



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO  
FACULTAD CIENCIA SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGA**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN  
DE CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)  
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: ESTUDIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU  
INCIDENCIA EN EQUIPOS DE TRABAJO**

**Autores: CINDY MELINA LEON ZAPATA  
JENNIFER JOSELYN CHAVEZ RODRIGUEZ**

**Acompañante: PSC. ELKA JENNIFER ALMEIDA MONGE**

**Milagro, Diciembre 2018**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

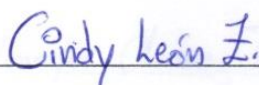
Presente.

Yo, **CINDY MELINA LEON ZAPATA** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJO – ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 04 días del mes de Diciembre de 2018



Firma del Estudiante

**CINDY MELINA LEON ZAPATA**

CI: 0951579143

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

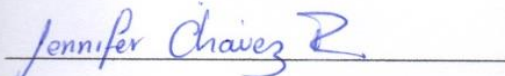
Presente.

Yo, **JENNIFER JOSELYN CHAVEZ RODRIGUEZ** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJO – ORGANIZACIONAL SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 04 días del mes de Diciembre de 2018



Firma del Estudiante

**JENNIFER JOSELYN CHAVEZ RODRIGUEZ**

CI: 0940127152



## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El Tribunal calificador constituido por:

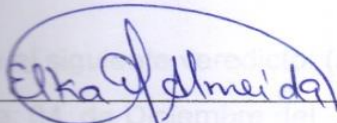
### APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

Yo, **ELKA JENNIFER ALMEIDA MONGE** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por el estudiante **Jennifer Joselyn Chávez Rodríguez, Cindy Melina León Zapata** cuyo tema de trabajo de Titulación es **ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO**, que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJO – ORGANIZACIONAL SOCIAL** previo a la obtención del Grado **PSICOLOGA**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

Defensa oral

En la ciudad de Milagro, a los 04 días del mes de Diciembre de 2018.



**Psc. ELKA JENNIFER ALMEIDA MONGE**

Tutor

C.I. 0917529166

Nombres y Apellidos

Firma

Presidente: CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL

Secretaria/o: ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

Integrante: MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

**CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL**

**MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL**

**ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA**

Luego de realizar la revisión de la Propuesta Tecnológica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por el /la señor (a/ita) **JENNIFER JOSELYN CHAVEZ RODRIGUEZ.**

Con el título: **ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS EQUIPOS DE TRABAJOS.**

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

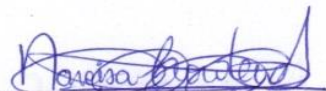


Estructura	[ 76 ]
Defensa oral	[ 14 ]
Total	[ 90 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: 04 de Diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

Nombres y Apellidos	Firma
Presidente <b>CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL</b>	
Secretaria/o <b>ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA</b>	
Integrante <b>MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL</b>	



DEDICATORIA

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR**

El tribunal calificador constituido por:

**CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL**

**MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL**

**ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA**

Luego de realizar la revisión de la Propuesta Tecnológica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA presentado por el /la señor (a/ita) **CINDY MELINA LEON ZAPATA**.

Con el título: **ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS EQUIPOS DE TRABAJOS.**

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Estructura	[ 77 ]
Defensa oral	[ 16 ]
Total	[ 93 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado)

Aprobado

Fecha: 04 de Diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

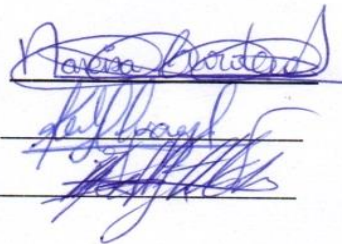
Nombres y Apellidos

Firma

Presidente **CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL**

Secretaria/o **ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA**

Integrante **MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL**



## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo investigativo documental principalmente a Dios por haberme dado salud, vida, fuerza para lograr mi objetivo, además de su infinita bondad y amor.

A mi Madre. Por haberme apoyado incondicionalmente en todo momento, por sus consejos, valores por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y porque me ha brindado su infinito amor.

A mi padre y mi hermano por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre en el camino del bien con sus enseñanzas.

**CINDY MELINA LEON ZAPATA**

Dedico este trabajo a Dios ya que él me ha dado la sabiduría y entendimiento en el transcurso de mi preparación académica permitiéndome culminar satisfactoriamente la carrera profesional.

A mis padres y hermanos por darme palabras de aliento para perseverar y cumplir mis ideales.

A mis hijos por ser mi fuente de motivación para poder superarme y mejorar cada día.

A mi esposo por su apoyo y comprensión que me ha dado en todo este tiempo de preparación profesional.

**JENNIFER JOSELYN CHAVEZ RODRIGUEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar este trabajo se lo dedico a Dios por haberme dado la vida y a mis padres por estar ahí cuando más los necesite; por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A mi novio y esposo e hijos por el cariño y comprensión, las cuales me han ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

Gracias a nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a cada uno de los docentes que nos impartieron sus conocimientos en todos estos años de preparación académico para lograr ser profesionales

Agradecemos a la tutora del trabajo de investigación por la orientación y guía brindada en la elaboración del presente trabajo.

**CINDY MELINA LEON ZAPATA**

**JENNIFER JOSELYN CHAVEZ RODRIGUEZ**



DERECHOS DE AUTOR .....	I
DERECHOS DE AUTOR .....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL .....	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	V
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VII
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
Introducción .....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	5
Objetivos General .....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación del Problema .....	7
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....	9
METODOLOGÍA .....	21
DESARROLLO .....	22
CONCLUSIONES .....	25
Bibliografía.....	26

## **RESUMEN**

En este trabajo se presenta un procedimiento metodológico para evaluar los elementos que inciden en la cultura organizacional de los equipos de trabajo en. La base conceptual y los procesos de apoyo que facilitaron el desarrollo del mismo emergieron del análisis teórico metodológico de diferentes modelos reflejados en la literatura científica. Fueron utilizados métodos cualitativos en los marcos de un estudio longitudinal lo cual permitió constatar los cambios en las variables analizadas. Los resultados del trabajo posibilitaron identificar los aspectos grupales que inciden cultura organizacional de las empresas y el diseño de las estrategias de mejoras a partir de una revisión bibliográfica. La herramienta de investigación diseñada es factible de aplicar en todas las organizaciones que potencien el trabajo en equipo como un valor distintivo de su cultura organizacional.

**Palabras clave:** cultura organizacional, efectividad grupal, equipos de trabajo.

## **ABSTRACT**

In this paper a methodological procedure is presented to evaluate the elements that affect the organizational culture of the work teams in. The conceptual basis and support processes that facilitated its development emerged from the theoretical-methodological analysis of different models reflected in the scientific literature. Qualitative methods were used in the framework of a longitudinal study which allowed to verify the changes in the variables analyzed. The results of the work made it possible to identify the group aspects that affect the organizational culture of the companies and the design of improvement strategies based on a bibliographic review. The research tool designed is feasible to apply in all organizations that promote teamwork as a distinctive value of their organizational culture.

**Keywords:** organizational culture, group effectiveness, work teams.

## **Introducción**

Desde la década de los 80 hasta la actualidad, la relevancia de la cultura y el trabajo en equipo ha sido un asunto de gran interés dentro del mercado que ha pasado de ser un componente contiguo en una consideración decisiva.

Cuando la cultura laboral es humanamente abierta, tiende a inducir la integración y participación de todos los que pertenecen a la organización desarrollando una conducta madura en los mismos para que los trabajadores sean responsables y comprometidos como lo dictamine la norma cultural de la organización.

Es por eso que el desarrollo de esta cultura empresarial le brinda a sus trabajadores técnicos para aprehender habilidades, sin embargo hay otras conductas que son cohibidas, por el bien de toda la organización definiendo a esto como el fortalecimiento que dirige a las organizaciones hacia la eminencia.

En el trabajo investigativo presentado se pretende esclarecer todos los conceptos comprometidos referentes a las empresas y su administración.

**Capítulo uno**, se planteó el objetivo de investigación y se destinaron ideas de autores profesionales en el tema para su ejecución con el propósito de que este trabajo investigativo sea de gran productividad.

**Capítulo dos**, se realizó una exploración bibliográfica profunda de cada variable, sumándole argumento fiable y necesario de varios trabajos relevantes independientes.

**Capítulo tres**, se definieron las técnicas a usar en la ejecución de este análisis investigativo con el fin de exhibir una bibliografía fundamentada con respecto a las variables.



**Capítulo cuatro**, se compararon las variables con el fin de determinar la razón del análisis, añadiendo citas de investigación sustentados en otros trabajos de autores independientes.

Finalizando, **el capítulo cinco**, con la fundamentación de los objetivos planteados en la investigación

# **CAPÍTULO 1**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

La competencia de equipos de trabajo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un grupo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, deben promover el cambio y soluciones adecuadas, justamente porque cada uno contribuye y realiza la función de sus habilidades, comportamiento, y conocimientos, de cada miembro del equipo que promueven en la organización.

En la actualidad, se reconoce que la cultura organizacional es un origen fundamental que permite crear un ambiente competitivo tales como: normas, valores, creencias, éticas, sentimientos, actitudes que forman parte del desarrollo y crecimiento de la empresa. Una de las estrategias más importantes para las organizaciones, es el reconocimiento a los empleados como uno de sus miembros más valiosos ya que en ellos existen una experiencia laboral con conocimientos teóricos definidos para desarrollar conceptos en la aplicación de nuevos productos.

Este estudio lleva a cabo los resultados positivos en la organización, como la mejor comunicación y mayores niveles de participación entre los miembros del personal, la eficiencia en la resolución de problemas y mejoras en el tiempo de salida de un producto al mercado, el rendimiento financiero más favorable, mejores prácticas de comercialización, mejora en el rendimiento del trabajo en equipo.

Para el estudio de la cultura organizacional es necesario medir los aspectos esenciales, constituidos por valores, creencias, que se concretan en las manifestaciones en las organizaciones a través de procedimientos; información; ritos; conductas; hábitos; comportamientos; velocidad; cohesión grupal; motivación; en el trato de sus

empleados, la toma de decisiones que impulse al crecimiento y desarrollo de ideas innovadoras que contribuyan al logro de los mismos.

El trabajo en equipo es importante para lograr mantener el sistema de gestión de calidad, evaluó a los empleados para comprobar la existencia de características como la responsabilidad, actitud y comunicación, las cuales son importantes para lograr el trabajo en equipo dentro del sistema de gestión de la calidad, concluye que el trabajo en equipo involucra perseguir el mismo objetivo y meta, por lo que recomienda mantener el enfoque hacia el trabajo en equipo y estandarizar con claridad los objetivos y metas para asegurar el cumplimiento del sistema de calidad.

La cultura organizacional constituye un activo que contribuye a la implantación de la estrategia de la empresa, que distingue a una organización de otra y orienta sus decisiones, el proceso de toma de decisiones y la planeación de objetivos claros para su cumplimiento. Cada colaborador tiene una meta en común con un fin de lograr un desempeño superior y transmitir habilidades de otros, que además influye en la efectividad de la empresa.

El equipo debe contar con asesoría y entrenamiento adecuado para guiar sus sesiones de trabajo, así como también se requiere de un alto grado de participación, compromiso, buenas relaciones interpersonales, entre otros, todos y cada uno de los integrantes de la organización deben de tener claros los objetivos y compartir el mismo enfoque que deben de conocer, creer y promover el equipo de trabajo, para así brindar innovación y orientación a los trabajadores.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivos General**

Determinar cómo influye de la cultura organizacional en la conformación de los equipos de trabajo.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar la cultura organizacional en los trabajadores
- Identificar la estructura de los equipos de trabajo dentro de las organizaciones.
- Sistematizar la relación entre cultura organizacional en los equipos de trabajo.

## **Justificación del Problema**

La cultura organizacional y su incidencia en los equipos de trabajo nace al ver bajo el desempeño de los trabajadores ya sea problema familiar, conflictos entre compañeros, entre otros. Muchos de esto trabajadores no logran obtener un equilibrio entre emocional y laboral; por ello es que con el presente trabajo se pretende tener un interés más amplio sobre el destacar la importancia de la cultura organizacional como factor determinante de la eficacia del personal que elabora en una empresa logrando interactuar en grupos de trabajos y así poder trabajar de manera armonizada y comprometidos con el objetivo principal de la organización.

En la cultura organizacional es de gran importancia conocer las creencias, valores, etnias para así generar el compromiso personal de los colaboradores, sentido de identidad y pertenencia con la empresa, evitando fluctuaciones de personal y gastos innecesarios. Y su calidad abarca con la percepción y el sentir de los trabajadores destacando sus conocimientos y virtudes en sus puestos de trabajo.



La presente tesina pretende crear rentabilidad en los recursos económicos que disponen las organizaciones y poder generar a su vez las fuentes de empleo, y estarán reservadas personas que deseen profundizar sus conocimientos con las nuevas actualizaciones que hay hoy en día en las diversas áreas de su interés.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **Antecedentes**

Desde tiempos remotos ha sido foco de estudio el tema de la acción social y de las actitudes que cada individuo expresa al momento de alcanzar metas y de luchar por ellas, ya que la sociedad pretende asociarse a grupos familiares, comunitarios, religiosos, culturales, etc con el fin de alcanzar dichas metas, compartiendo creencias, conocimientos para instaurar una “cultura” a la colectividad de una manera sigilosa.

Si bien es cierto, las organizaciones tienden a ser consideradas como un método libre que expone el prototipo socio-cultural que los califica y que se prestan para su breve analogía. De ahí, que dichas organizaciones constituyen una correspondencia colectiva, y aportan con influencias de manera recíproca. No obstante, es preciso ahondar en la consecución de los objetivos y/o metas, ya que este implica un proceso en donde la planificación y la coordinación de todos los elementos de la organización es esencial para el óptimo logro de dichas metas.

Por otro lado, Taquía Gutiérrez (2015) conceptualiza a la organización como una interacción entre los elementos del mismo y su función dentro de cada departamento o dimensión social, financiera o política, comparándolo con los grupos existentes dentro de las comunidades en los diferentes países en donde se presentan los subgrupos con su propio cuadro socio-cultural.

En cierta medida, las organizaciones o empresas tienden a ser partícipes de las mismas tendencias debido a que los recursos humanos que son parte de las entidades empresariales son parte de una misma sociedad cultural con la única diferencia que

estos recursos humanos son más selectivos y escogen a sus cooperantes perfiles adecuados dándole forma a una nueva cultura corporativa basada en nuevas creencias y nuevos valores basados en las normativas impuestas por sus líderes.

(David Albeiro, 2016) Fija a la cultura organizacional como una cimentación a nivel social que brinda a sus colaboradores un concepto relevante de interacción, identificación y auto reconocimiento para hacerle frente al entorno. Es así, que este concepto corrobora el párrafo que muestra que en cada organización se elige a los colaboradores fundamentados a perfiles contextuales, por eso la permanencia de los colaboradores depende de la predisposición de ajustarse a la cultura organización establecida.

Indudablemente, cada organización tiene su propia cultura, definiciones, preceptos, estructuras y estrategias, es decir que, cada organización constituye una complicada reciprocidad entre la identidad y la formación, misma que introduce incertidumbre en sus miembros, siendo particularmente los que están al frente de la organización quienes deben establecer el comportamiento, el vínculo y la resolución de conflictos. (Saavedra, Rialp Criado, & Llonch Andreu, 2013)

## **Cultura Organizacional**

(Guzmán Miranda, 2014) expresa que para ella las organizaciones son conducidas por normativas convicciones, valores y creencias que se transforman al paso del tiempo, y que estos subordinan el comportamiento de cada individuo dentro de esta cultura organizacional.

Es por eso, que el contexto compromete a la organización a través de su crecimiento y pueda implantar y modificar ciertas normas y valores. Sin embargo, los

colaboradores están tan arraigados y acostumbrados a la cultura organizacional antes establecida que tienden a experimentar la resistencia al cambio.

(Lampón Caride & Martínez Senra, 2015) Considera que los colaboradores de las organizaciones, a través de la cultura establecida forman una colectividad debido a que han tenido experiencia. Es así, que esta colectividad es la que les brinda el acceso a la lucha por objetivos llevándolos a suministrar las normativas que administraran las áreas afectivas y cognitivas de la empresa.

### **Tipos De Cultura Organizacional**

La cultura organizacional se desglosa en varios tipos tales como:

#### **Cultura del Poder – Mercado**

Conforme a lo establecido por (Rubio Arribas, 2015), la cultura de mercado se basa en los valores de una asociación científica y se vincula a la llamada cultura del logro a cultura de poder se fundamenta en los valores de la comunidad científica y está muy relacionada a la cultura del logro.

De tal forma que, los propósitos básicos de la cultura de mercado son la capacidad y productividad que auxilia al personal con sus aptitudes y emulación brindando al personal con técnica necesaria para argumentar las demandas del comercio, siendo así, la amplitud de carteras de usuarios y compradores; su eje fundamental con el fin de que sea permanente en el sistema convirtiéndose en competencia para las diferentes organizaciones con los mismos afines dentro de la sociedad. Cuando el personal desarrolla la competencia de guiada hacia el resultado, entonces nos referimos a que este tipo de cultura de mercado existe en esta organización.



## **Cultura de la Función – Jerárquica**

Esta se basa en la función que cada miembro desempeña dentro de la organización debido a que la jerarquía dentro de una empresa es muy esencial independientemente de los resultados. En la actualidad hay diversos organismos que amparan la cultura de la jerarquía que está dando sus frutos ya que empieza a enfocarse mejor y su nivel de responsabilidad debido a su cargo hace que la precaución y la pasión hacia las funciones sean mucha más eficaces para la organización. (Córdoba López, 2013)

En este tipo de cultura organizacional se toman decisiones de manera escarpada, su estructura deberá ser definida con cautela y el nivel de cargos con su función ya que a mayor cargo presentes, mayor será la oportunidad de poder tener decisiones dentro de la organización. Un detalle de este tipo de cultura es que las integraciones son muy jerárquicas, es decir, que las reuniones serán en base a los cargos que se tenga y por ende los grupos de menor rango se desvincularán de otros que tengan nivel jerárquico más elevado.

## **La cultura de la tarea– Clan**

La cultura del clan o también llamada cultura grupal se enfoca en el aumento del desarrollo individual, es decir que se encarga en buscar no solo los beneficios a nivel grupal sino también en asegurar el progreso personal de cada uno de los que pertenecen a dicha organización. Trata de dar servicio a cada miembro, planteando niveles y estrategias de equipo con el fin de llegar a alcanzar los objetivos de manera individual que por ende aportara de manera significativa al momento de ejecutar funciones grupales.

La cultura de clan da apoyo a cada miembro de la organización, sea cual sea su función y su jerarquía dentro de la misma, tiene que ir a la par con sus colegas colaboradores con el fin de que la cota de competencia sea equilibrada. (Martínez Senra, 2015)

### **La cultura de la persona- Adhocracia**

Como lo define Henry Mintzber (2017), la cultura de la persona está constituida por profesionales de alta calidad académica, que esté capacitado técnicamente ya que ese la génesis del poder. Cada colaborador indaga para obtener la máxima eficacia de los procesos por lo que cada vez más se aseguran de establecer estrategias avanzadas para la pronto obtención de sus frutos.

Este tipo de cultura permanece gracias a las políticas de un sistema impetuoso y bien delimitado lo que hace que cada miembro tenga claro el contexto de las funciones y lo que la organización demanda de ellos como trabajadores.

A partir de esto, Robbins en el año de 1994, determinó una clasificación para este tipo de cultura:

### **Cultura Fuerte**

Esta se caracteriza por tener normas integradas junto a los objetivos y valores muy viene establecidos, son grupales y equitativo para conseguir las metas propuestas dentro de la organización. Es una organización fiable, unida y comprometida, que no tienen complicaciones con la rotación de los miembros y que sienten pasión por su función a desempeñar ya que tienen buen trato de parte de sus líderes.

### **Cultura Débil:**

Esta rama de la cultura de la persona no tiene concepto claro, no acumula valores en el personal organizacional. Suele guiarse fundamentándose en sus propios mandatos, en lo que ellos consideran es lo correcto y no hay equidad ni empatía grupal. Los controles absolutos son los que llevan el control de cada función ejecutada. En esta cultura también existe la rotación pero comúnmente el personal no se siente a gusto.

### **Equipo de trabajo**

Para que una organización llegue a obtener un buen trabajo grupal o en equipo debe cubrir ciertas cláusulas como sentido de propiedad, objetivo común y normativas que solo las empresas bien organizadas podrían conseguir. También es necesario la producción de normativas y el desarrollo de las mismas ya que estas permitirán a facilitar métodos de direccionamiento y de supervisión de los desempeños en la organización otorgando debidamente las funciones. Así las normativas se dirigirían a un solo enfoque con claves habiendo dos tipos de normas: la primera se basa en el respaldo que se le da a la ejecución de los objetivos y la segunda respalda la satisfacción del personal. (Ardila Soto & Gómez Chiñas, 2016)

Además de que en un grupo organizacional exista objetivos claros, sentido de propiedad y un orden de la jerarquía, también está enfocado en una visión hacia las metas generales amplias y precisas que acredita su subsistencia, siendo su cometido lograr un rendimiento oportuno.

### **Condiciones para el trabajo en equipo**

Es necesario realizar y cumplir con algunas condiciones dentro de los equipos de trabajo, las cuales permitirán desarrollar y explotar las habilidades de cada uno de los

integrantes de la mejor manera posible y así lograr que un equipo de trabajo exitoso. A continuación describiremos los siguientes:

### **Formación del equipo**

Uno de los primeros pasos a seguir al momento de crear un equipo es la designación de un líder o también llamado coordinador, esta persona será la encargada de dirigir a los miembros del equipo de trabajo y deberá contar con ciertas cualidades de acuerdo a la función del objetivo del proyecto. Algunas de las características que debe poseer es ser un apersona madura y tenga la confianza, aceptación y respeto del grupo, manteniendo siempre una buena actitud hacia los demás, siendo tolerante a diferentes opiniones y puntos de vista, con un alto nivel de motivación, que logre la participación y el trabajo de todos los miembros en conjunto para el cumplimiento de las metas planteadas, y con la habilidad necesaria para establecer acuerdos. (Rodríguez Castellanos & Romo Rojas, 2013)

### **Establecer y aclarar objetivos**

Para la realización de un proyecto o trabajo en equipo es importante tener una clara visión de cuáles son los objetivos que se debe cumplir y es necesario que todos los integrantes y colaboradores los conozcan detalladamente, estos objetivos deberán ser alcanzables y establecerse según el objetivo principal del proyecto, con un tiempo determinado para el cumplimiento del mismo; normalmente es un tiempo de 3 a 6 meses, partiendo de esto cada miembro del equipo conocerá la manera de como aportar y desarrollar su trabajo en beneficio del objetivo del proyecto. (Dias Baptista, 2016)

### **Buenos procedimientos de trabajo**

En un equipo deberá existir un adecuado entrenamiento que les sirva de guía a cada uno de los miembros del equipo, conocer los métodos necesarios de acuerdo a la

naturaleza del proyecto, así como un líder que posea la habilidad de asesorar, analizar y solucionar los problemas que se presente al momento de tomar decisiones y cumplir con las metas.

### **Participación y buenas relaciones interpersonales**

Para el adecuado funcionamiento del equipo u organización, se requiere que exista la participación de todos los miembros, un clima de confianza y respeto, y un alto grado de compromiso, de esta manera se fortalecen las buenas relaciones interpersonales y todos los integrantes del equipo estarán motivados e interesados de lleno en el proyecto.

### **Comunicación y manejo de conflictos**

Uno de los principales obstáculos al momento de la ejecución de un trabajo en equipo, es la mala comunicación entre sus miembros, en muchos casos existen una serie de conflictos que impiden la buena relación del trabajo, el líder es la persona encargada en solucionar estos inconvenientes para mejorar el clima laboral e incrementar la productividad y la calidad dentro del trabajo en equipo.

### **Desarrollar competencias del equipo**

Para el desarrollo de un efectivo equipo de trabajo es importante tomar en cuenta tres pilares fundamentales los cuales son áreas básicas que permiten la adquisición de competencias, destrezas y conocimientos. Los conocimientos son conceptos, información, y relaciones pertinentes que se requiere para ejecutar las tareas, sin capacitación o conocimiento no se podría realizar cada una de las tareas de forma adecuada, mediante las destrezas las cuales incluyen las competencias, tales como la flexibilidad y adaptabilidad permiten asumir la responsabilidad necesaria y ser capaces de supervisar su propio desempeño, así también en el liderazgo del grupo. Las actitudes

permiten visualizar partes importantes del clima laboral e identificar si existe una mayor necesidad de cohesión. (Perrenoud, 2013)

### **Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para el desarrollo organizacional.**

Ramos Paternina, & Hernández Riaño, (2014) refiere sobre el compromiso de las personas para actuar de una determinada forma, fortaleciendo sus decisiones además de cada integrante del grupo también se compromete de la misma manera, convirtiéndose en una de las fuerzas que impulsan al trabajo en equipo dentro de las organizaciones al sentirse valorados, apoyados y respetados, de esta manera se sienten satisfechas en su entorno laboral y permite la constante participación no solo realizando sus tareas sino además se involucran de lleno en el proceso organizativo y control para la realización del proyecto. Existen ventajas que benefician al individuo y a la organización:

#### **Ventaja organizacional**

El trabajo en equipo aumenta el grado de productividad, mejora las relaciones interpersonales y la comunicación, aumenta el compromiso con los objetivos, existe flexibilidad en los equipos, facilita el control, la supervisión y dirección del proyecto, incrementa el éxito en tareas de complejidad, la integración de nuevos miembros es más fácil y proporciona una nueva dimensión social a sus integrantes, mejora y facilita la coordinación y satisfacción de sus miembros. (Araujo Lobo, 2015)

#### **Ventajas para el individuo**

Proporciona el desarrollo y superación profesional y personal, incrementando la seguridad en el individuo, la cual motiva la innovación y creatividad, satisfaciendo la necesidad de cohesión. Para que un equipo de trabajo sea exitoso y efectivo debe pasar por ciertas fases, como ya hemos vistos las ventajas que tiene la organización y el

individuo en particular también existen desventajas que son necesarias superarlas estos inconvenientes se describen a continuación:

Se pueden presentar ciertos procesos que intervengan en la calidad del trabajo y las soluciones a problemas, puede existir rechazo hacia un miembro determinado, la creación y desarrollo de objetivos no pertinente a los ya establecidos, una sola persona puede manipular o controlar al grupo, y conlleva un mayor tiempo el realizar las tareas.

Para que no existan gran cantidad de desventajas depende mucho de la clase de liderazgo que se maneje, es normal que existan diferencias dentro del grupo de trabajo cada persona tiene distintos puntos de vista, los cuales con una buena guía pueden ser fácilmente superados.

### **La cultura organizacional y el trabajo en equipo**

Las etapas en el proceso de maduración dentro de los equipos de trabajo inician con la dependencia, seguida por la contra dependencia, las cuales direccionan a los miembros a la independencia, y finalmente los integra mediante la interdependencia.

#### **Etapas de dependencia:**

Normalmente las organizaciones utilizan la denominada “dependencia jerárquica”, la cual consiste en la aceptación del individuo a ser dependiente de la autoridad formal, esta es considerada como la primera de las etapas que debe pasar cada uno de los miembros del equipo. Es así que, este estado tiene como características la ansiedad e incertidumbre de las personas debido a la falta de conocimiento de los objetivos y las expectativas de su líder, quien tiene el poder y la autoridad y toma el control completo de la organización.

El comportamiento es orientado a esperar instrucciones establecidas que le indican que y como realizar la tarea. Esto trae una serie de consecuencias como la insatisfacción, y la falta de colaboración, que repercute de forma negativa en la productividad. Si el coordinador o líder tiene la habilidad necesaria podrá identificar estas anomalías y resolverá la situación a través de un cambio que mejore los resultados de la institución y si no existe esa posibilidad la organización deberá buscar a una persona externa que realice esa tarea.

### **Etapa de contra dependencia:**

Es la etapa que requiere más disponibilidad y apertura por parte de las autoridades y supervisores, debido a que los integrantes del grupo además de manifestar sus opiniones e inquietudes sobre el trabajo, expresarán sus emociones con más naturalidad, demostrando sus inconformidades y necesidades con menos temor.

La habilidad del líder es la parte importante en este punto ya que deberá atender y escuchar las necesidades de cada miembro, estableciendo el diálogo entre ellos con la finalidad de aclarar las diferencias posibles y llegar a acuerdos que motiven un mayor compromiso, conociendo los diferentes deseos y necesidades de los individuos y la institución. En esta etapa se favorece el trabajo y la responsabilidad social, ya que el grupo expresa sus inquietudes busca sus raíces e identidad para establecer un compromiso con la organización. (Visbal Pérez, 2015)

### **Etapa de independencia:**

En esta etapa cada uno de los miembros dentro de distintas opiniones y confusión se preguntan sobre lo que implica la integración de su equipo, cual es el grado de participación que le permita no perder la independencia y a su vez pueda cooperar con todo el equipo. En este periodo los miembros se sienten distendidos y aparentemente



relacionados entre sí, buscando la unanimidad debido a que puede presentarse una serie de desacuerdos que pueden alterar el correcto desempeño como grupo de trabajo.

**Fase de interdependencia:**

En esta etapa cada uno de los miembros ha superado las diferencias y son capaces de conocer sus habilidades y el grado de cooperación dentro del grupo, poseen aceptación entre ellos y así mismos con sus limitaciones y posibilidades.

Debido a esto el equipo de trabajo puede expresar su autonomía y hacerse cargo de sí mismo, sabe identificar su progreso, direccionar el buen funcionamiento, regular tensiones que muchas veces pueden intervenir en el objetivo del proyecto.

## **METODOLOGÍA**

El presente trabajo investigativo tiene como tema “El estudio de los equipos de trabajo y su incidencia en la cultura organizacional”, se planteó un enfoque descriptivo no experimental, ya que durante su desarrollo fue posible utilizar y analizar material bibliográfico variado, debido a sus distintos sustentos teóricos se pudo obtener veracidad y un gran aporte al tema planteado, aportando comprensión de las diferentes variables y a la problematización del tema.

En este trabajo se utilizó una investigación de carácter documental, gracias a las diversas fuentes utilizadas se pudo alcanzar los objetivos planteados, dicha información fue recopilada de revistas científicas, sitios web especializados, libros, y diferentes plataformas investigativas.

Los métodos utilizados en este trabajo son analítico, deductivo e inductivo, los cuales sustentan la descripción del tema tratado, así como su problematización, dando un mejor enfoque para efectuar una conclusión adecuada.

Las fuentes utilizadas para la recopilación de información en este trabajo son las siguientes:

Revistas físicas y científicas extraídas de Google académico, Scielo, Redalyc, Libros referentes al tema organizacional, variados proyectos de investigación como tesinas, tesis o proyectos de grado, monografías, etc.

## DESARROLLO

Diversos teóricos que tratan sobre el compromiso organizacional, manifiestan que la cultura es un factor concluyente dentro del compromiso organizacional. Sin embargo, son pocos los trabajos investigativos que han estudiado como influye la cultura en los equipos de trabajo, y cuáles son los desacuerdos culturales que tienen sobre este compromiso. (Armstrong, 2014) realizó un estudio que trato de cubrir esta carencia, utilizando a 375 equipos de distintas organizaciones privadas y públicas como muestra, y dio como resultado la confirmación de nuestra propuesta.

Los desacuerdos culturales tuvieron una relación negativa en cuanto al compromiso, no así la subcultura de los equipos de trabajo quienes lo hicieron de manera positiva, relacionándose con mayor compromiso de forma positiva aplicando valores más que con el propósito de continuar; además algunas variables demográficas como (edad, tiempo de la empresa, tiempo del equipo) no fueron significativas, con la excepción del nivel de educación el cual si se relacionó con un compromiso de continuar. Finalmente se analizaron las consecuencias de estos resultados.

A través de un enfoque cualitativo, realiza un estudio de caso en la empresa Empaques del Cauca S.A., la cual pertenece a sus trabajadores, y se realiza el planteamiento sobre cuál es la aportación de la cultura organizacional al sustento de la empresa y que enseñanzas deja, además describe los elementos más importantes de la cultura y su influencia en la gestión. Por ultimo finaliza que el imaginario y los valores son un cultural activo de la organización y su modelo fortalece el sentido de pertenencia además de contribuir en estrategias de sostenibilidad y proyección. (Marcial, 2004)

Los resultados obtenidos de este estudio correlacionan a la cultura con la satisfacción forma directa y fuerte, prevaleciendo la cultura de tipo clan para desarrollar las diferentes actividades de la institución tales como las de tipo familiar, trabajo en equipo, tradición, ayuda mutua, autodirección, y cooperación, el mismo está relacionado con el estudio efectuado por (Celaya, 2017), el cual busco descubrir que impacto general la cultura de la sociedad sobre la cultura de la organización en 16 empresas argentinas, ultimando que dichas empresas se caracterizan por el colectivismo, elevada evitación de la incertidumbre, y alta distancia al poder.

De la misma manera Fuentes (2012), efectuó un estudio que tuvo como objetivo establecer la influencia sobre la satisfacción laboral en la productividad comprobando así que no existe influencia de la satisfacción laboral en la productividad. La mayoría de los encuestados indicaron tener un alto grado de satisfacción laboral debido a que su trabajo es reconocido, sus condiciones de trabajo son favorables, manejan buenas relaciones interpersonales, y están de acuerdo con las políticas de la empresa.

Al finalizar la descripción y elaboración de los gráficos y analizar cada uno de los resultados se pudo verificar la relación entre la cultura de la organización y la satisfacción personal, y se presenta de la siguiente forma: la relación existente más directa y fuerte se encuentra entre la subdimensión en general en relación con la supervisión y el factor de criterios de éxito, prestaciones y remuneraciones, y la relación menos fuerte y directa es el ambiente físico con la unión organizacional. Las demás subdimensiones de la cultura de la organización y la subdimensiones tratadas sobre la satisfacción se refieren a un grado medio aceptable, lo cual significa que dicha relación es directa. (Punina, 2016)

Así también podemos notar en el estudio de García (2008), quien elaboro una investigación teniendo como objetivo el descubrir el tipo de cultura organizacional que

más predomina en un banco de Guatemala sobre un canal de ventas de tarjetas de crédito, en donde logro demostrar que el tipo de cultura que más predominaba es la cultura comunal la cual puede llevar a las empresas al éxito y a sus miembros a la realización personal.

Por último, una investigación que realizo (Suárez, 2014 ) mediante un estudio basado en la descripción hizo dar a conocer la cultura de una organización, específicamente de la organización de Supply Chain de Nestle la cual se sitúa en Ecuador. La principal dificultad para la investigación residió en encontrar cuales eran los compendios principales que componen la cultura de una organización, de la misma forma identificar cuáles son las debilidades y cuáles son las fortalezas culturales del lugar trabajo. Entonces se puede decir que el objetivo primario fue centrado a conocer las características que tiene la cultura de una organización la cual es dominante.

Por tal motivo se utilizó la investigación descriptiva con cierto corte lateral. La población que está siendo investigada la misma que pertenece a 57 individuos, entre lo ejecutivo, entre lo personal y lo operativo. Para realización la investigación correspondiente y el estudio se tomó la muestra de 30 individuos, de aquellos 30 el 20% del personal son los que han trabajado de 1 a 5 años, que tienen un aproximado de 25 años de edad, teniendo completos sus estudios universitarios.

Lo que se obtuvo como resultado reveló un excelente clima en la empresa con un 89% a favor. También se pudo ver diferentes dimensiones de la cultura de la empresa, estas empresas necesitan que sean fortalecidas con reconocimiento, cooperación y el entrenamiento.

## CONCLUSIONES

- Las características de la cultura organizacional son distintivas y que se aprende con el tiempo. Por tanto, no se puede imponer la cultura organizacional en una empresa, pues ésta se compone de toda una serie de reglas no escritas en la organización, en lo que a código de conducta y comportamiento de las personas que en ella trabajan se refiere. Por tanto, la cultura empresarial se crea, desarrolla y coge forma con el paso del tiempo, y en función de las personas que compongan la compañía. Pues serán al final su forma de organizarse, de actuar y de tomar decisiones lo que determinarán las conductas a nivel interno de la compañía, así como su conducta hacia el exterior.
- Los equipos de trabajo no son masas desorganizadas, estos cuentan con una estructura la cual ayuda a explicar todos aquellos comportamientos que manifiestan cada uno de sus integrantes y de esta forma lograr saber el que desempeño tiene cada equipo para la organización, como principales variables de estructuración encontramos las normas, el estatus, el liderazgo y el agrado de cohesión en un grupo
- Al realizar el debido análisis sobre los términos y las teorías mencionadas sobre los equipos de trabajo y cultura organizacional, se puede concluir que ambos términos tienen una práctica y gran importancia dentro de una organización. De ambos depende la productividad y eficacia de las mismas.

## Bibliografía

- Araujo Lobo, A. J. (2015). La cultura organizacional innovadora desde una perspectiva grupal. *Visión Gerencial*, núm. 2, 219-239.
- Ardila Soto, V. M., & Gómez Chiñas, C. (2016). Trabajo en equipo: el caso colombiano. *Análisis Económico*, vol. XX, núm. 43, 147-165.
- Armstrong, K. y. (2014). LA CULTURA ORGANIZACIONAL: FACTOR CLAVE DE ÉXITO EN LAS EMPRESAS DEL SIGLO XXI. 50-62.
- Celaya, J. (2017). El desarrollo organizacional en las instituciones privadas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 57, 69-75.
- Córdoba López, J. F. (2013). LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS EMPRESAS DE MEXICO. *Entramado*, vol. 5, núm. 1, 27-38.
- Cújar Vertel, A. d., Ramos Paternina, C. D., & Hernández Riaño, H. (2014). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, vol. 29, núm 128, 350-355.
- David Albeiro, A. Y. (20 de Septiembre de 2016). Cultura orgnizacional y grupos de trabajo dentro de las empresas en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 80.
- Dias Baptista, R. (2016). Cultura: la clave para la transición organizacional. *Punto Cero. Universidad Católica Boliviana*, vol. 13, núm. 16, 85-90.
- Guzmán Miranda, J. C. (2014). Estrategia de Cultura Organizacional para mejorar las relacione interpersonales. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, vol. IV, núm. 2, 25-42.
- Lampón Caride, J. F., & Martínez Senra, A. I. (2015). LA CULTURA ORGANIZACIONAL: FACTOR CLAVE DE ÉXITO. *Revista de Estudios Regionales*, núm. 73,.
- Marcial, V. F. (2004). El desarrollo de competencias. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 54.
- Martínez Senra, A. I. (2015). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE. *Revista de Estudios Regionales*, núm. 73,, 67-74.
- Perrenoud, P. (2013). Aprender a trabajar en equipo es desarrollar más de una competencia. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 17, núm. 3, 133-149.
- Punina, Á. P. (2016). MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador*, 42-56.
- Rodríguez Castellanos, C. R., & Romo Rojas, L. (2013). Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. *Conciencia Tecnológica*, núm. 45, 12-17.

- Rubio Arribas, F. J. (2015). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados . *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 35-42.
- Saavedra, F. U., Rialp Criado, J., & Llonch Andreu, J. (2013). Las organizaciones y su obligación con los empleados . *Cuadernos de Administración*, vol. 26, núm. 47.
- Suárez, G. F. (2014 ). STUDIO DESCRIPTIVO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL* , 36-43.
- Taquía Gutiérrez, J. A. (2015). Clima organizacional y trabajo en equipo. *Ingeniería Industrial*, núm. 33, 133-155.
- Torrelles, C., Coiduras, J., & Isus, S. (2014). COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 15, núm. 3, 329-344.
- Visbal Pérez, E. T. (2015). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, vol. 10, núm. 29, 121-144.



## Urkund Analysis Result

<b>Analysed Document:</b>	CINDY.docx (D42675178)
<b>Submitted:</b>	10/17/2018 5:26:00 PM
<b>Submitted By:</b>	ealmeidam@unemi.edu.ec
<b>Significance:</b>	1 %

Sources included in the report:

TESIS DE GRADO.doc (D41667977)

Instances where selected sources appear:

1



## REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

**FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA:** PSICOLOGIA

**Línea de investigación:** ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

**TEMA:** ESTUDIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EQUIPOS DE TRABAJO

**ACOMPAÑANTE:** ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	CHAVEZ RODRIGUEZ JENNIFER JOSELYN	0940127152	PSICOLOGIA
2	LEON ZAPATA CINDY MELINA	0951579143	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
1	2018-08-08	Inicio: 16:00 p.m.	Fin: 18:00 p.m.	2	DELIMITACION DEL CAMPO DE ACCIÓN Y DE LOS TEMAS A INVESTIGAR
2	2018-13-08	Inicio: 10:01 a.m.	Fin: 12:01 p.m.	2	DELIMITACION DEL TEMA Y REVISIÓN E INGRESO DE INFORMACIÓN EN FORMATO DE TESIS
3	2018-29-08	Inicio: 14:35 p.m.	Fin: 16:35 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
4	2018-19-09	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
5	2018-03-10	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
6	2018-26-09	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
7	2018-19-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA
8	2018-26-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA
9	2018-12-09	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISIÓN DE ESTRUCTURA DE TESINA
10	2018-03-10	Inicio: 04:26 a.m.	Fin: 06:26 a.m.	2	REVISIÓN DE CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
PROFESOR(A)

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
DIRECTOR(A)

CHAVEZ RODRIGUEZ JENNIFER JOSELYN  
ESTUDIANTE

LEON ZAPATA CINDY MELINA  
ESTUDIANTE

**Dirección:** Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 28  
**Conmutador:** (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107  
**Telefax:** (04) 2715187  
**Milagro • Guayas • Ecuador**

**VISIÓN**

Ser una universidad de docencia e investigación.

**MISIÓN**

La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.



