



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS

**Proyecto de Investigación Previo a la
Obtención del Título de Ingeniero en
Administración de Empresas Agropecuarias**

Título del Proyecto de Investigación:

**“DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA FINCA
SEVILLA, DEDICADA A LA PRODUCCION DE MAIZ, EN LA ZONA DE
VALENCIA”**

AUTOR:

Víctor Santiago Sevillano Estupiñan

DIRECTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Ing. Sandra Muñoz Macías, MSc.

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Víctor Santiago Sevillano Estupiñan**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

Atentamente;

Víctor Santiago Sevillano Estupiñan

AUTOR

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La suscrita, **Ing. Sandra Cecilia Muñoz Macías**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que el egresado **Víctor Santiago Sevillano Estupiñan**, realizó el Proyecto de Investigación de grado titulado: **“DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA FINCA SEVILLA, DEDICADA A LA PRODUCCIÓN DE MAÍZ, EN LA ZONA DE VALENCIA”**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Atentamente;

Ing. Sandra Cecilia Muñoz Macías, MSc.
TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADÉMICO

The screenshot shows the Urkund web interface. On the left, a sidebar displays document details: Document: Proyecto-de-investigación Victor.docx (D17118495), Submitted: 2016-01-12 18:36 (-05:00), Submitted by: smunoz@uteq.edu.ec, Receiver: smunoz.uteq@analysis.orkund.com, and Message: Tesis Victor. A yellow highlight indicates that 7% of the document's text is present in 2 sources. On the right, a 'List of sources' table is visible:

Rank	Path/Filename
	Sevillano - Proyecto de investigación.docx
	Proyecto de Investigación Victor.docx
	subir al urkund.doc
	DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA HACIENDA RUIZ PRODUCTORA DE CACAO CCN-51 EN EL E...
Alternative sources	
	http://sosagranadinowilmer.blogspot.com/2012/02/cultura-organizational.html

The screenshot shows the 'Urkund Analysis Result' report. It includes the following information:

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Proyecto-de-investigación Victor.docx (D17118495)
Submitted: 2016-01-13 00:36:00
Submitted By: smunoz@uteq.edu.ec
Significance: 7 %

Sources included in the report:

- DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA HACIENDA RUIZ PRODUCTORA DE CACAO CCN-51 EN EL EMPALME PROVINCIA DEL GUAYAS.doc (D15022964)
- subir al urkund.doc (D15001051)

Instances where selected sources appear:

19

Ing. Sandra Cecilia Muñoz Macías MSc.
TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

“Diseño de la Estructura Organizacional para la Finca Sevilla, Dedicada a la Producción de Maíz, en la Zona de Valencia”

Presentado a la Comisión Académica como requisito previo a la obtención del título de:
Ingeniero en Administración de Empresas Agropecuarias.

Aprobado por:

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Yanila Granados R

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Bioq, Julio Moscoso B

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Dr. Jefferson Aragundi V

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2016

AGRADECIMIENTO

A Dios que me ha dado la oportunidad de existir y de regalarme una familia maravillosa.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo dirigida por el Dr. Eduardo Díaz Ocampo por abrirme las puertas de enseñanza y aprendizaje.

A la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo y su personal Docente, por los excelentes conocimientos ofrecidos.

A la Ing. M.sc Sandra Muñoz Macías, Directora de Tesis, por su apoyo y guía profesional en la elaboración de este proyecto.

A la Ing. Paula Plaza Decana de la Facultad de Ciencias Agrarias, por su calidad profesional y preocupación manifestada por el progreso de este trabajo

Al Ing. Carlos Cortez, por sus consejos y motivación brindada para el desarrollo de esta investigación.

A todas las personas que me ayudaron a cumplir con uno más de mis anhelos, los cuales me brindaron su apoyo incondicional e hicieron que se haga posible esta investigación.

A mis compañeros que me han dedicado su amistad que siempre están conmigo y me han ayudado en todo momento.

Víctor Sevillano

DEDICATORIA

A Dios que me ha dado la oportunidad de vivir y de concederme una familia maravillosa, de estar consciente de que sin su amor y cariño no hubiera hecho posible ninguna de mis metas.

A mis padres Manuel Sevillano y Susana Estupiñan quienes me han proporcionado ímpetu y motivación para conseguir mis objetivos, quienes para mi desarrollo personal me dieron la mejor herencia, y supieron persuadirme buenos valores.

En especial a mi esposa Verónica Rizzo mi gran amor quien con su apoyo, paciencia y perseverancia ha hecho suyas mis preocupaciones y problemas, y a mis hijos Mayerly y Wagner Sevillano Rizzo por ser lo más grande y valioso que Dios me ha regalado, quienes son mi fuente de inspiración y la razón que me impulsa a salir adelante, porque siempre me apoyaron, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada otra más de mis metas, ya que siempre estuvieron inspirándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A mis hermanos y a toda mi familia que me han brindado su cariño y apoyo incondicional.

A todos gracias por su apoyo

RESUMEN EJECUTIVO Y PALABRAS CLAVES

El presente trabajo de investigación se desarrolló, en La finca “Sevilla”, propiedad del Sr. Víctor Sevillano desde el 2010, está ubicada en Poza Honda, recinto El Vergel del cantón Valencia, cuenta con una extensión de tierra de 70 has, de las cuales 60 están destinadas a la producción de maíz y el excedente a la plantación de otros cultivo e infraestructura.

La Finca no cuenta con una estructura organizacional que establezca la coordinación en los diferentes niveles y áreas de la finca que ayude a entender las funciones, facilitar la división del trabajo.

Los empresarios agropecuarios deben tomar conciencia de que en toda actividad agropecuaria es imprescindible el adecuado uso de las etapas del manejo del proceso administrativo tales como Planeación, Organización, Dirección y Control, ya que esta se constituye como la herramienta fundamental en el éxito de la empresa.

Palabras Claves: administración, diseño organizacional, organización empresarial

ABSTRACT AND KEYWORDS

His research was developed at the " Sevilla " owned by Mr. Victor Sevillano since 2010, is located in Poza Honda , enclosure Canton El Vergel Valencia has a land area of 70 hectares, the 60 which are intended for the production of corn and over to planting other crops and infrastructure.

The farm has established an organizational structure that coordination at different levels and areas of the farm to help understand the functions, facilitate the division of labor.

Agricultural employers must realize that all agricultural activity is essential to the proper use of management stages of the administrative process such as planning, organization, direction and control, as this constitutes a key tool in the success of the company.

Keywords: management, organizational design, business organization

TABLA DE CONTENIDO

Contenido	Página
Portada.....	i
Declaración de Autoría y Cesión de Derechos.....	ii
Certificación de Culminación del Proyecto de Investigación	iii
Reporte de la Herramienta de Prevención de Coincidencia y/o Plagio Académico.....	iv
Certificación de Aprobación por Tribunal de Sustentación	v
Agradecimiento	vi
Dedicatoria	vii
Tabla de Contenido	x
Índice de Cuadros.....	xii
1.1 Problema de Investigación	3
1.1.1 Planteamiento del Problema	3
1.1.2 Formulación del Problema	3
1.1.3 Sistematización del Problema	3
1.2.1 Objetivo General	4
1.2.2 Objetivos Específicos	4
1.3 Justificación.....	5
2.1. Marco Conceptual	7
2.1.1 Estructura Organizacional	7
2.1.2 Elementos del Diseño Organizacional.....	7
2.1.2.1 Visión	7
2.1.2.2 Misión.....	7
2.1.2.3 Objetivos	8
2.1.2.4 Estrategias	8
2.1.3 Análisis de los Ambientes.	8
2.1.3.1 Evaluación Interna (Fortalezas y Debilidades).....	8
2.1.3.2 Evaluación Externa (Oportunidades y Amenazas).....	8
2.2. Marco Referencial	9
2.2.1 Administración	9

2.2.1.1	Importancia de la Administración.....	9
2.2.2	Organización	10
2.2.3	Características de la Organización	13
2.2.4	La Comunicación en la Organización	14
2.2.4.1	Especialización	14
2.2.5	Ambiente Organizacional.....	14
2.2.5.1	Importancia del Ambiente Organizacional	16
2.2.6	Diseño Organizacional	17
2.2.7	La Estrategia Organizacional	19
3.1	Localización	22
3.2	Tipo de Investigación	22
3.3	Métodos de investigación.....	22
3.4	Fuentes de Recopilación de Información	23
3.5	Instrumentos de Investigación.....	23
3.6	Tratamiento de los Datos.....	24
3.7	Recursos Humanos y Materiales	24
4.1	Resultados	26
4.1.1	Antecedentes	26
4.1.2	Análisis FODA.....	39
4.1.3	Propuesta.....	40
4.1.3.1	Diseño Organizacional para la Finca “Sevilla” dedicada a la producción de maíz, en el recinto El Vergel, cantón Valencia.....	40
•	Introducción.....	40
•	Justificación.....	40
•	Bases direccionales.....	41
•	Organigrama Funcional para la Finca “SEVILLA”	42
•	Manual Orgánico Funcional.....	43
4.2	Discusión	48
5.1	Conclusiones	50
5.2	Recomendaciones.....	51

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Personas que laboran en la finca.....	26
Cuadro 2	Criterio que aplica para seleccionar al personal de la finca.....	27
Cuadro 3	Capacitación al personal que labora en la finca.....	27
Cuadro 4	Conocimiento del personal sobre los principios de la administración de empresas	28
Cuadro 5	Personal que aplica los principios de la administración	28
Cuadro 6	Delimitación de las funciones del personal que labora en la finca.....	29
Cuadro 7	Manera de descripción de cargos y líneas de mando.....	29
Cuadro 8	Delegación de autoridad y responsabilidad sobre la toma de decisiones	30
Cuadro 9	Dispone de algún organigrama que muestre la estructura interna de la finca.	30
Cuadro 10	Utiliza algún manual que indique las funciones y responsabilidad del personal que labora en la finca.....	31
Cuadro 11	Programa sus actividades administrativas	31
Cuadro 12	Programa sus actividades de producción.....	32
Cuadro 13	Programa sus actividades financieras	32
Cuadro 14	Lleva registro para el control de producción de la finca.....	33
Cuadro 15	Le gustaría que la finca cuente con un diseño organizacional.....	33
Cuadro 16	Que tiempo lleva laborando en la Finca	34
Cuadro 17	Cuál es su grado de instrucción académica?.....	34
Cuadro 18	Recibe capacitación	35

Cuadro 19	Existe libertad de acción en la realización de su trabajo	35
Cuadro 20	Existe comunicación interna de los jefes hacia sus subordinados y viceversa.....	36
Cuadro 21	¿El administrador de la finca toma en cuenta la opinión de sus trabajadores?.....	36
Cuadro 22.	¿Existe clima de compañerismo y trabajo en equipo?	37
Cuadro 23	Cada puesto de trabajo está dotado con las herramientas necesarias para el desempeño laboral.	37
Cuadro 24	¿La finca continuamente adopta nuevos y mejores métodos para llevar a cabo el trabajo?	38
Cuadro 25	Manual Orgánico Funcional para la Finca “Sevilla”	43

CÓDIGO DUBLÍN

Título:	Diseño de la Estructura Organizacional para la Finca Sevilla, Dedicada a la Producción de Maíz, en la Zona de Valencia
Autor:	Víctor Santiago Sevillano Estupiñan
Palabras clave:	administración, diseño organizacional, organización empresarial
Fecha de publicación	
Editorial:	
Resumen:	<p>El presente trabajo de investigación se desarrolló, en La finca “Sevilla”, propiedad del Sr. Víctor Sevillano desde el 2010, está ubicada en Poza Honda, recinto El Vergel del cantón Valencia, cuenta con una extensión de tierra de 70 has, de las cuales 60 están destinadas a la producción de maíz y el excedente a la plantación de otros cultivo e infraestructura. La Finca no cuenta con una estructura organizacional que establezca la coordinación en los diferentes niveles y áreas de la finca que ayude a entender las funciones, facilitar la división del trabajo. Los empresarios agropecuarios deben tomar conciencia de que en toda actividad agropecuaria es imprescindible el adecuado uso de las etapas del manejo del proceso administrativo tales como Planeación, Organización, Dirección y Control, ya que esta se constituye como la herramienta fundamental en el éxito de la empresa.</p> <p>His research was developed at the " Sevilla " owned by Mr. Victor Sevillano since 2010, is located in Poza Honda, enclosure canton El Vergel Valencia has a land area of 70 hectares, the 60 which are intended for the production of corn and over to planting other crops and infrastructure. The farm has established an organizational structure that coordination at different levels and areas of the farm to help understand the functions, facilitate the division of labor. Agricultural employers must realize that all agricultural activity is essential to the proper use of management stages of the administrative process such as planning, organization, direction and control, as this constitutes a key tool in the success of the company.</p>
Descripción:	
URL	

INTRODUCCIÓN

El diseño organizacional se considera como una herramienta indispensable en la vida de las organizaciones, ya que este tipo de modelo se basa en la creación de estructuras administrativas dinámicas, innovadoras y flexibles, capaces de adaptarse a los cambios del entorno, debido a que describen y clasifican las unidades existentes en las mismas; y que a su vez se encargan de la organización del trabajo, de la distribución efectiva de los recursos, en donde el talento humano participa activamente cumpliendo de forma efectiva con los objetivos.

Se puede considerar también como un proceso, que busca realizar un conjunto de funciones de acuerdo a una estrategia y plantea la formulación de objetivos; mediante la asignación de responsabilidades.

Los constantes cambios que se generan en el entorno actualmente han hecho necesario que se apliquen nuevas estrategias que ayuden a mejorar la administración de las organizaciones haciéndolas más productivas, de tal manera que se puedan mejorar los servicios que estas brindan o la calidad de los productos que expenden, satisfaciendo cada vez más las necesidades de los clientes adaptándose así al entorno en el que se desenvuelven para ser competitivos.

Las decisiones de diseño organizacional con frecuencia se relacionan con el diagnóstico de múltiples factores, entre ellos la cultura, el poder, los comportamientos políticos y el diseño de los puestos de una organización. El diseño organizacional representa los resultados de un proceso de toma de decisiones que incluye fuerzas ambientales, factores tecnológicos y elecciones estratégicas.

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Problema de Investigación

1.1.1 Planteamiento del Problema

Un modelo organizacional es considerado como una distribución adecuada del talento humano de manera que se pueda lograr la productividad al mejorar los procesos y disminuir el tiempo de ejecución de las actividades. La innovación productiva requiere que los países de América Latina, pongan en marcha constantemente nuevas formas de estructuras o modelos organizacionales, formando sectores de producción, que proporcionen las ventajas que exigen los diferentes cambios que se presentan en el entorno, y hacer frente a estos con mejores beneficios hacia el talento humano y la organización.

No existe un diseño organizacional en la Finca Agrícola Sevilla, por lo que la propuesta de crear un modelo organizacional, permitiría mejorar su productividad y el cumplimiento de sus objetivos.

1.1.2 Formulación del Problema

¿Cómo contribuye un diseño organizacional en la optimización del desarrollo productivo y administrativo de la finca “Sevilla”?

1.1.3 Sistematización del Problema

En base a la problemática abordada anteriormente se plantean las siguientes directrices:

- ❖ ¿Cuál es la situación actual del desarrollo productivo y administrativo de la finca “Sevilla”?

- ❖ ¿Cuáles son las Bases Direccionales que tutelan el desarrollo de la finca Sevilla?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Elaborar una propuesta de Diseño Organizacional para la Finca “Sevilla” dedicada a la producción de maíz, en el recinto El Vergel, cantón Valencia.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ❖ Analizar la situación actual de los entornos y el medio interno de la finca Sevilla.
- ❖ Establecer las Bases Direccionales para la finca Sevilla.
- ❖ Proponer un Diseño de la Estructura Organizacional para la Finca Sevilla

1.3 Justificación

La principal importancia del diseño organizacional radica en la finalidad en dividir el trabajo en diversas funciones para de este modo alcanzar la coordinación efectiva de estas, a fin de alcanzar los objetivos de la empresa.

En el presente trabajo se tratará de dejar lo más claro posible el concepto y su importancia del diseño organizacional dentro de la administración y de las organizaciones. Un diseño organizacional es el arte de organizar el trabajo, crear mecanismos de coordinación, crear cultura y la evolución de la organización, con el fin de lograr una adecuada distribución en la gestión administrativa, se realizará la presente investigación en la Finca Agrícola Sevilla para conocer su estructura e implementar un diseño acorde a sus necesidades.

La presente investigación pretende, a través de la aplicación de conceptos relacionados a la administración y al diseño organizacional, hallar las definiciones a interrogantes internas de la organización, que permitan el análisis de las variables de investigación y la generación de una propuesta en base a los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual

2.1.1 Estructura Organizacional

Mintzberg (2003), define: La estructura de una organización como: “la suma total de las formas en que su trabajo es dividido entre diferentes tareas y luego es lograda la coordinación entre las mismas.

Entonces podemos establecer que la estructura organizacional está conformada por las partes que integran a la organización así como las relaciones que la vinculan, incluyendo dentro estas: actividades, funciones, relaciones de autoridad y dependencia, responsabilidades, objetivos y todo aquello que está previamente definido de alguna manera.

2.1.2 Elementos del Diseño Organizacional

2.1.2.1 Visión

Según Mera (2003), citado por Diana Contreras, expresa La visión representa el ideal que la institución desea alcanzar para servir a sus destinatarios finales a través de la práctica social que oferta. Constituye una aspiración factible, por tanto no constituye un sueño irrealizable.

2.1.2.2 Misión

Según Mera (2003), citado por Diana Contreras la Misión Declaración de la razón de ser de la institución, tomando en cuenta los requerimientos del cliente. De alguna forma es un poco la mano invisible que guía la acción. La misma por tanto debe ser claramente formulada, aceptada, difundida y conocida por todos los colaboradores de la institución.

2.1.2.3 Objetivos

Mera (2003), citado por Diana Contreras dice que un enunciado general de una situación determinada que la organización agroempresarial espera alcanzar en el marco de su finalidad y mediante el cumplimiento de sus funciones. Expresión cualitativa, susceptible de ser cuantificada de los fines que se pretende alcanzar.

2.1.2.4 Estrategias

La estrategia no es más que una decisión sobre las metas, objetivos y acciones de la organización para prosperar en su entorno. La toma de estas se produce tras un análisis del entorno de la organización, sus mercados y sus competidores (Coloma, 2009).

2.1.3 Análisis de los Ambientes.

2.1.3.1 Evaluación Interna (Fortalezas y Debilidades)

Según Aranda (2000) las Fortalezas son aquellos factores en los cuales la Organización Agroempresarial se encuentra bien, ha conseguido logros y posee ventajas comparativas en relación a otras agroempresas. Estos logros son en todas las áreas funcionales de su competencia. Se requiere identificar estas fortalezas en: Producción, Finanzas, Comercialización y Administración del Talento Humano. Las debilidades son aquellas desventajas o factores que provocan vulnerabilidad y en las cuales otras similares prestan mayores ventajas. Estas debilidades se requiere identificarlas en: Producción, Finanzas, Comercialización y en el Talento Humano.

2.1.3.2 Evaluación Externa (Oportunidades y Amenazas)

Según Aranda (2000) oportunidades son fenómenos que están ocurriendo o pueden ocurrir en el futuro y que cooperan de manera atractiva al logro del objetivo de la agroempresa o favorece su desarrollo, permitiendo una ventaja competitiva.

Este mismo autor indica que las amenazas son fenómenos que están ocurriendo o pueden ocurrir en el futuro que dificultan el logro de los objetivos de la agroempresa y que inclusive ponen en peligro su sobre vivencia. Las Amenazas se requiere identificarlas en los siguientes entornos: Político, Social, Cultural / educativo, Legal o Jurídico, Económico, Científico / tecnológico y Ecológico, etc.

2.2. Marco Referencial

2.2.1 Administración

La administración, al igual que cualquier otra disciplina económica y social, se considera como un medio indispensable para cualquier tipo de organización, nace en el seno de disciplinas afines, y a través de su desarrollo va interactuando con otras más. No es tarea fácil hoy en día ser uno de los principales responsables de una organización, ya que al administrador (una especie de héroe anónimo) se le exige disponibilidad absoluta, integridad moral, estudios especializados y actualizados, conocimiento de la naturaleza humana, frialdad y asertividad en la toma de decisiones, tacto y calidez en las relaciones interpersonales (Montero, 2003).

La administración, en primera instancia, es una actividad única y exclusivamente humana, ya que el hombre la desarrolla a través de todo un proceso de raciocinio, y no como uno de estímulo-respuesta. Como producto humano tiende a ser manipulada por los rasgos y la personalidad de quien la genera, por lo tanto en ocasiones puede manifestarse como un concepto de arte, utilizando técnicas de motivación y liderazgo (Montero, 2003).

2.2.1.1 Importancia de la Administración

Naranjo (2005), afirma que ninguna organización tendría éxito sin una buena administración, razón por la cual menciona algunos puntos importantes:

En todas y cada una de nuestras actividades cotidianas, en distintos ámbitos de nuestra vida, necesitamos establecer una Planificación y Metodología de trabajo, teniendo como primer paso fundamental el establecimiento de un Punto de Partida que es el momento en que surge la iniciativa y se plantea un posible Objetivo a alcanzar, mientras que en el camino a ese resultado se requiere de un Sistema o Técnica que permite brindar las distintas actividades, en forma ordenada y progresiva, a realizar.

Es por ello que debemos en primer lugar tener en cuenta los Bienes o Recursos que podremos utilizar en el desarrollo de la actividad, y en base a ellos se establece un correcto uso para cada uno de ellos, siendo esto referido como una correcta Administración, un concepto que es aplicado a una gran cantidad de entornos y actividades sociales y económicas.

2.2.2 Organización

La organización permite definir una estructura formal e intencional que hace posible que los miembros de una empresa, que tareas y realizar y como realizarlas, el nivel de autoridad y responsabilidad en la consecución de los objetivos (Cortéz, 2010).

Después de que la dirección y formato de las acciones futuras ya hayan sido determinadas, el paso siguiente, para cumplir con el trabajo, será distribuir o señalar las necesarias actividades de trabajo entre los miembros del grupo e indican la participación de cada miembro del grupo. Esta distribución del trabajo está guiada por la consideración de cosas tales como la naturaleza de las actividades componentes, las personas del grupo y las instalaciones físicas disponibles. Estas actividades componentes están agrupadas y asignadas de manera que un mínimo de gastos o un máximo de satisfacción de los empleados se logre o que se alcance algún objetivo similar. Si el grupo es deficiente ya sea en el número o en la calidad de los miembros administrativos, se procuran tales miembros (Mendoza, 2006).

Cada uno de los miembros asignados a una actividad componente se enfrenta a su propia relación con el grupo y la del grupo de miembros con otros grupos de la empresa. Las cuestiones de quien decide que asuntos y cuando son típicas. Este trabajo de distribución de

las tareas y de establecer y mantener relaciones por parte del gerente se conoce como organizar. Se puede considerar como hacer que el plan creado por el gerente tenga significado para cada uno de los miembros del grupo. Organizar es una función fundamental de la administración (Mendoza, 2006).

La organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, sociológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización (Reyes, 2008).

Una buena organización empresarial depende de procesos y procedimientos que unidos logran los objetivos que se desean alcanzar dentro de una empresa. La organización es el diseño y mantenimiento de un sistema de funcionamiento basado en la determinación de los roles que debe cumplir cada persona que integra la empresa, así como de las relaciones que se establecen entre ellas (Segura, 2013).

El objetivo de la organización es maximizar los resultados que se obtienen de la colaboración, trabajo y relación de todos los integrantes de una empresa. Sin duda alguna la organización es la base para la obtención de excelentes resultados, ya que con ellos se logra el alcance del propósito (Segura, 2013).

Se dice que con buen personal cualquier organización funciona. Se ha dicho incluso que es conveniente mantener cierto grado de impresión en la organización, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas. Con todo, es obvio que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho más efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras. Este es un principio general, válido tanto en la administración de empresas como en cualquier institución. Así, una estructura de organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente claro para todos quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados; en esta forma se eliminan las dificultades que

ocasionan la impresión en la asignación de responsabilidades y se logra un sistema de comunicación y de toma de decisiones que refleja y promueve los objetivos de la empresa (Reyes, 2008).

Una buena organización dentro de una empresa refleja mucho dentro de su imagen externa e interna ya que determina la capacidad de la misma para enfrentar cualquier evento, con ello se logra. Es por ello que es muy importante antes de hablar de administración hacer un plan organizativo, que no muestre como iniciamos y hacia dónde vamos, es importante mantener planes para cualquier cambio futuro y prevenirse de manera adecuada para evitar daños de cualquier índole a una estructura empresarial (Segura, 2013).

No se debe de hablar de administración eficiente si no hay un plan de organización y de estructuración de proceso. Mediante la planeación y la buena organización se toman en cuenta todos los factores de riesgo que imposibilitan el cumplimiento de los términos y metas fijadas (Segura, 2013).

Hay tres formas fundamentales de organización empresarial: la propiedad individual, la sociedad colectiva y la sociedad anónima. Una empresa de propiedad individual es aquella que es propiedad de un individuo, que lógicamente tiene pleno derecho a recibir los beneficios que genere el negocio y es totalmente responsable de las pérdidas en que incurre (Hernández, 2009).

La propiedad individual es la forma más simple de establecer un negocio. Aunque la propiedad individual es simple y flexible, tiene serios inconvenientes, pues la capacidad financiera y de trabajo de una persona es limitada. Una empresa de propiedad colectiva es aquella cuyos propietarios son un número reducido de personas que participan conjuntamente en los beneficios (Hernández, 2009).

Las teorías de la organización se basan en análisis del comportamiento de los distintos individuos y colectivos que integran la empresa. En la gran empresa se observa una disociación entre la propiedad – en manos de los accionistas – y los que controlan

efectivamente, el equipo directivo. Además, con frecuencia, el equipo directivo delega la gestión de algunas de las actividades de la empresa en unidades con poder autónomo de decisión, como son las divisiones. El comportamiento de la empresa se convierte en el resultado de las previsiones de grupos con poder ejecutivo y objetivos distintos. Bajo este modelo, la empresa no responde a un criterio único, sino que este será el resultado de un proceso de negociación desarrollado en el seno de la empresa (Hernández, 2009).

2.2.3 Características de la Organización

Naranjo (2005), señala las siguientes características de la organización:

- **Complejidad:** Existen organizaciones altas y bajas. Las grandes organizaciones tienen un gran número de niveles intermedios que coordinan e integran las labores de las personas a través de la interacción indirecta. Las empresas pequeñas las actividades las realizan interactuando directamente con las personas.
- **Anonimato:** Le da importancia al trabajo u operación que se realice, sin tomar en cuenta quién lo ejecuta.
- **Rutina Estandarizada:** Son procesos y canales de comunicación que existe en un ambiente despersonalizado o impersonal, las grandes organizaciones tienden a formar sub-colectividades o grupos informales, manteniendo una acción personalizada dentro de ellas.
- **Estructura especializada no oficiales:** Configuran una organización informal cuyo poder, en algunos casos, son más eficaz que las estructuras formales.
- **Tendencia a la especialización y a la proliferación de funciones:** Pretende distanciar la autoridad formal de las de idoneidad profesional o técnicas, las cuales necesitan un modelo extraformal de interdependencia Autoridad-Capacidad para mantener el orden.
- **Tamaño:** Va depender del número de participantes y dependencias.

2.2.4 La Comunicación en la Organización

Mendoza (2006), señala que todo proceso organizacional se rige hacia el futuro por una visión, todo proceso organizacional se desarrolla a través de la comunicación, por lo tanto la comunicación y es determinante en la dirección y el futuro de la organización. Esta puede fluir vertical u horizontalmente.

2.2.4.1 Especialización

Es el agrupamiento de actividades que mejor contribuye al logro de los objetivos de la institución y de las unidades individuales (Cortéz, 2010).

La especialización es una consecuencia de la división de trabajo: cada órgano o cargo tiene funciones y tareas específicas y especializadas. Los autores neoclásicos adoptan estos criterios y pasan a preocuparse por la especialización de los órganos que conforman la estructura organizacional (Aponte *et al*, 2013).

La especialización de trabajo propuesta por la administración científica fue una manera de disminuir los costos de producción y aumentar la eficiencia. La simplificación de las tareas y la asignación de cada puesto de trabajo, de tareas sencillas y repetitivas, que requieren poca experiencia y pocos conocimientos previos, reducen los períodos de aprendizaje y facilitan la sustitución de unos individuos por otros, lo cual mejora los métodos incentivos en el trabajo y aumenta de modo decisivo el rendimiento de la producción. Las propuestas de Taylor para separar la planeación de la ejecución de trabajo, así como la separación de la ejecución y el control, son colorarios del principio de especialización (Aponte *et al*, 2013).

2.2.5 Ambiente Organizacional

Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El

ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran y esto, es considerado como el ambiente organizacional (Sosa, 2012).

El ambiente organizacional es la parte esencial de una organización, ya que éste es formado por las personas que integran dicha institución, por lo cual es de suma importancia que todos los integrantes de la organización comprendan su significado y la relevancia que éste tiene a la hora de realizar las diversas tareas laborales dentro de la empresa. Los empleados deben tener una noción clara de cómo se forma el ambiente organizacional, pues depende de ellos que se dé de manera correcta y positiva (Alcoba, 2007).

Debido a lo anterior, es importante que los empleados conozcan lo que es el ambiente organizacional y que entiendan cómo forman parte de él y cómo pueden modificarlo para su mejoramiento.

Las definiciones de ambiente organizacional explican que:

- El Ambiente se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Ambiente tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Ambiente es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El ambiente organizacional se caracteriza por:

- El ambiente organizacional tiene un fuerte impacto sobre de los comportamientos de los miembros de la empresa. Un buen ambiente va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas. El ambiente malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores (Sosa, 2012).
- El ambiente organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el ambiente de su organización es grato y -sin darse cuenta- contribuir con su propio comportamiento a que este ambiente sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen críticas al ambiente de sus organizaciones, sin poder percibir que con sus actitudes negativas están configurando este ambiente de insatisfacción y descontento (Sosa, 2012).
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal ambiente laboral. Algo semejante ocurre con la infraestructura laboral. Una organización que tenga índices altos de ausentismo o una en que sus miembros están insatisfechos es con seguridad una organización con un mal ambiente laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por los tanto puede ser difícil dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que figuran el ambiente organizacional (Alcoba, 2007).

2.2.5.1 Importancia del Ambiente Organizacional

El ambiente organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. El sistema organizacional, como sistema auto poético de decisiones, constituye el tema de reflexión sobre el que se construye la definición de ambiente

organizacional. En otras palabras, el ambiente puede constituirse como una autorreflexión de la organización acerca de su devenir (Sosa, 2012).

La experiencia organizacional que tienen los miembros es auto observada por éstos, que la evalúan colectivamente. Esto significa que el ambiente organizacional es una autorreflexión de los miembros de la organización acerca de la vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin embargo, esto no hace que el ambiente sea necesariamente una autorreflexión de la organización como sistema utópico de decisiones. Para que lo sea, es necesario que el tema del ambiente sea tratado en el decidir organizacional. En efecto, en los casos que las organizaciones ven afectado si decidir por el ambiente o en los casos en que se adoptan decisiones, motivadas por el ambiente o destinadas a provocar cambios en éste, el ambiente ha pasado a constituirse en parte de la autorreflexión del sistema organizacional (Sosa, 2012).

2.2.6 Diseño Organizacional

Anteriormente, las organizaciones se administraban desde el punto de vista de la permanencia, en donde la regla era la estabilidad en que ocurrirán los eventos y la excepción, los cambios que producían. Sin embargo, en la actualidad, se han presentado transformaciones tan radicales, en donde el cambio es la regla y la excepción es la estabilidad. Cabe destacar que esta era se ha caracterizado por las paradojas y la complejidad de contradicciones, entendidas y atendidas con una visión más amplia y adecuada, porque las organizaciones presentan modelos y propuestas que deben ser revisados a profundidad, para obtener nuevas respuestas, tomando en cuenta el medio donde se desenvuelve que se ha tornado más complejo e incierto, es decir, más interrelacionado, diverso y en continuo cambio (Barboza, 2003).

El diseño organizacional es proceso, donde los gerentes toman decisiones donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategias. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de la organización y hacia el exterior de su organización (Díaz, 2009).

Las decisiones sobre el diseño organizacional con frecuencia incluye el diagnóstico de múltiples factores, entre ellos la cultura de la organización el poder y los comportamientos políticos y el diseño de trabajo. El diseño organizacional representan los resultados de un proceso de toma de decisiones que incluyen fuerzas ambientales, factores tecnológicos y elecciones estratégicas (Díaz, 2009).

El diseño organizacional se considera como una herramienta indispensable en la vida de las organizaciones, ya que este tipo de modelo se basa en la creación de estructuras administrativas dinámicas, innovadoras y flexibles, capaces de adaptarse a los cambios del entorno, debido a que describen y clasifican las unidades existentes en las mismas; y que a su vez se encargan de la organización del trabajo, de la distribución efectiva de los recursos, en donde el talento humano participa activamente cumpliendo de forma efectiva con los objetivos (Hellriegel & Slocum, 2010).

El diseño organizacional es un proceso, donde los gerentes toman decisiones, donde los miembros de la organización ponen en práctica dicha estrategia. El diseño organizacional hace que los gerentes dirijan la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia exterior de su organización.

Los conocimientos del diseño organización ha ido evolucionando. Al principio los procesos del diseño organizacional giraban en torno al funcionamiento interno de una organización. Las cuatro piedras angulares para el diseño de la organización --La división del trabajo, la departamentalización, la jerarquía y la coordinación tienen una larga tradición en la historia del ejercicio de la administración (Kuant, 2012).

En un sentido literal se refiere a la construcción de la organización en su entorno y en otro sentido, se refiere al diseño en sentido metafórico, como la estructura que desarrollan las organizaciones. Así, Diseño Organizacional será para nosotros la creación de funciones, procesos y relaciones formales en una organización; extremo para el que deben tenerse en cuenta multitud de factores como el medio ambiente, el comportamiento de los seres humanos dentro y alrededor de la organización,... Se trata por tanto de un área en la que la

interdisciplinariedad es una perspectiva central. Se basa en la gestión, organización y diseño. En esencia, puede ser considerado como un campo especial dentro de los estudios de organización y gestión del cambio (de personas) aplicado al diseño. Esta perspectiva sobre la organización se desarrolla en el espacio de la organización (Enciclopedia Financiera, 2009).

Por otro lado, el diseño organizacional también puede ser afrontado como una metáfora que proporciona el marco a través del cual una organización aspira a alcanzar sus objetivos fundamentales. Proporciona la infraestructura en la que los procesos de negocio se implementan y se asegura de que las cualidades fundamentales de la organización se realizan a través de los procesos desplegados dentro de la organización. De esta manera, las organizaciones tienen por objeto maximizar constantemente sus cualidades fundamentales en los servicios que ofrecen a sus clientes (Enciclopedia Financiera, 2009).

2.2.7 La Estrategia Organizacional

Rodas y Arroyo de Rodas (2000), señalan que una estructura organizacional es la agrupación o conjunción técnica de las relaciones que deben presentarse en las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos dentro de una institución con la finalidad de obtener su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos determinados”.

La estrategia es un esfuerzo dinámico. Sin embargo, en la medida que nos quedamos atrapados en las actividades diarias que requiere la venta de nuestros productos y servicios, el cumplimiento de las promesas a nuestros clientes y la gestión de nuestra organización, es muy fácil perder de vista la necesidad de evaluar constantemente nuestra estrategia organizacional y cómo estamos progresando. Finalmente, esta falta de atención se traducirá en una reducción de nuestro retorno sobre la inversión en todo el abanico de decisiones estratégicas que hemos tomado. Por otra parte, también puede arriesgar la sustentabilidad de nuestra organización, porque una estrategia que ha sido ignorada, o no claramente definida, mal ejecutada o basada en principios poco sólidos, está destinada al fracaso (Fortna, 2010).

Este principio es utilizado en las empresas para tener una ventaja entre sus competidores, ya que las empresas elaboran un plan estratégico como: valores, visión, objetivos y metas, para aplicarlos en las actividades a la que se dirige su empresa, de esta manera disminuyen costos, aumentan productividad, se aumenta la participación de los empleados, y se tiene un liderazgo en la empresa (Vallejo, 2009).

Este enfoque es aplicado por cada empresa de manera diferente ya que cada empresa es la encargada de seleccionar el tipo de competencia que se crea conveniente para alcanzar sus objetivos, por lo cual ninguna empresa tiene el mismo tipo de competencia en un mercado. La empresa antes de seleccionar el tipo de competencia debe de tener en cuenta, recursos, y capacidades que la empresa tiene, para que no hayan problemas para que se cumplan las metas, y se logren los objetivos de la empresa (Vallejo, 2009).

Las estrategias pueden formarse, así como pueden ser formuladas. Una estrategia concebida puede surgir en respuesta a una situación cambiante o puede ser generada de forma deliberada, mediante un proceso de formulación con la consiguiente implantación. No obstante, cuando estas intenciones planeadas no producen las acciones deseadas, a las organizaciones se les deja con estrategias que no cristalizan o que de algún modo no se realizan. Cuando una estrategia no se realiza con el reclamo de que ha fallado la implementación, la responsabilidad cae sobre el estratega quien no ha sido lo suficientemente inteligente. “El pensamiento es independiente de y anterior a la acción” (Briola, 2007).

Ninguna organización sabe lo suficiente como para resolver todo con anticipación y nadie puede ser lo bastante flexible como para dejar todo al azar, como para renunciar al control. Por tal motivo, el modelo requiere control y precisa de capacidad de respuesta con el material que dispone. Por lo tanto, la estrategia deliberada y la emergente forman los puntos límites de un continuo a lo largo del cual se pueden encontrar las estrategias que se modelan en el mundo real (Briola, 2007).

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Localización

El presente trabajo de investigación se desarrolló, en la Finca “SEVILLA” propiedad del Sr. Víctor Sevillano Estupiñan, ubicada en el recinto El Vergel del cantón Valencia, provincia de Los Ríos.

3.1.1. Características Edafoclimáticas

Parámetros	Promedio
Precipitación media :	2.000 a 2.500 mm
Humedad relativa :	Oscila entre el 85 y 87%
Temperatura media :	18 a 26 °C
Horas luz :	1,67
Topografía :	Con pendientes irregulares hasta el 20%.
Suelos :	Franco arcilloso

3.2 Tipo de Investigación

Para el desarrollo del presente estudio se abordó un tipo de investigación Descriptiva, que no limita el estudio y permite analizar en un entorno general la función administrativa dentro las actividades de la finca.

3.3 Métodos de investigación

- **Inductivo:** considera la observación de los fenómenos particulares con el propósito de llegar a una conclusión y primicias generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observación.

- **Analítico:** Método que nos permitirá obtener resultados concretos, mediante una interpretación clara y ordenada de la información obtenida, al emplear técnicas de evaluación que permitirán dar pasó a las correspondientes conclusiones y recomendaciones del problema planteado.

3.4 Fuentes de Recopilación de Información

Para desarrollar la presente investigación y cumplir con los objetivos trazados, se utilizó las siguientes fuentes de investigación:

Fuentes Primarias:

- Se realizaron encuestas dirigidas al propietario, y personal de campo, además se recurrió a la observación directa a fin de realizar una descripción del ambiente organizacional dentro de la misma.

Fuentes Secundarias:

- Se utilizaron fuentes bibliográficas como: libros, revistas, artículos, periódico internet, etc.

3.5 Instrumentos de Investigación

El principal instrumento de investigación utilizado en la ejecución del presente trabajo de investigación fue la encuesta, aplicada al administrador, personal administrativo y personal de campo que labora en la finca, en donde se abordó datos generales y administrativos, con el propósito de conocer su estructura organizacional y los niveles de autoridad, a fin de elaborar la propuesta.

3.6 Tratamiento de los Datos

Una vez obtenido los datos, estos fueron tabulados de forma porcentual y presentados en cuadros, con la ayuda de Excel como programa estadístico.

3.7 Recursos Humanos y Materiales

- Autor.
- Director de Tesis
- Hojas de papel bond
- Calculadora.
- Equipo de computación
- internet.
- Pendrive.
- Cámara fotográfica.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Antecedentes

La finca “Sevilla”, propiedad del Sr. Víctor Sevillano desde el 2010, está ubicada en Poza Honda, recinto El Vergel del cantón Valencia, cuenta con una extensión de tierra de 70 has, de las cuales 60 están destinadas a la producción de maíz y el excedente a la plantación de otros cultivo e infraestructura.

A. Personal Administrativo

Cuadro 1. *Personas que laboran en la finca.*

Alternativa		N°	TOTAL
Personal Administrativo	Administrador	1	3
	Contador	1	
	Secretaria	1	
Personal de Campo	Bodeguero	1	13
	Trabajadores a jornales	10	
	Guardián	2	
TOTAL=			16

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

Como podemos observar en el cuadro 1 la Finca Sevilla para poder realizar sus actividades administrativas y agrícolas cuenta con personal administrativo y de campo integrados por un contador, un administrador, una secretaria, un bodeguero, dos guardianes y diez trabajadores a jornal.

Cuadro 2. *Criterio que aplica para seleccionar al personal de la finca.*

Alternativa	Frecuencia	%
Experiencia	2	0,67
Dinamismo	0	0,00
Especialidad	1	0,33
Familiaridad	0	0,00
Total	3	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 67% de los encuestados aseguran que la selección del personal es realizada en base a la experiencia y un 33% por especialidad. Lo que demuestra que la mayor parte del personal que labora en la finca mantiene firme experiencia en las labores realizadas en la finca.

Cuadro 3. *Capacitación al personal que labora en la finca.*

Alternativa	Frecuencia	%
Si	3	1,00
No	0	0,00
Total	3	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El análisis determina que la finca imparte la capacitación necesaria para el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, siendo que el 100% de los encuestados manifestó que se capacita al personal en áreas específicas.

Cuadro 4. *Conocimiento del personal sobre los principios de la administración de empresas.*

Alternativa	Frecuencia	%
Profesionalmente	2	67
Empíricamente	1	33
Total	3	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 67% de los encuestados asegura conocer los principios administrativos profesionalmente, mientras que el 33% de forma empírica, lo que indica que existe pleno conocimiento de los principios administrativos (planeación, organización, dirección y control), asegurando un manejo adecuado de los recursos.

Cuadro 5. *Personal que aplica los principios de la administración.*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	2	67
NO	1	33
Total	3	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 67% de los encuestados aseguro aplicar los principios administrativos de forma permanente en cada una de las labores realizadas en la finca, mientras que el 33% restante expresa que no lo hace lo que guarda relación con el cuadro 4, pero se puede concluir que se garantizan óptimos resultados en el desarrollo de la finca.

Cuadro 6. *Delimitación de las funciones del personal que labora en la finca.*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	3	100
NO	0	0
Total	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% del personal administrativo indico que las funciones de los empleados están delimitadas dentro de la finca. Lo que a favorecidos el manejo de la producción y el desarrollo de cada una de las labores.

Cuadro 7. *Manera de descripción de cargos y líneas de mando.*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	0	0,00
NO	3	1,00
Total	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% de los encuestados expresaron que la finca no cuenta con una descripción de cargos y líneas de mando de forma escrita, que facilite y oriente el trabajo de los empleados dentro de la finca.

Cuadro 8. *Delegación de autoridad y responsabilidad sobre la toma de decisiones.*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	2	0,67
NO	1	0,33
TOTAL=	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 67% de los encuestados indicaron que delegan autoridad y responsabilidades a sus subordinados, mientras que el 33% restante aseguro no hacerlo. Lo que refleja que existe participación e integración del personal.

Cuadro 9. *Dispone de algún organigrama que muestre la estructura interna de la finca.*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	0	0,00
NO	3	1,00
TOTAL=	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% del personal administrativo expreso que la finca no cuenta con un diseño organizacional, existiendo la necesidad de implementar un organigrama, que muestre grafica de la estructura de la finca.

Cuadro 10. *Utiliza algún manual que indique las funciones y responsabilidad del personal que labora en la finca.*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	0	0,00
NO	3	1,00
TOTAL=	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% de los encuestados manifestó que la finca no cuenta con un manual que indique de forma detallada las funciones y responsabilidades de los trabajadores en su área específica de trabajo, indicando la necesidad de la implementación de un manual de funciones.

Cuadro 11. *Programa sus actividades administrativas*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	3	1,00
NO	0	0,00
TOTAL=	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% del personal administrativo manifestó que la finca programa sus actividades administrativas a lo largo de cada periodo productivo, mejorando y optimizando los procesos.

Cuadro 12. *Programa sus actividades de producción*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	3	1,00
NO	0	0,00
TOTAL=	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% de los encuestados manifestó que la finca programa sus actividades de producción, permitiéndoles llevar un registro ordenado de los rendimientos.

Cuadro 13. *Programa sus actividades financieras*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	3	1,00
NO	0	0,00
Total	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% manifestó que la finca programa sus actividades financieras, asegurando un manejo adecuado de los recursos monetarios y la asignación de los mismos a cada una de las labores.

Cuadro 14. *Lleva registro para el control de producción de la finca*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	3	1,00
NO	0	0,00
TOTAL=	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% de los encuestados asevero que la finca lleva un registro de la producción que les permite proyectar los rendimientos y programar las producciones y actividades futuras.

Cuadro 15. *Le gustaría que la finca cuente con un diseño organizacional*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	3	1,00
NO	0	0,00
TOTAL=	3	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% de los encuestados indico que si le gustaría que la finque cuente con el diseño de una estructura organizacional, que les permitirá tener clara la jerarquía y líneas de mando.

B. Personal de Campo

Cuadro 16. *Que tiempo lleva laborando en la Finca*

Alternativa	Frecuencia	%
Menos de 1 año	0	0,00
De 1 a 2 años	3	0,23
De 3 a 4 años	4	0,31
De 5 años en adelante	6	0,46
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 46% de los encuestados manifestó llevar laborando en la finca desde hace más de 5 años, un 31% de 3 a 4 años y el 23% restante lleva trabajando de 1 a 2 años. Observándose que existe estabilidad laboral.

Cuadro 17. *Cuál es su grado de instrucción académica*

Alternativa	Frecuencia	%
Primaria	7	0,54
Secundaria	6	0,46
Universitaria	0	0,00
Ninguno	0	0,00
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 54% del personal encuestado indico haber culminado la primaria y el 46% restante respondió que cuentan con instrucción secundaria, lo que demuestra existir una falta de preparación académica.

Cuadro 18. Recibe capacitación

Alternativa	Frecuencia	%
SI	13	100,00
NO	0	0,00
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA**ELABORADO POR:** AUTOR**Análisis:**

El 100% de los encuestados aseguro recibir constante capacitación, permitiendo mejorar el manejo administrativo, productivo y seguridad de la finca.

Cuadro 19. Existe libertad de acción en la realización de su trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
SI	10	0,77
NO	3	0,23
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA**ELABORADO POR:** AUTOR

Análisis:

Del total de encuestados el 77% respondió que en la finca existe libertad de acción a la hora de desempeñar su cargo y el un 23% expresaron que no tiene libertad de acción, indicando la existencia de un buen rendimiento laboral.

Cuadro 20. *Existe comunicación interna de los jefes hacia sus subordinados y viceversa*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	13	100,00
NO	0	0,00
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% de los encuestados dio a conocer que en la finca si existe comunicación interna de los jefes a sus subordinados y viceversa, lo que indica que se mantiene un vínculo de confianza entre el jefe y sus subordinados.

Cuadro 21. *¿El administrador de la finca toma en cuenta la opinión de sus trabajadores?*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	9	0,70
NO	4	0,30
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 70% de los encuestados aseguro que el administrador de la finca presta atención y toma en cuenta la opinión y sugerencia de los trabajadores, indicando que existe confianza entre los subordinados y el alto mando.

Cuadro 22. *¿Existe clima de compañerismo y trabajo en equipo?*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	12	0,92
NO	1	0,08
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

Como resultado de la encuesta el 92% de los encuestados afirmo en decir que en la finca existe compañerismo y trabajo en equipo, reflejando un excelente clima laboral.

Cuadro 23. *Cada puesto de trabajo está dotado con las herramientas necesarias para el desempeño laboral.*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	13	100,00
NO	0	0,00
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% del personal encuestado manifestó que cada puesto de trabajo dentro de la finca está dotado de las herramientas necesarias para su desempeño.

Cuadro 24. *¿La finca continuamente adopta nuevos y mejores métodos para llevar a cabo el trabajo?*

Alternativa	Frecuencia	%
SI	13	100,00
NO	0	0,00
TOTAL=	13	100%

FUENTE: ENCUESTA

ELABORADO POR: AUTOR

Análisis:

El 100% de los encuestados aseguro que la finca si adopta nuevos métodos para llevar a cabo sus labores, encaminadas a mejorar los rendimientos. Reflejando que existe innovación y preocupación por un óptimo desarrollo productivo.

4.1.2 Análisis FODA

FACTORES INTERNOS	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Experiencia en el Manejo productivo ➤ Condiciones geográficas y suelos adecuados ➤ Dispone de recursos económicos financieros. ➤ Genera fuentes de trabajo, mayoritariamente en los tiempos de siembra y cosecha. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No cuenta con una estructura organizacional acorde a los requerimientos de la empresa agrícola. ➤ Ausencia de Visión y Misión ➤ No existe un manual de función, solo hay documentos aislados para el desarrollo de las actividades.
FACTORES EXTERNOS	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nuevas tecnologías. ➤ Presencia de instituciones que ofrecen transferencia de tecnologías y asesoramiento técnico ➤ El producto es almacenable por un tiempo razonable. ➤ Mejora de precios en los meses que no hay demanda del cultivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Riesgo en la variabilidad de los precios en el mercado demandante. ➤ Factor climático. ➤ Falta de un mercado fijo para los productores.

4.1.3 Propuesta

4.1.3.1 Diseño Organizacional para la Finca “Sevilla” dedicada a la producción de maíz, en el recinto El Vergel, cantón Valencia

- **Introducción**

Una vez efectuado el análisis situacional se concluyó que en la Finca "Sevilla" existe una carencia de los principios administrativos, debido a que no cuenta con una estructura organizacional que le permita establecer adecuadamente las líneas de mando y responsabilidades

Es necesaria la implementación de un Diseño Organizacional en la Finca "Sevilla", ya que permitirá lograr sus objetivos de manera eficiente y eficazmente.

- **Justificación**

Actualmente la Finca Sevilla no cuenta con una estructura organizacional bien definida que le permita llevar un control adecuado de las actividades que ella realiza, generando problemas que no le permiten un eficiente aprovechamiento de todos los recursos.

Con la propuesta del diseño organizacional, la Finca estará en capacidad de enfrentar los constantes cambios en los mercados existentes. Por ello la importancia de mantenerse eficazmente organizada.

- **Bases direccionales**

Misión:

“Producir maíz de calidad, mediante un manejo adecuado de los recurso, mejora continua y trabajo en equipo, asegurando en todo proceso el cumplimiento de los estándares de comercialización requeridos por el mercado, logrando el bienestar de nuestros colaboradores y demás actores involucrados; con eficiencia, responsabilidad social y ambiental”.

Visión:

“Ser líder en la producción y comercialización de maíz de calidad, con un nivel de competencia zonal y regional”

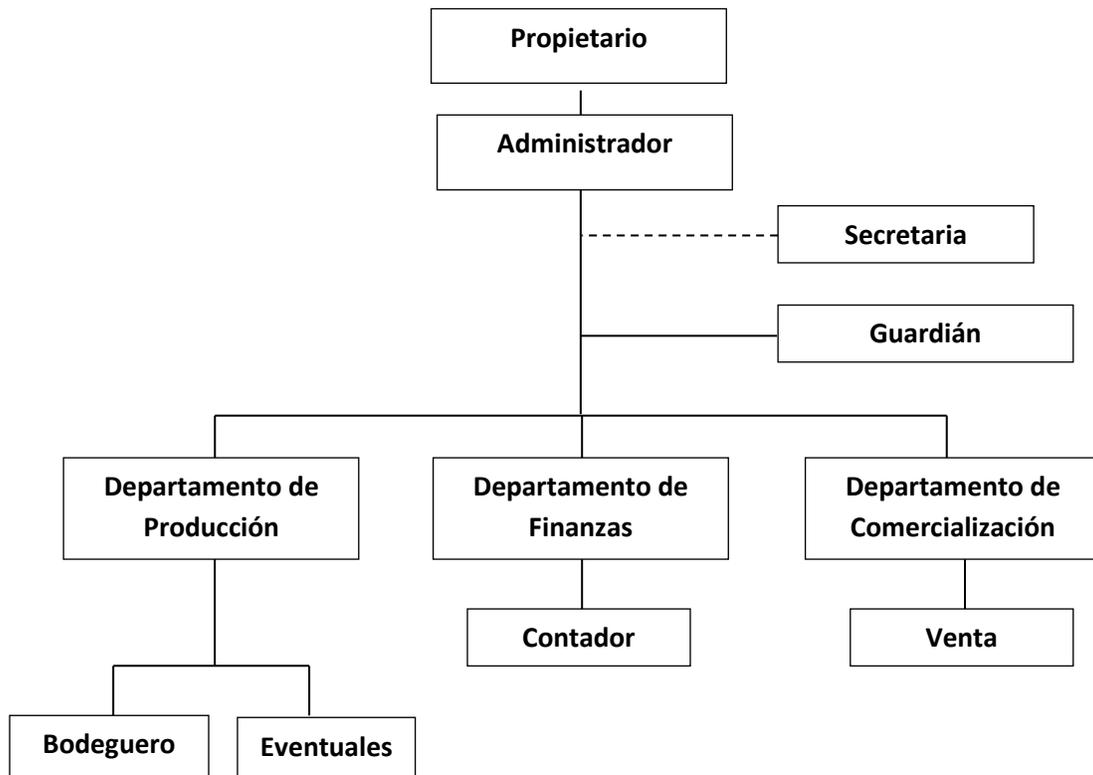
Objetivos:

- Ser una empresa sostenible y rentable en el tiempo.
- Desarrollar una agricultura moderna, amigable con el medio ambiente
- Mejoramiento continuo en todos nuestros procesos.

Valores:

- Espíritu emprendedor
- Compromiso de calidad
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad
- Profesionalismo
- Conciencia ambiental

- **Organigrama Funcional para la Finca “SEVILLA”**



- **Manual Orgánico Funcional**

Cuadro 25. *Manual Orgánico Funcional para la finca Sevilla*

CUMBRE ESTRATÉGICA O NIVEL ADMINISTRATIVO			
Cargo	Perfil	Actitudes	Funciones
Propietario y Administrador	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: de 30 a 65 años. • Sexo: indistinto. • Estudios: Administración de Empresas o Carreras afines. • Experiencia: Cargos afines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Líder • Don de mando • Iniciativa • Objetividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Es el representante legal de la finca. • Tiene bajo su mando al administrador y sus diferentes departamentos (producción, comercialización y finanzas). • Toma decisiones de importancia en la dirección de la finca, tales como: autorizaciones de pago, de compras, etc. • Dirige la planificación anual de la producción. • Supervisa el proceso administrativo. • Controla el área financiera por medio de los informes de cada departamento. • Es el responsable directo de todas las áreas del cultivo. • Elabora presupuesto anual de presupuesto de cada área. • Dará seguimiento al plan anual de labores. • Aprueba pagos.

			<ul style="list-style-type: none"> • Organiza y dirige eventos de capacitación. • Controla inventarios del sector de producción.
STAFF O NIVEL DE APOYO			
Secretaria	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: • De 25 a 55 años • Sexo: • Indistinto • Estudios: Administración, Secretariado, Mecanografía y Taquigrafía, Carreras afines • Experiencia: Cargos afines 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje permanente • Ética profesional y personal • Iniciativa • Autoestima positiva. • Capacidad de adaptación a los cambios • Habilidades comunicativas y escucha activa. • Capacidad de crear, innovar e implementar. • Criterio propio para actuar 	<ul style="list-style-type: none"> • Depende directamente del administrador • Colaborar con el director a fin de facilitar y agilizar su trabajo • Efectúa trabajos de secretariado que se requieran en la finca. • Preparar y archivar la documentación y la correspondencia. • Buscar y sintetizar información, dentro o fuera de la empresa, sobre los objetivos a ella encomendado. • Transmitir en forma inmediata las decisiones del administrador a las demás áreas • Chequeo de los controles diarios basándose en reportes emitidos por los jefes de área. • Elaboración de nóminas de pago semanales, detallando descuentos por préstamos y anticipos. • Apertura de fichas de datos personales del trabajador y entregar al departamento de contabilidad del listado para efecto de pago.

		<p>oportunamente y distinguir prioridades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disposición para trabajar en equipo. • Capacidad de observación, concentración y amplitud de memoria. • Agudeza visual 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar tareas propiamente ejecutivas por delegación de su superior.
Guardián	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: De 22 a 50 años • Sexo: Masculino • Estudios: Bachiller • Experiencia: Cargos afines 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de armas • Responsabilidad • Buen estado físico y mental • Habilidades comunicativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Velar la seguridad de la finca.
NÚCLEO O NIVEL OPERATIVO			
Contador	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: • De 25 a 55 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificar, registrar, analizar e interpretar la información financiera de conformidad con el plan de

	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: • Indistinto • Estudios: Profesional en el área de Contaduría Pública • Experiencia: Cargos afines 	<ul style="list-style-type: none"> • Ética profesional y personal • Iniciativa • Autoestima 	<p>cuentas establecido para Fondos de Empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparar y presentar informes sobre la situación financiera de la finca. • Preparar y presentar las declaraciones tributarias del orden municipal y nacional. • Preparar y certificar los estados financieros de fin de ejercicio con sus correspondientes notas, de conformidad con lo establecido en las normas vigentes. • Asesorar a la Gerencia en asuntos relacionados con el cargo, así como a toda la organización en materia de control interno.
Venta	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: De 22 a 50 años • Sexo: Indistinto • Estudios: Bachiller • Experiencia: Cargos afines 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje permanente • Ética profesional y personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar pronósticos de ventas • Establecer precios • Realizar publicidad y promoción de ventas • Llevar un adecuado control y análisis de las ventas
Jornaleros	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: De 22 a 45 años • Sexo: Indistinto 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa propia • Trabajo en equipo • Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de equipos de fumigación • Control químico de insectos y malezas • Fertiliza la planta de acuerdo al programa establecido

	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios: Estudio primario o secundario • Experiencia: Cargos afines (conocimiento empírico) 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al cambio 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas mecánicas • Control mecánico de malezas de acuerdo al programa
Bodeguero	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: De 22 a 65 años • Sexo: Indistinto • Estudios: Agrónomo o Carreras afines • Experiencia: Cargos afines 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa propia • Relaciones Humanas • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser custodio de materiales e insumos • Chequear el estado de las materias primas e insumos • Controlar el almacenaje de materias primas e insumos dentro de la bodega • Organizar bodegas • Entrega de materiales • Entrega de herramientas en uso • Control de muebles y enseres • Control de entrega de fertilizantes • Control de materiales no perecibles • Aplicar normas de higiene, seguridad alimentaria y prevención de riesgos en bodegas.

4.2 Discusión

En el presente proyecto de investigación realizado en la Finca “Sevilla” la misma que no cuenta con una estructura organizacional que establezca la coordinación en los diferentes niveles y áreas de la finca que ayude a entender las funciones, facilitar la división del trabajo como lo indica Mintzberg 2003

La situación actual de la finca el cual permitió identificar que no tiene un diseño organizacional definido que permita dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas hacia el logro de objetivos lo que concuerda con lo que manifiesta (Segura, 2013) una buena organización empresarial depende de procesos y procedimientos que unidos logran los objetivos que se desean alcanzar dentro de una empresa

La finca no cuenta con una estructura Organización y manual de funciones en el que se detalle específicamente los niveles jerárquicos, cargos del personal de la Finca, que especifique las funciones que deben realizar cada uno de ellos, así como lo expresa (Hellriegel & Slocum, 2010), la estructura organizacional se considera como una herramienta indispensable en la vida de las organizaciones, ya que este tipo de modelo se basa en la creación de estructuras administrativas dinámicas, innovadoras y flexibles, capaces de adaptarse a los cambios del entorno, debido a que describen y clasifican las unidades existentes en las mismas; y que a su vez se encargan de la organización del trabajo, de la distribución efectiva de los recursos, en donde el talento humano participa activamente cumpliendo de forma efectiva con los objetivos.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La finca Sevilla carece de un sistema organizacional que oriente a utilizar sus recursos humanos y material en una forma racional y ordenada.
- No existe delimitación de funciones y responsabilidades al no existir un esquema organizacional.
- Carece de un manual de funciones que describa el cargo de cada trabajador y conozca de manera oficial qué es lo que debe hacer.
- Los empresarios agropecuarios deben tomar conciencia de que en toda actividad agropecuaria es imprescindible el adecuado uso de las etapas del manejo del proceso administrativo tales como Planeación, Organización, Dirección y Control, ya que esta se constituye como la herramienta fundamental en el éxito de la empresa.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la finca Sevilla poner en práctica la estructura organizacional propuesta en el presente trabajo de investigación como alternativa para solucionar sus problemas administrativos.
- Brindar capacitación a todo el personal de la finca en aspectos relacionados a las áreas específicas a su cargo.
- Implementar el diseño organizacional propuesto para mejorar la eficiencia y eficacia del proceso administrativo de la finca.
- Establecer el manual orgánico de funciones para determinar los niveles, cargos y funciones de cada área de la estructura orgánica de la finca.

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

6.1 Bibliografía Citada

- Alcoba, D. (2007). *Ambiente Organizacional*. Obtenido de <http://introalaadministracion.blogspot.com/2007/07/ambiente-organizacional.html>
- Barboza, E. (2003). *El diseño organizacional y la organización que aprende*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos12/eldisen/eldisen.shtml>
- Briola, M. (2007). *Estrategia organizacional*. Obtenido de http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/XIV%20Jornadas%20de%20Epistemologia/Jornadas/ponencias/Actas%20XIV/Trabajos%20Episte/Briola2.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 10 Ed.
- Cortéz, R. (2010). *Organización administrativa*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-administracion-empresarial/organizacion-administrativa>
- De Cenzo, R., & Moon, R. (2009). *Fundamentos de administración, conceptos esenciales y aplicaciones*. Editorial McGraw-Hill.
- Díaz, I. (2009). *Diseño Organizacional*. Obtenido de <http://isabeldiazgarcia.blogspot.com/>
- Enciclopedia Financiera. (2009). *Diseño de Organización*. Obtenido de <http://www.encyclopediainanciera.com/organizaciondeempresas/disenode-organizacion.htm>
- EUMED. (2009). *Análisis administrativo técnicas y métodos*. EUMED.
- Fortna. (2010). *9 Principios Clave de una Estrategia Organizacional Exitosa*. Obtenido de http://www.fortna.com/whitepapers/WP_9%20Key%20Principles%20to%20Organizational%20Strategy%20final%20draft%20SPAN.pdf
- Guerra, G. (1992). *Manual de administración de empresas agropecuarias*. San José de Costa Rica: Instituto interamericano de Ciencias Agrícolas – IICA.

- Hellriegel, & Slocum, J. (2010). *Comportamiento Organizacional* (doceava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, V. (2009). *La empresa y los tipos de organización empresarial*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos72/empresa-tipos-organizacion/empresa-tipos-organizacion.shtml>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial. 14 Ed.* Editorial Mc Graw Hill.
- Kuant, J. (2012). *Diseño organizacional*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos93/el-diseno-organizacion/el-diseno-organizacion.shtml#disenoorga>
- Mendoza, H. (2006). *Introducción a la Administración y la Gerencia*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos36/administracion-y-gerencia/administracion-y-gerencia2.shtml>
- Mera, G. (2003). *Organización y Métodos de Trabajo Agroempresarial. Compilado*.
- Mintzberg, J. (2007). *Diseño de organizaciones eficientes*. México: El Ateneo.
- Naranjo, W. (2005). *Organización y Administración de Empresas*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos27/organizacion-empresas/organizacion-empresas.shtml#importorgan>
- Reyes, B. (2008). *La organización: conceptos, principios y la división del trabajo*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos56/conceptos-organizacion/conceptos-organizacion.shtml>
- Segura, J. (2013). *Organización empresarial y su dinámica*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-empresarial-y-su-dinamica/>
- Sosa, W. (2012). *Clima organizacional*. Obtenido de <http://sosagranadinowilmer.blogspot.com/2012/02/cultura-organizacional.html>

Vallejo, A. (2009). *Estrategia organizacional*. Obtenido de <http://enfoquesdeadministracion.blogspot.com/2009/07/estrategia-organizacional.html>

CAPÍTULO VII
ANEXOS

7.1. Cuestionario de Encuesta

**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS**

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A PROPIETARIO Y PERSONAL QUE LABORA EN LA
“FINCA SEVILLA, DEDICADA A LA PRODUCCION DE MAIZ, EN LA ZONA DE
VALENCIA”**

1. IDENTIFICACION Y LOCALIZACION

Nombre de la Finca

Parroquia..... Recinto.....

Nombre del propietario

Actividad Agrícola () Ganadera () Otra ()

Hectáreas

2.- PERSONAL

a) Cuantas personas trabajan en la hacienda y que formación académica tienen

PERSONAL	No	FORMACION ACADEMICA
Gerente		
Administrador		
Contador		
Secretaria		
Técnicos de campo		
Bodeguero		
Trabajadores a jornal		
Guardián		

b) Qué criterio aplica para seleccionar al personal

Experiencia () Dinamismo () Especialidad () Familiaridad ()

c) Capacita al personal que labora en la hacienda.

SI () NO ()

En qué área.....

3.- Conoce usted los principios de la administración de empresas.

Profesionalmente () Empíricamente ()

Los aplica.....

4.- Están limitadas las funciones del personal que labora en la finca?

SI () NO ()

5.- Cuales son las funciones que desarrolla el gerente propietario

.....
.....
.....

6.- Cuales son las funciones que desarrolla el Administrador

.....
.....
.....

7.- Cuales son las funciones que desarrolla el Personal de Campo

.....
.....

8.- Existe de manera escrita la descripción de los cargos y líneas de mando?

SI () NO ()

9.- Existe delegación de autoridad y responsabilidad sobre las decisiones de la finca?

SI () NO ()

10.- Existe comunicación interna de los jefes hacia los subordinados o viceversa?

SI () NO ()

11.- Dispone de algún organigrama que muestre la estructura interna de la finca?

SI () Describir cuadro

NO () Porque?

12.- Utiliza algún manual que indique las funciones y responsabilidad del personal que labora en la finca?

SI () Cual

NO () Porque?

13.- Cada puesto de trabajo está dotado con las herramientas necesarias?

SI () NO ()

14.- La finca programa sus actividades administrativas?

SI () NO ()

15.- La finca programa sus actividades productivas?

SI () NO ()

16.- La finca programa sus actividades financieras?

SI () NO ()

17.- Lleva registro para el control de la producción de la finca?

SI () NO ()

18.- Que tipo de registro lleva?

Producción ()

Control de cosecha ()

Uso de la mano de obra ()

De maquinarias y equipos ()

Control de entrada y salida de insumos ()

Control de fertilización, malezas, fumigación ()

19.- Le gustaría a usted que la finca cuente con un diseño organizacional?

SI ()

NO ()

7.2. Aplicación de Encuesta













