



Metodología para la gestión de equipos de trabajo de alto desempeño en Pymes.

Anexo 4 – Resultados de instrumentos de medición

Lina María Rocha Arango

Oscar Javier Hernández Lara

Yurany Rodríguez Moyano

Universidad EAN.

Facultad de administración, finanzas y ciencias económicas.
Maestría en innovación.

Facultad de ingeniería.
Maestría en gerencia de proyectos.

Bogotá, Colombia

2021

CONTENIDO

1.	Introducción.....	4
2.	Análisis cuantitativo.....	4
2.1	Análisis de correlación de Spearman.....	4
	Compromiso.....	5
	Experiencia y productividad.....	6
	Flexibilidad.....	7
	Formación académica.....	8
	Remuneración.....	8
	Roles y responsabilidades.....	9
2.2	Análisis de correlación con tablas cruzadas.....	9
	Compromiso.....	10
	Experiencia y productividad.....	12
	Flexibilidad.....	14
	Formación académica.....	16
	Remuneración.....	18
	Roles y responsabilidades.....	18
2.3	Análisis de correlación con tablas cruzadas entre variables.....	21
	Compromiso / Experiencia - Alta.....	21
	Compromiso / Experiencia – Baja.....	23
	Compromiso / Flexibilidad – Alta.....	25
	Compromiso / Flexibilidad – Baja.....	27
	Compromiso / Formación – Alta.....	29
	Compromiso / Formación – Baja.....	31
	Compromiso / Remuneración – Alta.....	33
	Compromiso / Roles y responsabilidades – Alta.....	35
	Compromiso / Roles y responsabilidades – Baja.....	37
	Experiencia / Flexibilidad – Alta.....	39
	Experiencia / Flexibilidad – Baja.....	41
	Experiencia / Formación - Alta.....	43
	Experiencia / Formación – Baja.....	45
	Experiencia / Remuneración – Alta.....	47
	Experiencia / Roles y responsabilidades – Alta.....	49
	Experiencia / Roles y responsabilidades – Baja.....	51
	Flexibilidad / Formación – Alta.....	53

Flexibilidad / Formación – Baja	55
Flexibilidad / Remuneración – Alta	57
Flexibilidad / Roles y responsabilidades- Alta	59
Flexibilidad / Roles – Baja.....	61
Formación / Remuneración – Alta	63
Formación / Roles y responsabilidades – Alta	65
Formación / Roles y responsabilidades – Baja.....	67
Remuneración / Roles y responsabilidades – Alta	69
2.4 Análisis de correlación con tablas cruzadas - Otros criterios.....	71
Integrantes del equipo de trabajo.	71
Años de experiencia.	75
Nivel de escolaridad.	78
3. Análisis cualitativo.....	81

1. Introducción.

La investigación se enmarca en un enfoque mixto dado que se pretende analizar tanto información cuantitativa como cualitativa. Se realizará un análisis de la información para entender el comportamiento de las variables que se van a trabajar y se considera que la naturaleza del tema que se está estudiando tiene aspectos cualitativos que pueden ser determinantes, para ellos se emplearon 2 instrumentos de medición donde con una encuesta se obtiene información cuantitativa y por medio de una entrevista con un experto se recopila información cualitativa.

El procesamiento estadístico se realizó a través de la herramienta SSPS donde se realizaron dos tipos de análisis, para el primero se ha utilizado la correlación de Spearman que permite relacionar las respuestas tipo Likert de una variable del instrumento y se utilizaron los valores superiores e inferiores para tomarlos como referencia en un segundo análisis de tablas cruzadas.

Con el análisis de correlación de tablas cruzadas se compararon las variables de estudio y se tomaron los dos valores superiores e inferiores obtenidos de la herramienta y a partir de los resultados de la prueba de *Chi cuadrado de Pearson*, se estableció que para los valores menores a 0,05 se interpretará como relación o influencia directa y si por el contrario se obtenían valores mayores indicará que la relación es baja o nula.

De manera adicional se tomaron los valores altos y bajos de la correlación de Spearman y se compararon con preguntas de tipo demográfico donde se hizo otro análisis final para determinar patrones asociados a temas de formación, años de experiencia, número de integrantes de los equipos de trabajo y escolaridad.

Para la entrevista se contó con el apoyo de Osmany Martínez que es una persona con una amplia experiencia en gestión de equipos de trabajo responsable del área de Cloud and Technology de Techedge Colombia, esta área es evidentemente técnica encargada de configuración, administración y temas de seguridad e infraestructura de sistemas de información quien por medio de una serie de preguntas suministró información de alto valor para la investigación que se está realizando.

2. Análisis cuantitativo.

El análisis cuantitativo se ha hecho con los resultados obtenidos del instrumento de medición encuesta donde se generaron una serie de preguntas relacionadas con las variables de investigación a las cuales se aplicaron diferentes técnicas que permitieran su análisis detallado.

2.1 Análisis de correlación de Spearman.

Para el análisis estadístico de la investigación se ha utilizado la técnica de correlación de Spearman que es la más apropiada teniendo en cuenta que las preguntas asociadas a las variables en el instrumento de medición son de tipo Likert.

Compromiso

Correlaciones

		¿Los valores y principios son los principales conductores de la organización?	¿Existe un alto compromiso de los integrantes del equipo de trabajo?	¿Existe una figura clara de liderazgo en el equipo que direcciona los esfuerzos del equipo?	¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	
Rho de Spearman	¿Los valores y principios son los principales conductores de la organización?	Coefficiente de correlación	1,000	,505**	,481**	,509**	,550**	↓ ,322**	,404**
		Sig. (bilateral)	.	<.001	<.001	<.001	<.001	,009	<.001
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Existe un alto compromiso de los integrantes del equipo de trabajo?	Coefficiente de correlación	,505**	1,000	,531**	,619**	↑ ,639**	,542**	,382**
		Sig. (bilateral)	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	,002
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Existe una figura clara de liderazgo en el equipo que direcciona los esfuerzos del equipo?	Coefficiente de correlación	,481**	,531**	1,000	,630**	,529**	,394**	,449**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.	<.001	<.001	,001	<.001
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	Coefficiente de correlación	,509**	,619**	,630**	1,000	↑ ,728**	,663**	,386**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	.	<.001	<.001	,001
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	Coefficiente de correlación	,550**	,639**	,529**	,728**	1,000	,569**	,394**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	,001
		N	65	65	65	65	65	65	65
	Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	Coefficiente de correlación	,322**	,542**	,394**	,663**	,569**	1,000	↓ ,242
		Sig. (bilateral)	,009	<.001	,001	<.001	<.001	.	,052
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	Coefficiente de correlación	,404**	,382**	,449**	,386**	,394**	,242	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	,002	<.001	,001	,001	,052	.
		N	65	65	65	65	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis: A partir del análisis se deduce que un alto compromiso por parte de los integrantes del equipo tiene un impacto directo en la capacidad que tiene este para adaptarse a los cambios en los trabajos que debe realizar y esto facilita el logro de las metas propuestas de acuerdo a las restricciones de tiempo y costo que se hayan definido.

Se concluye también que, como parte de la cultura organizacional, actividades de análisis para comprender lo que ha fallado y conocimiento de los indicadores con los que se evalúa el logro de los objetivos no son comprendidos y adoptados de manera amplia por los integrantes de las organizaciones.

Experiencia y productividad

Correlaciones

			¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?	¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	¿Tiene conocimiento de lo que están haciendo sus compañeros de trabajo y conoce la manera de apoyar para lograr un bien mayor?	¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?
Rho de Spearman	¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?	Coefficiente de correlación	1,000	,339**	,635**	,453**	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,006	<.001	<.001	<.001
		N	65	65	65	65	65
	¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	Coefficiente de correlación	,339**	1,000	,482**	↓ ,313 *	↓ ,288 *
		Sig. (bilateral)	,006	.	<.001	,011	,020
		N	65	65	65	65	65
	¿Tiene conocimiento de lo que están haciendo sus compañeros de trabajo y conoce la manera de apoyar para lograr un bien mayor?	Coefficiente de correlación	,635**	,482**	1,000	,535**	↑ ,639 **
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.	<.001	<.001
		N	65	65	65	65	65
	¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	Coefficiente de correlación	,453**	,313*	,535**	1,000	↑ ,685 **
		Sig. (bilateral)	<.001	,011	<.001	.	<.001
		N	65	65	65	65	65
	¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	Coefficiente de correlación	,501**	,288*	,639**	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	,020	<.001	<.001	.
		N	65	65	65	65	65




** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis: Tener un alto grado de involucramiento con el que el equipo de trabajo en un contexto general de las actividades facilita el ser propositivos y la resolución de conflictos lo que fomenta un ambiente colaborativo con el que se pueden lograr metas conjuntas. Se deben considerar temas relacionados con la jornada laboral porque en los casos de sobrecarga, se restará capacidad de proposición de alternativas de solución debido al enfoque reactivo del trabajo y adicionalmente hará más complejas las situaciones de conflicto.

Flexibilidad

Correlaciones

			¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?	En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?
Rho de Spearman	¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	Coefficiente de correlación	1,000	 ,579 **	 ,582 **
		Sig. (bilateral)	.	<.001	<.001
		N	65	65	65
	¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?	Coefficiente de correlación	,579**	1,000	 ,523 **
		Sig. (bilateral)	<.001	.	<.001
		N	65	65	65
	En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	Coefficiente de correlación	,582**	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.
		N	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis: Cuando en un equipo se comparten temas personales y experiencias con sus compañeros, se incrementa la confianza y esto facilita que todos los criterios y sugerencias sean tenidos en cuenta independiente de la jerarquía organizacional, así mismo se genera un ambiente de prevención y gestión de conflictos, porque todos tienen el mismo peso en términos de opinión.

Formación académica

Correlaciones

			¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?	¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?	¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?	¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?
Rho de Spearman	¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?	Coefficiente de correlación	1,000	,416**	↓ ,409*	↓ ,378 *
		Sig. (bilateral)	.	<.001	<.001	,002
		N	65	65	65	65
	¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?	Coefficiente de correlación	,416**	1,000	,661**	,456**
		Sig. (bilateral)	<.001	.	<.001	<.001
		N	65	65	65	65
	¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?	Coefficiente de correlación	,409**	↑ ,661**	1,000	↑ ,515**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.	<.001
		N	65	65	65	65
	¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?	Coefficiente de correlación	,378**	,456**	,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	<.001	<.001	.
		N	65	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis: Los planes de formación organizacional permiten a los integrantes del equipo de trabajo contar con conocimientos adicionales a su formación académica la cual es muy relevante, esto facilita el logro de los objetivos y contribuyen a mejorar la gestión.

A partir del análisis se deduce que, aunque existen planes de formación a nivel general, no están alineados con las tareas de las personas, lo que dificulta que el conocimiento sea utilizado en las organizaciones afectando el trabajo a realizar.

Remuneración

Correlaciones

			¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?
Rho de Spearman	¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?	Coefficiente de correlación	1,000	↑ ,518**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis: Cuando en una organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo, las personas se sienten motivadas a realizar un buen trabajo, es importante generar espacios de

reconocimiento donde se resalte la labor realizada que permitan generar una cultura colectiva en la que todos tengan un referente de lo que se está haciendo bien.

Roles y responsabilidades

			Correlaciones						
			¿Los objetivos de los trabajos que se van a realizar son entendidos por todos los miembros del equipo?	¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?	¿Considera sencillo reconocer sus debilidades trabajando en equipo?	¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?	¿La responsabilidad de las asignaciones del trabajo es equitativa para las personas del equipo?	¿Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo?	¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?
Rho de Spearman	¿Los objetivos de los trabajos que se van a realizar son entendidos por todos los miembros del equipo?	Coefficiente de correlación	1,000	,377**	,483**	,265*	,395**	,394**	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,002	<.001	,033	,001	,001	,003
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?	Coefficiente de correlación	,377**	1,000	,661**	↑ ,662**	,630**	,474**	,250*
		Sig. (bilateral)	,002	.	<.001	<.001	<.001	<.001	,045
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Considera sencillo reconocer sus debilidades trabajando en equipo?	Coefficiente de correlación	,483**	,661**	1,000	,477**	,557**	,441**	,398**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.	<.001	<.001	<.001	,001
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?	Coefficiente de correlación	,265*	,662**	,477**	1,000	↑ ,653**	,455**	↓ ,240
		Sig. (bilateral)	,033	<.001	<.001	.	<.001	<.001	,054
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿La responsabilidad de las asignaciones del trabajo es equitativa para las personas del equipo?	Coefficiente de correlación	,395**	,630**	,557**	,653**	1,000	,576**	↓ ,243
		Sig. (bilateral)	,001	<.001	<.001	<.001	.	<.001	,051
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo?	Coefficiente de correlación	,394**	,474**	,441**	,455**	,576**	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	,001	<.001	<.001	<.001	<.001	.	<.001
		N	65	65	65	65	65	65	65
	¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?	Coefficiente de correlación	,359**	,250*	,398**	,240	,243	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	,045	,001	,054	,051	<.001	.
		N	65	65	65	65	65	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis: Los canales de comunicación deben fomentar la confianza entre compañeros; esto permitirá reconocer errores propios y buscar soluciones para evitarlos en el futuro, además se debe asegurar que la asignación del trabajo sea equitativa para las personas del equipo, que se logren aprovechar las fortalezas y que se tenga claridad de las tareas a realizar de cada integrante.

Por otro lado, existen carencias en la comunicación que no permiten a los colaboradores conocer los indicadores de medición de desempeño o no se ven identificados con la información generada donde uno de los aspectos a resaltar es la asignación equitativa del trabajo, esto afecta el logro de las metas propuestas.

2.2 Análisis de correlación con tablas cruzadas.

Se ha hecho un análisis de tablas cruzadas entre las preguntas asociadas a las variables de investigación donde se tomaron los 2 valores superiores e inferiores de acuerdo a la correlación de Spearman.

Compromiso

Tabla cruzada ¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual? *¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?

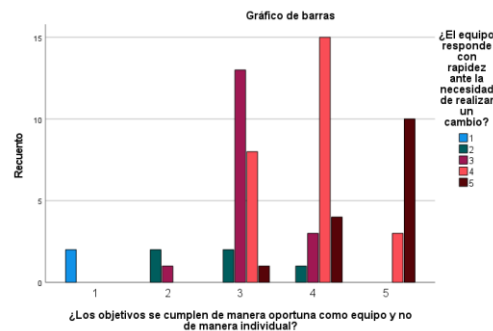
Recuento

		¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	2	1	0	0	3
	3	0	2	13	8	1	24
	4	0	1	3	15	4	23
	5	0	0	0	3	10	13
Total		2	5	17	26	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	119,142 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	63,824	16	<.001
Asociación lineal por lineal	37,941	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: El logro de objetivos tiene una relación directa con una gestión ágil de los cambios que se puedan generar.

Tabla cruzada ¿Existe un alto compromiso de los integrantes del equipo de trabajo? *¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?

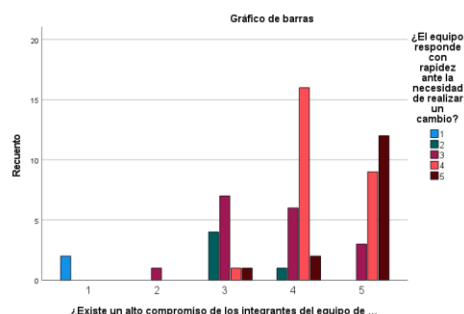
Recuento

		¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Existe un alto compromiso de los integrantes del equipo de trabajo?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	0	1	0	0	1
	3	0	4	7	1	1	13
	4	0	1	6	16	2	25
	5	0	0	3	9	12	24
Total		2	5	17	26	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102,951 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	53,742	16	<.001
Asociación lineal por lineal	32,128	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: El alto compromiso de los integrantes del equipo de trabajo afecta de manera directa a la gestión de cambios en los trabajos a realizar para lograr las metas propuestas.

Tabla cruzada ¿Los valores y principios son los principales conductores de la organización? *Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?

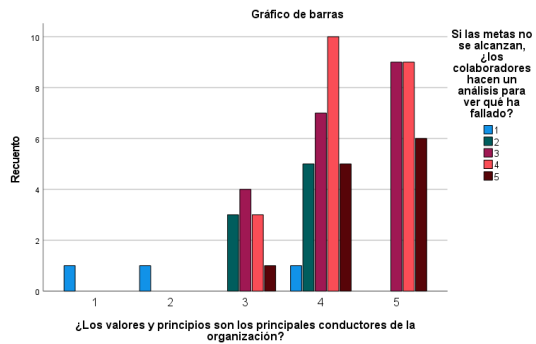
Recuento

		Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los valores y principios son los principales conductores de la organización?	1	1	0	0	0	0	1
	2	1	0	0	0	0	1
	3	0	3	4	3	1	11
	4	1	5	7	10	5	28
	5	0	0	9	9	6	24
Total		3	8	20	22	12	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,787 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	25,789	16	,057
Asociación lineal por lineal	11,515	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: La cultura organizacional tiene un impacto directo en la adopción y gestión de actividades que permitan el análisis para ver en que se ha fallado y facilitar la mejora continua.

Tabla cruzada Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado? *¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?

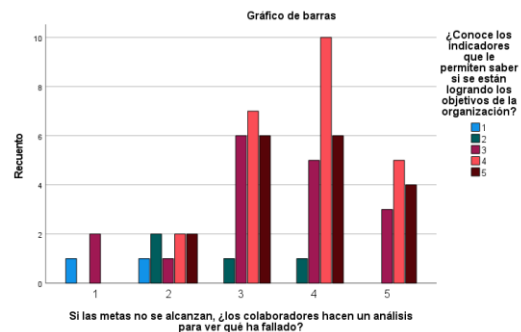
Recuento

		¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?					Total
		1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	1	0	2	0	0	3
	2	1	2	1	2	2	8
	3	0	1	6	7	6	20
	4	0	1	5	10	6	22
	5	0	0	3	5	4	12
Total		2	4	17	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,215 ^a	16	,085
Razón de verosimilitud	19,301	16	,253
Asociación lineal por lineal	7,108	1	,008
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: El conocimiento de los indicadores de logro de objetivos no necesariamente afectarán los análisis para identificar en lo que se ha fallado si estos no están bien definidos.

Experiencia y productividad

Tabla cruzada ¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares? * ¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?

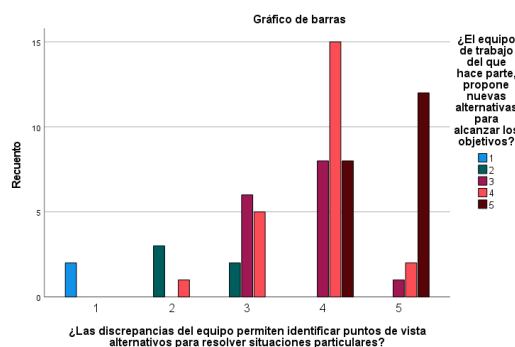
Recuento

		¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	3	0	1	0	4
	3	0	2	6	5	0	13
	4	0	0	8	15	8	31
	5	0	0	1	2	12	15
Total		2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	119,802 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	63,726	16	<.001
Asociación lineal por lineal	36,085	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Si un equipo de trabajo cuenta con espacios propositivos, se creará un ambiente colaborativo entre ellos, lo que permite una correcta resolución de conflictos, logrando de esta manera alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla cruzada ¿Tiene conocimiento de lo que están haciendo sus compañeros de trabajo y conoce la manera de apoyar para lograr un bien mayor? * ¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?

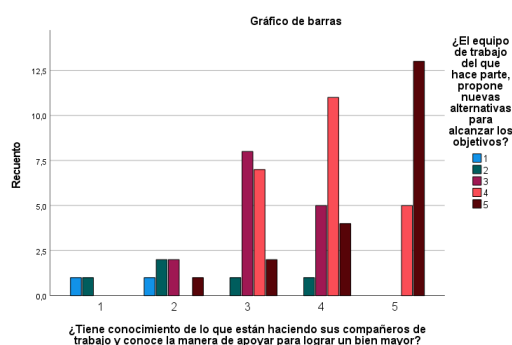
Recuento

		¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Tiene conocimiento de lo que están haciendo sus compañeros de trabajo y conoce la manera de apoyar para lograr un bien mayor?	1	1	1	0	0	0	2
	2	1	2	2	0	1	6
	3	0	1	8	7	2	18
	4	0	1	5	11	4	21
	5	0	0	0	5	13	18
Total		2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,786 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	49,803	16	<.001
Asociación lineal por lineal	29,528	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Cuando un equipo de trabajo cuenta con una visión compartida de las funciones y actividades que realizan sus compañeros, se abre el espacio colaborativo que permite lograr los objetivos propuestos.

Tabla cruzada ¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo? *¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?

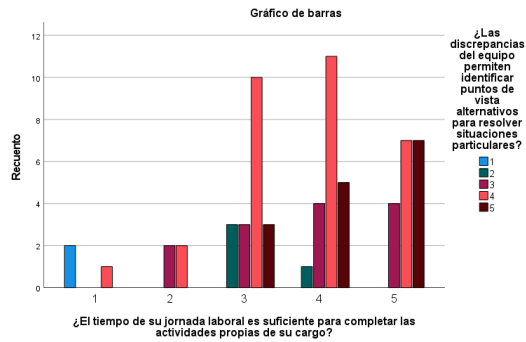
Recuento

	¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	2	0	0	1	0	3
	2	0	0	2	2	0	4
	3	0	3	3	10	3	19
	4	0	1	4	11	5	21
	5	0	0	4	7	7	18
Total		2	4	13	31	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,055 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	26,135	16	,052
Asociación lineal por lineal	10,931	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 22 casillas (88.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Mantener un buen clima laboral permite una comunicación asertiva, generando una mayor eficiencia y apoyo grupal permitiendo de esta manera cumplir con los tiempos laborales.

Tabla cruzada ¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo? *¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?

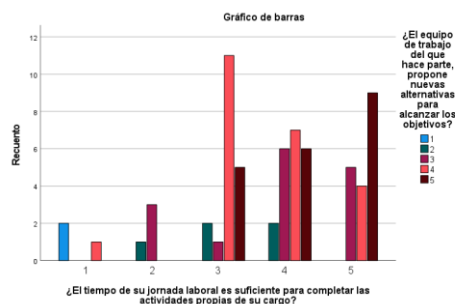
Recuento

	¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	2	0	0	1	0	3
	2	0	1	3	0	0	4
	3	0	2	1	11	5	19
	4	0	2	6	7	6	21
	5	0	0	5	4	9	18
Total		2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,740 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	37,743	16	,002
Asociación lineal por lineal	10,054	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Cuando un equipo de trabajo evalúa todas las alternativas propuestas por cada uno de los integrantes y se llega a un consenso, se podrá alcanzar los objetivos en el tiempo y expectativa esperada.

Flexibilidad

Tabla cruzada ¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?* En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?

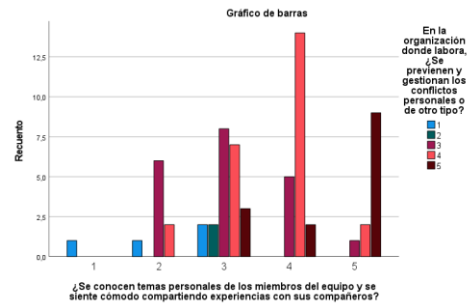
Recuento

		En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	1	0	0	0	0	1
	2	1	0	6	2	0	9
	3	2	2	8	7	3	22
	4	0	0	5	14	2	21
	5	0	0	1	2	9	12
Total		4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,716 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	43,085	16	<.001
Asociación lineal por lineal	22,049	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Un ambiente de compañerismo y amistad crea lazos y fortalece el equipo, lo cual reduce los conflictos entre compañeros

Tabla cruzada ¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?* ¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?

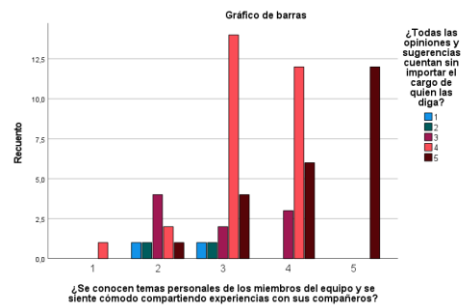
Recuento

		¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	0	0	0	1	0	1
	2	1	1	4	2	1	9
	3	1	1	2	14	4	22
	4	0	0	3	12	6	21
	5	0	0	0	0	12	12
Total		2	2	9	29	23	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,127 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	43,963	16	<.001
Asociación lineal por lineal	18,688	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Una comunicación dentro de un equipo de trabajo en la que todos los integrantes puedan hablar y se sientan escuchados, genera un ambiente de confianza lo cual hace que en el equipo se establezcan relaciones de compañerismo y amistad.

Tabla cruzada ¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga? *En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?

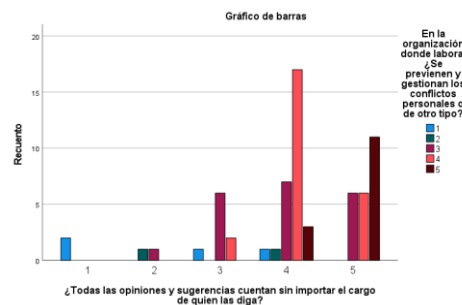
Recuento

	En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	1	0	2
	3	1	0	6	2	9
	4	1	1	7	17	29
	5	0	0	6	6	11
Total	4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	69,442 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	42,475	16	<.001
Asociación lineal por lineal	24,325	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Cuando dentro de la cultura organizacional se le da la importancia a la resolución de conflictos, los colaboradores se sienten con la confianza de exponer sus ideas aumentando el diálogo, la participación y, el consenso.

Formación académica

Tabla cruzada ¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos? *¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?

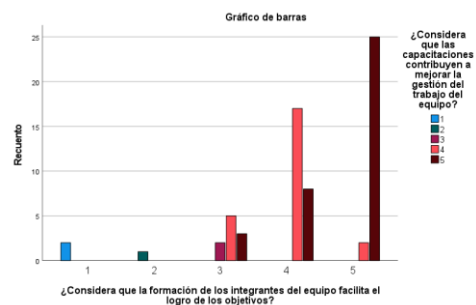
Recuento

		¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	0	1
	3	0	0	2	5	3	10
	4	0	0	0	17	8	25
	5	0	0	0	2	25	27
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	164,523 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	60,370	16	<.001
Asociación lineal por lineal	40,165	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.



Análisis: La formación del equipo de trabajo por medio de capacitaciones hace parte fundamental del desarrollo y enfoque del equipo a un objetivo, ya que estas generan un aumento de la productividad y la calidad de trabajo.

Tabla cruzada ¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo? *¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?

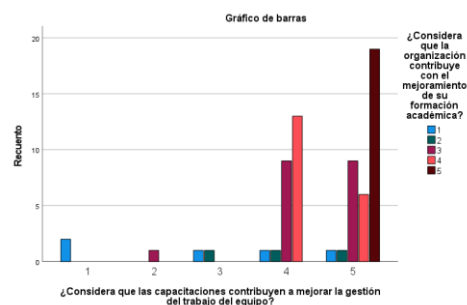
Recuento

		¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	0	1	0	0	1
	3	1	1	0	0	0	2
	4	1	1	9	13	0	24
	5	1	1	9	6	19	36
Total		5	3	19	19	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,222 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	50,164	16	<.001
Asociación lineal por lineal	21,568	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: Las capacitaciones deben estar alineadas al cumplimiento de objetivos de la organización y también a la formación individual de las personas, para que estas se desarrollen de manera integral.

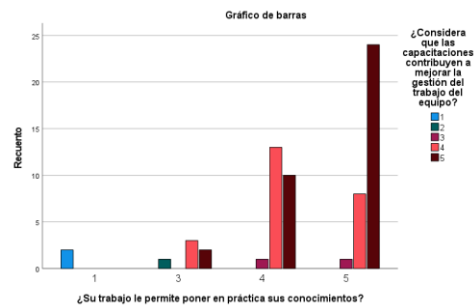
Tabla cruzada ¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos? * ¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?

Recuento		¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?	1	2	0	0	0	0	2
	3	0	1	0	3	2	6
	4	0	0	1	13	10	24
	5	0	0	1	8	24	33
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,801 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	29,670	12	,003
Asociación lineal por lineal	27,308	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Las capacitaciones mejoran la gestión de equipos generando de esta manera el aprovechamiento de los conocimientos de cada integrante, ubicándolos en posiciones donde sus conocimientos sean aplicados.

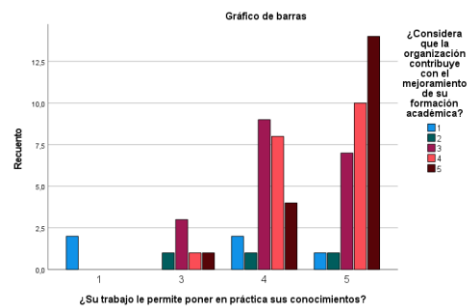
Tabla cruzada ¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos? * ¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?

Recuento		¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?	1	0	0	0	0	0	2
	3	0	1	3	1	1	6
	4	2	1	9	8	4	24
	5	1	1	7	10	14	33
Total		5	3	19	19	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,718 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	19,965	12	,068
Asociación lineal por lineal	13,692	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Cuando una organización se preocupa por la formación académica de su equipo de trabajo, estos pueden poner en práctica sus conocimientos convirtiendo a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Remuneración

**Tabla cruzada ¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?
*¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?**

Recuento		¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
		1	2	3	4	5	
¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?	2	0	3	0	0	0	3
	3	0	4	13	3	0	20
	4	0	2	5	12	4	23
	5	1	2	2	5	9	19
Total		1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,707 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	42,774	12	<.001
Asociación lineal por lineal	15,837	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: La promoción y reconocimiento dentro de la organización logra generar un ambiente de bienestar y motivación al empleado en donde se benefician las dos partes.

Roles y responsabilidades

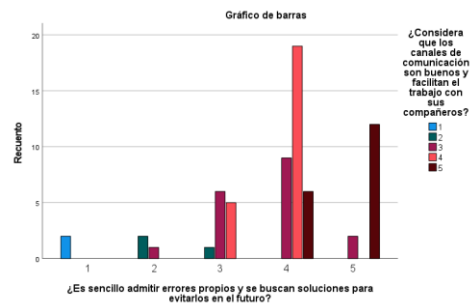
**Tabla cruzada ¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?
*¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?**

Recuento		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	2	1	0	0	3
	3	0	1	6	5	0	12
	4	0	0	9	19	6	34
	5	0	0	2	0	12	14
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	127,731 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	68,455	16	<.001
Asociación lineal por lineal	35,918	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Es de gran importancia contar con canales de comunicación asertiva donde la retroalimentación es primordial con los grupos de trabajo para resaltar el trabajo desarrollado y así mismo ver acciones de mejora.

Tabla cruzada ¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros? *¿La responsabilidad de las asignaciones del trabajo es equitativa para las personas del equipo?

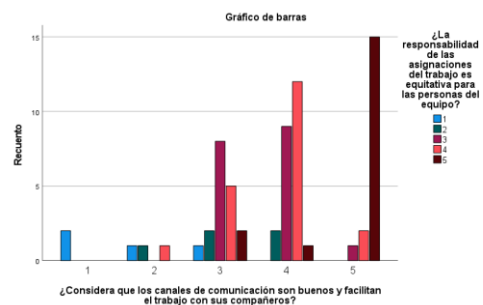
Recuento

	¿La responsabilidad de las asignaciones del trabajo es equitativa para las personas del equipo?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?	1	2	0	0	0	2
	2	1	1	0	1	3
	3	1	2	8	5	18
	4	0	2	9	12	24
	5	0	0	1	2	15
Total	4	5	18	20	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,347 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	61,190	16	<.001
Asociación lineal por lineal	30,791	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .12.



Análisis: Buscar el equilibrio de funciones dentro del equipo de trabajo es vital para mantener un buen clima laboral dentro del grupo, es por esto que se deben buscar espacios para compartir comentarios y avances.

Tabla cruzada ¿La responsabilidad de las asignaciones del trabajo es equitativa para las personas del equipo? *¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?

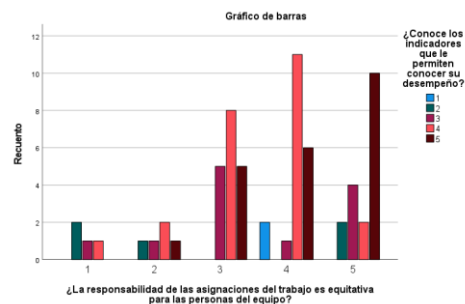
Recuento

	¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿La responsabilidad de las asignaciones del trabajo es equitativa para las personas del equipo?	1	0	2	1	1	0	4
	2	0	1	1	2	1	5
	3	0	0	5	8	5	18
	4	2	0	1	11	6	20
	5	0	2	4	2	10	18
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,923 ^a	16	,014
Razón de verosimilitud	31,212	16	,013
Asociación lineal por lineal	3,812	1	,051
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .12.



Análisis: Es importante conocer los indicadores de desempeño tanto grupales como individuales y evaluarlos con respecto al nivel de trabajo, los indicadores nos pueden ayudar a identificar cargas labores en el equipo de trabajo.

Tabla cruzada ¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros? *¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?

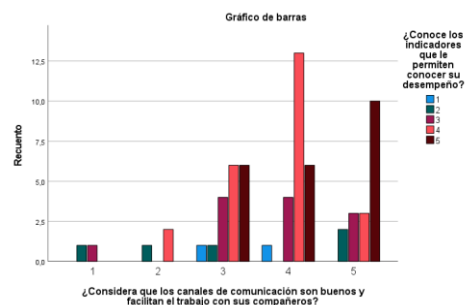
Recuento

	¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?	1	0	1	1	0	0	2
	2	0	1	0	2	0	3
	3	1	1	4	6	6	18
	4	1	0	4	13	6	24
	5	0	2	3	3	10	18
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,655 ^a	16	,123
Razón de verosimilitud	23,749	16	,095
Asociación lineal por lineal	4,496	1	,034
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Una buena comunicación por parte del equipo no necesariamente se ve afectada por el conocimiento que se pueda tener de los indicadores de desempeño personal.

2.3 Análisis de correlación con tablas cruzadas entre variables.

Para complementar el análisis se ha hecho un cruce entre las preguntas con los valores más altos como referencia superior y los valores más bajos de cada variable como referencia inferior de acuerdo a la correlación de Spearman.

Compromiso / Experiencia - Alta

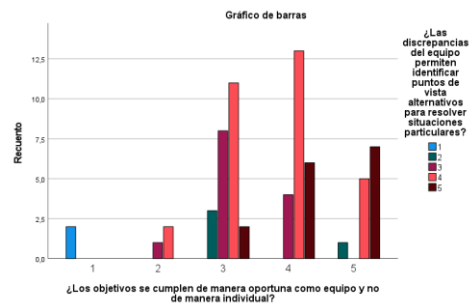
Tabla cruzada

Recuento		¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	0	1	2	0	3
	3	0	3	8	11	2	24
	4	0	0	4	13	6	23
	5	0	1	0	5	7	13
Total		2	4	13	31	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,466 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	38,689	16	,001
Asociación lineal por lineal	19,511	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Cuando se trabaja con miras al cumplimiento de objetivos grupales, se da el espacio a escuchar las alternativas de todos los integrantes del equipo y así generar un ambiente de participación y visión compartida.

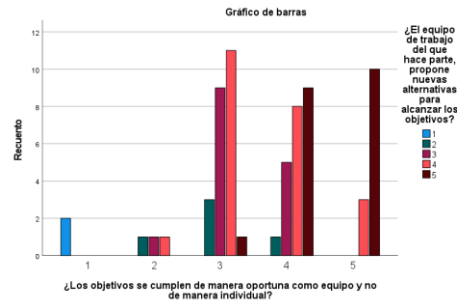
Tabla cruzada

Recuento		¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	1	1	0	3
	3	0	3	9	11	1	24
	4	0	1	5	8	9	23
	5	0	0	0	3	10	13
Total		2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,145 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	48,894	16	<.001
Asociación lineal por lineal	29,735	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Si se cuenta con espacios de participación continua, los equipos de trabajo estarán orientados al cumplimiento de objetivos organizacionales y no personales.

Tabla cruzada

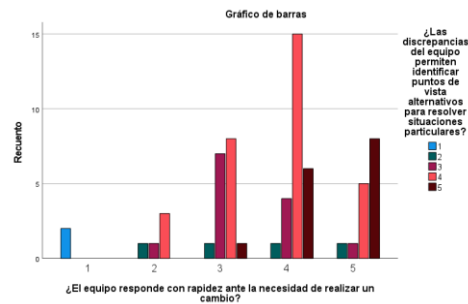
Recuento

		¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	1	3	0	5
	3	0	1	7	8	1	17
	4	0	1	4	15	6	26
	5	0	1	1	5	8	15
Total		2	4	13	31	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,788 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	35,188	16	,004
Asociación lineal por lineal	18,674	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Contar con un espacio participativo no solo reduce los conflictos en el equipo si no también genera una correcta planeación para asumir el cambio con efectividad.

Tabla cruzada

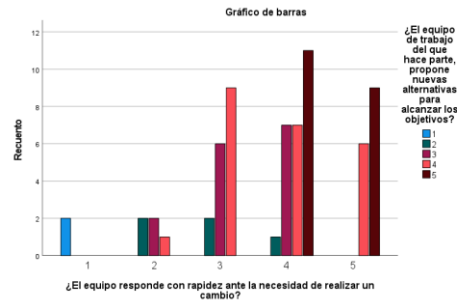
Recuento

		¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	2	2	1	0	5
	3	0	2	6	9	0	17
	4	0	1	7	7	11	26
	5	0	0	0	6	9	15
Total		2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,583 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	53,073	16	<.001
Asociación lineal por lineal	29,222	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Un ambiente propositivo está preparado para asumir un cambio.

Cuando un equipo de trabajo tiene un objetivo en común tiene la capacidad de estar abierto a cambios, a nuevas ideas y propuestas para alcanzar las metas.

Compromiso / Experiencia – Baja

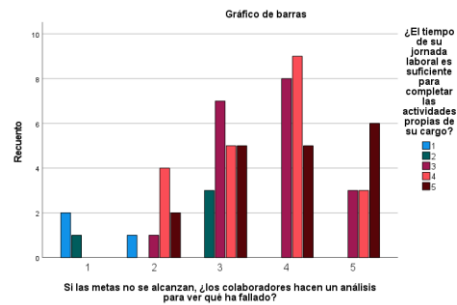
Tabla cruzada

Recuento	¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?					Total
	1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	2	1	0	0	3
	2	1	0	1	4	8
	3	0	3	7	5	20
	4	0	0	8	9	22
	5	0	0	3	3	12
Total	3	4	19	21	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,687 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	32,099	16	.010
Asociación lineal por lineal	10,247	1	.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.



Análisis: La retroalimentación continua y el seguimiento de cumplimiento de metas permitirá identificar las variables que afectan el buen desempeño e igualmente llegar a tomar decisiones para lograr el cumplimiento del cronograma establecido.

Tabla cruzada

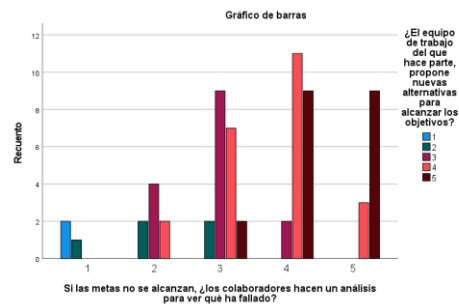
Recuento

		¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	2	1	0	0	0	3
	2	0	2	4	2	0	8
	3	0	2	9	7	2	20
	4	0	0	2	11	9	22
	5	0	0	0	3	9	12
Total		2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,325 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	56,128	16	<.001
Asociación lineal por lineal	35,879	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Si un equipo cuenta con una retroalimentación grupal se pueden identificar fácilmente los objetivos y así mismo plantear varias estrategias que eviten su incumplimiento.

Tabla cruzada

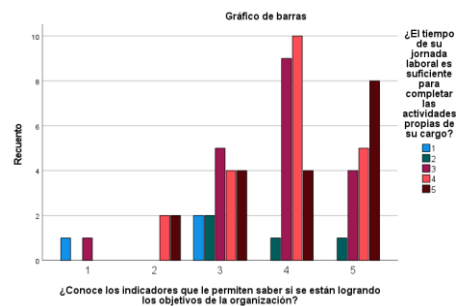
Recuento

		¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	0	1	0	0	2
	2	0	0	0	2	2	4
	3	2	2	5	4	4	17
	4	0	1	9	10	4	24
	5	0	1	4	5	8	18
Total		3	4	19	21	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,124 ^a	16	,110
Razón de verosimilitud	20,897	16	,182
Asociación lineal por lineal	3,890	1	,049
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: El conocimiento de los indicadores de resultados de la organización no está relacionado de manera directa con la utilización del tiempo en la jornada laboral.

Tabla cruzada

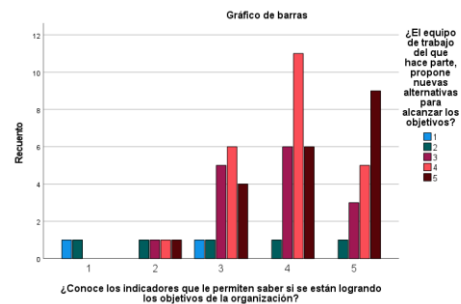
Recuento

	¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	1	0	0	2
	2	0	1	1	1	4
	3	1	1	5	6	17
	4	0	1	6	11	24
	5	0	1	3	5	18
Total	2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,299 ^a	16	,022
Razón de verosimilitud	18,386	16	,302
Asociación lineal por lineal	9,731	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: La divulgación de indicadores y los ambientes propositivos son claves para alcanzar los objetivos propuestos.

Compromiso / Flexibilidad – Alta

Tabla cruzada

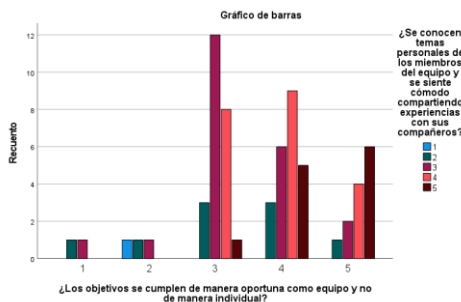
Recuento

	¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	0	1	1	0	2
	2	1	1	1	0	3
	3	0	3	12	8	24
	4	0	3	6	9	23
	5	0	1	2	4	13
Total	1	9	22	21	12	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,576 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	25,376	16	,063
Asociación lineal por lineal	14,270	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Establecer relaciones de compañerismo y amistad genera una comunicación continua y mayor compromiso dentro de un equipo de trabajo, lo cual lleva a priorizar el cumplimiento de objetivos por equipo y no personales.

Tabla cruzada

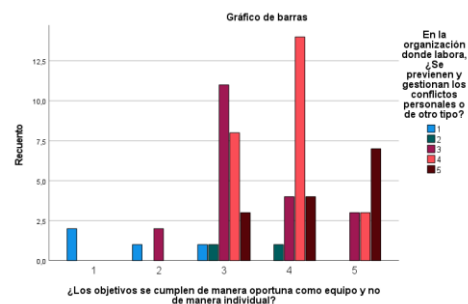
Recuento

		En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	0	2
	2	1	0	2	0	0	3
	3	1	1	11	8	3	24
	4	0	1	4	14	4	23
	5	0	0	3	3	7	13
Total		4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,951 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	35,970	16	,003
Asociación lineal por lineal	21,344	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Una correcta gestión de conflictos permitirá, sin duda alguna, enfrentarlos de buena manera y poder administrarlos generando un beneficio derivado de esta situación para la organización.

Tabla cruzada

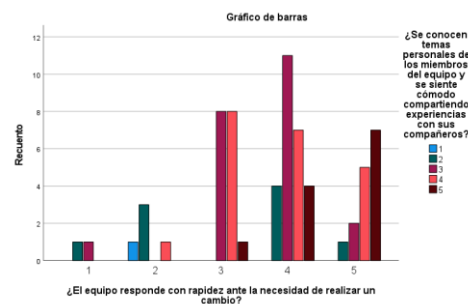
Recuento

		¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	0	1	1	0	0	2
	2	1	3	0	1	0	5
	3	0	0	8	8	1	17
	4	0	4	11	7	4	26
	5	0	1	2	5	7	15
Total		1	9	22	21	12	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,285 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	35,169	16	,004
Asociación lineal por lineal	12,377	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Las relaciones cordiales, de confianza y de respeto mutuo promueven la creatividad y el diálogo fluido en la construcción de ideas, por tanto, el compromiso compartido reduce significativamente la resistencia al cambio.

Tabla cruzada

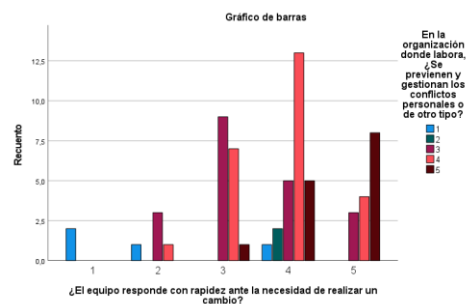
Recuento

		En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	0	2
	2	1	0	3	1	0	5
	3	0	0	9	7	1	17
	4	1	2	5	13	5	26
	5	0	0	3	4	8	15
Total		4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,020 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	37,042	16	,002
Asociación lineal por lineal	19,005	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: El adecuado manejo de la gestión de conflictos conduce a favorecer el clima organizacional y los resultados del trabajo a partir de los estilos asertivos y de cooperación que se empleen, lo que lograra una disminución a resistencia al cambio.

Compromiso / Flexibilidad – Baja

Tabla cruzada

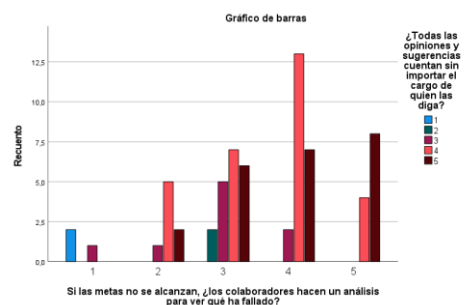
Recuento

		¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?					Total
		1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	2	0	1	0	0	3
	2	0	0	1	5	2	8
	3	0	2	5	7	6	20
	4	0	0	2	13	7	22
	5	0	0	0	4	8	12
Total		2	2	9	29	23	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,053 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	33,019	16	,007
Asociación lineal por lineal	15,313	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: La comunicación directa y asertiva entre los integrantes de cualquier equipo de trabajo, ayuda a indagar y analizar los objetivos cumplidos y no cumplidos durante la ejecución del proyecto.

Tabla cruzada

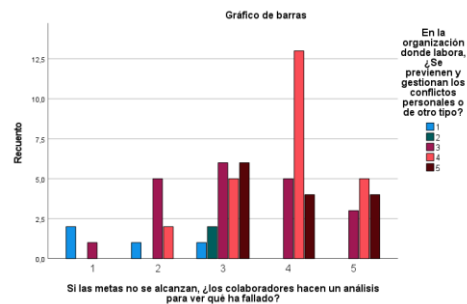
Recuento

		En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
		1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	2	0	1	0	0	3
	2	1	0	5	2	0	8
	3	1	2	6	5	6	20
	4	0	0	5	13	4	22
	5	0	0	3	5	4	12
Total		4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,094 ^a	16	,002
Razón de verosimilitud	29,964	16	,018
Asociación lineal por lineal	13,983	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: El que los colaboradores mantengan un análisis de lo que ha fallado durante la ejecución del proyecto, hace que para proyectos futuros se puedan prevenir y gestionar los conflictos personales o de otro tipo.

Tabla cruzada

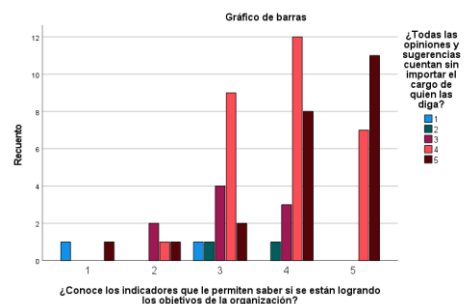
Recuento

		¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	0	0	0	1	2
	2	0	0	2	1	1	4
	3	1	1	4	9	2	17
	4	0	1	3	12	8	24
	5	0	0	0	7	11	18
Total		2	2	9	29	23	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,264 ^a	16	,007
Razón de verosimilitud	26,930	16	,042
Asociación lineal por lineal	11,987	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Al tener en cuenta todas las sugerencias y opiniones de los colaboradores, se logrará que cada uno de los integrantes conozca los indicadores que permitan saber el estado del cumplimiento de los objetivos de la organización.

Tabla cruzada

Recuento

		En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	0	1	0	0	2
	2	0	0	3	0	1	4
	3	2	0	7	8	0	17
	4	1	1	6	12	4	24
	5	0	1	3	5	9	18
Total		4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,739 ^a	16	,019
Razón de verosimilitud	31,692	16	,011
Asociación lineal por lineal	11,174	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Si se previenen y gestionan los conflictos internos en la organización, se podrán compartir asertivamente los estados actuales de cada uno de los objetivos propuestos para el proyecto.

Compromiso / Formación – Alta

Tabla cruzada

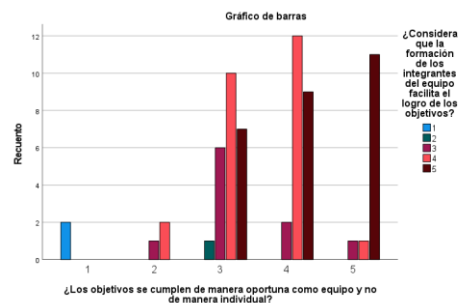
Recuento

		¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	0	1	2	0	3
	3	0	1	6	10	7	24
	4	0	0	2	12	9	23
	5	0	0	1	1	11	13
Total		2	1	10	25	27	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,834 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	37,150	16	,002
Asociación lineal por lineal	22,000	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Los objetivos establecidos para un proyecto podrán ser cumplidos como equipo cuando los integrantes del mismo demuestran su formación en las diferentes áreas que se necesitan.

Tabla cruzada

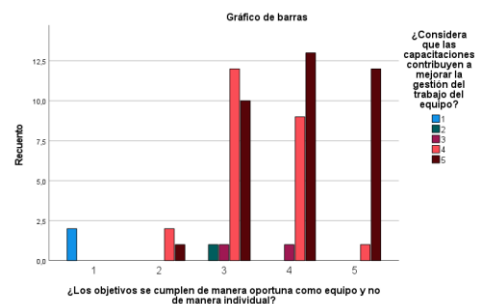
Recuento

		¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					
		1	2	3	4	5	Total
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	0	0	2	1	3
	3	0	1	1	12	10	24
	4	0	0	1	9	13	23
	5	0	0	0	1	12	13
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	76,475 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	30,844	16	,014
Asociación lineal por lineal	19,993	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Si los integrantes del equipo han sido capacitados previamente a la iniciación del proyecto, podrán demostrar sus capacidades individuales para lograr cumplir los objetivos como equipo.

Tabla cruzada

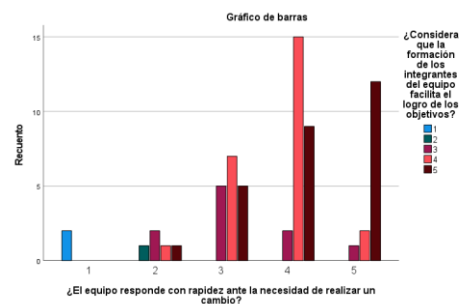
Recuento

		¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?					
		1	2	3	4	5	Total
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	2	1	1	5
	3	0	0	5	7	5	17
	4	0	0	2	15	9	26
	5	0	0	1	2	12	15
Total		2	1	10	25	27	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,033 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	40,019	16	<.001
Asociación lineal por lineal	23,959	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: La buena formación de cada uno de los integrantes es de gran importancia para responder con rapidez y eficacia ante la necesidad de realización de un cambio.

Tabla cruzada

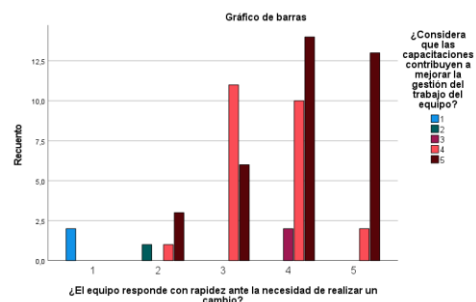
Recuento

	¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total
	1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	0	1	5
	3	0	0	0	11	17
	4	0	0	2	10	26
	5	0	0	0	2	15
Total	2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	89,985 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	36,505	16	,002
Asociación lineal por lineal	18,101	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Las capacitaciones que tienen los integrantes de los equipos de trabajo, son directamente proporcional a la rapidez de respuesta ante la necesidad de realizar un cambio en el proyecto.

Compromiso / Formación – Baja

Tabla cruzada

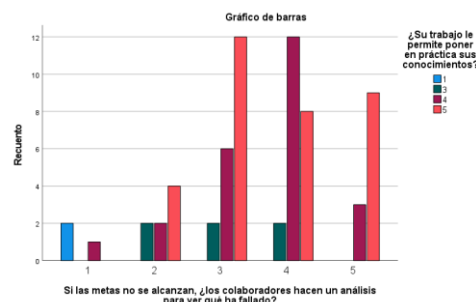
Recuento

	¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?				Total
	1	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	2	0	1	3
	2	0	2	2	8
	3	0	2	6	20
	4	0	2	12	22
	5	0	0	3	9
Total	2	6	24	33	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,924 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	24,888	12	,015
Asociación lineal por lineal	9,611	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 15 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: El conocimiento y experiencia de los colaboradores tienen una relación directa con la implementación de acciones de mejora cuando no se cumplen los objetivos planteados

Tabla cruzada

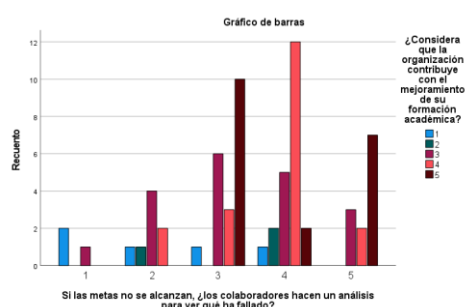
Recuento

		¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
		1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	2	0	1	0	0	3
	2	1	1	4	2	0	8
	3	1	0	6	3	10	20
	4	1	2	5	12	2	22
	5	0	0	3	2	7	12
Total		5	3	19	19	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,920 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	37,647	16	,002
Asociación lineal por lineal	9,597	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.



Análisis: Promover el desarrollo personal de los colaboradores tiene una relación directa con su aporte en la implementación de acciones de mejora frente al logro de objetivos.

Tabla cruzada

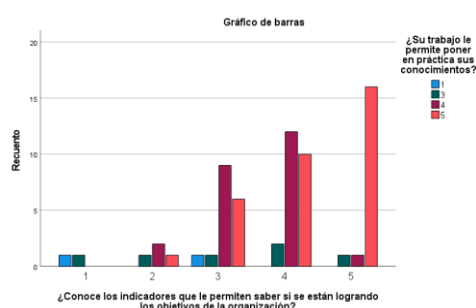
Recuento

		¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?				Total
		1	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	1	0	0	2
	2	0	1	2	1	4
	3	1	1	9	6	17
	4	0	2	12	10	24
	5	0	1	1	16	18
Total		2	6	24	33	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,229 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	29,297	12	,004
Asociación lineal por lineal	16,366	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Conocer los resultados de la organización y su forma de medirlos tiene gran influencia en la participación y aporte de los colaboradores.

Tabla cruzada

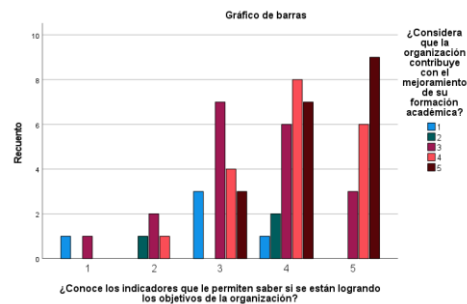
Recuento

	¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	0	1	0	2
	2	0	1	2	1	4
	3	3	0	7	4	17
	4	1	2	6	8	24
	5	0	0	3	6	18
Total	5	3	19	19	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,017 ^a	16	,089
Razón de verosimilitud	24,245	16	,084
Asociación lineal por lineal	13,232	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Conocer los indicadores y resultados de la organización no tiene influencia directa en que se promueva el mejoramiento de la formación de los colaboradores.

Compromiso / Remuneración – Alta

Tabla cruzada

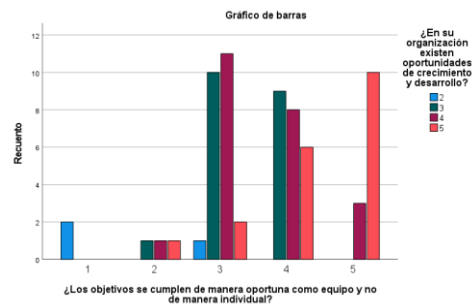
Recuento

	¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?				Total
	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	2
	2	0	1	1	3
	3	1	10	11	24
	4	0	9	8	23
	5	0	0	3	10
Total	3	20	23	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,698 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	38,612	12	<.001
Asociación lineal por lineal	18,861	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Promover el crecimiento de los colaboradores tiene una gran influencia en el cumplimiento de objetivos del equipo de trabajo.

Tabla cruzada

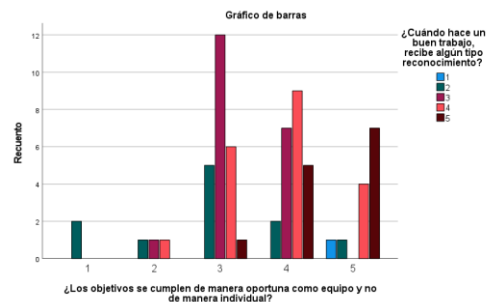
Recuento

		¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	0	2	0	0	0	2
	2	0	1	1	1	0	3
	3	0	5	12	6	1	24
	4	0	2	7	9	5	23
	5	1	1	0	4	7	13
Total		1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,826 ^a	16	,004
Razón de verosimilitud	34,736	16	,004
Asociación lineal por lineal	13,632	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Promover la motivación del equipo de trabajo a través del reconocimiento de su trabajo tiene una influencia directa en el cumplimiento de los objetivos del equipo de trabajo.

Tabla cruzada

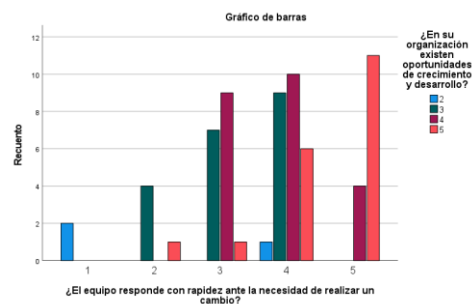
Recuento

		¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?				Total
		2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	2
	2	0	4	0	1	5
	3	0	7	9	1	17
	4	1	9	10	6	26
	5	0	0	4	11	15
Total		3	20	23	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	69,628 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	45,872	12	<.001
Asociación lineal por lineal	21,414	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Fomentar el desarrollo de las personas tiene una influencia directa en obtener respuestas eficientes por parte del equipo.

Tabla cruzada

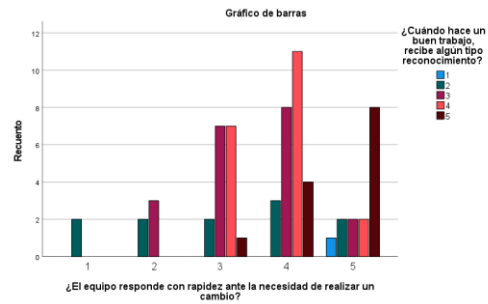
Recuento

	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
	1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	0	2	0	0	2
	2	0	2	3	0	5
	3	0	2	7	7	17
	4	0	3	8	11	26
	5	1	2	2	2	8
Total	1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,038 ^a	16	,004
Razón de verosimilitud	32,401	16	,009
Asociación lineal por lineal	9,574	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Premiar un buen desempeño tiene una influencia directa en la eficiencia en los tiempos de respuesta del equipo de trabajo.

Compromiso / Roles y responsabilidades – Alta

Tabla cruzada

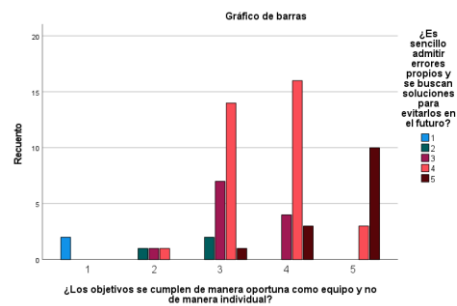
Recuento

	¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	1	1	3
	3	0	2	7	14	24
	4	0	0	4	16	20
	5	0	0	0	3	10
Total	2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	104,043 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	52,880	16	<.001
Asociación lineal por lineal	32,685	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Identificar los errores y plantear acciones de mejora tiene una influencia directa en el cumplimiento de los objetivos del equipo.

Tabla cruzada

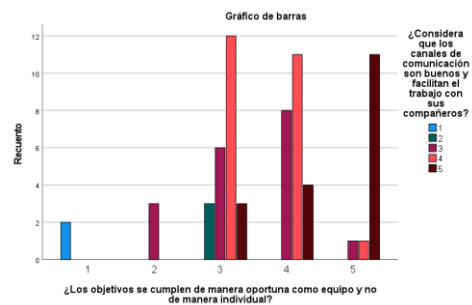
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	0	3	0	0	3
	3	0	3	6	12	3	24
	4	0	0	8	11	4	23
	5	0	0	1	1	11	13
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102,885 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	53,376	16	<.001
Asociación lineal por lineal	25,601	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Canales de comunicación efectivos tienen una influencia directa en el cumplimiento oportuno de los objetivos del equipo.

Tabla cruzada

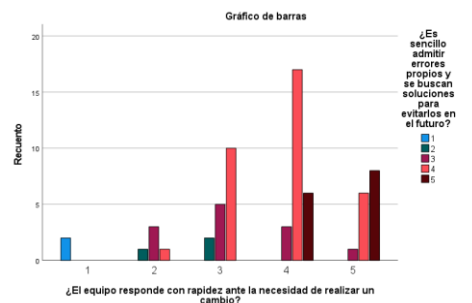
Recuento

		¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	3	1	0	5
	3	0	2	5	10	0	17
	4	0	0	3	17	6	26
	5	0	0	1	6	8	15
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,088 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	47,601	16	<.001
Asociación lineal por lineal	30,727	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Evitar juzgar los errores y usarlos como lecciones aprendidas tiene una influencia directa en los tiempos de respuesta del equipo.

Tabla cruzada

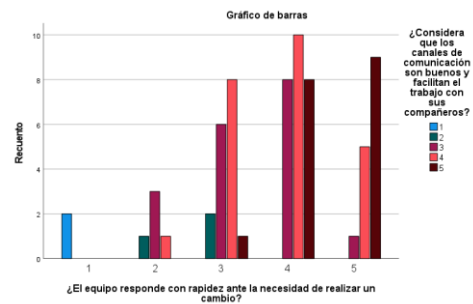
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	3	1	0	5
	3	0	2	6	8	1	17
	4	0	0	8	10	8	26
	5	0	0	1	5	9	15
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,978 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	41,941	16	<.001
Asociación lineal por lineal	26,806	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Canales de comunicación eficientes tienen una influencia directa en la fácil aceptación de los cambios y en los tiempos de respuesta del equipo de trabajo.

Compromiso / Roles y responsabilidades – Baja

Tabla cruzada

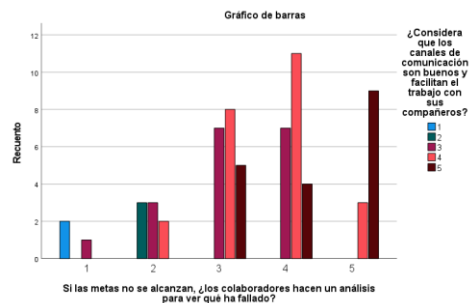
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	2	0	1	0	0	3
	2	0	3	3	2	0	8
	3	0	0	7	8	5	20
	4	0	0	7	11	4	22
	5	0	0	0	3	9	12
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,328 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	49,882	16	<.001
Asociación lineal por lineal	26,054	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Canales de comunicación eficientes tienen una influencia directa en que se realice una retroalimentación y análisis oportuno de las fallas presentadas.

Tabla cruzada

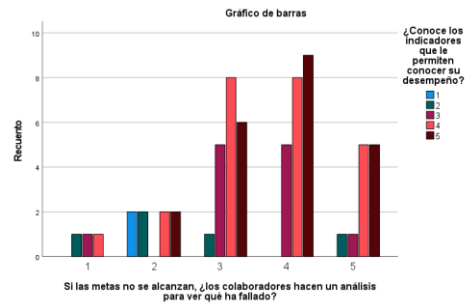
Recuento

		¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total
		1	2	3	4	5	
Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?	1	0	1	1	1	0	3
	2	2	2	0	2	2	8
	3	0	1	5	8	6	20
	4	0	0	5	8	9	22
	5	0	1	1	5	5	12
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,273 ^a	16	,039
Razón de verosimilitud	23,339	16	,105
Asociación lineal por lineal	7,513	1	,006
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Conocer los indicadores de desempeño personal influye de manera directa en que los colaboradores analicen el por qué no se da cumplimiento a las metas propuestas.

Tabla cruzada

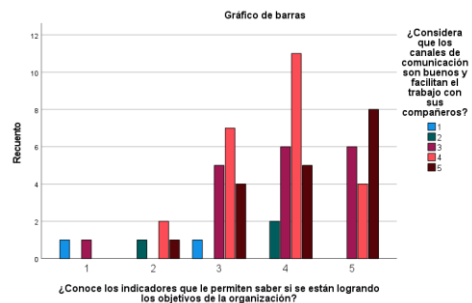
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	0	1	0	0	2
	2	0	1	0	2	1	4
	3	1	0	5	7	4	17
	4	0	2	6	11	5	24
	5	0	0	6	4	8	18
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,424 ^a	16	,021
Razón de verosimilitud	22,045	16	,142
Asociación lineal por lineal	4,681	1	,031
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Conocer los indicadores organizacionales puede influir en el desempeño de los integrantes del equipo de trabajo.

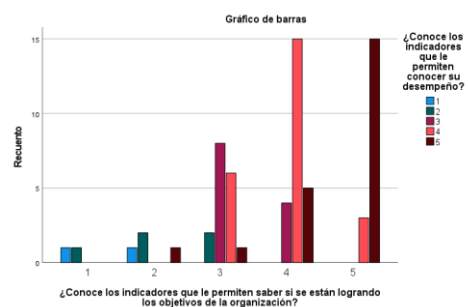
Tabla cruzada

Recuento		¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Conoce los indicadores que le permiten saber si se están logrando los objetivos de la organización?	1	1	1	0	0	0	2
	2	1	2	0	0	1	4
	3	0	2	8	6	1	17
	4	0	0	4	15	5	24
	5	0	0	0	3	15	18
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,339 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	65,398	16	<.001
Asociación lineal por lineal	36,199	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Conocer los indicadores de desempeño personales tiene una influencia directa en que los colaboradores comprendan como estos afectan los resultados de la organización.

Experiencia / Flexibilidad – Alta

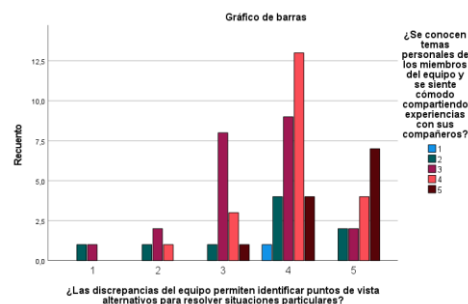
Tabla cruzada

Recuento		¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	0	1	1	0	0	2
	2	0	1	2	1	0	4
	3	0	1	8	3	1	13
	4	1	4	9	13	4	31
	5	0	2	2	4	7	15
Total		1	9	22	21	12	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,207 ^a	16	,211
Razón de verosimilitud	19,839	16	,228
Asociación lineal por lineal	7,547	1	,006
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Desarrollar lazos de familiaridad en el equipo no influye de manera directa en que se planteen acciones para resolver conflictos y discrepancias como resultado de sus labores diarias.

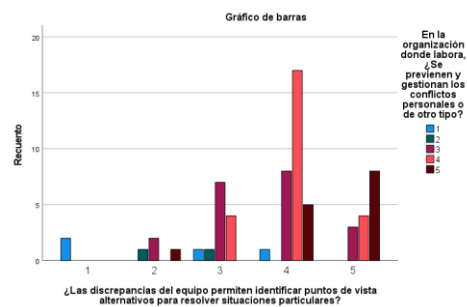
Tabla cruzada

Recuento	En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	2	0	4
	3	1	1	7	4	13
	4	1	0	8	17	31
	5	0	0	3	4	15
Total	4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,985 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	39,966	16	<.001
Asociación lineal por lineal	20,703	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Que la organización promueva la resolución efectiva de conflictos influye de manera directa en que se escuchen los diferentes puntos de vista y se planteen soluciones frente a los desacuerdos del equipo.

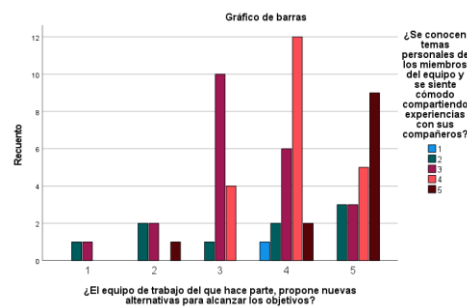
Tabla cruzada

Recuento	¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?					Total
	1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	0	1	1	0	2
	2	0	2	2	0	5
	3	0	1	10	4	15
	4	1	2	6	12	23
	5	0	3	3	5	20
Total	1	9	22	21	12	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,207 ^a	16	,009
Razón de verosimilitud	33,635	16	,006
Asociación lineal por lineal	9,292	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Desarrollar lazos de familiaridad en el equipo no influye de manera directa en que el equipo sea proactivo y proponga alternativas para el logro de los objetivos.

Tabla cruzada

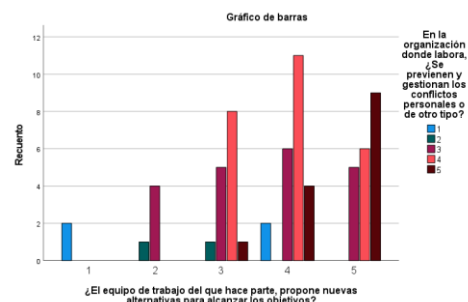
Recuento

		En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	4	0	0	5
	3	0	1	5	8	1	15
	4	2	0	6	11	4	23
	5	0	0	5	6	9	20
Total		4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,753 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	38,462	16	,001
Asociación lineal por lineal	16,781	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Que la organización promueva la resolución efectiva de conflictos influye de manera directa en que el equipo participe activamente en la generación de propuestas de mejora para el cumplimiento de los objetivos.

Experiencia / Flexibilidad – Baja

Tabla cruzada

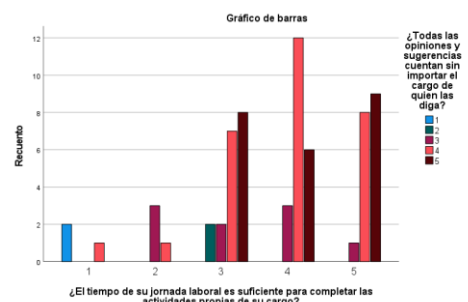
Recuento

		¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	2	0	0	1	0	3
	2	0	0	3	1	0	4
	3	0	2	2	7	8	19
	4	0	0	3	12	6	21
	5	0	0	1	8	9	18
Total		2	2	9	29	23	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,951 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	32,520	16	,009
Asociación lineal por lineal	14,295	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Tener una carga laboral equilibrada influye de manera directa en la participación de los integrantes del equipo cuando se requiere de esta.

Tabla cruzada

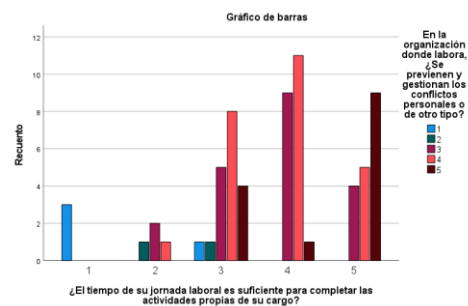
Recuento

		En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	3	0	0	0	0	3
	2	0	1	2	1	0	4
	3	1	1	5	8	4	19
	4	0	0	9	11	1	21
	5	0	0	4	5	9	18
Total		4	2	20	25	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,415 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	41,505	16	<.001
Asociación lineal por lineal	19,258	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Cuando la organización asigna una carga laboral equilibrada contribuye de manera directa en la prevención y gestión de conflictos.

Tabla cruzada

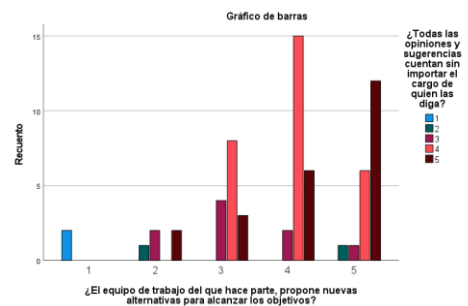
Recuento

		¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	2	0	2	5
	3	0	0	4	8	3	15
	4	0	0	2	15	6	23
	5	0	1	1	6	12	20
Total		2	2	9	29	23	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	87,476 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	39,794	16	<.001
Asociación lineal por lineal	16,633	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Tener en cuenta las opiniones de todos los integrantes del equipo influye de manera directa en la participación y contribución de ideas frente a los retos y necesidades que se presenten.

Experiencia / Formación - Alta

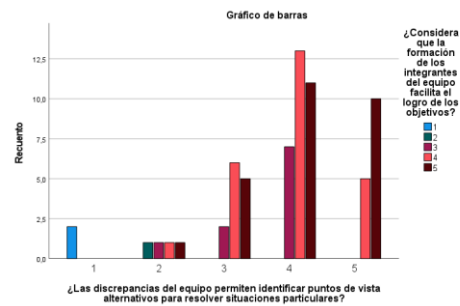
Tabla cruzada

Recuento	¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	2	0	0	0	2	
	2	0	1	1	1	4	
	3	0	0	2	6	13	
	4	0	0	7	13	31	
	5	0	0	0	5	15	
Total		2	1	10	25	27	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	87,184 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	32,199	16	,009
Asociación lineal por lineal	17,426	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Lograr que el equipo de profesionales conozca el rumbo de la organización influye de manera directa en que se presenten diferentes puntos de vista y con ello se desarrolle la capacidad de llegar a acuerdos que favorezcan la toma de decisiones.

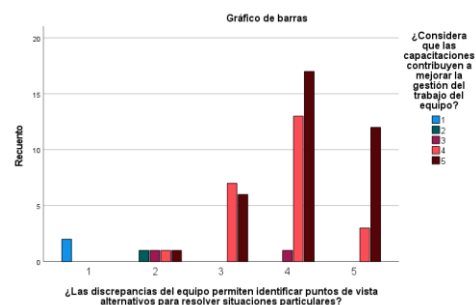
Tabla cruzada

Recuento	¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	2	0	0	0	2	
	2	0	1	1	1	4	
	3	0	0	0	7	13	
	4	0	0	1	13	31	
	5	0	0	0	3	15	
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,316 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	32,629	16	,008
Asociación lineal por lineal	23,220	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Desarrollar e implementar planes de capacitación dentro de la organización influye de manera directa en que el equipo exponga sus ideas y este en la capacidad de aprender de diferentes puntos de vista.

Tabla cruzada

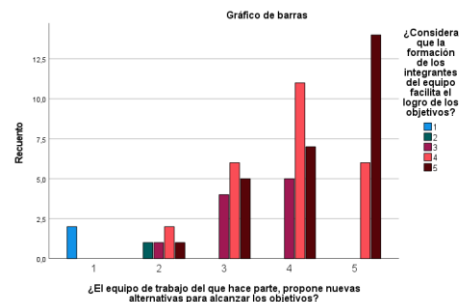
Recuento

		¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	1	2	1	5
	3	0	0	4	6	5	15
	4	0	0	5	11	7	23
	5	0	0	0	6	14	20
Total		2	1	10	25	27	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	88,192 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	36,473	16	,002
Asociación lineal por lineal	20,779	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Tener un equipo con un perfil definido influye de manera directa en el cumplimiento de los objetivos y en la generación de valor de este.

Tabla cruzada

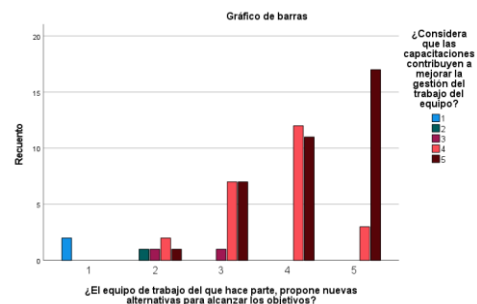
Recuento

		¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	1	2	1	5
	3	0	0	1	7	7	15
	4	0	0	0	12	11	23
	5	0	0	0	3	17	20
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	92,704 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	37,738	16	,002
Asociación lineal por lineal	25,371	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Desarrollar e implementar planes de capacitación para los colaboradores influye de manera directa en su motivación y compromiso frente al cumplimiento de los objetivos.

Experiencia / Formación – Baja

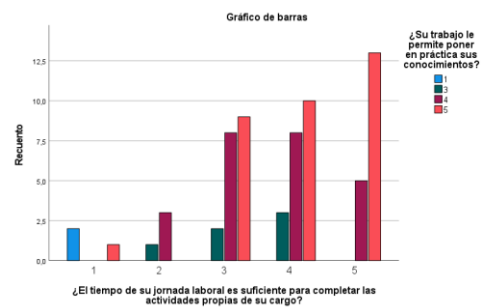
Tabla cruzada

Recuento		¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?				Total
		1	3	4	5	
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	2	0	0	1	3
	2	0	1	3	0	4
	3	0	2	8	9	19
	4	0	3	8	10	21
	5	0	0	5	13	18
Total		2	6	24	33	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,124 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	27,242	12	,007
Asociación lineal por lineal	14,107	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Una carga laboral equilibrada influye de manera directa en la calidad del trabajo del colaborador y su aporte hacia la mejora de su trabajo.

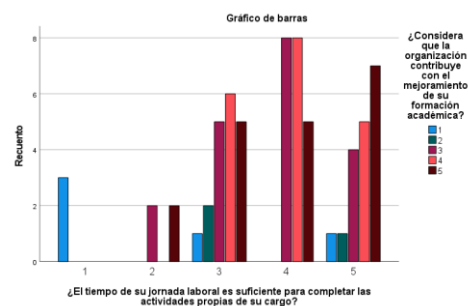
Tabla cruzada

Recuento		¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	3	0	0	0	0	3
	2	0	0	2	0	2	4
	3	1	2	5	6	5	19
	4	0	0	8	8	5	21
	5	1	1	4	5	7	18
Total		5	3	19	19	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,528 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	28,488	16	,028
Asociación lineal por lineal	6,631	1	,010
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (64.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.



Análisis: Desarrollar e Implementar planes de formación influye de manera directa en la eficiencia del equipo y los resultados de su trabajo.

Tabla cruzada

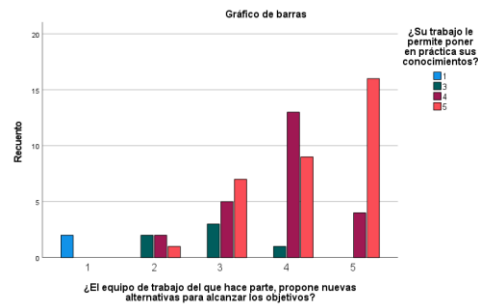
Recuento

		¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?					Total
		1	3	4	5		
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	2	
	2	0	2	2	1	5	
	3	0	3	5	7	15	
	4	0	1	13	9	23	
	5	0	0	4	16	20	
Total		2	6	24	33	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,362 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	35,209	12	<.001
Asociación lineal por lineal	22,647	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Permitir la participación de los integrantes del equipo y tener en cuenta sus aportes influye de manera directa en la creatividad de este.

Tabla cruzada

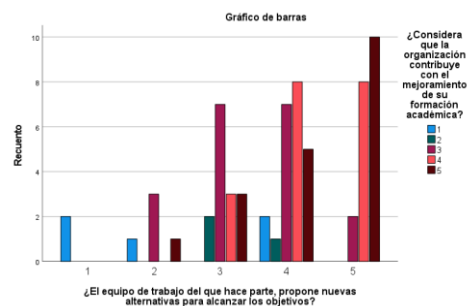
Recuento

		¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	2	
	2	1	0	3	0	5	
	3	0	2	7	3	15	
	4	2	1	7	8	23	
	5	0	0	2	8	20	
Total		5	3	19	19	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,967 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	34,187	16	.005
Asociación lineal por lineal	16,683	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Implementar planes de formación que fortalezcan las capacidades y habilidades del equipo influyen de manera directa en la motivación del equipo y su participación en el mejoramiento de sus procesos.

Experiencia / Remuneración – Alta

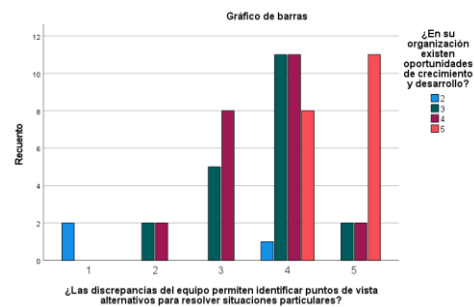
Tabla cruzada

Recuento	¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?					Total
	2	3	4	5		
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	2	0	0	0	2
	2	0	2	2	0	4
	3	0	5	8	0	13
	4	1	11	11	8	31
	5	0	2	2	11	15
Total	3	20	23	19	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,267 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	40,188	12	<.001
Asociación lineal por lineal	17,558	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Permitir que los colaboradores tengan una visión de crecimiento dentro de la organización influye de manera directa en que se tenga la capacidad de escucha y discusión dentro de la organización.

Tabla cruzada

Recuento	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	0	2	0	0	2
	2	0	1	2	0	4
	3	0	3	5	4	13
	4	1	4	9	14	31
	5	0	1	4	2	8
Total	1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,220 ^a	16	.022
Razón de verosimilitud	26,450	16	.048
Asociación lineal por lineal	8,846	1	.003
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Hacer reconocimientos frente al desempeño del equipo no influye de manera directa en las diferencias que se presentan como resultado de expresar sus puntos de vista.

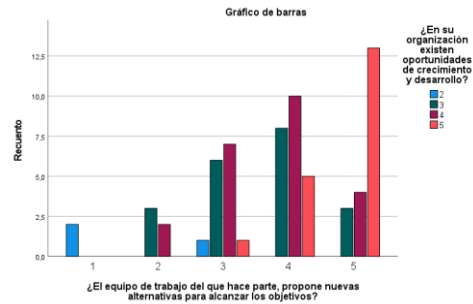
Tabla cruzada

Recuento	¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?					Total
	2	3	4	5		
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	2
	2	0	3	2	0	5
	3	1	6	7	1	15
	4	0	8	10	5	23
	5	0	3	4	13	20
Total	3	20	23	19	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,829 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	36,626	12	<.001
Asociación lineal por lineal	20,474	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 13 casillas (65.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Generar oportunidades de crecimiento a los colaboradores influye de manera directa en la motivación y creatividad para proponer acciones de mejora.

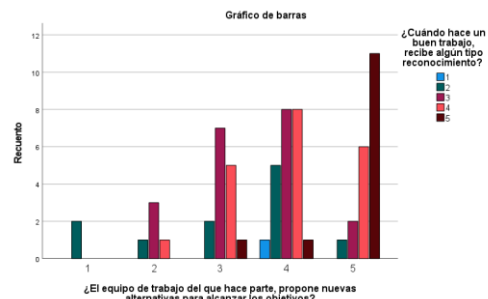
Tabla cruzada

Recuento	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
	1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	0	2	0	0	2
	2	0	1	3	1	5
	3	0	2	7	5	15
	4	1	5	8	8	23
	5	0	1	2	6	11
Total	1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,041 ^a	16	.002
Razón de verosimilitud	34,537	16	.005
Asociación lineal por lineal	14,446	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Dar reconocimiento al equipo de trabajo influye de manera directa en su contribución para proponer alternativas que mejoren la obtención de resultados.

Experiencia / Roles y responsabilidades – Alta

Tabla cruzada

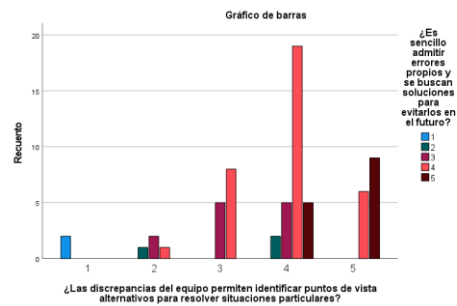
Recuento

		¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	2	1	0	4
	3	0	0	5	8	0	13
	4	0	2	5	19	5	31
	5	0	0	0	6	9	15
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,970 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	48,094	16	<.001
Asociación lineal por lineal	28,614	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Compartir puntos de vista y usarlos para resolver conflictos influye de manera directa en que las personas tengan la capacidad de admitir y compartir los errores que se han cometido.

Tabla cruzada

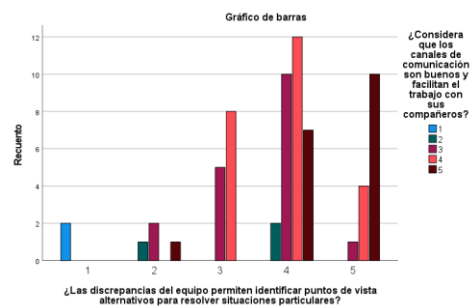
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	2	0	1	4
	3	0	0	5	8	0	13
	4	0	2	10	12	7	31
	5	0	0	1	4	10	15
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	90,145 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	45,710	16	<.001
Asociación lineal por lineal	21,492	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Una comunicación asertiva influye de manera directa en la solución de situaciones conflictivas.

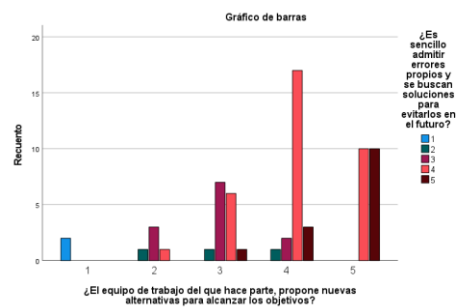
Tabla cruzada

Recuento	¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
	1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	3	1	5
	3	0	1	7	6	15
	4	0	1	2	17	23
	5	0	0	0	10	10
Total	2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98,998 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	51,717	16	<.001
Asociación lineal por lineal	32,430	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 22 casillas (88.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Lograr que las personas admitan sus errores sin ser juzgados influye de manera directa en la participación y generación de nuevas propuestas para el logro de los objetivos.

Tabla cruzada

Recuento	¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
	1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	0	0	0	0	2
	2	0	1	4	0	5
	3	0	1	3	10	15
	4	0	1	9	9	23
	5	0	0	2	5	13
Total	2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98,127 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	50,735	16	<.001
Asociación lineal por lineal	26,042	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Una eficiente comunicación influye de manera directa en la creatividad del equipo y la mejora de resultados del equipo.

Experiencia / Roles y responsabilidades – Baja

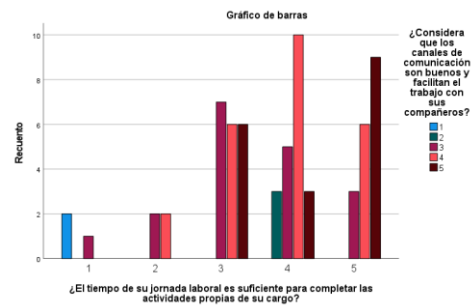
Tabla cruzada

Recuento		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	2	0	1	0	0	3
	2	0	0	2	2	0	4
	3	0	0	7	6	6	19
	4	0	3	5	10	3	21
	5	0	0	3	6	9	18
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,644 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	32,694	16	,008
Asociación lineal por lineal	11,000	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Se considera que los canales de comunicación pueden tener una influencia en el comportamiento de las desviaciones que se pueden generar en tiempo de la jornada laboral requerida para completar los trabajos.

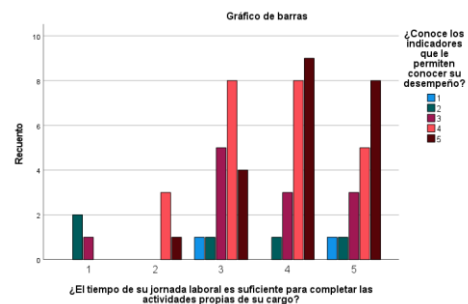
Tabla cruzada

Recuento		¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?	1	0	2	1	0	0	3
	2	0	0	0	3	1	4
	3	1	1	5	8	4	19
	4	0	1	3	8	9	21
	5	1	1	3	5	8	18
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,197 ^a	16	,085
Razón de verosimilitud	19,309	16	,253
Asociación lineal por lineal	3,590	1	,058
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: El conocimiento de los indicadores de desempeño no necesariamente haría que se tenga controlada la jornada laboral en términos de suficiencia para completar los trabajos.

Tabla cruzada

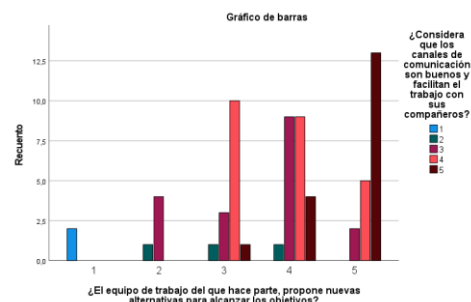
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	4	0	0	5
	3	0	1	3	10	1	15
	4	0	1	9	9	4	23
	5	0	0	2	5	13	20
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	98,127 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	50,735	16	<.001
Asociación lineal por lineal	26,042	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Una correcta gestión de los canales de comunicación, puede influir en la manera como el equipo se comporta en términos de proponer nuevas alternativas para el logro de objetivos.

Tabla cruzada

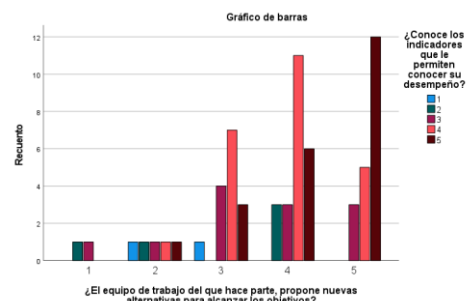
Recuento

		¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total
		1	2	3	4	5	
¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?	1	0	1	1	0	0	2
	2	1	1	1	1	1	5
	3	1	0	4	7	3	15
	4	0	3	3	11	6	23
	5	0	0	3	5	12	20
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,263 ^a	16	,039
Razón de verosimilitud	26,129	16	,052
Asociación lineal por lineal	12,089	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Se puede concluir que el conocimiento de los indicadores de desempeño puede hacer que el equipo identifique nuevas alternativas para el logro de objetivos.

Flexibilidad / Formación – Alta

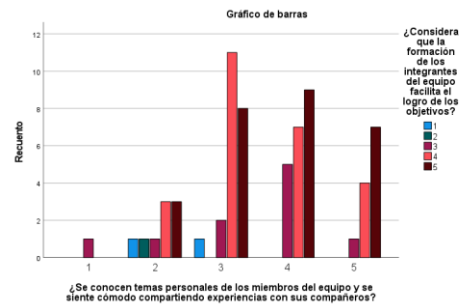
Tabla cruzada

Recuento	¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	0	0	1	0	0	1
	2	1	1	1	3	3	9
	3	1	0	2	11	8	22
	4	0	0	5	7	9	21
	5	0	0	1	4	7	12
Total		2	1	10	25	27	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,954 ^a	16	,271
Razón de verosimilitud	15,064	16	,520
Asociación lineal por lineal	4,581	1	,032
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.



Análisis: No existe ninguna relación entre los niveles de formación que pueden tener los integrantes del equipo con el relacionamiento personal que puede existir entre ellos.

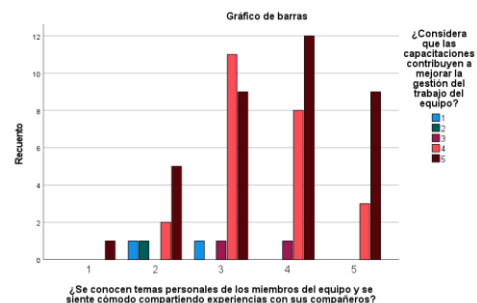
Tabla cruzada

Recuento	¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	0	0	0	0	1	1
	2	1	1	0	2	5	9
	3	1	0	1	11	9	22
	4	0	0	1	8	12	21
	5	0	0	0	3	9	12
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,757 ^a	16	,542
Razón de verosimilitud	13,723	16	,619
Asociación lineal por lineal	3,608	1	,058
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.



Análisis: Los ejercicios de capacitación no necesariamente pueden tener un impacto en los integrantes del equipo en términos de relacionamiento personal.

Tabla cruzada

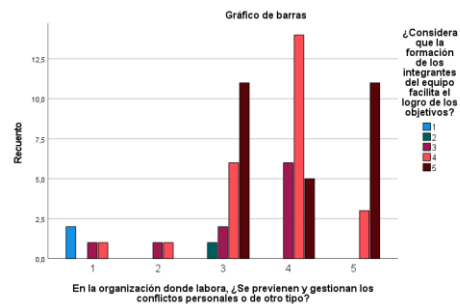
Recuento

		¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	2	0	1	1	0	4
	2	0	0	1	1	0	2
	3	0	1	2	6	11	20
	4	0	0	6	14	5	25
	5	0	0	0	3	11	14
Total		2	1	10	25	27	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,750 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	37,032	16	,002
Asociación lineal por lineal	14,179	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: La formación con la que cuente el equipo puede contribuir en la mitigación de conflictos incluso personales o de otro tipo bajo la premisa que pueden contar con herramientas que les permitan resolver este tipo de desafíos de una mejor manera.

Tabla cruzada

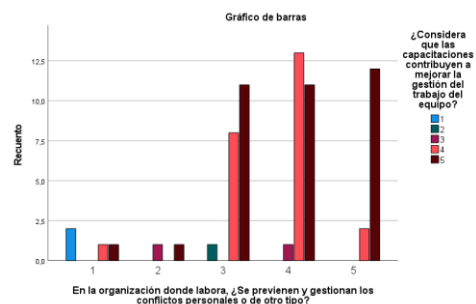
Recuento

		¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total
		1	2	3	4	5	
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	2	0	0	1	1	4
	2	0	0	1	0	1	2
	3	0	1	0	8	11	20
	4	0	0	1	13	11	25
	5	0	0	0	2	12	14
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,314 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	28,686	16	,026
Asociación lineal por lineal	13,136	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Considerar aspectos de capacitación para el equipo puede contribuir en la mitigación de conflictos incluso personales o de otro tipo al facilitar la gestión del trabajo diario o desarrollo de habilidades con las que se puedan enfrentar situaciones complejas.

Flexibilidad / Formación – Baja

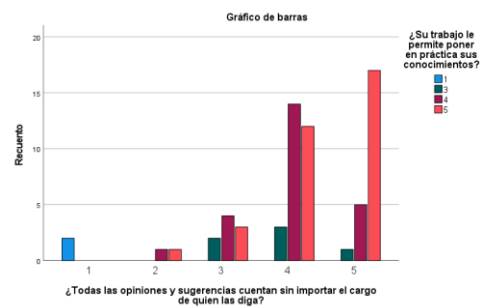
Tabla cruzada

Recuento		¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?				Total
		1	3	4	5	
¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?	1	2	0	0	0	2
	2	0	0	1	1	2
	3	0	2	4	3	9
	4	0	3	14	12	29
	5	0	1	5	17	23
Total		2	6	24	33	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,550 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	26,223	12	,010
Asociación lineal por lineal	19,476	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Existe una relación entre la posibilidad de poner en práctica los conocimientos del equipo y su capacidad de opinar y sugerir temas independientes de su cargo.

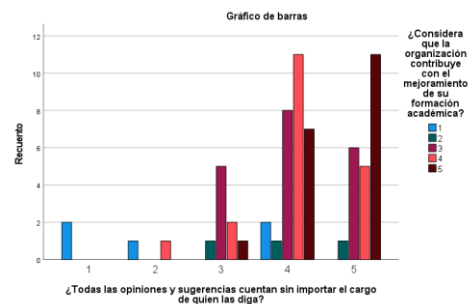
Tabla cruzada

Recuento		¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?	1	2	0	0	0	0	2
	2	1	0	0	1	0	2
	3	0	1	5	2	1	9
	4	2	1	8	11	7	29
	5	0	1	6	5	11	23
Total		5	3	19	19	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,179 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	27,716	16	,034
Asociación lineal por lineal	14,772	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Las organizaciones pueden influir en que los equipos estén más predispuestos a sugerir y opinar en el sentido que se preocupen por su formación académica.

Tabla cruzada

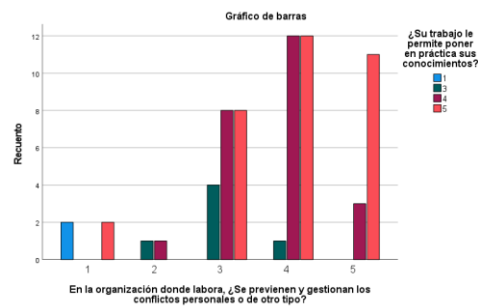
Recuento

		¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?					Total
		1	3	4	5		
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	2	0	0	2	4	
	2	0	1	1	0	2	
	3	0	4	8	8	20	
	4	0	1	12	12	25	
	5	0	0	3	11	14	
Total		2	6	24	33	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,021 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	28,349	12	,005
Asociación lineal por lineal	14,272	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Las organizaciones pueden mitigar conflictos personales o de cualquier otro tipo cuando aprovecha correctamente los conocimientos de los integrantes de sus equipos.

Tabla cruzada

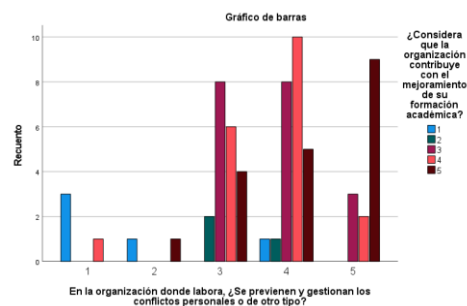
Recuento

		¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?					Total
		1	2	3	4	5	
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	3	0	0	1	0	4
	2	1	0	0	0	1	2
	3	0	2	8	6	4	20
	4	1	1	8	10	5	25
	5	0	0	3	2	9	14
Total		5	3	19	19	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,711 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	35,347	16	,004
Asociación lineal por lineal	14,764	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Las organizaciones pueden mitigar conflictos personales o de otro tipo cuando contribuye con el mejoramiento académico de los integrantes de sus equipos.

Flexibilidad / Remuneración – Alta

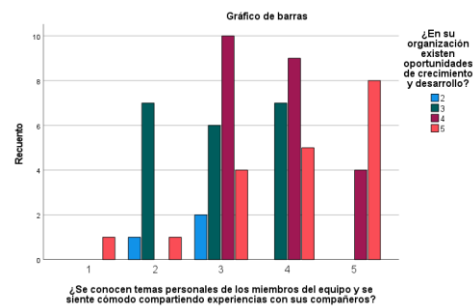
Tabla cruzada

Recuento	¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?					Total
	2	3	4	5		
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	0	0	0	1	1
	2	1	7	0	1	9
	3	2	6	10	4	22
	4	0	7	9	5	21
	5	0	0	4	8	12
Total		3	20	23	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,065 ^a	12	,005
Razón de verosimilitud	32,971	12	<.001
Asociación lineal por lineal	11,105	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: Se puede entender que un conocimiento personal de los integrantes del equipo permitirá identificar sus expectativas de crecimiento y desarrollo en la organización.

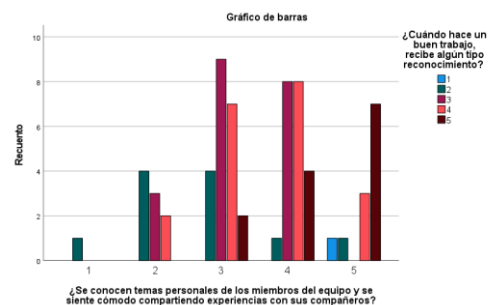
Tabla cruzada

Recuento	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	0	1	0	0	1	
	2	0	4	3	2	9	
	3	0	4	9	7	22	
	4	0	1	8	8	21	
	5	1	1	0	3	12	
Total		1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,183 ^a	16	,007
Razón de verosimilitud	33,083	16	,007
Asociación lineal por lineal	12,547	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.



Análisis: No se determina que haya una relación directa entre los reconocimientos por un trabajo bien hecho y el conocimiento que se pueda tener de los integrantes del equipo en un contexto más personal.

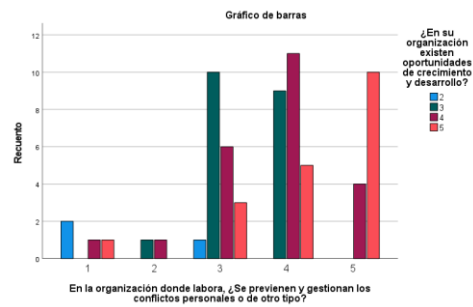
Tabla cruzada

Recuento	¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?					Total
	2	3	4	5		
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	2	0	1	1	4
	2	0	1	1	0	2
	3	1	10	6	3	20
	4	0	9	11	5	25
	5	0	0	4	10	14
Total	3	20	23	19	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,521 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	34,056	12	<.001
Asociación lineal por lineal	13,783	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Las organizaciones pueden prevenir conflictos cuando establece un plan claro que permita a sus colaboradores identificar las oportunidades de crecimiento y desarrollo a las que pueden acceder.

Tabla cruzada

Recuento	¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
	1	2	3	4	5	
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	0	3	1	0	4
	2	0	1	1	0	2
	3	0	6	7	7	20
	4	1	0	9	10	25
	5	0	1	2	3	14
Total	1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,676 ^a	16	,002
Razón de verosimilitud	41,949	16	< .001
Asociación lineal por lineal	19,812	1	< .001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: El reconocimiento de las actividades que el equipo hace bien ayuda a evitar conflictos personales o de cualquier otro tipo.

Flexibilidad / Roles y responsabilidades- Alta

Tabla cruzada

Recuento

		¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	0	0	0	1	0	1
	2	1	1	2	4	1	9
	3	1	1	7	9	4	22
	4	0	1	3	14	3	21
	5	0	0	0	6	6	12
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,044 ^a	16	,383
Razón de verosimilitud	18,744	16	,282
Asociación lineal por lineal	8,249	1	,004
N de casos válidos	65		

a. 22 casillas (88.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: No existe una relación directa entre la capacidad que tienen las personas de asumir errores y el conocimiento personal que existe entre los integrantes del equipo.

Tabla cruzada

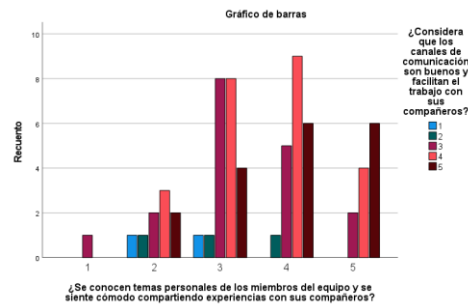
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?	1	0	0	1	0	0	1
	2	1	1	2	3	2	9
	3	1	1	8	8	4	22
	4	0	1	5	9	6	21
	5	0	0	2	4	6	12
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,636 ^a	16	,769
Razón de verosimilitud	11,868	16	,753
Asociación lineal por lineal	6,424	1	,011
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Aunque se considera que una correcta gestión de los canales de comunicación puede facilitar el trabajo, no necesariamente fomentan un relacionamiento personal de sus integrantes.

Tabla cruzada

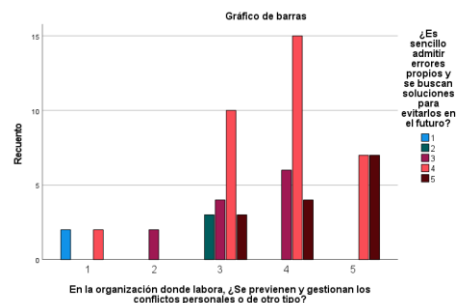
Recuento

		¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
		1	2	3	4	5	
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	2	0	0	2	0	4
	2	0	0	2	0	0	2
	3	0	3	4	10	3	20
	4	0	0	6	15	4	25
	5	0	0	0	7	7	14
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,895 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	38,414	16	,001
Asociación lineal por lineal	17,718	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Una forma de prevenir problemas en las organizaciones tiene que ver con la posibilidad que dan a los colaboradores de asumir sus fallos y establecer los mecanismos que permitan aprovecharlos como un aprendizaje para evitar inconvenientes futuros.

Tabla cruzada

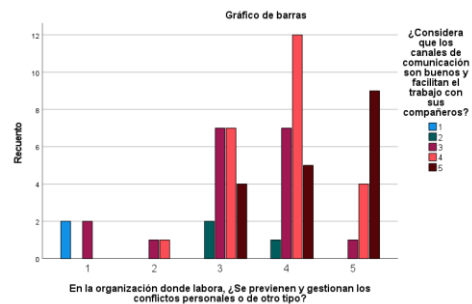
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	2	0	2	0	0	4
	2	0	0	1	1	0	2
	3	0	2	7	7	4	20
	4	0	1	7	12	5	25
	5	0	0	1	4	9	14
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,377 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	31,632	16	,011
Asociación lineal por lineal	19,404	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Una correcta gestión de los canales de comunicación puede influir en la forma como se gestionan los conflictos que se puedan generar entre los integrantes del equipo de trabajo.

Flexibilidad / Roles – Baja

Tabla cruzada

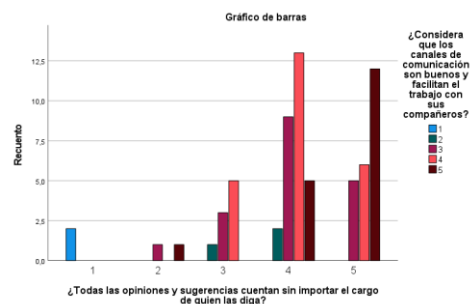
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	0	1	0	1	2
	3	0	1	3	5	0	9
	4	0	2	9	13	5	29
	5	0	0	5	6	12	23
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,897 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	35,819	16	,003
Asociación lineal por lineal	16,415	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Los canales de comunicación tienen una influencia en la capacidad que tiene el equipo de opinar y sugerir independiente de su cargo.

Tabla cruzada

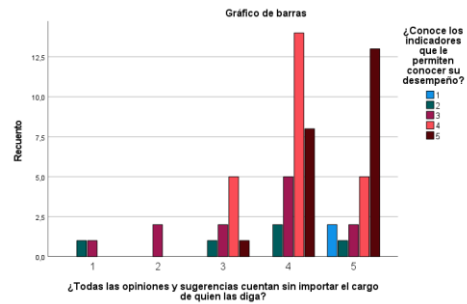
Recuento

	¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total	
	1	2	3	4	5		
¿Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga?	1	0	1	1	0	2	
	2	0	0	2	0	2	
	3	0	1	2	5	1	9
	4	0	2	5	14	8	29
	5	2	1	2	5	13	23
Total	2	5	12	24	22	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,845 ^a	16	,019
Razón de verosimilitud	26,981	16	,042
Asociación lineal por lineal	5,819	1	,016
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Las opiniones y sugerencias del equipo se pueden ver influenciadas por el conocimiento que tenga de los indicadores de desempeño que se hayan definido.

Tabla cruzada

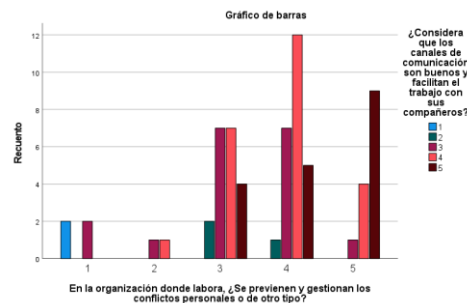
Recuento

	¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total	
	1	2	3	4	5		
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	2	0	2	0	4	
	2	0	0	1	1	2	
	3	0	2	7	7	4	20
	4	0	1	7	12	5	25
	5	0	0	1	4	9	14
Total	2	3	18	24	18	65	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,377 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	31,632	16	,011
Asociación lineal por lineal	19,404	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 18 casillas (72.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Los canales de comunicación tienen una influencia en la forma como se previenen y gestionan los conflictos del equipo.

Tabla cruzada

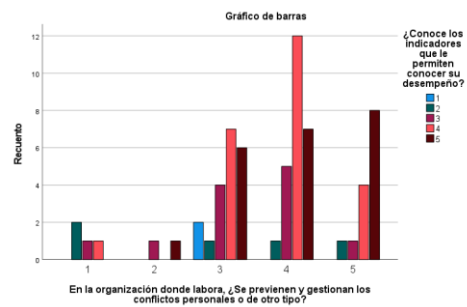
Recuento

	¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total	
	1	2	3	4	5		
En la organización donde labora, ¿Se previenen y gestionan los conflictos personales o de otro tipo?	1	0	2	1	1	0	4
	2	0	0	1	0	1	2
	3	2	1	4	7	6	20
	4	0	1	5	12	7	25
	5	0	1	1	4	8	14
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,899 ^a	16	,116
Razón de verosimilitud	19,799	16	,229
Asociación lineal por lineal	7,294	1	,007
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: Aunque los indicadores de desempeño son una referencia, no tienen una influencia en la forma como se previenen los conflictos personales o de otro tipo que puedan tener los integrantes del equipo.

Formación / Remuneración – Alta

Tabla cruzada

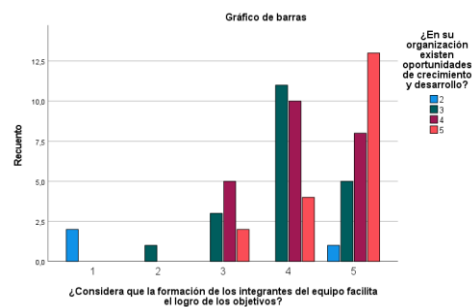
Recuento

	¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?				Total	
	2	3	4	5		
¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	1
	3	0	3	5	2	10
	4	0	11	10	4	25
	5	1	5	8	13	27
Total		3	20	23	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,090 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	26,566	12	,009
Asociación lineal por lineal	10,645	1	,001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: Se debe asegurar una concordancia entre los planes de crecimiento y desarrollo con la formación con la que pueda contar el equipo.

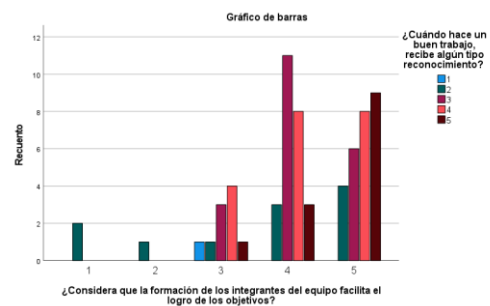
Tabla cruzada

Recuento		¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?	1	0	2	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	0	1
	3	1	1	3	4	1	10
	4	0	3	11	8	3	25
	5	0	4	6	8	9	27
Total		1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,959 ^a	16	,042
Razón de verosimilitud	20,901	16	,182
Asociación lineal por lineal	7,937	1	,005
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.



Análisis: Una forma de hacer visible el impacto que tiene la formación de los integrantes del equipo es con el reconocimiento sobre un trabajo bien hecho.

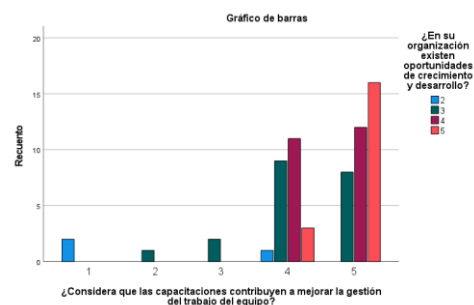
Tabla cruzada

Recuento		¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?				Total
		2	3	4	5	
¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	1
	3	0	2	0	0	2
	4	1	9	11	3	24
	5	0	8	12	16	36
Total		3	20	23	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56,896 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	30,095	12	,003
Asociación lineal por lineal	18,444	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: Las capacitaciones que se den al equipo pueden influenciar la manera como crecen y se desarrollan en una organización.

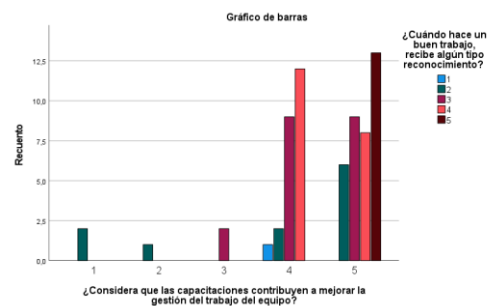
Tabla cruzada

Recuento		¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?	1	0	2	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	0	1
	3	0	0	2	0	0	2
	4	1	2	9	12	0	24
	5	0	6	9	8	13	36
Total		1	11	20	20	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,861 ^a	16	,003
Razón de verosimilitud	35,981	16	,003
Asociación lineal por lineal	9,549	1	,002
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.



Análisis: Las capacitaciones que se den al equipo pueden influenciar la frecuencia en la que se generan reconocimientos por trabajos bien hechos.

Formación / Roles y responsabilidades – Alta

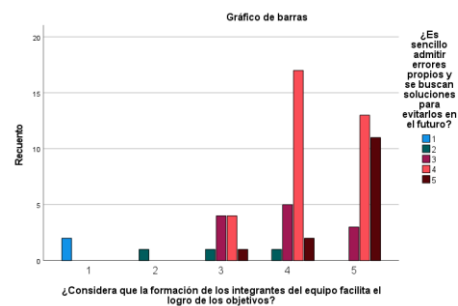
Tabla cruzada

Recuento		¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	0	1
	3	0	1	4	4	1	10
	4	0	1	5	17	2	25
	5	0	0	3	13	11	27
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99,728 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	38,423	16	,001
Asociación lineal por lineal	26,937	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Se puede inferir que existe una relación entre la formación con la que cuentan los integrantes del equipo y su capacidad de asumir errores y aprender de ellos para mejorar el desempeño futuro.

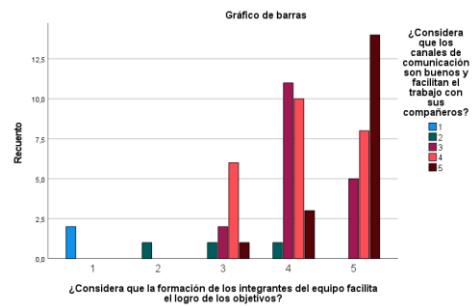
Tabla cruzada

Recuento	¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	1
	3	0	1	2	6	10
	4	0	1	11	10	25
	5	0	0	5	8	14
Total	2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	101,844 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	40,612	16	<.001
Asociación lineal por lineal	22,094	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: La gestión de los canales de comunicación puede afectar la utilización de los conocimientos que pueda tener el equipo de trabajo.

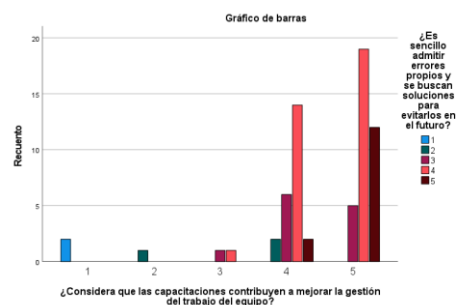
Tabla cruzada

Recuento	¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?	1	2	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	1
	3	0	0	1	1	2
	4	0	2	6	14	24
	5	0	0	5	19	12
Total	2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	94,957 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	35,210	16	,004
Asociación lineal por lineal	27,388	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Las capacitaciones pueden afectar la capacidad que tiene el equipo para identificar y aceptar los errores propios y hacer de estos un aprendizaje para su desempeño posterior.

Tabla cruzada

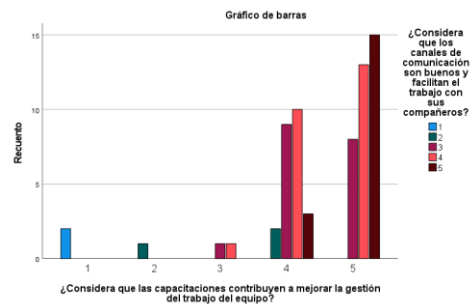
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?	1	2	0	0	0	0	2
	2	0	1	0	0	0	1
	3	0	0	1	1	0	2
	4	0	2	9	10	3	24
	5	0	0	8	13	15	36
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	94,967 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	35,487	16	,003
Asociación lineal por lineal	24,499	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Las capacitaciones pueden influir en la gestión que se tenga de los canales de comunicación.

Formación / Roles y responsabilidades – Baja

Tabla cruzada

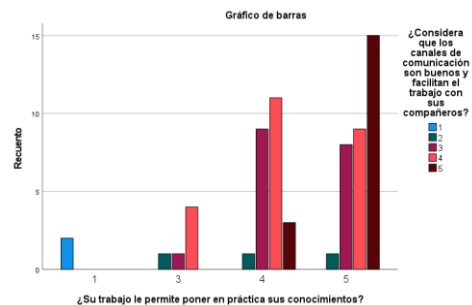
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?	1	2	0	0	0	0	2
	3	0	1	1	4	0	6
	4	0	1	9	11	3	24
	5	0	1	8	9	15	33
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	78,463 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	31,884	12	,001
Asociación lineal por lineal	17,836	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: La gestión de los canales de comunicación permitirá al equipo determinar la manera como pone en práctica sus conocimientos y los impactos que esto tiene el logro de los objetivos.

Tabla cruzada

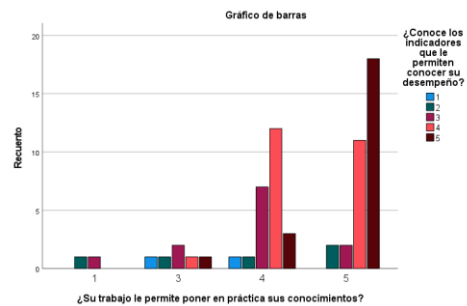
Recuento

		¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?	1	0	1	1	0	0	2
	3	1	1	2	1	1	6
	4	1	1	7	12	3	24
	5	0	2	2	11	18	33
Total		2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,831 ^a	12	,006
Razón de verosimilitud	26,620	12	,009
Asociación lineal por lineal	14,939	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 15 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.



Análisis: El conocimiento de los indicadores de desempeño puede influir en la forma como se analiza si se están utilizando los conocimientos de los integrantes del equipo.

Tabla cruzada

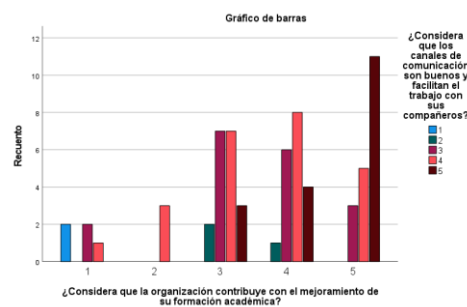
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?	1	2	0	2	1	0	5
	2	0	0	0	3	0	3
	3	0	2	7	7	3	19
	4	0	1	6	8	4	19
	5	0	0	3	5	11	19
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,542 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	31,590	16	,011
Asociación lineal por lineal	14,842	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (64.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: La gestión de los canales de comunicación afecta la manera como se percibe el interés que tiene la organización en el mejoramiento de la formación académica de sus integrantes.

Tabla cruzada

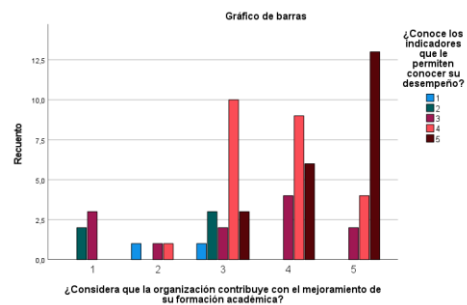
Recuento

	¿Conoce los indicadores que le permiten conocer su desempeño?					Total
	1	2	3	4	5	
¿Considera que la organización contribuye con el mejoramiento de su formación académica?	1	0	2	3	0	5
	2	1	0	1	1	3
	3	1	3	2	10	19
	4	0	0	4	9	19
	5	0	0	2	4	13
Total	2	5	12	24	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,761 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	41,326	16	<.001
Asociación lineal por lineal	21,544	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: El conocimiento de los indicadores de desempeño puede influir en la percepción que se tiene del interés de la organización respecto a la formación de los integrantes del equipo.

Remuneración / Roles y responsabilidades – Alta

Tabla cruzada

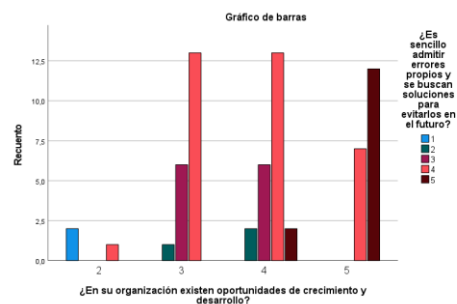
Recuento

	¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
	1	2	3	4	5	
¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?	2	2	0	0	1	3
	3	0	1	6	13	20
	4	0	2	6	13	23
	5	0	0	0	7	12
Total	2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,178 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	49,018	12	<.001
Asociación lineal por lineal	22,364	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 17 casillas (85.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: La capacidad que tienen las organizaciones de permitir a sus colaboradores equivocarse y aprender puede influir en la percepción que hay en temas de crecimiento y desarrollo.

Tabla cruzada

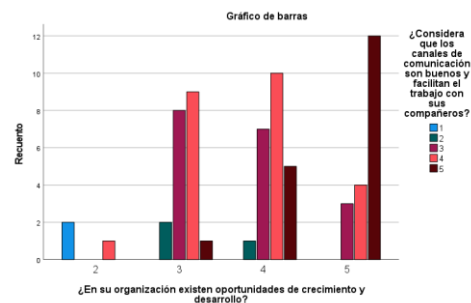
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?	2	2	0	0	1	0	3
	3	0	2	8	9	1	20
	4	0	1	7	10	5	23
	5	0	0	3	4	12	19
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,970 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	35,185	12	<.001
Asociación lineal por lineal	18,830	1	<.001
N de casos válidos	65		

a. 11 casillas (55.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Los canales de comunicación además de facilitar el trabajo del equipo puede influenciar la percepción que se tiene respecto a oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Tabla cruzada

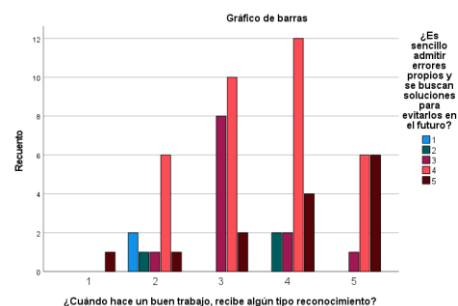
Recuento

		¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?	1	0	0	0	0	1	1
	2	2	1	1	6	1	11
	3	0	0	8	10	2	20
	4	0	2	2	12	4	20
	5	0	0	1	6	6	13
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,886 ^a	16	,019
Razón de verosimilitud	26,526	16	,047
Asociación lineal por lineal	6,088	1	,014
N de casos válidos	65		

a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Hay una relación entre los reconocimientos de un trabajo bien hecho como en la capacidad que tiene el equipo de asumir fallos en las organizaciones.

Tabla cruzada

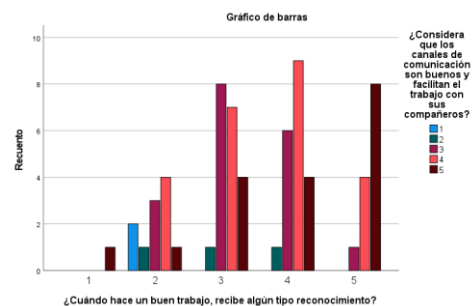
Recuento

		¿Considera que los canales de comunicación son buenos y facilitan el trabajo con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuándo hace un buen trabajo, recibe algún tipo reconocimiento?	1	0	0	0	0	1	1
	2	2	1	3	4	1	11
	3	0	1	8	7	4	20
	4	0	1	6	9	4	20
	5	0	0	1	4	8	13
Total		2	3	18	24	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,614 ^a	16	,077
Razón de verosimilitud	22,113	16	,140
Asociación lineal por lineal	8,291	1	,004
N de casos válidos	65		

a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.



Análisis: Se entiende que los canales de comunicación tienen más relación con la facilitación del trabajo, pero los espacios de reconocimiento deberían ser alternos para que se pueda diferenciar de una comunicación rutinaria.

2.4 Análisis de correlación con tablas cruzadas - Otros criterios.

A discreción del equipo se eligieron otros aspectos de las entrevistas para ser analizados a manera de tablas cruzadas de la correlación de Spearman, se pretende conseguir información adicional que complemente las conclusiones y nos permitan identificar otros aspectos que puedan ser relevantes con los que se pueda complementar la propuesta de metodología.

Integrantes del equipo de trabajo.

Tabla cruzada

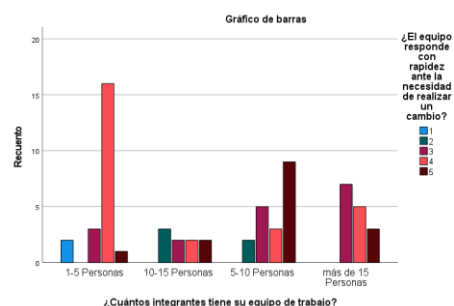
Recuento

		¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuántos integrantes tiene su equipo de trabajo?	1-5 Personas	2	0	3	16	1	22
	10-15 Personas	0	3	2	2	2	9
	5-10 Personas	0	2	5	3	9	19
	más de 15 Personas	0	0	7	5	3	15
Total		2	5	17	26	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,180 ^a	12	<.001
Razón de verosimilitud	36,060	12	<.001
N de casos válidos	65		

a. 15 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .28.



Análisis: El número de integrantes del equipo de trabajo es directamente proporcional a la rapidez de acción ante la necesidad de un cambio.

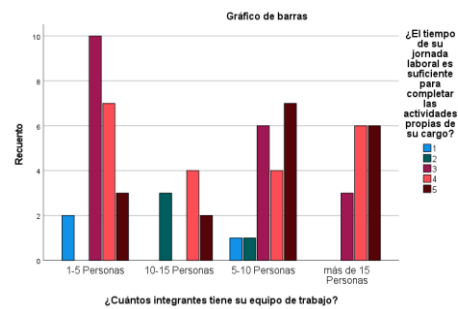
Tabla cruzada

Recuento		¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuántos integrantes tiene su equipo de trabajo?	1-5 Personas	2	0	10	7	3	22
	10-15 Personas	0	3	0	4	2	9
	5-10 Personas	1	1	6	4	7	19
	más de 15 Personas	0	0	3	6	6	15
Total		3	4	19	21	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,763 ^a	12	,016
Razón de verosimilitud	25,032	12	,015
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .42.



Análisis: La eficiencia para completar las actividades propias del cargo de cada integrante durante el espacio de su jornada laboral aumenta cuando el número de integrantes del equipo es menor.

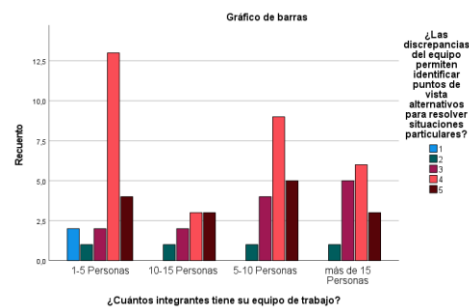
Tabla cruzada

Recuento		¿Las discrepancias del equipo permiten identificar puntos de vista alternativos para resolver situaciones particulares?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuántos integrantes tiene su equipo de trabajo?	1-5 Personas	2	1	2	13	4	22
	10-15 Personas	0	1	2	3	3	9
	5-10 Personas	0	1	4	9	5	19
	más de 15 Personas	0	1	5	6	3	15
Total		2	4	13	31	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,029 ^a	12	,700
Razón de verosimilitud	9,486	12	,661
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .28.



Análisis: El número de integrantes de los equipos de trabajo no tiene una relación directa con las diferencias que se puedan generar como parte de las actividades del día a día.

Tabla cruzada

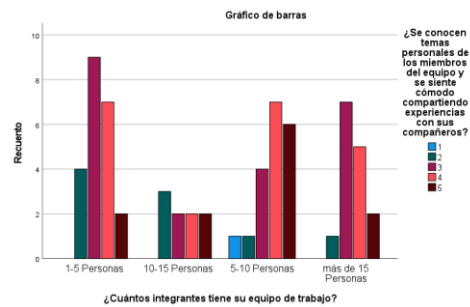
Recuento

		¿Se conocen temas personales de los miembros del equipo y se siente cómodo compartiendo experiencias con sus compañeros?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuántos integrantes tiene su equipo de trabajo?	1-5 Personas	0	4	9	7	2	22
	10-15 Personas	0	3	2	2	2	9
	5-10 Personas	1	1	4	7	6	19
	más de 15 Personas	0	1	7	5	2	15
Total		1	9	22	21	12	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,599 ^a	12	,399
Razón de verosimilitud	12,430	12	,412
N de casos válidos	65		

a. 15 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.



Análisis: El tener menos número de integrantes en el equipo de trabajo, permitirá que cada miembro del mismo se sienta más cómodo compartiendo experiencias personales con los otros integrantes.

Tabla cruzada

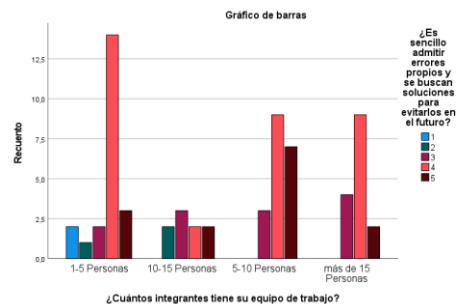
Recuento

		¿Es sencillo admitir errores propios y se buscan soluciones para evitarlos en el futuro?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuántos integrantes tiene su equipo de trabajo?	1-5 Personas	2	1	2	14	3	22
	10-15 Personas	0	2	3	2	2	9
	5-10 Personas	0	0	3	9	7	19
	más de 15 Personas	0	0	4	9	2	15
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,799 ^a	12	,071
Razón de verosimilitud	19,033	12	,088
N de casos válidos	65		

a. 17 casillas (85.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .28.



Análisis: Con un número de integrantes de equipo menor a 10, cada miembro del grupo de trabajo se sentirá más cómodo al expresar y admitir los errores propios y trabajar para solucionarlos.

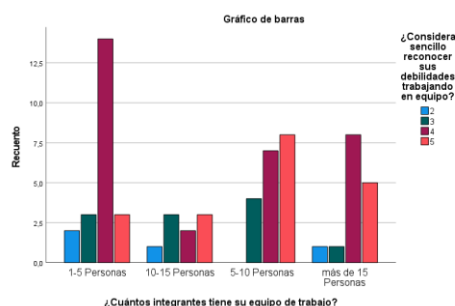
Tabla cruzada

Recuento		¿Considera sencillo reconocer sus debilidades trabajando en equipo?				Total
		2	3	4	5	
¿Cuántos integrantes tiene su equipo de trabajo?	1-5 Personas	2	3	14	3	22
	10-15 Personas	1	3	2	3	9
	5-10 Personas	0	4	7	8	19
	más de 15 Personas	1	1	8	5	15
Total		4	11	31	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,552 ^a	9	,308
Razón de verosimilitud	12,119	9	,207
N de casos válidos	65		

a. 11 casillas (68.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .55.



Análisis: Un número de integrantes del equipo de trabajo menor, puede ayudar a que cada miembro del mismo vea más sencillo el reconocer las debilidades de ellos trabajando en equipo.

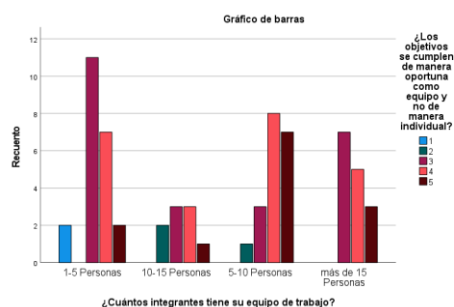
Tabla cruzada

Recuento		¿Los objetivos se cumplen de manera oportuna como equipo y no de manera individual?					Total
		1	2	3	4	5	
¿Cuántos integrantes tiene su equipo de trabajo?	1-5 Personas	2	0	11	7	2	22
	10-15 Personas	0	2	3	3	1	9
	5-10 Personas	0	1	3	8	7	19
	más de 15 Personas	0	0	7	5	3	15
Total		2	3	24	23	13	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,123 ^a	12	,065
Razón de verosimilitud	19,684	12	,073
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .28.



Análisis: El número de integrantes del equipo de trabajo puede influir positivamente en reconocer que el cumplimiento de los objetivos del proyecto, es un resultado que se logra como equipo y no individualmente.

Años de experiencia.

Tabla cruzada

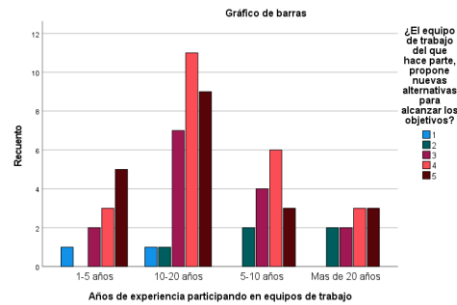
Recuento

		¿El equipo de trabajo del que hace parte, propone nuevas alternativas para alcanzar los objetivos?					Total
		1	2	3	4	5	
Años de experiencia participando en equipos de trabajo	1-5 años	1	0	2	3	5	11
	10-20 años	1	1	7	11	9	29
	5-10 años	0	2	4	6	3	15
	Mas de 20 años	0	2	2	3	3	10
Total		2	5	15	23	20	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,212 ^a	12	,768
Razón de verosimilitud	8,839	12	,717
N de casos válidos	65		

a. 16 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .31.



Análisis: La experiencia de los integrantes de un equipo de trabajo no tiene una influencia directa en que propongan alternativas para mejorar los resultados.

Tabla cruzada

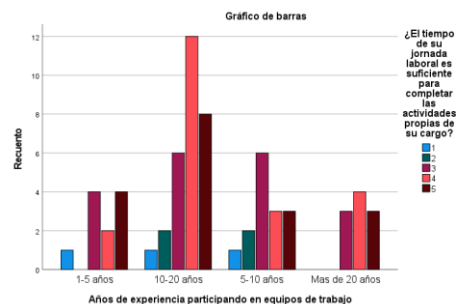
Recuento

		¿El tiempo de su jornada laboral es suficiente para completar las actividades propias de su cargo?					Total
		1	2	3	4	5	
Años de experiencia participando en equipos de trabajo	1-5 años	1	0	4	2	4	11
	10-20 años	1	2	6	12	8	29
	5-10 años	1	2	6	3	3	15
	Mas de 20 años	0	0	3	4	3	10
Total		3	4	19	21	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,191 ^a	12	,770
Razón de verosimilitud	9,693	12	,643
N de casos válidos	65		

a. 17 casillas (85.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .46.



Análisis: La experiencia laboral de los integrantes de un equipo no tiene influencia directa en los resultados sino se tiene una carga laboral equilibrada

Tabla cruzada

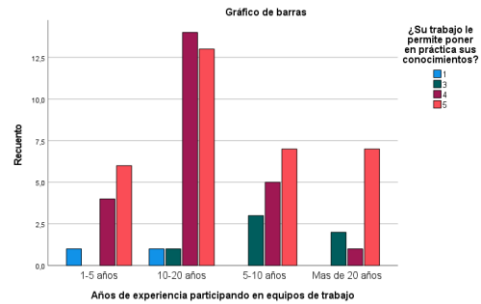
Recuento

		¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?				Total
		1	3	4	5	
Años de experiencia participando en equipos de trabajo	1-5 años	1	0	4	6	11
	10-20 años	1	1	14	13	29
	5-10 años	0	3	5	7	15
	Mas de 20 años	0	2	1	7	10
Total		2	6	24	33	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,322 ^a	9	,254
Razón de verosimilitud	12,848	9	,170
N de casos válidos	65		

a. 10 casillas (62.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .31.



Análisis: La experiencia de los integrantes del equipo no influye de manera directa en sus aportes a la organización ni en la aplicación de sus conocimientos a las actividades asignadas.

Tabla cruzada

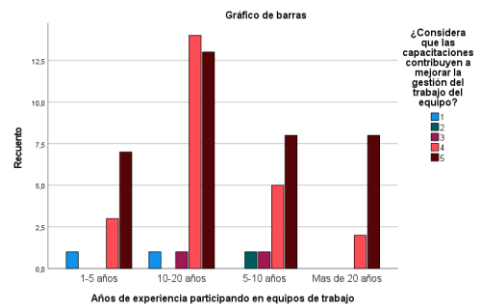
Recuento

		¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					Total
		1	2	3	4	5	
Años de experiencia participando en equipos de trabajo	1-5 años	1	0	0	3	7	11
	10-20 años	1	0	1	14	13	29
	5-10 años	0	1	1	5	8	15
	Mas de 20 años	0	0	0	2	8	10
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,638 ^a	12	,560
Razón de verosimilitud	11,041	12	,525
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .15.



Análisis: Un plan de capacitaciones no influye de manera directa en la experiencia que tengan los integrantes del equipo, ya que esta se puede adquirir por vivencias propias sin requerir formación adicional.

Tabla cruzada

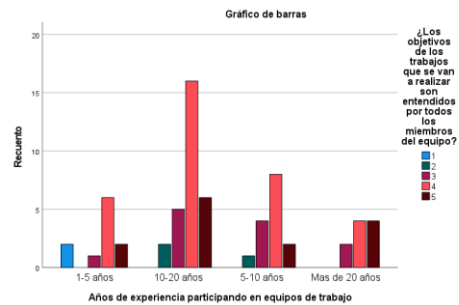
Recuento

		¿Los objetivos de los trabajos que se van a realizar son entendidos por todos los miembros del equipo?					Total
		1	2	3	4	5	
Años de experiencia participando en equipos de trabajo	1-5 años	2	0	1	6	2	11
	10-20 años	0	2	5	16	6	29
	5-10 años	0	1	4	8	2	15
	Mas de 20 años	0	0	2	4	4	10
Total		2	3	12	34	14	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,825 ^a	12	,251
Razón de verosimilitud	12,857	12	,380
N de casos válidos	65		

a. 14 casillas (70.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .31.



Análisis: La experiencia que tengan los integrantes de un equipo no influye de manera directa en que comprendan los objetivos a donde se quiere llegar.

Tabla cruzada

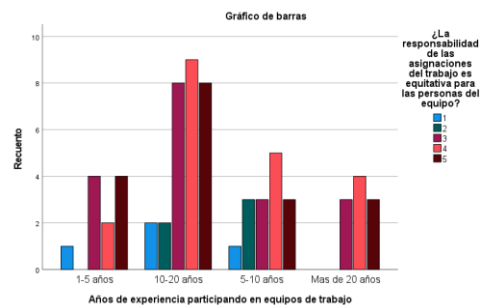
Recuento

		¿La responsabilidad de las asignaciones del trabajo es equitativa para las personas del equipo?					Total
		1	2	3	4	5	
Años de experiencia participando en equipos de trabajo	1-5 años	1	0	4	2	4	11
	10-20 años	2	2	8	9	8	29
	5-10 años	1	3	3	5	3	15
	Mas de 20 años	0	0	3	4	3	10
Total		4	5	18	20	18	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,548 ^a	12	,819
Razón de verosimilitud	8,933	12	,709
N de casos válidos	65		

a. 17 casillas (85.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .62.



Análisis: La experiencia de los integrantes de equipo no tiene influencia directa en la asignación equitativa de las labores a desarrollar por el equipo de trabajo.

Nivel de escolaridad.

Tabla cruzada

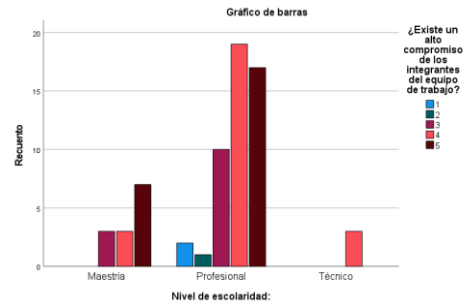
Recuento

		¿Existe un alto compromiso de los integrantes del equipo de trabajo?					Total
		1	2	3	4	5	
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	0	3	3	7	13
	Profesional	2	1	10	19	17	49
	Técnico	0	0	0	3	0	3
Total		2	1	13	25	24	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,582 ^a	8	,475
Razón de verosimilitud	9,100	8	,334
N de casos válidos	65		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: Se considera que el nivel de escolaridad no tiene relación con el compromiso y se trata más de una conducta personal incentivada por otro tipo de aspectos.

Tabla cruzada

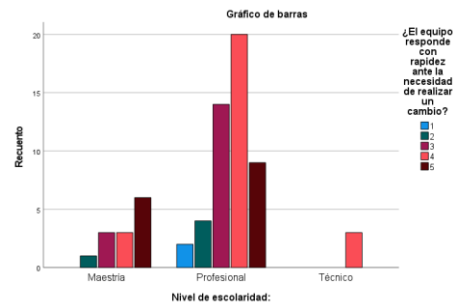
Recuento

		¿El equipo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?					Total
		1	2	3	4	5	
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	1	3	3	6	13
	Profesional	2	4	14	20	9	49
	Técnico	0	0	0	3	0	3
Total		2	5	17	26	15	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,641 ^a	8	,291
Razón de verosimilitud	10,545	8	,229
N de casos válidos	65		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: El nivel de escolaridad no determina una conducta específica relacionada con la gestión del cambio.

Tabla cruzada

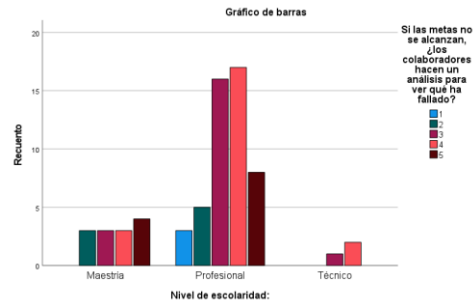
Recuento

		Si las metas no se alcanzan, ¿los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado?					Total
		1	2	3	4	5	
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	3	3	3	4	13
	Profesional	3	5	16	17	8	49
	Técnico	0	0	1	2	0	3
Total		3	8	20	22	12	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,215 ^a	8	,623
Razón de verosimilitud	7,303	8	,504
N de casos válidos	65		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.



Análisis: Temas de retrospectiva y análisis de fallos no están ligados a la formación que puedan tener los integrantes del equipo.

Tabla cruzada

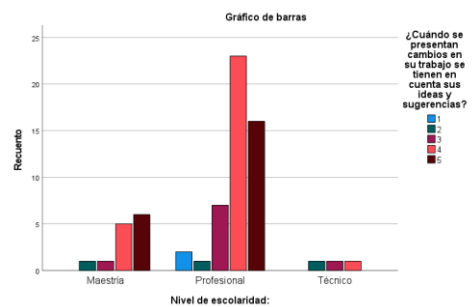
Recuento

		¿Cuándo se presentan cambios en su trabajo se tienen en cuenta sus ideas y sugerencias?					Total
		1	2	3	4	5	
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	1	1	5	6	13
	Profesional	2	1	7	23	16	49
	Técnico	0	1	1	1	0	3
Total		2	3	9	29	22	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,042 ^a	8	,262
Razón de verosimilitud	8,335	8	,401
N de casos válidos	65		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Los temas de aceptación de cambios en el trabajo y la percepción de aceptación de ideas y sugerencias no tienen relación con los niveles de escolaridad.

Tabla cruzada

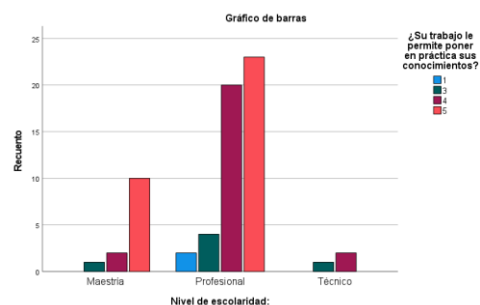
Recuento

		¿Su trabajo le permite poner en práctica sus conocimientos?				Total
		1	3	4	5	
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	1	2	10	13
	Profesional	2	4	20	23	49
	Técnico	0	1	2	0	3
Total		2	6	24	33	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,604 ^a	6	,197
Razón de verosimilitud	9,924	6	,128
N de casos válidos	65		

a. 9 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.



Análisis: Se considera que la percepción de aprovechamiento de los conocimientos hace parte más de un tema personal que es independiente del nivel de escolaridad.

Tabla cruzada

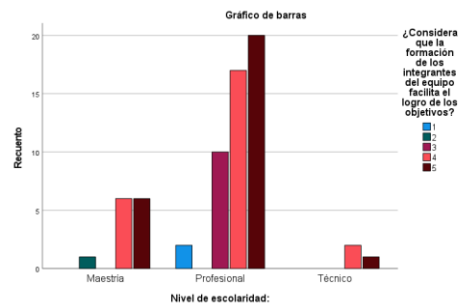
Recuento

		¿Considera que la formación de los integrantes del equipo facilita el logro de los objetivos?					
		1	2	3	4	5	Total
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	1	0	6	6	13
	Profesional	2	0	10	17	20	49
	Técnico	0	0	0	2	1	3
Total		2	1	10	25	27	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,041 ^a	8	,339
Razón de verosimilitud	11,006	8	,201
N de casos válidos	65		

a. 10 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: No se detectó una relación directa entre los niveles de escolaridad con la facilidad que esto puede generar en el logro de objetivos.

Tabla cruzada

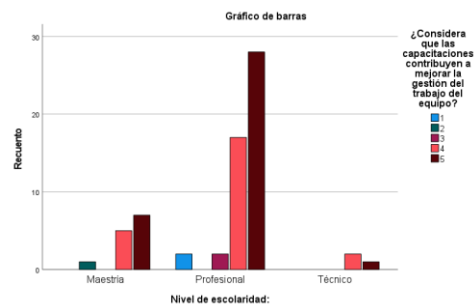
Recuento

		¿Considera que las capacitaciones contribuyen a mejorar la gestión del trabajo del equipo?					
		1	2	3	4	5	Total
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	1	0	5	7	13
	Profesional	2	0	2	17	28	49
	Técnico	0	0	0	2	1	3
Total		2	1	2	24	36	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,396 ^a	8	,603
Razón de verosimilitud	6,474	8	,594
N de casos válidos	65		

a. 12 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.



Análisis: La percepción del impacto de las capacitaciones y los niveles de escolaridad no arroja un patrón con el que se pueda determinar si se tiene una influencia en el logro de los objetivos.

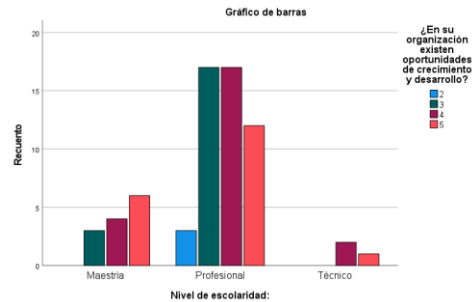
Tabla cruzada

Recuento		¿En su organización existen oportunidades de crecimiento y desarrollo?				Total
		2	3	4	5	
Nivel de escolaridad:	Maestría	0	3	4	6	13
	Profesional	3	17	17	12	49
	Técnico	0	0	2	1	3
Total		3	20	23	19	65

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,980 ^a	6	,546
Razón de verosimilitud	6,293	6	,391
N de casos válidos	65		

a. 9 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .14.



Análisis: La percepción de oportunidades de crecimiento y desarrollo es independiente de los niveles de formación de los encuestados.

3. Análisis cualitativo.

El análisis cualitativo, se realizó a partir de la entrevista que se obtuvo con la experta Osmany Martínez quien trabaja en área de Cloud and Technology de Techedge Colombia, en el área encargada de configuración, administración y temas de seguridad e infraestructura de sistemas de información, Osmany es experta en gestión de equipos de alto desempeño y actualmente tiene 12 personas a cargo. La entrevista se realizó por la plataforma Teams tuvo una duración de una hora, allí se plantearon de manera abierta las preguntas del instrumento donde se evaluaron las variables descritas, la entrevista se desarrolló en varias fases, la primera corresponde la preparación, revisión y transcripción de los datos de manera descriptiva, se transcribió la entrevista para de esta manera y la segunda fase se enfatizó en organizar los datos según criterios de tipo temático, y finalmente se realizó la generación conclusiones.

A continuación se registra la entrevista realizada como insumo para la investigación.

1. ¿En su opinión que es un equipo de alto desempeño?

Rta. Desde mi punto de vista un equipo de alto desempeño está conformado por personas que tienen un fin común, que cuentan con unas habilidades entendiendo que no todos tienen las mismas pero cada uno aporta estas capacidades de manera que con un trabajo conjunto se logran los objetivos que normalmente están enmarcados en un tiempo y presupuesto que es el escenario más común en el ámbito en el que trabajamos, se debe considerar que se trabaja contra reloj porque hay un cronograma establecido y en muchas ocasiones es necesario enfrentarse a retos fuera de su expertiz o dominio completo por lo que se requiere de toda la actitud para enfrentar estas situaciones y poder resolverlas.

2. ¿Cuáles son las características que considera debe tener un equipo de alto desempeño?

Rta. Un equipo de alto desempeño debe estar conformado por personas con habilidades diferentes, cada uno tiene que tener capacidades y conocimientos con los que pueda aportar, no es recomendable que personas con perfiles iguales hagan parte del mismo equipo porque esto puede generar conflictos de autoridad o liderazgo por lo que es importante contar con destrezas técnicas, de comunicación, gestión con el cliente; si debe existir un aspecto en común que es el compromiso por hacer las actividades que tienen a cargo de manera responsable y apoyándose como equipo.

3. *En tu experiencia, ¿Qué tan frecuente o común es encontrar equipos de alto desempeño?*

Rta. Desde la experiencia actual con en el cargo que desempeño en la compañía, no es fácil encontrar equipos con estas características todo el tiempo, pero creo que es algo que se puede trabajar, algo que me ha funcionado es empezar con un par de personas que tienen el perfil y se evidencia que hay compromiso, cuentan con habilidades de trabajo en equipo, manejan un nivel de respeto adecuado con sus compañeros y con eso uno trata de generar esa confianza al resto de personas para que a partir de ese ejemplo se conviertan también en profesionales o personas de alto rendimiento, no es común, no es fácil, pero se puede ir trabajando, lo importante es contar con un número de personas que se pueda utilizar como referentes y sobre todo generar una confianza colectiva, permitir que se puedan expresar, aprender a conocerlos, ver que los motiva, como se sienten cómodos y tratar en la medida de lo posible, hacerlos sentir bien para que se vayan adicionando al equipo de alto rendimiento con lo que se espera un grupo de personas con capacidades diferentes entendiendo que unas van a un ritmo diferente que otras pero que al final con la suma de todos se lograrán los objetivos.

4. *¿El desempeño del equipo puede variar en función del número de personas que lo componen?*

Rta. Eso está muy relacionado con el tipo de actividad que se va a desarrollar, hay casos donde con 2 personas se logran objetivos de alto impacto, pero hay otros donde eso varía, eso depende del tipo de reto al que se vayan a enfrentar y la idea siempre es que la cantidad de personas puedan trabajar como equipo, que haya un apoyo, confianza y así seguramente se va a lograr el resultado esperado a pesar de que el rendimiento general del equipo tiene en su interior ritmos de trabajo diferentes.

5. *¿Cuáles son las características que consideras deben tener las personas que conforman un equipo de alto desempeño?*

Rta. Responsabilidad, compromiso, sobre todo que cuando uno hable con ellos se sienta que efectivamente tienen los objetivos y las metas claras en función de los trabajos que deben realizar, deben tener algo de liderazgo, cada uno puede tener un tipo de liderazgo en diferentes temas pero deben participar, no es bueno cuando una sola persona siempre es la que asume el liderazgo, siempre es la que toma las decisiones y los demás solo ejecutan sino que todos deben participar y de hecho así lo hacen, a veces hasta se generan debates y siempre se llega a la mejor solución sin importar quien la proponga, lo importante es que se dé la conversación y todos se pongan de acuerdo para llegar a un consenso y enfocar las tareas, deben entender la metodología de trabajo, es importante que todas las personas que hagan parte del grupo entiendan muy bien cuál es su función, cual es el esquema de trabajo y cuál es su aporte para que con esto claro las cosas fluyan; deben tener buena comunicación por lo menos al interior del equipo porque como lo decía antes, hay personas que tienen más habilidad para comunicar por ejemplo con los clientes, exponer en público, exponer y explicar una idea, pero como equipo

en general para que se puedan completar las tareas conjuntas, se debe tener una buena *comunicación entre compañeros enmarcada en el respeto, la confianza y ser muy participativos.*

6. *¿Consideras que la formación o la experiencia laboral de la persona tiene una influencia en su desempeño?*

Rta. Considero que es más un tema de actitud, siempre debe haber algún conocimiento base, lo digo desde nuestro caso que somos una empresa de tecnología que ofrece servicios muy especializados a otras organizaciones entonces, si se requiere una formación inicial, normalmente son ingenieros de sistemas o carreras afines, actualmente mi equipo cuenta con ingenieros de sistemas, ingenieros electrónicos, ingenieros mecánicos que aunque tienen bases similares, al final deben tener un mismo conocimiento que no necesariamente lo desarrollaron en sus carreras, deben tener la habilidad y capacidad para poder leer la información de determinado producto y seguir unas instrucciones entendiendo que no solo se trata de ejecutar una serie de pasos sino que se debe adaptar esto a un contexto general que nosotros manejamos y poder hacer las tareas con cierto juicio que permita saber si se están haciendo bien o mal, entonces, aunque en nuestro caso se necesita una formación base no necesariamente deben tener la misma o contar con un perfil específico.

7. *¿Consideras que la cultura organizacional influye en la gestión de equipos de alto desempeño?, ¿Cómo?*

Rta. Sí, yo creo que influye y mucho porque para que estas personas de alto desempeño puedan dar todo que es lo que uno espera de ellos en sus tareas o en sus proyectos dado que en nuestro caso es la forma más común, debe haber cierto marco que desde la organización les permita tener cierta tranquilidad y ciertas comodidades y libertades, por ejemplo, las personas de mi equipo muchas veces tienen que trabajar en la noche o los fines de semana; cuando hay un tema nuevo y necesitan aprenderlo tienen que poner tiempo extra de su parte para poder prepararse y poder sacar estas actividades adelante dentro de un cronograma con tiempo limitado, entonces, también es bueno que esa cultura organizacional les permita a ellos sentir que tienen la libertad de que si acabaron su tarea y mañana tienen que, no sé, tomarse medio día para atender un tema personal, lo puedan hacer; que no sientan por ejemplo en nuestro caso que son personas que tienen que trabajar de 8 a 6 de lunes a viernes, sino que de alguna manera pueden manejar su tiempo.

Esta cultura les debe permitir también expresarse y ser escuchados, que si tienen una idea que nos va a permitir mejorar, no importa que estén en el grupo de alto desempeño y que no hagan parte del grupo que toma las decisiones, deben sentir que si ellos opinan, son escuchados, que su idea va a ser atendida y si es buena será tenida en cuenta, entonces, hay muchos aspectos de la cultura organizacional que hacen que las personas se sientan más a gusto y que puedan dar esa milla extra y mostrar ese compromiso cuando se requiere, tampoco quiero decir con eso que las personas de alto desempeño siempre tengan que estar trabajando en jornada extendida, no, no es así pero que cuando se requiera, estén tan cómodos con su cultura organizacional y se identifiquen con las normas de la compañía, con las decisiones que toma y con el entorno en sí, que lo hagan de manera natural y no se genera ningún rechazo ni ningún problema y lo hacen con gusto además.

8. *¿En su opinión cual y como es el rol de liderazgo en un equipo de alto desempeño?*

Primero y quiero enfatizar, la persona que tome en su momento ese liderazgo debe tener los objetivos y las metas súper claras, esto debe ser compartido por todo el equipo, todas las

personas deben saber por qué hacemos las cosas, por qué se debe desarrollar una cosa u otra, por qué se quiere ser fuerte en algo, por qué tenemos que prepararnos más en esto o aquello, deben compartir y tener el conocimiento de hacia dónde vamos y a partir de ahí empieza un liderazgo individual de las personas en los equipos en un esquema de participación y escucha a los demás, no solamente se trata de una persona que habla y toma las decisiones sin tener en cuenta las opiniones de otros, entonces, tiene que gestionarse una figura de liderazgo participativo, obviamente tener en cuenta las opiniones de todos independiente de la decisión y llegar a consensos, es importante tener una metodología de trabajo y buena comunicación.

9. *¿Qué se necesita tener en cuenta para lograr sinergia en el equipo y lograr los resultados esperados?*

Rta. Yo creo que hay que conocer al equipo, hay que saber que los motiva, saber en qué se sienten más cómodos, identificar en que aspectos son más fuertes y en la medida de lo posible tratar de que las tareas que están desempeñando resalten esas destrezas con las que cuentan, no siempre se logra, a veces las personas deben realizar tareas que no son de su total agrado o con las que no son tan rápidos o eficientes pero de alguna manera hay que darles la oportunidad a esas curvas de aprendizaje entonces, lo importante es siempre saber que los motiva y que les gusta y tratar de orientar el trabajo hacia esos objetivos o características de cada persona.

10. *¿Consideras que los niveles de cercanía, amistad, empatía tienen una relación directa con los equipos de alto desempeño?*

Rta. Yo creo que es necesario o por lo menos si no hay esa cercanía se debe gestionar, en el caso de mi equipo creo que soy muy afortunadamente porque en este momento en el área somos 12 personas y la relación en general incluso fuera de lo laboral es muy buena, creo que cuento con suerte en ese aspecto porque eso mejora la comunicación entre ellos, hace que se puedan dar opiniones sin ningún tipo de prejuicio, cada uno conoce las fortalezas del otro entonces saben con quién apoyarse, a quien preguntarle qué, entonces eso facilita mucho las cosas, sé que no siempre es así, no necesariamente todos los de un equipo se llevan bien, se conocen, saben que les gusta o que hacen fuera de su tiempo laboral pero hay en ese caso, se debe lograr que por lo menos la relación laboral sea respetuosa y que se establezcan algunas reglas que todo el equipo debe cumplir para que se pueda avanzar dentro de lo laboral.

11. *Considerando temas de comunicación, ¿Cómo es el tratamiento de las diferencias de opiniones y conflictos con el equipo?*

Rta. Eso pasa mucho, yo creo que en general las personas del equipo han aprendido a escucharse, lo importante es que siempre haya mucho respeto porque se pueden presentar diferencias, de hecho, las hay y esto enriquece el trabajo, es necesario que existan, no siempre se debe seguir la primera opinión que surja ni se debe ejecutar la tarea porque alguien lo dice, no, es necesario que se genere el debate con el que se pueda llegar a un consenso.

12. *Hablando de la carga laboral, ¿Tú crees que eso influye en el desempeño de los equipos de trabajo?*

Rta. Si, en algunos grupos hay personas que sobresalen más que otras y normalmente terminan sobre cargadas entonces eso no es bueno, todas las personas deben tener responsabilidades y uno trata de buscar que todos estén en la misma medida aportando al objetivo final, entonces hay que buscar esa manera de balancearlo, no solo las personas más expertas deben asumir cargas, los demás también pueden asumir retos, seguramente estos desafíos no podrán ser

asumidos por todos pero se deben ir gestionando estas curvas o se les va asignando trabajo en la medida que se vea pueden resolver y tratar de equilibrar con el apoyo de otras personas las primeras veces, ya de ahí en adelante lo que se espera de ellos es que a partir de esa experiencia, puedan aportar en la misma proporción que los demás, entonces siempre hay que buscar un balance para que no haya sobre cargas.

13. *Relacionado con temas de conocimiento y formación de los equipos, entendiendo que hay escenarios donde las personas por iniciativa propia toman la decisión de involucrarse en algo en lo que van a tener que trabajar, pero también hay escenarios donde la organización provee eso, ¿Cómo manejas este aspecto?*

Rta. Nosotros tenemos al interior un plan de entrenamiento, entonces, por ejemplo, desde hace un tiempo nuestra compañía está muy orientada a temas en la nube y sobre eso lo que hacemos es definir un plan de formación, buscamos un proveedor que nos pueda proporcionar ese material, en este caso contamos con una ventaja que no todas las compañías tienen y es que logramos con nuestros aliados, que nos faciliten todo su material de entrenamiento y con esto se arma un plan y se deja el material para acceso de todos, establecemos un cronograma de entrenamiento, vamos haciendo seguimiento y cuando las personas logran cierto nivel sobre todo después de que se han logrado ejecutar actividades o proyectos que no solo permiten poner en práctica esa parte teórica que se ha logrado como consecuencia de los planes de entrenamiento, sino que nos da la experiencia para tener la propiedad para hablar de esos temas, entonces, cuando ya hay personas con esos nuevos perfiles organizamos planes de mentoring donde los más nuevos empiezan a prepararse en esos temas y se organizan reuniones periódicas con el mentor quien se encarga de la evaluación del avance de cada uno; lo importante es que cada persona del equipo sea experta internamente en un tema y que los demás puedan consultarle a esa persona y así mismo ir desarrollando este tipo de capacidades, esto es más o menos la manera como lo manejamos, lógicamente que nuestra empresa cuenta con estos recursos de contar con partners que cuentan con maravillosos planes de entrenamiento gratuito que nos lo pueden compartir o dentro la misma compañía proporcionan de pronto acceso a otro tipo de plataformas de entrenamiento; normalmente no manejamos cursos formales sino que las personas tienen el tiempo para preparar el tema, para estudiarlo, internamente se hace el mentoring para evaluar cómo van, nos reunimos para revisar cómo les fue en cada uno de los temas y en la medida que salgan actividades o proyectos de este tipo, se aprovecha para que puedan hacer las respectivas prácticas y cuando son nuevos en un tema, tras bambalinas siempre van a tener un tutor al cual preguntarle, independiente de que la responsabilidad sea de las personas como tal, detrás tienen un equipo o un consultor asignado al que le pueden hacer cualquier tipo de preguntas mientras que logran esa curva de aprendizaje y pueden subir su nivel.

14. *¿Cómo se pueden gestionar las recompensas e incentivos para mejorar el desempeño de un equipo de trabajo?, ¿Qué tipo de incentivos generan más impacto en los equipos de alto desempeño?*

Rta. Uno quisiera tener acceso a muchos incentivos porque uno considera que su equipo lo merece, pero hay un poco de limitantes porque, por ejemplo, yo no tengo como tomar decisiones de incentivos económicos o de otro tipo y lo que manejo principalmente es compensación con tiempo y con otras cosas que no me cuestan, como tener un detalle con el equipo, hacer reuniones de equipo donde se resalten las fortalezas y las cosas buenas que hizo una persona en determinado proyecto, felicitarlos cuando por ejemplo logran pasar algún examen de certificación, sé que no son incentivos económicos pero de alguna manera a ellos les

gusta que se den este tipo de reconocimientos cuando hacen las cosas bien o cuando logran alguno de los objetivos que se proponen a principio de año por ejemplo y algo más material es con tiempo dado que conozco cuando alguien ya terminó proyecto y quien tuvo que hacer esfuerzos extra, entonces cuando se tienen cargas bajas y es posible puedo indicar, tómate el viernes y el lunes y con eso descansas sin afectar tus vacaciones y se maneja como un compensatorio por los esfuerzos de A, B, C y D. Es lo que por mi parte tengo dentro del alcance y puedo ofrecer, existen otros temas más emocionales, de reconocimiento de felicitación aprovechar las reuniones para que el resto del equipo conozca las fortalezas que están desarrollado los miembros del equipo y con esto permitir que las puedan compartir con los demás.

15. *¿Cómo es el manejo de retroalimentación con el equipo?, se entiende que existe una retroalimentación cuando todo sale bien que es fácil de manejar, pero cuando se tocan temas más desafiantes más orientados al conflicto ¿Cómo consideras que esto puede impactar en los equipos de alto desempeño?*

Rta. Es de cuidado, a todos nos gusta resaltar lo bueno, pero cuando hay algo malo se puede hacer sentir mal a las personas, entonces, cuando hay cosas por mejorar lo primero que se hace es hablar directamente con la persona, no en una reunión con el equipo sino con la persona, preguntar qué pasó, entender las causas, establecer compromisos para mejorar si es que sucedió algo que pudimos haber controlado y hacerle seguimiento a esos compromisos, es decir, si en este proyecto esta persona llegó tarde todos los días y eso generó atrasos, se hace una reunión con la persona para definir compromisos y se revisa para que el tema no se vuelva a presentar, hay personas que vuelven a recaer en la misma situación, ya en esos casos se toman otro tipo de medidas como hacer reuniones con la persona y talento humano no con el ánimo de enfatizar en lo que se está haciendo mal sino en escuchar los motivos, entender las causas y tratar de que la persona entienda que este comportamiento no es algo que espere el equipo o la compañía con el ánimo de entender pero también exigir para que se logren los objetivos; después de que se han revisado los aspectos por mejorar con la persona normalmente cuando se hacen proyectos nuevos o diferentes en los que todo el equipo necesita enterarse, se hace una reunión interna de área en la que se habla del trabajo realizado, las dificultades que tuvieron, por qué se generaron, lecciones aprendidas y pues todo el equipo tiene la oportunidad de preguntar a la persona o los responsables de la ejecución sobre detalles que llevaron a este tipo de situaciones independiente de que sean malas o buenas, entonces se trata de manejar de esta forma, no se trata de ocultar la información cuando hay problemas pero si de darle manejo para que las personas no se sientan atacadas y se pongan con una actitud defensiva, eso funciona hasta cierto punto, ya cuando uno ve que no hay nada que hacer, si hay que tomar otro tipo de medidas, normalmente llamados de atención o cosas así pero siempre tratando al máximo de no llegar a ese punto.

16. *¿Qué recomendaciones podrías dar a las Pymes, teniendo en cuenta sus restricciones, para gestionar equipos de alto desempeño y mejorar sus resultados de negocio?*

Rta. Son muy importantes temas de formación, entendiendo las necesidades que puede tener cada persona, a lo mejor se pueden identificar diferentes alternativas en internet por ejemplo que sean afines o que tengan cosas en común y que puedan utilizar, entonces, siempre mantenerse en una preparación constante aprovechando el material que tengan a disposición porque muchas veces no es fácil invertir en estas formaciones; al interior del equipo trabajar con cada integrante, entender sus fortalezas y enfocar el trabajo aprovechando esto de manera que siempre haya algo bueno para resaltar de cada individuo y con esto incrementar la

motivación, darle espacio a los líderes para que impulsen al resto del equipo y generar ese reconocimiento para que los demás se puedan motivar y poder identificar aquellas personas que definitivamente si quieren hacer parte del equipo y quieren seguir el ejemplo, también aquellas que definitivamente no, porque esto también se puede presentar, no necesariamente todos en el equipo van a ser de alto rendimiento hay algunas personas que no, igual serán útiles en otro tipo de actividades donde harán bien su trabajo pero uno debe entender que ahí hay ciertas debilidades, entonces, es empezar por ahí, tratar de resaltar las fortalezas y tratar que las personas hagan ese tipo de actividades en las que se sientan cómodas y que siempre quieran aprender más, eso es importante, identificar esas necesidades o disposición para siempre aprender, proponer, participar y aprovechar esto para incrementar la motivación.

17. *¿Conoce alguna metodología o técnica para mejorar el desempeño de los equipos de trabajo?*

Rta. Por lo menos trato de hacer periódicamente reuniones con las personas, siempre, porque el trabajo de nosotros se presta para que una persona empiece un proyecto y yo no lo vuelvo a ver hasta dentro de 3 meses, entonces no, la idea es media horita, que uno pueda sacar con ellos con el pretexto de poder hacer algún seguimiento de los temas adicionales a sus obligaciones dentro del proyecto, para poder conversar con ellos, saber cómo están, como va su desarrollo y desempeño en el proyecto, si esto les ha servido para fortalecer lo que esperábamos, porque eso es importante, ¿no?, cuando una persona va a un proyecto, uno dice, yo espero que en este proyecto pongas en práctica lo que has estudiado de esto, lo que has visto de lo otro, que por favor no se vuelva a repetir lo que ya sucedió, entonces, como tratar de estarles haciendo ese seguimiento para que se mantengan motivados y puedan ejecutar sus actividades, igual si tienen algún problema, poderlos ayudar también para que se solucione y puedan avanzar.

[Video de la entrevista](#)