), en donde el objetivo era presentar a la organización evidencias de la percepción actual de sus clientes en relación al servicio, así como la identificación de los síntomas de un equipo de trabajo que no está funcionando y la caracterización de los equipos exitosos, es decir, que el estudio se centró en la óptica de la satisfacción del cliente hacia la organización y que apunta a que la percepción de los mismos sobre la calidad del servicio recibido si se ve afectada de forma directa por el desempeño del trabajo en equipo de los departamentos de ventas y atención al cliente, en donde se pudo evidenciar que las debilidades del trabajo en equipo identificadas en el estudio eran exactamente iguales a los resultados hallados con la aplicación del cuestionario SERVQUAL a los laborantes del MIES.

En el caso de la identificación de la dimensión del liderazgo como punto medular en el trabajo en equipo organizacional, la investigación realizada por Ayoví (2019) y la autora Alatrística (2020) en ellos se destaca un modelo de gestión que permite evidenciar resultados de una manera eficaz y eficiente, el cual fue profundamente inspirador para la formulación de la presente propuesta estratégica debido a que ayudó a delimitar cuales son las actividades que se deben realizar y los departamentos responsables de llevarlas a cabo en el MIES, bajo la premisa de que si existe un equipo de trabajo funcional en la institución, automáticamente se convierte en una patrón a imitar en el resto de los departamentos, de lo contrario estaremos ante un grupo de trabajo en el que se cumplan resultados a largo plazo.

Uno de los temas más cruciales que se exploró en la presente investigación, es la diferencia entre grupo de trabajo y equipo de trabajo, en donde se puede decir que actualmente en el MIES existen sólo grupos de trabajo que no siempre direccionan sus esfuerzos en la consecución de objetivos comunes, simplemente avanzan para terminar una asignación sin reparar en la importancia de los mismos, esta realidad fue reflejada en la investigación de Ayoví (2019), en donde se especifica de una manera detallada la gestión individualista de los grupos de trabajo y la pluralidad de laborar bajo el ambiente de trabajo en equipo.

Una vez culminado el cuestionario aplicado a los empleados MIES y formuladas las cinco dimensiones a abordar, se coincidió con los autores Giraldo et al. (2019) y Quezada et al. (2020) en implementar estrategias que potencien las competencias en relación al control de la situación, coordinación, adaptación al cambio, liderazgo, toma de decisiones y comunicación asertiva en el trabajo en equipo a partir de identificar problemáticas organizacionales tales como; la falta de planificación, de organización, de comunicación y de confianza que a su vez trae como consecuencia la pérdida de recursos, la eficiencia

laboral e incumplimiento de las metas trazadas en la institución pública.

También se pudo identificar en el estudio con la investigación de la autora Almengor (2021) en que los factores que inciden en la gestión del capital humano para la creación de organizaciones eficientes, es el desarrollo de las competencias blandas como incremento del desempeño de los trabajadores de la institución; la influencia de la comunicación asertiva y la capacidad para trabajar en equipo para el aumento de la productividad organizacional.

CONCLUSIONES

El estudio permitió en una etapa inicial conocer la importancia empresarial del trabajo en equipo y sus implicaciones a corto, mediano y largo plazo, así como la problemática que enfrenta el Ministerio de Inclusión Económica y Social- MIES con respecto al trabajo en equipo, en donde las opiniones y recomendaciones de cada uno de los colaboradores que la conforman, aportaron información valiosa para la formulación de la valoración estratégica necesaria para el funcionamiento óptimo de la institución.

En cuanto a la valoración de gestión del trabajo en equipo se tiene que la estrategia 1. Fomentar la Participación del equipo de trabajo en la toma de decisiones, garantiza por experiencias previas que una vez implementada en el MIES, puede aprovechar el potencial colectivo de sus empleados y que ellos mismos tomen decisiones más sólidas y efectivas para la organización. Además, se fortalece la relación entre los miembros del equipo y se construye una cultura de trabajo más inclusiva y participativa.

De acuerdo a la estrategia 2. Programa de desarrollo de liderazgo para fomentar oportunidades que permitan liderar equipos de trabajo, permite el abordaje de la falta de oportunidades de liderar un equipo de trabajo y preparar a sus colaboradores para asumir roles de liderazgo en el futuro. Esto no solo beneficiará a los empleados individualmente sino también al rendimiento, crecimiento y productividad de la institución.

A partir de la estrategia 3. Programa de incentivos para estimular el crecimiento del equipo de trabajo, se fomentará el crecimiento de los compañeros de labor, con una incidencia significativa en la motivación, el rendimiento y la cohesión del equipo de trabajo, impulsando el éxito tanto a nivel individual como organizacional.

En función de la estrategia 4. Programa de desarrollo de habilidades con enfoque en la superación de obstáculos. El equipo de trabajo puede fortalecer sus capacidades y superar los desafíos que puedan surgir en el proceso de desarrollo, esto permitirá a los empleados alcanzar su máximo potencial y contribuir de manera más significativa al éxito y crecimiento de la organización.

Y por último en la estrategia 5. Programa de mejora de la comunicación y restauración de la confianza en el equipo de trabajo se puede superar los desafíos causados por una comunicación deficiente al fortalecer las habilidades comunicativas y promover un ambiente de apertura y respeto, el equipo podrá trabajar de manera más efectiva y colaborativa, lo que resultará en un rendimiento mejorado y una mayor satisfacción laboral.

REFERENCIAS

/

- Alatrística, G. (2020). Importancia del Liderazgo en los Equipos de Trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, N° 46 .Vol. 23, pp. 89 – 98. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>.
- Almengor, S. (2021). Estrategias para el desarrollo del Capital Humano con base a la comunicación asertiva en el trabajo en equipo. *Apudep: Revista Saberes Apudep*.
- Arteaga G. (2020). Diferencia entre la investigación cualitativa y cuantitativa. https://www.testsiteforme.com/cualitativo-vs-cuantitativo/#google_vignette.
- Ayoví, J. (2019). Vista de trabajo en equipo; Clave del éxito de las organizaciones. México: Revista Científica FIPCAEC. ISSN: 2588-090X Polo de Capacitación, Investigación y publicación POCAIP. DOI:10.23857/fipcaec.v4i10.39.
- Cervantes, G., Muñoz, G. & Inda, A., 2020. El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*. Vol. 41 (N° 14). p. 27. ISSN 0798 1015.
- Giraldo, A., Monroy, J. & Santamaria, L. (2019). Trabajo en Equipo para Mejorar la Calidad Laboral. Colombia.
- Jiménez, L. (2020). Impacto de la Investigación Cuantitativa en la Actualidad. Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, Cuenca. <https://orcid.org/0000-0001-8743-1206>. Ecuador.
- Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT 2016-190. Ecuador.
- Sanca, M. (2011). Tipos de investigación científica. *Rev. Act. Clin. Med*, 12, pp.623- 624.
- Quezada, M., Quevedo, R. & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. México: Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.
- Wutchy, S., Jones, B.F., Uzzi, B. (2007). The increasing dominance of teams in production of knowledge. *Science*, Vol 316,1036-1039