



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIAGNÓSTICO DE LA EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN
LA HACIENDA SAN ANDRÉS - BANANERA ORGÁNICA

LAPO OCHOA ANDRES GUSTAVO
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2019



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIAGNÓSTICO DE LA EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE
TRABAJO EN LA HACIENDA SAN ANDRÉS - BANANERA
ORGÁNICA

LAPO OCHOA ANDRES GUSTAVO
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

MACHALA
2019



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EXAMEN COMPLEXIVO

DIAGNÓSTICO DE LA EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN LA
HACIENDA SAN ANDRÉS - BANANERA ORGÁNICA

LAPO OCHOA ANDRES GUSTAVO
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

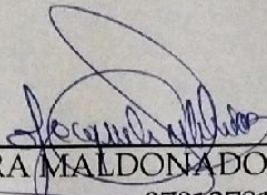
MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE

MACHALA, 27 DE AGOSTO DE 2019

MACHALA
27 de agosto de 2019

Nota de aceptación:

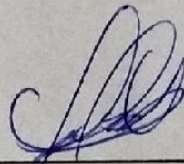
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado DIAGNÓSTICO DE LA EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN LA HACIENDA SAN ANDRÉS - BANANERA ORGÁNICA, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE

0701278129

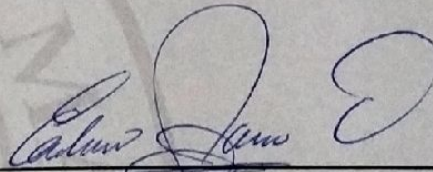
TUTOR - ESPECIALISTA 1



GRANDA BOHORQUEZ JAIME PORFIRIO

0701048662

ESPECIALISTA 2



PARRA OCHOA EUDORO BENITO

0701063406

ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: martes 27 de agosto de 2019 - 14:10

Urkund Analysis Result

Analysed Document: CASO PRACTICO UTMACH LAPO OCHOA ANDRES GUSTAVO.docx
(D54787477)
Submitted: 8/12/2019 5:39:00 PM
Submitted By: aglapo_est@utmachala.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, LAPO OCHOA ANDRES GUSTAVO, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado DIAGNÓSTICO DE LA EFICIENCIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN LA HACIENDA SAN ANDRÉS - BANANERA ORGÁNICA, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.


El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 27 de agosto de 2019



LAPO OCHOA ANDRES GUSTAVO
0706456597

RESUMEN

En la presente investigación se realizó un estudio acerca de los equipos de trabajo en la hacienda San Andrés destinada a la producción de banano. Se lograron identificar los factores que impiden que los equipos de trabajo sean mejores mediante la investigación de campo, conformada por la observación, entrevistas y encuestas, mediante la observación y las encuestas se logró identificar los factores negativos mientras que por las entrevistas se obtuvo información para mejorar los equipos de trabajo. En los resultados se detalla en porcentaje de los resultados más críticos de las encuestas dirigidas a los trabajadores en el área de producción y también se estableció las soluciones para que los equipos de trabajo logren lo esperado que es la eficiencia.

Palabras Claves: Desarrollo Organizacional, Equipos de trabajo, Desempeño, Recurso Humano y Eficiencia.

ABSTRACT

In the present investigation, a study was carried out about the work teams in the San Andrés farm destined for banana production. It was possible to identify the factors that prevent the work teams from being better through field research, consisting of observation, interviews and surveys, through observation and surveys, it was possible to identify negative factors while information was obtained through interviews. Improve work teams. The results are detailed as a percentage of the most critical results of the surveys aimed at workers in the area of production and solutions were also established for the work teams to achieve the expected efficiency.

Keywords: Organizational Development, Work Teams, Performance, Human Resource and Efficiency.

Índice de contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	DESARROLLO.....	6
2.1	Desarrollo organizacional (DO)	6
<i>2.1.1</i>	<i>Importancia del desarrollo organizacional.....</i>	<i>6</i>
<i>2.1.2</i>	<i>Cultura Organizacional</i>	<i>6</i>
<i>2.1.3</i>	<i>Comportamiento Organizacional</i>	<i>6</i>
2.2	Los equipos de trabajo.	7
<i>2.2.1</i>	<i>Los equipos de trabajo eficientes.</i>	<i>7</i>
2.3	Recurso Humano.	7
<i>2.3.1</i>	<i>Eficacia.</i>	<i>8</i>
<i>2.3.2</i>	<i>Eficiencia.....</i>	<i>8</i>
2.4	Metodología.	8
2.5	Caso Práctico.	9
2.6	Resultados.	9
3.	CONCLUSIONES.	13
	REFERENCIAS.	14
	ANEXOS.	16

1. INTRODUCCIÓN

En las empresas es necesario realizar diagnósticos para determinar cómo se encuentra la empresa, saber si el personal está dando un buen desempeño o conocer las causas que afectan el óptimo desenvolvimiento laboral. Existe una técnica efectiva para que el personal de cualquier empresa labore de manera eficiente conocido como Desarrollo Organizacional. Es un conjunto de técnicas destinadas a resolver conflictos o problemas laborales comunes o inusuales que existen en una compañía con el propósito de lograr la eficiencia laboral (Segredo, 2016). Es así que utilizando esta técnica los trabajadores estarán en las mejores condiciones siendo más productivos y direccionados todos por igual hacia un solo objetivo.

En las grandes empresas existen los famosos equipos de trabajo, ya sean constituidos específicamente en el área de producción ó por todas las áreas o departamentos de la empresa. Son un grupo de personas que unen sus conocimientos y habilidades para ejercer tareas en un mismo sitio y en el mismo tiempo posible (Estrada, 2011). Toda empresa desea que sus equipos de trabajo sean los mejores pero ciertas son las que se preocupan por ellos, realizando una investigación para conocer si estos rinden a favor de los requerimientos de la empresa o de lo contrario saber que sucede en los miembros de cada equipo y dar solución para lograr la eficiencia de los mismos.

La presente investigación se centra en un diagnóstico de los equipos de trabajo en una empresa productora de banano llamada Hacienda San Andrés, su propósito es verificar si los equipos de trabajo son eficientes o de lo contrario saber cuáles son los problemas que existen en el desempeño de sus actividades para elaborar soluciones.

Existen cuatro equipos de trabajo en la Hacienda San Andrés, Equipo de talento humano, Seguridad y Salud ocupacional, Financiero y Producción conformados por un total de 160 colaboradores, la dimensión de la hacienda es de 200 hectáreas aproximadamente y cuenta con estándares de calidad.

El objetivo general del presente trabajo es identificar los factores que influyen en los equipos de trabajo para un mejor rendimiento, seguido de sus objetivos específicos que son: Conocer las condiciones laborales de los miembros de cada equipo de trabajo, investigar las posibles

causas que se presentan a diario entre trabajadores al momento de ejercer sus actividades y observar minuciosamente como se desenvuelven los equipos de trabajo en su jornada laboral.

Para realizar lo propuesto se implementó la investigación de campo, primero se realizó la observación a los trabajadores al momento de ejercer sus actividades en conjunto con los integrantes de cada equipo, seguido se realizaron entrevistas y encuestas a 113 personas, siendo este método efectivo para conocer las causas que impiden que los integrantes de los equipos de trabajo lleguen a la eficiencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Desarrollo organizacional (DO)

El desarrollo organizacional surgió a mediados del siglo XX como un proceso de cambio favoreciendo eficazmente a las organizaciones, hoy en día muchos de los gerentes emplean esta disciplina con el propósito de ver una mejora continua y una eficacia en todos los departamentos de la empresa. Garbanzo (2016) conceptualiza que el DO es una táctica o un plan con beneficio para cualquier entidad a largo plazo realizando un cambio al personal en sus actitudes, valores y comportamientos beneficiando a la empresa con un mejor desenvolvimiento de su personal y un óptimo alcance de sus objetivos.

Una mejor comunicación entre los trabajadores, saber resolver cualquier adversidad en la empresa, mejor toma de decisiones, una mejor manera de lograr objetivos, saber comportarse cuando existen problemas y una mejor colaboración o cooperación para resolverlos son ciertos de los apartados en los que se enfoca el DO para mejorar considerablemente la empresa (Segredo, García, León, & Perdomo, 2017).

2.1.1 Importancia del desarrollo organizacional Aumentar la efectividad empresarial y efectividad de todos y cada uno de los miembros de la empresa es el enfoque del DO. Realizar un diagnóstico en los departamentos de la empresa para conocer las condiciones y relaciones laborales con el propósito de generar un cambio son elementos que se necesitan ejecutar. Trabajadores en excelentes condiciones serán eficientes logrando sus metas y creando una empresa más productiva.

2.1.2 Cultura Organizacional Menguzzato y Renau (1991) citado por Niño de Guzmán (2015) manifiesta que es: “Conjunto de valores, creencias, actitudes, expectativas, racionalidades y aptitudes comunes a todos o por lo menos a la gran mayoría de los miembros de la organización y que influyen, como normas implícitas, en su comportamiento” (pág. 22).

2.1.3 Comportamiento Organizacional En el DO existe un campo que está totalmente enfocado al factor humano de las compañías llamado comportamiento organizacional (CO) que estudia la conducta de los individuos en la empresa. Para conocer mejor lo que es el CO Consuelo, Sarmentero, Gómez, & Falcón (2018) nos dice que es un diagnóstico que se realiza

a los empleados en cuanto a su comportamiento, actitudes y compromiso con la empresa al momento de ejercer sus actividades y su finalidad es analizar qué factores intervienen para que los empleados sean más eficientes o no en la sus labores.

2.2 Los equipos de trabajo

En las empresas son muy importantes los equipos de trabajo ya que son el motor para el funcionamiento de las mismas. Se conceptualiza que un equipo de trabajo es un grupo de personas con una buena experiencia y con una responsabilidad en común direccionados por un líder de equipo que los enfoca hacia el logro de sus objetivos (Malpica, Rossell, & Hoffmann, 2014). Por otro lado Gonzále & Ospina (2015) nos dice que: “El trabajo en equipo es un medio para mejorar la competitividad y un sistema de organización del trabajo que permite la generación de un clima laboral armonioso” (pág. 123).

El trabajo en equipo da mejor fruto que un trabajo individual ya que un equipo expresa compromiso y responsabilidad laboral. Un magnifico equipo de trabajo depende de una buena agrupación, es decir se deben formar en base a lo que mejor saben hacer logrado así un perfeccionamiento del mismo para conseguir buenos resultados (Tejado, Garay, & Romero, 2017).

2.2.1 Los equipos de trabajo eficientes Un equipo de trabajo eficiente es aquel conformado por personal capacitado, motivado direccionado por un líder hacia un objetivo. Los miembros el equipo colaboran en conjunto en el mejor ambiente laboral existiendo una buena relación y son capaces de resolver problemas de una manera pacífica teniendo en cuenta que la comunicación entre los miembros es apta para todo. Los equipos de trabajo eficientes se sientes totalmente comprometidos con la empresa logrando su éxito.

2.3 Recurso Humano

Uno de los departamentos más importantes que existen en la empresa y a su vez se encarga de aumentar las obligaciones o desempeño de los colaboradores es el recurso humano. Es importante mencionar que las personas que laboran también pueden maximizar su trabajo mediante conocimientos y experiencias en sus anteriores trabajos o ya sea por el aprendizaje de nuevas destrezas en su actual empleo (Simancas, Silvera, Garcés, & Hernández, 2018).

Cabe recalcar que este departamento también tiene la responsabilidad de las capacitaciones y desarrollo del personal.

Según Montoya & Boyero (2016) la gestión del departamento se compone en un: “conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional” (pág. 4). Entonces hace énfasis a que en conjunto con sus colaboradores y buenas gestiones la empresa se dirige eficazmente al alcance de sus metas.

2.3.1 Eficacia Se define a eficacia como el logro de los objetivos propuestos en la empresa utilizando el máximo de recursos posibles, puesto que lo importa es realizar las actividades de la mejor manera (Ganga, Cassinelli, Piñones, & Quiroz, 2014).

2.3.2 Eficiencia La eficiencia es el cumplimiento de los objetivos propuestos optimizando los recursos, estos pueden ser materiales, tecnológicos (Calvo, Pelegrín, & Gil, 2018). La diferencia que existe a eficacia es que en eficiencia se utilizan los recursos menos posibles. La empresa eficiente logra cumplir con sus metas y objetivos con el mínimo costo e igualmente el mínimo tiempo posible.

2.4 Metodología

Es un proceso de técnicas de carácter investigativo que se implementan en el transcurso de una exploración como propósito de lograr resultados hipotéticamente correctos. “La metodología debe ser entendida como el estudio (descripción, explicación y justificación) de los métodos empleados en una investigación” (Pulido, 2015, pág. 1143). Para el presente trabajo se utilizó la investigación de campo. Es una técnica que se apoya de datos que provienen de un conjunto de interrogantes realizadas a un grupo de personas y datos que proceden mediante la observación (Ortega, 2017). Por el tamaño de la empresa fue primordial utilizar la investigación de campo, ayudando a tener una visión clara de la situación de todos los trabajadores de la empresa dándonos a conocer los puntos positivos y negativos en su estancia operacional o laboral.

En la investigación al utilizar encuestas y entrevistas se pudo determinar los factores claves para que los equipos de trabajo realicen un mejor desempeño. Por otro lado al utilizar la observación se pudo concretar las actitudes entre los miembros del equipo de trabajo.

2.5 Caso Práctico

Diagnóstico de eficiencia de los equipos de trabajo en la hacienda San Andrés - Bananera Orgánica.

2.6 Resultados

La hacienda San Andrés propiedad de la señora Celia Encalada Mora cuenta con 200 hectáreas de terreno dedicados a la producción y venta banano, dentro de la empresa existen 160 colaboradores y 4 grandes equipos de trabajo que son: Talento Humano, Seguridad y Salud Ocupacional, Financiero y Producción.

Como se mencionó la población es de 160 trabajadores, se realizó el cálculo del tamaño de la muestra con un valor de confianza del 95% y un margen de error del 5%. A continuación se mostrara el cálculo con la respectiva formula:

Figura 1. Fórmula de cálculo de tamaño de la muestra

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{e^2(N-1) + \sigma^2Z^2}$$
$$n = \frac{160 \cdot 0,5^2 \cdot 1,96^2}{0,05^2(160 - 1) + 0,5^2 \cdot 1,96^2}$$
$$n = 113,17$$

Elaboración: Autor

Como se especificó en la metodología al utilizar la investigación de campo a continuación de detallaran los descubrimientos más relevantes que se obtuvieron tanto en la observación, entrevista y encuestas.

Observación:

Básicamente en el área de producción fue más notorio el trabajo en equipo, existe un jefe de producción encargado de todo el proceso del banano desde su corte hasta el empaque. Del jefe de producción se desglosa dos mayor domos y un jefe de plata encargada de distribuir el personal en la empacadora para el respectivo proceso del banano. Se pudo observar que los equipos de trabajo son buenos pero puedes ser aún mejores siempre y cuando todos trabajen en conjunto y exista una mejor relación entre los mismos, ya que cada personal trabaja para sí solo y a veces no existe preocupación por los demás integrantes del equipo como tampoco un compañerismo o una amistad laboral.

También se pudo observar que en la empresa existe todo tipo de protección para los trabajadores así como espacios recreativos como canchas de futbol, voleibol y Paintball, la empresa cuenta con una estructura excelente digna de una empresa de calidad además se preocupa los el bienestar de todos y cada uno de los trabajadores contando con espacios de salud laboral.

Entrevista:

Como resultados de las entrevistas se obtuvo implementar métodos tales como un buen ambiente laboral, incentivos salariales, trabajo en conjunto, compromiso, respeto y responsabilidad para que los equipos de trabajo sean los mejores logrando eficiencia al logro de los objetivos de la bananera.

Encuestas:

Las encuestas fue el método más efectivo para detectar el problema que existe en los equipos de trabajo a continuación se detallara las preguntas que identificas tales problemas.

Figura 2. Pregunta N° 8



FUENTE: Hacienda San Andrés

Los resultados dan a saber que 23 trabajadores aclaran que tienen una buena comunicación con los miembros de sus equipos, mientras tanto los 91 restantes no lo tienen.

Figura 3. Pregunta N° 9



FUENTE: Hacienda San Andrés

Los resultados dan a saber que 25 trabajadores cuentan con una buena relación con los miembros de su equipo de trabajo, mientras tanto los 89 restantes no lo tienen.

Figura 3. Pregunta N° 13



FUENTE: Hacienda San Andrés

Los resultados dan a saber que 45 trabajadores afirman que están en un buen ambiente laboral, por otro lado 58 trabajadores están en un ambiente laboral ni bueno ni malo y por ultimo 11 trabajadores están en un mal ambiente laboral. Se afirma que para que exista un buen ambiente laboral unos de los factores claves en la relación con los demás miembros de equipo es por ende que si no existe esa buena relación no existirá ese ambiente laboral que todo trabajador desea.

Para mejorar la comunicación y relación en los equipos de trabajo el jefe de cada equipo tendrá que tratar con cada trabajador y preguntar si existe alguna disconformidad con los demás miembros del equipo y dar una solución para poner fin a este asunto. También crear actividades con los equipos de trabajo y tratar temas de interés para todos en general y que puedan hablar en conjunto creando un lapso de amistad, mejorando la relación en los trabajadores.

Respetar los puestos de trabajo y esforzarse para tener una mejor comunicación entre los integrantes del equipo es apropiado para mejorar la relación laboral, también junto con el jefe

de equipos entre todos resolver problemas que se presentan a diario en el área de producción. Al aplicar estas soluciones ayudará también a mejorar el ambiente laboral en la empresa prestando sus servicios de una manera mejor y logrando lo esperado o el objetivo que es equipos de trabajo eficientes.

3. CONCLUSIONES

- Los trabajadores para ser más productivos tendrán que prestar sus servicios en condiciones óptimas. Las buenas condiciones son sinónimo de una empresa que se preocupa por sus trabajadores brindando lo mejor posible para ellos, los equipos de trabajo en la bananera prácticamente cuentan con la mayoría de los servicios posibles para el bienestar de sus empleados. La empresa se enfoca en cuidar muy bien de sus empleados como todos ya conocemos de estos depende el éxito de la misma.
- En la empresa es importante crear un ambiente laboral armonioso para que los trabajadores se enfoquen mejor en sus actividades, es importante mencionar que existen circunstancias para que los trabajadores no tengan su mejor desempeño por lo tanto se emplea la investigación para dar una solución a tales factores para que el desempeño laboral sea eficiente direccionados todos hacia la meta de la empresa.
- La bananera San Andrés es conocida como una de las mejores empresas productoras de banano es por ello que compromete a que los trabajadores desarrollen sus actividades aún mejor, para lograr se deben realizar varias acciones con el fin de ser los mejores y distinguirse de otras empresas similares, dejando atrás la competencia así como también enfocándose en ser la mejor.

REFERENCIAS

- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (Enero-Junio de 2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, *XIII*(1), 96-118. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcón, O. (Enero-Abril de 2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, *XXXIV*(1), 92-100. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010
- Estrada, S. (Diciembre de 2011). Desempeño en equipos de trabajo para organizaciones cambiantes. *Scientia Et Technica*, *XVI*(49), 128-133. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Sandra_Estrada_Mejia/publication/237041240_Desempeno_en_equipos_de_trabajo_para_organizaciones_cambiantes/links/55fb05d808aeba1d9f3a0ce8.pdf
- Ganga, F., Cassinelli, A., Piñones, M., & Quiroz, J. (Diciembre de 2014). EL CONCEPTO DE EFICIENCIA ORGANIZATIVA: UNA APROXIMACIÓN A LO UNIVERSITARIO. *Revista Lider*, *XXV*, 126-150. Obtenido de http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/25/5_Ganga.pdf
- Garbanzo, G. (Enero-Junio de 2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, *XL*(1), 67-87. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204005>
- González, D., & Ospina, Y. (Enero-Junio de 2015). TRABAJO EN EQUIPO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS, EN EL ÁREA

ESPECÍFICA DEL TALENTO HUMANO. *Universidad Pontificia Bolivariana*, II(1), 119-142. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4326>

Malpica, R., Rossell, R., & Hoffmann, I. (Julio-Diciembre de 2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, XII(14), 69-83. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849005>

Montoya, C., & Boyero, M. (Julio-Diciembre de 2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, XX(2), 1-20. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

Niño de Guzmán, J. (Julio-Noviembre de 2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Apuntes Universitarios*, V(2), 19-40. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646280002>

Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Selva Andina Research Society*, VIII(2), 155-156. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf

Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, XXXI(1), 1137-1156. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31043005061>

Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, XVII(1), 3-8. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000212>

Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (Enero-Junio de 2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, XIII(24), 86-99. Obtenido de

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=7079>

7

Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., & Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia, XXIII*(82). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>

Tejado, E., Garay, U., & Romero, A. (Septiembre-Diciembre de 2017). Características de los equipos de trabajo universitario en contextos virtuales. *Innovación Educativa, XVII*(70), 49-61. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179454112002>

ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA HACIENDA SANTA MÓNICA BANANERA ORGANICA

OBJETIVO: Determinar qué factores son los responsables para que los equipos de trabajo sean más productivos.

1. ¿Cuál es el equipo de trabajo usted pertenece?

Talento humano	<input type="checkbox"/>
Seguridad y salud ocupacional	<input type="checkbox"/>
Financiero	<input type="checkbox"/>
Producción	<input type="checkbox"/>

2. ¿Conoce cuáles son las funciones dentro del equipo de trabajo donde usted pertenece?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

3. ¿Existe una buena comunicación con el jefe del equipo donde pertenece?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

4. ¿El jefe del equipo donde pertenece es respetuoso con usted?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

5. ¿El jefe del equipo donde pertenece lo ayuda continuamente al existir problemas?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

6. ¿Las capacitaciones han sido concisas para ejercer mejor sus actividades?

De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Medianamente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>

7. ¿Recibe una retroalimentación acerca del desempeño de sus funciones?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

8. **¿Existe una buena comunicación con sus compañeros de equipo?**
 Si
 No
9. **¿Existe buena relación con sus compañeros de equipo?**
 Si
 No
10. **¿Cuándo se están resolviendo problemas el jefe de equipo toma en cuenta sus opiniones?**
 Siempre
 Casi siempre
 Nunca
11. **¿Se siente satisfecho al formar parte del equipo que pertenece?**
 Satisfecho
 Medianamente Satisfecho
 No satisfecho
12. **¿La actitud de su jefe es la adecuada para trabajar satisfactoriamente?**
 De acuerdo
 Medianamente de acuerdo
 En desacuerdo
13. **¿Qué tan bueno es el ambiente en su trabajo?**
 Bueno
 Ni bueno ni malo
 Malo
14. **¿El jefe del equipo donde pertenece se preocupa por su bienestar?**
 De acuerdo
 Medianamente de acuerdo
 En desacuerdo
15. **¿Cómo califica el equipo de trabajo?**
 Bueno
 Ni bueno ni malo
 Malo



