



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y**  
**MARKETING**



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL**  
**DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN**  
**EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. HAYDEE CCAMA MAMANI**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y**

**MARKETING**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN**

**EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. HAYDEE CCAMA MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

  
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO**

  
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO**

  
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

**ASESOR**

  
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0732-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 04 de julio de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-7225 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023** presentado por el(la) Bachiller: **HAYDEE CCAMA MAMANI**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **HAYDEE CCAMA MAMANI**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY R. ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 09 de julio de 2024**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)

**RESOLUCIÓN N.º 0227-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 15 de abril de 2024

**VISTOS:** El Expediente N° 2024-CU-01568, presentado por el(la) egresado(a): **HAYDEE CCAMA MAMANI**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023**.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: HAYDEE CCAMA MAMANI**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO
- \* 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY R. ACERO APAZA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Juradas (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N.º 1432-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 20 de diciembre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 124-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 13 de diciembre de 2023, presentado por: **HAYDEE CCAMA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Marketing.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **HAYDEE CCAMA MAMANI**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **HAYDEE CCAMA MAMANI** Titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, correspondiente a la línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **HAYDEE CCAMA MAMANI**, Titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, conteniendo los siguientes datos:



**RESOLUCIÓN N.º 1432-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 20 de diciembre de 2023

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Determinar la relación de la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b>	
1. Analizar la relación entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local el Collao. 2023	
2. Determinar la relación entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local el Collao. 2023	
3. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local el Collao. 2023	
4. Analizar relación entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local el Collao. 2023	
<b>SEDE DE EJECUCION:</b>	ILAVE
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: agosto 2023 FECHA FIN: noviembre 2023
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/2,565.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.**

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benito*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://publications.iadb.org">publications.iadb.org</a> Fuente de Internet	1%



## CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023

### Datos de autor

Nombres y apellidos	HAYDEE CCAMA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76361719
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-2422-252X">https://orcid.org/0009-0000-2422-252X</a>

### Datos de asesor

Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>

### Datos del jurado

#### Presidente del jurado

Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816

#### Miembro del jurado 1

Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995

#### Miembro del jurado 2

Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434

<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Organización Y Dirección De Empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO País: Perú Departamento: Puno Provincia: El Collao Distrito: Ilave <b>Latitud:</b> 16°05'09.5" S <b>Longitud:</b> 69°38'16.8 " W <a href="https://maps.app.goo.gl/i9uHE7ictFs9vn1N7">https://maps.app.goo.gl/i9uHE7ictFs9vn1N7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2023 - Noviembre 2023
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Negocios, Administración</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p> <p><b>Ciencias Políticas</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</a></p> <p><b>Administración Pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pinto*  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo HAYDEE CCAMA MAMANI identificado con DNI Nro. 76361719 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**  
 **Programa de Segunda Especialidad,**  
 **Programa de Maestría o Doctorado**

### ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023**

Asesorado por: Dr. Leopoldo W. Condori Cari

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 24 de JULIO del 2024



-----  
FIRMA ASESOR



-----  
FIRMA TESISTA



Huella



## DEDICATORIA

A las generaciones actuales y futuros, ustedes son la esperanza de cambio positivo.

“El verdadero triunfo no radica en evitar caer, sino en tener la fuerza para levantarse cada vez que sea necesario”.

*Mario Benedetti*



## AGRADECIMIENTO

Gracias a la vida por las lecciones de crecimiento personal y por la capacidad de adaptarme a los cambios, desafíos con la fuerza y voluntad.

*Haydee Ccama Mamani*



### ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

#### CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema .....	13
1.2. Delimitación de la investigación .....	15
1.2.1. Delimitación espacial .....	15
1.2.2. Delimitación social.....	15
1.2.3. Delimitación temporal .....	15
1.3. Formulación del problema .....	15
1.3.1. Problema General.....	15
1.3.2. Problemas Específicos .....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Justificación teórica .....	16
1.4.2. Justificación práctica.....	16
1.4.3. Justificación metodológica .....	16
1.4.4. Justificación social .....	17

#### CAPÍTULO II OBJETIVOS

2.1. Objetivo general .....	18
2.2. Objetivos específicos .....	18

#### CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación .....	19
3.1.1. Antecedentes Internacionales .....	19
3.1.2. Antecedentes Nacionales .....	20
3.1.3. Antecedentes Locales .....	22
3.2. Bases teóricas.....	24
3.2.1. Cultura organizacional .....	24
3.2.2. Productividad laboral.....	66
3.3. Marco conceptual.....	133



3.3.1.	Comunicación .....	133
3.3.2.	Cooperar .....	134
3.3.3.	Compromiso .....	134
3.3.4.	Conocimiento .....	134
3.3.5.	Habilidades .....	135
3.3.6.	Institución .....	135
3.3.7.	Lealtad .....	135
3.3.8.	Motivación.....	135
3.3.9.	Recursos .....	136
3.3.10.	Responsabilidad .....	136

### CAPÍTULO IV HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general .....	137
4.2.	Hipótesis específicas.....	137
4.3.	Variables.....	137
4.4.	Operacionalización de variables .....	138

### CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación.....	139
5.2.	Método(s) aplicados a la investigación.....	139
5.3.	Tipo de investigación.....	139
5.4.	Nivel de investigación.....	140
5.5.	Diseño de investigación.....	140
5.6.	Población y muestra .....	140
5.6.1.	Población .....	140
5.6.2.	Muestra .....	140
5.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	141
5.7.1.	Técnica.....	141
5.7.2.	Instrumento.....	141
5.8.	Confiabilidad y validez .....	141
5.8.1.	Confiabilidad.....	141
5.8.2.	Validez .....	141
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos .....	142
5.10.	Contrastación de hipótesis .....	142
5.10.1.	Prueba de hipótesis general .....	142
5.10.2.	Prueba de hipótesis específica 1 .....	144
5.10.3.	Prueba de hipótesis específica 2 .....	145
5.10.4.	Prueba de hipótesis específica 3 .....	147



5.10.5. Prueba de hipótesis específica 4 ..... 148

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados ..... 150

6.1.1. Análisis de resultado general ..... 151

6.1.2. Análisis de resultado específico 1 ..... 153

6.1.3. Análisis de resultado específico 2 ..... 155

6.1.4. Análisis de resultado específico 3 ..... 156

6.1.5. Análisis de resultado específico 4 ..... 158

6.2. Discusión de resultados ..... 159

CONCLUSIONES ..... 160

RECOMENDACIONES ..... 162

REFERENCIAS ..... 165

ANEXOS ..... 175

Anexo 1: Matriz de consistencia ..... 176

Anexo 2: Matriz de datos ..... 177

Anexo 3: Instrumento de acopio de datos ..... 179

Anexo 4: Validación de instrumento ..... 181

Anexo 5: Evidencia de recojo de datos ..... 182



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i> .....	138
Tabla 2 <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	143
Tabla 3 <i>Prueba de hipótesis 1</i> .....	145
Tabla 4 <i>Prueba de hipótesis 2</i> .....	146
Tabla 5 <i>Prueba de hipótesis 3</i> .....	148
Tabla 6 <i>Prueba de hipótesis 4</i> .....	149
Tabla 7 <i>Índice de correlación para la interpretación de resultados</i> .....	150
Tabla 8 <i>Prueba de normalidad</i> .....	150
Tabla 9 <i>Correlación general</i> .....	151
Tabla 10 <i>Correlación específica 1</i> .....	153
Tabla 11 <i>Correlación específica 2</i> .....	155
Tabla 12 <i>Correlación específica 3</i> .....	156
Tabla 13 <i>Correlación específica 4</i> .....	158



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Correlación general</i> .....	152
Figura 2 <i>Correlación específica 1</i> .....	154
Figura 3 <i>Correlación específica 2</i> .....	155
Figura 4 <i>Correlación específica 3</i> .....	157
Figura 5 <i>Correlación específica 4</i> .....	158



## RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación de la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de la Gestión Educativa Local el Collao de llave en el año 2023. El estudio se planteó cuatro objetivos específicos con el propósito de evaluar detalladamente la relación existente entre las diversas dimensiones que conforman la cultura organizacional y su impacto directo en la eficiencia y efectividad de la productividad laboral en el entorno de la unidad de estudio. Para llevar a cabo exitosamente este proceso, se hizo un muestreo censal que abarcó a un total de 55 trabajadores pertenecientes a la UGEL Collao. En el marco metodológico detallado en el presente estudio, se optó por un enfoque de investigación cuantitativo de tipo hipotético-deductivo, con un nivel de análisis correlacional y un diseño de estudio no experimental. Se utilizó un detallado cuestionario como herramienta para llevar a cabo la evaluación exhaustiva de los informes de investigación presentados por los colaboradores de la empresa. En el estudio realizado, se pudo constatar que la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia pues, se mostró una correlación positiva notable del 74.9% de nivel de confianza. En resumen, el detallado análisis estadístico llevado a cabo reveló de manera concluyente una correlación positiva y altamente significativa entre las dos variables, presentando un sólido coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.749. Además, los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis revelaron un p-valor de 0.000, lo cual demostró ser significativamente menor que el nivel de significancia previamente establecido de 0.05. Por consiguiente, la hipótesis nula fue descartada y la hipótesis alternativa fue validada por el análisis estadístico realizado. Concluyendo contundentemente que el 74.9% de los encuestados, están firmemente convencidos de que existe una estrecha y significativa relación directa entre la cultura organizacional de una empresa y el nivel de eficiencia y rendimiento en el trabajo.

### Palabras clave:

*Cultura, productividad, comportamiento, valores, equipo.*



## ABSTRACT

A study was carried out whose main objective was to determine the relationship of organizational culture and labor productivity of the workers of the Local Educational Management Unit Collao of Ilave in the year 2023. The study set out four specific objectives with the purpose of evaluating in detail the relationship between the various dimensions that make up the organizational culture and their direct impact on the efficiency and effectiveness of labor productivity in the environment of the study unit. To carry out this process successfully, a census sampling was carried out that included a total of 55 employees belonging to UGEL Collao. In the methodological framework detailed in the present study, a quantitative research approach of the hypothetical-deductive type, with a correlational analysis level and a non-experimental study design, was chosen. A detailed questionnaire was used as a tool to conduct a comprehensive evaluation of research reports submitted by the company's employees. In the study, it was found that the relationship between organizational culture and efficiency, therefore, showed a notable positive correlation of 74.9% confidence level. In summary, the detailed statistical analysis concluded that there was a positive and highly significant correlation between the two variables, presenting a solid Spearman Rho coefficient of 0.749. In addition, the results obtained from the hypothesis test revealed a p-value of 0,000, which proved to be significantly lower than the previously established level of significance of 0.05. Consequently, the null hypothesis was discarded and the alternative hypotheses were validated by the statistical analysis carried out. Concluding firmly that 74.9% of respondents are firmly convinced that there is a close and significant direct relationship between the organizational culture of a company and the level of efficiency and performance at work.

### Key words:

*Culture, productivity, behavior, values, team.*



## INTRODUCCIÓN

Estudiar la relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral coadyuvo a identificar estrategias para mejorar la productividad en la organización objeto de estudio, que en este caso es la Unidad de Gestión Educativa Local de Collao-Ilave de la región Puno, al estudiar la relación entre estos dos factores, se buscó identificar aspectos específicos de la cultura organizacional que contribuyen a elevar los niveles de productividad y en viceversa; asimismo, todo el conocimiento puede utilizarse entonces para desarrollar intervenciones e iniciativas que mejoren los procesos de trabajo, la motivación de los empleados y el rendimiento general.

La presente investigación se estructura en los capítulos siguientes: En el primer capítulo se resaltó la problemática existente, se presentó el enfoque general del problema y se identificaron los problemas específicos. En el segundo capítulo se expusieron los objetivos generales y específicos planteados en el estudio de investigación. En el tercer capítulo se expusieron los antecedentes, el marco teórico y el marco conceptual que fundamentan el estudio de investigación. En el cuarto capítulo del documento se expusieron las hipótesis generales y específicas, se abordó la verificación de dichas hipótesis, así como la operacionalización y el análisis de las variables. En el quinto capítulo del documento se expuso la metodología empleada en el estudio, abordando aspectos como la tipología y nivel de la investigación, el diseño metodológico, las estrategias de recolección de datos, así como la delimitación de la población y muestra objeto de análisis. En el capítulo VI se trataron los resultados obtenidos, las conclusiones alcanzadas y las recomendaciones propuestas. Por último, se analizan las fuentes bibliográficas empleadas en el proyecto.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

En las circunstancias actuales, el bienestar psicosocial de los empleados ha adquirido una importancia significativa, lo que brinda a las empresas la oportunidad de fomentar un cambio en su cultura organizativa que promueva el rendimiento y la productividad al tiempo que busca el equilibrio entre la vida laboral y personal. De este modo, las empresas pueden mitigar el riesgo de que sus empleados experimenten un mayor estrés en sus actividades laborales.

A nivel internacional Cavelier (2020) denota que la cultura organizativa es producto de esfuerzos colectivos a lo largo del tiempo y por ello a nivel global, muchas empresas se han visto obligadas a adaptarse a los constantes cambios que se están produciendo en sus organizaciones, dichos cambios plantean un reto personal, ya que requieren que los individuos salgan de su zona de confort, reconozcan sus errores y se atrevan a probar cosas nuevas mediante el método de ensayo y error.

Es importante señalar que la cultura es fundamental porque afecta directamente la productividad, la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados. Según la Organización Mundial de la Salud (2020), un entorno de trabajo desfavorable puede causar problemas psicológicos graves que afectan la productividad y la calidad de vida de los empleados. Por lo tanto, las empresas, tanto públicas como privadas, deben implementar políticas que den prioridad a la promoción y el bienestar de la salud física y mental de los empleados.

Asimismo, Cueva y Pesantes (2021) afirman que en el Perú se considera a la productividad como una métrica crucial estrechamente relacionada con el crecimiento económico, la competitividad y la calidad general del país, pues mide la producción total por cada individuo empleado durante un periodo de tiempo específico, y ofrece información valiosa sobre la



eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso de producción dentro de un contexto determinado. Por ello se afirma que, si las empresas cultivan una cultura organizativa de adaptación y apoyo, empezando por impartir equitativamente a todos los empleados conocimientos sobre los valores, principios y objetivos empresariales de la empresa, reconociendo al mismo tiempo su humanidad, se obtendrán resultados positivos; este esfuerzo redundará en una mejora general de la empresa, centrándose principalmente en cultivar el talento humano; en consecuencia, los empleados motivados y reconocidos mostrarán una mayor productividad en sus respectivas funciones.

A nivel local, las empresas han descuidado la consideración de estas variables que repercuten directamente en sus empleados como factores cruciales para su crecimiento, en consecuencia, no han podido alcanzar sus objetivos de alta eficiencia y eficacia. Esto es evidente en el caso de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao que es una institución pública al servicio de la comunidad educativa de llave, que aún enfrenta ciertas deficiencias, principalmente, existe un desconocimiento por parte del personal de la misión y visión de la institución; los valores y directrices que deben regir la cultura interna no están definidos y esta falta de comunicación interna provoca disfunciones, causando algunas de información y retrasos en los procesos. Además, la toma de decisiones dentro de la organización es limitada debido a la ausencia de especificaciones claras de los puestos de trabajo pues, la institución carece de un plan de acción que dé prioridad a los empleados como principales impulsores de la productividad; consecuentemente, la calidad y la eficiencia del trabajo se resienten, lo que provoca quejas de quienes confían en los servicios de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao; por ello, esta investigación es de gran impacto ya que el análisis de las variables es imperativo para que los encargados de la institución logren implementar medidas que afronten esta situación mejorando la comprensión de la cultura organizacional y la productividad laboral.



## 1.2. Delimitación de la investigación

### 1.2.1. Delimitación espacial

La investigación ha sido desarrollada en la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao.

### 1.2.2. Delimitación social

La unidad de estudio social de la presente investigación han sido los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao

### 1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se ha llevado a cabo durante un periodo de tiempo comprendido en el 2023

## 1.3. Formulación del problema

### 1.3.1. Problema General

¿Cómo se relacionan la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?

### 1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?

¿Cuál es la relación entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?

¿Cuál es la relación entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?



## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Este trabajo de investigación busca analizar la relación de las variables en base a numerosos marcos teóricos, como el Marco de Valores en Competencia o el Perfil de Cultura Organizativa, que destacan el impacto de la cultura en diversos resultados organizativos. Al estudiar la relación entre cultura organizativa y productividad laboral, se puede validar y ampliar estas teorías, contribuyendo al desarrollo y perfeccionamiento de las teorías de comportamiento y gestión organizativos.

### **1.4.2. Justificación práctica**

La justificación práctica de esta investigación se deriva de la necesidad de mejorar las prácticas en el lugar de trabajo y lograr resultados tangibles, las organizaciones buscan constantemente formas de aumentar la productividad y alcanzar sus objetivos con eficacia. La investigación sobre la relación entre cultura organizativa y productividad laboral puede aportar información práctica pues, los resultados pueden orientar a los líderes y directivos en el desarrollo de intervenciones, políticas y prácticas específicas para fomentar una cultura positiva e impulsar la productividad.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

En sentido metodológico el presente trabajo de investigación radica en la necesidad de disponer de pruebas fiables y metodologías de investigación rigurosas que coadyuven a comprender la compleja relación entre cultura y productividad; puesto que, al emplear métodos de investigación sólidos, los investigadores pueden garantizar la validez y fiabilidad de sus conclusiones, lo que contribuye a la credibilidad general del campo.



#### 1.4.4. Justificación social

La justificación social de esta investigación sobre cultura organizacional y productividad laboral reside en el potencial impacto positivo tanto en los empleados como en la sociedad en general, ya que al estudiar la relación entre ambas variables, la investigación puede ayudar a crear entornos de trabajo más saludables que promuevan el bienestar, la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez, puede mejorar el rendimiento laboral, el desarrollo profesional y la calidad de vida general de los trabajadores. Además, las organizaciones con mayores niveles de productividad pueden contribuir al crecimiento económico y al progreso de la sociedad.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación de la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023

#### 2.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023

Determinar la relación entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023

Determinar relación entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023



### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

##### 3.1. Antecedentes de la investigación

###### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Vallejo (2021) en su investigación denominada "Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria" comenta que surgió con el fin de valorar desde la perspectiva del talento humano como se encuentra el clima laboral en las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria Para que se consolide esta investigación se tuvo que lograr dicha meta para eso se plantearon objetivos específicos dirigidos a la sustentación teórica de las variables de estudio, medición del clima laboral y a la determinación de su vinculación con la productividad laboral. Para alcanzar los objetivos planteados se diseñó una metodología de investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo, transversal y no experimental. Los datos fueron recopilados por medio de la aplicación de un cuestionario cerrado con escala tipo Likert, el cual fue valorado. Partiendo de los datos recopilados se logró realizar la medición de las dimensiones del clima laboral, identificando que 68 por ciento de la población percibe el clima laboral como bueno en todas dimensiones. Concluyendo, la dimensión de trabajo en equipo es percibida de manera positiva, en la dimensión de satisfacción laboral se observó que percibe un buen clima en la organización. Finalmente identificando en base al estudio se identificó que en la Fundación Salinerito no existe vinculación entre el clima y la productividad laborales.

Cavelier (2020) muestra en su trabajo investigativo denominado "La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia." Diciendo que el objetivo de este trabajo investigativo es el explorar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral de una empresa. Cuyo fin es lograr dicho objetivo se realizó una revisión bibliográfica para profundizar en los conceptos y estudiar su relación. La metodología que se desarrolló incluye parte cualitativa y parte cuantitativa. Que durante un



periodo determinado han mostrado un una mejora o desmejora notable y continua de su cultura organizacional en el ranking de The Great Place to Work. Para estas empresas se encontró la productividad laboral teniendo en cuenta las ventas anuales y el número de trabajadores. A partir de esta investigación se encontró una relación entre el impacto que tiene la cultura organizacional en la productividad laboral de una empresa. Con lo anterior, se concluyó que la cultura organizacional es un punto clave y prioritario para las empresas de hoy en día, pues es un factor que se puede utilizar para mejorar la efectividad, la productividad y la competitividad de las empresas.

En la tesis de licenciatura elaborada por Florez-Alexandra y Florez-Valentina (2018) donde elaboraron su trabajo investigativo denominado, "El papel de la cultura organizacional en la productividad de tres filiales colombianas pertenecientes a una empresa norteamericana" En donde el objetivo de la investigación fue el analizar la relación entre la cultura organizacional y la productividad de tres filiales pertenecientes a una inmobiliaria norteamericana. Donde se comprende que la cultura organizacionales considerada como las prácticas compartidas por los integrantes de una empresa, traducidos en valores y modos de comportamiento; y productividad poseyendo una percepción subjetiva de los logros en el quehacer laboral esta investigación se plantean que la cultura organizacional es diferente en sucursales de una misma empresa y que es un factor determinante para la productividad, sin embargo, hay pocos estudios en los que la población se sitúe en regiones distintas y en contexto colombiano

### **3.1.2. Antecedentes Nacionales**

Según Cueva y Pesantes (2021) comentan de su tesis "Relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020" indicando que la investigación tuvo como propósito el cual fue determinar la relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020. Siendo un estudio no experimental, correlacional y transversal. En donde se consideró como



población a doscientos colaboradores y como muestra eligiendo a ciento treinta y dos personas que forman parte del plantel de la UGEL Cajamarca. En dicha muestra, se le aplicó por medio de la técnica de la encuesta un cuestionario de 32 ítems en escala de Likert. Por otra parte, el análisis de los resultados permitió determinar que existe una relación positiva débil entre las variables de estudio. Lo que significa que existe una relación positiva débil entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020.

En la siguiente investigación llamada “Comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021” donde Guillen y Nuñez (2021), se plantearon como objetivo general de su investigación, determinar cómo el comportamiento organizacional y la productividad laboral se relacionan dentro de la empresa de tecnología ya mencionada en el título. Esta investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo transversal no experimental y un nivel correlacional de tipo aplicado. La población estaba compuesta por sesenta trabajadores que fueron el objeto de estudio para obtener datos utilizando una muestra censal. La información se recopiló a través de una encuesta y el cuestionario, utilizando la validez del contenido a través de la evaluación del juicio de expertos; posterior a ello los resultados de Alfa de Cronbach indicaron un nivel perfecto de confiabilidad. Se declaró que, además de un nivel de significancia, ambas variables tienen un fuerte grado de correlación positiva. Esto demuestra la existencia de una relación entre ellas. Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe una correlación entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral.

En la siguiente investigación denominada “La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores MIBANCO en Leoncio Prado”. Donde el autor es Crispin (2022), mencionando que la investigación tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco en Leoncio Prado”. La cual uso como metodología un enfoque cuantitativo, bajo un nivel descriptivo,



relacional, porque no se han manipulado las variables, observando los sucesos tal como sucede en su contexto para establecer la relación de las variables y explicar las respuestas a las preguntas de investigación, las cuales fueron ordenadas y sistematizadas, tomando base una población y muestra de cincuenta y cinco colaboradores (Agencia Tingo María: 32 colaboradores, Agencia Aucayacu: 23 colaboradores). Para el acopio de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con preguntas formuladas. Los resultados indican que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral existe correlación directa (positiva), Logrando determinar también la relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, es decir que una buena cultura organizacional, corresponde a un buen desempeño laboral.

### **3.1.3. Antecedentes Locales**

Chuquija y Gonzales (2021), "El compromiso organizacional y la productividad laboral en la Financiera Crediscotia en la ciudad de Juliaca año 2021." La investigación se enfoca en la tesis y busca identificar la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la financiera Crediscotia de la ciudad de Juliaca. Para ello, se empleó el método descriptivo correlacional y se utilizó un diseño no experimental transversal de enfoque cuantitativo. Se utilizó una muestra censal de sesenta empleados de la financiera. Se encontró una conexión positiva moderada entre las dos variables.

Jiménez, (2018), comenta su tesis "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno". El trabajo investigativo tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral. Respecto a la metodología se utilizó el método hipotético deductivo bajo el paradigma cuantitativo con un diseño no experimental, tipo investigación explicativo; para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado cuestionario, para la muestra estudiada fue la totalidad de la población que



representa treinta y dos colaboradores administrativos. Los jefes de área mantienen un estilo de liderazgo autoritario deficiente en la organización porque realizan la toma de decisiones y la dirigencia sin tener en cuenta al equipo de trabajo. Así mismo, el 50% entre los asistentes y los jefes de área mantienen un ambiente desagradable, debido a la comunicación y el trato que expresan algunos jefes de áreas son inapropiado hacia los asistentes como las indiferencias, gritos, riñas y otros. Estas situaciones influyen en su desarrollo de trabajo en equipo de los trabajadores administrativos es calificado como deficiente. En relacionan con sus compañeros de otras oficinas es desagradable porque algunos trabajadores que son simpatizantes del partido muestran expresiones descorteses que influye al desarrollo de trabajo en equipo es calificado como deficiente.

En la investigación realizada por Chipana y Condori (2019), donde posee un trabajo de investigación denominado "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de Puno - 2017". Es un estudio de investigación cuyo objetivo principal es explicar cómo la cultura de una organización afecta el desempeño laboral de sus empleados. Es importante destacar que la investigación llevada a cabo sigue un enfoque cuantitativo y se enfoca en explicar los diversos temas que se están abordando. Se utilizó la técnica de observación directa, con una población de treinta y seis trabajadores y una muestra probabilística de veinte seis trabajadores designados. Los hallazgos demostraron que el Archivo Regional de Puno tiene una cultura organizacional debilitada y jerarquizada, lo que tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados. En muchos casos, la forma de dirigir del director es inadecuada y muestra agresividad, preferencias y dejadez, generando una gran incertidumbre en los empleados, lo que refleja la falta de práctica de valores (respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad). Por otro lado, debido a que no se considera el bienestar laboral de los trabajadores, los reglamentos, funciones, objetivos y metas de cada trabajador no se cumplen en su totalidad. Esto significa que el desempeño laboral de los empleados es bueno, pero no satisfactorio para la



institución debido a las debilidades y cambios que se descubrieron dentro de la institución, como el hecho de que no se pronuncie sobre si cumplen con el reglamento o no.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **3.2.1. Cultura organizacional**

La cultura organizativa hace referencia al entorno formal y a las normas que caracterizan a una organización concreta, así como a los fenómenos sociales y de comportamientos informales que se producen entre los individuos de una organización. El estudio de la cultura organizativa suele incluir la exploración de características intangibles, como comportamiento, trabajo en equipo, identificación y valores compartidos, y las múltiples formas en que la cultura influye en el comportamiento humano. Las características más tangibles, como las normas codificadas -por ejemplo, en forma de manuales del empleado y jerarquía de la empresa, también son elementos de una cultura organizativa. Las teorías de la cultura organizativa tratan de entender y definir estos elementos para comprender mejor la cultura interna de las organizaciones y el rendimiento de sus miembros. Una sólida comprensión del fenómeno de la cultura organizativa ayuda a las organizaciones a reforzar el entorno de trabajo dentro y fuera de la empresa. La idea de que las organizaciones pueden tener culturas específicas no es nueva. En todo el mundo, la expansión de las civilizaciones exigió el desarrollo de la gestión y la organización. Las culturas antiguas desarrollaron sistemas de organización y los transmitieron a otras. Sin embargo, las teorías más influyentes de la cultura organizativa moderna se desarrollaron a partir de acontecimientos históricos más recientes (Mercadal, 2023).

La cultura organizativa que algunos investigadores la denominan solamente cultura. Es una metáfora de algunos de los aspectos más suaves y menos visibles de las de los servicios sanitarios y cómo se manifiestan en asistenciales. El estudio de las prácticas organizativas deriva de los enfoques de los antropólogos sociales en el estudio de los pueblos indígenas. La idea de que la cultura puede gestionarse para subsanar deficiencias pasadas y para remediar los déficits



del pasado y producir resultados deseables en el futuro. Esta replicación de las ideas de cultura a las organizaciones. Esta visión requiere un examen crítico que explore un relato más de la cultura organizativa. En la vida hospitalaria, que se manifiesta en modelos de la vida hospitalaria que se manifiesta en pautas de atención, seguridad y riesgo. Aunque aquí nos centremos en el entorno hospitalario, estas se encuentran, aunque en formas diferentes en todas las organizaciones, desde las consultas las organizaciones comunitarias. Quienes deseen los servicios necesitan una comprensión sofisticada dinámicas sociales y los esquemas mentales compartidos que las prácticas existentes y su disposición al cambio (Mannion y Davies, 2018).

La Revolución Industrial condujo a la creación de grandes fábricas, barcos de vapor y ferrocarriles a finales del siglo XVIII y principios del XIX. Esto creó una serie de nuevos problemas de gestión, como la logística del transporte y la gestión de grandes cantidades de personas, productos y equipos. Entre los nuevos modelos organizativos surgió el sistema de gestión científica, también conocido como taylorismo, creado por Frederic W. Taylor. El sistema de Taylor se basaba en las piezas intercambiables de la maquinaria industrial y veía a los miembros de una organización como un ingeniero ve las piezas pasivas e intercambiables de una máquina. (El sistema de Taylor sí sugería que se tuvieran en cuenta la fatiga humana, la necesidad de pausas y la seguridad de los trabajadores). En este sistema, las tareas se dividían minuciosa y eficazmente entre los trabajadores, lo que aumentaba la productividad y reducía la idiosincrasia y el error humanos. Esto llevó a la creación de nuevos campos organizativos como el control de calidad, la ingeniería industrial y los recursos humanos. Otros estudiosos, como Emile Durkheim y Max Weber, produjeron un importante corpus de trabajos que analizaban las formas en que las organizaciones formalizaban y gestionaban sus prácticas y a sus trabajadores (Mercadal, 2023).

La cultura organizativa incluye el conjunto de valores, normas y convenciones que influyen en la forma en que los subordinados piensan, se comportan y actúan en una empresa. Por ello varios autores han creado instrumentos para medir la cultura organizativa. Los primeros



instrumentos utilizados para definir varios tipos conocidos de cultura fueron creados para evaluar tres facetas de la cultura organizativa, incluidas las características innovadoras, burocráticas y de apoyo, definiendo cada tipo en relación con el pensamiento, los comportamientos y las actitudes. La innovación se considera creatividad y orientación al riesgo. La burocracia se considera jerárquica, con un alto nivel de normas y procedimientos, el apoyo se percibe como la orientación a las relaciones, la confianza y la colaboración entre empresarios y trabajadores. La cultura nacional del país también influye significativamente en la cultura organizativa, la cultura de la nación establece las normas y valores que afectan al comportamiento de los individuos, ya sean superiores, subordinados o consumidores de las empresas. El éxito de los empleados en organizaciones se caracteriza por su capacidad de modificar su comportamiento para adaptarse a la cultura organizativa y desempeña un papel importante en su satisfacción y felicidad. Varios autores señalan que existe una relación positiva entre la cultura organizativa y la satisfacción de los empleados. El bienestar de un empleado está fuertemente vinculado a la cultura de la corporación cuando está fuertemente amalgamada y dependiente de valores y fe enriquecidos. Se puede decir que el empleado está satisfecho, ya que su percepción está en consonancia con la cultura organizativa de su empresa, donde sugirieron que existe una fuerte correlación entre la cultura organizativa y la satisfacción laboral mejorará el de los empleados. Dado que la mayoría de las investigaciones en este ámbito se han llevado a cabo en sociedades occidentales (Tran, 2021).

En el siglo XXI, una tendencia notable ha sido que las organizaciones adopten la diversidad y un cierto grado de cambio continuo en su cultura organizativa. Muchos directivos entienden cada vez más que es posible gestionar el cambio cultural como un proceso flexible y continuo, y no como un mero control de daños cuando surgen problemas. Muchas teorías de la cultura organizativa parten de la premisa de que, dado que una organización debe desarrollarse y adaptarse constantemente, la estabilidad a largo plazo es improbable. Otra dificultad a la hora de crear teorías generalizadas sobre la cultura organizativa y fomentar una comprensión compartida



del tema son las importantes diferencias entre las organizaciones de los sectores privado y público, así como entre los sectores lucrativo y no lucrativo. Las barreras económicas, jurídicas y políticas se superponen cada vez más en el entorno actual, y la diversidad cultural emerge como un reto central para el éxito organizativo. En el mundo actual, por tanto, es importante que los directivos de las organizaciones, los académicos y los expertos comprendan los fundamentos culturales de la cultura organizativa y su dinámica (Mercadal, 2023).

### **Características de la cultura organizacional**

Las actitudes, valores, convenciones y comportamientos comunes que definen una organización y dirigen la conducta de sus miembros se denominan cultura organizacional. Da forma a la identidad, las conexiones y el entorno de trabajo de una organización al abarcar la personalidad colectiva del grupo. En toda una organización, la cultura organizacional tiene una fortaleza que moldea el comportamiento, impacta las elecciones e impulsa la productividad. Las organizaciones pueden construir culturas que fomenten el compromiso, la creatividad y el éxito de los trabajadores al comprender, supervisar y fomentar una cultura sólida y positiva (Altassan, 2023).

- **Componentes de la cultura organizacional:** conceptos y principios rectores que representan los valores y objetivos de la organización y sirven como guía para las decisiones y acciones. En el lugar de trabajo, existen pautas y expectativas tácitas con respecto a la conducta aceptable, los métodos de comunicación, los requisitos de vestimenta y las relaciones interpersonales. prácticas, celebraciones, rituales y ceremonias que desarrollan un sentimiento de comunidad entre los miembros del personal, fortalecen los valores compartidos y promueven la camaradería. Las expresiones físicas de la cultura de una organización que transmiten su identidad e ideales incluyen lemas, diseño de oficina, mobiliario y código de vestimenta. personas que



inspiran a otros, son líderes o son trabajadores que encarnan los principios de la empresa y dan ejemplo a los demás (Altassan, 2023).

- **Funciones de la Cultura Organizacional:** La cultura de una organización ayuda a sus miembros a sentir un sentimiento de unanimidad y pertenencia al mismo tiempo que define su identidad y la diferencia de sus competidores. La percepción, interpretación y respuesta de los empleados a las situaciones están influenciadas por su cultura, que da forma a su conducta, mentalidad y métodos de toma de decisiones. Las relaciones, la comunicación y el desempeño dentro de la organización se rigen por las normas, expectativas y estándares de comportamiento que establece la cultura. A través de procesos de socialización, la cultura ayuda a los recién llegados a adquirir lo básico, adaptarse a las reglas y valores del grupo y convertirse en miembros plenamente integrados del equipo. El compromiso de los empleados, el alto desempeño y el éxito organizacional pueden verse impulsados por una cultura sólida que valora la creatividad, el trabajo en equipo y la perfección (Altassan, 2023).
- **Tipos de cultura organizacional:** prioriza la estabilidad, el control y la deferencia a la autoridad, al tiempo que pone un fuerte énfasis en las estructuras, normas y procesos formales. Alienta a correr riesgos, probar cosas nuevas y adaptarse a los cambios; Valora la adaptabilidad, la inventiva y la invención. conocido por su enfoque en el crecimiento personal y el bienestar de sus empleados, así como su cultura familiar, trabajo en equipo y colaboración. Pone un fuerte énfasis en el rendimiento, la competencia y la participación de mercado mientras vigila la satisfacción del cliente (Altassan, 2023).
- **Evaluación de la cultura organizacional:** Las opiniones, actitudes y valores de los trabajadores con respecto a la cultura de la empresa se pueden determinar mediante encuestas al personal y evaluaciones de la cultura. Para obtener información sobre la cultura, se observan comportamientos organizacionales, interacciones y patrones de comunicación. Además, se realizan entrevistas a empleados y líderes. Examinar



sistemáticamente las formas en que los ideales declarados y las características culturales ideales se reflejan en las políticas, prácticas, símbolos y artefactos corporativos. Organicé y dirigí charlas y sesiones de capacitación para que los miembros del personal examinaran y evaluaran la dinámica cultural, las ventajas y desventajas y las áreas de crecimiento (Altassan, 2023).

- **Gestión y configuración de la cultura organizacional:** Con sus palabras, hechos y decisiones, los líderes tienen una influencia significativa en el establecimiento y modelado de la cultura en el lugar de trabajo. La integridad, la claridad y la alineación con los valores de la empresa se promueven mediante una comunicación abierta, sincera y transparente. Reforzar las normas y valores culturales implica elogiar y recompensar las acciones que demuestran los rasgos culturales deseados. Ofrecer programas de capacitación y desarrollo que apoyen la diversidad, la inclusión, la sensibilidad cultural y el comportamiento moral. Considerar cómo afectará el cambio a la cultura, involucrar al personal y coordinar los valores culturales con objetivos estratégicos son aspectos importantes para gestionar el cambio organizacional con éxito (Altassan, 2023).
- **Desafíos en la cultura organizacional:** La oposición de los empleados puede surgir cuando se intenta alterar normas, actitudes y comportamientos culturales profundamente arraigados. Pueden surgir tensiones y conflictos cuando hay un desajuste entre los ideales comprometidos y las prácticas demostradas, o entre varias subculturas dentro de la organización. Los empleados de diferentes orígenes pueden tener dificultades para colaborar, comunicarse y trabajar en equipo debido a diferencias culturales y falta de comunicación. El crecimiento y la innovación pueden verse obstaculizados por una cultura anticuada o estancada que es incapaz de adaptarse a los cambios en los requisitos organizacionales o a las circunstancias externas. Las relaciones basadas en la confianza, la reputación y la moral de los empleados pueden verse dañadas por conflictos entre la

cultura de una organización y las creencias morales, los ideales o las expectativas sociales (Altassan, 2023).

### **Comportamiento**

El explicar la evolución de los procesos por los que cambia el comportamiento, como procesos evolucionados a través de los cuales el comportamiento cambia durante la vida del individuo, la imitación y el modelado preparan al individuo sólo para el comportamiento que ha sido adquirido por los organismos que lo modelan. Una vez que la imitación ha evolucionado, existen contingencias de selección que deberían producir el modelado. Sin embargo, las contingencias favorecerían una respuesta más fuerte al gusto. El condicionamiento operante podría haber comenzado como una variación que hiciera que las características visibles de la comida tuvieran una probabilidad ligeramente mayor de provocar salivación. Una vez que el proceso de condicionamiento operante hubiera evolucionado, podrían haberse visto afectadas topografías de comportamiento cada vez menos parecidas al comportamiento filogénico y, finalmente, podría haber surgido un comportamiento en entornos novedosos que no fueran lo suficientemente estables como para soportarlo mediante la selección natural. La asignación de diferentes órganos a la percepción y el movimiento debería haber conducido a la evolución de estructuras de conexión y, finalmente, a tropismos y reflejos (Skinner, 2022).

El Comportamiento Organizativo es un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, los grupos y la estructura en el comportamiento dentro de la organización. Es el estudio y la aplicación de conocimiento sobre cómo actúan las personas en las organizaciones. Es una herramienta humana para el beneficio humano. Se aplica ampliamente al comportamiento de las personas en todo tipo de organizaciones, como empresas, gobiernos, escuelas y organizaciones de servicios. Abarca tres factores determinantes del comportamiento en las organizaciones: los individuos, los grupos y la estructura. El comportamiento organizativo es un campo aplicado. Aplica los conocimientos adquiridos sobre los individuos y el efecto de la



estructura en el comportamiento, para que las organizaciones funcionen eficazmente, también abarca los temas fundamentales de la motivación, el comportamiento y el poder del liderazgo, la comunicación interpersonal, la estructura y el proceso de los grupos, el aprendizaje, el desarrollo de actitudes y la percepción, proceso de cambio, conflicto, diseño del trabajo y estrés laboral (Nandhakumar, 2018).

El comportamiento es lo que hace una persona. Más concretamente, se define como la actividad observable y medible de los seres humanos. Es lo que se conoce como comportamiento manifiesto. Las actividades categoría muestran una gran variación. Pueden ser procesos mentales, como la toma de decisiones, o procesos físicos. Hay otro aspecto del comportamiento que no es observable ni medible, conocido como comportamiento encubierto, como los sentimientos, la formación de actitudes, formulación de percepciones, etc. El comportamiento encubierto es una parte importante del comportamiento total porque moldea e influye en el comportamiento manifiesto. El comportamiento humano está causado por determinadas razones. El comportamiento es el resultado de la interacción entre las características del individuo y las características del entorno en el que el comportamiento en otras palabras, el comportamiento es una función tanto de la persona como del entorno. Cada persona, con una combinación única de características, es diferente de las demás. Algunas de estas características se heredan al nacer y otras se aprenden con el tiempo. Las características personales permanecen dentro de la persona, mientras que las del entorno están fuera de ella. Estas características personales y ambientales son la base del comportamiento humano (Nandhakumar, 2018).

Los comportamientos cotidianos determinan la salud humana. Muchas de las principales causas de muerte, como las cardiopatías, la diabetes, el cáncer, las enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores y los accidentes cerebrovasculares, pueden prevenirse. Adoptar comportamientos que promuevan la salud, como comer de forma más saludable o aumentar la actividad física, puede mejorar la calidad de vida, la salud física y mental, y prolongar la vida. En el



caso de algunos comportamientos, una sola actuación es suficiente para obtener los resultados de salud deseados; una sola vacunación, por ejemplo, puede producir inmunidad frente a una enfermedad. Sin embargo, para muchos comportamientos, la consecución de resultados significativos en materia de salud depende de una actuación repetida: Salir a correr una vez, por ejemplo, no conseguirá los mismos beneficios para la salud que una actividad regular durante un periodo prolongado. En tales casos, el cambio de conducta debe considerarse un proceso a largo plazo, que puede separarse conceptualmente en etapas de iniciación y mantenimiento (Gardner y Rebar, 2019).

Esta distinción es importante desde una perspectiva práctica porque, aunque las personas pueden poseer la capacidad, la oportunidad y la motivación para iniciar el cambio de comportamiento, a menudo no logran mantenerlo con el tiempo, volviendo a caer en viejos patrones de comportamiento. Algunos han atribuido esto a cambios en la motivación tras las experiencias iniciales de acción. Las personas pueden sobrestimar la probabilidad de resultados positivos o la valencia de dichos resultados, o pueden no anticipar los resultados negativos. Otra posibilidad es que un comportamiento recién adoptado pierda valor y, con el tiempo, pierda prioridad. Las pérdidas de motivación amenazan con hacer descarrilar los intentos de cambio de conducta inicialmente exitosos (Gardner y Rebar, 2019).

La formación de hábitos ha atraído especial atención como mecanismo potencial para el mantenimiento del cambio de conducta porque se cree que las conductas habituales están protegidas contra cualquier caída en la motivación consciente. Considerar el hábito como un medio para el mantenimiento puede parecer una perogrullada; en el discurso cotidiano, un hábito es una acción que se realiza de forma repetitiva y frecuente, por lo que convertir una acción en habitual implicará necesariamente su mantenimiento. Sin embargo, en psicología, el término hábito denota un proceso por el que la exposición a una señal desencadena automáticamente un impulso no consciente de actuar debido a la activación de una asociación aprendida entre la señal



y la acción. El hábito se aprende mediante la repetición dependiente del contexto. La actuación repetida tras la exposición a un indicio coocurrente fiable refuerza las asociaciones mentales indicio acción. A medida que se desarrollan estas asociaciones, la respuesta habitual se convierte gradualmente en la predeterminada, y las acciones alternativas se vuelven menos accesibles desde el punto de vista cognitivo. El hábito se forma cuando la exposición a la señal es suficiente para despertar el impulso de ejecutar el comportamiento asociado sin supervisión consciente. En ausencia de influencias más fuertes que favorezcan acciones alternativas, el impulso del hábito se traducirá sin problemas y de forma no consciente en acción, y el actor experimentará el comportamiento como directamente indicado por el contexto (Gardner y Rebar, 2019).

Definir el hábito como un proceso que genera comportamiento rompe con definiciones anteriores, que describían el hábito como una forma de comportamiento. Esta definición del hábito como un proceso resuelve una inconsistencia lógica que surge de retratar el hábito como un determinante del comportamiento; Un hábito no puede ser tanto el comportamiento como la causa del comportamiento. También permite que el proceso del hábito se manifieste de múltiples formas para cualquier conducta. Se ha establecido una distinción entre la conducta habitualmente instigada y la conducta habitualmente ejecutada. La instigación habitual se refiere al desencadenamiento habitual de la selección de una acción y el compromiso no consciente de llevarla a cabo al encontrar una señal que se ha emparejado sistemáticamente con la acción en el pasado (Gardner y Rebar, 2019).

La ejecución habitual se refiere al hábito que facilita la realización de las subacciones que componen una acción determinada, de forma que el cese de una acción de una secuencia desencadena automáticamente la siguiente. Tomemos, por ejemplo, comerse una bolsa de patatas fritas. Aunque las personas suelen representar mentalmente esta actividad como una única unidad de acción, puede descomponerse en una serie de subacciones discretas, por ejemplo, abrir la bolsa, meter la mano en la bolsa, llevarse la comida a la boca, masticar, tragar. El



término conducta habitual describe cualquier acción que se instiga o ejecuta habitualmente (Gardner y Rebar, 2019).

**Como se forma el hábito:** Se han hecho llamamientos para que la formación de hábitos, tanto si se centra únicamente en el establecimiento de nuevas acciones como en el desplazamiento de acciones no deseadas, se adopte como objetivo explícito de las intervenciones de cambio de conducta. Para desarrollar intervenciones eficaces de formación de hábitos es necesario comprender cómo se forman. El concepto de conducta como respuesta automática a señales contextuales covariantes, dirigida por asociaciones aprendidas de señal acción, tiene sus raíces en los principios conductistas y en los estudios del aprendizaje animal. En estudios sobre el aprendizaje en laberintos, se observó que las ratas, tras recorrer repetidamente la ruta al final de la cual había una recompensa alimenticia, continuaban siguiendo esa ruta incluso cuando se les retiraba la recompensa. Investigadores entrenaron a ratas para que presionaran una palanca en una jaula y recibieran gránulos de sacarosa de forma intermitente. Después de recibir una inyección de cloruro de litio que provocaba la ingestión de sacarosa para inducir náuseas, las ratas que estaban más entrenadas, es decir, que habían presionado y recibido la recompensa de sacarosa un mayor número de veces en la fase de entrenamiento probablemente persistirían más tiempo en presionar la palanca. Por supuesto, a diferencia de las ratas, los humanos poseen la capacidad cognitiva de anticipar y reflexionar sobre sus acciones, y los comportamientos relacionados con la salud entre los humanos son intrínsecamente más complejos que seleccionar rutas de laberinto o presionar palancas. Sin embargo, hay procesos neuronales homólogos implicados en la adquisición y la práctica de respuestas habituales en ratas y humanos y, al igual que las ratas, las personas pueden adquirir respuestas conductuales habituales a pesar de la falta de conocimiento de esas conductas o de las asociaciones que rigen su ejecución (Gardner y Rebar, 2019).



El camino hacia la formación de hábitos humanos es conceptualmente sencillo: Un comportamiento debe realizarse repetidamente en presencia de una señal o un conjunto de señales, es decir, un contexto para que puedan desarrollarse asociaciones entre la señal y el comportamiento. En el caso de los comportamientos inicialmente intencionados y dirigidos a un objetivo, el proceso de formación de hábitos representa un periodo de transición en el que la regulación del comportamiento pasa de un sistema de procesamiento reflexivo y deliberativo a un sistema impulsivo, que genera la acción de forma rápida y automática basándose únicamente en la activación de almacenes asociativos de conocimiento. Aunque se ha investigado mucho en laboratorio sobre el aprendizaje de respuestas habituales relativamente sencillas en humanos, por ejemplo, pulsar botones; solo hace relativamente poco que los estudios se han centrado en la formación de hábitos relacionados con la salud en el mundo real. Este trabajo se ha visto facilitado en gran medida por el desarrollo del Índice de Hábitos de Autoinforme, que permite reflexionar sobre los síntomas» del hábito, como el rendimiento repetitivo, la eficiencia mental y la falta de conciencia (Gardner y Rebar, 2019).

A pesar del rápido crecimiento de la investigación empírica sobre el cambio de comportamiento, la ciencia moderna aún no ha producido un conjunto coherente de recomendaciones para individuos y organizaciones deseosos de alinear las acciones cotidianas con objetivos de valor duradero. Proponemos el modelo de proceso del cambio de conducta como marco parsimonioso para organizar las estrategias en función de dónde tengan su principal impacto en la generación de impulsos conductuales. Para empezar, los individuos existen en situaciones objetivas, de las que sólo ciertos rasgos atraen la atención, lo que a su vez conduce a valoraciones subjetivas, para finalmente dar lugar a tendencias de respuesta. Los hábitos no saludables se desarrollan cuando los impulsos conflictivos se resuelven sistemáticamente a favor de tentaciones momentáneas en lugar de objetivos valorados. Para mejorar el comportamiento, podemos modificar estratégicamente las situaciones objetivas, dónde prestamos atención, cómo construimos nuestras valoraciones y cómo reaccionamos. Y lo que es más importante, las



estrategias de cambio de conducta pueden ser iniciadas por el propio individuo, por ejemplo, el autocontrol o, un empleador benevolente (Duckworth y Gross, 2020).

Por comportamiento saludable se entiende cualquier comportamiento que afecte a la salud física o mental o a la calidad de vida. Los comportamientos poco saludables, como fumar, consumir alcohol y otras sustancias, comer en exceso y no seguir los regímenes médicos, son responsables de una proporción sustancial de la morbilidad y la mortalidad por enfermedad en todo el mundo, y del 40% o 50% del riesgo de muerte prematura en Estados Unidos. La mortalidad por todas las causas está inversamente asociada a los hábitos de vida saludables, y los cambios en los hábitos no saludables pueden mejorar la salud física y mental. A pesar de la amplia concienciación, sigue siendo excepcionalmente difícil iniciar y mantener cambios en los hábitos de salud (Schuman et al., 2020).

Las teorías de la conducta de salud se utilizan para comprender y predecir las conductas de salud, se han popularizado varias intervenciones de cambio de conducta. Cada vez hay más pruebas que sugieren que las intervenciones basadas en mindfulness (MBI) son eficaces para reducir las conductas de salud nocivas, catalizar la autogestión de enfermedades crónicas y el cambio de conducta de salud y mejorar los resultados de salud física y mental. Este estudio ofrece una revisión narrativa con tres objetivos principales: Definir mindfulness y describir el contexto y contenido en evolución del movimiento de las intervenciones basadas en mindfulness; Describir un modelo actualizado de autorregulación mindful que integra mecanismos de motivación y aprendizaje esenciales para el cambio de conducta y se basa en pruebas neurocientíficas emergentes, y Sintetizar la investigación clínica actual sobre las intervenciones basadas en mindfulness dirigidas a conductas de salud relevantes para la psiquiatría (Schuman et al., 2020).

**Atención y control cognitivo:** El control cognitivo es una capacidad fundamental de la cognición humana que regula el acceso a información específica relevante para un objetivo con el fin de facilitar la realización de conductas específicas. Las funciones ejecutivas son procesos



cognitivos necesarios para iniciar y mantener el cambio de conducta, así como para seleccionar y supervisar la conducta con el fin de alcanzar los objetivos; el cambio de configuración mental, la actualización y supervisión de la información y la inhibición son de especial importancia. Los subcomponentes del control cognitivo y la función ejecutiva incluyen el control y regulación atencional, la inhibición cognitiva, el control inhibitorio, la memoria de trabajo, la toma de decisiones y la flexibilidad cognitiva. El control atencional puede subdividirse a su vez en orientación volitiva de la atención a la información relevante para la tarea respiración, sensaciones corporales, alerta y mantenimiento satisfactorio de la atención y vigilancia ante estímulos inesperados, como también monitorización de conflictos entre pensamientos, sentimientos y respuestas internos relevantes para la tarea.<sup>96</sup> Estos procesos atencionales contribuyen a reconocer tanto las consecuencias de una conducta insana en curso como los precursores afectivos de conductas de evitación o apetitivas, contribuyendo al cambio adaptativo de la conducta (Schuman et al., 2020).

### **Características del comportamiento**

Cuando las personas o grupos responden a estímulos tanto internos como externos, sus acciones, reacciones y conducta se denominan comportamiento. Incluye un amplio espectro de conductas medibles y observables, como hablar y no hablar, pensar, sentir y moverse. Todos los elementos biológicos, psicológicos, sociales y ambientales desempeñan un papel en el complejo y diverso fenómeno que es el comportamiento. Para mejorar el bienestar, apoyar el desarrollo personal y abordar los problemas sociales y psicológicos de las personas y las comunidades, es fundamental comprender el comportamiento, sus causas y sus efectos (Fred, 2021).

- **Tipos de comportamiento:** Discursos, documentos escritos, presentaciones y conversaciones que impliquen comunicación en lenguaje hablado o escrito. El lenguaje corporal, la postura, los gestos, el contacto visual y otros indicadores no verbales son formas en que las personas se comunican. Pensar, razonar, resolver problemas, tomar



decisiones, la memoria y la percepción son ejemplos de procesos mentales. sensaciones, estados de ánimo y emociones (como alegría, tristeza, rabia, miedo y amor) y sus expresiones. socialización, cooperación, colaboración, resolución de disputas y otras interacciones, relaciones y actividades con otras personas o grupos. Actos y comportamientos realizados voluntariamente que, según la teoría del condicionamiento operante, se ven impactados por sus resultados. actividades instintivas, incluidas las acciones de alimentación, apareamiento y territoriales, que se heredan desde el nacimiento y están genéticamente determinadas (Fred, 2021).

- **Factores que influyen en el comportamiento:** varios elementos biológicos que afectan el comportamiento, como las hormonas, la química cerebral, los procesos neurológicos y las predisposiciones genéticas. El comportamiento está determinado por diferencias individuales, actitudes, creencias, motivos, rasgos de personalidad y procesos cognitivos. Los efectos sobre la conducta que provienen de la familia, los amigos, las normas sociales, los valores culturales, las tradiciones y la sociedad en general. Los entornos que afectan el comportamiento incluyen las condiciones de vida, la situación financiera, la disponibilidad de recursos y las circunstancias situacionales. Los factores que moldean el comportamiento a largo plazo incluyen experiencias pasadas, procesos de aprendizaje social, condicionamiento y refuerzo. Estados mentales que afectan el comportamiento y el juicio, como el estado de ánimo, las emociones, el estrés, la ansiedad y otros (Fred, 2021).
- **Teorías del comportamiento:** Un enfoque de la psicología que se centra en el comportamiento que se puede observar y cómo está moldeado por las influencias, el condicionamiento y el refuerzo ambientales. John B. Watson, B.F. Skinner e Ivan Pavlov son figuras importantes. Se centra en la relación entre los procesos cognitivos (pensamientos, creencias, percepciones) y el comportamiento, y propone la teoría de que la forma en que las personas interpretan sus experiencias afecta su comportamiento.



Albert Bandura y Aaron Beck son dos figuras importantes. sugiere que el comportamiento está determinado por recompensas y castigos y que las personas aprenden viendo, copiando e imitando las acciones de los demás. hecho posible por Albert Bandura. Sigmund Freud desarrolló esta teoría, que sostiene que los eventos tempranos impactan la personalidad y el comportamiento y que los impulsos, instintos y conflictos inconscientes influyen en la conducta (Fred, 2021).

- **Enfoques e intervenciones conductuales:** enfoques metódicos para la modificación de la conducta basados en principios del condicionamiento operante, que incluyen la formación, el castigo y la recompensa. una estrategia de tratamiento que ayuda a los pacientes a lograr una mejor salud mental y bienestar al reconocer y cambiar ideas, actitudes y comportamientos inútiles. Tratamiento para los trastornos del espectro autista y otros trastornos del desarrollo que utiliza un método científico para comprender el comportamiento y realizar cambios en él. cambiar proactivamente los elementos ambientales, impartir nuevas habilidades y ofrecer refuerzo positivo para aumentar el comportamiento deseado y disminuir el comportamiento problemático. intervenciones destinadas a ayudar a las personas a involucrarse y relacionarse con los demás de manera más positiva enseñándoles habilidades interpersonales, sociales y de comunicación (Fred, 2021).
- **Consideraciones éticas:** Honrando la autonomía de cada persona para decidir cómo quiere ser tratada y comportarse. utilizar tratamientos conductuales deseables, exitosos y basados en evidencia para promover el bienestar y el bienestar de las personas. mantener a las personas seguras y evitar efectos perjudiciales sobre su bienestar al poner en práctica terapias conductuales. garantizar un acceso imparcial y justo a intervenciones y recursos conductuales, evitando al mismo tiempo prejuicios o estigmas asociados con determinadas conductas o diagnósticos. antes de ejecutar intervenciones conductuales,



obtener el acuerdo informado de los sujetos o sus tutores legales y asegurarse de que los sujetos estén conscientes de las ventajas, desventajas y opciones (Fred, 2021).

## **Práctica de valores**

Los conceptos de valor y valores se mencionan cada vez con más frecuencia en las investigaciones y en la práctica de la atención e integrada, sobre todo en relación con la definición de la calidad, la orientación del comportamiento profesional y la alineación de la colaboración. A la hora de interpretar estos conceptos, es importante ser consciente de que valor y valores se utilizan como conceptos distintos con significados diferentes. Este estudio se centra en los valores, que pueden definirse como creencias significativas, principios o normas de comportamiento, referidos a objetivos deseables que motivan la acción. El término valor, utilizado por ejemplo en la atención basada en el valor, se refiere al grado de éxito mostrado por un proveedor a la hora de satisfacer las necesidades de los clientes, en relación con los costes. En cuanto a los valores, el sector cuenta con una tradición de códigos profesionales y éticos para los profesionales que prescriben valores, principios y normas de calidad en relación con el comportamiento profesional. Los códigos profesionales facilitan y orientan a los profesionales en su trabajo diario y constituyen un modelo para la toma de decisiones y el comportamiento profesional. Además de los códigos profesionales, también existen códigos que se utilizan para orientar a las organizaciones. Un ejemplo es el Código de Gobernanza para proveedores de asistencia sanitaria en los Países Bajos, que establece que los proveedores de asistencia deben definir sus valores para determinar su papel en la sociedad. Además de los valores comunes, como la integridad, la transparencia y la eficiencia, cada proveedor de asistencia debe definir sus propios valores individuales, que corresponden a su posición y objetivos específicos (Zonneveld et al 2018).

La educación en valores ha formado parte del sistema escolar estadounidense desde que se abrieron las primeras escuelas del país. En la actualidad, las escuelas pretenden formar alumnos con un carácter fuerte y resistente utilizando dos de los movimientos más influyentes en materia



de educación en valores: el movimiento de clarificación de valores y el modelo de desarrollo moral cognitivo. Sin embargo, en las escuelas también residen tensiones inherentes entre el énfasis en una sólida preparación académica y el grado de responsabilidad que tienen las escuelas en la educación de los jóvenes con respecto a la toma de decisiones morales y los valores. Las investigaciones demuestran que la creación de aulas respetuosas que promuevan los valores puede aumentar el rendimiento académico de los alumnos. El carácter, los valores y la educación moral tienen muchas definiciones diferentes, tanto de alcance amplio como restringido. En general, la educación del carácter abarca tanto los valores relacionales como los personales. Desde una perspectiva relacional, la educación del carácter se centra en el respeto, la justicia, el civismo y la tolerancia. Desde una perspectiva personal, la educación del carácter hace hincapié en la autodisciplina, el esfuerzo, la perseverancia y otras características relacionadas con el yo. Los colegios con sólidos programas de educación del carácter, la moral y los valores pueden optar por centrarse en los valores relacionales, los valores personales o una combinación de ambos (Loeser, 2021).

Los responsables políticos y los gestores públicos deben equilibrar diferentes valores públicos, inevitablemente contradictorios, durante la formulación, aplicación y evaluación de las iniciativas políticas. Aunque el equilibrio de los valores públicos ha sido objeto de debate durante mucho tiempo en la ciencia política, así como en las políticas públicas y la gestión, ahora vemos un renovado interés académico y práctico en lo que llamamos evaluación de los valores públicos. En primer lugar, definimos los valores públicos basándonos en la teoría y la investigación más recientes que procede de los estudios sobre individuos o entidades, por ejemplo, responsables políticos, gestores públicos, funcionarios, cargos electos, ciudadanos, organizaciones públicas, sociedades que alcanzan un consenso normativo sobre los valores que constituyen los valores públicos. Además, nos basamos en los estudios que sostienen que no existen valores públicos universales o evidentes, sino que los valores públicos están integrados en el mundo empírico, en los contextos políticos. Como tales, sostenemos que los valores públicos pueden ser identificados,



reflexionados y decididos por individuos y entidades que forman parte de esos contextos. Esto está en consonancia, que afirma que, para abordar el pluralismo de valores públicos en una determinada cuestión política, los administradores deben ser capaces de identificar los valores públicos relevantes, es decir, reconocer y nombrar los valores, comprender dichos valores, es decir, describir o explicar los valores e interpretar su relación con otros valores y conciliar los conflictos de valores, es decir, clasificar, agregar o seleccionar entre valores públicos en competencia. Por lo tanto, definimos los valores públicos como la práctica de identificar, reflexionar y decidir sobre los valores públicos, realizada para una determinada cuestión política (Huijbregts et al., 2021).

La práctica basada en valores como un recurso para trabajar con valores individualmente diversos en la asistencia sanitaria y social, y describe sus orígenes en un desarrollo continuo a través de los recursos de la filosofía. Práctica basada en valores, se basa en dos breves ejercicios interactivos para introducir y explicar las características clave de la práctica basada en valores. Como adición relativamente reciente a la gama de recursos para trabajar con valores en la asistencia sanitaria y social, la práctica basada en valores se distingue por centrarse en la diversidad de valores que componen la experiencia individual vivida. Al igual que la práctica basada en la evidencia, la práctica basada en valores es una metodología basada en procesos más que en resultados. Es decir, en lugar de ofrecer respuestas prescritas, ambos enfoques ofrecen procesos que ayudan a los responsables de la toma de decisiones a encontrar respuestas por sí mismos, basándose en las circunstancias particulares que presenta la situación en cuestión. Aunque totalmente complementarios, los procesos implicados son, por supuesto, diferentes. Mientras que la práctica basada en la evidencia se basa en metaanálisis de los resultados de ensayos clínicos de alta calidad para fundamentar un modelo consensuado de toma de decisiones, la práctica basada en valores se basa en habilidades clínicas que se pueden aprender y en otros elementos del proceso para fundamentar un modelo disensuado de toma de decisiones, en lugar de intentar superar los conflictos de valores para llegar a un consenso (Handa y Fulford, 2023).



Trabajando dentro de una premisa de respeto mutuo por las diferencias de valores, y guiada por tres principios clave que vinculan los valores y la evidencia, la práctica basada en valores, tal y como se describe en la investigación, apoya la toma de decisiones disensuales, equilibradas según las circunstancias que presente la decisión en cuestión, dentro de marcos de valores compartidos establecidos localmente. La dinámica teoría práctica, esboza a continuación la dinámica teoría práctica en la que se basa la práctica basada en valores. Se esbozan los orígenes de la práctica basada en valores en la filosofía del lenguaje ordinario de mediados del siglo XX de la Escuela de Oxford, aunque se trata de un área limitada de la filosofía analítica, muchos aspectos de la práctica basada en valores se basan en la filosofía del lenguaje ordinario, desde su premisa, pasando por los ejercicios de formación y otros elementos del proceso, hasta su papel en los estudios empíricos híbridos que respaldan su modelo de prestación de servicios. El desarrollo de la práctica basada en valores, además, como se describe en la sección II, está en curso, con iniciativas clave basadas no sólo en las tradiciones analíticas y continentales de la filosofía europea, sino también en filosofías no europeas como las de África y el Caribe (Handa y Fulford, 2023).

La administración pública en el mundo occidental está inundada de textos. Junto a los textos tradicionales, como normas, reglamentos y directivas administrativas, desde principios del siglo XXI han ido ganando terreno los textos políticos en diferentes formas. En la administración pública sueca, un texto político frecuente es la plataforma de valores, un tipo de texto de valores centrado en una serie de valores fundamentales. En la investigación organizativa, la existencia de este tipo de textos y prácticas se ha relacionado con desarrollos como la Nueva Gestión o Gobernanza Pública y los paradigmas, así como con la necesidad de las organizaciones públicas de promocionarse externamente. En el ámbito de los Estudios Críticos del Discurso (ECD), por ejemplo, se han analizado como realizaciones plenamente lógicas del creciente impacto de las ideologías neoliberales en el sector público. Esta investigación contribuye a estos cuerpos de investigación de una forma muy concreta: analiza un gran número de textos de plataforma de



valores y valores fundamentales con el objetivo de mostrar cómo los propios textos y las personas que los crean y utilizan legitiman su existencia en la administración pública (Björkvall y Höög, 2019).

Los textos y prácticas de la plataforma de valores eran una escasa novedad en Suecia en los primeros años de este siglo. Sin embargo, a finales de 2016, cuando se recopilaban los datos para este artículo, la mayoría de las autoridades habían elaborado sus propios textos de plataforma de valores, que se publicaban con bastante frecuencia en su sitio web oficial, lo que les asignaba cierto valor simbólico. De hecho, los textos de plataforma de valores se han convertido rápidamente en obligatorios en la administración pública en Suecia; a partir de 2017, todas las autoridades están obligadas a tener un texto de plataforma de valores y a revisarlo continuamente. Los textos suelen tener un diseño elaborado y profesional, con imágenes y colores, y listas de valores fundamentales (Björkvall y Höög, 2019).

En un estudio cuantitativo mediante encuesta, se abordaron los textos y prácticas de la plataforma de valores desde la perspectiva de los funcionarios de tres grandes administraciones públicas de Suecia. La pregunta principal de la investigación fue qué funciones principales de los textos y prácticas de la plataforma de valores percibían los empleados. Los resultados mostraron que la contribución a la consecución de objetivos se reconocía como la función principal. En un grupo de discusión, siete altos directivos de RRHH debatieron sobre las funciones y expectativas de los textos y prácticas de la plataforma de valores (Björkvall y Höög, 2019).

Investigaciones anteriores ofrecen una serie de respuestas provisionales a la pregunta de por qué las prácticas de valores y los textos relacionados con la plataforma de valores se han vuelto tan frecuentes en la administración pública. Gran parte de esas investigaciones proceden de los estudios sobre organización y de la investigación sobre empresas y administración pública. En algunos casos, se utilizan datos de varios países para establecer comparaciones; en otros casos, se recurre a teorías organizativas y de gestión para explicar, por ejemplo, las prácticas centradas



en los valores en relación con los patrones cambiantes de dirección en las organizaciones posburocráticas. En los estudios del discurso y la comunicación orientados al texto, el neoliberalismo y la mercantilización (a menudo de la educación superior) se han utilizado como marcos. Esta investigación se relaciona con todas estas líneas de investigación, pero añade un enfoque significativo en las prácticas discursivas del trabajo de valor profesional, en particular en la forma en que los productores, los usuarios y los propios textos legitiman la existencia de textos, prácticas y palabras de valor de plataforma de valores (Björkvall y Höög, 2019).

La investigación en los campos de los estudios de organización y de la administración pública y empresarial tiende a apuntar a estructuras y prácticas organizativa, la transformación de una burocracia basada en reglas a otra posburocrática o neoburocrática cuando se habla de prácticas basadas en valores en el sector público. La deconstrucción de las estructuras jerárquicas descendentes de la burocracia weberiana ha llevado a la búsqueda del consenso como principio de gestión, lo que convierte a las prácticas centradas en el valor en un recurso útil. Las prácticas centradas en los valores presumiblemente responden a los retos de la sociedad contemporánea, en la que se espera que el liderazgo de los servicios públicos cree una autoridad que opere con éxito en entornos de poder horizontalmente dispersos y que responda a las expectativas de los ciudadanos. Ya sea que estas prácticas se presenten bajo la etiqueta de poder blando (Björkvall y Höög, 2019).

### **Características de la práctica de valores**

La integración consciente de valores fundamentales en las decisiones, acciones y comportamientos cotidianos se conoce como práctica de valores. Para fomentar el comportamiento moral, la integridad y los resultados motivados por un propósito, implica coordinar los ideales corporativos e individuales con acciones y comportamientos. Los resultados impulsados por un propósito, la cultura organizacional y el comportamiento ético están respaldados por la práctica de valores, que consiste en incorporar conscientemente valores



fundamentales en las elecciones, acciones y comportamientos. La integridad, la responsabilidad y un objetivo común se pueden fomentar tanto en individuos como en organizaciones a través de una comunicación abierta, la alineación de políticas y prácticas, una definición clara de los valores fundamentales, el ejemplo y el liderazgo (García et al., 2024).

- **Comprender los valores:** Los ideales e ideas profundamente arraigados que dirigen la conducta, afectan las elecciones y moldean las actitudes y percepciones se conocen como valores. Además de los puntos de vista y principios comunes dentro de un grupo o institución, los valores también pueden ser sociales (como normas y estándares culturales) o personales (como creencias y principios individuales). Determinar los valores fundamentales de una organización o persona implica enfatizar los conceptos rectores y las prioridades mientras se considera lo que más les importa (García et al., 2024).
- **Importancia de la práctica de valores:** Al garantizar que las actividades sean coherentes con valores como la justicia, la equidad, la honestidad y el respeto por los demás, la práctica de valores fomenta la conducta ética. La confianza, la responsabilidad, la cooperación y un objetivo común son características de una cultura corporativa positiva que se fomenta a través de la práctica de valores. Al ofrecer un marco para evaluar opciones y clasificar actividades que están en línea con creencias y objetivos fundamentales, la práctica de valores dirige la toma de decisiones. Al dar al trabajo una sensación de dirección e importancia, hacer coincidir los valores personales con los valores de la empresa aumenta la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados (García et al., 2024).
- **Estrategias para la práctica de valores:** Determinar y enunciar los ideales fundamentales que las personas u organizaciones aprecian y que representan sus ideas rectoras. Incorporar valores en las políticas, procesos y actividades de la empresa para garantizar la coherencia y el apego a las creencias fundamentales. Modelar principios y exhibir



honestidad, sinceridad y conducta moral en sus elecciones y comportamientos son roles importantes que deben desempeñar los líderes. Proporcionar plataformas para el debate sincero y el intercambio de ideas sobre la moralidad, la cultura empresarial y los valores con el fin de promover el consenso y la comprensión. Brindar oportunidades de capacitación y desarrollo que promuevan la toma de decisiones éticas, la conciencia de valores y el crecimiento del liderazgo (García et al., 2024).

- **Desafíos y consideraciones:** La comunicación y la negociación abiertas son necesarias para resolver disputas que surgen entre ideales personales, valores corporativos y expectativas externas. En situaciones multiculturales o globales, se debe promover la práctica de valores con reconocimiento y respeto por la diversidad de ideas y distinciones culturales. Podría necesitarse dedicación de liderazgo, participación de las partes interesadas y una comunicación clara para superar la oposición al cambio y promover la aceptación de los esfuerzos de práctica de valores. Puede ser difícil y requerir una revisión continua para determinar qué tan bien están funcionando los esfuerzos de práctica de valores y cómo afectan el comportamiento, la cultura y el desempeño (García et al., 2024).
- **Ejemplos de práctica de valores:** la creación y aplicación del código de ética de una organización, que establece expectativas de comportamiento moral y contiene normas y principios rectores. Para garantizar el ajuste cultural y la alineación con los valores organizacionales, la evaluación y alineación de los valores se incorporan en el proceso de reclutamiento y selección. A través de programas de reconocimiento, premios e incentivos a los empleados, reconociendo y premiando las acciones que mejor representen los valores de la empresa. integrando valores en la evaluación de riesgos, la gestión de proyectos y la planificación estratégica, entre otros procedimientos de toma de decisiones. La provisión de programas de desarrollo de liderazgo que prioricen las habilidades de liderazgo basadas en valores, incluida la responsabilidad social, la empatía y la integridad (García et al., 2024).



## Trabajo en equipo

Antes de que comenzara la revolución industrial, la gestión de personas no era un arte y el trabajo en equipo no se comprendía ni estudiaba explícitamente en los lugares de trabajo. Tras la primera revolución industrial, se empezó a investigar sobre la comprensión de las personas y la colaboración como un aspecto importante para la productividad en ingeniería. Al final de otras dos revoluciones industriales revolucionarias, se introdujeron marcos sólidos centrados en el trabajo en equipo para mejorar la productividad, la eficiencia y los beneficios. La revolución industrial más reciente, la Industria, se ha introducido en manufactureras de todo el mundo y se caracteriza por la aplicación de tecnologías de la información y la comunicación. En esta era de la fabricación, los sistemas de producción avanzarán hacia la automatización mediante la expansión de las conexiones de red y la mejora de la comunicación con otras instalaciones. El requisito de colaboración compleja y trabajo en equipo eficaz aumentará aún más con la expansión de los avances tecnológicos en el lugar de trabajo de ingeniería. Sin embargo, la industria y el mundo académico no se han puesto de acuerdo sobre qué aspectos importantes del trabajo en equipo son necesarios para comprender los cambios de la Industria. Además, es necesario investigar cómo desarrollar eficazmente el trabajo en equipo como competencia para adaptarse a la nueva revolución industrial (Chowdhury y Murzi, 2020).

Cada vez más, los equipos son la base del lugar de trabajo del siglo XXI. La filosofía que subyace a este uso generalizado de los equipos es que su empleo puede crear un entorno en el que se logre la sinergia y el resultado final sea mayor que el que habrían conseguido los individuos por sí solos. El desarrollo de un equipo consta de varias etapas. Sin embargo, este proceso no siempre es lineal, y los equipos pueden experimentar varias etapas simultáneamente o volver a etapas anteriores. Los esfuerzos de creación de equipos llevados a cabo por una parte externa pueden ayudar a los equipos a adquirir los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios para el trabajo en equipo funcional y el logro de sinergias, así como para evitar los escollos de las



situaciones de equipo, como el pensamiento de grupo. Los esfuerzos de creación de equipos suelen centrarse en la definición de las funciones de sus miembros, el establecimiento de objetivos de equipo, la resolución de problemas y los procesos interpersonales (Wienclaw, 2021).

En un momento u otro, la mayoría de los trabajadores del siglo XXI se encontrarán trabajando en equipo. En un entorno organizativo, los equipos pueden ser tan sencillos como dos personas que trabajan juntas para redactar un libro blanco o un documento técnico, o tan complejos como varias empresas que trabajan juntas para presentar una propuesta o construir el destructor de nueva generación para la Armada. Sin embargo, no todos los grupos de personas que trabajan juntas pueden considerarse un equipo. En general, los grupos en el lugar de trabajo están formados por dos o más individuos que son interdependientes y que interactúan a lo largo del tiempo. Así, por ejemplo, el personal de ventas de una tienda minorista podría considerarse un grupo. Interactúan entre sí, se piden ayuda (por ejemplo, para atender a un cliente, encontrar un artículo en stock o en el inventario) y se apoyan mutuamente para llevar a cabo las tareas necesarias para el buen funcionamiento de una tienda. Los grupos trabajan por un objetivo común, rinden cuentas a un responsable y pueden (en el mejor de los casos) alcanzar sus metas. El liderazgo de un grupo recae en una sola persona. Sin embargo, los grupos no tienen una cultura clara y estable, por lo que los conflictos pueden ser frecuentes (Wienclaw, 2021).

La mejora de la atención en un mundo cambiante y en desarrollo requiere un mantenimiento holístico de todos los factores que afectan a la asistencia. La presencia de un trabajo en equipo eficaz es de importancia para realizar labores en instituciones que, en última instancia, tienen una naturaleza complicada al servicio de calidad sólo puede lograrse mediante modelos de trabajo en equipo que sean fuertes y autosuficientes y que gestionen eficazmente los posibles conflictos y con líderes que apoyen el trabajo en equipo. El trabajo en equipo y la colaboración entre profesionales tienen gran importancia en los resultados positivos para los pacientes, la de los pacientes, la satisfacción de los pacientes y los trabajadores, los costes y la



mejora de la eficacia de los servicios. La capacidad de trabajo en equipo de las enfermeras es uno de los indicadores del rendimiento laboral de los enfermeros, y tienen un comportamiento asistencial. En un estudio de metaanálisis, se afirmó que el trabajo en equipo tenía un efecto moderado en el rendimiento laboral. Un trabajo en equipo y una comunicación de alta calidad en las instituciones permite mejorar los costes, la seguridad, el uso de los recursos, la productividad, el control de la situación, la resolución de problemas, la satisfacción, las necesidades, la gestión de la carga de trabajo y la mejora de la calidad asistencial y el estrés, lo que a su vez mejora el servicio asistencial prestado. Por otra parte, los estudios han demostrado que el trabajo en equipo ineficaz y la una comunicación deficiente tienen consecuencias negativas seguridad del paciente y la calidad de la atención (Başoğul, 2021).

Aunque a veces las organizaciones actúan como si los equipos pudieran crearse por decreto, en realidad el desarrollo de un equipo es un proceso que consta de varias etapas, antes de que se forme un equipo, éste es un conjunto de entidades individuales. Pueden formar parte de un grupo (por ejemplo, un equipo de ventas) o puede que ni siquiera se conozcan (por ejemplo, personas de dos o más empresas que redactarán juntas una propuesta). Una vez que se decide que se va a formar un equipo, los miembros del equipo aún tienen muchas dudas sobre la naturaleza del equipo, como su misión y propósito, las capacidades de los demás miembros del equipo, qué procesos darán lugar a la mejor sinergia y el liderazgo del equipo. Durante la fase de formación del equipo, sus miembros intentan determinar las respuestas a estas y otras preguntas. Los miembros aprenden a conocerse mejor, determinan las áreas de especialización y experiencia de cada uno e intentan determinar qué tipo de comportamiento es aceptable dentro del grupo. La etapa de formación se completa cuando los miembros dejan de considerarse un conjunto aleatorio de individuos y pasan a formar parte de un equipo (Başoğul, 2021).

El trabajo en equipo no es un tema nuevo en el trabajo social. En un intento de seguir avanzando en este campo, este artículo tiene tres objetivos: identificar los factores más relevantes



para la definición del trabajo en equipo en el trabajo social, definir un equipo en el trabajo social y proponer una definición del trabajo en equipo en el trabajo social, y proporcionar una tipología que dé cuenta de aspectos importantes del trabajo en equipo en el trabajo social. La revisión focalizada basada en ciertos aspectos de un estudio de alcance y una revisión sistemática de ochenta y cuatro artículos reveló cuatro factores principales de relevancia para la definición del trabajo en equipo y del equipo en el trabajo social: tamaño, composición, objetivo propósito y el papel participación de los usuarios. Se ofrecen definiciones de equipo y de trabajo en equipo en el trabajo social que están en consonancia con conceptos contemporáneos del trabajo social como la relación de trabajo cocreación. Se propone una tipología que engloba tres de los cuatro factores importantes identificados y se ilustran cuatro tipos de trabajo en equipo en el trabajo social con ejemplos de un pequeño país europeo. (Žiberna, 2021).

La relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento clínico y las posibles variables moderadoras de esta relación. Diseño Revisión sistemática y metaanálisis. En donde se realizaron búsquedas en PubMed en junio de 2018 sin límite de fecha de publicación. También se seleccionó literatura adicional a través de una búsqueda manual retrospectiva de revisiones relevantes, búsqueda manual retrospectiva y prospectiva de estudios incluidos en el metaanálisis y contacto con los autores seleccionados por correo electrónico. Los criterios de elegibilidad se incluyeron los estudios que informaron una relación entre un proceso de trabajo en equipo como por ejemplo la coordinación, habilidades no técnicas y una medida de rendimiento como ejemplo la calificación de expertos basada en listas de verificación, errores, ya que en un contexto de cuidados intensivos. Extracción y síntesis de datos se codificaron las variables moderadoras, es decir, composición profesional, familiaridad del equipo, tamaño medio del equipo, tipo de tarea, realismo del paciente y tipo de medida de rendimiento. Se estimaron los modelos de efectos aleatorios. Dos investigadores extrajeron de forma independiente la información sobre las características de los estudios de acuerdo con las directrices Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Schmütz et al., 2019).



Las características de los equipos de alto rendimiento incluyen un propósito compartido, una visión clara, un liderazgo fuerte y la capacidad de gestionar los conflictos cuando es necesario. Aunque muchas de las personas que enseñan en las escuelas de enfermería proceden del entorno clínico, donde el trabajo en equipo es normativo, es posible que no exista la misma expectativa de trabajo en equipo para el profesorado en su conjunto. El propósito de este estudio evaluó las percepciones del trabajo en equipo entre los miembros del profesorado de las escuelas de enfermería de cuatro estados de la región del Medio Oeste de los Estados Unidos. El método se examinó la percepción del trabajo en equipo, en relación con la comunicación, el liderazgo, la estructura del equipo, la supervisión de la situación y el apoyo mutuo, utilizando un cuestionario de Percepción del Trabajo en Equipo modificado. En donde el resultado de las percepciones del trabajo en equipo fue más alto para la estructura y el liderazgo del equipo, mientras que la comunicación, la supervisión de la situación y el apoyo mutuo fueron más bajos. Además, las puntuaciones de la dimensión de trabajo en equipo fueron más altas para quienes habían participado previamente en formación sobre trabajo en equipo. Las conclusiones existentes brindan oportunidades para mejorar el trabajo en equipo en todos los ámbitos. Las habilidades de trabajo en equipo son transferibles a diferentes roles y a través de diversas situaciones; por lo tanto, una vez aprendidas y fomentadas, éstas pueden tener un impacto en el individuo, así como mejorar el clima organizacional (Cooke y Valentine, 2021).

Los equipos médicos de primera línea están experimentando tensiones sin precedentes como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Ante estas presiones, el trabajo en equipo se ha vuelto más importante y difícil. Afortunadamente, están apareciendo numerosos ejemplos de cooperación natural en instituciones sanitarias de todo el mundo, incluidos casos de personas que intentan trabajar juntas durante la crisis y que tal vez no lo habrían hecho en condiciones «normales». Una crisis puede estimular la disposición de algunas personas a cooperar, por ejemplo, a ignorar desacuerdos previos para hacer frente a un predicamento compartido. Pero incluso cuando existe la intención de cooperar, el estrés incesante que se vive durante una crisis



dificulta considerablemente que los equipos mantengan un rendimiento coordinado a lo largo del tiempo. Es necesario centrar la atención en el trabajo en equipo (Tannenbaum et al., 2020).

Las investigaciones previas realizadas sobre equipos sometidos a estrés pueden utilizarse para ayudar a anticipar los puntos de riesgo que pueden afectar negativamente al trabajo en equipo y revelar qué se puede hacer para ayudar a los equipos a coordinarse eficazmente, mantener la resiliencia y garantizar la seguridad de los pacientes durante la pandemia. Este artículo ofrece varias recomendaciones basadas en pruebas para ayudar a los equipos clínicos que trabajan directamente con los pacientes durante la COVID-19 y en futuras crisis. Se incluyen consejos para los líderes y los miembros de los equipos de atención clínica, así como para los miembros de la dirección que apoyan o supervisan a los equipos clínicos, altos directivos, mandos intermedios, equipos de gestión de crisis (Tannenbaum et al., 2020).

En los últimos treinta años hemos estudiado y asesorado a equipos en una amplia gama de entornos. Algunos de estos equipos trabajan en entornos que podríamos considerar normales o rutinarios, como la fabricación o las ventas. Pero muchos trabajan en condiciones de gran tensión, donde las consecuencias del fracaso y las presiones personales son elevadas, como los equipos de astronautas, submarinistas, pilotos de aviones de combate, saltadores de humo, mineros, técnicos de urgencias médicas, soldados y equipos de traumatología. Durante este tiempo, la investigación sobre la eficacia de los equipos se ha ampliado y cerca de cincuenta metaanálisis (Tannenbaum et al., 2020).

Durante mucho tiempo se ha considerado que el ser humano debe hacer un uso beneficioso, eficiente y fructífero de sus capacidades, posibilidades y recursos disponibles. En la era actual, esto se ha agravado más que nunca. La limitación de los recursos disponibles, el aumento de la población y las crecientes necesidades y demandas humanas han hecho que los responsables de la toma de decisiones en los ámbitos de la economía, la política y la gestión social y organizativa den prioridad a la mejora de la productividad y la gestión del rendimiento en los



planes de las organizaciones. La gestión del rendimiento es el proceso de retroalimentación y comunicación continuas entre directivos y empleados que se utiliza para alcanzar los objetivos estratégicos de una organización. El principal objetivo de la gestión del rendimiento es garantizar que los empleados han actuado con eficacia a lo largo de un año. El progreso de la organización se consigue contando con personas que buscan constantemente formas de trabajar de forma inteligente, tanto individual como organizacionalmente. Aumentar la eficacia de los recursos humanos conduce a aumentar la eficiencia de la organización (Askari et al., 2020).

En muchas organizaciones se persigue la mejora de los procesos para crecer y mejorar el rendimiento y avanzar por la senda de la excelencia. Aunque estos programas suelen comenzar con mucho entusiasmo y potencial, a menudo no cumplen las expectativas de los altos directivos de la organización. Este vacío suele ser el resultado del modelo utilizado por los altos directivos de la organización y está menos relacionado con los esfuerzos de los ejecutores del modelo. La gestión del rendimiento es una herramienta de gestión que ayuda a los directivos de una empresa u organización a supervisar y evaluar la calidad de sus empleados. Uno de los objetivos de los programas de gestión del rendimiento es crear un entorno en el que las personas puedan hacer el mejor uso de sus capacidades para ofrecer un trabajo de la máxima calidad con la mayor eficiencia y eficacia (Askari et al., 2020).

La gestión del rendimiento es una iniciativa que lleva a los empleados a alcanzar sus objetivos y los de la organización. Las organizaciones necesitan mejorar continuamente su rendimiento para sobrevivir y prosperar en un mundo competitivo. Los recursos humanos también pueden considerarse uno de los recursos organizativos más importantes. En los últimos años, las organizaciones han prestado más atención a sus empleados y han incluido en su agenda la búsqueda de formas de mejorar el entorno laboral y animar a los empleados. Esta atención se deriva del hecho de que una persona es el activo inteligente más valioso de la organización. Las organizaciones que pierden su capital inteligente tienen pocas posibilidades de sobrevivir. Para



valorar este enorme activo, necesitamos la gestión del rendimiento y, sobre todo, la evaluación del rendimiento (Askari et al., 2020).

Debido a la naturaleza multidimensional del rendimiento de las organizaciones y de un sistema de gestión de procesos (SGP) que incluye el rendimiento financiero y no financiero, se desarrolló un conjunto de indicadores. Basándose en el marco existe de diferentes dimensiones y características de rendimiento en una organización y empresa que deben medirse. Los elementos de la gestión de la calidad total, a saber, la orientación al cliente, la mejora continua, los elementos basados en la estrategia y la implicación total de los empleados, tienen efectos positivos y significativos en el rendimiento de la organización (Askari et al., 2020).

El trabajo en equipo es muy importante para un buen rendimiento y una buena comunicación entre el personal de la empresa. Un equipo puede describirse como un grupo de individuos que se reúnen para lograr las mismas funciones y objetivos con el fin de prestar servicios excepcionales. La teoría del trabajo en equipo más famosa es el modelo de etapas del equipo. El trabajo en equipo es la manera de operar en colaboración con un grupo de individuos para alcanzar un objetivo. Uno de los eslabones perdidos de las organizaciones es el trabajo en equipo. Muchos teóricos sociales valoran la capacidad de una organización para desarrollar la convivencia y el trabajo en equipo como uno de los factores de progreso y éxito para alcanzar un alto nivel de productividad. El impacto del trabajo en equipo en la mejora de la productividad y se llegó a la conclusión de que la adopción del trabajo en equipo y la puesta en práctica de habilidades de colaboración mejoraban la productividad de los trabajadores en un catorce por ciento de media, que son menos valiosas en la producción individual. De hecho, cuando las personas colaboran para realizar un trabajo y piensan y discuten sobre él, se genera un plan inicial rico y completo del trabajo, y cuando la base de un trabajo es inclusiva y precisa, su productividad y mejora son más visibles (Askari et al., 2020).



Por lo tanto, puede decirse que con la reunión y la cooperación de los individuos se generan ideas y opiniones fuertes. Investigadores examinaron los efectos del trabajo en equipo en el rendimiento de una junta reguladora de servicios de agua y demostraron que el trabajo en equipo tenía un efecto significativo en el rendimiento de la organización. Realizaron un estudio sobre el efecto del desarrollo del trabajo en equipo y el rendimiento organizativo en el Tile and Carpet Centre (T & C) de Kenia. Este estudio estableció y aportó pruebas de que el éxito organizativo depende de la interdependencia reconocida dentro de los equipos y de lo vital que es que los miembros de un equipo comprendan sus funciones y trabajen para alcanzar los objetivos corporativos, influyendo así positivamente en el rendimiento organizativo. Demostrando que existe una significación positiva directa de los componentes del trabajo en equipo y su repercusión en el rendimiento organizativo, así como una relación positiva con el apoyo organizativo y la disposición del jefe de equipo para hacer que los equipos sean eficaces y, en última instancia, mejorar el rendimiento organizativo en una institución de servicio público del Reino de Arabia Saudí. Para más información, véanse los estudios anteriores sobre el efecto del trabajo en equipo en el rendimiento organizativo (Askari et al., 2020).

Uno de los componentes más importantes de un trabajo en equipo eficaz es la cohesión. Sin embargo, existen pocos estudios empíricos sobre los antecedentes y las consecuencias de la cohesión del grupo. En respuesta a esta laguna, el presente estudio se basa en el modelo Input-Process-Output de la eficacia del equipo para investigar el impacto de los factores individuales y de la tarea en la cohesión del equipo, así como la influencia de la cohesión del equipo en el aprendizaje percibido por los estudiantes, la satisfacción con el trabajo en equipo y la calidad esperada del resultado. A partir de una encuesta realizada a ciento sesenta estudiantes universitarios que trabajaban en grupo, los resultados muestran que los factores individuales cooperatividad y comportamiento colaborativo, influyen positivamente en la cohesión del equipo, mientras que los factores de tarea cargan de trabajo y complejidad de la tarea influyen negativamente en ella. Según los resultados obtenidos, el mayor efecto de la cohesión se produce



sobre la satisfacción con el trabajo en equipo. Por último, tanto el aprendizaje percibido como la calidad esperada predicen la satisfacción con el trabajo en equipo (Bravo et al., 2019).

El trabajo en equipo se ha convertido en un importante campo de investigación y su contribución al rendimiento organizativo ha atraído la atención de investigadores de diversas disciplinas. El desarrollo y la aplicación de tecnologías de reciente aparición, como la Industria 4.0, el Internet de las Cosas y los sistemas ciber físicos, suscitan preocupaciones adicionales en relación con el trabajo en equipo que reclaman ser integradas en los modelos existentes. El objetivo de este estudio es avanzar en la investigación sobre el trabajo en equipo, facilitando a los investigadores una revisión que identifique los factores clave que afectan al comportamiento del trabajo en equipo, tanto en modelos de trabajo en equipo humanos como basados en agentes, indicando al mismo tiempo si están interrelacionados y cómo. Se llevó a cabo una revisión de estudios relacionados y, como resultado, se identificó y analizó una serie de factores que afectan al comportamiento del trabajo en equipo tanto en modelos humanos como en modelos basados en agentes. Del análisis se desprenden factores que llaman la atención, mientras que los factores de nueva aparición se determinan a partir de estudios recientes sobre el cambio de modelos hacia entornos dinámicos y realistas. Estos descubrimientos apuntan a nuevos aspectos del comportamiento del trabajo en equipo (Tsoutsas, et al., 2019).

El trabajo en equipo ha sido estudiado a fondo por psicólogos y expertos en recursos humanos durante las últimas décadas. Durante estos años, muchos investigadores han estudiado por qué los seres humanos tienen éxito o fracasan en actividades conjuntas y se han desarrollado diversos modelos que siguen enfoques sociopsicológicos para la formación de equipos humanos al tiempo que se centran en conceptos que implican diferentes estrategias y enfoques. En los primeros estudios, los autores propusieron modelos centrados en las características específicas que deben tener los miembros de un equipo, como personalidad, experiencia funcional, competencias, orientación a objetivos, orientación al trabajo en equipo, etc. A medida que



maduraba la investigación sobre equipos, se pasó firmemente de tratar características únicas que tienen los equipos y sus miembros a una variedad de comportamientos que exponen los miembros de un equipo. En última instancia, en estudios recientes las tareas y los comportamientos de los miembros se agrupan en distintas funciones dentro del sistema que se alinean con la experiencia de los miembros del equipo. Cada vez más, los investigadores proponen que los compañeros de equipo, junto con las tareas operativas que realizan en un equipo, también tienen que desempeñar algún otro papel como el de coordinador, colaborador, generador de ideas, etc. De hecho, como atestiguan los estudios empíricos, estos enfoques son eficaces para determinados contextos, tareas y dominios (Tsoutsas, et al., 2019).

Aparte del trabajo en equipo humano, otro ámbito en el que se han estudiado problemas similares y se aplican las teorías del trabajo en equipo es el de los agentes de software. Al igual que ocurre con los humanos, un grupo de agentes de software debe llevar a cabo determinadas tareas organizándose en función de sus características individuales y de su papel dentro del sistema global. Además, se estudiaron equipos complejos formados por humanos y agentes, ya que, en los escenarios del mundo real, los agentes desempeñan diversos papeles en sus interacciones con los humanos; apoyan a los humanos en tareas que realizan conjuntamente o trabajan de forma independiente para llevar a cabo tareas de las que son responsables. Algunos ejemplos de aplicaciones a equipos humano-agente son los pilotos de agentes autónomos que trabajan junto con personas para completar una misión conjunta, los asistentes de ejecución de misiones para astronautas, los asistentes personales que interactúan con los usuarios, por ejemplo, Siri para iPhone y Cortana para Windows y los equipos híbridos formados por humanos, robots y personajes virtuales situados en un entorno de producción industrial flexible (Tsoutsas, et al., 2019).

Mientras que los estudios anteriores sobre formación de equipos se centraban en la interacción únicamente entre humanos o agentes, en los últimos años se investigan los equipos



heterogéneos de humanos, agentes y agentes en entornos robóticos, en los que agentes o robots actúan de forma autónoma junto a humanos como compañeros. En estos equipos heterogéneos, la mayoría de los estudios se basan en el supuesto de que los miembros no humanos del equipo tienen que actuar de la misma manera que los humanos. Ejemplos de estos equipos son los equipos de robots en operaciones de rescate y los equipos de humanos, robots y agentes virtuales que cooperan en entornos de producción (Tsoutsas, et al., 2019).

## **Características del trabajo en equipo**

Juntos, un grupo de personas puede trabajar hacia un propósito u objetivo común, lo que se conoce como trabajo en equipo. Cuando se coordinan las habilidades, la información y los recursos, se pueden resolver problemas, tomar decisiones y completar proyectos más rápidamente que cuando las personas trabajan solas. Para lograr objetivos comunes, promover la creatividad e impulsar el éxito corporativo, es importante un buen trabajo en equipo. Los equipos pueden alcanzar su máximo potencial y producir mejores resultados fomentando una cultura de equipo positiva, fomentando la colaboración y tomando medidas proactivas para abordar los obstáculos (Matt, 2020).

- **Características del trabajo en equipo eficaz:** Objetivos cuantificables, bien definidos y que dan dirección a los esfuerzos del equipo. una comprensión compartida por todos los miembros del equipo de las metas, objetivos y resultados previstos. Para aumentar la productividad y la responsabilidad, defina claramente los roles, deberes y expectativas de cada miembro del equipo. Canales de comunicación abiertos, sinceros y transparentes que promuevan la colaboración, la retroalimentación y el intercambio de información. El respeto mutuo, la confianza y la asistencia entre los miembros del equipo fomentan un ambiente de equipo saludable y alentador. El respeto mutuo, la confianza y la asistencia entre los miembros del equipo fomentan un ambiente de equipo saludable y alentador. Métodos constructivos para manejar desacuerdos y conflictos que producen resultados



positivos. la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, trabajos y deberes para satisfacer las demandas y obstáculos cambiantes (Matt, 2020).

- **Beneficios del trabajo en equipo:** Se puede mejorar la eficiencia y la producción utilizando las habilidades, la experiencia y los activos combinados de un grupo. Al reunir diferentes puntos de vista y trabajar juntos para resolver problemas, la colaboración fomenta la innovación, la creatividad y la producción de ideas. Los procedimientos de toma de decisiones se vuelven más informados, equilibrados y eficientes cuando se combinan múltiples perspectivas y especialidades. La dedicación, el impulso y el sentido de pertenencia de los miembros se ven reforzados por el trabajo en equipo y la propiedad compartida de los objetivos y resultados. Al intercambiar conocimientos y recibir comentarios de compañeros, el trabajo en equipo ofrece oportunidades de educación continua, mejora de habilidades y avance profesional. Los equipos pueden abordar problemas difíciles más rápidamente, encontrar las fuentes de los problemas y crear soluciones viables cuando colaboran para resolverlos (Matt, 2020).
- **Elementos clave de un trabajo en equipo eficaz:** El trabajo en equipo, la colaboración y el éxito se ven facilitados por un liderazgo de equipo eficaz, que ofrece dirección, apoyo y orientación. El intercambio de información, la coordinación de actividades y el fomento de la confianza entre los miembros del equipo dependen de una comunicación rápida, transparente y clara. El trabajo en equipo y la coordinación eficaz se mejoran mediante el uso de herramientas y tecnologías relevantes, como plataformas de comunicación, software de gestión de proyectos y espacios de trabajo colaborativos. Un entorno de equipo saludable y eficaz depende de la comprensión y la gestión de la dinámica del equipo, que incluye roles, relaciones y estándares grupales. Los equipos pueden descubrir sus fortalezas, lugares para el desarrollo y perspectivas de crecimiento mediante el uso de retroalimentación, reflexión y revisión del desempeño periódicas. El desarrollo de



técnicas constructivas de gestión de conflictos y métodos corteses y cooperativos de resolución de disputas mejora la eficacia y la cohesión de un equipo (Matt, 2020).

- **Estrategias para formar equipos eficaces:** someter al equipo a talleres, retiros y actividades de fomento de la confianza para mejorar la comunicación, fortalecer los vínculos y desarrollar conexiones. brindando oportunidades de aprendizaje y crecimiento para fortalecer las capacidades de cooperación, como la cooperación, la comunicación y la resolución de disputas. Mantener la unidad, el compromiso y un sentido de propósito entre los miembros del equipo garantizando la alineación en torno a objetivos, visión y valores compartidos. abrazar la inclusión y la diversidad para fomentar la creatividad y la innovación utilizando los diversos orígenes, experiencias y habilidades de los miembros del equipo. Para evaluar el progreso, resolver problemas y mantener a todos de acuerdo sobre las prioridades y objetivos, se realizan controles, reuniones e informes de estado periódicos. Para fomentar el éxito continuo y reforzar los hábitos positivos, reconozca y elogie los esfuerzos, logros e hitos tanto individuales como de equipo (Matt, 2020).
- **Desafíos en el trabajo en equipo:** La interacción y la coordinación dentro de un equipo pueden verse obstaculizadas por obstáculos lingüísticos, malentendidos y canales de comunicación inadecuados. Se necesitan técnicas adecuadas de resolución de conflictos, ya que las diferencias de personalidad, estilo de trabajo y opinión pueden provocar desacuerdos y conflictos dentro del equipo. Puede haber confusión, duplicación de esfuerzos y una disminución en la productividad del equipo cuando los roles, deberes y expectativas no están claros. La holgazanería social ocurre cuando los miembros del equipo sienten que sus contribuciones no son apreciadas o reconocidas, lo que los motiva menos o se esfuerza tanto. El pensamiento crítico, la inventiva y la originalidad pueden verse obstaculizados dentro del equipo por la propensión de los miembros a reprimir puntos de vista opuestos y adherirse al acuerdo del grupo (Matt, 2020).



## Identificación

Para funcionar con eficacia y eficiencia, la mayoría de las instituciones de enseñanza superior dependen de que los empleados desempeñen comportamientos extraprofesionales y se comprometan a permanecer en la organización. Se evalúa en qué medida la identificación organizativa y la satisfacción de los empleados son antecedentes de estos dos importantes comportamientos. Los objetivos clave de la investigación eran identificar posibles antecedentes de la identificación organizativa y descubrir si las consecuencias de la identificación organizativa varían entre los empleados de universidades multinacionales en campus nacionales y extranjeros. Desarrollamos un modelo que se puso a prueba mediante la modelización de ecuaciones estructurales, que evalúa las influencias de la identificación organizativa en la satisfacción de los empleados, los comportamientos extra-rol y las intenciones de rotación. Todos los caminos de nuestro modelo fueron significativos, pero la identificación de los empleados, la satisfacción y los comportamientos extra-rol fueron menores en las sucursales extranjeras que en los campus de origen de las universidades, y las intenciones de rotación fueron mayores. Estos resultados sugieren que las instituciones de enseñanza superior deben aplicar estrategias de recursos humanos diferentes en las sedes nacionales y en las extranjeras, centrándose en mejorar la identificación organizativa en las filiales extranjeras (Wilkins et al., 2018).

La identificación organizativa es un método para medir hasta qué punto las personas sienten que pertenecen a su empresa. En el pasado se han estudiado el distintivo organizativo, la competencia intraorganizativa, la igualdad, el compromiso afectivo, el clima de comunicación y la cultura organizativa percibida. Los individuos muestran una identidad social atractiva y desean credibilidad. Apoyar socioemocionalmente a los empleados requiere proporcionarles equipos, fondos, ideas y asistencia física, afirmando que un buen apoyo organizativo dota a los empleados de recursos y facilita el cumplimiento de los objetivos laborales. En estudios recientes, relacionan la identificación organizativa con el apoyo organizativo percibido basado en la identidad social



para mejorar los comportamientos y los objetivos laborales de los empleados (Onijigin et al., 2023).

Estas percepciones de los empleados incluyen la medida en que la organización valora sus contribuciones, se preocupa por su bienestar y es justa a la hora de recompensar sus esfuerzos y su lealtad. También, estudios sobre el impacto de la comunicación de los empleados y el prestigio externo percibido en la identificación organizativa, afirmaron que "cómo se comunica internamente una organización es aún más vital que la cuestión de qué se comunica" y examinaron las consecuencias de la comunicación interna y externa en relación con la identificación organizativa. Más recientemente, investigadores utilizaron un diseño de panel con retardo cruzado para examinar la relación entre la comunicación de la dirección y el apoyo organizativo percibido, así como sus consecuencias para el rendimiento, y constataron que el apoyo organizativo percibido media totalmente la relación entre la comunicación de la dirección y el rendimiento tanto dentro como fuera del puesto. En consecuencia, existen pruebas fehacientes de que distintos aspectos de la comunicación con la identificación organizativa de los empleados y su rendimiento. A pesar del creciente interés, la investigación para comprender la perspectiva individual de los empleados sobre la comunicación interna y la identificación organizativa de los empleados sigue siendo escasa. En consecuencia, el objetivo de esta investigación es comprender mejor el proceso de la comunicación interna desde la perspectiva del personal y cómo la satisfacción con la comunicación interna afecta las respuestas actitudinales y conductuales del personal. (Krywalski, 2020).

Durante las últimas décadas, el enfoque dominante ha sido conceptualizar la fuerza de la relación entre el individuo y la organización en términos del compromiso de los individuos con la organización. Inspirándose en la reconceptualización de la identificación organizativa basada en la teoría de la identidad social, estudios más recientes han mostrado un mayor interés por un enfoque alternativo que conceptualiza la relación entre individuo y organización en términos de



procesos de identificación social. La identificación organizativa se produce cuando, al evaluar las alternativas de elección en su papel organizativo, el empleado considera que los valores e intereses de la organización son relevantes, los valores e intereses de la organización. La identificación organizativa define la percepción que tiene el empleado de su pertenencia o no a la organización, así como el significado emocional asociado a esa conexión. La identificación organizativa se deriva de los mensajes enviados por la organización que vinculan los valores y objetivos de los empleados con los valores y objetivos de la organización, reduciendo la incertidumbre de los empleados en relación con sus funciones organizativas. Destacando el papel de la comunicación interna como razón por la que los empleados comprenden las metas, valores y objetivos de la organización del mismo modo, que cuando los empleados adoptan los valores y objetivos de sus organizaciones, desarrollan sus propios procesos de toma de decisiones que complementan los procesos de toma de decisiones realizados por la organización (Krywalski, 2020).

Los puestos de diseño didáctico en la enseñanza superior exigen una mayor profundidad y amplitud de conocimientos, mucho más allá de las cualificaciones enumeradas en las descripciones típicas de los puestos de trabajo. El equipo de investigación de eDesign Collaborative deseaba explorar las discrepancias que existen entre las competencias comúnmente identificadas y las consideradas necesarias por los diseñadores instruccionales, identidad, que trabajan activamente en la educación postsecundaria. Este estudio identifica el trabajo realizado por los diseñadores instruccionales y lo compara con las competencias y tareas identificadas en la literatura centrada en el diseño instruccional y los diseñadores. Asimismo, el estudio pretendía explorar los planes y objetivos profesionales de los diseñadores de formación y su acceso al desarrollo profesional. La mayoría (56%) describió el papel del identificador como una mezcla de desarrollo docente y de contenidos. Cuando se les preguntó qué preferirían hacer con su tiempo, se observó una mezcla equilibrada entre trabajar más con el profesorado y trabajar más en el desarrollo de contenidos. Muchas personas también mencionaron su interés por trabajar más con



tecnología y proyectos innovadores. La colaboración con expertos en la materia (PYME), expertos en contenidos, profesores e instructores fue, con diferencia, la competencia más importante, tanto en importancia como en tiempo dedicado. La investigación y el marketing parecían ser las menos importantes y a las que menos tiempo dedicaban los empleados (Magruder et al., 2019).

La Re identificación de personas (Re-ID) tiene como objetivo recuperar a una persona de interés a través de múltiples cámaras no solapadas. Con el avance de las redes neuronales profundas y la creciente demanda de videovigilancia inteligente, ha ganado un interés cada vez mayor en la comunidad de visión por ordenador. Al diseccionar los componentes implicados en el desarrollo de un sistema de identificación de personas, lo clasificamos en dos tipos: mundo cerrado y mundo abierto. La configuración de mundo cerrado, ampliamente estudiada, suele aplicarse bajo varios supuestos orientados a la investigación, y ha logrado un éxito inspirador utilizando técnicas de aprendizaje profundo en una serie de conjuntos de datos. En primer lugar, realizamos una descripción general completa con un análisis en profundidad de la Re-ID de personas en mundo cerrado desde tres perspectivas diferentes, que incluyen el aprendizaje profundo de la representación de características, el aprendizaje profundo de métricas y la optimización de la clasificación. Con la saturación del rendimiento en el entorno de mundo cerrado, el enfoque de la investigación para la Re-ID de personas se ha desplazado recientemente al entorno de mundo abierto, enfrentándose a problemas más desafiantes. Este entorno está más cerca de las aplicaciones prácticas en escenarios específicos. (Ye et al., 2020).

Resumimos la Re-ID en mundo abierto en términos de cinco aspectos diferentes. Analizando las ventajas de los métodos existentes, diseñamos una potente línea de base, logrando el estado del arte o al menos un rendimiento comparable en doce conjuntos de datos para cuatro tareas diferentes de Re-ID. Además, introducimos una nueva métrica de evaluación para la identificación de personas, que indica el coste de encontrar todas las coincidencias correctas y proporciona un criterio adicional para evaluar el sistema de identificación de personas en



aplicaciones reales. Por último, se discuten algunas cuestiones abiertas importantes, pero poco investigadas (Ye et al., 2020).

### 3.2.2. Productividad laboral

Varios estudios sugieren que la productividad laboral está positivamente asociada con el empleo, es decir, un mayor crecimiento de la productividad laboral induce menores tasas de desempleo se conceptualiza y se mide la resiliencia de los mercados laborales en términos de crecimiento de la productividad laboral, que es igual al crecimiento de la producción económica regional menos el crecimiento del insumo laboral. El comportamiento de la productividad laboral se ha estudiado ampliamente en todo el mundo, como dentro de cada país, por ejemplo, entre regiones italianas, británicas, griegas y peruana. Investigadores evalúan el papel de la brecha tecnológica, la profundización del capital, el cambio técnico exógeno y el cambio de eficiencia a la hora de explicar las diferencias de productividad laboral, analizando la relación entre el desempleo regional, los salarios y las diferencias de productividad laboral, explorando los cambios en la productividad (Giannakis y Mamuneas, 2022).

El concepto de crecimiento de la productividad laboral de un mercado de trabajo se ve enfocado y observado en las características y trayectorias de crecimiento antes del inicio de la recesión económica sabiendo que afectan en gran medida al rendimiento de los mercados de trabajo espaciales durante y después de las perturbaciones, en efecto las condiciones previas a la crisis sobre la resiliencia de los mercados de trabajo espaciales, controlando el efecto del cambio tecnológico exógeno y la sustitución de mano de obra por capital (Giannakis y Mamuneas, 2022).

El objeto de estudio son los tipos de productividad laboral, así como las diferencias esenciales entre las distintas formas de medirla, incluida la medición del resultado y los costes de la actividad laboral, la naturaleza y el contenido de los correspondientes indicadores de productividad laboral. El propósito del artículo es argumentar la inaceptabilidad de algunos



métodos de medición de la productividad laboral propuestos en la discusión científica e identificar enfoques y parámetros científicamente sólidos que reflejen el rendimiento del trabajo vivo como uno de los factores de producción. La relevancia de este artículo está relacionada con la necesidad de adoptar medidas para activar la economía principalmente sobre la base del aumento de la productividad laboral ante los desafíos económicos exteriores y el agravamiento de las amenazas militares a Rusia. La novedad científica del artículo consiste en fundamentar la refutación de las propuestas sobre el uso de parámetros puramente monetarios y componentes materiales en la medición de la productividad laboral, así como en argumentar la conveniencia de utilizar para ello el coste de la vida laboral y una mejor contabilización de sus resultados. Se introduce la idea de una cierta eficiencia monetaria coyuntural del trabajo. Los métodos de investigación son el análisis, la sistematización, la síntesis, la inducción y la deducción. Como resultado, se determinaron los parámetros científicos de las herramientas metodológicas y prácticas prioritarias para medir la productividad laboral a efectos de la política socioeconómica estatal y la gobernanza empresarial. El artículo también formula las posiciones del autor sobre una serie de cuestiones discutibles relacionadas con la inevitabilidad de reducir el coste de producción con un aumento de la productividad laboral en la empresa, los conceptos de «productividad» y «productividad laboral», las normas generalmente aceptadas para medir esta última, etc. (Shcherbakov, 2023).

En las condiciones modernas, en todas las esferas de la sociedad, la cuestión del aumento de la productividad laboral, así como la calidad de los servicios, es relevante, lo que requiere un estudio en profundidad del proceso de formación de los costes laborales y los resultados laborales. La productividad laboral es uno de los indicadores más importantes de la eficiencia económica de la producción en general y por separado por la industria, la eficacia de la utilización eficiente del trabajo humano. El aumento aumentó favorablemente la eficiencia de la utilización de los activos fijos a través de la productividad del capital, la recuperación de la inversión, el consumo material de los servicios (Evteev, 2023).



El objeto del estudio son algunos aspectos teóricos de la interpretación del concepto de productividad laboral y el contexto socioeconómico general de los conceptos de eficiencia de la producción y productividad laboral. El objetivo de la investigación es formar un enfoque metodológico para comprender la esencia de la productividad laboral y su importancia para el desarrollo socioeconómico. La relevancia del estudio se debe al papel de la productividad laboral como medida de la eficiencia no sólo del trabajo sino también de la producción en general, especialmente si el progreso industrial es necesario en las condiciones de una confrontación económica agravada. La novedad científica del trabajo consiste, por ejemplo, en tener en cuenta la transformación del trabajo vivo en materializado; al evaluar los resultados de la promoción comercial de mercancías como criterio importante de la productividad del trabajo en su producción, etc. Los métodos de investigación son el análisis, la sistematización, la síntesis, la generalización, la inducción, la deducción y la modelización. El desarrollo de un modelo del impacto de la productividad del trabajo humano en la dinámica de la eficiencia de la producción en su conjunto. Como resultados de la investigación, el estudio presenta un enfoque teórico y metodológico para comprender la esencia, el significado socioeconómico y los criterios de la categoría «productividad laboral». El autor concluye sobre el creciente papel de la regulación estatal de la productividad laboral en las condiciones de presión externa no de mercado sobre la economía del país. (Shcherbakov, 2022).

Se fundamenta la esencia de la productividad laboral cuando se determina la cantidad de productos o trabajo realizado de la calidad establecida por unidad de tiempo de trabajo. La productividad laboral es uno de los principales indicadores que determina el desarrollo de la industria, empresa. El análisis de los productos agrícolas mostró que en general hay una tendencia positiva, en particular la producción de cultivos. La producción ganadera se caracteriza por un descenso. (Dvornyk, 2021).



Analizar el proceso de formación de la categoría productividad laboral, la interpretación moderna de esta categoría, su lugar en el sistema de productividad global y el grado de conformidad con las necesidades actuales de la economía. Metodología. La productividad laboral puede considerarse una característica cualitativa del crecimiento económico y un indicador del desarrollo basado en el aumento de la producción en función de la demanda en el mercado y el beneficio resultante. Depende de la cantidad de capital físico y humano, de los diferentes tipos de recursos y de las tecnologías a disposición de los productores. Por lo tanto, los representantes de la gestión a todos los niveles, incluido el sistema de administración pública, deben tener en cuenta el hecho de que el nivel y la calidad de vida de la población del país dependen de la capacidad de la economía para garantizar la producción de bienes y servicios. Resultados. Se determina que el indicador del aumento de la productividad laboral es el crecimiento del valor añadido debido a un uso más racional, y un funcionamiento más coordinado de todos los factores de producción. La productividad caracteriza la eficacia con que se utilizan los recursos en un país para la producción de bienes y servicios y es uno de los elementos de medición del crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida. Originalidad. Se propone considerar la productividad laboral como una categoría socioeconómica que refleja el resultado de la interacción de las fuerzas productivas y las relaciones de producción en forma del grado de actividad humana adecuada y fructífera, caracterizada por la capacidad del trabajador para producir una unidad de tiempo de trabajo. Valor práctico. Los principales resultados demuestran que es necesario crear las condiciones para el crecimiento económico, fomentando de diversas formas altas tasas de acumulación de factores de producción y garantizando su uso eficaz (Maslak et al., 2021).

La esencia y el significado de la gestión de la productividad laboral en la empresa en las condiciones de la práctica moderna se han estudiado, no sólo en una interpretación estrecha, sino también en una amplia. Se hizo hincapié en que la productividad garantiza la competitividad de cualquier empresa, que a su vez afecta al producto creado y al bienestar de la población. Utilizando la metodología para el cálculo de la productividad laboral a nivel nacional propuesta en



las Recomendaciones metodológicas temporales para el cálculo de la productividad laboral en la economía y por tipos de actividad económica, se da la dinámica de la productividad laboral en Ucrania para 2015-2021. Se observa que, para el período indicado, el indicador de productividad laboral en Ucrania tiene una tendencia al alza constante. Las ventajas de la gestión de la productividad laboral en la empresa se dan. También se afirma que Ucrania está por detrás de los países desarrollados y los países con economías de transición en términos de productividad laboral, calculada como la relación entre el PIB en precios por PC y una persona empleada. Se subraya que hoy en día es el recurso humano el que se considera el recurso interno más importante para aumentar la productividad, por lo que una gestión eficaz del personal tiene una importancia clave para el éxito y la eficacia de la empresa. Se esboza la cuestión de que la gestión de la productividad laboral en la empresa contribuirá al crecimiento de los ingresos de los empleados, a la aplicación de los criterios de gestión productiva y a garantizar la posición competitiva de la empresa (Hreyan, 2022).

La importancia de la eficiencia en el trabajo para el crecimiento económico sostenible y los conceptos teóricos relacionados con este fenómeno son fundamentales en los campos académico y económico. En este estudio se examinan los objetivos esenciales del aumento de la productividad en el trabajo como base del crecimiento económico sostenible. En este estudio se examina la relevancia de establecer una definición de desarrollo sostenible en relación con el personal empleado. En el ámbito regional y en diferentes sectores industriales, se analizan los actuales indicadores de eficiencia en el trabajo. Se han identificado los principales inconvenientes cuya solución permitirá llevar a cabo el Proyecto Nacional de Productividad Laboral y Apoyo al Empleo en la Federación Rusa. El progreso económico sostenible está relacionado no solo con el progreso de la industria de las tecnologías de la información y la innovación, sino también con la mejora del mercado laboral a través de la generación de nuevos puestos de trabajo, profesiones y personal. La importancia de realizar el diagnóstico de la productividad laboral a nivel regional reside en que este parámetro muestra la efectividad de las economías nacionales y regionales, la



eficacia de la producción, describe la utilización de la mano de obra en el proceso productivo y, en última instancia, establece el nivel de vida de la población. El aumento de la eficiencia en el trabajo es una meta nacional que se está tratando tanto a nivel gubernamental central como en las distintas regiones del país. El aumento en la productividad laboral, de acuerdo con Fedulova et al. (2019), se relaciona directamente con el crecimiento económico, el nivel de protección de la economía nacional frente a desafíos externos y las amenazas de inestabilidad en los mercados globales.

El estudio está dedicado al estudio del problema del aumento de la productividad laboral con el fin de garantizar el desarrollo económico sostenible de la Rusia moderna. Se determinan los factores del crecimiento de la productividad laboral; se investigan los resultados de la aplicación del proyecto nacional «Productividad laboral» en el ejemplo del territorio de Jabárovsk. Se revelan las razones que limitan el crecimiento de la productividad laboral (Biryukova, 2023).

El tema del aumento de la productividad laboral para Rusia es la tarea más importante, sin la cual el país no tendrá perspectivas de alcanzar el nivel de los países desarrollados del mundo. Los resultados del aumento de la productividad laboral tienen un efecto positivo en el personal, el capital, los productos manufacturados, el aumento de la competitividad, la reducción de costes, el aumento de las ventas y los beneficios. En este sentido, a nivel federal se elaboró y aprobó el proyecto nacional «Productividad laboral y apoyo al empleo». El documento considera los enfoques del concepto de productividad laboral, que difieren entre especialistas de diversos perfiles. Muchos de ellos mezclan los términos «eficiencia» y «productividad». Un número significativo de publicaciones sobre el tema de la productividad laboral se dedican en realidad a la eficiencia, aunque eficiencia y productividad laboral son conceptos que no son idénticos. Cabe señalar que la productividad laboral está asociada a casi todos los criterios de rendimiento y es el más importante de ellos. Se analizan los factores que afectan a la productividad de una filial para elaborar propuestas de actualización de los documentos estratégicos que determinan su



desarrollo en el futuro. Se consideran los factores de la productividad laboral según el principio de taxonomía. Se determinan las principales limitaciones al crecimiento de la productividad laboral. Se examinan los problemas que plantea el aumento de la productividad laboral (Lutchenko et al., 2019).

### **Las TIC y la productividad laboral**

Respecto a las TIC (tecnología de la información y comunicación), se sabe que es el crecimiento de la productividad, incluida la productividad laboral, generando impacto en las TIC actuales en el crecimiento de la productividad laboral agregada y sectorial se confirma estudios realizados en y según estos estudios, la amplia difusión de las TIC afectó significativamente al crecimiento mencionado ocurriendo cambio técnico, la sustitución y la profundización del capital que pueden estar asociados a la dispersión salarial inducida por la cualificación. A pesar de la tendencia a la baja de la productividad laboral, en particular. A pesar de la tendencia a la baja de la productividad laboral, sobre todo en las últimas décadas a nivel agregado, las industrias productoras y usuarias de TIC muestran una contribución cada vez mayor creciente. Tuvieron que pasar dos décadas para que las TIC se convirtieran en una fuente importante de crecimiento de la productividad, lo que indica para que una tecnología de propósito general alcance su madurez y para que el sistema económico se adapte a una nueva tecnología, se adapte a una nueva tecnología. La fuerte relación positiva entre la productividad laboral regional y la producción de TIC (Abramova y Grishchenko, 2020).

También se encuentran implicaciones positivas y significativas cuando se considera el impacto de los componentes de las TIC en la productividad laboral en las economías en transición y desarrolladas. Las Empresas se seleccionaron como componentes de las TIC el software de planificación de recursos empresariales, el software de comercio electrónico y de gestión de las relaciones con los clientes y el número de especialistas en TIC a nivel nacional. Además, los resultados indican que el impacto de los programas informáticos, comercio electrónico en la



productividad laboral es mayor en las economías en transición. En la actualidad, faltan investigaciones sobre el impacto de las TIC en la productividad laboral y el empleo industrial en varios países, en varios trabajos parcialmente relacionados con cuestiones de TIC se dedicaron a evaluar la probabilidad de excluir a los empleos potencialmente robotizados en las regiones a un modelo cuantitativo del ecosistema de las TIC y a la evaluación del impacto de las TIC en la productividad laboral y el empleo industrial, la evaluación de la preparación de la industria manufacturera rusa para la economía digital. Por este motivo contribuirá a reponer la información y los conocimientos pertinentes (Abramova y Grishchenko, 2020).

En el mundo actual, la cuestión del crecimiento económico sostenible y la productividad laboral es muy aguda. Los bajos niveles de productividad laboral en todos los sectores de la economía afectan a la eficacia general del sistema económico y de producción estatal, ya que la productividad laboral es un criterio para el uso eficiente de los recursos laborales y la reproducción social. El objetivo del artículo es fundamentar y estructurar científicamente el sistema de factores que afectan a la productividad. La tarea de investigación consiste en analizar el aparato categorial, la esencia económica y el significado de la productividad laboral, clasificar los factores y las condiciones del aumento de la productividad laboral en las empresas industriales, mostrar la aplicación práctica de las fórmulas para el cálculo del posible despido de trabajadores sobre la base de las medidas para aumentar la productividad laboral. Para ello, el artículo ofrece una definición de «productividad» y «productividad», producción por trabajador. Se propone combinar muchos factores que determinan el crecimiento de la productividad laboral en los siguientes grupos: el aumento del nivel técnico de la producción, la mejora de la organización de la producción y el trabajo, el aumento de la producción, los cambios estructurales en la producción, el impacto de las condiciones naturales. Se hace hincapié en que la identificación y el uso de las reservas para el crecimiento de la productividad conduce a la reducción de los costes de producción y aumentar la rentabilidad, y por lo tanto aumenta la viabilidad de las empresas (Kuchina y Maistro, 2022).



En los últimos años, ha habido cierta preocupación por la productividad laboral, tanto en el contexto mundial como a nivel de cada país. Desde la perspectiva del crecimiento económico global, el aumento de la productividad laboral es fundamental para el incremento de la producción per cápita. Las tasas de crecimiento sin precedentes que experimentaron las economías industrializadas durante las décadas de 1950 y 1960 dependían en gran medida del rápido crecimiento de la productividad laboral. Aunque se ha reconocido cierta ralentización en el crecimiento de la productividad laboral de las economías industrializadas, existen discrepancias sobre si la productividad laboral ha experimentado un descenso desde 1973. Los esfuerzos por aumentar la productividad laboral se han convertido en una característica central de las políticas destinadas a estimular la reactivación económica. En la mayoría de los países de la OCDE, hay interés en políticas diseñadas para aumentar el gasto en inversión y la modernización del capital físico con el fin de estimular el crecimiento de la productividad laboral (Maestas et al., 2023).

La productividad laboral es una de las principales medidas utilizadas por la mayoría de las economías para comparar sus niveles de vida nacionales y su competitividad internacional. Como medida de la capacidad de una economía para producir bienes y servicios, la productividad laboral se define como el valor de los bienes y servicios producidos en una hora de trabajo. Aunque el crecimiento de la productividad laboral es una medida clave para evaluar y prever el futuro desarrollo económico y el nivel de vida, también es un factor determinante de los tipos de cambio y de las decisiones de inversión de muchos inversores profesionales. De hecho, debido a su importancia central, una tradición del pensamiento sobre el desarrollo económico afirma que el crecimiento de la productividad laboral es necesario y parcialmente suficiente para estimular el crecimiento económico, aumentar la renta per cápita y ayudar a resolver una serie de importantes problemas económicos (Maestas et al., 2023).

Los esfuerzos para estimular el crecimiento de la productividad laboral en la mayoría de las economías de mercado casi siempre se basan en dos tipos de políticas: políticas



microeconómicas que reducen los costes para las empresas, aumentan la inversión del sector privado y elevan los rendimientos del trabajo, y políticas macroeconómicas que estimulan la inversión empresarial y en infraestructuras y la creación de empleo. La productividad laboral y las medidas de productividad relacionadas también son importantes a la hora de evaluar la eficacia de las prácticas de gestión empresarial y nacional, las estrategias empresariales, las políticas comerciales nacionales, las políticas educativas y las políticas nacionales de empleo. Para algunos, utilizar la productividad laboral (y las medidas de productividad relacionadas) para supervisar, diagnosticar y ayudar a resolver problemas económicos es algo tan importante que medir con precisión estas cosas también se convierte en un objetivo importante. De hecho, algunos incluso creen que las mediciones existentes utilizadas para calcular la productividad laboral y las medidas relacionadas están sustancialmente sesgadas, de modo que subestiman el crecimiento de la productividad de los trabajadores en la mayoría de las industrias (Maestas et al., 2023).

## **Productividad**

Investigadores, economistas, poseen estudios sobre la productividad mencionando en rasgos importantes que "la productividad no lo es todo, pero, a la larga, lo es casi todo". Pocos economistas no han oído esta cita, la razón por la que la productividad es tan importante, es que "la capacidad de un país para mejorar su nivel de vida a lo largo del tiempo depende casi por completo de su capacidad para aumentar su producción". de vida a lo largo del tiempo depende casi por completo de su capacidad para aumentar su producción por trabajador". Esto hace que la idea de productividad parezca bastante importante, y lo es. Pero también se ha sugerido que hoy en día la palabra más asociada a la productividad es "rompecabezas". La productividad es un rompecabezas porque es un problema que hay que entender conceptualmente; es un problema que hay que medir; es un problema que explicar y es un problema saber cómo mejorarla (Plag, 2020).



Pero la productividad importa tanto. Imaginemos que duplicamos los insumos que ponemos en la economía. Podríamos esperar duplicar la producción. Pero obtener la misma cantidad de salida que de entrada no es muy impresionante. Es un ejemplo de lo que se denomina crecimiento extensivo. Lo que realmente queremos es obtener más de lo que invertimos. Queremos más producción por hectárea de tierra, más producción por trabajador y más producción por unidad de capital. Esto se llama crecimiento intensivo. Hasta finales del siglo XIX, los economistas tendían a hablar de productividad como un término comodín. No eran muy cuidadosos a la hora de distinguir entre crecimiento extensivo y aumento de lo que se obtiene por unidad que se pone. Pero a finales del siglo XIX empezaron a utilizar el término productividad para este segundo efecto. La productividad aquí es la eficiencia, es una relación entre los insumos y los productos y es la fuerza motriz del crecimiento intensivo (Haynes, 2020).

Una cuestión teórica importante sobre la naturaleza de la productividad es si se trata de una noción cuantitativa o cualitativa. Si la productividad es de naturaleza cualitativa, podría decirse que un proceso o afijo podría decirse que tiene o no esta propiedad. Alternativamente, se ha argumentado con frecuencia que la productividad es un fenómeno gradual, lo que significa que los procesos morfológicos son más o menos productivos que otros, y que los procesos completamente improductivos o plenamente productivos sólo marcan los extremos de una escala. En la siguiente subsección expondré el concepto cualitativo de productividad, que irá seguido por un análisis de los enfoques que han intentado concebir medidas cuantitativas de la productividad cuantitativas de la productividad (Plag, 2020).

La razón por la que la productividad es tan importante, continúa Krugman, es que "la capacidad de un país para mejorar su nivel de vida a lo largo del tiempo depende casi por completo de su capacidad para aumentar la producción". De vida a lo largo del tiempo depende casi por completo de su capacidad para aumentar su producción por trabajador". Esto hace que la idea de productividad parezca bastante importante, y lo es. Pero también se ha sugerido que hoy en día



la palabra más asociada a la productividad es "rompecabezas". La productividad es un rompecabezas porque es un problema que hay que entender conceptualmente; es un problema que hay que medir; es un problema que explicar y es un problema saber cómo mejorarla (Haynes, 2020).

Un buen punto de partida para las medidas cuantitativas de la productividad es que se basa en la idea de que la productividad puede considerarse como una especie de probabilidad. En palabras, la productividad es "la prontitud estadística con la que un elemento entra en nuevas combinaciones". Desde la formulación de esta definición, hace más de medio siglo, se han propuesto una serie de medidas de productividad que intentan modelizar la idea que subyace a esta definición. Según una de ellas, la productividad de un afijo puede medirse mediante contando el número de tipos atestiguados (es decir, palabras diferentes) con ese afijo en un momento dado en el tiempo, por ejemplo, contando el número de formas pertinentes en un diccionario no abreviado (Plag, 2020).

El enigma de la productividad (a veces llamado «paradoja de la productividad»), que ya dura cuatro décadas, se pregunta por qué la inversión masiva en tecnologías de la información (TI) no va acompañada de una mejora igualmente masiva de la productividad. La creencia de que las TI mejoran la productividad se ve frustrada por una medición defectuosa, pero una medición mejorada demostrará en algún momento de forma concluyente que las TI mejoran la productividad. Otra opinión es que los «vampiros de la productividad» utilizan las TI para succionar la productividad de las organizaciones a través de mecanismos como mover los objetivos, hacer cosas que no están prohibidas y aumentar la carga cognitiva de los trabajadores (King y Ehrenberg, 2020).

El término productividad es el tema del día. No pasa un solo día sin que encontremos en nuestros periódicos alguna que otra declaración apelando a la mano de obra para que aumente la productividad. En este capítulo se analiza en detalle qué es la productividad y cómo está



relacionada con la actividad de planificación y control de la producción. En este capítulo también se analiza la medición del trabajo, que es la herramienta básica de la ingeniería industrial para establecer tiempos estándar, los datos de entrada básicos para la programación de las máquinas (Kiran, 2019).

Los métodos y perspectivas para modelizar y medir la productividad y la eficiencia han experimentado importantes avances en la última década. Utilizando las formulaciones estándar e innovadoras de la teoría y la práctica de la medición de la eficiencia y la productividad, el enfoque exhaustivo del análisis de la productividad y la eficiencia, que abarca sus fundamentos teóricos y su aplicación empírica, prestando especial atención a las implicaciones de la teoría económica neoclásica. Una característica distintiva del libro es que presenta una amplia gama de métodos teóricos y empíricos utilizados por investigadores y profesionales que estudian cuestiones de productividad. Un sitio web adjunto incluye métodos, códigos de programación que pueden utilizarse con software ampliamente disponible como MATLAB y datos de prueba para muchos de los estimadores de productividad y eficiencia analizados en el libro. Será de gran utilidad para estudiantes de grado superior, estudiantes de posgrado y profesionales (Sickles y Zelenyuk, 2019).

La productividad ocupa un lugar preponderante en los debates de política pública, pero muchos se encuentran en apuros para explicar exactamente qué significa el término. Incluso dentro de la economía, su naturaleza y significado son controvertidos y objeto de complejos debates. El experto de este artículo científico, a través de la jerga y los eslóganes políticos para ofrecer un examen detallado del concepto, cómo se utiliza y por qué los economistas lo consideran tan importante a la hora de evaluar la salud de las economías. Las dificultades para medir su alcance se examinan junto con la cuestión más amplia de si el crecimiento de la productividad es sostenible, tanto a nivel de las economías nacionales como a escala mundial. La cuestión de si la productividad sigue siendo el motor del crecimiento económico que fue y si continúa siendo el indicador económico más apropiado para las economías modernas se presenta como una



consideración clave. Para cualquiera que busque una guía clara, atractiva y sensata sobre una de las métricas más importantes para entender el crecimiento económico, este artículo científico será y es muy bien acogido. (Haynes, 2020).

Mientras seguimos examinando y trabajando para lograr la confianza y la mejora del rendimiento, debemos seguir centrándonos en el análisis de los beneficios obtenidos con el teletrabajo y los riesgos que conlleva. Los factores de éxito que intervienen para ayudar a las organizaciones son la productividad, el riesgo de los empleados, los logros y la responsabilidad. Combinando la productividad y la mejora del rendimiento en una empresa analítica se puede obtener una imagen completa del éxito o el fracaso. El éxito se basa en lograr el mejor resultado posible con un mínimo de insumos, y la productividad está relacionada en el sentido de que se concentra en el rendimiento, o lo que se produce. La productividad suele basarse en la actividad para comprender el valor de los insumos, los productos y el rendimiento de las inversiones. Los autores también examinan los factores que reducen el estrés del trabajo diario: el distanciamiento social, la flexibilidad, la mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal y la independencia del trabajador. Estos factores pueden seguir empleándose para atenuar el impacto de los retos relacionados con la COVID-19 (o la próxima crisis), de modo que las personas puedan centrarse en la salud y la seguridad. La gestión de estos factores de estrés reduce el esfuerzo físico y mental necesario para rendir (Productivity, 2022).

El análisis de los beneficios que se obtienen del teletrabajo y de los riesgos que conlleva para lograr la confianza y el rendimiento no está realmente completo en este punto. Como se ha mencionado en la introducción, es necesario comparar los factores de éxito que funcionan con estos dos constructos para ayudar a los líderes y a los miembros. Debemos considerar la productividad en términos de riesgo, logro y responsabilidad de los empleados (Productivity, 2022).



La evaluación del rendimiento del último capítulo debe compararse con la productividad para obtener una imagen completa del éxito o el fracaso. La productividad se centra en el rendimiento, o lo que se produce, y suele basarse en la actividad. La clave del éxito es lograr el mejor resultado posible con un mínimo de insumos (Productivity, 2022).

La productividad puede analizarse en términos de producción de un empleado o grupo como medida de eficiencia. ¿Por qué es importante la productividad si las personas rinden bien? La productividad puede llevar a la organización al siguiente nivel. En *Good to Great*, Jim Collins dice: Lo bueno es enemigo de lo excelente. Pocas personas alcanzan grandes vidas, en gran parte porque es muy fácil conformarse con una buena vida. La gran mayoría de las empresas nunca llegan a ser grandes, precisamente porque la gran mayoría llegan a ser bastante buenas. Lo que quiere decir es que las organizaciones no tienen motivación para llegar a ser grandes si se conforman con ser simplemente buenas (Productivity, 2022).

Al promover un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, la postura de recursos humanos de una organización mejora cuando puede utilizar mejor las contribuciones de empleados felices y sanos. Estos beneficios pueden traducirse en un buen servicio al cliente y unas excelentes relaciones con la comunidad. El consiguiente aumento de la productividad puede enriquecer la cultura organizativa y mejorar la moral, lo que se traduce en un mejor ambiente de trabajo. Toda la organización puede sentir un aumento de la productividad porque se traduce en oportunidades para crecer personal y profesionalmente (Productivity, 2022).

La productividad aumenta cuando existen funciones definidas que todo el mundo comprende. Cuando COVID-19 obligó a casi todo el mundo al teletrabajo o al desempleo, se hizo importante para los líderes que intentaban mantener a sus equipos unidos como unidades cohesionadas encontrar la mejor solución para la salud personal y familiar sin dejar de prestar atención a las necesidades de la organización. Se trata de un delicado acto de equilibrio y muchas organizaciones tuvieron que determinar la mejor manera de gestionarlo (Productivity, 2022).



Las organizaciones han pasado por un periodo prolongado de toma de decisiones para un teletrabajo eficaz. Es de esperar que esas decisiones se hayan basado en la consideración de las necesidades laborales y personales de los trabajadores. Trabajar para mantener la seguridad de las personas, implantar planes de teletrabajo y abordar la productividad debería haber incluido la plena participación de la plantilla (Productivity, 2022).

La productividad también puede aumentar cuando los líderes muestran comportamientos solidarios y colaborativos. Los comportamientos empáticos y la flexibilidad son claves para ayudar a los empleados a adaptarse al plan de teletrabajo y centrarse en la productividad personal. De este modo, se quita presión a los empleados, lo que les permite centrarse mejor en las tareas que tienen asignadas (Productivity, 2022).

Por otro lado, los miembros del equipo deben centrarse en lo que yo llamo liderar desde atrás. Entender al líder y al jefe y anticipar cómo verán tu trabajo o tus ideas. Los miembros del equipo deben intentar responder a las preguntas y resolver los problemas antes de entregar el trabajo terminado. Los empleados son ahora líderes por derecho propio, se plantean preguntas difíciles y se esfuerzan por ofrecer el mejor producto o servicio posible (Productivity, 2022).

Los papeles son importantes porque el éxito individual y el del equipo están inextricablemente ligados. Cada persona, independientemente de su función, debe trabajar para alcanzar el objetivo o estado final establecido. Cada persona del equipo puede ser productiva cuando aporta coherencia en el esfuerzo y flexibilidad cuando surgen retos. Programar sesiones de formación presenciales y/o en línea sobre dinámica de equipos puede revelar algunos enfoques o técnicas que son mejores para la combinación de misión y personas. Una mirada en profundidad a la situación junto con la aceptación de las aportaciones del equipo ayudará a lograr la máxima eficacia. Determine las orientaciones pertinentes, establezca un orden del día que todos entiendan y busque el apoyo de arriba y abajo. Los empleados son ahora líderes por derecho propio, se plantean preguntas difíciles y se esforzarán. La productividad requiere que los



miembros del equipo acepten la importancia del rendimiento, el apoyo, la responsabilidad personal y la cohesión del equipo. Cada persona tiene la responsabilidad de determinar cómo tener éxito sin que el equipo pierda tiempo, dinero o impulso (Productivity, 2022).

La terminología productividad es una carta de triunfo para políticos y gestores, pero el propio término se confunde a menudo con el término producción. La productividad suele proyectarse en correlación con la producción, dando lugar a un concepto erróneo de aumento de la producción ligado al aumento de la productividad. Desde hace más de dos siglos la productividad se plantea como una simple relación entre producción y los insumos y ha seguido siendo una variable probada en economía. La ratio de productividad se calcula mediante la relación entre la producción y los insumos. La producción puede expresarse en términos de unidad o volumen, mientras que la relación input puede ser mano de obra o maquinaria implicada recursos materiales y en formato fiscal. En términos sencillos, en términos sencillos, un contrato laboral de 37 horas semanales a un empleado de una empresa para que realice una determinada tarea, cuando el empleador cumple 37 horas semanales semana tiene un índice de productividad de 1,0. Esta simple, pero relación significativa entre la producción y los recursos afecta a la competitividad de una empresa en su conjunto, si más insumos producen menos productos. En términos económicos, la productividad se clasifica en y productividad total de los factores. La productividad laboral se define como la producción dividida por los insumos laborales. Esta medida de la productividad pone de manifiesto el rendimiento de su mano de obra en relación con su eficiente producción. La medida del volumen de producción indica la tarea realizada por la mano de obra. La producción se mide por el producto interior bruto (PIB) o el valor añadido bruto (VAB), (Priya y Aroulmoji, 2020).

La productividad es una medida de la capacidad de un insumo para producir un producto. Para una empresa, la productividad es un elemento importante que puede generar eficacia, eficiencia y calidad en sus actividades operativas. Esta investigación tiene como objetivo diseñar



un sistema de desarrollo de la productividad y la mejora de la productividad que puede ser aplicado por la empresa en el aumento de la competitividad. La metodología utilizada es la investigación explicativa. La productividad se obtiene midiendo los datos de mano de obra, material, energía y capital. El modelo de mejora de la productividad utiliza la técnica de la base de empleados. La investigación muestra que el índice de productividad de mano de obra, material, energía y capital fluctúa. En el proceso de productividad, sigue habiendo ineficiencia en la distribución de la mano de obra, el material, la energía y el capital de la empresa (Kodrat, 2022).

La productividad mide el nivel de eficiencia con el que una determinada economía utiliza sus recursos para producir bienes y servicios de consumo. Aumentar la productividad es la vía más rápida para obtener crecimiento económico y bienestar social, ya que dicha mejora de la producción refleja toda la eficacia del sector productivo, así como el grado de desarrollo de una empresa. Este artículo pretende comparar cuatro modelos para estimar la Productividad Total de los Factores (PTF). Como insumo intermedio, utilizamos el consumo de energía per cápita. Encontramos que el modelo propone una mejora de los modelos existentes, además de presentar resultados con significado estadístico, también se trata de un modelo mejorado de estimaciones anteriores, más allá de que presentó resultados próximos al mismo. Sin embargo, el modelo presentó alta dispersión alrededor de la media de los modelos. Por esta razón, de acuerdo con nuestro análisis, el modelo Wool fue preferido a los demás (Silveira et al., 2021).

La productividad es una evaluación de la eficiencia de una persona, sobre todo de un empleado, en un periodo de tiempo determinado. Uno de los principales obstáculos para una sesión productiva es la procrastinación. La procrastinación es la acción de retrasar o posponer el trabajo. Como resultado, la productividad general del proyecto o de la tarea se verá afectada. Se ha investigado mucho sobre cómo aumentar la productividad. En tiempo real, hay ciertas herramientas profesionales que se utilizan en la práctica para controlar la productividad. Por ejemplo, los Sprints se utilizan en algunas industrias de software para dividir el trabajo en módulos



y centrarse en cada uno de ellos, de uno en uno. Sin embargo, no es tan flexible como uno desearía y quizás demasiado complejo en lo que respecta a la población en general. Por otra parte, en algunos lugares se utilizan herramientas sencillas que utilizan la técnica Pomodoro, la gamificación, etc., pero una técnica sencilla puede no ser suficiente. Por lo tanto, proponemos una sencilla herramienta genérica que combina la técnica Pomodoro, la Gamificación y el Leaderboard para evitar o detener la procrastinación de un empleado. La técnica Pomodoro Timer ayuda a dividir una tarea grande en sesiones, con cada sesión seguida de un descanso. ProScore intenta influir en los usuarios para que trabajen de forma productiva utilizando el sistema de puntos «Puntuación de productividad» y mostrando a sus compañeros, es decir, los detalles de las sesiones productivas de otros usuarios (Amit et al., 2021).

En las pequeñas empresas y las microempresas, los insumos de capital y mano de obra cambian frecuentemente con el tiempo, lo que es difícil de observar directamente. Por lo tanto, medir la productividad total de los factores, fuente de crecimiento económico sostenible, constituye un reto. Este documento establece un nuevo modelo de función de producción variable en el tiempo para medir la Productividad Total de los Factores de las pequeñas empresas y microempresas, así como su correspondiente progreso tecnológico y mejora de la eficiencia. Se basa en los datos de 7.158 pequeñas empresas y microempresas de la ciudad china de Yuhuan Auto Parts. Los resultados de este trabajo encuentran que la productividad total de los factores se atribuye principalmente al progreso tecnológico, que es impulsado principalmente por la mano de obra. La mejora de la eficiencia también está cambiando en la misma dirección que la mejora de la eficiencia impulsada por la mano de obra. La gestión de los recursos humanos puede ser la principal razón de la baja eficiencia. Como implicación política de nuestros resultados, este documento diseña una política de asignación utilizando el retraso en el pago de impuestos y una asignación adecuada de la política fiscal. Los beneficios económicos y sociales de las empresas pueden equilibrarse y puede fomentarse la productividad total de los factores (Xu et al., 2020).



Según el modelo de Solow, la mejora de la productividad total de los factores ofrece una posibilidad para el desarrollo sostenible de la economía de un país. La innovación de los mecanismos y el progreso tecnológico pueden promover la transformación del crecimiento económico hacia el tipo de calidad y eficiencia, y lograr un crecimiento económico sostenible apoyándose en la productividad total de los factores. Como parte importante de la sociedad económica, las empresas son las células de la economía de mercado. Las pequeñas empresas y las microempresas desempeñan un papel importante en la organización del empleo de la mano de obra rica, la dinamización de la economía, el enriquecimiento de la estructura económica y la promoción de la armonía social. Las pequeñas empresas y las microempresas se han desarrollado rápidamente y han desempeñado un papel muy importante en el desarrollo económico. Las pequeñas empresas y las microempresas son la importante fuente de innovación y el principal canal de empleo. A finales de 2017, había alrededor de 28 millones de personas jurídicas de pequeñas empresas y microempresas en China, y alrededor de 62 millones de negocios individuales y hogares comerciales. Las pequeñas, medianas y microempresas (incluidos los hogares industriales y comerciales individuales) representaban más del 90 por ciento de todas las entidades del mercado, contribuyendo con más del 80 por ciento del empleo nacional, más del 70 por ciento de las patentes de invención, más del 60 por ciento del PIB y más del 50 por ciento de los ingresos fiscales. La economía china está sometida a una gran presión a la baja, y el entorno de desarrollo económico ha dificultado el desarrollo de las pequeñas empresas y las microempresas. Las pequeñas empresas y las microempresas están sufriendo la fuga de cerebros, dificultades de financiación y otros problemas, que restringen el desarrollo de las pequeñas empresas y las microempresas. En este entorno, hay que resolver los factores adversos que restringen a las pequeñas empresas y las microempresas. Por un lado, las políticas deben apoyar el crecimiento de las pequeñas empresas y las microempresas y dar todo el protagonismo a su papel orientador. Por otro lado, las pequeñas empresas y las microempresas deben reforzar la gestión, aumentar la concienciación sobre los riesgos y esforzarse por mejorar la capacidad de



innovación científica y tecnológica. Es importante estudiar cómo mejorar la productividad total de los factores para promover el desarrollo sostenible de la pequeña economía y la microeconomía. (Xu et al., 2020).

Investigadores analizaron los cambios en la productividad total de los factores de las principales empresas de TIC del mundo. Para mantener la mejora continua de la productividad total de los factores y promover el desarrollo económico sostenible, es necesario profundizar en si la principal fuerza impulsora de la tasa de crecimiento total de los factores es el progreso tecnológico del sistema de producción económica o la mejora de la eficiencia. En los últimos años, también es un tema candente explorar si el desarrollo económico sostenible depende de la mejora de la eficiencia o del progreso tecnológico. Los métodos existentes para medir la tasa de progreso tecnológico y la mejora de la eficiencia incluyen el método residual de Solow y su extensión, el método de Análisis Envolvente de Datos (DEA) y el método de Función de Producción de Frontera Estocástica, el impacto del desarrollo financiero de China en el cambio de la productividad total de los factores desde las dos dimensiones del progreso tecnológico y la mejora de la eficiencia. El estudio concluyó que el desarrollo financiero de China no favorece la mejora de la eficiencia técnica, y que el progreso tecnológico es un factor importante para que el desarrollo financiero de China promueva la mejora de la productividad total de los factores estudiaron el crecimiento de la productividad del sector bancario de Indonesia basándose en el determinaron que el cambio de eficiencia suele ser la principal fuente de mejora de la productividad, más que el cambio tecnológico (Xu et al., 2020).

La economía impulsada por la tecnología es una importante encarnación de la ventaja competitiva nacional. A medida que la economía ha pasado de un período de desarrollo a alta velocidad a otro de aumento de la velocidad, la simple mejora de la eficiencia ha sido difícil de mantener un crecimiento económico estable, y la economía impulsada por la tecnología se ha convertido en una nueva fuerza motriz del crecimiento económico. Cómo lograr el impulso de



crecimiento de la mejora de la eficiencia a las cuestiones impulsadas por la tecnología está recibiendo cada vez más atención de los estudiosos. Xielin y Shuang (2018) fusionaron el nuevo marco de la teoría del crecimiento de Schumpeter con la gestión de la innovación, proporcionando apoyo teórico e inspiración para el diseño específico y la implementación del modelo de desarrollo impulsado por la innovación de China. Yujing et al. (2016) estudiaron la selección de trayectorias del avance tecnológico desde 1990 hasta 2014 investigación y desarrollo independientes, imitación de tecnología, desbordamiento tecnológico y desbordamiento tecnológico inverso. Ioannis y Sushanta (2018) analizaron el impacto del impuesto de sociedades sobre la productividad en un marco de recuperación de la PTF, y sugieren que el impuesto de sociedades afecta negativamente al crecimiento de la PTF, ya que induce efectos distorsionadores sobre la inversión que mejora la productividad (Xu et al., 2020).

El mundo académico presta más atención a la productividad total de los factores. El método DEA para medir el cambio de la productividad total de los factores en la industria manufacturera, y analizaron que el nivel de desarrollo económico regional y el comportamiento del gobierno afectarían significativamente de manera positiva la productividad total de los factores de la industria manufacturera. Investigadores del tema propusieron un modelo de índice donde descomponen el crecimiento de la PTF en medidas de cambio técnico, cambio de eficiencia técnica, cambio de eficiencia de mezcla y cambio de eficiencia de escala, lo que refleja la innovación tecnológica y el cambio de capacidad de gestión, el cambio de economía de escala y el cambio de economía de mezcla, utilizando el método de análisis envolvente de datos (DEA), crearon un modelo de evaluación de la productividad aeroportuaria total comparativa (TCAP), y utilizan con éxito su modelo para comparar aeropuertos por diferentes criterios. Adoptando un índice de productividad global Malmquist-Luenberger para analizar las tendencias de cambio del crecimiento de la productividad energética en la Región Metropolitana del Delta del Río Perla (PRD) durante 2005-2015. Sus resultados de estimación muestran que el mayor contribuyente al crecimiento de la productividad energética es el progreso tecnológico. Analizando



cuantitativamente el impacto del talento y el entorno empresariales en la productividad total de los factores de las empresas basándose en los microdatos de las empresas chinas que cotizan en bolsa (Xu et al., 2020).

Investigadores utilizan datos de panel provinciales durante los años 2000-2015 para investigar el impacto de los impuestos sobre el carbono en la productividad verde total de los factores de la industria metalúrgica, y llega a la conclusión de que la aplicación del impuesto sobre el carbono tiene un efecto limitado en el ahorro de energía y la reducción de CO<sub>2</sub> en la industria metalúrgica de China, y la imposición de un impuesto sobre el carbono tiene un efecto negativo en la productividad verde total de los factores durante el período de investigación. Los datos empíricos sugieren un efecto positivo de las subvenciones de capital en las perspectivas de empleo, inversión y supervivencia de las plantas de las empresas financiadas, pero un efecto insignificante o negativo en la productividad en donde subrayaron que las diversas formas en que se pueden gravar las rentas del capital tienen efectos bastante diferentes en las políticas de inversión y de retribución a lo largo del ciclo de vida de las empresas y, por tanto, en el crecimiento del ciclo de vida de las empresas. También tienen efectos diferentes y asimétricos sobre la valoración de mercado de las empresas nuevas frente a las ya existentes y, por tanto, sobre la entrada de empresas. Desde la perspectiva del aplazamiento de impuestos, este documento diseñará políticas fiscales preferenciales que tengan en cuenta los beneficios económicos y las responsabilidades sociales de las empresas. Con el fin de ofrecer sugerencias razonables a los responsables de la política fiscal (Xu et al., 2020).

### **Capacitación**

El análisis de la capacitación se refiere a la decisión de una empresa de evaluar el rendimiento de sus empleados en relación con los resultados de rendimiento deseados por la empresa y, a su vez, concentrarse específicamente en mejorar su programa de formación y por definición a sus empleados entrantes como forma de alinear las operaciones diarias de la empresa



con esos mismos objetivos generales de la empresa. Aclarando sus necesidades mediante una evaluación cuidadosa y metódica y centrándose en los programas de formación, una empresa no sólo puede mejorar su funcionamiento general, sino también asegurarse de que los nuevos empleados empiezan con una comprensión clara de lo que la empresa espera. Ningún empleado empieza en una empresa sin necesitar cierto nivel de formación. Aunque el proceso de entrevistas está diseñado para examinar a los candidatos menos cualificados para un puesto, cualquier empleado contratado aporta a la empresa, en el mejor de los casos, un bagaje de experiencia sobre el terreno o una experiencia educativa relevante. No conocen la empresa en sí. Esa empresa, ya se dedique a la producción de bienes o a la prestación de servicios, lleva a cabo sus operaciones de una manera particular a esa empresa. Por supuesto, cualquier persona recién contratada llega a una empresa con una amplia curva de aprendizaje ya sea un empleado de nivel inferior o un directivo, supervisor para aprender los fundamentos de la empresa y su visión y sus protocolos y, a su vez, empezar a contribuir eficazmente a esas mismas operaciones empresariales (Dewey, 2021).

El análisis de las necesidades de capacitación plantea un modelo radicalmente distinto. Los nuevos contratados, se argumenta, pasan a formar parte de la plantilla de una empresa, y si ésta supervisa su propio rendimiento laboral y advierte problemas en áreas críticas, entonces la mejor forma de abordar las expectativas y deficiencias es prestar una atención rigurosa al propio programa de formación. La definición, pues, de lo que se denominan necesidades de formación sigue una especie de formulación aritmética simple: Una empresa toma su resultado deseado, resta su estado actual de rendimiento y operaciones, y lo que queda se convierte en el foco de la formación, se convierte, en esencia, en una necesidad de formación.

El uso de programas de entrenamiento específicos para mejorar la toma de decisiones (DM) en jugadores de deportes de equipo ha aumentado en los últimos años. Enfoques como el entrenamiento con imágenes, el entrenamiento basado en vídeos o los ejercicios basados en el



juego son algunas de las intervenciones utilizadas en jugadores jóvenes para mejorar la DM. Sin embargo, no se han realizado revisiones sistemáticas o meta-análisis para resumir las principales pruebas relativas a los efectos de estos programas en los jugadores e identificar la magnitud de los efectos en comparación con los grupos de control. Objetivo Esta revisión sistemática con metaanálisis se realizó para evaluar los efectos de los programas de entrenamiento sobre la DM de los jugadores de deportes de equipo juveniles. Fuentes de datos Las fuentes de datos utilizadas fueron PubMed, PsycINFO, Scopus, SPORTDiscus y Web of Science. Criterios de elegibilidad del estudio Los criterios incluyeron los siguientes: Jugadores de deportes de equipo juveniles, sin restricción de sexo o nivel competitivo; jugadores sometidos a programas de entrenamiento para desarrollar la DM; grupos de control; resultados pre-post relacionados con el comportamiento táctico, la ejecución técnica, la reacción y el tiempo de decisión; y por último ensayos controlado. De ellos, seis artículos fueron elegibles para la revisión sistemática y el metaanálisis. Los resultados mostraron un efecto beneficioso significativo de las intervenciones de DM sobre el comportamiento táctico, mientras que no se encontró ningún efecto significativo de las intervenciones de DM sobre la ejecución técnica, como conclusión Las intervenciones de DM fueron significativamente efectivas para mejorar el comportamiento táctico en jugadores de deportes de equipo juveniles independientemente del número de sesiones a las que fueron expuestos los jugadores. Además, las intervenciones de DM fueron significativamente efectivas para mejorar la ejecución técnica. Sin embargo, los resultados deben interpretarse cuidadosamente debido a la heterogeneidad de la calidad metodológica general de los artículos. Las futuras intervenciones de DM deberían considerar el uso de enfoques combinados que permitan a los jugadores desarrollar tanto el comportamiento táctico como la ejecución técnica. (Silva et al., 2020).

Este estudio tenía como objetivo investigar los efectos de un entrenamiento compuesto de cinco semanas con ejercicios de fuerza y pliométricos realizados en días separados sobre el sprint, el cambio de dirección y el salto vertical en jóvenes jugadores de fútbol. Dieciocho novatos



en el entrenamiento de fuerza y pliometría fueron asignados a un entrenamiento compuesto (CMPT) o a una condición de control (CNT). Ambos grupos entrenaron tres veces por semana. Una sesión se dedicó a ejercicios específicos de fútbol. Las otras dos sesiones semanales se dedicaron a rutinas de entrenamiento en circuito empleando un día ejercicios de fuerza y el otro día ejercicios pliométricos en el grupo CMPT. Al mismo tiempo, el grupo CNT realizó dos sesiones semanales de entrenamiento específico de fútbol. Todos los jugadores fueron sometidos a pruebas de sprint de 15 m, test de cambio de dirección y aceleración (CODAT), salto en cuclillas y salto en contra movimiento con balanceo de brazos. El grupo CMPT mejoró el CODAT, el salto en cuclillas y el salto con contra movimiento en mayor medida que el grupo CNT, efectos grandes frente a pequeños o triviales, mientras que ambos grupos tuvieron un rendimiento similar en el sprint de 15 metros, Estos resultados apoyan el uso del entrenamiento compuesto para mejorar el cambio de dirección y el rendimiento en salto vertical en jóvenes futbolistas noveles, que no están familiarizados con el entrenamiento estructurado y avanzado de fuerza y pliometría (Silva et al., 2020).

La importancia de realizar tareas relacionadas con la potencia y la fuerza junto con una rutina deportiva específica regular está bien documentada en el fútbol juvenil. Además de los estímulos específicos del fútbol, los profesionales se ven constantemente impulsados a emplear diferentes programas de entrenamiento destinados a desarrollar la fuerza y la potencia de los jugadores, proporcionándoles efectos beneficiosos sobre el terreno de juego en términos de salto, sprint y cambio de dirección. El entrenamiento compuesto es una alternativa a los métodos bien establecidos, por ejemplo, el entrenamiento complejo, en el que los ejercicios de fuerza y pliométricos se realizan en días separados. A modo de ejemplo, el programa puede estructurarse con los jugadores entrenando la fuerza el primer día mediante la ejecución de ejercicios a una velocidad de contracción relativamente baja, por ejemplo, ejercicio de sentadilla con carga, y entrenando la pliometría al cabo de dos días mediante la ejecución de ejercicios a una velocidad de contracción relativamente alta, por ejemplo, salto en caída sin carga o salto en sentadilla.



Algunos estudios informaron de que esta distribución temporal de los ejercicios puede ser eficaz para mejorar la potencia muscular y el rendimiento físico en atletas sanos de deportes de equipo. De hecho, parece que el entrenamiento compuesto influye en la curva fuerza velocidad promoviendo mayores incrementos de la fuerza y la potencia de la parte inferior del cuerpo en comparación con los métodos tradicionales, por ejemplo, entrenamiento de fuerza con mayor o menor carga (Trecroci et al., 2020).

Curiosamente, se ha informado de que los atletas jóvenes parecen ser muy sensibles a los beneficios del entrenamiento compuesto, probablemente debido a la acción sinérgica tanto de los efectos inducidos por el entrenamiento sobre el rendimiento como de los procesos de crecimiento y maduración que implican una creciente regulación neural. Esto también se demuestra tanto en jugadores jóvenes con velocidad de altura prepico como en jugadores jóvenes con velocidad de altura postpico. Sin embargo, los jugadores en proceso de maduración pueden experimentar potencialmente una fase de «torpeza motora», durante la cual puede producirse una alteración del control motor junto con una mayor susceptibilidad a las lesiones. En este contexto, la distribución del entrenamiento de fuerza y pliométrico a lo largo de varios días puede ser un factor importante a la hora de considerar la carga de entrenamiento y la gestión de la recuperación en jugadores jóvenes, especialmente en aquellos con poca experiencia en el entrenamiento de fuerza y pliométrico. De hecho, el entrenamiento pliométrico puede inducir la aparición retardada de rigidez, esguinces agudos y distensiones agudas y en consecuencia, debe incorporarse con precaución durante una rutina semanal en una población joven. Además, añadir ejercicios pliométricos o realizar ejercicios de fuerza y pliométricos simultáneamente en un día determinado puede aumentar el volumen de entrenamiento en poco tiempo. En este contexto, aprovechar la combinación de ejercicios de fuerza y pliométricos en días separados junto con la rutina específica de fútbol podría ser un enfoque adecuado para mejorar el rendimiento físico sprints, cambios de velocidad de dirección y saltos (Trecroci et al., 2020).



A pesar de los informes en la literatura sobre los efectos del entrenamiento compuesto en el rendimiento físico en atletas adultos de deportes de equipo, hasta donde sabemos no hay información disponible en jugadores de fútbol jóvenes, especialmente en aquellos que no están acostumbrados a un entrenamiento estructurado y avanzado de fuerza y pliometría. En el entrenamiento de fútbol, la integración del entrenamiento compuesto frente a los regímenes regulares específicos de fútbol en sí podría ser una estrategia alternativa para mejorar los sprints de los jugadores, la velocidad en los cambios de dirección y el rendimiento en los saltos. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue investigar los efectos de un programa de entrenamiento compuesto frente a un programa de entrenamiento específico del deporte sobre el sprint, la velocidad de cambio de dirección y el salto vertical en jóvenes jugadores de fútbol principiantes. Se planteó la hipótesis de que el entrenamiento compuesto mejoraría el rendimiento físico de los jugadores en términos de sprint, cambio de dirección y salto vertical (Trecroci et al., 2020).

Contenido digital complementario disponible en el texto. Introducción: Los programas de formación de formadores (TTT) se utilizan con frecuencia para facilitar la difusión de conocimientos. Sin embargo, se sabe poco sobre la eficacia de estos programas. Por lo tanto, se buscó evaluar el impacto de los programas TTT en el aprendizaje y el comportamiento de los formadores para educar a profesionales de la salud y sociales aprendices. Métodos: Guiados por la Cochrane Effective Practice and Organisation of Care, realizamos una revisión sistemática. Se realizaron búsquedas en 12 bases de datos hasta abril de 2018 y se extrajeron los datos según el modelo Población, Intervención, Comparación, Resultado. La población se definió como formadores que imparten un programa de formación a profesionales sanitarios, y la intervención consiste en cualquier actividad organizada proporcionada por un formador. No hubo comparadores restrictivos, y los resultados fueron conocimientos, actitudes, habilidades, confianza, compromiso y comportamiento de los formadores. Se estimó el tamaño del efecto combinado y su intervalo de confianza del 95% mediante un modelo de efectos aleatorios. Se realizó una síntesis narrativa cuando no fue posible realizar un metaanálisis. Resultados: De 11.202



referencias potencialmente elegibles, se identificaron 16 estudios únicos. Los estudios eran en su mayoría estudios controlados del tipo antes y después cubrían una única intervención de formación. Los formadores destinatarios eran principalmente enfermeras (Poitras et al., 2021).

El fracaso a la hora de iniciar conversaciones sobre los valores y objetivos de los pacientes con enfermedades graves sigue siendo un problema común. Muchos clínicos no están adecuadamente formados para estas discusiones. El objetivo, evaluar si un nuevo modelo de formación de formadores da lugar a una formación de alta calidad que mejore las competencias auto declaradas de los médicos en la comunicación sobre enfermedades graves. El diseño, evaluación multimétodo de un programa educativo. El entorno y contexto se dio en el 2016, tres profesores de Ariadne Labs (AL) llevaron a cabo tres cursos de formación de formadores para equipar a los formadores de la facultad en cada una de las tres instituciones para enseñar la comunicación de enfermedades graves a los clínicos. Las medidas, según lo recopilado por un cuestionario posterior a la capacitación, la medida de evaluación primaria es el cambio auto informado de los médicos en las habilidades después de la capacitación en comparación con antes. Los clínicos informaron de una mejora estadísticamente significativa en todas las habilidades para dos de los sistemas, con un tercer sistema demostrando una mejora en todas las habilidades con dos alcanzando significación estadística. Los participantes valoraron muy positivamente la calidad de la formación 95% muy eficaz/extremadamente eficaz y compartieron una gran variedad de conclusiones que reflejan cambios positivos en conocimientos, actitudes y habilidades. Conclusiones: La formación en comunicación sobre enfermedades graves, impartida a través de un modelo de formación de formadores, fue muy aceptable y dio lugar a mejoras significativas en las competencias de los médicos. Puede ser un método viable para los sistemas sanitarios que deseen formar a su personal clínico. (Paladino et al., 2020).

El contexto se brinda a medida que el papel de la cirugía asistida por robot sigue ampliándose, el desarrollo de programas de formación estandarizados y validados es cada vez más



importante. El objetivo es proporcionar orientación sobre un programa educativo estructurado optimizado de «formación de formadores (TTT) para formadores quirúrgicos, en el que los delegados aprendan un enfoque estandarizado para formar a los candidatos en la adquisición de habilidades. Nuestro objetivo es describir un curso TTT para cirugía robótica basado en la literatura publicada actualmente y definir los elementos clave de un curso TTT buscando el consenso de un comité de expertos formado por líderes de opinión clave en formación. La obtención de pruebas del proyecto se llevó a cabo por fases: se realizó una revisión sistemática de las pruebas actuales, se celebró una reunión presencial en Filadelfia y, a continuación, se creó una encuesta inicial basada en la bibliografía actual y la opinión de los expertos, que se envió al comité. Treinta y dos expertos en formación, entre clínicos, académicos e industriales, contribuyeron al proceso Delphi. El proceso Delphi se sometió a tres rondas de encuesta en total. A partir de las respuestas y los comentarios de las rondas anteriores, se formularon complementos a las encuestas de la segunda y tercera rondas. La opinión consensuada se definió como  $\geq 80\%$  de acuerdo. La síntesis de la evidencia se consensó del 100% sobre la necesidad de un curso estandarizado de TTT en cirugía robótica. Se alcanzó un consenso en múltiples áreas, incluidas las siguientes: definiciones y terminologías, cualificaciones para asistir, objetivos del curso, consideraciones previas al curso, requisito de aprendizaje electrónico, teoría y contenido del curso, y la medición de resultados y verificación del nivel de rendimiento. El currículo formulado resultante mostró una buena consistencia interna entre los expertos, con un alfa de Cronbach de 0,90 (Collins et al., 2019).

El entrenamiento mental pretende ayudar a los atletas a dominar los retos del deporte. El objetivo de nuestro estudio era investigar los efectos diferenciales y compartidos del entrenamiento en habilidades psicológicas y el entrenamiento en mindfulness sobre variables psicológicas relevantes para el rendimiento atlético, por ejemplo, el manejo de las emociones o el control de la atención. Asumimos que cada enfoque tiene sus propios puntos fuertes, por ejemplo, mindfulness tiene un efecto diferencial en la aceptación de las emociones, pero para algunos objetivos, por ejemplo, el control de la atención, se espera que ambas formas de entrenamiento



tengan el mismo éxito, es decir, efectos compartidos. Fueron asignados aleatoriamente a tres grupos: intervención de entrenamiento en habilidades psicológicas (PST), intervención de entrenamiento en mindfulness (MT) y grupo de control en lista de espera (WL). Los participantes completaron una batería de cuestionarios antes y después del entrenamiento (pretest y postest). Se evaluaron la atención plena, el uso de estrategias mentales, el manejo de las emociones, la atención en el entrenamiento y la competencia, así como el afrontamiento del fracaso. Cada uno de los dos programas de intervención consistió en cuatro talleres grupales de 90 minutos de duración realizados en un periodo de 4 semanas. (Röthlin et al., 2019).

Debido a sus posibles implicaciones teóricas y sociales, el entrenamiento cognitivo ha sido uno de los temas más influyentes de la psicología y la neurociencia. La hipótesis que subyace al entrenamiento cognitivo es que se puede mejorar la capacidad cognitiva general practicando tareas cognitivas o actividades intelectualmente exigentes. Los cientos de estudios publicados hasta la fecha han arrojado resultados dispares y las revisiones sistemáticas han llegado a conclusiones inconsistentes. Para resolver estas discrepancias, llevamos a cabo varias revisiones meta analíticas. Los resultados son altamente consistentes en todos los dominios revisados: efecto mínimo sobre las habilidades cognitivas generales del dominio. Fundamentalmente, la variabilidad observada entre los estudios se explica por la calidad del diseño y los artefactos estadísticos. El programa de entrenamiento cognitivo de la investigación no ha mostrado beneficios apreciables, y se deberían buscar otras prácticas más plausibles para mejorar el rendimiento cognitivo (Sala y Gobet, 2019).

Existe un espectro de enfoques entre los entrenadores de fuerza en cuanto al grado de especificidad requerido para optimizar la transferencia del entrenamiento al rendimiento atlético objetivo. el «problema» de la especificidad es que entra en conflicto con la sobrecarga. algunos que dan prioridad a la especificidad encuentran una solución en la aplicación de la sobrecarga a través de la variación, mientras que otros buscan sobrecargar tradicionalmente 1 ó 2 elementos



del movimiento deportivo. los partidarios del entrenamiento general sacrifican más fácilmente la especificidad por el desarrollo de las capacidades. al aplicar estos enfoques contrapuestos a la hipotética tarea objetivo del sprint acelerativo, esta revisión combina argumentos basados en la evidencia y la lógica para evaluar la eficacia de cada uno de ellos. por ello, se presenta un resumen de la bibliografía. en la mayoría de los contextos, se sigue recomendando un enfoque de métodos mixtos, ya que el grado de transferencia al rendimiento atlético objetivo parece depender tanto del estado del atleta como de la especificidad de la tarea de entrenamiento (Brearley y Bishop, 2019).

En fuerza y acondicionamiento (FyC), el concepto de transferencia del entrenamiento es un tema muy debatido. La transferencia del entrenamiento se refiere al grado de transferencia de un medio de entrenamiento al resultado o tarea deseada (27), por ejemplo, el grado en que una limpieza de potencia influye en el rendimiento de un sprint de 5 m. La transferencia determina en última instancia el valor de los programas de entrenamiento y sus ejercicios en el contexto de la mejora del rendimiento atlético (27). La transferencia determina en última instancia el valor de los programas de entrenamiento y sus ejercicios en el contexto de la mejora del rendimiento atlético (27). Aunque es probable que los programas de entrenamiento tengan un carácter más general durante las primeras fases del entrenamiento, a medida que la preparación del deportista se acerca al momento de la competición, la transferencia a la tarea objetivo movimiento deportivo se convierte en una prioridad y, por lo tanto, las tareas de entrenamiento suelen ser cada vez más similares (Brearley y Bishop, 2019).

En las últimas tres décadas se han propuesto en la literatura diversos modelos de organización del entrenamiento para obtener un resultado eficaz en el rendimiento. Desarrollaron un sistema de clasificación de ejercicios, en el que, basándose en sus características, los ejercicios se clasificaban en 1 de 4 categorías: ejercicios preparatorios generales (EPG), ejercicios preparatorios específicos (EPES), ejercicios especializados de desarrollo (EDE) y, por último,



ejercicios de competición (EC). Sus características se determinaron mediante las 5 leyes de correspondencia dinámica de Siff y Verkhoshansky; un criterio propuesto para determinar la capacidad de un ejercicio o programa de entrenamiento para afectar positivamente al rendimiento deportivo de los atletas. Estas eran (a) amplitud y dirección del movimiento, (b) región acentuada de producción de fuerza, (c) dinámica del esfuerzo, (d) ritmo y tiempo de producción de fuerza máxima, y (e) régimen de trabajo muscular. Dentro del sistema, CE sería la propia tarea objetivo o variaciones muy menores, y SDE sería similar a la noción tradicional de ejercicio «específico para un deporte»: sobrecargar mecánicamente 1 o 2 aspectos de la tarea objetivo y similitud a nivel de reclutamiento especificidad local. El SPE también se elegiría por su especificidad local, pero los movimientos no tienen por qué parecerse ni siquiera en parte a la tarea objetivo, mientras que el GPE ignora por completo el principio de especificidad (Brearley y Bishop, 2019).

Recientemente otro nivel de rigor a estas leyes con un modelo basado en gran medida en los principios del aprendizaje motor. Su modelo de especificidad de 3 capas propone que, para que una tarea objetivo se transfiera a una tarea de entrenamiento, los 2 patrones de movimiento deben tener similitudes de la coordinación intramuscular e intermuscular, excursión similar de las articulaciones semejanza de movimiento externo y producción de energía asociada, (b) entrada sensorial tanto sobre el entorno como sobre su propio cuerpo propiocepción y, (c) similitud de intención. La primera capa será familiar para la mayoría de los científicos del ejercicio, mientras que las capas finales pueden no serlo. Éstas se explicarán con más detalle en la sección siguiente, que utilizará la dinámica ecológica para conectar la teoría del aprendizaje motor con la ciencia del ejercicio. Para evitar confusiones en torno a los términos, dado que el ámbito del artículo conecta estos 2 campos, se incluye una tabla de nomenclatura que proporciona definiciones operativas estrictamente para el propósito de este artículo no es intención de los autores aportar nuevas definiciones a ninguno de los dos campos (Brearley y Bishop, 2019).



Un punto en común entre los modelos de transferencia anteriormente mencionados, es el acuerdo en que, para la mayoría de las tareas objetivo, no es factible diseñar una tarea de entrenamiento que cumpla todos los criterios de especificidad propuestos. Esto significa que, por lo general, es aceptable que las tareas de entrenamiento sólo sean parcialmente específicas, o que sólo se busque la transferencia en 1 ó 2 aspectos del movimiento de la tarea objetivo (Brearley y Bishop, 2019).

Sin embargo, de acuerdo con las reglas de su modelo de 3 capas, sostiene que no pueden existir «habilidades motoras generales» o capacidades como la fuerza, basándose en el hecho de que está inextricablemente ligada a la habilidad y la coordinación y, por lo tanto, depende totalmente del contexto en el que se realiza el movimiento. Esto es algo contrario a una reciente revisión de Issurin que sugiere que el desarrollo de las capacidades debe considerarse por separado del desarrollo de las habilidades técnicas destrezas. Este punto de vista se formó basándose en la escuela de pensamiento de que la transferencia de habilidades es más restringida que la transferencia de capacidades. En otras palabras, el desarrollo de habilidades requiere la práctica de la tarea específica para ser eficaz, mientras que la fuerza por ejemplo puede desarrollarse de forma más generalizada y aún así tener el potencial de acarrear un efecto de transferencia (Brearley y Bishop, 2019).

A grandes rasgos, los puntos de vista opuestos, explican en gran medida por qué existen diferencias en los enfoques. Las opiniones se dividen entre los que insisten en que las tareas de entrenamiento deben ser muy específicas para la tarea objetivo y los que creen en los conceptos de generalización, es decir, que las capacidades adquiridas en el entrenamiento pueden aplicarse en la habilidad deportiva. Explícitamente, los primeros valoran la especificidad definida por las leyes del aprendizaje motor y buscan la sobrecarga coordinativa, mientras que los segundos desprecian más gustosamente la especificidad por los principios newtonianos y fisiológicos tradicionales de la sobrecarga. En consecuencia, nos referiremos a ellos como el enfoque de



sobrecarga coordinativa y el enfoque de sobrecarga tradicional, respectivamente. Aunque las tareas de sobrecarga coordinativa son inherentemente específicas, existe otro espectro general específico dentro del enfoque de sobrecarga tradicional. Aunque, para algunos, su inclinación hacia la sobrecarga tradicional se traduce en una perspectiva de entrenamiento más general, muchos conservan un enfoque parcialmente específico. Esto se consigue normalmente sobrecargando mecánicamente sólo 1 ó 2 elementos de la tarea objetivo, aceptando que la aplicación de la sobrecarga tradicional a un patrón de movimiento global es a menudo poco realista. Los defensores de un enfoque de sobrecarga tradicional más general no suelen preocuparse por la correspondencia de movimientos externos siempre que exista cierta similitud a nivel de reclutamiento especificidad local. En aras de la claridad, se ha creado un esquema de estos puntos de vista para ayudar al lector a lo largo de este artículo. Aunque existe la opción de que se incluyan elementos de ambos en un enfoque más holístico de la preparación del deportista enfoque de métodos mixtos, dado el contraste de opiniones en torno a la necesidad de un enfoque más específico de los programas de entrenamiento del deportista, este artículo está justificado. (Brearley y Bishop, 2019).

Los profesionales de los recursos humanos valoran la selección y formación de una mano de obra más inteligente desde el punto de vista emocional. A pesar de ello, todavía no se ha investigado sistemáticamente si la inteligencia emocional puede entrenarse. Este estudio aborda esta cuestión mediante la realización de un metaanálisis para evaluar el efecto de la formación en la inteligencia emocional, y si los efectos son moderados por moderadores sustantivos y metodológicos. Se identificó un total de 58 estudios publicados y no publicados que incluían un programa de entrenamiento en inteligencia emocional utilizando un diseño pre-post o tratamiento-control. Se calculó la  $d$  de Cohen para estimar el efecto del entrenamiento formal en las puntuaciones de inteligencia emocional. Los resultados mostraron un efecto positivo moderado para el entrenamiento, independientemente del diseño. Los tamaños del efecto fueron mayores en los estudios publicados que en las disertaciones. Los tamaños del efecto fueron



relativamente robustos con respecto al sexo de los participantes y al tipo de medida de IE (capacidad frente a modelo mixto). Además, nuestros tamaños del efecto están en consonancia con otros estudios meta analíticos de programas de formación basados en competencias. Se discuten las implicaciones para la práctica y la investigación futura sobre la formación en IE. (Mattingly y Kraiger, 2019).

La inteligencia emocional (IE) se refiere en términos generales a las destrezas y/o habilidades que permiten tomar conciencia de los estados emocionales de uno mismo y de los demás, y a la capacidad de regular o utilizar las emociones para influir positivamente en el desempeño de las funciones. Desde su introducción en los medios populares por Goleman de la IE ha acaparado una atención considerable tanto en la cultura dominante como en el mundo empresarial. Actualmente, la comunidad empresarial la considera una herramienta ampliamente aceptada para la contratación, la formación, el desarrollo del liderazgo y la creación de equipos. Un artículo de Fast Company describe el «curso de inteligencia emocional increíblemente popular de Google, los blogs empresariales atribuyen el rendimiento corporativo a la IE de sus líderes y el grupo de consultoría TalentSmart afirma que el 75% de las empresas de Fortune 500 utilizan sus productos o servicios de IE (Mattingly y Kraiger, 2019).

A pesar de los debates sobre la inteligencia emocional como un constructo legítimo (véase Antonakis, Ashkanasy y Dasborough, 2009; Locke, 2005; Mayer, Salovey y Caruso, 2008), los profesionales de recursos humanos invierten considerables recursos en la selección y formación de una fuerza de trabajo más inteligente emocionalmente (Fineman, 2004; Nafukho y Muyia, 2014). Una búsqueda en Internet realizada en diciembre de 2017 reveló más de 200 proveedores que ofrecen diversas formas de coaching o formación en IE, incluidos los ofrecidos por grandes organizaciones profesionales como la American Management Association y la Association for Talent Development. Además, la formación en inteligencia emocional se está integrando cada vez más en la formación de MBA, incluso en universidades prestigiosas como Yale (Di Meglio, 2013).



Aunque las organizaciones y las universidades están invirtiendo tiempo y dinero en programas de formación que prometen aumentar la IE de los empleados y los líderes de las organizaciones, la investigación aún tiene que investigar sistemáticamente si podemos formar con éxito a los adultos para que sean más inteligentes emocionalmente (Mattingly y Kraiger, 2019).

El propósito principal de este estudio aborda esta laguna mediante la realización de dos meta-análisis para determinar el efecto de la formación sobre la inteligencia emocional. Aunque meta-análisis anteriores han examinado la relación entre la IE y el liderazgo, el rendimiento laboral y la salud, esta es la primera vez que se han utilizado técnicas de meta-análisis para comprender los efectos de la formación formal en la IE. Nuestra investigación aborda si la inteligencia emocional puede ser entrenada, establece un tamaño del efecto esperado para las organizaciones e instituciones que buscan adaptar la formación en IE, y sienta las bases para responder a otras preguntas prácticas sobre las mejores maneras de mejorar la IE en la fuerza de trabajo. Por lo tanto, nuestro estudio hace una importante contribución a la literatura sobre inteligencia emocional al informar a los investigadores y a los profesionales de RR.HH. sobre si los recursos utilizados para implementar programas de formación en IE están realmente bien gastados (Mattingly y Kraiger, 2019).

La inteligencia emocional se introdujo por primera vez como constructo hace más de 25 años y se ha popularizado como medio para predecir el rendimiento más allá de las medidas estándar de inteligencia general. Cabe señalar que la literatura sobre IE se divide en gran medida entre dos modelos principales del constructo, basados en la capacidad o en modelos mixtos. Debido a que esta distinción tiene algunas implicaciones para el impacto potencial de la formación y las estimaciones de los tamaños del efecto, revisamos esta distinción aquí. La IE basada en la habilidad es la capacidad de participar en el procesamiento de información sofisticada sobre las emociones propias y ajenas y la capacidad de utilizar esta información como guía para el pensamiento y el comportamiento. Los investigadores del campo de la IE como capacidad



coinciden en gran medida en que la inteligencia emocional es la acumulación de comportamientos y habilidades que contribuyen al éxito de un individuo a la hora de reconocer y gestionar las emociones propias y ajenas (Mattingly y Kraiger, 2019).

Por otro lado, las conceptualizaciones de modelos mixtos de IE incluyen una amplia «constelación de competencias no cognitivas que conducen a un afrontamiento exitoso en situaciones difíciles incorporan motivación, personalidad, temperamento, carácter y habilidades sociales» por encima y más allá del reconocimiento y la gestión emocional. La amplitud de este último tratamiento también puede ser un defecto; los modelos mixtos de IE a menudo son criticados por ser demasiado exhaustivos, un fregadero de cocina de cualquier constructo tangencialmente relacionado con el desempeño emocional, a menudo resultando en una falta de rigor científico para validar estos modelos. El argumento en contra de las medidas de capacidad es similar: si la IE puede considerarse un conjunto de capacidades mentales fundamentales distintas de los constructos existentes (Mattingly y Kraiger, 2019).

Aunque existe una distinción en la bibliografía y en la medición entre los tratamientos de la inteligencia emocional basados en la capacidad y los basados en modelos mixtos, el espacio del constructo es aún más confuso. Las definiciones de capacidad suelen hacer referencia a comportamientos un tipo de habilidad, mientras que las definiciones de modelo mixto suelen mencionar capacidades «entremezcladas. Así pues, el estado actual de la literatura puede caracterizarse mejor como un continuo de más basado en la capacidad a más basado en modelos mixtos. Dado que examinaremos los tamaños de los efectos por separado para cada enfoque, distinguiremos entre los dos. Nos referiremos a la IE como basada principalmente en la capacidad lo que implica que es una variable de diferencia individual o de modelo mixto que puede incluir capacidades, pero también puede incluir otras competencias que se adquieren a través de la experiencia. En nuestros meta análisis, investigamos si los efectos de la formación difieren en función del modelo de IE, aunque reconocemos que la distinción conceptual entre capacidad



modelo mixto se confunde con las diferencias en cómo se mide cada tipo de constructo (Mattingly y Kraiger, 2019).

En ambos enfoques, la IE se considera un determinante importante de las competencias laborales, como la lectura de las emociones de uno mismo o de los demás, la regulación emocional, la autoconciencia y la gestión de las relaciones y, a su vez, está relacionada con el desempeño eficaz en ámbitos como el liderazgo, la atención al cliente o los equipos de trabajo. Tanto el argumento conceptual que vincula la IE con los resultados laborales como la evidencia empírica de tales relaciones abogan por que el desarrollo de la IE sea de interés para las organizaciones (Mattingly y Kraiger, 2019).

Existen razones específicas por las que las organizaciones pueden tratar de mejorar la inteligencia emocional de su plantilla. En primer lugar, las habilidades generalmente incluidas en las definiciones construidas de IE por ejemplo, la autoconciencia y la regulación emocional son importantes para muchos puestos de trabajo por ejemplo, enfermeras y directivos. En consecuencia, las evaluaciones de necesidades pueden centrarse en el valor de mejorar estas habilidades. En segundo lugar, la IE se considera tan comúnmente, sobre todo en la prensa popular y en la literatura popular sobre gestión, como algo que es «bueno», que es probable que las organizaciones encuentren formas de desarrollarla en sus plantillas de cualquier manera posible. La eficacia de un programa de formación en IE, con la hipótesis de que el aumento de la IE también podría aumentar la salud, el bienestar y el rendimiento. Otros estudios empíricos que investigaron la capacidad de entrenamiento de la IE vincularon el aumento de la inteligencia emocional con la mejora de la gestión de proyectos, el rendimiento de las ventas y la eficacia del liderazgo (Mattingly y Kraiger, 2019).

A diferencia de aumentar la inteligencia emocional de los trabajadores mediante enfoques de gestión del talento más costosos o a más largo plazo por ejemplo, procesos de selección, los programas de formación en IE podrían proporcionar un beneficio más inmediato a las



organizaciones al aumentar la IE entre los empleados y directivos en activo. Por lo tanto, la evidencia acumulada de que la IE puede mejorarse a través de la formación abogaría por su uso por parte de las organizaciones que buscan mejorar el rendimiento y los resultados afectivos de los empleados y directivos (Mattingly y Kraiger, 2019).

En consecuencia, nos planteamos la pregunta empírica de si la inteligencia emocional puede entrenarse, y la respondemos mediante un meta análisis de los estudios que intentan aumentar la IE mediante intervenciones de entrenamiento. Primero revisamos la investigación previa sobre los esfuerzos directos para mejorar la IE y argumentamos que un meta análisis es la mejor manera de abordar la cuestión de la entrenabilidad. A continuación, proponemos varios moderadores potenciales de la relación entre el entrenamiento y los cambios en la IE. (Mattingly y Kraiger, 2019).

Otros investigadores han considerado e investigado explícitamente si la IE puede mejorarse mediante la formación, aunque no a nivel meta analítico. El aumento en los estudios de intervención dirigidos a la inteligencia emocional de los participantes en múltiples dominios, incluidos el atletismo, la educación y las organizaciones. Las intervenciones de IE utilizadas en contextos educativos suelen integrarse en clases generales de licenciatura o de gestión, o se proporcionan a estudiantes profesionales que acceden a puestos de trabajo caracterizados por un elevado trabajo emocional. Como ejemplo de esto último, administraron un programa de formación de cinco semanas a 23 candidatos a profesores universitarios en dos universidades canadienses. Durante la formación, los participantes recibieron 1,5 h de formación a la semana, consistente en talleres, debates en grupo, ejercicios en cuadernos de trabajo y tareas para casa. Los participantes mostraron mayores diferencias entre el pre-test y el post-test en una medida de IE que los participantes del grupo de control, aunque las diferencias no fueron significativas (Mattingly y Kraiger, 2019).



Con respecto a las intervenciones de formación en el lugar de trabajo, los investigadores suelen centrarse en trabajos percibidos como de alto nivel de estrés o trabajo emocional, como agentes de policía, enfermeros o directivos. En uno de estos estudios asignaron a los directivos a un grupo de control o bien un día a la semana de formación en inteligencia emocional durante cuatro semanas. Las pruebas t de muestras emparejadas mostraron un aumento significativo en una medida de IE basada en rasgos en los participantes formados, pero no en los participantes del grupo de control. impartieron formación en IE a 70 enfermeras de un hospital universitario durante dos horas al día durante siete semanas. Los investigadores encontraron no solo un aumento en las puntuaciones de IE de las enfermeras, sino también en su satisfacción laboral. En cambio, probaron la eficacia de un programa de formación en IE para líderes emergentes, consistente en tres sesiones de tres días a lo largo de nueve meses. La formación consistió en conferencias, estudios de casos, retroalimentación y deberes. A pesar de administrar un programa de desarrollo largo y teórico, los investigadores no observaron cambios significativos en una medida de IE desde antes hasta después de la prueba (Mattingly y Kraiger, 2019).

Como en cualquier área de la psicología, las revisiones cualitativas sobre una intervención pueden arrojar efectos positivos, negativos o nulos. Para proporcionar una «estimación inicial del efecto del entrenamiento en inteligencia emocional en diferentes poblaciones llevaron a cabo un pequeño metaanálisis de «estudios de intervención que utilizaron una verdadera asignación aleatoria de los participantes a las condiciones de intervención y control, y que tuvieron al menos un 50% de retención de los participantes desde la evaluación previa a la posterior. El resultado fueron seis tamaños del efecto en cuatro estudios. Los investigadores informaron de un tamaño del efecto moderado y positivo, lo que sugiere que la IE puede entrenarse. Sin embargo, debe quedar claro que no se trata de un metaanálisis exhaustivo, ya que los autores excluyeron deliberadamente una serie de diseños de estudio potencialmente informativos. En consecuencia, es necesario realizar un metaanálisis más exhaustivo. Un metaanálisis puede proporcionar una



estimación no sólo del efecto global del entrenamiento, sino también examinar el impacto de los moderadores metodológicos o sustantivos (Mattingly y Kraiger, 2019).

En la presente investigación, se utilizaron métodos meta analíticos para resumir cuantitativamente las investigaciones empíricas que evaluaban el efecto del entrenamiento en el aumento de la inteligencia emocional entre adultos. El entrenamiento en IE se operacionalizó como cualquier programa de entrenamiento sistemático (con adultos) realizado con el propósito de aumentar la IE. Se obtuvo un tamaño del efecto global del entrenamiento en IE para responder a las preguntas (Mattingly y Kraiger, 2019).

Utilizando la metodología Delphi, hemos logrado un consenso internacional entre expertos para desarrollar y validar el contenido de un plan de estudios estandarizado de TTT para la formación en cirugía robótica. Este contenido definido sienta las bases para desarrollar un modelo de progresión basado en la competencia para formadores en cirugía robótica. Este plan de estudios TTT requerirá una mayor validación (Collins et al., 2019).

A medida que el papel de la cirugía asistida por robot sigue ampliándose, el desarrollo de programas de formación estandarizados y validados es cada vez más importante. En la actualidad se carece de pruebas de alto nivel sobre la mejor manera de formar a los instructores en cirugía asistida por robot. Presentamos una opinión consensuada sobre un plan de estudios estandarizado de «formación de formadores» centrado en la cirugía robótica. Fue formulado por expertos en formación de EE.UU. y Europa, combinando las pruebas actuales para la formación con los conocimientos de los expertos en formación quirúrgica. (Collins et al., 2019).

## **Tecnología**

La tecnología es la aplicación de métodos y conocimientos científicos a la consecución de objetivos industriales o comerciales. La tecnología incluye productos, procesos y conocimientos. Existen numerosos artículos relacionados con este tema. En las dos últimas décadas, los avances



tecnológicos modernos han hecho algo más que beneficiar a las empresas, el desarrollo económico y la salud pública. Han contribuido a unir innumerables economías y sistemas políticos en una sola red mundial. El proceso de "globalización" ha creado una institución económica de amplio alcance, que opera más allá de las limitaciones del Estado-nación moderno. A medida que la economía mundial sigue tomando forma sobre la base de las innovaciones tecnológicas, la cuestión que se plantea a los participantes internacionales es la del acceso. Afortunadamente, la prevalencia de dicha tecnología ha hecho que dicho acceso sea más asequible para la mayoría de los estratos socioeconómicos. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, sobre todo en lo que se refiere a la prestación y el mayor acceso a dicha tecnología. Aun así, con la constante introducción de nuevos sistemas, redes y dispositivos, es probable que siga creciendo el número de participantes que se incorporen y prosperen gracias a su participación (Auerbach, 2021).

Al abordar este nuevo enfoque, se reconoce que existen muchos factores, junto con algunos obstáculos, que influyen en el hecho de que un profesor pueda utilizar la tecnología digital en su aula y en la forma de hacerlo. Entre ellos se incluyen sus creencias y actitudes hacia la tecnología, así como su percepción de la naturaleza del conocimiento matemático y de cómo debería aprenderse. Para algunos profesores, un uso positivo de la tecnología digital requiere un cambio significativo de mentalidad. Otros investigadores, han identificado algunos obstáculos importantes para el uso por parte de los profesores, como la falta de tiempo y de desarrollo profesional de apoyo, el acceso a la tecnología digital adecuada y un soporte técnico deficiente (Clark, 2020).

Los estudios sobre ciencia y tecnología son un campo interdisciplinar que examina la ciencia, la tecnología y otras áreas estrechamente relacionadas como actividades sociales y materiales. La postura central de la ciencia y tecnología es la idea de que todos los aspectos de la ciencia y la tecnología pueden estudiarse y entenderse como contruidos, es decir, hechos por personas concretas con objetivos concretos, que operan en contextos específicos utilizando



determinados materiales. En parte, el desarrollo de la ciencia y tecnología ha sido una historia de ampliación del alcance de este antiesencialismo sobre la ciencia y la tecnología, empezando por el conocimiento científico y ampliándolo a artefactos, métodos, observaciones, fenómenos, clasificaciones, instituciones y culturas. La educación Tecnológica es esencialmente para disipar la oscuridad de la ignorancia, y es por eso que los esfuerzos, casi en todas las edades, se han hecho para proporcionar educación a los necesitados. Pero en el proceso de impartir educación, surge la necesidad de una tecnología esencial que continúe desarrollándose con el paso del tiempo o según las necesidades (Sismondo, 2018).

Al hablar de tecnologías inteligentes» podemos evitar el misticismo de términos como «inteligencia artificial (IA). No obstante, para situar la inteligencia, exploro los orígenes de las tecnologías inteligentes en los ámbitos de investigación de la IA y la cibernética. Basado en la filosofía postfenomenológica de la tecnología y la cognición encarnada, más que en los estudios sobre los medios de comunicación y los estudios sobre ciencia y tecnología (CTS), el artículo implica una comprensión relacional y ecológica de la relación constitutiva entre los seres humanos y las tecnologías, que nos obliga a tomarnos en serio sus affordances, así como el ámbito de investigación de la informática. Para ello, distingo tres niveles de inteligencia, según el grado en que puedan responder a su entorno sin intervención humana: basada en la lógica, en el aprendizaje automático o en los sistemas multiagente. Analizo estos niveles de inteligencia en términos de agencia de las máquinas para distinguir la naturaleza de su comportamiento tanto de la agencia humana como de las tecnologías consideradas mudas (Hildebrandt, 2020).

Más concretamente, podemos pensar en vehículos semiautónomos coches inteligentes, infraestructuras ciber físicas como viviendas animadas con tecnologías de sensores que permiten adaptar subrepticamente la temperatura, la luz y todo tipo de servicios hogares inteligentes, o redes energéticas que permiten sistemas de suministro de energía a la demanda en tiempo real redes inteligentes y un sinnúmero de arquitecturas en línea que requieren una interacción receptiva y



adaptativa, como las plataformas de colaboración oficina inteligente y el aprendizaje electrónico educación inteligente. La mayoría de estos sistemas serán híbridos entre lo online y lo offline, como ejemplifican la cartografía de la delincuencia policía inteligente, la detección del fraude a la seguridad social medicina forense inteligente, la economía colaborativa servicios inteligentes, la asistencia sanitaria a distancia sanidad inteligente y las iniciativas en el ámbito del Derecho computacional que emplean la seductora noción de Derecho inteligente para vender sus servicios. Parece que hemos llegado a la era del smart everywhere, confrontada a una miríada de smart anywares. En este artículo, en primer lugar, aterrizo el concepto de smartness en la historia de la inteligencia artificial y la cibernética, destacando las diferentes vertientes de los ámbitos de investigación que permitieron el desarrollo de tecnologías inteligentes. Aunque esto pondrá de manifiesto la inteligencia de quienes venden la idea de los sistemas informáticos como motores cognitivos, las tecnologías inteligentes son más de lo que algunos constructivistas sociales quieren creer (Hildebrandt, 2020).

Basándome en la filosofía postfenomenológica y en la acción encarnada, desarrollaré un enfoque estratificado del tipo de agencia de la máquina implicada en las tecnologías inteligentes que me permite rechazar simultáneamente la confusión entre la agencia humana y la de la máquina, al tiempo que reconozco el hecho de que sus inferencias computacionales se utilizan para anticipar nuestros comportamientos, introduciendo así affordances agenciales en nuestros entornos. Junto con la teoría de los empujones, estas posibilidades han dado lugar a intentos de manipular. Se podría escribir una historia de estos conceptos que se solapan vagamente, señalando, por ejemplo, el surgimiento de conceptos previos como computación ubicua, inteligencia ambiental que precedieron al término Internet de los objetos. Un buen indicador de cómo podríamos librarnos tanto del determinismo tecnológico como del constructivismo social puede seguir siendo, aunque mi propia postura se basa (Hildebrandt, 2020).



La tecnología digital, incluida su omnipresente conectividad y su poderosa inteligencia artificial, es la onda larga más reciente de la evolución socioeconómica de la humanidad. Las primeras revoluciones tecnológicas se remontan a las Edades de Piedra, Bronce y Hierro, cuando la transformación de la materia era la fuerza motriz del proceso schumpeteriano de destrucción creativa. Un segundo metaparadigma de modernización de la sociedad se dedicó a la transformación de la energía (las «revoluciones industriales»), incluida la energía hidráulica, de vapor, eléctrica y de combustión. El metaparadigma actual se centra en la transformación de la información. Menos del 1% de la información almacenada tecnológicamente en el mundo estaba en formato digital a finales de la década de 1980, superando más del 99% en 2012. Cada 2,5 o 3 años, la humanidad es capaz de almacenar más información que desde el comienzo de la civilización. La era actual se centra en algoritmos que automatizan la conversión de datos en conocimiento procesable. Este artículo revisa el marco teórico subyacente y algunos datos que lo acompañan desde la perspectiva de la teoría de la innovación (Hilbert, 2020).

El debate sobre la tecnología digital y el cambio social forma parte de la literatura más amplia de la teoría de la innovación. Citation1 La teoría de la innovación se basa más comúnmente en la noción de Schumpeter de la evolución socioeconómica a través del cambio tecnológico, profeta de la innovación le dio un nombre ilustrativo: destrucción creativa. La destrucción creativa funciona a diferentes niveles, que van desde los ciclos de los productos, pasando por los ciclos de vida de la moda y la inversión (incluidos los llamados ciclos de Kitchin y Juglar), hasta los llamados ciclos empresariales. El resultado es «un número indefinido de fluctuaciones ondulatorias que se sucederán simultáneamente e interferirán entre sí en el proceso de diferente duración e intensidad superpuestas unas a otras. Los ciclos económicos de alto nivel también conocidos como grandes oleadas u ondas largas son fenómenos emergentes vinculados a paradigmas tecnológicos que modernizan el modus operandi de la sociedad en su conjunto, incluida su organización económica, social, cultural y política (Hilbert, 2020).



Investigadores teorizaron y generalizaron los trabajos que ya había identificado dos ciclos de expansión, estancamiento y recesión. Identificó la tecnología portadora clave de su primera revolución industrial (1770-1850) como la mecanización impulsada por el agua incluidos los molinos y los sistemas de riego. La siguiente ola larga (1850-1900) fue posible gracias a la tecnología impulsada por el vapor incluidos los trenes y la maquinaria industrial. Kondratieff especuló que hacia 1900 se había iniciado un nuevo ciclo, más tarde él se caracterizó por la electrificación de la organización social y productiva, incluida la industria manufacturera (1900-1940). Más tarde, los economistas añadieron la larga ola de motorización (1940-1970) y, a partir de entonces, la era de la información y las telecomunicaciones (Hilbert, 2020).

Nótese que este esquema específico de clasificación histórica promovido sobre todo por los economistas industriales podría complementarse con otras perspectivas, incluidos los avances históricos en medicina, tecnología militar, evolución institucional o cultural o la propia naturaleza de la comunicación. Independientemente del detalle de qué tecnología transforma la sociedad exactamente cuándo, es práctica común en la teoría de la innovación denominar paradigmas a largo plazo de la historia humana según el conjunto de herramientas tecnológicas dominante. Esta práctica está tomada de los historiadores, que suelen subdividir la periodización arqueológica de las primeras civilizaciones en la secuencia descendente de la Edad de Piedra, la Edad de Bronce y la Edad de Hierro. La noción general es que «la civilización avanza ampliando el número de operaciones importantes que podemos realizar sin pensar en ellas. Para desencadenar una gran oleada en forma de onda larga, la automatización tiene que estar impulsada por una tecnología de propósito general. Éstas cumplen «las siguientes condiciones: (i) un coste relativo claramente percibido como bajo y descendente; (ii) un suministro ilimitado a todos los efectos prácticos; (iii) una omnipresencia potencial; (iv) la capacidad de reducir los costes del capital, el trabajo y los productos, así como de cambiarlos cualitativamente (Hilbert, 2020).



El hecho de que las olas largas consecutivas hayan tendido a acortarse a lo largo de la historia (nótese que la Edad de Piedra duró 2 000 000, y la Edad de Bronce 2 000 años se debe a la lógica combinatoria de la innovación tecnológica definiendo la innovación como llevar a cabo Nuevas Combinaciones. Un repertorio de posibilidades acumulativamente mayor conduce a un progreso exponencial (Hilbert, 2020).

Cada revolución tecnológica, recibida en un principio como un nuevo y brillante conjunto de oportunidades, pronto se reconoce como una amenaza para la forma establecida de hacer las cosas en las empresas, las instituciones y la sociedad en general. El nuevo paradigma tecno económico toma forma gradualmente como un sentido común diferente para la acción eficaz en cualquier área de actividad. Pero mientras que las fuerzas competitivas, la búsqueda de beneficios y las presiones de supervivencia ayudan a difundir los cambios en la economía, las esferas sociales e institucionales más amplias -donde el cambio también es necesario se ven frenadas por una fuerte inercia derivada de la rutina, la ideología y los intereses creados. Es esta diferencia de ritmo de cambio, entre las esferas tecno económica y socio institucional, la que explicaría el periodo turbulento (Hilbert, 2020).

En resumen, a la euforia inicial por las oportunidades (a menudo económicas) le sigue en todos los ciclos un posterior descubrimiento aleccionador de las desventajas a menudo sociales. Es bien sabido que las revoluciones industriales han aportado mucha riqueza, pero también mucha desigualdad y muchos problemas económicos. Lo mismo puede decirse del actual periodo de tecnología digital y cambio social (Hilbert, 2020).

El periodo más reciente de esta antigua e incesante lógica de transformación de la sociedad recibió muchos nombres entre los años 70 y el año 2000, entre ellos por orden cronológico sociedad postindustrial, economía de la información, sociedad de la información, revolución de la tecnología de la información, era digital, y era de la información. Aunque sólo el tiempo proporcionará las pruebas empíricas necesarias para asentar sobre una base sólida



cualquier categorización de este periodo actual, los últimos acontecimientos han sugerido que estamos viviendo diferentes olas largas dentro de la era de la información en continua evolución. A partir de la conceptualización de digital por Shannon en 1948 en el ámbito de las telecomunicaciones también conocido como el bit, el proceso kuhniano de resolución de rompecabezas científicos comenzó centrándose en el problema de la comunicación. La búsqueda del límite de Shannon de la máxima capacidad de comunicación mantuvo ocupados a los ingenieros durante casi medio siglo, pero finalmente se resolvió a principios de la década de 1990 a todos los efectos prácticos. Desde entonces, la comunicación de banda ancha ha estado enviando información entrópica a través de ondas de radio y cables de fibra óptica a la velocidad de la luz, lo que parece ser un límite fundamental de la velocidad de transmisión de información en nuestro universo (Hilbert, 2020).

Una de las cosas que supuestamente «saben» todas las personas bien informadas es que el cambio tecnológico ha sido la variable crítica para explicar el espectacular crecimiento a largo plazo de la economía estadounidense y nuestra actual prosperidad resultante. Y, sin embargo, cuando los estudiosos de mentalidad cuantitativa han intentado vincular la historia de la creciente productividad de la economía estadounidense con algunos de los hechos e hitos más conocidos de nuestra historia tecnológica, esa historia ha resultado ser extraordinariamente difícil de contar. Hay muchas razones por las que ha sido un ejercicio difícil. En primer lugar, separar la contribución del cambio tecnológico de otros cambios en el comportamiento humano, la motivación y la organización social es una cuestión metodológica extremadamente complicada. Aunque en general se es consciente de ello, se es menos consciente de que la contribución a la productividad de una nueva tecnología también está vinculada a otras fuerzas tecnológicas menos obvias, a las que volveré en breve. Además, la imagen pública de la tecnología ha sido moldeada de forma decisiva por escritores populares que han quedado hipnotizados por la dramática historia de un pequeño número de grandes inventos: máquinas de vapor, desmotadoras de algodón, ferrocarriles, automóviles, penicilina, radios, ordenadores, etc. Además, en la narración de la



historia, se pone un énfasis abrumador en la secuencia específica de acontecimientos que conducen a las acciones decisivas de un solo individuo. De hecho, no sólo nuestra ley de patentes, sino también nuestros libros de historia e incluso nuestro lenguaje conspiran para asegurar que un solo nombre y una sola fecha se asocien a cada invento (Rosenberg, 2023).

La tecnología está cambiando la forma en que las organizaciones y sus empleados deben realizar su trabajo. Los datos empíricos sobre este tema son escasos. El objetivo de este estudio es ofrecer una visión general de los efectos de los avances tecnológicos en las características del trabajo y deducir las implicaciones para las exigencias laborales y la educación y formación profesional continua (EFPC). Se responde a las siguientes preguntas de investigación ¿Cuáles son los efectos de las nuevas tecnologías en las características del trabajo? ¿Cuáles son sus implicaciones para la formación profesional continua? Las tecnologías, definidas como herramientas digitales, eléctricas o mecánicas que afectan a la realización de las tareas laborales, se consideran en diversas disciplinas, como la sociología o la psicología. Se elaboró un marco teórico basado en teorías de estas disciplinas (por ejemplo, la mejora de las competencias, el enfoque basado en las tareas) y se derivaron afirmaciones sobre las relaciones entre la tecnología y las características del trabajo, como la complejidad, la autonomía o el sentido. Se realizó una revisión bibliográfica sistemática mediante búsquedas en bases de datos de los campos de la psicología, la sociología, la economía y las ciencias de la educación. Veintiún estudios cumplieron los criterios de inclusión. Se extrajeron pruebas empíricas y se derivaron sus implicaciones para las demandas de trabajo y el CVET utilizando un modelo que ilustra los componentes de los entornos de aprendizaje. Las pruebas indican un aumento de la complejidad y del trabajo mental, especialmente cuando se trabaja con sistemas automatizados y robots. El trabajo manual disminuye en muchas ocasiones. La carga de trabajo y las interrupciones del flujo de trabajo aumentan simultáneamente con la autonomía, especialmente en lo que respecta a los dispositivos de comunicación digital. Las expectativas de rol y las oportunidades de desarrollo dependen de cómo se relacionen la profesión y la tecnología, especialmente cuando se trabaja con sistemas



automatizados. Las implicaciones para las exigencias laborales necesarias para hacer frente a los cambios en las características del trabajo incluyen conocimientos sobre tecnología, apertura hacia el cambio y la tecnología, habilidades para la autogestión y la gestión del tiempo y para un mayor desarrollo profesional y de la carrera. Las implicaciones para el diseño de entornos formales de aprendizaje, es decir, el contenido, el método, la evaluación y la orientación incluyen que las demandas laborales mencionadas deben formar parte del contenido de las formaciones, los profesores formadores deben estar equipados para promover esas demandas laborales y que los modelos de instrucción utilizados para los entornos de aprendizaje deben ser flexibles en su aplicación (Rosenberg, 2023).

Frente a los cambios disruptivos impulsados por la tecnología en las prácticas sociales y organizativas, la educación y formación profesional continua (EFPC) carece de información sobre cómo debe considerarse el impacto de las tecnologías en el trabajo desde una perspectiva educativa. Las investigaciones sobre las tecnologías en el lugar de trabajo, es decir, las herramientas o sistemas que tienen el potencial de sustituir o complementar las tareas laborales, suelen centrarse en uno de los dos ámbitos de interés: En primer lugar, la investigación económica y sociológica plantea repetidamente la cuestión del desempleo masivo tecnológico y la desigualdad social como resultado de los avances tecnológicos Y en segundo lugar, la literatura sobre gestión cuestiona la idoneidad de las estructuras organizativas imperantes ante la llamada «cuarta revolución industrial, dando saltos visionarios hacia un futuro totalmente automatizado de creación de valor digital (Rosenberg, 2023).

Muchas de las contribuciones de los académicos discuten el enorme potencial de las nuevas tecnologías para el trabajo y la sociedad a nivel hipotético, lo que ha dado lugar a un gran número de documentos de posición. Por otra parte, la cuestión de qué consecuencias tendrán para las distintas profesiones los recientes avances, como el trabajo con robots, los sistemas automatizados o la inteligencia artificial, sigue sin estar muy clara. Al examinar lo que las



tecnologías del lugar de trabajo «hacen» realmente en el entorno laboral, se sugirió que las tareas laborales cambian debido a los avances tecnológicos (Autor et al., 2003; Autor, 2015). Esto se debe a que las tecnologías sustituyen diferentes operaciones o tareas completas, dejando así espacio para otras actividades. Los puestos de trabajo se definen por las tareas laborales y las condiciones en las que deben realizarse. Esto, a su vez, define las competencias necesarias, es decir, la capacidad potencial para desempeñar un trabajo (por ejemplo, Ellström, 1997). Por lo tanto, la CVET necesita estar informada sobre los cambios que la tecnología provoca en las tareas laborales y las consiguientes características del trabajo. Sólo entonces la EFP podrá deducir las competencias necesarias de los trabajadores y organizar entornos de aprendizaje que fomenten la adquisición de dichas competencias. Estos conocimientos pueden utilizarse para determinar sus implicaciones para los componentes de los entornos de aprendizaje formal: contenido, didáctica, comportamiento del formador, evaluación y recursos (Rosenberg, 2023).

Se presentan consideraciones teóricas sobre las relaciones entre la tecnología y las características del trabajo antes de describir los métodos de búsqueda, selección y análisis de los estudios adecuados. En cuanto a la sección de resultados, la estructura se basa en los tres pasos principales del análisis de los estudios incluidos: En primer lugar, se agrupan las variables identificadas en los estudios seleccionados y se definen en términos de características del trabajo. En segundo lugar, se muestra una visión global de las pruebas sobre las relaciones entre las tecnologías y las características del trabajo. En tercer lugar, se evalúan las pruebas relativas a las exigencias laborales que se derivan de las tecnologías que modifican las características del trabajo. Por último, se discuten las implicaciones para la formación profesional permanente y la investigación futura, así como las limitaciones de este estudio (Rosenberg, 2023).

se esbozará una conceptualización de la tecnología y los supuestos teóricos sobre las relaciones entre la tecnología y las características del trabajo. Se han tenido en cuenta investigaciones de diversas disciplinas, como la sociología, la gestión, la economía, las ciencias de



la educación y la psicología, para informarnos sobre el papel de la tecnología en el trabajo. Para completar esta sección, se ofrece una visión general de los diversos componentes de los entornos de aprendizaje que se utilizará como base para el análisis de las pruebas empíricas (Rosenberg, 2023).

A menudo falta una definición clara de tecnología en los estudios, lo que puede deberse a que la propia palabra es un equívoco y un depósito de significados inconsistentes superpuestos. Se puede dar una definición adecuada analizando lo que las tecnologías realmente hacen. El objetivo principal de la tecnología en el trabajo es ahorrar o mejorar la mano de obra en forma de tareas laborales, definidas como una unidad de actividad laboral que produce rendimiento. Por tanto, la tecnología puede definirse como dispositivos, herramientas o sistemas mecánicos o digitales. Se utilizan para sustituir tareas laborales o complementar su ejecución, por ejemplo, según este punto de vista, la tecnología se conceptualiza en función de su condición de herramienta. Alternativamente, la tecnología se entiende como el producto de un tiempo y un lugar históricos específicos, reflejando una etapa de desarrollo dentro de un proceso histórico predefinido industrialización o como los «más nuevos o últimos productos instrumentales de la imaginación humana, reflejando su naturaleza que está reemplazando y superando rápidamente a sus predecesores. La definición según la instrumentalidad es especialmente adecuada para esta investigación, ya que el interés se centra en los efectos a nivel individual de las tecnologías y su uso para realizar el trabajo. Por lo tanto, la tecnología debe mencionarse explícitamente, por ejemplo, robot en lugar de «transformación digital y describirse específicamente en la forma con la que el empleado se enfrenta en el lugar de trabajo. Las distintas definiciones pueden reflejar diferentes perspectivas sobre el papel de la tecnología para la sociedad y el trabajo (Rosenberg, 2023).

Estas perspectivas en forma de puntos de vista paradigmáticos incluyen creencias filosóficas y culturales, así como ideas sobre el diseño organizativo y las relaciones laborales.



Difieren en cuanto a la complejidad en la que se cree que el contexto social determina el impacto de la tecnología en la sociedad. Enumeradas de acuerdo con la creciente complejidad social, el impacto puede venir determinado por la propia tecnología, es decir, el determinismo tecnológico, las relaciones de poder establecidas, es decir, el «interés político, las decisiones de gestión, es decir, la gestión de la tecnología o la interacción entre la tecnología y su contexto social, es decir, el interpretativismo. Investigaciones posteriores añadieron una perspectiva aún más compleja, según la cual los efectos de la tecnología en la sociedad y las organizaciones vienen determinados por las relaciones entre los propios actores, es decir, el socio materialidad. Las visiones paradigmáticas pueden orientar la investigación en términos de contenido, propósito y objetivos, lo que a su vez es probable que afecte a los métodos y el enfoque de la investigación y puede ser específico de las disciplinas. Por ejemplo, la investigación sociológica marxista siguiendo el punto de vista del interés político» o la investigación en sistemas de información siguiendo el punto de vista de la «gestión de la tecnología (Rosenberg, 2023).

Los nuevos avances tecnológicos se debaten ampliamente en diversas disciplinas. Por ejemplo, resume los ámbitos de aplicación previstos de diversos conceptos tecnológicos dentro de la «fábrica inteligente» en la industria manufacturera: El internet de las cosas como término paraguas para la comunicación independiente de objetos físicos, big data como procedimiento para analizar enormes cantidades de datos para predecir las consecuencias de acciones operativas, administrativas y estratégicas, blockchain como base para la transacción independiente, transparente, segura y confiable ejecutada por humanos o máquinas, y computación en la nube como infraestructura flexible basada en internet para gestionar todos estos procesos simultáneamente. La cuestión central que guiará la siguiente sección es hasta qué punto estas nuevas tecnologías, y también tecnologías bien establecidas como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que se amplían constantemente con nuevas funciones, podrían influir en las características del trabajo sobre una base teórica (Rosenberg, 2023).



En la literatura sociológica sobre deskilling vs. upgrading se puede encontrar un debate central sobre la tecnología. La definición de «destreza» en los estudios empíricos sobre este tema varía en cuanto a su contenido al describir o bien el nivel de complejidad al que se enfrenta un empleado en el trabajo, o bien el nivel de autonomía del que pueden hacer uso los empleados. Las teorías que abogan por la desescalarización del trabajo (por ejemplo, la teoría del proceso laboral; proponen que la tecnología se utiliza para socavar la destreza, la sensación de control y la libertad de los trabajadores. Los empleados tienen que soportar un flujo de trabajo mecanizado bajo vigilancia constante para maximizar la eficacia de la producción. Otros autores, que abogan por la mejora de las cualificaciones, proponen lo contrario al afirmar que la tecnología libera a los empleados de tareas extenuantes, dejándoles tareas más desafiantes y satisfactorias planteó cuestiones de identidad en el trabajo y reconoció que los empleados pueden sentirse alienados en cuanto las tecnologías cambian o sustituyen el trabajo que es significativo para ellos, dejándoles con un sentimiento de impotencia, falta de sentido o autoenajenación. En resumen, las teorías sociológicas sugieren que la tecnología influye en el nivel de libertad, poder y privacidad de los empleados, determinando su identidad en el trabajo y el nivel de alienación que experimentan (Rosenberg, 2023).

Según las teorías de la contingencia, la tecnología es un medio para reducir la incertidumbre y aumentar la competitividad de las organizaciones. Por lo tanto, los efectos de la tecnología en el empleado dependen de las decisiones estratégicas que mejor se adapten al entorno organizativo. Cuando la incertidumbre operativa es alta, las organizaciones consiguen ser más competitivas utilizando la tecnología para aumentar la flexibilidad de los empleados con el fin de permitir una adaptación autoorganizada al entorno cambiante. Esto aumenta la flexibilidad de los empleados al permitirles identificar y decidir nuevas formas de añadir valor a la organización. Cuando la incertidumbre operativa es baja, las organizaciones formalizan y estandarizan los procedimientos para optimizar el flujo de trabajo y hacer que los resultados sean más calculables organización mecanicista. Esto conduce a menos oportunidades para la toma de



decisiones individuales y menos flexibilidad para los empleados. En resumen, las teorías de la contingencia sugieren que los efectos de la tecnología dependen de la incertidumbre y la competitividad del entorno externo y pueden aumentar o disminuir la flexibilidad de los empleados y sus oportunidades para tomar decisiones y organizarse (Rosenberg, 2023).

La investigación económica que sigue el enfoque basado en tareas de sugiere que la tecnología sustituye las tareas rutinarias y complementa las complejas no rutinarias. Las tareas manuales y cognitivas rutinarias suelen seguir un conjunto definido de reglas explícitas, lo que las hace susceptibles de automatización. Al analizar los requisitos de cualificación en relación con las tasas de empleo y la evolución salarial, se argumentó que la automatización del lugar de trabajo sustituye a las tareas rutinarias y poco cualificadas y, por tanto, favorece a las personas que pueden realizar trabajos complejos altamente cualificados gracias a su educación y sus capacidades cognitivas. Esto significa que la realización de tareas «que exijan flexibilidad, creatividad, resolución generalizada de problemas y comunicaciones complejas adquiere mayor importancia. Hasta ahora, las tareas complejas suponían un reto para la automatización, porque requerían conocimientos procedimentales y a menudo implícitos. Sin embargo, los últimos avances tecnológicos, como el aprendizaje automático, son capaces de dar respuestas heurísticas a tareas cognitivas complejas aplicando el pensamiento inductivo o el análisis de big data (Rosenberg, 2023).

El propósito de la tecnología revoluciona la industria turística y determina la estrategia y la competitividad de las organizaciones y los destinos turísticos. Este artículo pretende explorar la naturaleza transformadora y disruptiva de la tecnología para el turismo. EL Diseño, metodología y enfoque de este documento se basa en una investigación sistemática. En donde las conclusiones son las innovaciones tecnológicas reúnen a todas las partes interesadas en los ecosistemas de servicios turísticos. Las experiencias turísticas potenciadas por la tecnología ayudan cada vez más a los viajeros a co-crear valor en todas las etapas del viaje. El Turismo de Inteligencia Ambiental



está impulsado por una serie de tecnologías disruptivas. Inevitablemente, los entornos inteligentes transforman las estructuras, los procesos y las prácticas del sector, lo que repercute negativamente en la innovación de los servicios, la estrategia, la gestión, la comercialización y la competitividad de todos los implicados. La originalidad, valor del artículo sintetiza la evolución de la tecnología para el turismo y propone una perspectiva de futuro (Buhalis, 2019).

Fomento de la innovación y la tecnología La innovación y la tecnología (I&T) son motores del crecimiento económico y la clave para mejorar la competitividad de nuestras industrias. En noviembre de 2015, se creó la Oficina de Innovación y Tecnología (ITB) para formular políticas holísticas de I+T, fomentando así el desarrollo de la I+T y las industrias relacionadas en Hong Kong, aumentando la competitividad de Hong Kong y mejorando la calidad de vida de nuestros ciudadanos. En su discurso político de octubre de 2017, la Jefa del Ejecutivo estableció ocho áreas principales para intensificar los esfuerzos del Gobierno para desarrollar la I+T, a saber, aumentar los recursos para la investigación y el desarrollo (I+D), poner en común el talento tecnológico, proporcionar financiación de inversiones, proporcionar infraestructura de investigación tecnológica, revisar las legislaciones y reglamentos, abrir los datos gubernamentales, mejorar los acuerdos de contratación y popularizar la educación científica. El Jefe del Ejecutivo también preside personalmente un comité directivo de alto nivel encargado de coordinar los esfuerzos del Gobierno para encabezar el impulso de la I+T. La Comisión de Innovación y Tecnología (ITC), dependiente de la ITB, aplica las políticas y medidas correspondientes y proporciona un excelente soporte de software y hardware para que los agentes clave colaboren en actividades de investigación, desarrollo e innovación. El planteamiento para promover el desarrollo de la I+T se sustenta en cinco estrategias básicas: proporcionar infraestructuras tecnológicas de categoría mundial a empresas, instituciones de investigación y universidades; ofrecer apoyo financiero a las partes interesadas de la industria, el mundo académico y el sector de la investigación para que desarrollen y comercialicen sus resultados de I+T; cultivar el talento; reforzar la colaboración



científica y tecnológica con el continente y otras economías, y fomentar una vibrante cultura de la innovación (Green et al., 2019).

El ITC también colabora estrechamente con otros departamentos gubernamentales, los sectores industrial y empresarial, las instituciones terciarias y las organizaciones de apoyo industrial para promover la I+D aplicada en diferentes áreas tecnológicas, así como la modernización de las industrias fundacionales. La Oficina del Director General de Información del Gobierno (OGCIO), dependiente del ITB, dirige las funciones de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el Gobierno y permite a éste asumir un papel proactivo y de liderazgo en la promoción del desarrollo de las TIC en la comunidad. La OGCIO tiene cinco misiones principales: prestar servicios de administración electrónica eficaces, seguros y orientados al ciudadano, respondiendo a las crecientes expectativas de los ciudadanos; cultivar y desarrollar el talento de las TIC en Hong Kong, mejorando la competencia y la profesionalidad; desarrollar una industria de las TIC dinámica, promoviendo centros de datos de alto nivel, servicios de computación en la nube, macrodatos y concienciación sobre ciberseguridad; convertir Hong Kong en una ciudad inteligente de categoría mundial; y promover una sociedad digitalmente integradora y basada en el conocimiento. (Green et al., 2019).

La difusión de innovaciones durante la cuarta revolución industrial reconfiguró los sistemas económicos y provocó cambios estructurales en distintos sectores económicos. Estas innovaciones se han convertido en la base de la nueva infraestructura digital de la sociedad. La tecnología digital se utiliza para gestionar ciclos de vida completos de productos integrados y mejorar las operaciones empresariales eficientes, fiables y sostenibles. Los procesos de producción y las cadenas de suministro inteligentes pueden utilizarse para optimizar los flujos de trabajo integrales y crear ventajas competitivas para las empresas. La inteligencia artificial, el internet de las cosas, el aprendizaje automático, el blockchain, el big data y otras tecnologías digitales se han utilizado para crear agilidad y resiliencia empresarial y transformar aún más el



comportamiento de la sociedad. La digitalización crea nuevas formas para que las empresas creen valor añadido empresarial. La modernización de las empresas comerciales mediante la combinación de tecnologías digitales, recursos físicos y la creatividad de las personas, es un paso esencial en la transformación empresarial innovadora que puede constituir una ventaja competitiva. Modernizar las empresas combinando las tecnologías digitales, los recursos físicos y la creatividad de las personas, es un paso esencial en la transformación empresarial innovadora que puede constituir una ventaja competitiva. Las empresas necesitan transformar sus procesos empresariales y mejorar la satisfacción de sus clientes mediante el uso de tecnologías digitales que conecten personas, sistemas y productos o hagan que sus servicios sean más eficaces y eficientes. Las tecnologías digitales crean nuevas vías para que las empresas integren los requisitos de los clientes en el desarrollo de productos o la prestación de servicios a lo largo de toda la cadena de procesos. Las tecnologías digitales son cada vez más importantes debido a la fuerte competencia del mercado. Muchos estudios han demostrado que existe una fuerte correlación entre el crecimiento empresarial y el uso de tecnologías digitales para crear modelos de negocio innovadores. Las innovaciones tecnológicas crean nuevos productos, procesos y servicios que generan más valor añadido para las empresas (Berawi et al., 2020).

El desarrollo de la tecnología en América es un capítulo totalmente improbable de la historia mundial. Comenzando en el borde de un continente desconocido, los nuevos americanos en diez generaciones no sólo llenaron el continente y lo sometieron, sino que también llegaron a cambiar el resto del mundo. Las herramientas que trajeron consigo para hacer el trabajo eran europeas; en la nueva tierra, las viejas herramientas se convirtieron en nuevas máquinas. Impulsadas por ideologías de mecanización y expansión, las herramientas de la vida crecieron en tamaño y complejidad hasta que, a los ojos del mundo, la característica más visible y convincente de la nación americana fue su tecnología. Los hilos de la tecnología en el tejido de la historia estadounidense son amplios, variados y omnipresentes; sin embargo, apenas hemos empezado a explicar por qué es así. Dado que los productos tecnológicos suelen valorarse en dólares y



céntimos, existe la tentación de suponer que la aparición y difusión de determinadas innovaciones puede explicarse simplemente en términos económicos. La objeción a esta suposición es que los productos de la tecnología tienen otros valores que, a los ojos de los tecnólogos y de los consumidores, pueden ser más importantes que su valor monetario. Sondar las turbias profundidades de la motivación humana con varas de medir calibradas con precisión en términos económicos es pasar por alto la fuerte tensión romántica y emocional en la narrativa de la implicación americana (Ferguson, 2023).

A medida que la tecnología sigue evolucionando, nuestra sociedad se enriquece con más dispositivos inteligentes que nos ayudan a realizar nuestras actividades cotidianas de forma más eficiente y eficaz. Uno de los avances tecnológicos más significativos de nuestro tiempo es el Internet de las Cosas (IoT), que interconecta varios dispositivos inteligentes (como móviles inteligentes, frigoríficos inteligentes, smartwatches, alarmas de incendios inteligentes, cerraduras de puertas inteligentes y muchos más) permitiéndoles comunicarse entre sí e intercambiar datos sin problemas. Ahora utilizamos la tecnología IoT para llevar a cabo nuestras actividades cotidianas, por ejemplo, el transporte. En particular, el campo del transporte inteligente ha intrigado a los investigadores por su potencial para revolucionar la forma en que trasladamos personas y mercancías. La IoT proporciona a los conductores de una ciudad inteligente muchas ventajas, como la gestión del tráfico, la mejora de la logística, la eficiencia de los sistemas de aparcamiento y la mejora de las medidas de seguridad. El transporte inteligente es la integración de todos estos beneficios en aplicaciones para sistemas de transporte. Sin embargo, para mejorar aún más las ventajas del transporte inteligente, se han explorado otras tecnologías, como el aprendizaje automático, los macrodatos y los libros de contabilidad distribuidos. (Oladimeji et al., 2023).

Algunos ejemplos de su aplicación son la optimización de rutas, aparcamientos, alumbrado público, prevención de accidentes, detección de condiciones anormales de tráfico y



mantenimiento de carreteras. En este artículo pretendemos ofrecer un conocimiento detallado de la evolución de las aplicaciones antes mencionadas y examinar las investigaciones actuales que basan sus aplicaciones en estos sectores. Pretendemos realizar una revisión autoconclusiva de las distintas tecnologías utilizadas en el transporte inteligente actual y sus respectivos retos. Nuestra metodología abarcó la identificación y selección de artículos sobre tecnologías de transporte inteligente y sus aplicaciones. Para identificar los artículos que abordaban nuestro tema de revisión, buscamos artículos en las cuatro bases de datos más importantes: IEEE Xplore, ACM Digital Library, Science Direct y Springer. En consecuencia, examinamos los mecanismos, arquitecturas y marcos de comunicación que permiten estas aplicaciones y sistemas de transporte inteligentes. También exploramos los protocolos de comunicación que hacen posible el transporte inteligente, incluidas las redes Wi-Fi, Bluetooth y celulares, y cómo contribuyen a un intercambio de datos sin fisuras. Hemos profundizado en las diferentes arquitecturas y marcos utilizados en el transporte inteligente, como la computación en nube, la computación de borde y la computación de niebla. Por último, esbozamos los retos actuales en el campo del transporte inteligente y sugerimos posibles direcciones futuras de investigación. Examinaremos los problemas de privacidad y seguridad de los datos, la escalabilidad de la red y la interoperabilidad entre distintos dispositivos IoT. (Oladimeji et al., 2023).

**Propósito**El propósito de este estudio fue identificar la innovación tecnológica en las bibliotecas y examinar más a fondo la fuente de conocimiento y sus efectos durante el ciclo de vida de la tecnología (TLC). **Diseño / Metodología / Enfoque** Este documento analiza la innovación tecnológica que tiene lugar en las bibliotecas. Se utilizó el análisis de citas de patentes para captar la tendencia de la innovación tecnológica asociada a las bibliotecas. **Conclusiones**Las conclusiones son las siguientes: (1) las tecnologías bibliotecarias se encuentran actualmente en la fase ascendente de sus ciclos de vida; (2) las empresas privadas de Estados Unidos, Alemania, Francia, Japón y Reino Unido son las cinco principales propietarias de derechos de propiedad intelectual asociados a la tecnología bibliotecaria y (3) los datos de patentes junto con los indicadores de



conocimiento y tecnología pueden interpretarse a la luz del desarrollo bibliotecario. La fuente de conocimientos con mayor grado de orientación científica y tecnológica se identificó como la química básica de materiales. Las principales categorías tecnológicas que han recibido el mayor efecto de conocimiento de la innovación tecnológica asociada a las bibliotecas son la química, la ingeniería eléctrica, los instrumentos y la ingeniería mecánica, mientras que otros campos (ingeniería civil y mobiliario, juegos) han sido objeto de un efecto menor. Limitaciones/implicaciones de la investigación Este estudio presenta dos limitaciones de investigación (Lee, 2020).

En primer lugar, los resultados utilizan como fuente de datos informantes únicos, patentes recuperadas de la Oficina de Patentes y Marcas de Estados Unidos. En segundo lugar, este estudio utiliza medidas de citas de patentes para explorar la fuente de conocimiento y el efecto de la innovación tecnológica, estas medidas sólo son subjetivas para aquellos nuevos inventos altamente basados en avances tecnológicos. Este estudio llega a la conclusión de que la innovación tecnológica para las bibliotecas se caracterizará por un papel cada vez mayor de las áreas intensivas en ciencia e interdisciplinarias. Este estudio también sugiere que el aprendizaje organizativo facilita la innovación. Por lo tanto, una biblioteca que espera coevolucionar con un entorno dinámico a través de la innovación tecnológica debería mejorar sus procesos de aprendizaje organizativo. Implicaciones prácticas Se examinaron las teorías de empuje tecnológico y demanda-tracción en relación con la innovación tecnológica que tiene lugar en las bibliotecas. El análisis TLC indicó que la tecnología bibliotecaria se encuentra principalmente en fase ascendente, lo que sugiere que las bibliotecas no han alcanzado la transformación tecnológica más sólida. Para sobrevivir en un entorno dinámico, las bibliotecas deben ser capaces de hacer frente a la creciente complejidad y a los rápidos cambios tecnológicos. (Lee, 2020).

Es fundamental integrar los puntos de vista de los usuarios (como clientes), de las empresas de software o de diseño (como proveedores), así como de otras bibliotecas (como



comunidades) en la estrategia de desarrollo sostenible de una biblioteca. En estos contextos, las bibliotecas con capacidad para innovar podrán responder a las nuevas demandas con mayor rapidez e inventar y prestar nuevos servicios mejor que las bibliotecas no innovadoras. Originalidad/valor Aún se carece de análisis basados en la perspectiva de la innovación tecnológica para identificar el desarrollo futuro de las bibliotecas. Este trabajo trata de identificar la innovación tecnológica empleada en las bibliotecas para adaptarse al modelo de comportamiento de búsqueda de información del siglo XXI. Este estudio identifica una serie de factores que han influido en la transformación de los servicios bibliotecarios, entre los que se incluyen los avances tecnológicos y las nuevas demandas de los usuarios de las bibliotecas. Para ilustrar las fuerzas motrices del impulso tecnológico en las bibliotecas, este documento examina las tecnologías holísticas patentadas inventadas para las bibliotecas (Lee, 2020).

### **Desempeño laboral**

Todos los trabajadores tienen tareas asignadas asociadas a sus puestos de trabajo. En algunos casos, sobre todo en los empleos industriales, sus orígenes se remontan al siglo XIX y principios del XX. Durante este periodo, las tareas especializadas se consideraron esenciales en la evolución de la ciencia de la gestión, ya que permitían a los directivos calificar el rendimiento laboral de los empleados mediante un sistema estandarizado de mediciones. Con este sistema, que más tarde se amplió para incluir muchos empleos de cuello blanco, el rendimiento laboral se juzgaba en función de lo bien que un empleado era capaz de completar un conjunto de tareas predeterminadas. La Revolución Industrial obligó a las organizaciones a aumentar la eficacia de la producción de sus empleados mediante el diseño de tareas específicas atribuibles a cada uno de ellos. En un marco de sistemas, cada tarea asignada trabaja en concierto con un grupo mayor de tareas asignadas, todas las cuales son necesarias para completar un elemento del sistema. Con la introducción de los sindicatos y, posteriormente, de la administración de recursos humanos, los empresarios trataron de identificar métodos para evaluar el rendimiento laboral de los empleados



como forma de proporcionarles compensaciones y prestaciones. Si un empleado no rendía a un nivel satisfactorio de acuerdo con unos objetivos predeterminados, los empresarios disponían de herramientas para retener la remuneración o apartar al empleado del puesto de trabajo. Estas facetas del comportamiento (proceso) a la hora de definir el rendimiento laboral, así como los aspectos del resultado (producción) relativos al comportamiento de un individuo, reformularon los sistemas de evaluación de los empleados en el siglo XX. Por lo tanto, el rendimiento de un empleado está estrechamente asociado a un sistema de métricas utilizado para evaluar lo bien que se realiza el trabajo durante un periodo de tiempo determinado (Hoffman, 2022).

Se considera que las mejoras en el rendimiento laboral de los empleados se basan en la valoración por parte de la organización de su capital humano y en el reconocimiento de que el rendimiento laboral es un concepto multidimensional. Los fundamentos del rendimiento laboral residen en la teoría de las ciencias sociales, con aplicaciones e investigaciones centradas en el proceso y el resultado. Como medida de la satisfacción de los empleados en el entorno laboral de una organización, el alto rendimiento suele correlacionarse con la autoeficacia, el dominio y la satisfacción (Hoffman, 2022).

El impacto del compromiso organizativo en el desempeño laboral de los empleados se ha estudiado ampliamente en Occidente, mientras que en los países no occidentales se han realizado pocos estudios. Además, no hay muchos estudios sobre los efectos de la satisfacción laboral en esta relación. El efecto del compromiso organizativo sobre el rendimiento laboral a través del papel mediador de la satisfacción laboral. Para ello, existen cuatro hipótesis: las tres primeras predecían relaciones positivas entre el compromiso organizativo, la satisfacción y el rendimiento laborales, y la última sugería el efecto mediador de la satisfacción laboral (Loan, 2020).

Objetivo el rendimiento en el trabajo es una variable importante que afecta principalmente a los resultados en tres niveles: el nivel micro, es decir, el individuo, el nivel meso es decir, el grupo y el nivel macro es decir, la organización. El objetivo de este artículo es



identificar, analizar y sintetizar los factores que afectan al rendimiento en el trabajo. Diseño, metodología, enfoque. A través de una extensa revisión integradora de la literatura, este estudio identifica y clasifica los factores que afectan al rendimiento en el trabajo. También se desarrolla un modelo sintetizado basado en el esquema de demandas, recursos y estresores. Conclusiones Las demandas identificadas se agrupan en físicas, cognitivas y afectivas. Los factores estresantes que afectan negativamente al rendimiento laboral se clasifican en individuales, laborales y familiares. Por último, los recursos se clasifican a nivel individual, laboral, organizativo y social. Limitaciones implicaciones de la investigación. Esta revisión mejora el modelo de demandas-recursos laborales (JD-R) y lo convierte en el modelo de demandas-recursos-estrés laborales (JD-R-S) al identificar una categoría independiente de variables que no son ni demandas ni recursos laborales, pero que, aun así, impiden el rendimiento laboral. Implicaciones prácticas Los subgrupos identificados en las demandas, los recursos y los estresores proporcionan información sobre las estrategias de mejora del rendimiento en el trabajo, mediante su cambio, gestión u optimización. Ofrece una imagen holística de los factores que afectan al rendimiento laboral, integrando así la clasificación y la síntesis de la vasta bibliografía sobre el tema. (Pandey, 2019).

En este artículo, presentamos un meta-análisis y un mapeo científico sobre la relación entre diferentes tipos de bienestar y el rendimiento laboral. Seguimos la declaración PRISMA para informar de revisiones sistemáticas y metaanálisis, y realizamos la búsqueda en las bases de datos Web of Science, SCOPUS, Ebscohost, Proquest y Jstor. Identificamos 43 estudios desde 1994 hasta principios de 2020 que representan 45 muestras independientes, 34.221 participantes y 77 correlaciones entre cuatro tipos de bienestar y seis de rendimiento laboral. Los resultados del meta-análisis muestran que existen diferentes formas de relación entre los tipos y que no hay una única forma de explicar la hipótesis del trabajador feliz-productivo. El mapeo científico muestra que hay siete clusters de temas sobre bienestar y rendimiento laboral en los artículos base de Web of Science: (I) Burnout y axioma, (II) Estrés y depresión, (III) Recursos individuales, (IV) Contexto laboral, (V) Compromiso e implicación laboral, (VI) Justicia y (VII) Prácticas de recursos



humanos. Organizamos los temas de cada clúster en los diferentes grupos de variables del modelo contextual de trabajo individual, bienestar y rendimiento para explicar su impacto en el bienestar y el rendimiento laboral. Incluimos las observaciones de nuestro análisis e identificamos las futuras direcciones clave para el campo. (Gutiérrez et al., 2020).

Este estudio aborda la relación entre el compromiso laboral vigor, dedicación y absorción, el rendimiento en la tarea y el rendimiento contextual. Tras una revisión sistemática de la literatura, identificamos 174 estudios únicos. Los estudios tenían que estar ambientados en un entorno organizativo, incluir una medida del work engagement así como una medida objetiva o subjetiva del rendimiento, y ofrecer información relativa al vínculo entre work engagement y rendimiento en el trabajo, independientemente de si era el objetivo principal del estudio. Siguiendo un modelo de efectos aleatorios, obtuvimos correlaciones metaanalíticas de  $r = ,36$  ( $N = 33$  muestras independientes),  $r = ,36$  ( $N = 26$  muestras independientes) y  $r = ,38$  ( $N = 29$  muestras independientes) entre los tres componentes del work engagement vigor, dedicación y absorción, respectivamente, y el rendimiento laboral. Para el compromiso laboral global y el rendimiento en el trabajo, informamos de una correlación de  $r = ,37$  ( $N = 166$  muestras independientes). Además, se examinaron los posibles moderadores de estas relaciones. Los resultados destacan la importancia de la investigación sobre el compromiso laboral para mejorar el rendimiento organizativo. (Corbeanu y Iliescu, 2023).

La relación entre la capacidad cognitiva general (CCG) y el rendimiento laboral global es un hecho aceptado desde hace tiempo en la psicología industrial y organizativa. Sin embargo, los datos más destacados sobre esta relación datan de hace más de 50 años. Este metaanálisis examina la relación entre la ACG y el rendimiento laboral global utilizando estudios del siglo actual. Los resultados a través de 153 muestras y un tamaño total de la muestra de 40.740 muestran una validez media observada de .16, con una DE residual de .09. Si se corrige la falta de fiabilidad en el criterio y se corrigen los estudios predictivos por restricción de rango, se obtiene una validez



media corregida de 0,22 y una desviación estándar residual de 0,11. Aunque se trata de una estimación mucho menor que la de la validez observada, la validez media corregida es de 0,16. Aunque se trata de una estimación mucho menor que el valor de 0,51, ese valor ha sido criticado que ofrecieron una validez media corregida de 0,31 basada en la integración de hallazgos de metaanálisis previos de datos del siglo XX. Nosotros obtenemos un valor inferior para los datos del siglo XXI. Concluimos que la ACG está relacionada con el rendimiento laboral, pero nuestra estimación de la magnitud de la relación es inferior a las estimaciones previas. (Sackett et al., 2023).

Resumimos cuantitativamente los estudios existentes sobre el job crafting y sus efectos sobre el bienestar y el rendimiento individual dentro y fuera del puesto de trabajo. Diferenciamos las conductas de job crafting según el objetivo del impacto (individuo frente a entorno laboral) y el enfoque normativo (prevención frente a promoción). A partir de 60 muestras independientes con un total de 20.547 participantes, utilizamos el metaanálisis para demostrar que el job crafting orientado a la promoción puede asociarse a un mayor bienestar y a un mayor rendimiento tanto dentro como fuera del rol. La elaboración orientada a la prevención arrojó resultados parcialmente significativos para el bienestar, mientras que mostró relaciones no significativas con ambos resultados de rendimiento. Basándonos en los resultados anteriores del estudio GLOBE, demostramos además que los efectos del job crafting sobre el desempeño tanto dentro como fuera del rol están parcialmente moderados por las prácticas culturales de colectivismo dentro del grupo, orientación al futuro, orientación al desempeño y evitación de la incertidumbre. De este modo, aclaramos las circunstancias culturales en las que los comportamientos de job crafting son más adecuados y en las que el job crafting es menos eficaz como forma de mejorar el rendimiento de los individuos (Böhnlein y Baum, 2020).

El rendimiento de los empleados influye profundamente en el éxito de las organizaciones, lo que plantea un reto global. Esta revisión sistemática de la literatura (SLR) investiga las



dimensiones del rendimiento laboral desde 2010 hasta 2023, adhiriéndose a las directrices PRISMA. Los datos se buscaron en Scopus, Web of Science, PubMed y Google Books, y se obtuvieron 3450 registros, reducidos a 942 después de las duplicaciones. Después del cribado de títulos y resúmenes, se excluyeron 829 registros, lo que dejó 41 estudios para la revisión final. Los resultados clasifican el rendimiento laboral en tres niveles: individual, de equipo y organizativo, divididos a su vez en rendimiento de proceso/trabajo y rendimiento de resultados. La mayoría de los estudios se centran en el rendimiento del proceso/trabajo a nivel individual, y prestan poca atención al rendimiento de los resultados a nivel organizativo. El papel fundamental que desempeña el rendimiento de los empleados en la eficacia organizativa subraya su importancia para investigadores y profesionales. La revisión subraya la importancia de fomentar entornos de trabajo favorables y de proporcionar recursos para mejorar el rendimiento de los empleados, lo que en última instancia conduce al éxito organizativo. Estas ideas son de gran valor para quienes pretenden optimizar el rendimiento de los empleados y reforzar la eficacia organizativa (Alqarni et al., 2023).

### **3.3. Marco conceptual**

#### **3.3.1. Comunicación**

Muchos sistemas en tiempo real son sistemas informáticos distribuidos. Por lo tanto, requieren un subsistema de comunicación en tiempo real que garantice un intercambio de mensajes fiable y oportuno para permitir que el sistema informático distribuido funcione como un todo coordinado. Llamamos red en tiempo real al subsistema de comunicación en tiempo real. Una red en tiempo real es fundamentalmente diferente de las redes de comunicación que se encuentran en las infraestructuras informáticas comunes. Debe garantizar la entrega puntual de los mensajes, algo que no se exige en las redes informáticas (Kopetz y Steiner, 2022).



### 3.3.2. Cooperar

La teoría de la "moralidad como cooperación" sostiene que la moralidad consiste en un conjunto de soluciones biológicas y culturales a los problemas de cooperación recurrentes en la vida social humana. La moralidad como cooperación se basa en la teoría de los juegos de suma no nula para identificar distintos problemas de cooperación y sus soluciones, y predice que determinadas formas de comportamiento cooperativo como ayudar a los parientes, ayudar a su grupo, corresponder, ser valiente, respetar a los superiores, dividir los recursos en disputa y respetar la posesión previa se considerarán moralmente buenas dondequiera que surjan, en todas las culturas (Curry et al., 2018).

### 3.3.3. Compromiso

La equidad y el compromiso organizativos en el rendimiento laboral. Los datos primarios se recogieron mediante una encuesta explicativa. El compromiso organizativo consistente en la creencia en los valores y objetivos organizativos debe mejorarse para que las competencias, el esfuerzo y la naturaleza de las condiciones de trabajo sean mejores (Hendri, 2019).

### 3.3.4. Conocimiento

Se ha descubierto una cierta fragilidad en la base misma de la existencia incluso, y quizás, sobre todo, en aquellos aspectos de esta más familiares, más sólidos y más íntimamente relacionados con nuestros cuerpos y con nuestro comportamiento cotidiano. Pero junto a esta sensación de inestabilidad y a esta asombrosa eficacia de la crítica discontinua, particular y local, se descubre también, de hecho, algo que tal vez no estaba previsto inicialmente, algo que podría describirse precisamente como el esfuerzo inhibitor de las teorías globales y totalitarias (Foucault, 2020).



### 3.3.5. Habilidades

Como parte de las habilidades, ofrece todo lo que necesita saber para sacar el máximo partido a las reuniones: desde cómo organizarlas y dirigir las hasta cómo sacarles el máximo partido una vez finalizada la reunión. Imprescindible para cualquier empleado, directivo, autónomo o empresario. Consta de fijación de objetivos y elaboración de órdenes del día prácticos; decisión de quién debe asistir, cuándo y dónde; presidencia eficaz y participación efectiva; las habilidades de comunicación necesarias: escuchar, observar, preguntar y transmitir sus puntos de vista; gestión de problemas; seguimiento después de la reunión para impulsar la acción adecuada (Forsyth, 2019).

### 3.3.6. Institución

Una institución es un objeto permanente de debates filosóficos y sociológicos en forma de reflexión conceptual y epistemológica sobre las instituciones. La cuestión central a la que buscan respuesta las teorías institucionales puede concretarse como la cuestión de la coordinación de los actores individuales y colectivos en el contexto social del trabajo y la convivencia. En este sentido, las instituciones son objeto de una amplia gama de temas (Engel, 2020).

### 3.3.7. Lealtad

La lealtad es la influencia de la calidad del servicio en la fidelización de los clientes del mercado moderno, los clientes del mercado moderno causado por la calidad del servicio que afecta a la creciente lealtad de los clientes. "La calidad del servicio afecta positivamente a la lealtad del cliente" (Budianto, 2019).

### 3.3.8. Motivación

La motivación se refiere a los procesos que instigan y mantienen las actividades dirigidas a un objetivo. Los procesos motivacionales son influencias personales/internas que conducen a



resultados como la elección, el esfuerzo, la persistencia, el logro y la regulación ambiental. La motivación ha sido una característica destacada de la teoría cognitiva social desde las primeras investigaciones sobre el modelado hasta la concepción actual que implica a la agencia (Schunk y DiBenedetto, 2020).

### **3.3.9. Recursos**

Las teorías de recursos pueden utilizarse para cuantificar un efecto cuántico deseable, desarrollar nuevos protocolos para su detección e identificar procesos que optimicen su uso para una aplicación determinada. La metodología básica de los recursos consiste en dividir todos los estados cuánticos en dos grupos, uno formado por estados libres y otro por estados recurso (Chitambar y Gour, 2019).

### **3.3.10. Responsabilidad**

Como se señala a menudo, la libertad conlleva responsabilidad; la libertad científica no es diferente en este sentido. Sin embargo, la ciencia es esencialmente una empresa cooperativa que suele tener lugar en entornos institucionales y está moldeada por propósitos institucionales. Por lo tanto, la libertad científica, bien entendida, es en gran parte una expresión de la libertad intelectual de los científicos que participan en actividades epistémicas cooperativas en organizaciones como universidades y empresas. En consecuencia, las responsabilidades de científicos y tecnólogos son una especie de responsabilidad colectiva (Miller, S., y Miller, S. 2018).



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao se relacionan significativamente, 2023.

#### 4.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

Existe una relación significativa entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

Existe una relación significativa entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

#### 4.3. Variables

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Productividad laboral

## 4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Cultura organizacional (Mercadal, 2023).	Comportamiento	Independencia y autonomía
		Resolución de problemas
	Practica de valores	Valores personales
		Valores cívicos
	Trabajo en equipo	Capacitación cooperativa
		Escucha activa
	Identificación	Políticas y reglamentos
Compromiso con el trabajo		
Productividad laboral (Giannakis y Mamuneas, 2022)	Productividad	Nivel de eficiencia
		Nivel de eficacia
		Recursos
	Capacitación	Desarrollo profesional
		Entrenamiento constante
	Tecnología	Nivel tecnológico actual
		Tecnología potencial
Desempeño Laboral	Remuneración y desempeño	
	Habilidades nuevas	
		Apoyo y motivación a colaboradores

*Nota.* Elaboración propia basado en Mercadal (2023) y Giannakis y Mamuneas, 2022)



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo pues, se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos para comprender y dilucidar un fenómeno; su objetivo es revelar patrones, relaciones y tendencias con el fin de extraer conclusiones imparciales basándose en técnicas estadísticas para analizar los datos y hacer generalizaciones sobre una población más amplia (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El presente trabajo investigativo aplica el método hipotético deductivo, el cual sigue una secuencia lógica de razonamiento desde teorías o hipótesis generales hasta observaciones concretas, comienza con una teoría o hipótesis y luego la pone a prueba mediante pruebas empíricas o recopilación de datos; este método pretende confirmar o refutar la teoría inicial mediante la recogida y el análisis de datos de forma sistemática y estructurada (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 5.3. Tipo de investigación

Esta investigación es básica o comúnmente llamada teórica pues, consiste en realizar una exploración y desarrollar nuevas teorías o la ampliación de las existentes en un campo concreto; por ello implica un análisis exhaustivo de los conocimientos, conceptos y modelos existentes para proponer nuevas ideas o marcos; así pues este tipo de investigación se basa en la revisión de la literatura, el pensamiento crítico y el análisis conceptual para generar nuevas ideas y explicaciones teóricas (Hernández y Mendoza, 2018).



## 5.4. Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional puesto que como mencionan Hernández y Mendoza (2018), una investigación correlacional consiste en examinar la relación estadística entre dos variables sin manipularlas, con el objetivo es determinar el grado y la dirección de la asociación entre las variables, proporcionando información valiosa sobre patrones, tendencias y asociaciones.

## 5.5. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, ya que la investigación no implica la manipulación de variables ni grupos de control, por el contrario, se centra en el estudio de fenómenos o acontecimientos que ocurren de forma natural sin intervenir ni cambiar las condiciones, pues, pretenden comprender relaciones, patrones o tendencias en un entorno real sin las limitaciones del control experimental (Hernández y Mendoza, 2018).

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

Se refiere al grupo o conjunto de individuos que comparten características similares, para esta investigación se considera a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao-Ilave, siendo un total de 55 trabajadores.

### 5.6.2. Muestra

Se considera un muestreo censal pues la población es menor a 100, y se considera como muestra al total de trabajadores, es decir 55 trabajadores.



## **5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **5.7.1. Técnica**

La técnica de investigación es la encuesta, que es un método de investigación utilizado para recopilar datos de una muestra de individuos con el fin de conocer sus opiniones, creencias, comportamientos o experiencias. Las encuestas consisten en un conjunto de preguntas estructuradas que pueden administrarse de diversas formas, como en línea, en persona o mediante entrevistas telefónicas.

### **5.7.2. Instrumento**

El instrumento a utilizar es el cuestionario, que es una herramienta específica utilizada en las encuestas para recopilar datos formulando una serie de preguntas a los encuestados, se trata de un instrumento estructurado que incluye un conjunto de preguntas predeterminadas y opciones de respuestas y están diseñados para recoger datos estandarizados de un gran número de participantes. Para ello se ha tomado como base el cuestionario creado por (Cueva y Pesantes, 2020) modificando y adecuándolo para la presente investigación.

## **5.8. Confiabilidad y validez**

### **5.8.1. Confiabilidad**

El cuestionario adoptado para la presente investigación pasará por una prueba de confiabilidad evaluando el índice de Alfa de Cronbach.

### **5.8.2. Validez**

El instrumento pasará por juicio de expertos para que evalúen cada ítem del cuestionario y confirmen su validez.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En primer lugar, para garantizar la precisión y la fiabilidad, es imprescindible validar el instrumento que se utilizará para la encuesta. A continuación, se creará una base de datos exhaustiva en la que se almacenarán las respuestas obtenidas de las personas que hayan participado en la encuesta. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis en profundidad de los datos recogidos empleando una calculadora estadística. Esta herramienta analítica proporcionará tanto información descriptiva, como frecuencias, como resultados inferenciales. Los resultados derivados de este análisis desempeñarán un papel crucial a la hora de extraer conclusiones significativas y formular recomendaciones pertinentes.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

### 5.10.1. Prueba de hipótesis general

#### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H<sub>0</sub>:** La cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao no se relacionan significativamente, 2023.

**Hipótesis Alternativa H<sub>1</sub>:** La cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao se relacionan significativamente, 2023.

#### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

#### c) Prueba estadística

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

#### d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>.



Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

## e) Decisión y conclusión estadística

**Tabla 2**

*Prueba de hipótesis general*

			CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Tau b de Kendall	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 2 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.



## 5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1

### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H0:** No existe una relación significativa entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

**Hipótesis Alternativa H1:** Existe una relación significativa entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

### c) Prueba estadística

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

### d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.)  $\geq$  0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

## e) Decisión y conclusión estadística

Tabla 3

Prueba de hipótesis 1

		COMPORTAMIENTO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Tau b de Kendall	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,232*
		N	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	,232*
		Sig. (bilateral)	,038
		N	53

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

Nota. Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 3 el p-valor (Sig.) es de 0.038, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.038 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.

## 5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2

## a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula  $H_0$ :** No existe una relación significativa entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

**Hipótesis Alterna  $H_1$ :** Existe una relación significativa entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

**b) Establecer el nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

**c) Prueba estadística**

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la Ho y se rechaza la H1

**e) Decisión y conclusión estadística****Tabla 4***Prueba de hipótesis 2*

			PRACTICA DE VALORES	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Tau b de Kendall	PRACTICA DE VALORES	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 4 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



## 5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3

### a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula H0:** No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

**Hipótesis Alternativa H1:** Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

### b) Establecer el nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

### c) Prueba estadística

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

### d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la  $H_0$ .

Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

## e) Decisión y conclusión estadística

Tabla 5

Prueba de hipótesis 3

			TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Tau b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Nota. Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 5 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$  con un margen de error del 5%.

## 5.10.5. Prueba de hipótesis específica 4

## a) Plantear la hipótesis

**Hipótesis Nula  $H_0$ :** No existe una relación significativa entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

**Hipótesis Alterna  $H_1$ :** Existe una relación significativa entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

**b) Establecer el nivel de significancia**

$\alpha = 0.05 = 5\%$  (Margen de error)

**c) Prueba estadística**

Según la prueba de normalidad, los datos no tienen una distribución normal, por lo que, la decisión es basada en la prueba no paramétrica de Tau b de Kendall.

**d) Criterio de decisión**

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.)  $\geq 0.05$  se acepta la Ho y se rechaza la H1

**e) Decisión y conclusión estadística****Tabla 6***Prueba de hipótesis 4*

			IDENTIFICACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Tau b de Kendall	IDENTIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

En la tabla 6 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.

## CAPÍTULO VI

## ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 6.1. Presentación de resultados

Tabla 7

*Índice de correlación para la interpretación de resultados*

Valor	Criterio
De -0.80 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
De -0.60 a -0.79	Correlación negativa considerable
De -0.40 a -0.59	Correlación negativa media
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
De 0.00 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.00 a 0.19	Correlación positiva muy débil
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
De 0.40 a 0.59	Correlación positiva media
De 0.60 a 0.79	Correlación positiva considerablemente
De 0.80 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

*Nota.* Basado en Supo (2017)

La tabla 7 brinda una variedad de escalas mediante las cuales se puede afirmar con mayor precisión el grado de correlación de las variables

Tabla 8

*Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,112	53	,097	,978	53	,413
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,152	53	,004	,940	53	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

Para confirmar la teoría del investigador, primero hay que generar datos y evaluar su regularidad o irregularidad. En este caso, se emplea la prueba de Kolmogorov-Smirnov si el tamaño de la muestra es superior a 50, y la prueba de Shapiro Wilk (Galindo-Dom) si el

tamaño de la muestra es inferior a 50. Para tratar los datos de la prueba se utilizó la aplicación estadística SPSS.

El tamaño de la muestra en este estudio para esta investigación se considera una población de 55 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao llave, por lo que se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque el tamaño de la muestra es superior a 50.

### 6.1.1. Análisis de resultado general

**Tabla 9**

*Correlación general*

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 1**

*Correlación general*



*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Interpretación:**

En la tabla 9 y figura 1 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.749, indicando claramente una correlación positiva considerablemente entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva considerablemente al 74.9% de confianza entre la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.



## 6.1.2. Análisis de resultado específico 1

**Tabla 10**

*Correlación específica 1*

Correlaciones				
		COMPORTAMIENTO		PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,287*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,287*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 2**

*Correlación específica 1*



*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Interpretación:**

En la tabla 10 y figura 2 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.287, indicando claramente una correlación positiva débil entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva débil al 28.7% de confianza entre el comportamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

### 6.1.3. Análisis de resultado específico 2

**Tabla 11**

*Correlación específica 2*

Correlaciones				
			PRACTICA DE VALORES	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	PRACTICA DE VALORES	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 3**

*Correlación específica 2*



*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Interpretación:**

En la tabla 11 y figura 3 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.556, indicando claramente una correlación positiva media entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva media



al 55.6% sobre la práctica de valores y la productividad laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

**6.1.4. Análisis de resultado específico 3**

**Tabla 12**

*Correlación específica 3*

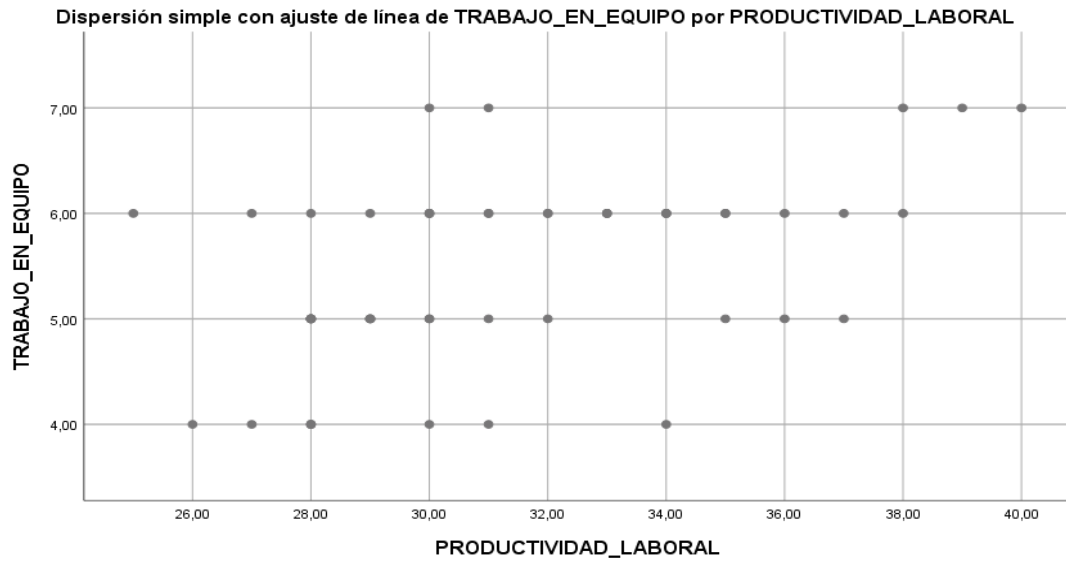
			Correlaciones	
			TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 4**

*Correlación específica 3*



*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Interpretación:**

En la tabla 12 y figura 4 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.492, indicando claramente una correlación positiva media entre ambas variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva media al 49.2% sobre el trabajo en equipo y la productividad laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

## 6.1.5. Análisis de resultado específico 4

**Tabla 13**

*Correlación específica 4*

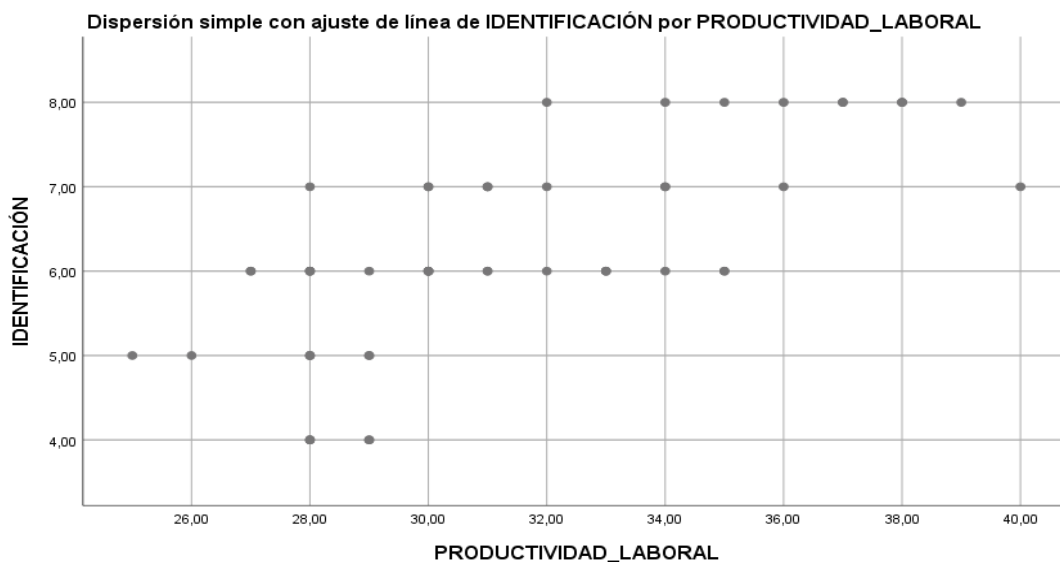
Correlaciones				
		IDENTIFICACIÓN		PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	IDENTIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

**Figura 5**

*Correlación específica 4*



*Nota.* Elaboración propia basado en el procesamiento estadístico en SPSS

### Interpretación:

En la tabla 13 y figura 5 se puede visualizar que, el resultado de Correlación de Rho de Spearman es de 0.726, indicando claramente una correlación positiva media entre ambas



variables (Supo, 2017). En conclusión, se constata que existe una correlación positiva considerable al 72.6% sobre la identificación y la productividad laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023.

## 6.2. Discusión de resultados

En relación con el objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y la productividad laboral, de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023. La correlación de Rho de Spearman es de 0.749, lo que indica claramente una correlación positiva considerable. Según la prueba de hipótesis, el p-valor es de 0.000, y este valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ , en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023, se encontró una correlación positiva considerable del 74.9% entre la cultura organizacional y la productividad laboral.

Es así que Vallejo (2021) respalda estos resultados en su investigación haciendo hincapié que surgieron estas dos variables desde la perspectiva del talento humano, en donde se encuentra el clima laboral, determinando así su vinculación con la productividad laboral, alcanzando así los objetivos trazados por la organización, por tanto, afirma la hipótesis planteada en la presente investigación y su conclusión de la correlación positiva considerable entre ambas variables (cultura organizacional y la productividad laboral).

Jiménez (2018) confirman esa correlación entre ambas variables puesto que realizaron un estudio sobre las prácticas de la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Desaguadero.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general se concluye que es Buena la cultura organizacional y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local el Collao, 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.749, indicando claramente una correlación positiva considerable, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . También se concluye que el 74.9% de personas encuestadas representadas por 55 personas, afirman que la cultura organizacional es Buena en la productividad laboral.

**Segunda:** Respecto al primer objetivo específico se concluye que es Regular el comportamiento y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local el Collao, 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.287, indicando claramente una correlación positiva débil, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.038, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.038 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . También se concluye que el 28.7% de personas encuestadas representadas por 55 personas, afirman que el comportamiento es Regular en la productividad laboral.

**Tercera:** Respecto al segundo objetivo específico se concluye que es Regular la práctica de valores y la productividad laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local el Collao, 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.556, indicando claramente una correlación positiva media, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . También se concluye que el 55.6% de personas encuestadas representadas por 55 personas, afirman que la práctica de valores es Regular en la productividad laboral.

**Cuarta:** Respecto al tercer objetivo específico se concluye que es Regular el trabajo en equipo y la productividad laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.492, indicando claramente una correlación positiva



media, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . También se concluye que el 49.2% de personas encuestadas representadas por 55 personas, afirman que el trabajo en equipo es Regular en la productividad laboral.

**Quinta:** Respecto al cuarto objetivo específico se concluye que es Buena la identificación y la productividad laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023. Correlación de Rho de Spearman es de 0.726, indicando claramente una correlación positiva media, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), consecuentemente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se aceptará  $H_1$ . También se concluye que el 72.6% de personas encuestadas representadas por 55 personas, afirman que la identificación es Buena en la productividad laboral.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** En cuanto al objetivo general, se recomienda que la cultura organizacional mejore constantemente respecto a la productividad laboral ya que la cultura organizacional puede repercutir significativamente en la productividad laboral. La eficacia en los equipos y dentro de las organizaciones puede predecirse en gran medida por una cultura corporativa positiva que se construye sobre la generosidad y la amabilidad de los líderes hacia los demás. Los empleados se sienten apreciados, respetados y motivados en el buen ambiente de trabajo que fomenta. Exponer claramente las creencias y valores fundamentales de la empresa y asegurarse de que todos los miembros del equipo los conocen. Para fomentar un entorno de responsabilidad y dedicación, estos principios deben dirigir las acciones y elecciones de cada trabajador. Fomente un entorno en el que las personas se sientan valoradas por su conciliación de la vida laboral y familiar. Esto puede implicar establecer horarios de trabajo aceptables, prácticas laborales flexibles e iniciativas de bienestar para mejorar la salud y el bienestar de los miembros de la organización.

**Segunda:** En cuanto al primer objetivo específico, se recomienda que el comportamiento posea una mejora continua respecto a la productividad laboral ya que mejorar el comportamiento en el lugar de trabajo puede tener un impacto significativo en la productividad laboral. Establece normas precisas de conducta y rendimiento en el trabajo. fomenta el sentido de compromiso con los objetivos y valores fundamentales de la organización y alienta la responsabilidad tanto individual como de grupo. Ofrece a los empleados información periódica y útil sobre su rendimiento. Honra y celebra los esfuerzos y logros excepcionales. Los empleados que reciben un refuerzo positivo tienen más probabilidades de seguir siendo altamente productivos. fomenta la comunicación directa y honesta en el trabajo. reconoce la importancia de un equilibrio entre la vida laboral y personal. fomenta la adopción de normas y procedimientos que den a los trabajadores tiempo para el descanso, la recuperación y las obligaciones personales. Tanto la productividad como la satisfacción laboral pueden aumentar con un buen equilibrio.



**Tercera:** En cuanto al segundo objetivo específico, se recomienda que la práctica de valores tenga una relativa semejanza con la productividad laboral, desde luego alinea a los valores con las prácticas en el lugar de trabajo puede mejorar significativamente la productividad laboral. Se Cree que un conjunto claro de valores propone a todos los miembros de la organización a ser representados como es su comportamiento, los mismos empleados debe guiarse por normas morales y éticas, que deben reflejarse en los valores. fomenta la responsabilidad, el respeto, la honestidad y la integridad en todos los tratos profesionales. Fomenta un lugar de trabajo cooperativo en el que los miembros del personal experimentan respeto y valía. anima a los miembros del equipo a colaborar y comunicarse abiertamente. La productividad puede aumentar cuando existe un trabajo en equipo eficaz, ya que puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo. Establezca para los miembros del personal metas y objetivos específicos que estén en consonancia con los principios básicos de la organización. Establezca plazos razonables y proporcione las herramientas necesarias para cumplir esos objetivos. Unos objetivos bien definidos pueden ayudar a concentrar los esfuerzos de los trabajadores y aumentar la producción.

**Cuarta:** En cuanto al tercer objetivo específico, se recomienda que el trabajo en equipo mejore considerablemente ya que es clave para que la organización desarrolle sus actividades correctamente y tenga una productividad laboral eficaz y eficiente. Mejorar el trabajo en equipo puede tener un impacto positivo significativo en la productividad laboral. Fomenta la conversación libre entre los miembros del equipo y crea rutas de comunicación claras. Esto implica promover la escucha atenta, la crítica útil y la comunicación clara de los hechos. La eficiencia y el trabajo en equipo se ven reforzados por una comunicación eficaz. Establezca objetivos alcanzables para el grupo y asegúrese de que todos sean conscientes de sus funciones y responsabilidades. La productividad aumenta como resultado de mantener la dirección y atención del equipo. Establezca un lugar de trabajo donde los miembros del equipo se sientan cómodos compartiendo sus pensamientos y puntos de vista. Fomenta el respeto mutuo y la confianza entre los miembros del equipo, lo que estimula la creatividad y la cooperación.



**Quinta:** En cuanto al cuarto objetivo específico, se recomienda que la identificación con el desarrollo de las actividades en la organización mejore ya que con ello se podría saber cuánto están comprometidos con la organización es fundamental esta relaciona la identificación laboral con la productividad laboral. Mejorar la identificación y la productividad de la mano de obra implica comprender y optimizar la asignación y utilización de los recursos laborales dentro de una organización. Fomenta la conversación libre entre los miembros del equipo y crea rutas de comunicaciones claras. Esto implica promover la escucha atenta, la crítica útil y la comunicación clara de los hechos. La eficiencia y el trabajo en equipo se ven reforzados por una comunicación eficaz. Establezca objetivos alcanzables para el grupo y asegúrese de que todos sean conscientes de sus funciones y responsabilidades. La productividad aumenta como resultado de mantener la dirección y atención del equipo. Establezca un lugar de trabajo donde los miembros del equipo se sientan cómodos compartiendo sus pensamientos y puntos de vista. Fomenta el respeto mutuo y la confianza entre los miembros del equipo, lo que estimula la creatividad y la cooperación. Invierte en la formación y el desarrollo de los miembros del equipo. les ofrece oportunidades de adquirir nuevas habilidades e información relacionada con su línea de trabajo. Esto mejora el desempeño del equipo en general y también aumenta la competencia individual.



## REFERENCIAS

- Abramova, N., & Grishchenko, N. (2020). ICTs, labour productivity and employment: sustainability in industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, 43, 299-305. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.161>
- Alqarni, S., Hamsan, H., Rasdi, R., & Rahman, H. (2023). A Systematic Literature Review on Job Performance in Diverse Organizations from 2010 to 2023. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i18/19960>.
- Altassan, M. A. (2023). Understanding the Role of Green Organization Culture and Innovation between Green HRM Practices and Environmental Performance of SMEs in Saudi Arabia. *Pakistan Journal of Life & Social Sciences*, 21(2), 698–715. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2023-21.2.0013>
- Amit, A., Shankararam, S., Pradeep, P., Perumalraja., R., & Kamalesh, S. (2021). Framework For Preventing Procrastination And Increasing Productivity. 2021 3rd International Conference on Signal Processing and Communication (ICPSC), 228-232. <https://doi.org/10.1109/ICSPC51351.2021.9451773>.
- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M., Asgari, H., Filipe, J., & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*. <https://doi.org/10.3390/math8101804>.
- Auerbach, M. P. (2021). Technological Revolution. Salem Press Encyclopedia. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89185776&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Başoğul, C. (2021). Conflict management and teamwork in workplace from the perspective of nurses. *Perspectives in psychiatric care*, 57(2), 610-619. <https://doi.org/10.1111/ppc.12584>
- Beer, P., & Mulder, R. (2020). The Effects of Technological Developments on Work and Their Implications for Continuous Vocational Education and Training: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00918>.
- Berawi, M., Suwartha, N., Asvial, M., Harwahyu, R., Suryanegara, M., Setiawan, E., Surjandari, I., Zagloel, T., & Maknun, I. (2020). Digital Innovation: Creating Competitive Advantages. *International Journal of Technology*. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v11i6.4581>.
- Biryukova, L. (2023). INCREASING LABOR PRODUCTIVITY: CHALLENGES AND ACHIEVEMENTS. *Vestnik of Khabarovsk State University of Economics and Law*. <https://doi.org/10.38161/2618-9526-2023-1-083-089>.



- Björkqvall, A., & Höög, C. (2019). Legitimation of value practices, value texts, and core values at public authorities. *Discourse & Communication*, 13, 398 - 414. <https://doi.org/10.1177/1750481319842457>.
- Böhnlein, P., & Baum, M. (2020). Does job crafting always lead to employee well-being and performance? Meta-analytical evidence on the moderating role of societal culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 33, 647 - 685. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737177>.
- Bravo, R., Catalán, S., & Pina, J. (2019). Analysing teamwork in higher education: an empirical study on the antecedents and consequences of team cohesiveness. *Studies in Higher Education*, 44, 1153 - 1165. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1420049>.
- Brearley, S., & Bishop, C. (2019). Transfer of Training: How Specific Should We Be?. *Strength and Conditioning Journal*. <https://doi.org/10.1519/SSC.0000000000000450>.
- Budianto, A. (2019). Customer loyalty: quality of service. *Journal of management review*, 3(1), 299-305. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v3i1.1808>
- Buhalis, D. (2019). Technology in tourism-from information communication technologies to eTourism and smart tourism towards ambient intelligence tourism: a perspective article. *Tourism Review*. <https://doi.org/10.1108/tr-06-2019-0258>.
- Cavelier, L. (2020). La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia. [Tesis de Licenciatura, Colegio de Estudios Superiores de Administración]. Repositorio Institucional Colegio de Estudios Superiores de Administración. <http://hdl.handle.net/10726/2518>
- Chipana Gonzales, S. E., & Condori Flores, L. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo regional de Puno - 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12179>
- Chuquija Sancho, L. M., & Gonzales Mochica, J. L. (2021). El compromiso organizacional y la productividad laboral en la Financiera Crediscotia en la ciudad de Juliaca año 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88054>
- Chitambar, E., & Gour, G. (2019). Quantum resource theories. *Reviews of modern physics*, 91(2), 025001. <https://doi.org/10.1103/RevModPhys.91.025001>
- Chowdhury, T. M., & Murzi, H. (2020, June). The evolution of teamwork in the engineering workplace from the first industrial revolution to industry 4.0: A literature review. In 2020 ASEE Virtual Annual Conference Content Access. <https://10.18260/1-2--35318>



- Chuquiya Sancho, L. M., & Gonzales Mochica, J. L. (2021). El compromiso organizacional y la productividad laboral en la Financiera Crediscotia en la ciudad de Juliaca año 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88054>
- Clark-Wilson, A., Robutti, O., & Thomas, M. (2020). Teaching with digital technology. *Zdm*, 1-20. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11858-020-01196-0>
- Cooke, M., & Valentine, N. (2021). Perceptions of Teamwork in Schools of Nursing. *Nurse Educator*, 47, 145 - 150. <https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000001110>.
- Collins, J., Levy, J., Stefanidis, D., Gallagher, A., Coleman, M., Cecil, T., Ericsson, A., Mottrie, A., Wiklund, P., Ahmed, K., Pratschke, J., Casali, G., Ghazi, A., Gómez, M., Hung, A., Arnold, A., Dunning, J., Martino, M., Vaz, C., Friedman, E., Baste, J., Bergamaschi, R., Feins, R., Earle, D., Pusic, M., Montgomery, O., Pugh, C., & Satava, R. (2019). Utilising the Delphi Process to Develop a Proficiency-based Progression Train-the-trainer Course for Robotic Surgery Training.. *European urology*, 75 5, 775-785 . <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2018.12.044>.
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The Link Between Work Engagement and Job Performance. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>.
- Crispin Arauco, J. A. (2022). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores MIBANCO en Leoncio Prado. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Agraria de la Selva. <https://hdl.handle.net/20.500.14292/2187>
- Cueva Miranda, L. A., & Pesantes Espejo, A. R. (2021). Relación entre cultura organizacional y productividad laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28157>
- Curry, O. S., Mullins, D. A., & Whitehouse, H. (2019). Is it good to cooperate? Testing the theory of morality-as-cooperation in 60 societies. *Current anthropology*, 60(1), 47-69. doi:10.1086/701478
- Dewey P. Joseph (2021). Training Analysis. Salem Press Encyclopedia. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=148527195&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Duckworth, A., & Gross, J. (2020). Behavior Change.. *Organizational behavior and human decision processes*. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.09.002>.
- Dvornyk, I. (2021). LABOR PRODUCTIVITY IN AGRICULTURE. *Ukrainian Journal of Applied Economics*. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2021-2-30>.



- Engel, N. (2020). Institution. Handbuch Bildungs-und Erziehungsphilosophie, 549-560. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-19004-0\\_47](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-19004-0_47)
- Evtcev, S. (2023). On the issue of evaluation and analysis of labor productivity. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-1-9-14>.
- Fedulova, I., Voronkova, O., Zhuravlev, P., Gerasimova, E., Glyzina, M., & Alekhina, N. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7, 1059-1073. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(19\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(19)).
- Ferguson, E. (2023). The American-ness of American Technology. *Technology and Culture*, 20, 24 - 3. <https://doi.org/10.2307/3103109>.
- Forsyth Patrick. (2019). Smart Skills: Meetings. Legend Business. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=1856179&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Foucault, M. (2020). Power/knowledge. In *The new social theory reader* (pp. 73-79). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003060963-10/power-knowledge-michel-foucault>
- Fred Luthans. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition: Vol. Fourteenth Edition. Information Age Publishing*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=2527726&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- García-Lorenzo, B., Gorostiza, A., Alayo, I., Zas, S. C., Baena, P. C., Camiña, I. G., Narbaiza, B. I., Mallabiabarrena, G., Ustarroz-Aguirre, I., Rigabert, A., Balzi, W., Maltoni, R., Massa, I., López, I. Á., Lobera, S. A., Esteban, M., Calleja, M. F., Mediavilla, J. G., Fernández, M., & Hitar, M. del O. (2024). European value-based healthcare benchmarking: moving from theory to practice. *European Journal of Public Health*, 34(1), 44–51. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad181>
- Gardner, B., & Rebar, A. (2019). Habit Formation and Behavior Change. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/ACREFORE/9780190236557.013.129>.
- Giannakis, E., & Mamuneas, T. P. (2022). Labour productivity and regional labour markets resilience in Europe. *The Annals of Regional Science*, 68(3), 691-712. <https://doi.org/10.1007/s00168-021-01100-y>
- Green, I., Thomas, M., Giles, D., Richard, A., Bjørkmann, M., Sverdrup, E., Castberg, E., Highlights, S., Expanison, S., & Highlights, Æ. (2019). Innovation and Technology. *Handbook of Globalisation and Tourism*. <https://doi.org/10.18356/0959e33d-en>.



- Guillen Romo, B. M., & Nuñez Fabian, A. P. (2021). Comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios SRL, San Luis 2021. [Tesis de Licenciamiento, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86142>
- Gutiérrez, O., Polo, J., Zambrano, M., & Molina, D. (2020). Meta-analysis and Scientific Mapping of Well-being and Job Performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.40>.
- Handa, A., & Fulford, B. (2023). Values-Based Practice: A Theory-Practice Dynamic for Navigating Values and Difference in Health Care. *Royal Institute of Philosophy Supplement*, 94, 219 - 244. <https://doi.org/10.1017/S1358246123000279>.
- Haynes, M. (2020). Productivity. *Kiasunomics*©2. [https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1503-4\\_ch1](https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1503-4_ch1).
- Haynes Michael. (2020). Productivity. *Agenda Publishing*. [https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=2422271&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_i](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=2422271&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_i)
- Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mcgraw-hill. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hilbert, M. (2020). Digital technology and social change: the digital transformation of society from a historical perspective. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 22, 189 - 194. <https://doi.org/10.31887/dcms.2020.22.2/mhilbert>.
- Hildebrandt, M. (2020). Smart technologies. *Internet Policy Rev.*, 9. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-7139-4>.
- Hoffman-Miller, P. M. (2022). Job performance. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89677578&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Hreyan, A. (2022). MANAGEMENT OF LABOR PRODUCTIVITY AT THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS. *International scientific journal "Internauka"*. <https://doi.org/10.25313/2520-2057-2022-11-8284>.
- Huijbregts, R., George, B., & Bekkers, V. (2021). Public values assessment as a practice: integration of evidence and research agenda. *Public Management Review*, 24, 840 - 859. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1867227>.



- Jiménez Jiménez, D. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Desagüadero, 2018–Chucuito–Puno. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10067>
- King, J., & Ehrenberg, A. (2020). The Productivity Vampires. *Information Systems Frontiers*, 22, 11-15. <https://doi.org/10.1007/S10796-019-09943-9>.
- Kiran, D. (2019). The concept of productivity. *Production Planning and Control*. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-818364-9.00005-6>.
- Kodrat, K. (2022). The Improvement of Productivity to Increase Company Competitiveness in PT. X Binjai. *Journal of Applied Science, Engineering, Technology, and Education*. <https://doi.org/10.35877/454ri.asci1172>.
- Kopetz, H., & Steiner, W. (2022). Real-Time Communication. In *Real-time systems: Design principles for distributed embedded applications* (pp. 177-200). Cham: Springer International Publishing. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-11992-7\\_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-11992-7_7)
- Krywalski Santiago, J. (2020). The influence of internal communication satisfaction on employees' organisational identification: Effect of perceived organisational support. *Journal of Economics and Management*, (42), 70-98. <https://orcid.org/0000-0003-1111-5201>
- Kuchina, S., & Maistro, R. (2022). LABOR PRODUCTIVITY AND PRODUCTION EFFICIENCY. *Bulletin of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic sciences)*. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.1.37>.
- Lee, P. (2020). Technological innovation in libraries. *Libr. Hi Tech*, 39, 574-601. <https://doi.org/10.1108/lht-07-2020-0163>.
- Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. DOI: 10.5267/j.msl.2020.6.007
- Loeser, J. (2021). Values, Character, and Moral Education. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89164545&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Lutchenko, V., Khorev, A., Khorev, I., & Grigoryeva, V. (2019). Analysis of factors affecting labor productivity. . <https://doi.org/10.20914/2310-1202-2019-3-368-374>.
- Maestas, N., Mullen, K. J., & Powell, D. (2023). The effect of population aging on economic growth, the labor force, and productivity. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 15(2), 306-332. DOI: 10.1257/mac.20190196



- Magruder, O., Arnold, D., Edwards, M., & Moore, S. (2019). What is an ID?. Online Learning. <https://doi.org/10.24059/olj.v23i3.1546>.
- Mannion, R., & Davies, H. (2018). *Understanding organisational culture for healthcare quality improvement*. *Bmj*, 363. <https://doi.org/10.1136/bmj.k4907>
- Maslak, O., Grishko, N., Yakovenko, Y., & Talover, V. (2021). CONCEPTUAL APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE CATEGORY «LABOR PRODUCTIVITY». Transactions of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University. <https://doi.org/10.30929/1995-0519.2021.5.24-29>.
- Matt Schlegel. (2020). Teamwork 9.0: Successful Workgroup Problem Solving Using the Enneagram. Matt Schlegel. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=2489945&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2018.03.002>.
- Mercadal, T. (2023). Organizational culture. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=94895786&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Miller, S., & Miller, S. (2018). Collective responsibility. *Dual Use Science and Technology, Ethics and Weapons of Mass Destruction*, 39-54. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-92606-3\\_4](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-92606-3_4)
- Nandhakumar, B. (2018). *Organisational Behaviour: Vol. First edition*. Laxmi Publications Pvt Ltd. [https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=2228686&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_Cover](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=2228686&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_Cover)
- Oladimeji, D., Gupta, K., Kose, N., Gundogan, K., Ge, L., & Liang, F. (2023). Smart Transportation: An Overview of Technologies and Applications. *Sensors (Basel, Switzerland)*, 23. <https://doi.org/10.3390/s23083880>.
- Onijigin, T., Özgüt, H., & Ilkhanizadeh, S. (2023). The Nexus between Organisational Identification and Employees' Behavioural Outcomes: Evidence from Ecotourism Businesses. *Sustainability (2071-1050)*, 15(11), 8565. <https://doi.org/10.3390/su15118565>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Temas de salud*. who.int: <https://www.who.int/es>
- Paladino, J., Kilpatrick, L., O'Connor, N., Prabhakar, R., Kennedy, A., Neal, B., Kavanagh, J., Sanders, J., Block, S., & Fromme, E. (2020). Training Clinicians in Serious Illness Communication Using a



- Structured Guide: Evaluation of a Training Program in Three Health Systems. *Journal of palliative medicine*. <https://doi.org/10.1089/jpm.2019.0334>.
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>.
- Plag, I. (2020). Productivity. *The handbook of English linguistics*, 483-499. <https://doi.org/10.1002/9781119540618.ch24>
- Poitra, M., Bélanger, E., Vaillancourt, V., Kienlin, S., Körner, M., Godbout, I., Bernard-Hamel, J., O'Connor, S., Blanchette, P., Khadhraoui, L., Sawadogo, J., Massougboji, J., Zomahoun, H., Gallani, M., Stacey, D., & Légaré, F. (2021). Interventions to Improve Trainers' Learning and Behaviors for Educating Health Care Professionals Using Train-the-Trainer Method: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 41, 202 - 209. <https://doi.org/10.1097/CEH.0000000000000375>.
- Priya, R., & Aroulmoji, V. (2020). A Review on Productivity and its Effect in Industrial Manufacturing. *International Journal of Advanced Science and Engineering*. <https://doi.org/10.29294/IJASE.6.4.2020.1490-1499>.
- Productivity. (2022). Analyzing Telework, Trustworthiness, and Performance Using Leader-Member Exchange. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8950-2.ch008>.
- Rosenberg, N. (2023). Technological Interdependence in the American Economy. *Technology and Culture*, 20, 25 - 50. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511611940.004>.
- Röthlin, P., Horvath, S., Trösch, S., Holtforth, M., & Birrer, D. (2020). Differential and shared effects of psychological skills training and mindfulness training on performance-relevant psychological factors in sport: a randomized controlled trial. *BMC Psychology*, 8. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00449-7>.
- Sackett, P., Demeke, S., Bazian, I., Griebie, A., Priest, R., & Kuncel, N. (2023). A contemporary look at the relationship between general cognitive ability and job performance.. *The Journal of applied psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0001159>.
- Sala, G., & Gobet, F. (2019). Cognitive Training Does Not Enhance General Cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 23, 9-20. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2018.10.004>.
- Schmutz, J., Meier, L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>.
- Schuman-Olivier, Z., Trombka, M., Lovas, D., Brewer, J., Vago, D., Gawande, R., Dunne, J., Lazar, S., Loucks, E., & Fulwiler, C. (2020). Mindfulness and Behavior Change. *Harvard Review of Psychiatry*, 28, 371 - 394. <https://doi.org/10.1097/HRP.0000000000000277>.



- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary educational psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Shcherbakov, A. (2022). LABOR PRODUCTIVITY AS AN ECONOMIC CATEGORY AND A GENERALIZED INDICATOR OF EFFICIENCY. *Social & labor researches*. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-34>.
- Shcherbakov, A. (2023). MEASURING LABOR PRODUCTIVITY. *Social & labor researches*. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-80-86>.
- Sickles, R., & Zelenyuk, V. (2019). Measurement of Productivity and Efficiency. <https://doi.org/10.1017/9781139565981>.
- Silva, A., Ramirez-Campillo, R., Sarmiento, H., Afonso, J., & Clemente, F. (2020). Effects of Training Programs on Decision-Making in Youth Team Sports Players: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.663867>.
- Silveira, N., Ferraz, D., Mello, D., Polloni-Silva, E., Morales, H., & Rebelatto, D. (2021). COMPARING METHODS FOR TOTAL FACTOR PRODUCTIVITY MEASUREMENT. *Exacta*. <https://doi.org/10.5585/exactaep.2021.18140>.
- Sismondo, S. (2018). Science and technology studies. In *Companion to Environmental Studies* (pp. 356-359). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315640051-72/science-technology-studies-sergio-sismondo>
- Skinner, B. F. (2022). The Evolution of Behaviour 1. In *Behaviour analysis and contemporary psychology* (pp. 33-40). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003316718-4/evolution-behaviour-1-skinner>
- Tannenbaum, S., Traylor, A., Thomas, E., & Salas, E. (2020). Managing teamwork in the face of pandemic: evidence-based tips. *BMJ Quality & Safety*, 30, 59 - 63. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2020-011447>.
- Tran, Q. H. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136-154. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Tsoutsas, P., Fitsilis, P., & Ragos, O. (2019). Teamwork Behavior. *Technological Developments in Industry 4.0 for Business Applications*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-4936-9.CH001>.
- Trecroci, A., Duca, M., Formenti, D., Alberti, G., Iaia, F., & Longo, S. (2020). Short-Term Compound Training on Physical Performance in Young Soccer Players. *Sports*, 8. <https://doi.org/10.3390/sports8080108>.



- Vallejo Ordóñez, Á. D. (2021). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33495>
- Wienclaw, R. A. (2021). Teams and Team Building. Salem Press Encyclopedia. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=95607433&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Wilkins, S., Butt, M. M., & Annabi, C. A. (2018). The influence of organisational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(1), 48-66. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1411060>
- Xu, B., Sendra-García, J., Gao, Y., & Chen, X. (2020). Driving total factor productivity: Capital and labor with tax allocation. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119782. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119782>.
- Ye, M., Shen, J., Lin, G., Xiang, T., Shao, L., & Hoi, S. (2020). Deep Learning for Person Re-Identification: A Survey and Outlook. *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, 44, 2872-2893. <https://doi.org/10.1109/TPAMI.2021.3054775>.
- Žiberna, T. (2021). Teamwork in social work: What are we actually talking about?. *European Journal of Social Work*, 25, 668 - 680. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1995704>.
- Zonneveld, N., Driessen, N., Stüssgen, R. A., & Minkman, M. M. (2018). Values of integrated care: a systematic review. *International journal of integrated care*, 18(4). <https://10.5334/ijic.4172>



## ANEXOS



### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relacionan la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?</p> <p><b>Problema específico</b> ¿Cuál es la relación entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p> <p><b>Objetivo específico</b> Analizar la relación entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p> <p>Analizar relación entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao se relacionan significativamente, 2023</p> <p><b>Hipótesis específico</b> Existe una relación significativa entre el comportamiento y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre la práctica de valores y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre la identificación y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, 2023</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional (Mercadal, 2023)</p> <p>Variable 2: Productividad laboral (Giannakis y Mamuneas, 2022)</p>	<p>Comportamiento</p> <p>Practica de valores</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Identificación</p> <p>Productividad</p> <p>Capacitación</p> <p>Tecnología</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Grado de responsabilidad</p> <p>Nivel de motivación</p> <p>Nivel de practica de valores</p> <p>Nivel de cooperación</p> <p>Habilidades comunicativas</p> <p>Grado de lealtad institucional</p> <p>Grado de compromiso</p> <p>Nivel de eficiencia</p> <p>Recursos</p> <p>Nivel de conocimiento</p> <p>Nivel tecnológico</p> <p>Remuneración y desempeño</p> <p>Habilidades nuevas</p> <p>Apoyo y motivación a colaboradores</p>



### Anexo 2: Matriz de datos

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Marca temporal	¿Usted realiza su trabajo	¿Busca soluciones a los	¿Considera que la insti	¿Considera que los jef	¿Considera que en la i	¿Considera que en la U	¿Considera que en la U	¿Considera que en la U	¿Considera que la UGI	¿Considera que necesi	¿Considera que su jefe	¿Considera que usted l	¿Tiene un conocimie	¿Tiene claras las polít	¿Se siente orgulloso p	¿Se siente compromet	¿Considera que logra i	¿Le UOEL tiene un con	¿Conoce y lleva a cabo
19/10/2023 16:16:08	4	4	1	1	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2
19/10/2023 16:42:48	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3
10/12/2023 11:39:37	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4
10/12/2023 11:40:57	3	4	1	1	1	3	3	2	3	3	1	4	3	4	2	3	3	3	3
10/12/2023 11:44:28	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4
10/12/2023 11:48:24	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10/12/2023 11:47:14	4	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
10/12/2023 11:50:23	4	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
10/12/2023 11:50:27	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
10/12/2023 11:53:44	4	3	1	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3
10/12/2023 11:55:08	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
10/12/2023 11:58:31	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
10/12/2023 12:10:50	4	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3
10/12/2023 12:12:47	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
10/12/2023 12:13:29	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
10/12/2023 12:15:58	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10/12/2023 12:16:18	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4
10/12/2023 12:16:15	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10/12/2023 12:19:25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10/12/2023 12:20:35	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
10/12/2023 12:22:25	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
10/12/2023 12:25:03	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
10/12/2023 12:27:10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
10/12/2023 12:29:21	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
10/12/2023 12:29:31	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
10/12/2023 12:32:07	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
10/12/2023 12:33:10	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2
10/12/2023 12:35:30	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
10/12/2023 12:37:14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10/12/2023 12:40:34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
10/12/2023 12:50:49	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
10/12/2023 12:58:52	4	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
10/12/2023 16:08:50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
10/12/2023 16:11:59	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
10/12/2023 16:15:02	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10/12/2023 16:19:09	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
10/12/2023 16:21:44	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3
10/12/2023 16:22:50	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
10/12/2023 16:26:14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10/12/2023 16:31:27	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10/12/2023 16:39:30	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
10/12/2023 16:48:02	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
10/12/2023 16:40:20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10/12/2023 19:56:11	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
10/12/2023 19:58:43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
10/12/2023 20:00:12	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
10/12/2023 20:00:27	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3
10/12/2023 20:03:37	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
10/12/2023 20:06:09	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
10/12/2023 20:06:19	4	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3
10/12/2023 20:12:51	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
10/12/2023 20:18:00	4	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
10/12/2023 20:25:38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3



Marca temporal	¿Considera que cumple	¿Cumple con los objet	¿Los recursos físicos q	¿La UGEL realiza induc	¿La UGEL promueve c	¿Se realizan entrenam	¿Considera que la UGE	¿La implementación d	¿Considera que posee	la experiencia y los conocimientos necesarios para desenvolverse en su trabajo?
19/10/2023 16:16:06	2	3	2	1	1	1	2	3	3	
19/10/2023 16:42:48	4	4	2	2	2	2	2	4	4	
10/12/2023 11:39:37	4	4	3	3	4	3	3	3	4	
10/12/2023 11:40:57	4	3	2	2	2	1	3	3	4	
10/12/2023 11:44:28	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 11:46:24	3	3	2	2	3	3	2	3	4	
10/12/2023 11:47:14	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
10/12/2023 11:50:23	4	4	3	3	3	2	3	3	4	
10/12/2023 11:50:27	3	3	2	3	2	2	2	3	3	
10/12/2023 11:53:44	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 11:55:08	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
10/12/2023 11:58:31	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
10/12/2023 12:10:50	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
10/12/2023 12:12:47	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
10/12/2023 12:13:29	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
10/12/2023 12:15:56	3	3	3	2	2	2	2	3	4	
10/12/2023 12:16:18	4	4	3	2	3	3	4	4	3	
10/12/2023 12:18:15	4	4	3	3	2	3	3	4	4	
10/12/2023 12:19:25	4	4	3	2	2	2	3	3	4	
10/12/2023 12:20:35	4	3	2	2	3	4	4	3	4	
10/12/2023 12:22:25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 12:25:03	3	3	3	3	3	2	2	4	4	
10/12/2023 12:27:10	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
10/12/2023 12:29:21	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
10/12/2023 12:29:31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
10/12/2023 12:32:07	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
10/12/2023 12:33:10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
10/12/2023 12:35:30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10/12/2023 12:37:14	4	4	3	4	3	3	4	3	4	
10/12/2023 12:46:34	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
10/12/2023 12:50:49	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
10/12/2023 12:56:52	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
10/12/2023 16:08:50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 16:11:59	3	4	4	4	2	2	3	3	3	
10/12/2023 16:15:02	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
10/12/2023 16:19:09	3	4	3	3	3	2	3	4	3	
10/12/2023 16:21:44	3	3	2	1	1	2	3	3	4	
10/12/2023 16:22:50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 16:26:14	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 16:31:27	3	3	2	2	2	2	2	3	4	
10/12/2023 16:39:30	3	3	2	2	2	2	3	3	4	
10/12/2023 16:46:02	3	3	3	3	2	2	2	3	4	
10/12/2023 16:50:20	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
10/12/2023 19:56:11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 19:58:43	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 20:00:12	3	3	2	2	2	2	2	3	4	
10/12/2023 20:00:27	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
10/12/2023 20:03:37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10/12/2023 20:06:09	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
10/12/2023 20:06:19	3	3	2	2	2	2	2	3	4	
10/12/2023 20:12:51	3	3	2	2	2	2	2	3	4	
10/12/2023 20:18:00	3	3	2	1	1	2	2	2	4	
10/12/2023 20:25:36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	



## Anexo 3: Instrumento de acopio de datos

Sírvase leer detenidamente el presente cuestionario, y responder marcando con un aspa (X) en el casillero correspondiente, según la respuesta que cree Ud. que es la correcta.

### ESCALA DE VALORACIÓN

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

TEMA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO DE ILAVE, 2023

N°	Preguntas	Escala Likert				
		5	4	3	2	1
<b>Cultura organizacional</b>						
Dimensión 01: Comportamiento						
1	¿Usted realiza su trabajo de manera independiente y autónoma?					
2	¿Busca soluciones a los problemas que se le presentan durante el desarrollo de su trabajo?					
Dimensión 02: Practica de valores						
3	¿Considera que en la UGEL se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros?					
4	¿Considera que en la UGEL se practican valores cívicos y patrióticos?					
Dimensión 03: Trabajo en equipo						
5	¿Considera que necesita capacitación en algún área importante para su desarrollo?					
6	¿Considera que su jefe inmediato escucha sus puntos de vista y toma en cuenta sus opiniones para mejorar el desarrollo de su trabajo?					
Dimensión 04: Identificación						
7	¿Tiene claras las políticas y reglamentos de la UGEL?					
8	¿Se siente comprometido a alcanzar las metas de la empresa?					
<b>Productividad laboral</b>						
Dimensión 01: Productividad						
9	¿Considera que logra de manera eficiente sus tareas y metas establecidas?					
10	¿Considera que cumple con eficacia su trabajo?					
11	¿Los recursos físicos que tiene cada área, son los adecuados y se implementan o modernizan de acuerdo a su uso?					
Dimensión 02: Capacitación						
12	¿La UGEL promueve convenios educativos para el desarrollo profesional de sus colaboradores?					
13	¿Se realizan entrenamientos, capacitaciones o talleres constantes a nivel interno?					
Dimensión 03: Tecnología						



14	¿La implementación de tecnología en su área, mejoraría su productividad como colaborador?					
15	¿Considera que la UGEL cuenta con la tecnología adecuada para mejorar su productividad?					
Dimensión 04: Desempeño laboral						
16	¿Consideras que la Remuneración y desempeño es el indicado?					
17	¿Los supervisores y jefes, observan las habilidades buenas de los colaboradores?					
18	¿Se siente el Apoyo y motivación a colaboradores por parte de la alta gerencia?					



Anexo 4: Validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : .....
1.2. ESPECIALIDAD : .....
1.3. CARGO ACTUAL : .....
1.4. GRADO ACADÉMICO: .....

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

TEST DE LIKERT DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO DE ILAVE, 2023

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: HAYDEE CCAMA MAMANI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Table with 10 rows of indicators (CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA) and columns for evaluation levels (DEFICIENTE, REGULAR, BUENA, MUY BUENA, EXCELENTE) with sub-columns for scores (00-96).

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoln (2015, p. 217).

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

- 3.1. Se acepta ( ) 3.2. Se modifica ( ) 3.3. Se rechaza ( )

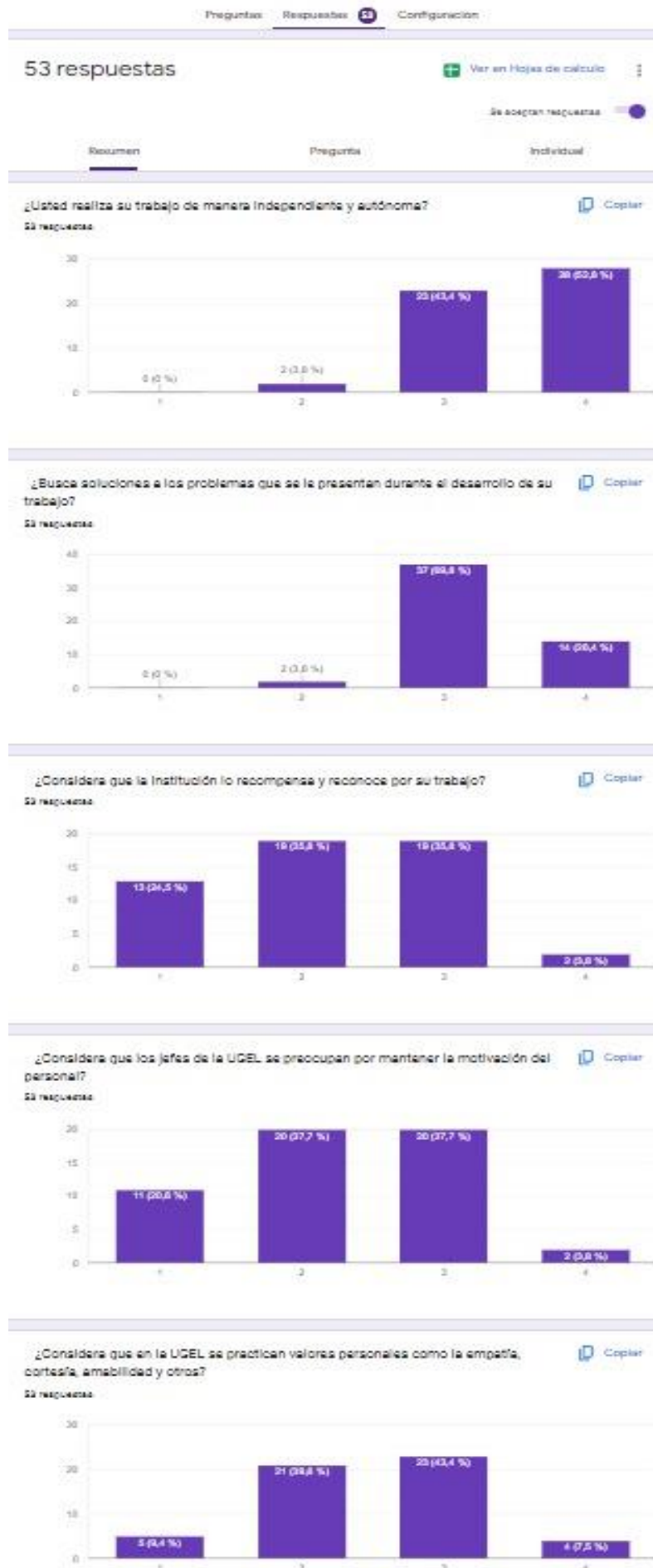
Table with 4 columns: N° DNI, FIRMA DEL EXPERTO, N° CELULAR, LUGAR Y FECHA. The last cell contains 'Juliaca, ...../...../.....'.



**Anexo 5: Evidencia de recojo de datos**



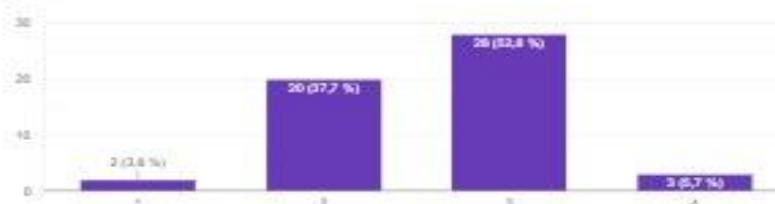




¿Considera que en la UGEL se practican valores sociales como la paz, respeto, solidaridad y otros?

Copiar

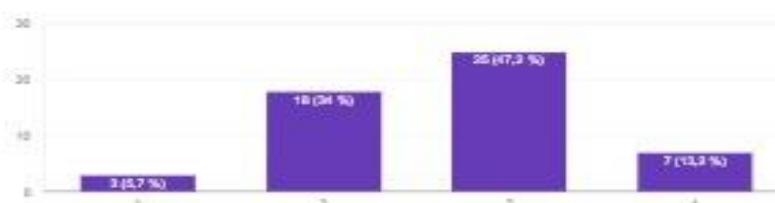
22 respuestas



¿Considera que en la UGEL se practican valores institucionales como el compromiso, identidad, lealtad, transparencia y otros?

Copiar

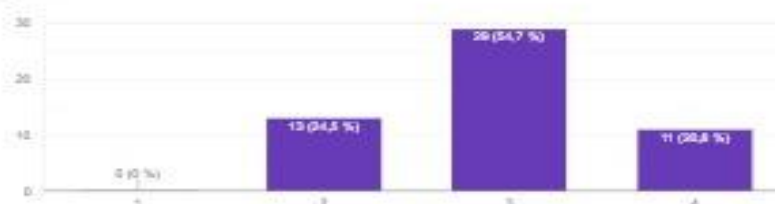
22 respuestas



¿Considera que en la UGEL se practican valores cívicos y patrióticos?

Copiar

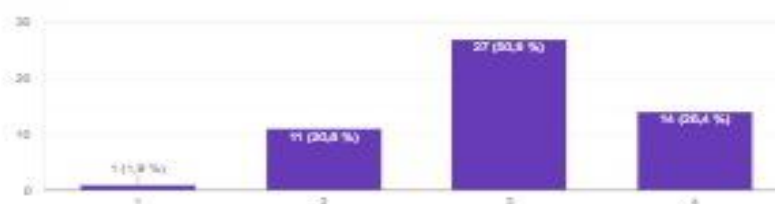
22 respuestas



¿Considera que la UGEL lo ayuda en su desarrollo personal?

Copiar

22 respuestas



¿Considera que necesita capacitación en algún área importante para su desarrollo?

Copiar

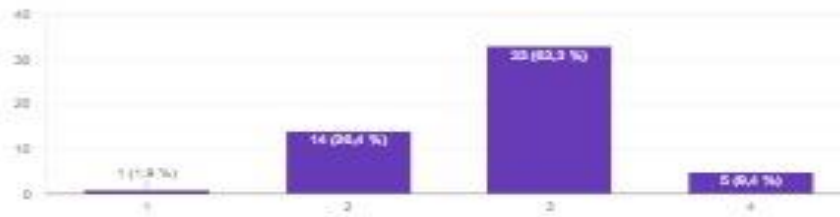
22 respuestas



¿Considera que su jefe inmediato escucha sus puntos de vista y toma en cuenta sus opiniones para mejorar el desarrollo de su trabajo?

Copiar

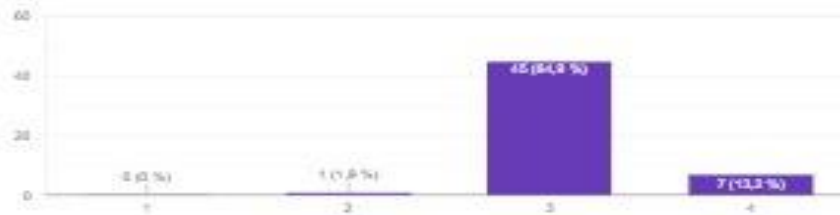
53 respuestas



¿Considera que usted toma la iniciativa cada vez que se presenta una situación que lo requiere?

Copiar

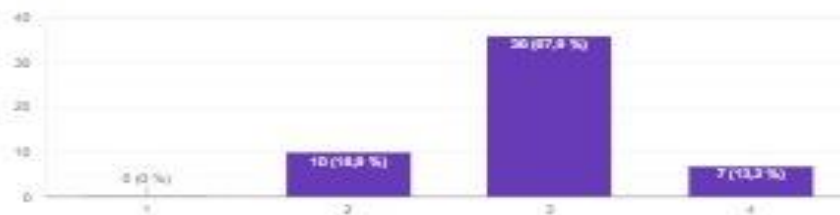
53 respuestas



¿Tiene un conocimiento conciso de la estructura organizacional de la UGEL?

Copiar

53 respuestas



¿Tiene claras las políticas y reglamentos de la UGEL?

Copiar

53 respuestas



¿Se siente orgulloso por trabajar en la UGEL?

Copiar

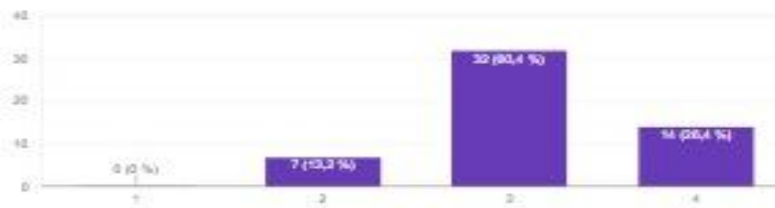
53 respuestas



¿Se siente comprometido a alcanzar las metas de la empresa?

Copiar

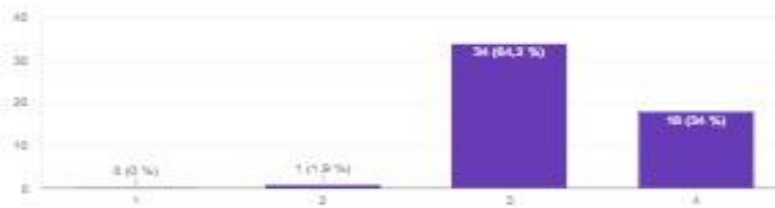
53 respuestas



¿Considera que logra de manera eficiente sus tareas y metas establecidas?

Copiar

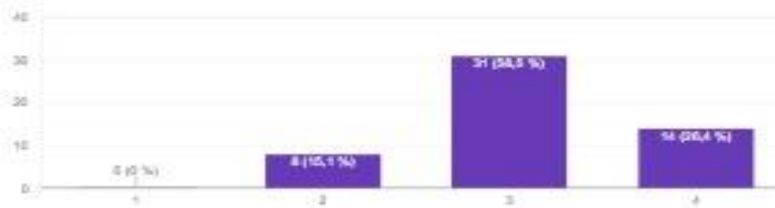
53 respuestas



¿La UGEL tiene un control adecuado de uso de recursos?

Copiar

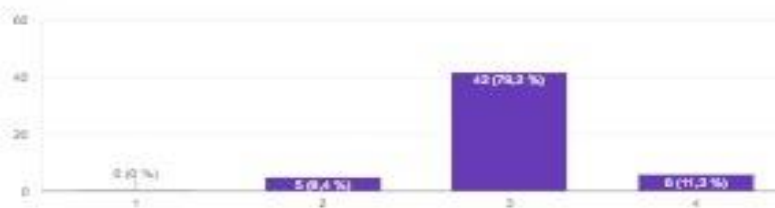
53 respuestas



¿Conoce y lleva a cabo correctamente los procesos, siguiendo la metodología adecuada (proceso burocrático)?

Copiar

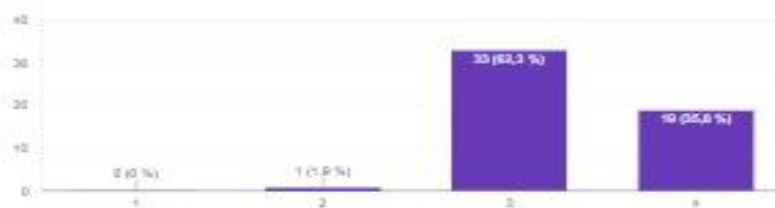
53 respuestas



¿Considera que cumple con eficacia su trabajo?

Copiar

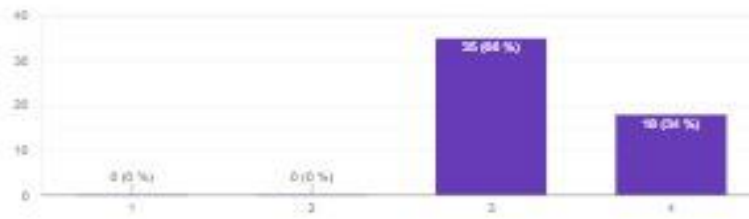
53 respuestas



¿Cumple con los objetivos y metas propuestos en la UGEL para su cargo?

Copiar

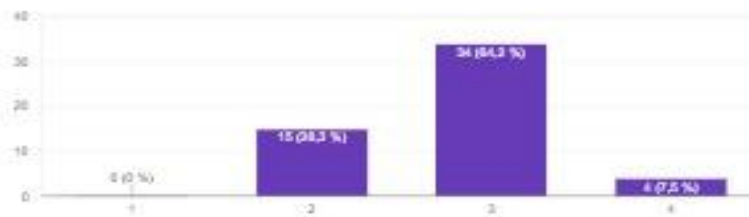
53 respuestas



¿Los recursos físicos que tiene cada área, son los adecuados y se implementan o modernizan de acuerdo con su uso?

Copiar

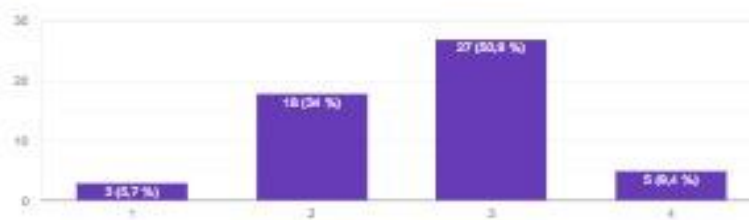
53 respuestas



¿La UGEL realiza Inducción a los nuevos colaboradores para darles a conocer los objetivos de la empresa?

Copiar

53 respuestas



¿La UGEL promueve convenios educativos para el desarrollo profesional de sus colaboradores?

Copiar

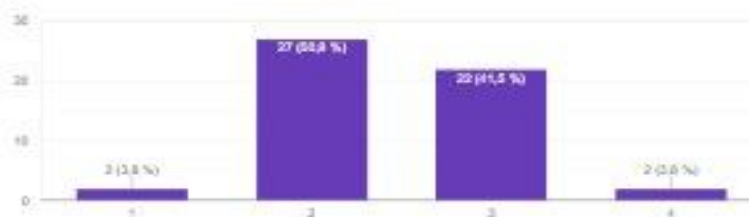
53 respuestas



¿Se realizan entrenamientos, capacitaciones o talleres constantes a nivel interno?

Copiar

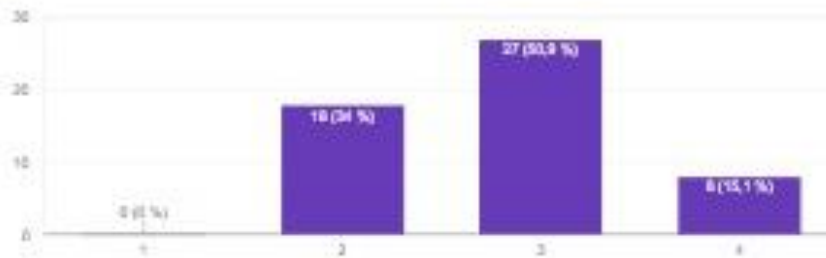
53 respuestas



¿Considera que la UGEL cuenta con la tecnología adecuada para mejorar su productividad?

Copiar

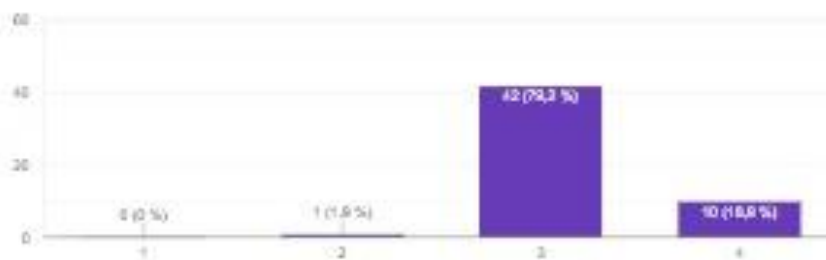
23 respuestas



¿La implementación de tecnología en su área, mejoraría su productividad como colaborador?

Copiar

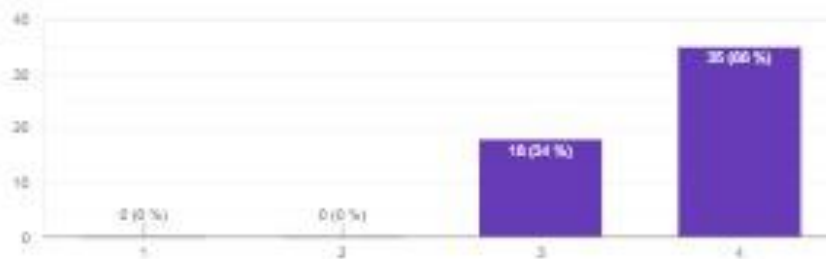
23 respuestas



¿Considera que posee la experiencia y los conocimientos necesarios para desenvolverse en su trabajo?

Copiar

23 respuestas





### ANEXO 4

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO DE TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: PERCY PUMA PUMA
- PROFESIÓN : LIC. ADM
- CARGO ACTUAL: D.D.CENTE
- GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: .....

#### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....  
.....

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: .....

Firma del experto  
DNI N° 02371215  
N° celular 957783754



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 24 de Julio del 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: HAYDEE CCAMA MAMANI

Dirección: Jr. ILAVE N° 433 INT 4-6

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76361719

Teléfono: 970866110 email: 970866110ha@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE  
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CULTURA, PRODUCTIVIDAD, COMPORTAMIENTO, VALORES, EQUIPO.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

1, 2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



## 2. Referencia de tesis:

Bachiller     Titulo     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

## 3. Licencias:

### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

### Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

#### ¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

24 de Julio del 2024

Fecha