



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURIN-MONAGAS-VENEZUELA**

**DESCRIBIR EL TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE
RENDIMIENTO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD
AGRICOLA DE PRODUCCIÓN SOCIAL “ INDIO MATURÍN” UBICADA EN
EL SECTOR LAS CAYENAS DEL MUNICIPIO MATURÍN DEL ESTADO
MONAGAS AÑO 2013**

TUTOR ACADÉMICO:
PROF. MARVELYS GALLARDO

BACHILLER (S):
FERRER FRANCIS
C.I.19.663.741
ZAPATA ARISBELYS
C.I.20.549.066

Trabajo de Grado “Modalidad Áreas de Grado” presentado como requisito parcial para optar por el título de Lcdo. En Gerencia de Recursos Humanos.

MATURÍN, NOVIEMBRE DE 2013



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIA SOCIALES Y ADMINISTRATIVA
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NUCLEO – MONAGAS

DESCRIBIR EL TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE
RENDIMIENTO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD
AGRICOLA DE PRODUCCIÓN SOCIAL “INDIO MATURÍN” UBICADA EN
EL SECTOR LAS CAYENAS DEL MUNICIPIO MATURÍN DEL ESTADO
MONAGAS AÑO 2013

ACTA DE APROBACIÓN

Aprobado por:

Prof. Marvelys Gallardo
Asesor

Prof. Yenny Martinez
Jurado

Prof. Joanna Martinez
Jurado

MATURÍN, NOVIEMBRE DE 2013

DEDICATORIA

Primeramente a Dios por darme entendimiento y sabiduría y guiarme en mi camino para cumplir mis metas, sin ti no soy nada ni nadie, sin ti mi Dios, ningún logro, en especial este fuese posible, a ti te debo todo lo q soy. Gracias mi Dios por tantas bendiciones.

A mis padres por ser el motor que me impulsa a prepararme más cada día, y ser mejor persona. A ustedes por ser el motivo fundamental en el camino que emprendí, en ser una mujer preparada, una mujer profesional, y todo esto lo hago tanto por mí, como por ustedes. Gracias por todo su apoyo, y por estar siempre para mí cuando más lo necesito. Son la bendición más grande que tengo, sin su amor, su apoyo nada sería igual. Clizares Chacón de Ferrer y Alberto Ferrer, los amo con todo mí ser.

A mi hermano Alberto Ferrer, y a mis sobrinos Jesús Ferrer y Fabiana Ferrer, esto también es por ustedes, son parte de mis ganas de salir adelante y luchar cada día más y finalmente a mi tío Alcadio Chacón que aunque no está físicamente conmigo, sé que desde el cielo me cuida y me guía día a día. Ustedes forman parte de este logro.

A cada uno de ustedes le dedico esta meta tan importante en mi vida, porque fueron ustedes gran parte de haberme aferrado a lograr esta meta, aun cuando decaía, por mí y por ustedes sigo luchando en prepararme y salir adelante en lo personal y profesional, con mi constancia, esfuerzo y la ayuda de Dios.

Att: Ferrer Francis

DEDICATORIA

Con el logro de una de mis metas propuesta en mi vida, son muchas las personas que me acompañaron y ayudaron a realizarlas y que de todo corazón les dedico este triunfo.

En primer lugar quiero darle reconocimiento a Dios todo poderoso por guiarme, por darme salud, la sabiduría necesaria y conducirme al camino del éxito.

A mi madre Ysbelia Zapata, por darme la oportunidad de vivir y ser mi más grande fuente de inspiración para alcanzar esta meta. Jamás podré compensar tu esfuerzo y apoyo, pero hoy quiero darte las gracias por encaminarme a la consecución de mi sueño. Todo lo que he adquirido es producto de tus sacrificios y persistencia. Que dios te de mucha salud y te bendiga, que de verdad te lo mereces, gracias por ser la mejor madre del mundo y siempre estar a mi lado. Te amo mama.

A mis hermanos, Ysmalys, Asdrúbal y Adrusbelys por siempre estar a mi lado apoyándome. Los quiero mucho hermanos.

A mi padre Martin Armando Duerto, por el cariño y apoyo tan valioso que me ha dado. Gracias papa.

A mi querida abuelita Delia Zapata, por sus consejos y apoyo a lo largo de mis estudios.

A mis tíos y primos por su preocupación de mi formación como profesional. A mi prima Deliannys Briceño que siempre estuvo a mi lado. Y muy especialmente a mi primo Andrés Zapata que aunque ya no este físicamente con nosotros, siempre estará presente en nuestras mentes y corazones.

A mis consentidos y bellos sobrinos Sebastián y Scarlett, por sus caritas de alegrías y sonrisas de pequeños inocentes animaron mis ratos de preocupación. Dios los bendiga.

A Alexis Aníbal, por ser tan especial y siempre estar a mi lado brindándome todo su apoyo. Gracias mi amor.

Att: Zapata Arisbelys

AGRADECIMIENTOS

Principalmente a Dios por guiarme y dame la fortaleza necesaria para emprender este camino que conduce al éxito, por colocar esa convicción y fe en mí de lograr cada una de mis metas propuestas. Por darme vida, salud y sabiduría para seguir logrando mis sueños. Gracias padre.

Especialmente a nuestra casa de estudio, la casa más alta, por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios en esta hermosa carrera que emprendí.

A nuestra profesora y asesora Marvelys Gallardo, por dirigirnos en este proyecto, aportándonos sus conocimientos y guiándonos al cumplimiento de este logro. Gracias profesora.

A nuestras profesoras y jurados Yenny Martínez y Johanna Martínez, por brindarnos su apoyo y colaboración en este trayecto, Gracias por sus ideas, conocimientos y paciencia aportada.

A mis padres por siempre guiarme, inculcándome valores y buenas costumbres, gracias a ustedes soy la persona que soy, gracias a ustedes por todo lo que me han dado, y enseñado.

A mis amigas Samira Joubi, Alejandra Valdez, Zoraidys Jiménez, Yamileth Marín gracias por su cariño y amistad incondicional, las aprecio mucho. Gracias por todo

Y muy especialmente a mi amiga y compañera de tesis Arisbelys Zapata, gracias por tu amistad, por tu lealtad, por tu cariño, siempre has estado cuando te necesito de una forma u otra, feliz de haber culminado nuestros estudios y tesis juntas, mejor no pudo ser. Gracias amiga eres un gran ser humano.

También mis agradecimientos para aquellas personas que en cierto modo me brindaron su apoyo y cariño de manera incondicional, dándome consejo, ánimos e ideas para lograr esta meta propuesta. Especialmente a la Señora Edáxida por ser como es conmigo, por brindarme su confianza y cariño, por tantos consejos dado y por quererme como a una hija. La quiero muchísimo y lo sabe, es una excelente mujer, madre y amiga.

A mi abuela, mis tíos, en especial mi tía Efran Chacón por todo su apoyo comprensión y cariño, a mis primos, cuñada, y a mi Madrina Carmen Díaz, q Dios la bendiga por ser la mujer extraordinaria que es.

Y finalmente pero no menos importante, a la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” institución en la cual fue abordado nuestro proyecto, brindándonos la oportunidad de desarrollar nuestro tema de investigación. Facilitándonos los aportes necesario para darle cumplimiento a nuestro objetivo.

Att: Ferrer Francis

AGRADECIMIENTOS

La realización de nuestro proyecto no hubiese sido posible sin la colaboración y apoyo de cada una de las personas que de una u otra forma intervinieron en el desarrollo del mismo. Aportando sus provechosos conocimientos con respecto al área sujeta de estudio, para poder brindar a todas aquellas personas interesadas un trabajo de óptima calidad.

A Dios todo poderoso por guiarnos y llenarnos de sabiduría y fortaleza en los momentos difíciles.

A nuestra Magna Casa de Estudio por otorgarnos la oportunidad de cursar la carrera en sus instalaciones.

A la Prof. Marvelys Gallardo por habernos orientado y dirigido durante el transcurso de ésta etapa.

A todos los profesores que conforman el jurado por ofrecernos sus valiosos conocimientos.

A mis amigas Zoraidys Jiménez, Franci Caldera y Alejandra Valdez que me brindaron su apoyo y amistad en todo momento.

De manera especial a mi amiga Francis Ferrer, por brindarme su cariño y confianza, y además por preferirme para ser su compañera en la realización del Proyecto de Grado. Que la mano del éxito y la felicidad toque tu corazón, te lo deseo de verdad. Gracias amiga.

Att: Zapata Arisbelys

INDICE GENERAL

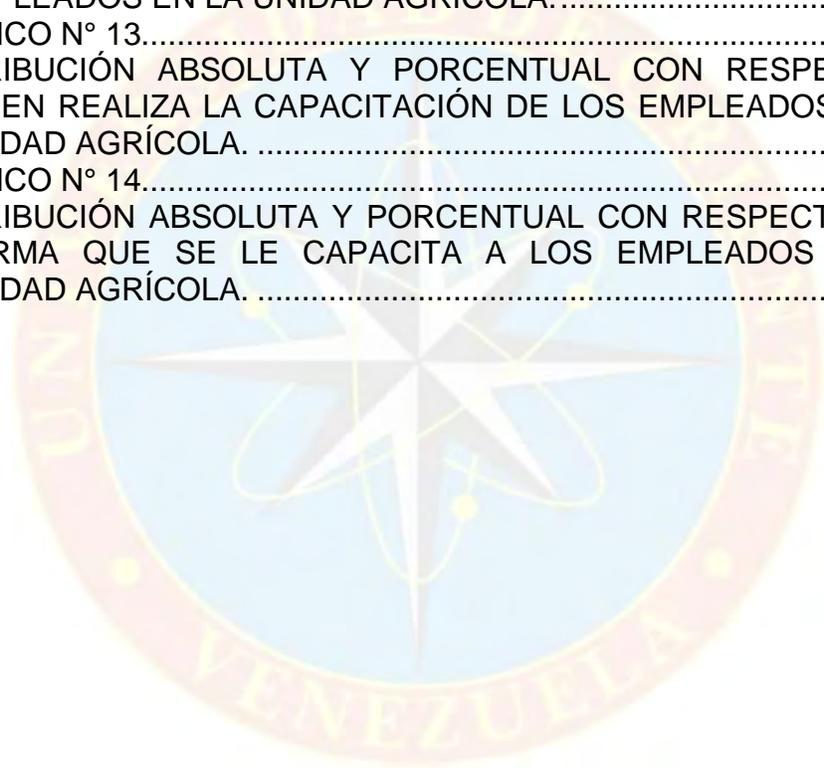
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	vi
INDICE GENERAL	ix
INDICE DE GRAFICOS	xi
RESUMEN	xiii
INTRODUCCIÓN	1
PARTE I	4
EI PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	4
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.2.1 Objetivo general	8
1.2.2 Objetivos específicos	8
1.3 JUSTIFICACIÓN	9
PARTE II	11
MARCO TEORICO	11
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.2 BASES LEGALES	11
2.2.1 BASES LEGALES DE LAS (EPS).....	13
2.3 DEFINICIONES DE TRABAJO EN EQUIPO.....	15
2.4 CARACTERISTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO.....	17
2.5 TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO	19
2.5.1 Equipos para Resolver Problemas.....	19
2.5.2 Equipos de Trabajo Autodirigidos	19
2.5.3 Equipos Transfuncionales	20
2.5.4 Equipos Virtuales	20
2.6 INFLUENCIAS EN LA EFICACIA DE LOS EQUIPOS.....	20
2.6.1 Contexto.....	21
2.6.2 Metas	21
2.6.3 Tamaño de Equipo.....	21
2.6.4 Funciones y Diversidad de los Equipos.....	22
2.6.5 Normas.....	23
2.6.6 COHESION	23
2.6.7 Liderazgo	24
2.7 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SISTEMA DE RECOMPENSA ...	24
2.8 IMPACTO DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS)	25
2.9 EFECTOS DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCION SOCIAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO	26
2.10 EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS).....	27

2.10.1 Tipos de Empresas de Producción Social (EPS)	27
2.10.2 Características de las Empresas de Producción Social (EPS)....	28
2.11 TEORÍA Z (WILLIAM OUCHI)	29
2.12 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	31
2.12.1 Nuestra Misión	32
2.12.2 Nuestra Visión.....	32
2.12.3 Lineamientos.....	32
2.12.4 Objetivo	33
2.12.5 Competencias	33
2.12.6 EL PROYECTO DE DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE LA AGRICULTURA URBANA Y PERIURBANA.....	34
PARTE III.....	36
MARCO METODOLÓGICO.....	36
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
3.3 POBLACIÓN.....	37
3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.5 PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS.....	38
3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
PARTE IV	41
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	41
PARTE V	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
5.1 CONCLUSIONES.....	63
5.2 RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	67
HOJAS METADATOS.....	72

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N° 1.....	42
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LOS MEDIOS UTILIZADOS PARA DAR A CONOCER LAS TAREAS DE LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRICOLA.....	42
GRÁFICO N° 2.....	43
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A SI TIENE CLARA LAS ACTIVIDADES QUE DEBE REALIZAR EN SU AREA DE TRABAJO LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRICOLA....	43
GRÁFICO N° 3.....	44
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA FORMA EN QUE SE PLANIFICAN LAS ACTIVIDADES DE LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRICOLA.....	44
GRÁFICO N° 4.....	45
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL 45	45
CON RESPECTO A QUIEN PLANIFICA LAS ACTIVIDADES DE LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRICOLA.....	45
GRÁFICO N° 5.....	46
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA FORMA EN QUE REALIZAN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA UNIDAD AGRICOLA.	46
GRÁFICO N° 6.....	48
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE TRABAJO EN LA UNIDAD AGRICOLA.....	48
GRÁFICO N° 7.....	50
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA TOMA DE DECISIONES EN EL EQUIPO DE TRABAJO EN LA UNIDAD AGRICOLA.	50
GRÁFICO N° 8.....	51
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A DESEMPEÑAR UN ROL IMPORTANTE EN SU EQUIPO DE TRABAJO EN LA UNIDAD AGRICOLA.....	51
GRÁFICO N° 9.....	52
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A COMO APOYAN DIARIAMENTE A SU EQUIPO DE TRABAJO EN LA UNIDAD AGRICOLA.	52
GRÁFICO N° 10.....	53

DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A RECIBIR ALGÚN TIPO DE RECONOCIMIENTO POR LAS LABORES QUE DESEMPEÑAN EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.	53
GRÁFICO N° 11.....	55
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A SI LOS EMPLEADOS RECIBEN ALGUNA CAPACITACIÓN EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.	55
GRÁFICO N° 12.....	57
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO AL TIEMPO EN QUE SE REALIZA LA CAPACITACION DE LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.....	57
GRÁFICO N° 13.....	59
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A QUIEN REALIZA LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.	59
GRÁFICO N° 14.....	61
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA FORMA QUE SE LE CAPACITA A LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.	61





**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURIN-MONAGAS-VENEZUELA**

**DESCRIBIR EL TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE RENDIMIENTO
LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD AGRICOLA DE PRODUCCIÓN
SOCIAL “ INDIO MATURÍN” UBICADA EN EL SECTOR LAS CAYENAS DEL MUNICIPIO
MATURÍN DEL ESTADO MONAGAS AÑO 2013**

ASESOR (A):

PROF. MARVELYS GALLARDO

Maturín, noviembre 2013

BACHILLER (S):

FERRER FRANCIS

ZAPATA ARISBELYS

RESUMEN

Este proyecto tiene como propósito realizar una descripción del trabajo en equipo como estrategia de rendimiento laboral para los trabajadores de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín”; debido a la necesidad de conocer cómo se desarrolla el trabajo en equipo en las Empresas de Producción Social, para determinar si resulta más efectivo en este tipo de organizaciones, y por ende si este contribuye a un mayor rendimiento laboral. Para lograr el objetivo general de esta investigación se cumplió con una serie de objetivos específicos tales como: Identificar los patrones que se siguen para realizar el trabajo en equipo, tipificar las diferentes formas de trabajo en equipo, determinar los factores que influyen en la eficacia en el trabajo en equipo e identificar los incentivos para mejorar el rendimiento en el desempeño de las actividades de los equipos de trabajo. La recolección de los datos se llevó a cabo a través de un cuestionario el cual se le aplicó al personal de la unidad agrícola. Esta investigación se realizó mediante un estudio de campo con un nivel descriptivo. Llegando a la conclusión de que es más efectivo el trabajo en equipo en este tipo de empresas, ya que las responsabilidades son compartidas, lo cual les permite tener un mayor compromiso a la hora de realizar y cumplir las tareas asignadas, mejorando de esta manera el rendimiento laboral, lo que permite un buen funcionamiento y crecimiento tanto para la organización, los trabajadores y la comunidades aledañas a esta unidad de producción social.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad con el auge de las Empresas de Producción Social y otras formas asociativas guiadas por mutua cooperación y solidaridad, ha logrado tener un gran impacto social teniendo como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entorno en todo el país, fortaleciendo la economía popular como medio para optimizar la distribución del ingreso y la riqueza e incrementar la calidad de vida de la población bajo principios de justicia y equidad.

Las Empresas de Producción Social son entidades completas, cuya misión se fundamenta en la formulación e implementación de nuevas formas de producción social eficiente y eficaces, acompañadas de procesos de distribución de beneficios con justicia, equidad y reciprocidad entre toda la comunidad que participe.

A diferencia de las empresas tradicionales, las Empresas de Producción Social son organizaciones basadas en el principio de igualdad, es decir se fundamenta en que los empleados se sientan parte de la misma; por otra parte las empresas tradicionales basan su funcionamiento en la suma de labores individuales, al contrario de las (EPS) que se basan en el esfuerzo del trabajo en equipo, con un fin más social que lucrativo.

De esta manera es que surge la necesidad de indagar y conocer como es el trabajo en equipo en este tipo de empresas, y si este resulta más productivo a la hora de planificar y ejecutar las actividades. Trabajar en equipo requiere compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes sino que implica la

inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros.

Los miembros del equipo de trabajo deben producir para obtener mejores resultados, centrarse en los procesos para alcanzar metas, integrarse con sus compañeros, ser creativo a la hora de solucionar problemas, ser tolerante con los demás, tomar en cuenta a sus colegas y aceptar sus diferencias. Lo cual permitirá que haya una mejor adecuación en el trabajo en equipo, logrando de esta manera un rendimiento laboral efectivo siendo este un motor para obtener los objetivos y llegar a las metas establecidas.

Las nuevas estructuras de las organizaciones, más planas y con menos niveles jerárquicos, requieren una interacción mayor entre las personas, que sólo puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista, es decir que debe haber una buena interacción y retroalimentación entre los miembros del equipo, para que de esta forma exista un mayor rendimiento laboral, que es indispensable a la hora de cumplir con las necesidades de la organización.

En vista de que las (EPS) son organizaciones en donde el trabajo en equipo es un factor clave a la hora de cumplir con las necesidades de la empresa y de la población en general, es de vital importancia que exista una buena interacción entre los miembros del equipo, ya que cada uno de los trabajadores es fundamental para esta organizaciones, se puede decir que el trabajo en equipo es el alma de una empresa moderna, es por ello que se requiere un mayor compromiso y responsabilidad, logrando de esta forma mejor calidad, mayor productividad y un excelente rendimiento laboral.

Es por ello la importancia de conocer el trabajo en equipo en la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” del Estado Monagas, con el objetivo de determinar si trabajar en equipo resulta más efectivo para este tipo de empresas, y si a su vez aumenta el rendimiento laboral en cada uno de sus trabajadores, satisfaciendo las necesidades individuales, grupales y organizacionales.

Por ello se estructuró el trabajo de la siguiente manera:

En la Parte I, se plantea la situación del problema que es objeto de estudio, así como los objetivos perseguidos de la investigación y la importancia que tiene para la institución.

En la Parte II, se establecen las bases teóricas de la investigación, la identificación y las características de la institución donde se realizó el estudio.

En la Parte III, muestra cual fue la metodología utilizada en la investigación, hace referencia al tipo y nivel de estudio así como las técnicas para la recolección de la información.

En la Parte IV, contiene la presentación y análisis de los datos obtenidos, por la aplicación de la técnica de recolección de datos.

En la Parte V, muestra las conclusiones y recomendaciones a la que se llegó una vez finalizada la investigación.

PARTE I

EI PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

Desde la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, comenzó a determinarse nuevas posibilidades de formar empresas sociales, las cuales no tendrían solo fines de lucro sino que también pueden ofrecer un desarrollo integral a las comunidades que las rodean.

Para la formación de estas empresas se crearon mecanismos de participación popular dentro del ámbito económico, en el artículo 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se encuentran reflejados, aquí nombran las cooperativas en todas sus formas, las cajas de ahorro y otras forma asociativa las cuales deben ser guiadas por valores como la mutua cooperación y la solidaridad.

En el 2005 la empresas del Estado como Petróleos de Venezuela y Aluminios del Caroní establecieron nuevos mecanismos económicos donde los principales requisitos que les exigen a otras compañías para contratarlas era que se suscribieran a Empresas de Producción Social y que invirtieran en obras sociales. En este mismo año las Empresas de Producción Social (EPS) se definieron como una unidad de producción comunitaria constituidas bajo cualquier figura, estas tienen como finalidad producir bienes y servicios.

Del mismo modo en el 2005 fue necesaria la creación de disposiciones y normativas, las cuales fueron aprobadas por medio de decretos ministeriales

y acuerdos marcos. De esta manera regular el manejo de las (EPS) de acuerdo a su funcionalidad, fiscalización, obligaciones e incentivos.

El 2006 salió en vigencia el instrumento normativo sobre la promoción, funcionamiento y fiscalización de las Empresas de Producción Social, este establece que las organizaciones están enfocadas a la producción de bienes y servicios, en el cual el trabajo tiene significado propio, por lo que no hay ningún tipo de discriminación, ni privilegios según su posición jerárquica, estas establecen la planificación participativa y pueden constituirse bajo régimen de propiedad estatal, colectiva o la combinación de ambas. Este Instrumento también señala que toda empresa mercantil, privada o cualquier sea su figura mercantil pueden manifestar su voluntad de evolucionar hasta convertirse en una organización de producción social en la medida que estas muestren más compromiso social con sus trabajadores, familiares y comunidades que los rodean.

Los principios que fundamentada las Empresas de Producción Social consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela son los siguientes: el principio de legalidad, cooperación, libre competencia, justicia social, igualdad, equidad y solidaridad. Permitiendo el libre desarrollo y desenvolvimiento de dichas empresas.

El desarrollo endógeno empieza con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Plan de la Nación (2001-2007) con un conjunto de propuestas y acciones políticas-económicas nacionales, enmarcados (desde, para y por dentro) de tal forma que se pueda estructurar redes orgánicas del desarrollo endógeno en un territorio. Asimismo se determinó que a partir del desarrollo del Proyecto Nacional Simón Bolívar primer Plan Socialista, dentro del desarrollo económico y social de la nación (2007-2013)

en el cual el enfoque económico es pensado en un modelo productivo socialista.

De esta manera se espera que la (EPS) se multiplique a lo largo y ancho del territorio nacional y así lograr el desarrollo integral de las personas para transformar las relaciones sociales de producción predominantes en el país, logrando el equilibrio en los diferentes sectores.

Las Empresas de Producción Social permiten la participación de trabajadores en la gestión de la unidad productiva, este crea y genera condiciones para que la gente progrese de acuerdo a sus capacidades o potencialidades, permiten identificar y alinear todos los recursos técnicos y humanos disponibles para elevar y maximizar la eficiencia en las unidades productivas. De igual forma los trabajadores tienen la libertad para desarrollar sus ideas y que estos puedan innovar en la forma de producción entendiendo el trabajo como un hecho creativo. Los empleados trabajan por su compromiso ético y político con el colectivo del cual forma parte.

Este sistema ha logrado que los empleados vean que el trabajo es una relación de carácter natural, los trabajadores y productores democratizan el conocimiento sobre la unidad productiva y que ellos decidan en conjunto sobre el proceso de trabajo. Se establece la rotación de cargo evitando el estancamiento en los puestos de trabajo o de dirección, además todos pueden aprender unos de otros sobre los diferentes trabajos que se realizan.

De esta forma nace la necesidad e importancia de saber cómo se realiza el trabajo en equipo de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” para comprender cómo es el desenvolvimiento de cada puesto de trabajo y como se da dicho proceso. De este modo surge la relevancia de dar a conocer cuáles son las normas y patrones que se siguen a la hora de

realizar las actividades grupales, y si estos comparten las metas y compromiso que se requieren a la hora de la convivencia, la comprensión, la tolerancia, el respeto por el otro y el aprovechamiento grupal de ideas, que individualmente quizás no rendirían de la misma manera.

Además el trabajo en equipo resulta mucho más flexible que con un solo individuo, ya que puede aprovechar sus recursos de forma más directa, de responder con prontitud a los cambios repentinos del mercado. El equipo también permite la transferencia de conocimientos y experiencias entre sus miembros, ayudando a aumentar la competencia de cada integrante con el fin de lograr la utilización eficaz y eficiente de los recursos disponibles en la empresa y la comunidad que los rodea.

Visto de esta forma el no trabajar en equipo trae como consecuencia un bajo rendimiento en la producción, puesto que se consumiría mucho tiempo en reuniones, discutiendo soluciones y acciones, retrasando de esta manera el desarrollo de las actividades y por ende no se cumpliría con las metas y objetivos de la organización.

Hellriegel, D. Slocum, J. (2004) define:

Un equipo es un número pequeño de empleados, con competencias complementarias (habilidades, capacidades y conocimientos), comprometidos con metas de desempeño comunes y relaciones interactivas de las que se consideran a sí mismo mutuamente responsable. La esencia de cualquier equipo es un compromiso compartido por los integrantes en el desempeño colectivo. (pag.196).

Se puede decir que un equipo es la conformación de un grupo de personas con un objetivo en común, en donde el compromiso y la responsabilidad son parte fundamental para el cumplimiento de las

actividades de la empresa, para lograr así una mayor productividad y calidad en la misma.

En tal sentido se considera necesario plantear las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los patrones que se siguen para realizar el trabajo en equipo?
- ¿Cuáles son los diferentes tipos de trabajo en equipo?
- ¿Qué factores influyen en la eficacia de los equipos de trabajo?
- ¿Cuáles son los incentivos para mejorar el rendimiento en el desempeño de las actividades en los equipos de trabajo?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

Describir el trabajo en equipo como estrategia de rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” ubicada en el sector las Cayenas del Municipio Maturín del Estado Monagas.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar los patrones que se siguen para realizar el trabajo en equipo en la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín”.
- Tipificar las diferentes formas de trabajo en equipo.
- Determinar los factores que influyen en la eficacia en el trabajo en equipo en la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín”.
- Identificar los incentivos para mejorar el rendimiento en el desempeño de las actividades de los equipos de trabajo.

1.3 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad es fundamental conocer cómo se desarrollan estas nuevas empresas y que la diferencia de las organizaciones tradicionales, de esta forma se puede decir que es de suma importancia conocer como es el trabajo en equipo en las Empresas de Producción Social (EPS). Debido al auge que ha repercutido en el país este tipo de organización se hace necesario conocer el desarrollo del trabajo en equipo.

Para futuros investigadores ya que les permitirá tener un mayor conocimiento del tema, debido a que no hay investigaciones del trabajo en equipo en este tipo de empresas.

Este trabajo trae un gran aporte para la empresa, ya que si los trabajadores son vistos de mejor o diferente manera que en las empresas tradicionales, es decir de igual a igual, con respeto y haciéndole saber y entender que son partes fundamentales de la organización, estos trabajarán con más eficiencia y calidad sabiendo que saldrán muy beneficiados y hasta satisfechos, y de esta forma todos los integrantes de la unidad agrícola serán parte del progreso, generando una buena producción y desarrollo de la misma .

Es beneficioso para las comunidades ya que este tipo de empresa permite solucionar las necesidades de cada sector, a través de la participación y la corresponsabilidad en la ejecución de proyectos, entre el Estado y la población.

El aporte que genera este proyecto a la universidad es una mejor comprensión del porque es importante los equipos de trabajo, cuales son los

beneficios que este otorga tanto para los estudiantes, comunidades y otras organizaciones.



PARTE II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Campos y Salgado, 2004 en su trabajo denominado como: “Lineamientos estratégicos para mejorar el desempeño de los equipos de trabajo, bajo el enfoque Coaching”, plantearon que las nuevas necesidades organizativas demandan formas de trabajos capaces de dar respuestas a diversas necesidades, tales como integración, especialización y estructuras flexibles, etc. En esta investigación concluyeron que el Coaching de equipo puede beneficiar a todos los implicados (empresas, clientes, directivos y miembros del equipo) ya que crean equipos eficaces, a medida que los miembros del equipo se convierten en elementos más autodirigidos y orientados al objetivo, logrando así diferencia a una empresa de sus competidores.

Esta investigación facilitó la definición y características de lo que es trabajo en equipo, logrando así una mejor comprensión para el desarrollo de este proyecto.

2.2 BASES LEGALES

Los principios que fundamenta las Empresas de Producción Social consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en los artículos: 137, 136, 113, 2 son los siguientes: el principio de legalidad, cooperación, libre competencia, justicia social. Permitiendo el desarrollo de

las personas, el respeto a su dignidad, la prosperidad y bienestar del pueblo, así como el libre desarrollo y desenvolvimiento de dichas empresas.

Artículo 299.

El régimen socioeconómico de la República Bolivariana de Venezuela se fundamenta en los principios de justicia social, democratización, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad. El Estado conjuntamente con la iniciativa privada promoverá el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía, para garantizar una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica democrática participativa y de consulta abierta.

En este artículo se establecen los principios que permiten a los ciudadanos su desarrollo económico, generando fuentes de trabajo para fortalecer la soberanía económica del país, y de esta manera aumentar la calidad de vida de la población.

Artículo 308.

El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva,

con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurará la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno.

Este establece la protección a las pequeñas y medianas empresas con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, permitiendo la iniciativa popular para el desarrollo colectivo de las comunidades.

2.2.1 BASES LEGALES DE LAS (EPS)

Con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, el constituyente pensó en la posibilidad de crear nuevas alternativas para la creación de empresas sociales, que no solo tengan por finalidad el mero lucro; sino más bien, pudiesen apoyar el desarrollo endógeno de las comunidades aledañas a su entorno. En el artículo 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), entre los cuales se mencionan las cooperativas en todas sus formas, las cajas de ahorro y cualquier otra forma asociativa guiada por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad.

En el año 2005 las empresas del Estado, como Petróleos de Venezuela y Aluminios del Caroní, comenzaron a aplicar este nuevo mecanismo económico, exigiendo como requisito principal para contratar con ellas, en primer lugar modificar sus estatutos a los fines de convertirse y suscribirse a los programas de Empresas de Producción Social, reinvertiendo parte de sus excedentes en obras sociales.

Del mismo modo, en el año 2005, hubo la necesidad de crear una serie de disposiciones normativas, aprobadas a través de decretos ministeriales y

acuerdos marcos, con el objeto de regular el manejo de las Empresas de Producción Social, en cuanto a su funcionalidad, fiscalización, obligaciones e incentivos.

El acuerdo marco de promoción, estímulo y desarrollo de las Empresas de Producción Social (Ejecutivo Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2005a), definió a las empresas de producción social como unidades de producción comunitaria, constituidas bajo cualquier figura, que tienen por fin generar bienes y servicios, tendientes a satisfacer las necesidades esenciales de la comunidad, dándole prioridad de inclusión a los hombres y mujeres de las misiones sociales, donde prevalecen los valores de la solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad, ante el valor de la rentabilidad o de ganancia.

Así bien, el Decreto N° 3.895 sobre desarrollo endógeno y Empresas de Producción Social (Ejecutivo Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2005b), la definen de la misma manera que el acuerdo marco, sin embargo, establece adicionalmente la obligación que dichas empresas mantengan el equilibrio financiero para invertir en el entorno socio ambiental en forma sustentable y sostenible, en aras de preservar el equilibrio ambiental.

También es preciso citar el instrumento normativo interno sobre la promoción, funcionamiento y fiscalización de las Empresas de Producción Social (Ejecutivo Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2006), las definen como entidades económicas dedicadas a la producción de bienes y servicios, en los cuales el trabajo tiene significado propio, no alineado y auténtico, donde no existe discriminación alguna, ni privilegios relacionados con la posición jerárquica, existe igualdad sustantiva entre sus integrantes,

basada en una planificación participativa y puede constituirse bajo régimen de propiedad estatal, colectiva o la combinación de ambas.

Dicho instrumento normativo, señala además que las sociedades mercantiles y demás formas asociativas de carácter privadas comprometidas con la construcción del nuevo modelo productivo, cualquiera sea su figura mercantil, pueden manifestar su voluntad de evolucionar hasta convertirse en una empresa de producción social, en la medida en que asuman espontáneamente mayores compromisos sociales con sus trabajadores, familiares y las comunidades adyacentes donde realizan sus actividades.

2.3 DEFINICIONES DE TRABAJO EN EQUIPO

Robbins y Judge, (2009) definen: “El equipo de trabajo como un grupo en que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo”. (Pág. 323).

Lo que quiere decir, que el equipo de trabajo no es más que la unión de estrategias e ideas individuales, que buscan complementarse hasta lograr el objetivo en común.

Campos y Salgado, (2004) definen: “Los equipos de trabajo son una forma de coordinar las actividades y crear acuerdos para dar respuestas relativamente rápidas a personas muy cambiantes”. (Pág. 24).

Sin embargo Campos y Salgado acotan que los equipos de trabajo es una manera de dar a conocer las actividades, para crear y ejecutar soluciones inmediatas. En comparación con Robbins y Judge, ellos

establecen que trabajar en equipo resulta más efectivo que hacerlo de forma individual.

Verar, J (2007) dice: “El trabajo en equipo es una forma de organización explícita de un grupo. Que comparte objetivos; cuyo logro requiere realizar actividades independientes, que superan la simple suma del aporte de sus miembros”.

Verar indica que trabajar de manera independiente ayuda al logro de los objetivos comunes del trabajo en equipo. Al igual que Robbins y Judge establece que el aporte individual de cada miembro de un equipo de trabajo es indispensable a la hora de la suma del esfuerzo grupal; Por otro lado Campos y Salgado indican que los equipos de trabajo buscan determinar las actividades para dar respuestas y soluciones inmediatas.

Podemos decir entonces, que el trabajo en equipo es un grupo de personas que se unen para realizar y coordinar diferentes actividades, proponiendo diversas estrategias para lograr un objetivo en común.

Esto permite que las personas interactúen entre sí, logrando tener un mayor compromiso y responsabilidad a la hora de desarrollar las tareas planificadas.

Es por ello que el trabajo en equipo es un factor determinante en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, ya que si las personas o miembros del equipo están más conectados o interrelacionados estos podrán cubrir con mayor alcance las necesidades de toda organización, logrando así mejorar la calidad productiva de la misma.

2.4 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

Campos y Salgado, (2004) establecen las siguientes características:

Finalidad común: Es este aspecto los equipos de trabajo tienen un curso de acción bien definido y un sentido de la dirección, los cuales proporcionan un contexto que orientan las acciones del equipo. Es muy importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común en relación con el trabajo en equipo, y cada uno pueda explicitar claramente cuáles son sus objetivos individuales.

Objetivos claros y específicos: En esta característica los equipos deben tener un plan de acción en marcha, y estrategias que le permitan la consecución de los objetivos. La clara comprensión de las metas a alcanzar y creencia de que la meta es importante, alienta a los individuos a cambiar la dirección de sus preocupaciones personales por las metas del grupo y se comprometan con ellas.

Canales abiertos de comunicación: La información y el aprendizaje se comparte entre los miembros del equipo. La comunicación llega a tiempo, es clara y se centra en los objetivos estratégicos de la organización. La buena comunicación es vital para el desarrollo de cualquier tipo de tarea, tanto formal como informal, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando una adecuada retroalimentación.

Los miembros se estimulan y se apoyan entre sí: Es decir, toman los errores como oportunidad de crecimiento y aprendizaje, no como ocasiones para la censura y la represión. Los miembros de un equipo efectivo deben mostrar al equipo, lealtad y gran dedicación, cooperación unos a los otros e

integrándose como equipo, haciendo todo lo necesario para que su equipo salga adelante.

Confianza mutua: En esta los miembros de equipo comparten conocimientos, experiencias e ideas sobre cómo puede funcionar el equipo de modo más eficaz, es decir, los individuos colaboran en vez de competir. Los miembros creen en la integridad, carácter y capacidad de cada uno de ellos.

Liderazgo apropiado: Los líderes efectivos pueden motivar a un equipo a que lo siga en las situaciones difíciles, ya que ayudan a poner en claro las metas, demuestran que el cambio es posible e incrementan la confianza de los integrantes del equipo en sí mismo ayudándolos a desarrollar su potencial máximo.

Constancia: Los miembros pueden trabajar y rendir al máximo de su potencial en forma continua los miembros de un equipo efectivo debe mostrar lealtad y gran dedicación haciendo todo lo necesario para que su equipo se desenvuelva efectivamente.

Este conjunto de características permiten conocer las dimensiones del trabajo en equipo, y cuáles son las estrategias que permiten el desarrollo efectivo de la organización, a través de una clara comunicación entre sus integrantes, teniendo en cuenta los objetivos planteados así como la comprensión de las metas a alcanzar, permitiendo el crecimiento y aprendizaje logrando la lealtad y cooperación entre los miembros del equipo, desarrollando al máximo su potencial, para esta de forma lograr la eficiencia y eficacia tanto de los trabajadores como de la organización.

2.5 TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO

Robbins y Judge, (2009) determinan que “los equipos son capaces de hacer varias cosas, como fabricar productos, brindar servicios, cerrar tratos, coordinar proyectos, dar asesoría, y tomar decisiones. En esta sección se describirán cuatro tipos de equipos más comunes que es probable encontrar en una organización”.

2.5.1 Equipos para Resolver Problemas

Son empleados ubicados en un mismo departamento que establecen encuentros cada semana para determinar de qué forma se puede mejorar su calidad, eficiencia y ambiente de trabajo.

Los miembros de este tipo de equipos buscan ideas para mejorar los procesos y métodos de trabajo, pero estos no tienen autoridad para desarrollar todas las acciones recomendadas.

2.5.2 Equipos de Trabajo Autodirigidos

Son grupos de trabajadores que tienen actividades relacionadas o interdependientes y toman muchas responsabilidades. En este tipo de equipo de trabajo se hace la planeación y programación de las actividades, designando cada tarea a los diferentes miembros del equipo, estos llevan control de dichas actividades, toman decisiones, enfrentan problemas y trabajan directamente con proveedores y clientes. Incluso los equipos autodirigidos eligen a sus miembros y se evalúan entre ellos mismos. Por esta razón los cargos de supervisión se le resta importancia hasta son derogadas

2.5.3 Equipos Transfuncionales

Es uno de los medios más eficaces ya que permiten que los trabajadores de diferentes departamentos o incluso organizaciones realicen un intercambio de información, ofreciendo ideas nuevas y resolviendo conflictos, también pueden realizar proyectos complejos.

Estos equipos no son fáciles de administrar ya que en la primera etapa de desarrollo se pierde mucho tiempo por no lograr acoplarse rápidamente y se lleva tiempo lograr confianza entre ellos, en especial entre las personas de distintos campos y con diferentes puntos de vista.

2.5.4 Equipos Virtuales

Son grupos de personas que se encuentran dispersas físicamente que utilizan tecnología computarizada para alcanzar metas en común.

Para que los equipos virtuales sean eficaces los gerentes deben asegurarse de que sus miembros tengan confianza entre sí, que el equipo tenga clara sus metas y que los esfuerzos y productos del equipo sean conocidos en la organización.

2.6 INFLUENCIAS EN LA EFICACIA DE LOS EQUIPOS

Los factores que influyen en los resultados del equipo y el grupo están interrelacionados, son siete factores que deben analizarse tanto en forma separa como en relación unos con otros. Este enfoque es necesario para comprender la dinámica y los resultados del equipo y desarrollar las capacidades necesarias para ser integrantes y líderes efectivos del equipo.

2.6.1 Contexto

Este factor comprende las condiciones externas que afectan a un equipo. El contexto de un equipo incluye la tecnología, las condiciones físicas de trabajo, las prácticas administrativas y las recompensas y castigos organizacionales.

Ejemplo: Si los miembros de un equipo u organización tienden a orientarse mucho más hacia el individualismo que al colectivismo (factor contextual) tal vez el sistema de compensación debería ajustarse de modo que los individuos puedan ver que se atienden sus propios intereses si son fuertes participantes en el equipo.

2.6.2 Metas

Las metas de equipo son los resultados deseados para el equipo como conjunto, no sólo la de sus miembros individuales. En el largo plazo, la búsqueda de sólo uno u otro tipo de meta puede dañar el desempeño, aumentar los conflictos y causar la desintegración del equipo, ya que las metas influyen en los resultados individuales, de equipo y organizacionales.

2.6.3 Tamaño de Equipo

El tamaño efectivo de un equipo oscila desde dos integrantes hasta un límite superior de 16 personas. Al igual que todas las demás influencias en los equipos necesitan calificarse. Como el tiempo adecuado y el compromiso suficiente de los miembros con las metas y tareas del equipo quizás conduzcan a mejores resultados.

Cuando se agranda un equipo, la identificación emocional y el sentido de compromiso profundamente compartido se hace más difícil de establecer y mantener.

2.6.4 Funciones y Diversidad de los Equipos

Estas funciones se clasifican de manera formal como orientadas a las tareas, a las relaciones y a sí mismo. Cada integrante del equipo tiene la posibilidad de desempeñar todas estas funciones a largo plazo.

Función orientada a las tareas: Esta función incluye facilitar y coordinar la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.

Ejemplo: brindar información pertinente para el problema, asunto o tarea del equipo.

Función orientada a las relaciones: Esta consiste en crear sentimientos centrados en el equipo e interacciones sociales.

Ejemplo: Armonizar y mediar en los conflictos y tensiones dentro del equipo.

Función orientada a sí mismo: Se centra en las necesidades individuales.

Ejemplo: Buscar reconocimiento al llamar la atención hacia sí mismo y en diversas formas evitar ser colocado en una supuesta posición inferior.

2.6.5 Normas

Son reglas y patrones de comportamiento aceptados y esperados por los integrantes de un equipo. Ellas ayudan a definir la conducta que los integrantes creen necesaria para alcanzar las metas. Quizás los integrantes sólo estén apenas al tanto de algunas normas que operan en su equipo, pero es necesario que tomen conciencia de las normas establecidas al menos por dos razones. Primera la conciencia aumenta el potencial para la libertad y madurez de la persona y del grupo. Segunda, las normas pueden influir en forma positiva o negativa en la eficacia de las personas, los equipos y la organización. Por ejemplo, las normas del equipo de minimizar y corregir los defectos tienden a reforzar las normas formales de calidad de una organización.

Con el tiempo cada equipo establece sus normas y hace que sus integrantes las cumplan. Muchas veces los equipos adoptan normas que contribuyen al logro de sus metas.

2.6.6 COHESION

La cohesión refleja la fuerza del deseo de los integrantes de permanecer en el equipo y de su compromiso hacia este. Esta situación se presenta con mayor frecuencia cuando la cohesión se basa en las relaciones de confianza y un compromiso común con las metas de desempeño.

La cohesión puede afectar tanto el desempeño del equipo como la productividad, ya que la cohesión y la productividad están interrelacionadas, en particular en el caso de equipos con metas de alto desempeño. Una baja cohesión interfiere con la capacidad de un equipo para alcanzar sus metas,

la razón es que no es probable que sus integrantes se comuniquen y cooperen en la medida necesaria para alcanzar las metas del equipo.

2.6.7 Liderazgo

Los líderes tienen gran influencia en casi todos los aspectos de la composición y conductas del equipo, (por ejemplo: tamaño, miembros y funciones, normas, metas y contexto). Con frecuencia el líder asume un papel determinante entre el equipo y los grupos externos, como clientes, proveedores, y muchas más veces influye en la selección de nuevos integrantes.

Con frecuencia se piensa del liderazgo de equipo o grupo en función de una persona. Aún más, toda vez que un equipo tiene a menudo metas orientadas a relaciones y a tareas, puede tener dos o más líderes.

2.7 EVALUACION DE DESEMPEÑO Y SISTEMA DE RECOMPENSA

Para lograr un mayor compromiso de los miembros del equipo se debe considerar realizar cambios en el sistema tradicional de recompensas y evaluación, este no solo debe estar dirigido a los individuos sino que también debe reflejar el desempeño del equipo.

Por esta razón las evaluaciones individuales, salarios fijos por horas, incentivos individuales y otros conceptos similares no funcionan para lograr un alto desempeño de los equipos. Por tanto la administración además de evaluar y recompensar a los trabajadores por sus aportaciones individuales debe considerar la forma de evaluar, el reparto de utilidades y los beneficios, incentivos para los grupos pequeños y realizar otros cambios en el sistema

para que de esta forma se refuerce el esfuerzo y compromiso de los miembros del equipo.

2.8 IMPACTO DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS)

Actualmente en Venezuela existe una inevitable búsqueda de nuevas formas organizativas por parte de las comunidades para hacer frente y protegerse de la creciente incertidumbre y turbulencia del entorno, es por ello que el Gobierno nacional ha propuesto el modelo de Empresas de Producción Social como elemento fundamental para el desarrollo del modelo productivo venezolano.

Las (EPS) juegan un papel relevante en los procesos de crecimientos y cambios estructurales en los territorios, dado que, impulsan la formación de externalidades y, por lo tanto, rendimientos crecientes y desarrollo económico.

Hoy en día las empresas se han dado cuenta que no pueden funcionar sin la base que representan las excelentes relaciones interpersonales entre miembros de un equipo de trabajo. Por este motivo promover el trabajo en equipo en las (EPS) implica desarrollar estrategias de motivación que involucren la participación de todos los integrantes, que cada integrante perciba que su contribución es necesaria y requerida para el logro de los objetivos de una comunidad o una nación en general, por consiguiente, se considera la necesidad de construir nuevas relaciones sociales de producción, para avanzar desde unas relaciones capitalistas, al nuevo modelo de producción, colectivista, solidario, endógeno, ecológico, sustentable y en armonía con el ambiente, en definitiva socialista.

Se espera que a través de la multiplicación de las Empresas de Producción Social a lo largo y ancho del territorio nacional se avance hacia el crecimiento integral de las personas en el marco de un proceso que promueva la horizontalidad de las estructuras y motive la transformación de la participación de los equipos de trabajo.

2.9 EFECTOS DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCION SOCIAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO

Las Empresas de Producción Social (EPS) han influido de gran forma en el trabajo en equipo logrando más eficiencia en los trabajadores ya que estos se sientan identificados con la organización, estas le permite realizar sus actividades de acuerdo a su capacidad o potencialidades.

Las (EPS) superar la división social del trabajo, lo cual implica comprender su justa dimensión integral y no solo de las relaciones mercantiles, este sistema ha logrado que la sociedad perciba el trabajo como una relación de carácter natural, que se trata del desarrollo científico y técnico. En este tipo de empresas se debe valorar los saberes de todos y se ponen en conjunto para la construcción colectiva de la eficiencia y eficacia organizacional.

La organización del trabajo se estructura con base en los conocimientos, cualidades e intereses de cada uno de los trabajadores, y en las necesidades de producción. Evitando el estancamiento en los puestos de trabajo o de dirección, y combatiendo la concepción del proceso productivo. Además que los trabajadores pueden aprender unos de otros sobre los diferentes trabajos que se realizan en la EPS consiguiendo de esta manera, la rotación de los puestos en distintas actividades en lugar de estar

realizando permanentemente un único trabajo que los automatiza, los desgasta y anula el crecimiento como trabajadores.

2.10 EMPRESAS DE PRODUCCIÓN SOCIAL (EPS)

Las Empresas de producción social, son entidades integrales cuya misión se fundamenta en la formulación e implementación de nuevas formas de producción social eficientes, se basa en los principios de justicia, equidad y reciprocidad hacia toda la comunidad que participa en ella, tiene como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entornos a través del trabajo digno de hombre y mujeres.

Por lo tanto, las Empresas de Producción Social (EPS) asumirán compromisos que generen beneficios en las comunidades en que se desenvuelven.

2.10.1 Tipos de Empresas de Producción Social (EPS)

En cuanto a su tipología, puede variar de acuerdo con al menos tres aspectos diferenciados. Las E.P.S. adquieren una tipología determinada según el objeto, su tamaño y la naturaleza del capital.

Según su objeto: EPS de Producción; EPS de Servicio y EPS de Comercialización.

Según su tamaño: Unidades de producción comunitaria, Unidades de servicio comunitarios o Unidades de Comercialización comunitario.

Según la naturaleza del Capital: EPS de Capital Estatal, EPS de Capital Privado, EPS de Capital Mixto y EPS de Capital Comunitario.

2.10.2 Características de las Empresas de Producción Social (EPS)

Propiedad colectiva: En esta característica se destaca el aspecto de que los trabajadores son dueño de la empresa, es decir, el control accionario es propiedad de los trabajadores, puesto que su finalidad al ser constituida es invertir y obtener mayores ganancias, en esta se establece el trabajo colectivo, y las ganancias son equitativas, es decir para todos por igual.

Empleo: Esta sostiene que el empleo debe estar dirigido a la población históricamente excluida, destinado a garantizar un trabajo digno a las personas que realizan alguna actividad de estudio, especialmente a los egresados de las misiones sociales.

Producción: La producción está destinada a satisfacer las necesidades básicas y esenciales de la comunidad, teniendo como objetivo ofrecer beneficios a las comunidades cercanas a su entorno, estas deben cumplir con las necesidades meramente esenciales de los individuos.

Finalidad: Señala que las ganancias están destinadas para la producción social, no para la generación de lucro. Estas pueden ser repartidas equitativamente entre sus integrantes, siempre y cuando no afecte la producción social y el desarrollo local.

Forma: Hasta el momento no existe una forma preestablecida para determinar cuál debe ser la figura jurídica aplicable en estas empresas.

Precios de venta: Los precios deben ser solidarios con sus productos y servicios en pro del beneficio de la comunidad, y no establecer los precios que rigen las leyes del mercado.

Ambientales: Estas establecen que las empresas deben operar de forma armónica con el medio ambiente, es decir, preservar su cuidado de acuerdo a lo establecido en las políticas públicas, y leyes de protección del medio ambiente.

Responsabilidad Social: Este punto destaca que las Empresas de Producción Social son por naturaleza socialmente responsables, lo que quiere decir que parte de sus ganancias son destinadas a la creación de obras sociales para la comunidad.

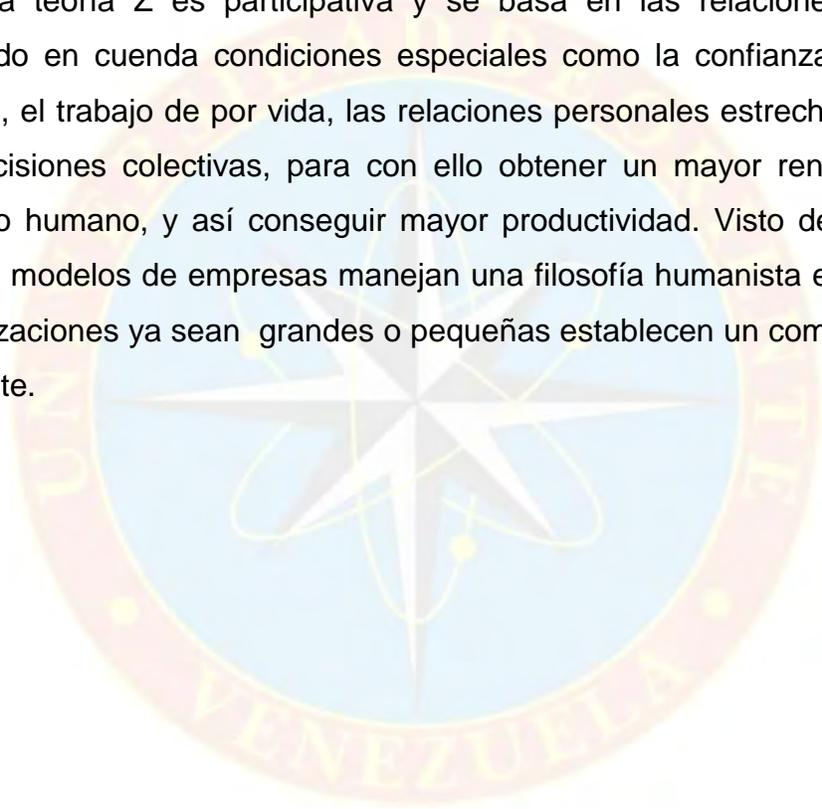
Desarrollo endógeno: Este consiste en un esfuerzo creativo interno por configurar una estructura productiva que sea funcional a las carencias y potencialidades específicas nacionales, su objetivo es promover a través de las potencialidades internas, especialmente del capital humano transformando las nuevas realidades económicas.

2.11 TEORÍA Z (WILLIAM OUCHI)

En este modelo de empresas Ouchi establece que los trabajadores deben ser vistos como un ser integral que no pueden separar su vida personal de la laboral, propone que si se le brinda confianza al empleado este responderá de manera correcta en sus responsabilidades, y por lo tanto se promoverá el autocontrol en los trabajadores. En esta técnica japonesa los empleados tratan a sus semejantes como verdaderos seres humanos, no subestiman a nadie ni se restringe su relación funcional.

Este modelo de empresas se puede decir que se asemeja a las Empresas de Producción Social, ya que en estas (EPS) se toma en cuenta a las personas como partes de la organización, brindándole esa confianza para que los empleados sientan que son importantes para la misma, tomando en cuenta sus ideas y opiniones.

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, tomando en cuenta condiciones especiales como la confianza, trabajo en equipo, el trabajo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectivas, para con ello obtener un mayor rendimiento del recurso humano, y así conseguir mayor productividad. Visto de esta forma ambos modelos de empresas manejan una filosofía humanista en la cual las organizaciones ya sean grandes o pequeñas establecen un compromiso con su gente.



2.12 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL



UNIDAD AGRICOLA DE PRODUCCIÓN SOCIAL “INDIO MATURÍN”

Dirección: Avenida principal de la urbanización Las Cayenas.

La Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” se rige por la Fundación (CIARA).

La Fundación de Capacitación e Innovación para Apoyar la Revolución Agraria (CIARA), creada con la finalidad original de propiciar la participación organizada de las comunidades rurales, en sus últimos años de gestión ha impulsado y desarrollado de manera eficiente proyectos que han contribuido a mejorar el nivel de vida de los pequeños productores y productoras del campo, mediante la generación y transferencia de conocimientos, participación y compromiso, todo esto con el único objetivo de fortalecer el modelo de economía social promovido por el Gobierno Bolivariano.

La Fundación (CIARA) es una institución con una amplia experiencia en organización comunitaria, extensión agrícola, asistencia técnica, capacitación y sistema microfinanciero alterno rural, la cual se integra al grupo de organismos adscritos al Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras, que representan instrumentos claves para el Desarrollo Endógeno del país.

2.12.1 Nuestra Misión

Potenciar la participación protagónica de las comunidades rurales y periurbanas del país, a través de un proceso local de organización, capacitación, innovación y acompañamiento socioproductivo, como base de un sistema nacional de extensión, fortaleciendo las capacidades humanas institucionales, hacia la consolidación de un modelo de economía popular.

2.12.2 Nuestra Visión

Ser una institución con alto nivel de compromiso social y de obligado relacionamiento interinstitucional, con alta capacidad de coordinación entre actores locales para impulsar y consolidar, junto con las comunidades rurales y periurbanas del país, los cambios estructurales necesarios hacia el desarrollo de un nuevo modelo social, político y económico, acordes al espíritu liberador que fundamenta a la Revolución Bolivariana.

2.12.3 Lineamientos

Fortalecer la democracia participativa protagónica en un estado de derecho y justicia social en todos los espacios rurales e indígenas del país, mediante el abordaje para el acompañamiento organizativo y la formulación de modelos de capacitación basados en sus propias necesidades, que fomente el ejercicio de la corresponsabilidad, concurrencia y cooperación, para llevar a cabo procesos de desarrollo rural integral sustentable, que materialice sus aspiraciones de desarrollo humano, haciendo énfasis en el desarrollo endógeno.

Promover el aprovechamiento integral y sustentable de los recursos del territorio (infraestructura, humano, hídrico, ambientales, y sistemas de producción).

Fortalecer y contribuir a la consolidación del nuevo Estado y modelo socio-económico, que facilite la sinergia, la concurrencia del esfuerzo, la cooperación, la coordinación interinstitucional y el protagonismo del ciudadano en la gestión del desarrollo rural integral sustentables.

2.12.4 Objetivo

Nuestro objetivo, es buscar la participación organizada de las comunidades rurales, a través de la generación y transferencia de conocimientos, organización, participación y compromiso en procura del desarrollo rural.

2.12.5 Competencias

Contribuir de manera eficaz con el desarrollo rural sostenible del país, facilitando la generación de capacidades humanas para la participación consciente y activa en los procesos de cambio de las comunidades rurales.

Promover, cofinanciar y desarrollar proyectos interinstitucionales e interdisciplinarios centrados en el entorno, tendientes al desarrollo de capacidades y autogestión de la población rural para la construcción colectiva del desarrollo rural.

Promover y desarrollar programas de formación y capacitación dirigidos a servidores públicos y de otros sectores de la sociedad civil, en técnicas y metodologías para el desarrollo sostenible de áreas rurales.

2.12.6 EL PROYECTO DE DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE LA AGRICULTURA URBANA Y PERIURBANA

La agricultura urbana y periurbana surge como alternativa y potencial plataforma de desarrollo local y comunitario, con una visión de aprovechamiento integral y de rescate de las potencialidades humanas y ambientales existentes. Ella busca contribuir en el mejoramiento de las condiciones socioprodutivas de las comunidades con poco poder adquisitivo, ya que genera condiciones de fortalecimiento de capacidades técnicas para el desarrollo de las mismas, a través de mecanismos de organización y participación comunitaria. Mediante proyectos de agricultura urbana se aprovechan espacios subutilizados dentro de la ciudad, y pasan a ser sectores productores de alimentos orgánicos, y además contribuir en el fortalecimiento de la seguridad y soberanía agroalimentaria.

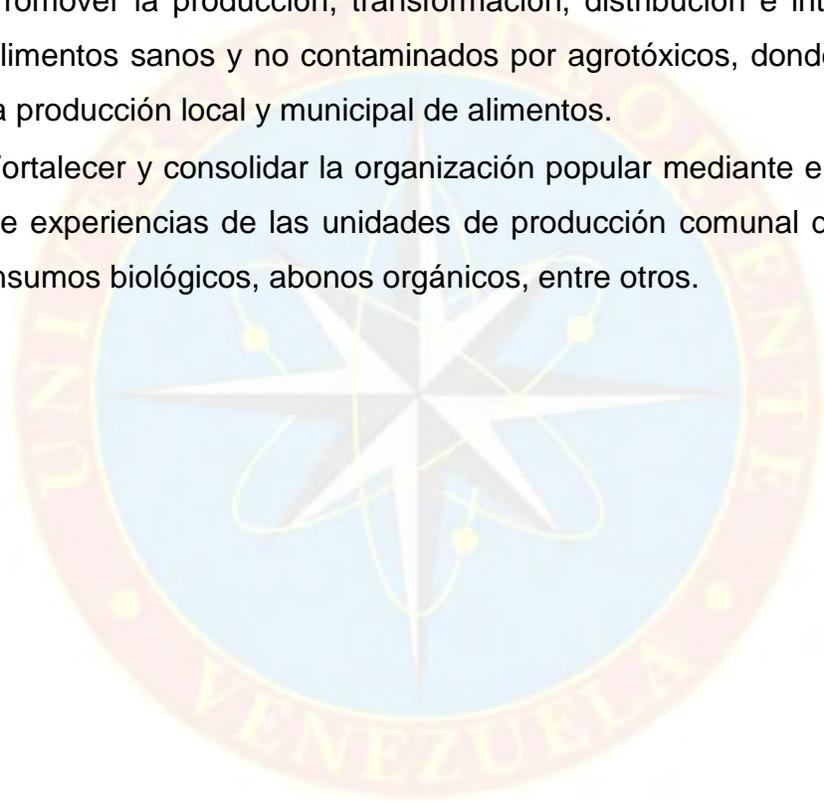
Por esta razón la agricultura urbana y periurbana, forma parte del impulso al desarrollo endógeno comunal, planteado en el nuevo modelo productivo propuesto en el Proyecto Simón Bolívar 2007-2013.

Objetivo general del proyecto:

Fomentar y consolidar la agricultura urbana y periurbana, como un sistema de organización e integración familiar y comunal, que garantice la sustentabilidad en cuanto al mejoramiento de la disponibilidad de los alimentos y fuentes nutricionales de mejor calidad, promueva el intercambio, distribución y consumo de los mismos con carácter autogestionario y socialista, a través del acompañamiento socio-productivo integral, para así fortalecer la seguridad y la soberanía alimentaria.

Objetivos específicos del proyecto:

- Caracterizar y visualizar los espacios dentro de los ejes de acción para ejecutar el programa de agricultura urbana y periurbana.
- Establecer un sistema de formación y comunicación bajo un enfoque agroecológico para la consolidación de la agricultura urbana.
- Promover la producción, transformación, distribución e intercambio de alimentos sanos y no contaminados por agrotóxicos, donde prevalezca la producción local y municipal de alimentos.
- Fortalecer y consolidar la organización popular mediante el intercambio de experiencias de las unidades de producción comunal de alimentos, insumos biológicos, abonos orgánicos, entre otros.



PARTE III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se denomina de campo, Sabino Carlos (2002) señala que la investigación de campo. “se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad”. (Pág. 67). Es por ello que esta investigación es de campo, debido a que los datos obtenidos fueron recopilados de la institución mediante un cuestionario, para adquirir la información necesaria que permitió conocer como es el trabajo en equipo en la unidad agrícola.

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Según el nivel de la investigación, es de tipo descriptivo, Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006) define:

Los estilos descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Pág. 102).

Esta investigación fue de carácter descriptivo, debido a que indican los aspectos y las variables más resaltantes del problema, así como los factores que influyen en el trabajo equipo.

3.3 POBLACIÓN

Según Méndez Carlos (2010) define:

La población está constituida por el número total de personas que son miembros del grupo, empresa, región, país y otra forma de asociación humana que se constituye en objetos de conocimiento en la investigación. (Pág. 288).

Debido a que la población es finita, no se necesita muestreo para el desarrollo de esta investigación, ya que en la Unidad Agrícola “Indio Maturín” solo laboran 7 trabajadores actualmente.

3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Con el objeto de recopilar la información necesaria para esta investigación, se realizó una detallada revisión documental, y también fue aplicado un cuestionario a los trabajadores lo cual permitió el desarrollo de la misma.

Según Méndez Carlos (2010) dice:

La revisión documental suministra información básica, esta se encuentra en las bibliotecas y están contenidas en libros, periódicos y otros materiales documentales, como trabajos de grados, revistas especializadas, enciclopedias, diccionarios, anuarios, etc. (Pág. 249).

El cuestionario supone su aplicación a una población bastante homogénea, con niveles similares y problemáticas semejantes. Se puede aplicar colectivamente, por correo o a través de llamadas telefónicas.

Este instrumento está constituido por una serie de preguntas sobre un determinado aspecto se formulan a las personas que se consideran relacionadas con el mismo. (Pág. 252,253).

Esta investigación está sustentada en base a revisión de libros referentes al tema en desarrollo, así como el apoyo obtenido en otro proyecto de investigación similar, cabe destacar el uso adecuado de la web y la aplicación del cuestionario que dará respuesta a los objetivos de este proyecto.

3.5 PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS

Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario, el cual fue aplicado a todos los trabajadores de la unidad agrícola de producción social, en donde se pudo detectar y analizar los resultados.

Finalizado el proceso de recolección de información se contó con ciertos números de datos que debieron ser ordenados de manera manual, donde los resultados de los ítems están representando en forma de barreras estadísticas, de acuerdo con el valor absoluto y porcentual, de donde se realizó el análisis cualitativo y cuantitativo de los mismos.

3.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro de Operacionalización de Variables.

Objetivo General: Describir el trabajo en equipo como estrategia de rendimiento laboral para los trabajadores de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” ubicada en el Sector Las Cayenas del Municipio Maturín del Estado Monagas Año 2013.							
Objetivos Específicos.	Variable	Dimensiones	Definición Nominal	Definición Operacional	Indicadores	Ítems	Instrumento
Identificar los patrones que se siguen para realizar el trabajo en equipo en la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín”	Patrones para realizar el trabajo en equipo.	-Normas -Políticas -Funciones -Metas	Son lineamientos o patrones de comportamiento aceptados y esperados por los integrantes del equipo.	La administración redacta y distribuye las normas o lineamientos a los empleados de forma manual y memorandos.	-Tareas claras. -Planificación de las funciones.	1 2 3 4	Cuestionario
Tipificar las diferentes formas de trabajo en equipo.	Formas de trabajo en equipo.	-Equipos para resolver problemas. -Equipos autodirigidos. -Equipos transfuncionales. -Equipos virtuales.	El equipo de trabajo como un grupo en que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo.	Los equipos son capaces de hacer varias cosas como fabricar productos, brindar servicios, cerrar tratos y tomar decisiones.	-Procesos y métodos de trabajo. -Programación del trabajo. - Coordinación de las actividades. - toma de decisiones	5 5 5	Cuestionario

Determinar los factores que influyen en la eficacia en el trabajo en equipo.	Factores que influyen en la eficacia.	<ul style="list-style-type: none"> -Contexto. -Metas. -Tamaño. -Funciones y diversidad de los miembros. -Normas. -Cohesión. -Liderazgo. 	Los factores que influyen en los resultados del equipo y el grupo están interrelacionados, son siete factores que deben analizarse tanto en forma separa como en relación unos con otros.	Estos factores son necesarios para comprender la dinámica y los resultados del equipo y desarrollar las capacidades necesarias para ser integrante y líderes efectivos del equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Contexto. -Metas. -Tamaño. -Funciones y diversidad de los miembros. -Normas. -Cohesión. -Liderazgo. 	6 7 8 9	Cuestionario
Identificar los incentivos para mejorar el rendimiento en el desempeño de las actividades de los equipos de trabajo.	Incentivos para mejorar el rendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> Recompensar a los trabajadores por sus aportaciones individuales Reparto de utilidades Beneficios Incentivos 	Es el conjunto de recompensas a los trabajadores por sus aportaciones individuales debe considerar la forma de evaluar, el reparto de utilidades y los beneficios, incentivos para los grupos pequeños.	Para lograr un mayor compromiso de los miembros del equipo se debe establecer una mejor forma de recompensas y evaluación para que los trabajadores mejoren su desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> -Aumento periódico. -Bonos. -Incentivos por alto rendimiento. -Periodos de evaluación. 	10 11 12 13 14	Cuestionario

PARTE IV

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En esta parte, se presentan los resultados obtenidos del instrumento aplicado en la realidad objeto de estudio.

Los resultados de la investigación se organizaron en 14 gráficos estadísticos, donde se muestran las categorías, la frecuencia absoluta, porcentual y totales que se obtuvieron de dichos cuestionarios.

Cabe destacar que los datos fueron suministrados por cada uno de los empleados que laboran en la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” del sector Las Cayenas de Municipio Maturín del Estado Monagas.

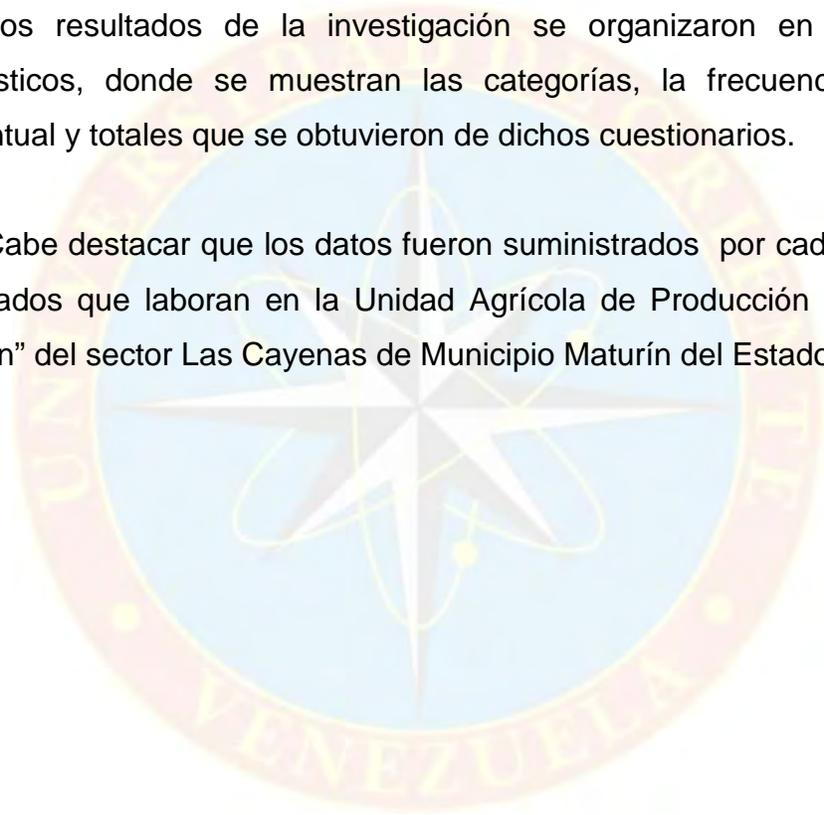
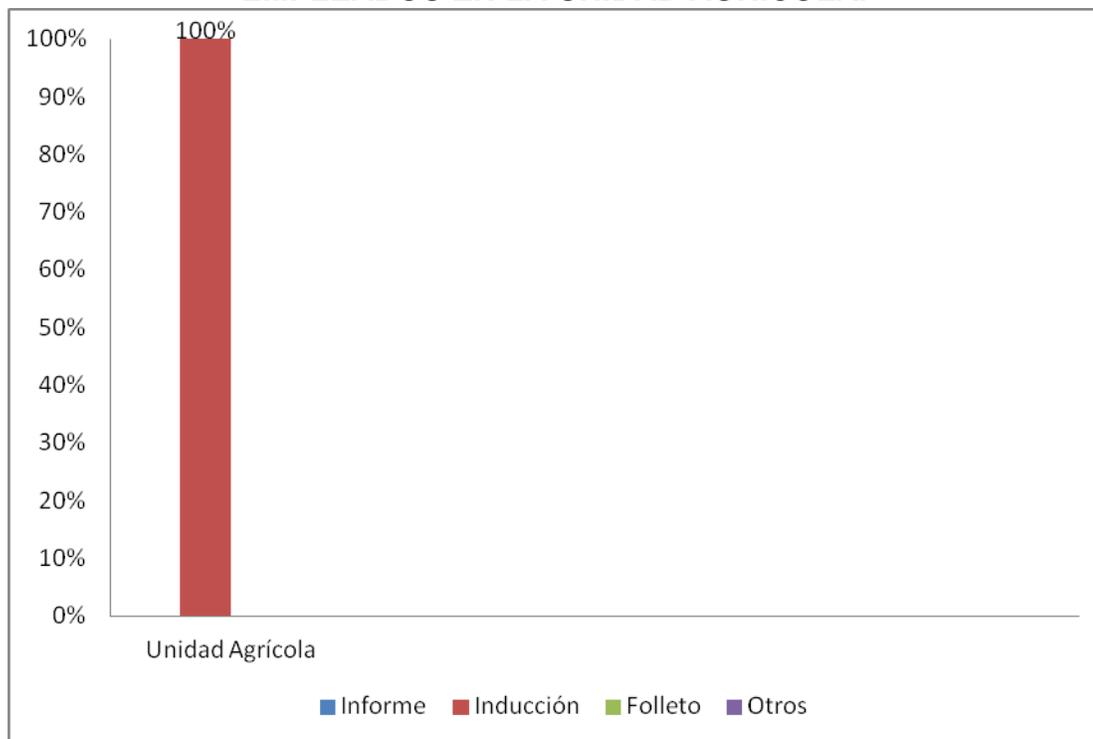


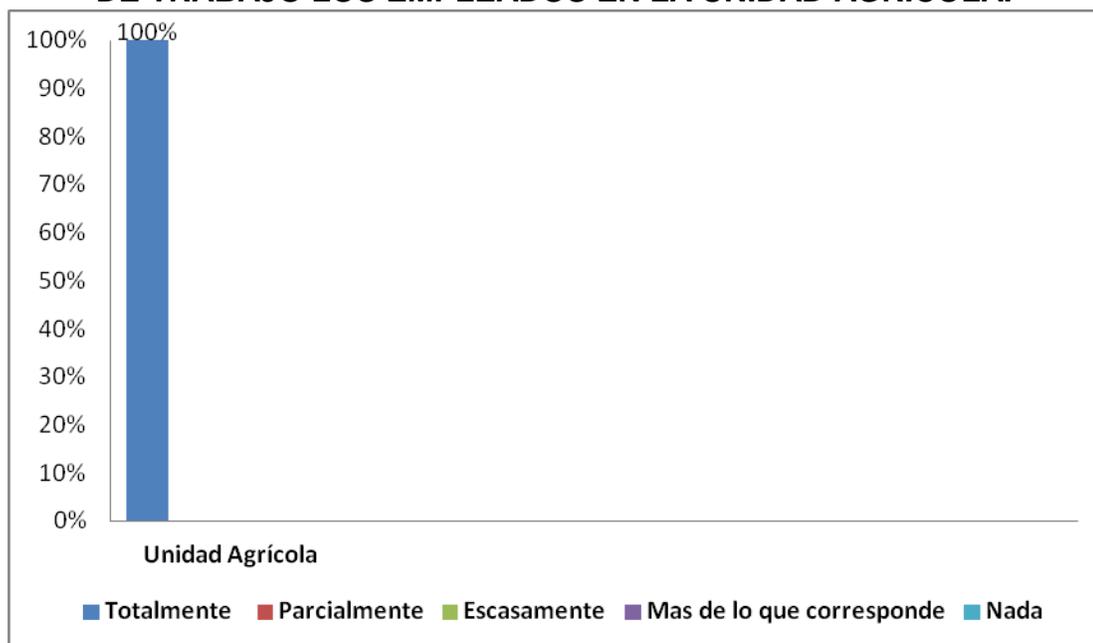
GRÁFICO N° 1
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LOS MEDIOS
UTILIZADOS PARA DAR A CONOCER LAS TAREAS DE LOS
EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

Los datos suministrados por el cuadro reflejan que el personal en un 100% opinó que el medio utilizado para dar a conocer sus tareas fue mediante una inducción, lo cual indica que todos los trabajadores obtuvieron una información amplia general y suficiente que les permitió la ubicación dentro de la organización, además de conocer su rol dentro de la misma, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

GRÁFICO N° 2
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A SI
TIENE CLARA LAS ACTIVIDADES QUE DEBE REALIZAR EN SU AREA
DE TRABAJO LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRICOLA.

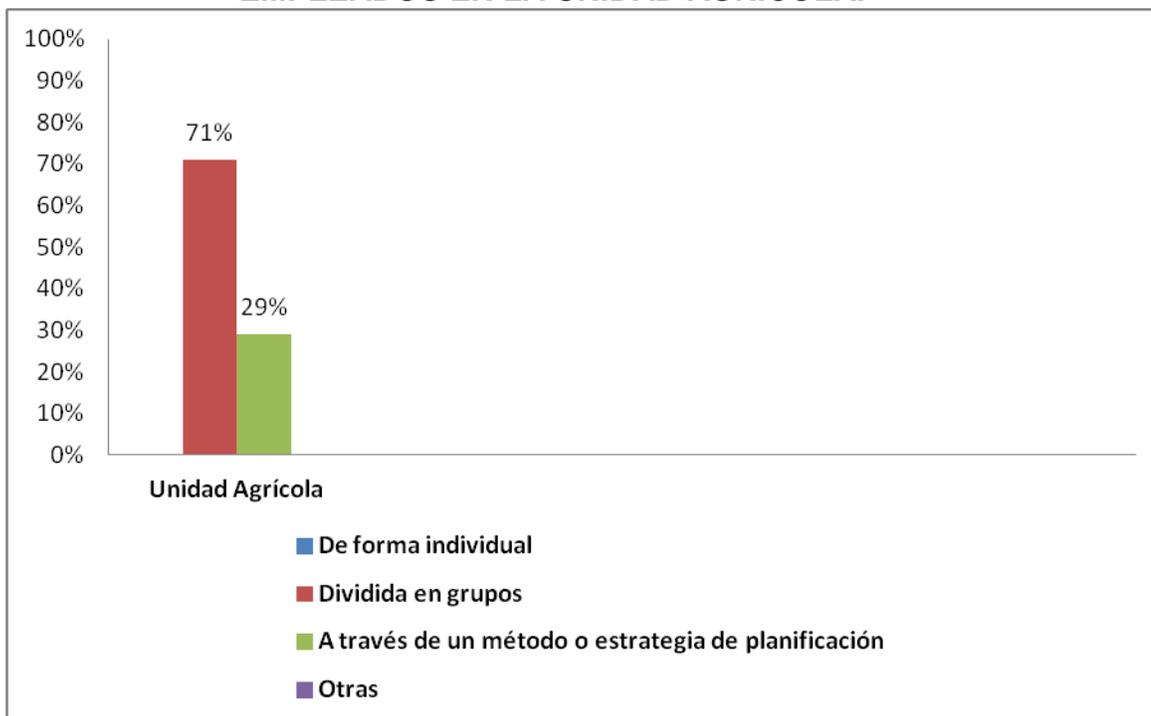


Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

En esta gráfica se observa que el 100% de los empleados tienen clara cuáles son las funciones que van a desempeñar en su área de trabajo, ya que mediante la previa inducción se les suministró la información suficiente para ejecutar sus labores con mayor eficiencia y eficacia y por ende mejorar la producción.

Es por ello la relevancia que tiene una buena inducción al nuevo empleado, porque a través de ella pueden conocer cada una de las actividades a realizar dentro de la organización.

GRÁFICO N° 3
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA
FORMA EN QUE SE PLANIFICAN LAS ACTIVIDADES DE LOS
EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

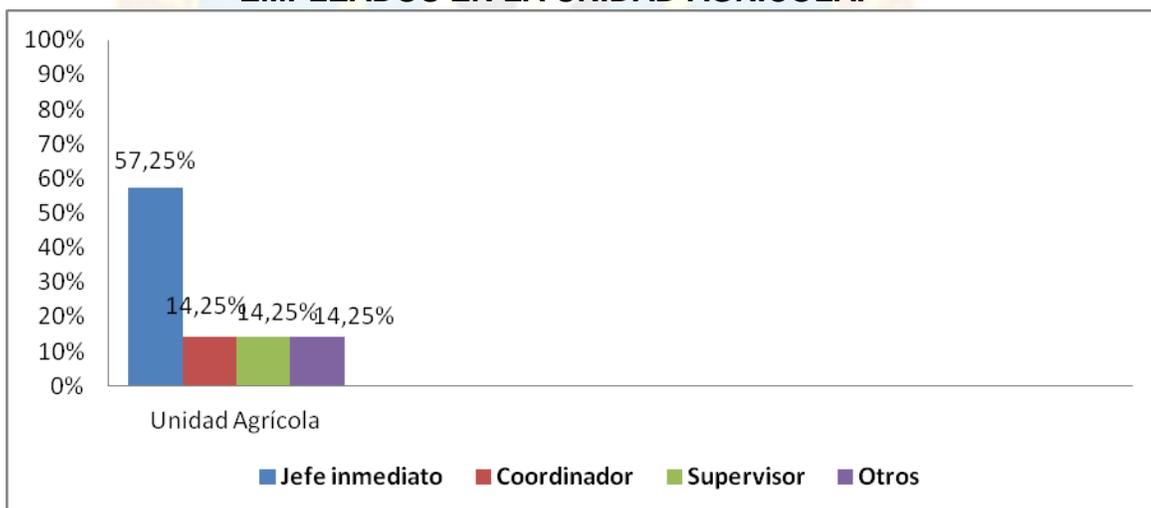
Según el 71% del personal opinó que la planificación se realiza dividida en grupo, mientras que el 29% señalan que se ejecuta a través de un método o estrategias de planificación.

Estos resultados indican que la mayor parte del personal planifica el trabajo de forma grupal o colectiva, pero que también se toma en cuenta ciertos métodos o estrategias a la hora de planificar las actividades de dicha organización.

Lo que quiere decir que los trabajadores se dividen grupalmente en las diferentes áreas de la unidad, estableciendo los medios para realizar las tareas y de esta manera cumplir efectivamente con las actividades pautadas por cada grupo de trabajo, logrando una mayor producción y calidad dentro de la organización.

Estos también utilizan ciertos programas de planificación de las actividades que se ejecutan en dicha unidad, a través de reuniones en donde se especifican y planean cada actividad que se desempeñará en la semana.

**GRÁFICO N° 4
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL
CON RESPECTO A QUIEN PLANIFICA LAS ACTIVIDADES DE LOS
EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social "Indio Maturín" Estado Monagas, Noviembre 2013.

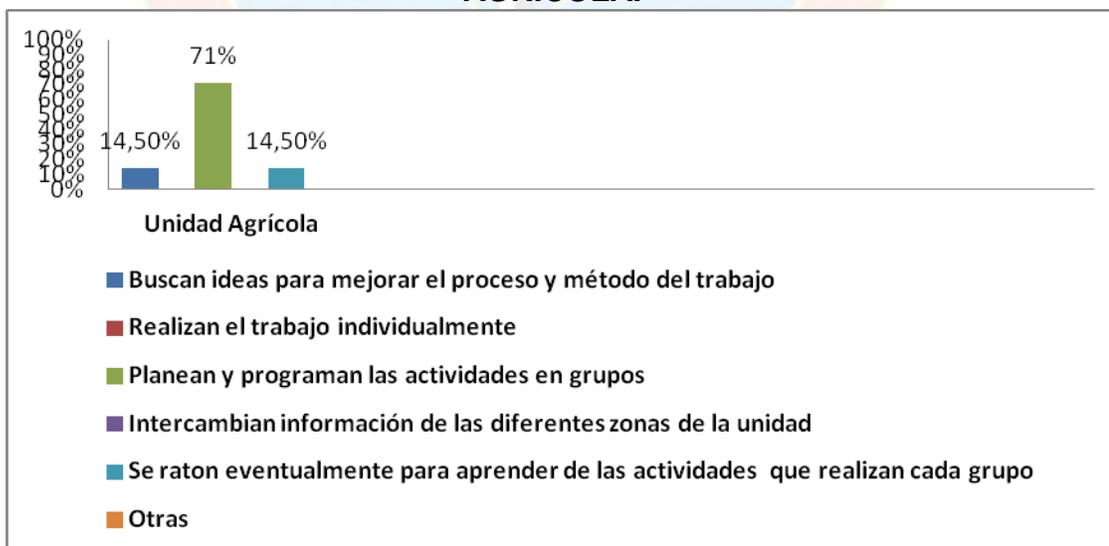
En el presente gráfico se observa que el 57,25% de los empleados consideran que las actividades son planificadas por parte del jefe inmediato, el 14,25% que son planificadas por el coordinador, el otro 14,25% indicó que

quien planifica las actividades es el supervisor, y el otro 14,25% seleccionó la alternativa otros.

Se puede observar que la planificación en su mayoría es realizada por parte del jefe inmediato, pero en algunas áreas específicas existe un coordinador y un supervisor quienes tienen la tarea de planificar las actividades a realizar. Sin embargo también se da el caso donde los empleados son quienes planifican esas actividades.

Lo que quiere decir que los empleados también tienen la libertad de realizar la planificación para ejecutar las diferentes actividades, evitando así la pérdida de tiempo, cuando esté ausente algunos de sus superiores, aportando un buen rendimiento y logrando de esta manera una mayor productividad.

**GRÁFICO N° 5
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA
FORMA EN QUE REALIZAN EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA UNIDAD
AGRICOLA.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

Según los datos arrojados en el presente gráfico, el 71% del personal de la unidad señaló que la forma en que se realiza el trabajo en equipo es a través de una planeación y programación de las actividades en grupos, otro 14,50% opinó que la manera de trabajar en equipo es mediante la búsqueda de ideas para mejorar el proceso y método de trabajo. Mientras que el otro 14,50% indicó que es rotándose eventualmente para aprender de las actividades que realizan cada grupo.

Debido a los constantes cambios que presentan en la organización, es indispensable buscar ideas innovadoras para mejorar el proceso de trabajo, por esta razón es fundamental establecer nuevas estrategias que les permitan estar a la vanguardia con dichos cambios para lograr posicionarse en el mercado.

La planeación y programación de las actividades en grupos, resulta sumamente importante a la hora de cumplir con las tareas asignadas, ya que se establece claramente lo que debe hacer cada empleado, y que de esta forma cada miembro cumpla de manera efectiva con las tareas que se le indiquen.

La rotación eventual de los equipos de trabajo, se hace con la necesidad primordial, de que cada miembro conozca, entienda y aprenda de cada una de las actividades que se ejecutan en la unidad agrícola, para que no exista el estancamiento en los puestos de trabajo, y que todos conozcan del trabajo que cumple cada uno de los empleados.

Dicho resultados permiten deducir que existen diferentes formas de realizar las actividades, en esta organización se puede determinar que la forma del trabajo en equipo es transfuncional debido a que es uno de los medios más eficaces ya que permiten que los trabajadores de diferentes áreas intercambien información, ofreciendo ideas nuevas y resolviendo conflictos.

GRÁFICO N° 6
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA
RELACIÓN ENTRE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE TRABAJO EN LA
UNIDAD AGRÍCOLA.



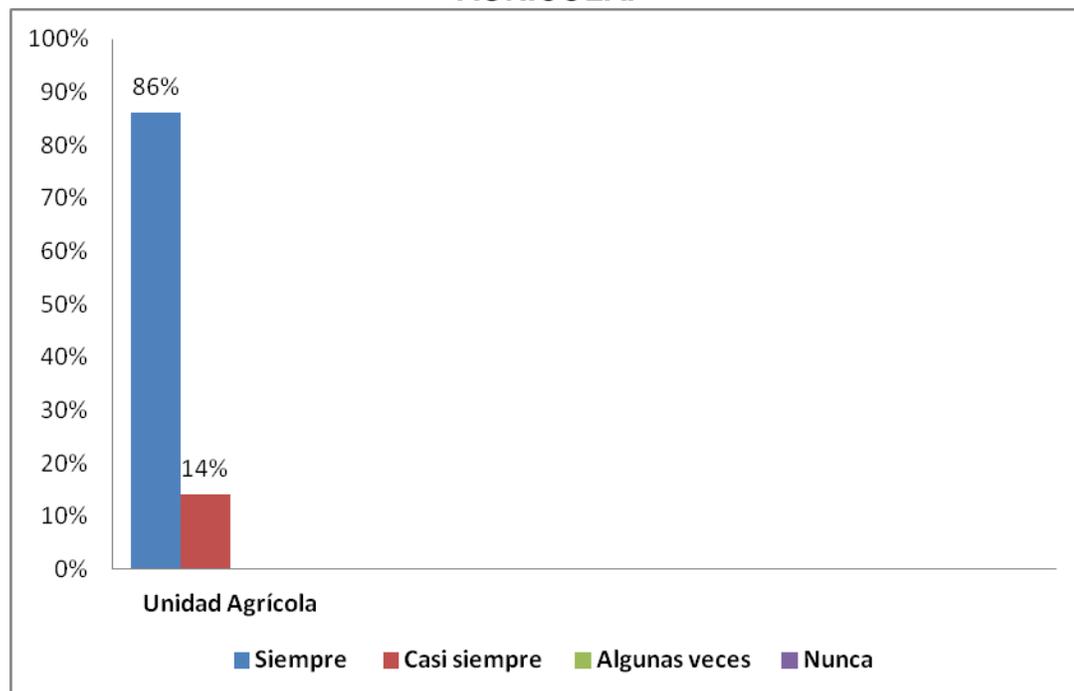
Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

Se puede observar en esta gráfica que el 57% de los empleados opinaron que la relación con sus demás compañeros es excelente, mientras que el 43% aproximadamente indicaron que es buena.

Se puede decir que existe una buena relación entre los miembros del equipo, debido a que se notó el compañerismo y la armonía que existe entre los empleados, ayudándose y apoyándose unos con otro en cada actividad que se les asigne, siendo esto primordial a la hora del cumplimiento de las actividades lo cual conducirá al logro de las metas y mejores resultados en las tareas.



GRÁFICO N° 7
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA
TOMA DE DECISIONES EN EL EQUIPO DE TRABAJO EN LA UNIDAD
AGRICOLA.



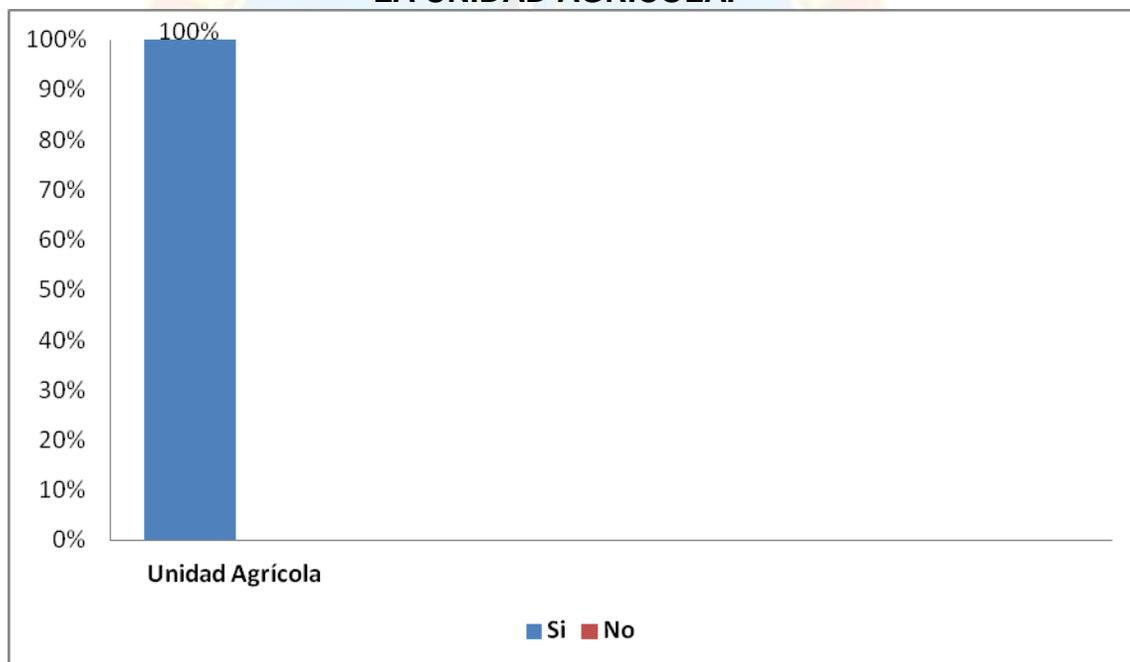
Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

En este gráfico se observa que un porcentaje significativo de 86% participan en la toma de decisiones de su equipo de trabajo, y un 14% creen que casi siempre participan.

Se puede observar en estos porcentajes que los trabajadores son tomados en cuenta la mayoría de las veces para tomar las decisiones con respecto a la organización en general, logrando de esta manera que ellos se sientan parte importante de la empresa y por ende tengan cierto sentido de pertenencia, siendo esto un factor importante para que los empleados tengan un mayor compromiso a la hora de cumplir sus actividades.

Una parte relevante de los empleados creen que son tomados en cuenta a la hora de la toma de decisiones, ya que ellos aportan ideas y estrategias para mejorar el proceso de trabajo, y esta son aceptadas para ejecutarlas en el área de trabajo, sin embargo, otros empleados piensan que no son tomados en cuenta, debido a que no establecen aportaciones de ningún tipo en dicha organización.

GRÁFICO N° 8
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A
DESEMPEÑAR UN ROL IMPORTANTE EN SU EQUIPO DE TRABAJO EN
LA UNIDAD AGRÍCOLA.



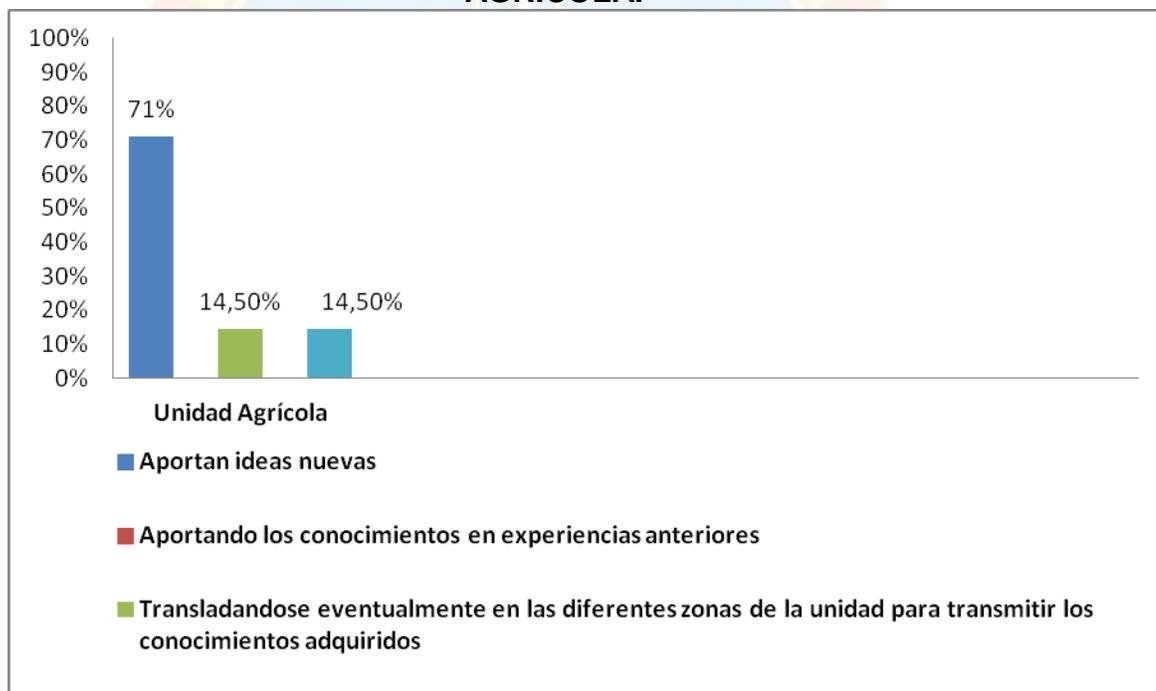
Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

En el siguiente gráfico se puede observar que el 100% de los empleados piensan que desempeñan un rol importante en su equipo de trabajo, siendo esto un factor primordial e importante a la hora de cumplir con

sus actividades, debido a que se sienten mucho más motivados para cumplir con las metas y objetivos de la organización.

Cuando los trabajadores experimentan que su labor y desempeño es importante y determinante en la organización, los impulsa a desempeñar de forma eficaz y eficiente las actividades, y de esta manera mejor la calidad productiva de la organización.

GRÁFICO N° 9
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A COMO APOYAN DIARIAMENTE A SU EQUIPO DE TRABAJO EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.



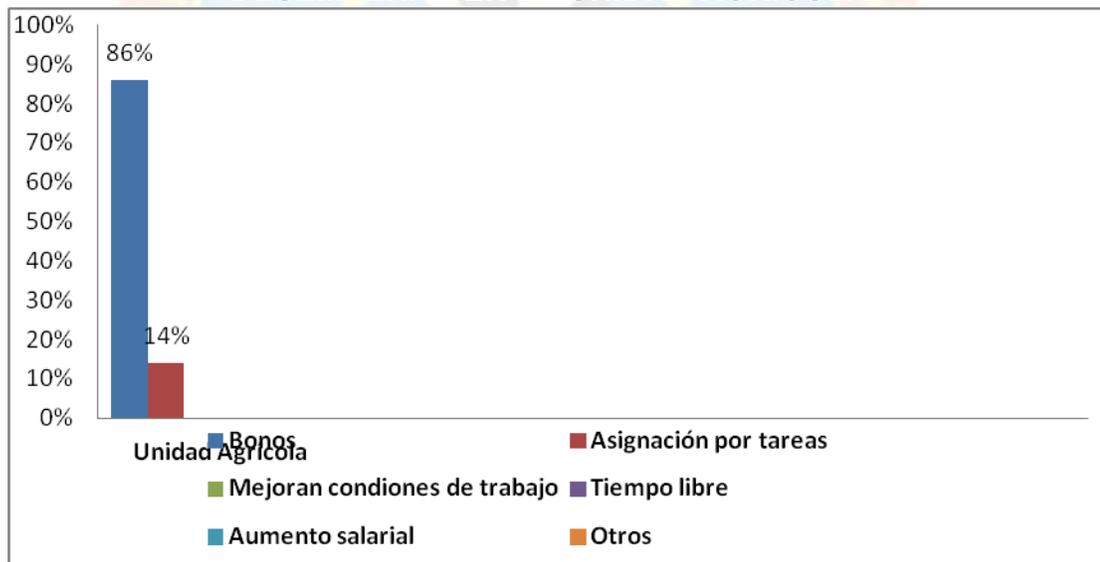
Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social "Indio Maturín" Estado Monagas, Noviembre 2013

En este gráfico se detectó que un 71% de los trabajadores apoyan a su equipo diariamente aportando nuevas ideas, mientras que un 14,50% opinó que lo apoyan trasladándose eventualmente en las diferentes zonas de la

unidad para transmitir los conocimientos adquiridos. Otro 14,50% indicó que otras.

Lo que quiere decir que la mayoría de los trabajadores aportan día a día nuevas ideas para un buen desarrollo y cumplimiento de sus actividades, así como también brindan ayuda y colaboración en las labores que se van a ejecutar dentro de la unidad agrícola. Siendo los empleados un factor fundamental dentro de la organización, se puede deducir que cada uno de los miembros del equipo cumple un rol clave que determina el éxito o fracaso de la misma.

GRÁFICO N° 10
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A
RECIBIR ALGÚN TIPO DE RECONOCIMIENTO POR LAS LABORES QUE
DESEMPEÑAN EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

El presente gráfico arrojó los siguientes resultados: el 86% de los empleados de la unidad respondió que se les incentiva a través de bonos, mientras que el 14% indicó que es mediante asignación por tareas.

Estos bonos son asignados dependiendo de la producción, es decir que cuando hay una mayor producción en la unidad se les otorga a los empleados dicho incentivo.

Es por ello la importancia de este incentivo, ya que impulsara a los empleados a sentirse motivados en cumplir sus tareas con mejor calidad y efectividad posible.

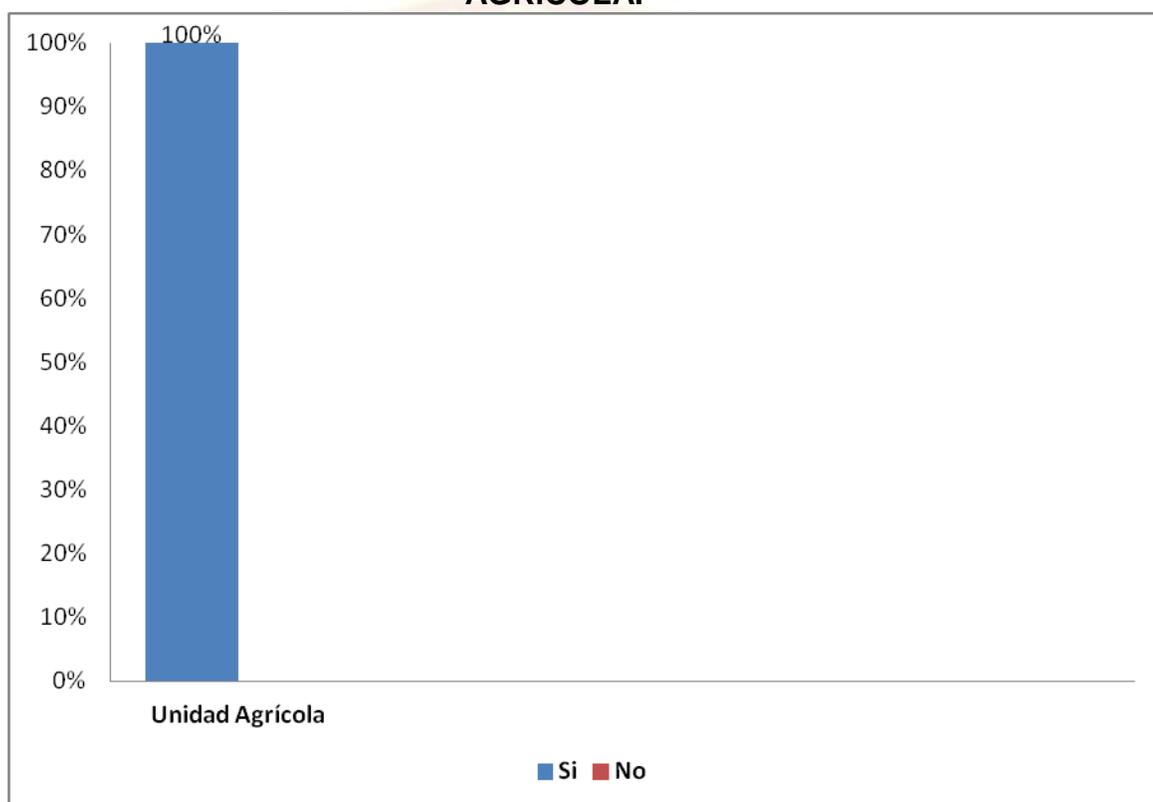
Las asignaciones por tareas se les otorgan de acuerdo a las capacidades, como habilidades y destrezas que demuestre cada empleado de la organización.

Esta resulta muy favorecedora para los empleados, ya que además de cumplir con sus actividades, estos demuestran las fortalezas, habilidades y capacidades que tienen aparte del rol que cumplen en la unidad agrícola, y se sentirán motivados al ver que esta se les retribuye con algún incentivo, como por ejemplo una aportación monetaria por las actividades extras que realicen en el área de trabajo.

Se puede observar que el incentivo es un medio para alentar al empleado a alcanzar la meta tanto individual como organizacional, hacer que trabajen unidos hacia un fin común, origina un mayor aprendizaje en el nivel educativo y una mayor producción. El incentivo es una como fuerza propulsora que se utiliza como un medio para alcanzar un fin.

Cabe destacar que es importante motivar a los empleados para que estos sientan que su trabajo es reconocido y valorado, logrando que estos se esfuercen cada día más para cumplir con las necesidades de la organización.

GRÁFICO N° 11
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A SI LOS EMPLEADOS RECIBEN ALGUNA CAPACITACIÓN EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social "Indio Maturín" Estado Monagas, Noviembre 2013.

Se observa en este gráfico que el 100% de los empleados si reciben una capacitación dentro de la unidad.

La capacitación es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades además de modificar actitudes y aptitudes. Lo que indica que es fundamental para que los empleados estén claros de las actividades que van a desarrollar y que esto les permitirá adquirir conocimientos para mejorar el desempeño en su área de trabajo.

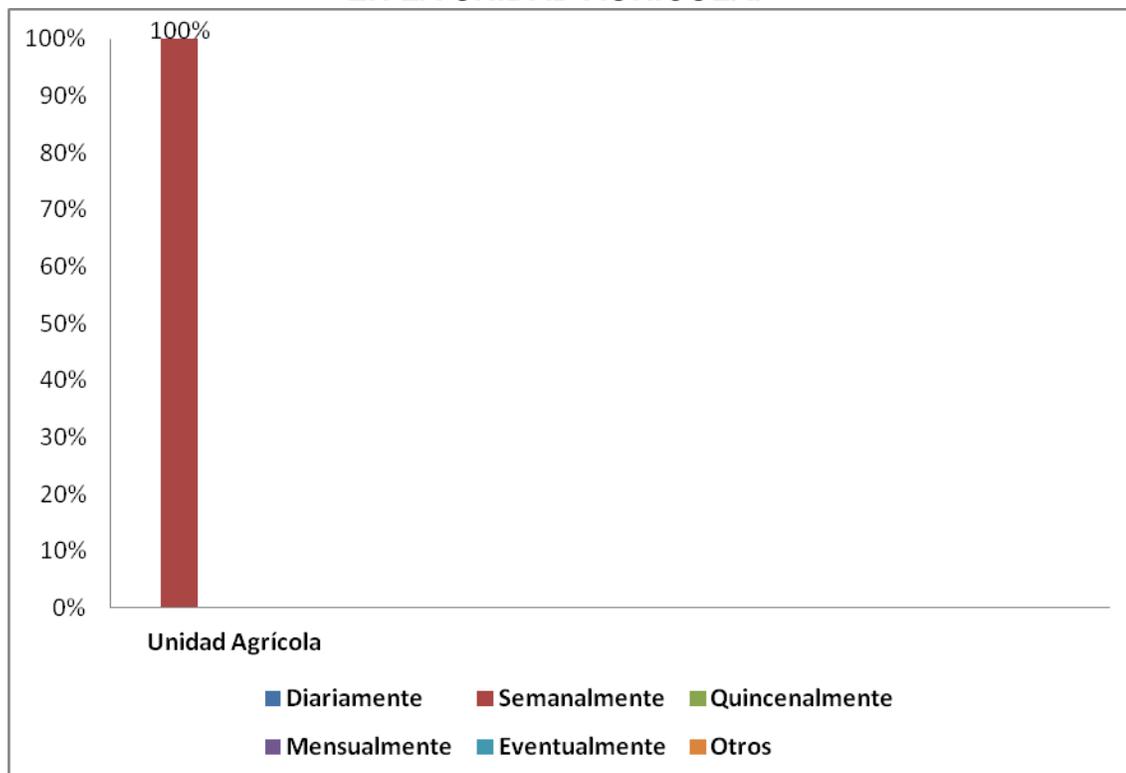
La capacitación persigue el crecimiento integral del hombre, de modo que este pueda manifestar y aprovechar todo su potencial o aptitudes.

En este tipo de organización es de suma importancia la capacitación, debido a que constantemente se presentan cambios que requieren desarrollar nuevas habilidades y conocimientos de parte de los empleados, para que estos estén a la vanguardia con las transformaciones que se generen en este tipo de empresas productivas.

De acuerdo a lo que indicaron los empleados, la capacitación se ejecuta en el sitio de trabajo semanalmente, de esta forma resulta menos costoso para la organización. La capacitación es específica, ya que previamente se hace un estudio de que es lo que necesita aprender el empleado, para luego planificar la misma, y determinar si se realiza a través de cursos, charlas, foros, entre otros. Debido a esto los resultados se observan en corto plazo.

Para las empresas u organizaciones debe ser de vital importancia la capacitación de su recurso humano, ya que constituye el desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que ofrece beneficios para las empresas.

GRÁFICO N° 12
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO AL
TIEMPO EN QUE SE REALIZA LA CAPACITACION DE LOS EMPLEADOS
EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social "Indio Maturín" Estado Monagas, Noviembre 2013.

En este gráfico se observa un porcentaje significativo de 100% en el cual todos los empleados coinciden que la capacitación se realiza semanalmente.

De acuerdo con el gráfico anterior se observa que la capacitación se realiza semanalmente, lo que permite obtener resultados en un corto tiempo,

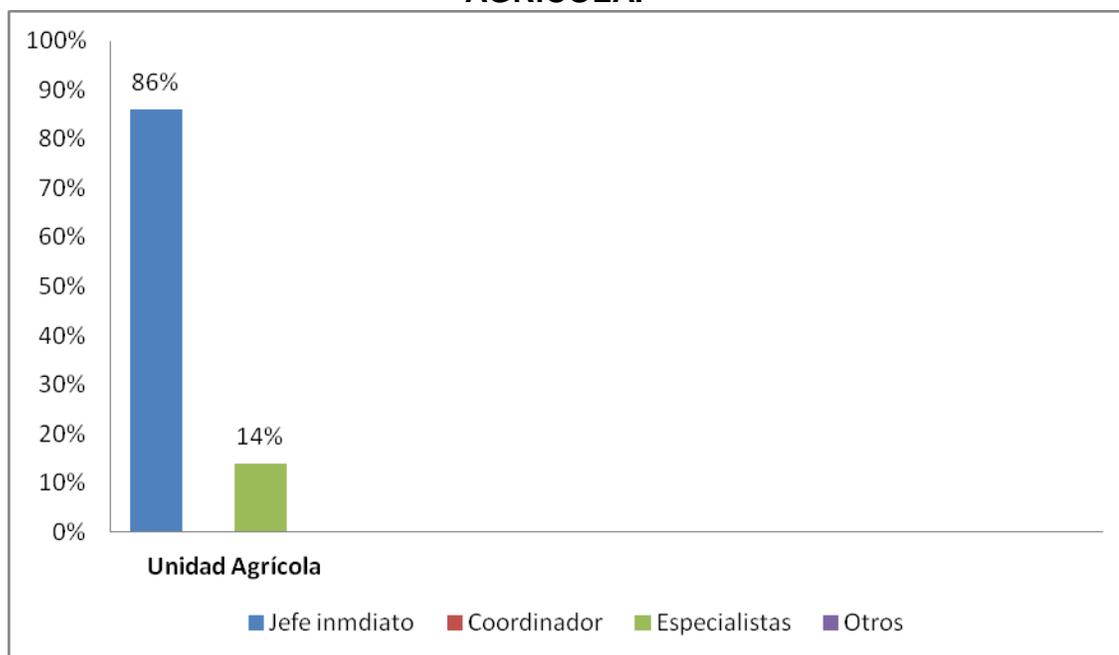
y que los empleados estén al día con los cambios que se generen en este tipo de organización.

Debido a los cambios y transformaciones que se generan en el mercado, es de mucha relevancia que los empleados de la unidad agrícola estén preparados y dotados de esos nuevos conocimientos, para que de esa forma puedan desenvolverse con mayor efectividad en las nuevas actividades que se proyecten, es por esta razón que en dicha organización semanalmente se les capacita para estar a la par con estos cambios y adquieran un mayor aprendizaje sobre las actividades que en esta se ejecutan.

La capacitación del capital humano presente en la organización depende de la necesidad de aprendizaje que tengan los trabajadores.

Lo que quiere decir que el proceso de capacitación debe ir a la par con los cambios que surgen en la organización, cabe destacar que debido a estos cambios los empleados deberán desarrollar nuevas competencias, que les permitirán desempeñar su labor de manera más eficiente, y adaptarse a la exigencia del ambiente organizacional.

GRÁFICO N° 13
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A QUIEN REALIZA LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD AGRÍCOLA.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

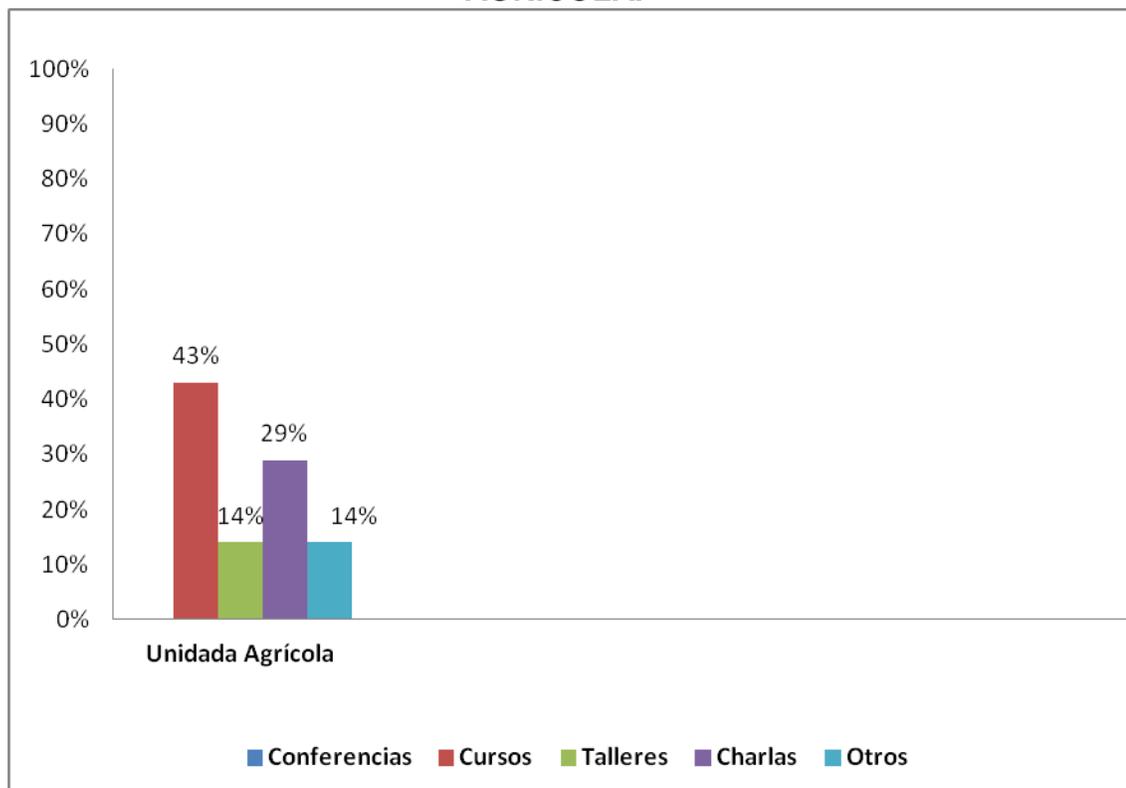
Según los datos obtenidos el 86% de los empleados señaló que el proceso de capacitación se lleva a cabo por el jefe inmediato, y un 14% opinó que se lleva a cabo por un especialista.

Esto indica que el proceso de capacitación es realizado por el jefe inmediato, pero cuando sea preciso dicho proceso se realizará por un especialista, ya que este tiene un mayor conocimiento sobre una determinada actividad. La organización deberá establecer una base que les

permita que esta sea más competitiva a la hora de diseñar el proceso de capacitación.



GRÁFICO N° 14
DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL CON RESPECTO A LA
FORMA QUE SE LE CAPACITA A LOS EMPLEADOS EN LA UNIDAD
AGRÍCOLA.



Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín” Estado Monagas, Noviembre 2013.

Se observa en este gráfico que el 43% de los empleados coinciden que la forma en que se les capacita es a través de cursos, mientras que un 14% señala que es mediante talleres, un 29% opinó que es través de charlas, y el otro 14% dedujo que se realiza mediante estas diversas formas, es decir se les imparte la capacitación por todos los medios ya señalados.

Se puede hacer énfasis en que la capacitación es fundamental para que el personal desarrolle sus habilidades, destrezas para así, fortalecer sus debilidades en búsqueda de un mejoramiento continuo, y un buen desenvolvimiento en las actividades diarias de los trabajadores, lo que trae beneficios tanto individual como organizacional.

La capacitación constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.



PARTE V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Una vez culminado el proceso de investigación y analizados los resultados obtenidos, a través de la información recabada durante su desarrollo, se llegó a las siguientes conclusiones:

En las empresas de producción social existen ciertos patrones que hacen que el trabajo en equipo resulte más efectivo a la hora de desempeñar las tareas asignadas, debido a que mediante una previa inducción se les ofreció el conocimiento necesario para que de esta forma tengan claras las actividades que debe realizar en su área de trabajo, estos planifican las actividades de forma grupal, resultando mucho más eficiente para que se sientan comprometidos unos con otros en lograr el mismo objetivo para un fin en común.

En este tipo de organización, en el caso de la Unidad Agrícola de Producción Social, se observó que existe un proceso de rotación en las diferentes áreas que se encuentran dentro de la misma, con el objeto de que los empleados conozcan y aprendan de cada una de las actividades que allí se desempeña, logrando de esta manera que estén más integrados y comprometidos con la empresa, y a su vez haya una retroalimentación entre cada uno de los miembros del equipo.

Este proceso de rotación permite que no exista un estancamiento en el puesto de trabajo, por el contrario les ayuda a desarrollar habilidades y destrezas que les permitan desenvolverse en las diferentes áreas de trabajo, resultando esto más efectivo para que los empleados se sientan parte de la

organización, y por ende logrando mayor rendimiento en sus actividades. Además estos buscan ideas para mejorar el proceso de trabajo, planeando y programando las actividades en grupos, lo que permite que los empleados conozcan con exactitud las tareas que deben realizar, logrando una mayor productividad tanto individual como organizacional.

Además se notó que existe una buena relación entre cada uno de los trabajadores de dicha unidad, lo que quiere decir que si existe un buen trabajo en equipo, siendo esto primordial a la hora de desempeñar las labores dentro de la empresa. También son tomados en cuenta al momento de la toma de decisiones, permitiendo de esta manera que adquieran un mayor compromiso y responsabilidad con la organización. Los empleados también piensan que cumple un rol importante dentro de la unidad, lo cual permite impulsar su motivación para lograr las metas y objetivos organizacionales.

Así como también los incentivos y la flexibilidad que se le brinda a cada uno para lograr un mejoramiento continuo y un rendimiento óptimo de los empleados en la organización. Cabe destacar que la capacitación es una fuerte herramienta dentro de la organización, ya que frecuentemente se presentan cambios que ameritan nuevos conocimientos y habilidades que debe desarrollar el personal.

5.2 RECOMENDACIONES

Como todo Trabajo de Grado que aporta conocimientos idóneos en innovadores que conduzcan el mejoramiento y desarrollo productivo de las empresas en estudios, este no escapa de dicha modalidad. De acuerdo con los resultados que arrojó el cuestionario aplicado a los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín”, en líneas generales

podemos decir que el trabajo en equipo funciona correcta y eficientemente en este tipo de organización.

Se puede sugerir que se siga fortaleciendo el trabajo en equipo de manera que todos los miembros del equipo de trabajo sean tomados en cuenta en la toma de decisiones, para que de esta forma esto pueda repercutir en el rendimiento laboral de cada uno de los empleados, logrando una mejor producción en la organización.

Se puede recomendar que realicen más incentivos no monetarios, para que de esta forma impulse al trabajador a desempeñar sus labores con mayor compromiso, y que estos se sientan parte esencial de la organización, lo que conllevará a que haya una mayor calidad productiva dentro de la misma.

Se sugiere continuar realizando la capacitación semanal, para que estén al día con los cambios que se presente en la organización. Además de estar a la par con las transformaciones que tiene el mercado externo, así como también seguir colaborando con la comunidad a través de obras sociales.

Cabe destacar que las empresas agrícolas cuentan con recursos limitados, tales como mano de obra y capital, lo que les hace difícil cumplir con los estándares requeridos para los mercados locales o regionales. Además pudimos observar que la Unidad Agrícola depende meramente de los factores ambientales para lograr una mayor producción.

BIBLIOGRAFÍA

Campos Carmen y Salgado María. (2004). Lineamientos para mejorar el Desempeño de los Equipos de Trabajo en la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Oriente Núcleo de Monagas, Bajo el Enfoque COACHING. Pág. 16, 17, 24.

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. 4ta edición. Pág. 102.

Hellriegel Don y Slocum Jonh. (2004). Comportamiento Organizacional. México: International Thomson. Décima edición. Pág. 196, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214.

Méndez, C. (2010). Metodología “Diseño y Desarrollo del proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales”. México, D.F: Editorial limusa S.A. 4ta edición. Pág. 249, 252, 253, 288.

Robbins Stephen y Judge Timothy.(2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson. Decimotercera edición. Pág. 323, 324,325, 326.

Sabino, C. (2002). El Proceso de Investigación. Una Introducción Teórico Práctico. Venezuela: Editorial Panoco. Nueva Edición Actualizada. Pág. 67.

Páginas electrónicas (WEB):

Espinoza, V. Técnicas de Trabajo en Equipo. Disponible: www.monografias.com.

Verar, j. (2007). Trabajo en Equipo. Disponible: www.slideshare.net/jpverar/conceptodetrabajoenequipo.



ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURIN-MONAGAS-VENEZUELA**

El presente cuestionario es aplicado con el objeto de recabar información, para la realización de nuestro proyecto de grado basado en los empleados de la Unidad Agrícola de Producción Social “Indio Maturín”

TUTOR ACADÉMICO:
PROF. MARVELYS GALLARDO

BACHILLER (S):
FERRER FRANCIS
C.I.19.663.741
ZAPATA ARISBELYS
C.I.20.549.066

MATURÍN, NOVIEMBRE DE 2013

CUESTIONARIO

Lea cuidadosamente la pregunta y marque con una (X) la respuesta que considera correcta.

1. ¿Qué medios se utilizó para dar a conocer sus tareas?
 - Informe _____
 - Inducción _____
 - Folleto _____
 - Otros. Especifique _____

2. ¿Tiene usted clara las actividades que va a realizar en su área de trabajo?
 - Totalmente _____
 - Parcialmente _____
 - Escasamente _____
 - Más de lo que corresponde _____
 - Nada _____

3. ¿De qué forma se planifican las tareas?
 - De forma individual _____
 - Dividida en grupos _____
 - A través de un método o estrategias de planificación _____
 - Otras. Especifique _____

4. ¿Quién planifica las actividades?
 - Jefe inmediato _____
 - Coordinador _____
 - Supervisor _____
 - Otro. Especifique _____

5. ¿De qué forma realizan ustedes el trabajo en equipo?
 - Buscan ideas para mejorar los procesos y métodos de trabajo _____

- Realizan el trabajo individualmente _____
- Planean y programan las actividades en grupos _____
- Intercambian información de las diferentes zona de la unidad _____
- Se rotan eventualmente para aprender las actividades que realizan cada grupo _____
- Otras. Especifique _____

6. ¿Cómo es la relación interpersonal entre usted y los demás miembros de su equipo?

- Excelente _____
- Buena _____
- Regular _____
- Deficiente _____
- Mala _____

7. ¿Participa usted en la toma de decisiones de su equipo de trabajo?

- Siempre _____
- Casi siempre _____
- Algunas veces _____
- Nunca _____

8. ¿Cree usted que desempeña un rol importante en su equipo de trabajo?

- Si _____
- No _____

9. ¿Cómo apoya diariamente a su equipo de trabajo?

- Aporta ideas nuevas _____
- Aportando los conocimientos en experiencias anteriores _____
- Trasladándose eventualmente en las diferentes zonas de la unidad para transmitir los conocimientos adquiridos _____
- Nada _____
- Otras. Especifique _____

10. ¿Se le incentiva con algún tipo de reconocimiento en la labor que desempeña dentro de la unidad?

- Bonos _____
- Asignación por tareas _____
- Mejoran condiciones de trabajo _____
- Tiempo libre _____
- Aumento de salario _____
- Otro. Especifique _____

11. ¿Recibe usted alguna capacitación?

- Si _____
- No _____

12. ¿Cada cuánto tiempo se hace la capacitación?

- Diariamente _____
- Semanalmente _____
- Quincenalmente _____
- Mensualmente _____
- Eventualmente _____
- Otras. Especifique _____

13. ¿Quién hace la capacitación?

- Jefe inmediato _____
- Coordinador _____
- Especialistas _____
- Otras. Especifique _____

14. ¿De qué forma se le capacita para mejorar su rendimiento?

- Conferencias _____
- Cursos _____
- Talleres _____
- Charlas _____
- Otras. Especifique _____

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	DESCRIBIR EL TRABAJO EN EQUIPO COMO ESTRATEGIA DE RENDIMIENTO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD AGRICOLA DE PRODUCCIÓN SOCIAL “ INDIO MATURÍN” UBICADA EN EL SECTOR LAS CAYENAS DEL MUNICIPIO MATURÍN DEL ESTADO MONAGAS AÑO 2013
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Ferrer Chacón, Francis Edermira.	CVLAC	C.I. 19.663.741
	e-mail	Francisferrer.ch@gmail.com
Zapata, Arisbelys Maryuris.	CVLAC	C.I. 20.549.066
	e-mail	arisbelys28@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: “Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2”. Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Empresas de Producción Social
Trabajo en equipo
Rendimiento laboral
Unidad agrícola

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

Este proyecto tiene como propósito realizar una Descripción del Trabajo en Equipo como Estrategia de Rendimiento Laboral para los trabajadores de la Unidad Agrícola de Producción Social "Indio Maturín"; debido a la necesidad de conocer cómo se desarrolla el trabajo en equipo en las Empresas de Producción Social, para determinar si resulta más efectivo en este tipo de organizaciones, y por ende si este contribuye a un mayor rendimiento laboral. Para lograr el objetivo general de esta investigación se cumplió con una serie de objetivos específicos tales como: Identificar los patrones que se siguen para realizar el trabajo en equipo, tipificar las diferentes formas de trabajo en equipo, determinar los factores que influyen en la eficacia en el trabajo en equipo e identificar los incentivos para mejorar el rendimiento en el desempeño de las actividades de los equipos de trabajo. La recolección de los datos se llevó a cabo a través de un cuestionario el cual se le aplicó al personal de la unidad agrícola. Esta investigación se realizó mediante un estudio de campo con un nivel descriptivo. Llegando a la conclusión de que es más efectivo el trabajo en equipo en este tipo de empresas, ya que las responsabilidades son compartidas, lo cual les permite tener un mayor compromiso a la hora de realizar y cumplir las tareas asignadas, mejorando de esta manera el rendimiento laboral, lo que permite un buen funcionamiento y crecimiento tanto para la organización, los trabajadores y la comunidades aledañas a esta unidad de producción social.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Gallardo Marvelys	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 9.892.054
	e-mail	Marvegallar_17@yahoo.es
	e-mail	
Martinez Joanna	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 12.539.855
	e-mail	Joanna-martinez@hotmail.com
	e-mail	
Martinez Yenny	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I:
	e-mail	@hotmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2013	12	11

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para inglés en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
Franbelys.docx

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI-139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

RECIBIDO POR *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Cordialmente,
[Firma]
JUAN A. BOLANOS CUNDELA
Secretario



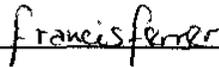
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YOC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."



Ferrer Chacón, Francis Edermira.

Autor



Zapata, Arisbelys Maryuris.

Autor



Prof. Marvelys Gallardo

Asesora