

Teamwork and Innovation Competence: A Comprehensive Analysis in the Context of Fruit Exportation

Carla Andrade, Ph.D¹. Jorge Gómez, Mgs². Miguel Cabello, Mgs³. Jessica Maruri, MTF⁴

¹Universidad ECOTEC, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Km 13.5 Samborondón, Samborondón, EC092302, Ecuador, candradea@ecotec.edu.ec

^{2,3,4} Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativa, Cda. Universitaria "Universidad de Guayaquil", Av. Delta s/n y Av. Kennedy, Ecuador, jorge.gomezp@ug.edu.ec, miguel.cabellov@ug.edu.ec, jessica.maruria@ug.edu.ec

Abstract– This study focuses on the Ecuadorian fruit sector. This sector identifies opportunities to enhance its capacity for expansion and exportation by overcoming constraints in its structures. The exploration of teamwork is proposed as a solution to overcome these limitations, emphasizing the importance of cultivating internal and external relationships to enhance competitiveness. The main objective is to identify the key factors influencing teamwork and evaluate how these factors affect internationalization. The adopted methodology is quantitative, with a descriptive and correlational scope, using a non-experimental cross-sectional design. Data collection will be conducted through questionnaires distributed to companies in the fruit export sector in Guayaquil. Statistical analysis will be carried out using the SPSS program, along with a dimensional analysis. This study aims to enrich the understanding of the factors impacting teamwork, providing a valuable foundation for future research in the field.

Keywords-- Fruit export, business performance, teamwork, innovation competencies, fruit sector competitiveness

Trabajo en equipo y Competencias de Innovación: un Análisis integral en el contexto de la exportación de Frutas

Carla Andrade, Ph.D¹. Jorge Gómez, Mgs². Miguel Cabello, Mgs³. Jessica Maruri, MTF⁴

¹Universidad ECOTEC, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Km 13.5 Samborondón, Samborondón, EC092302, Ecuador, candradea@ecotec.edu.ec

^{2,3,4}Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativa, Cda. Universitaria "Universidad de Guayaquil", Av. Delta s/n y Av. Kennedy, Ecuador, jorge.gomezp@ug.edu.ec, miguel.cabellov@ug.edu.ec, jessica.maruria@ug.edu.ec

Abstract– *This study focuses on the Ecuadorian fruit sector. This sector identifies opportunities to enhance its capacity for expansion and exportation by overcoming constraints in its structures. The exploration of teamwork is proposed as a solution to overcome these limitations, emphasizing the importance of cultivating internal and external relationships to enhance competitiveness. The main objective is to identify the key factors influencing teamwork and evaluate how these factors affect internationalization. The adopted methodology is quantitative, with a descriptive and correlational scope, using a non-experimental cross-sectional design. Data collection will be conducted through questionnaires distributed to companies in the fruit export sector in Guayaquil. Statistical analysis will be carried out using the SPSS program, along with a dimensional analysis. This study aims to enrich the understanding of the factors impacting teamwork, providing a valuable foundation for future research in the field.*

Keywords– *Fruit export, business performance, teamwork, innovation competencies, fruit sector competitiveness.*

I. INTRODUCCIÓN

Ecuador es un país agrícola muy diverso, y la importancia del sector frutícola radica en la amplia lista de frutas que posee en su oferta exportable. Este sector se distingue por una producción frutícola variada, que se puede dividir en dos categorías: el sector no tradicional, que incluye frutas como el mango, aguacate, piña, maracuyá, pitahaya, entre otras, y el sector tradicional, que comprende frutas históricamente reconocidas como el cacao, café y banano [1].

La clasificación de las empresas en este sector es una fuente importante de desarrollo y dinamismo para los países desarrollados y aquellos con economías emergentes. Según el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, en 2021, el total de empresas en general fue de 178,815. De estas, las microempresas representan el 97.6% con un total de 174,480, las pequeñas empresas abarcan solo el 1.4% con

2,460, las medianas empresas cuentan con un total de 1,450, que equivale al 0.8%, mientras que las grandes empresas son solo 425, lo que supone el 0.2% del total de empresas [2].

En Ecuador, las pequeñas y medianas empresas de los sectores de producción "promueven el progreso económico porque son generadoras de empleo" [3]. El sector frutícola representa el 16% del total de las exportaciones, y si no se consideran las exportaciones petroleras, su contribución se eleva al 23.5% del total de las exportaciones no petroleras. Esto demuestra su importancia en la economía ecuatoriana, y el potencial que muestra el país para exportar esta industria al mundo, dado que es un importante productor de frutas de calidad. Sin embargo, es crucial tener en cuenta que cualquier cambio en el mercado global podría afectar las proyecciones de diversificación de esta industria [4].

El panorama actual es muy competitivo, es decir, que es necesario desarrollar habilidades creativas y la capacidad de encontrar soluciones nuevas e innovadoras a problemas y dificultades. A su vez, añade valor de forma ingeniosa e innovadora precisa una mayor flexibilidad de pensamientos y actuar proactivamente para anticiparse ante las necesidades. Es necesario recalcar que existen diversas competencias de innovación que una empresa debe desarrollar para promover la sostenibilidad empresarial. El desarrollo de las competencias se logra alcanzar siempre que interactúen de forma dinámica. Según [5], entre el desarrollo de estas competencias de innovación, se clasifican en 4 elementos esenciales, tales como: las personas, organización, estrategia y el conocimiento racional, en otras palabras, se logra el alcance con alta efectividad con un mínimo esfuerzo. En relación con la innovación, y el apotegma innovador es una competencia clave del siglo XXI [6]. En contraste con lo anterior, las empresas innovadoras incorporan individuos destacables en las competencias, el hallazgo de enlazar las ideas, permiten cuestionar, observar, trabajar en la creación de una red y experimentación para generar nuevas ideas. Así mismo, las empresas innovadoras emplean procesos que

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).
ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).
DO NOT REMOVE

potencializan las competencias en sus trabajadores [7]. Identificar las necesidades o problemas, resultan ser generadores de nuevas ideas, dado que desarrolla los resultados en base a la implementación de las nuevas ideas, y ejecutar nuevos o mejores resultados y generando un mejor valor agregado en la empresa [8].

En esta investigación se analizarán los antecedentes y la problemática existente dentro del sector exportador frutícola. Es importante tener una idea clara de las causas de esta problemática que perjudica al sector exportador, así como los efectos que repercuten [9].

Las competencias para la innovación engloban un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas que nos permiten responder con eficacia y eficiencia a diversas tareas relacionadas con el sector laboral. Los capacitadores y responsables de recursos humanos han invertido mucho en la última década en la búsqueda y desarrollo extensivo de diversas habilidades laborales, especialmente las denominadas habilidades transversales, blandas o soft skills [10].

Las Competencias del siglo XXI engloban un conjunto de destrezas necesarias para adaptarse a las cambiantes demandas del mundo actual. Son esenciales para afrontar los diversos retos, manejar la avalancha de información y enfrentar una interacción continua en nuestro entorno [11].

A. Trabajo en equipo

En el trabajo en equipo es fundamental la comunicación en base a dos canales, escuchar las ideas de los demás (intercambio de información) e invertir en las propias, la comunicación es importante, y si alguno de los participantes tiene dudas pedir aclaración [12].

Respecto a los factores colaborativos, es necesario gestionar y equilibrar cuatro grupos: los estratégicos, la estructura organizativa, los procesos empresariales y la infraestructura, y los factores culturales. Todos estos grupos están interrelacionados recíprocamente. Un cambio en un factor provoca efectos en el resto de los factores vinculados a él, lo que requiere ajustes para mantener el equilibrio o la sostenibilidad de la relación de colaboración. Cabe destacar que los factores estratégicos ocupan un nivel superior, ya que los aspectos estratégicos, como la necesidad de ser competitivos, son el origen y los impulsores de la colaboración entre empresas [13].

No obstante, las organizaciones han ido implementando un modo de trabajo grupal que permite simplificar varios procesos e impulsar las habilidades y resultados de sus colaboradores. Sin embargo, el conflicto interno de estos métodos hace que carezcan de recursos para liderar el cambio organizacional y, por lo tanto, sean incapaces de transformarse de acuerdo con las demandas del entorno y perdurar en el proceso. Es indudable que los grupos de trabajo están bajo la implementación del concepto de sinergia; no obstante, los problemas que surgen en ellos crean grietas en el pensamiento colectivo e impiden el pleno potencial de esta forma de trabajo: prevalecen los intereses individualistas sobre el colectivismo,

hay falta de responsabilidad, comunicación sesgada, presión para ser conformista y buscar uniformidad, entre otros problemas [14].

El trabajo en conjunto como competencia innovadora es de gran importancia, ya que permite obtener un mejor rendimiento para el sector exportador, debido a que Ecuador ofrece diversidad de productos que cubren las necesidades primarias. Por lo tanto, es esencial analizar e identificar las estrategias innovadoras que permitan competir tanto a nivel local como global [15].

El trabajo en equipo ha sido identificado como un factor clave y una ventaja competitiva. Actualmente, debido a su importancia, ha provocado cambios en la forma de trabajar, lo que ha llevado a un incremento en el número de equipos de trabajo. Esta competición participativa acrecienta la productividad, la innovación y la satisfacción laboral [16].

B. Importancia del trabajo en equipo

A nivel empresarial las aptitudes de cada integrante de un equipo son importantes, independientemente si es una empresa grande, mediana o pequeña, porque son quienes finalmente determinan las acciones que llevará a la organización a obtener una respuesta positiva o negativa, midiéndose con el nivel de satisfacción del cliente, es aquí cuando el empoderamiento cumple un rol fundamental, dado que el personal se siente seguro de sus conocimientos al aplicarlos, motivado por el mismo equipo y el líder, la evidencia de que existe capacidad comunicativa, para asegurarse de que todos se encuentren guiados a una sola meta, haciendo que la pequeña o mediana empresa se transforme en parte de su persona y viceversa, teniendo así sentido de pertenencia [17].

El trabajo en equipo es esencial para mejorar el rendimiento organizacional. Cuando los miembros del equipo colaboran y trabajan juntos, se logran resultados mucho más efectivos que cuando se trabaja de forma individual. Además, el trabajo en equipo fomenta la creatividad, el intercambio de ideas y la resolución rápida y eficiente de problemas. El objetivo de mejorar el trabajo en equipo es aumentar la productividad, la eficiencia y el rendimiento en beneficio de la organización. La colaboración permite que los miembros del equipo interactúen entre sí y es una oportunidad de aprendizaje para los nuevos miembros, ya que pueden adquirir habilidades de los más experimentados [18].

El intercambio de conocimientos a través del trabajo en equipo puede ayudar a los equipos a construir actividades y un modelo mental colectivo, lo que influye positivamente en la ejecución del trabajo y la coordinación del equipo, lo que probablemente resultará en un mayor rendimiento. Por lo tanto, se puede mejorar el rendimiento del equipo mediante el concepto de intercambio de conocimientos, ya que facilita la toma de decisiones estratégicas y fomenta una mayor eficiencia en la ejecución de tareas [19].

C. Importancia del rendimiento

Los estudios de gran importancia del Rendimiento laboral

[20], han integrado varias facetas consideradas como el rendimiento en la tarea. En lo concerniente al modelo de Murphy, añade la dimensión de comportamientos de tarea, mientras tanto Campbell lo considera a partir de 2 dimensiones las cuales son: Competencia específica de la tarea y la competencia no específica de la tarea. Por otra parte, se considera que las dimensiones expuestas por Viswesvaran son la productividad, calidad, y conocimiento laboral establece este patrón del rendimiento [21] y [22].

2.1. Análisis Bibliométrico

Existe una abundancia de trabajos en la literatura que se enfocan en identificar los factores más relevantes relacionados con el trabajo en equipo y las competencias empresariales. Estos trabajos tienen como objetivo analizar diversos contextos para proporcionar una base sólida para futuras investigaciones.

En la presente investigación, se realiza un análisis bibliométrico utilizando la base de datos bibliográficos Scopus. La búsqueda de artículos se limitó a un período de los últimos 5 años, comprendido entre 2019-2023. Se utilizaron palabras clave específicas para focalizar los resultados.

La primera búsqueda se realizó con las palabras clave "Teamwork AND business AND skills", arrojando un total de 181 artículos. De esta búsqueda se seleccionaron 5 artículos que se relacionaban directa o indirectamente con el tema de estudio.

El segundo punto de búsqueda utilizó las palabras clave "Teamwork AND innovation AND skills", resultando en 129 artículos. De estos, se excluyeron aquellos con información poco significativa, quedándose con 5 artículos relevantes para el tema de investigación.

Finalmente, la búsqueda con las palabras clave "Teamwork AND collaborative AND factors" produjo 170 artículos. De esta búsqueda, se seleccionaron 19 artículos que estaban vinculados con el tema de estudio.

La selección cuidadosa de estos artículos proporcionó una valiosa información para el análisis y enriquecimiento de la investigación actual, ver Tabla I. Cada uno de los trabajos escogidos contribuye a comprender mejor los factores que influyen en el trabajo en equipo y las competencias empresariales, y se espera que sus hallazgos sean útiles para investigaciones futuras en este campo.

TABLA I
CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIOS SELECCIONADOS

Análisis Bibliométrico			
Nombre	Autor	Afiliación	País
Teamwork productivity & effectiveness in an organization base on rewards, leadership, training, goals, wage, size, motivation, measurement, and information technology	Hamid Tohidi	Universidad Islamic Azad	Irán
Developing teamwork skills in pre-registration osteopathy education: A qualitative pilot investigation	Brett Vaughan, Sandra Grace y Jacqui Yoxall	Department of Medical Education, University of Melbourne	Australia
Closing the cultural intelligence skills gap in accounting students: An action research	Kimberly Key, Margaret Healy y Emer Mulligan	School of Accountancy, Auburn University	USA

approach to cross-cultural teamwork			
-------------------------------------	--	--	--

TABLA I
CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIOS SELECCIONADOS

Análisis Bibliométrico			
Nombre	Autor	Afiliación	País
Impact of adapted team-based learning methods on student self-assessment of professionalism, teamwork, and skills in a self-care course	Lindsey Elmore PharmD, Jessica Skelley PharmD, Thomas Woolley	St. Vincent's Health System, Birmingham	AL
Teamwork organization in transport industry	Yulia Nadochiy, Valentina Evasivo, Alexey Batov, Inna Chernykh y Dmitry Surov	Financial University under the Government of the Russian Federation	Russia
Teamwork in innovation under time pressure	Jinyoung Kim	Korea University and IZA	Korea
Colaboración y actividades de innovación en Pymes	Gabriela Citalli López-Torres, Gonzalo Maldonado Guzmán, Sandra Yesenia Pinzón Castro, Ricardo García Ramírez	Universidad Autónoma de Aguascalientes	México
¿Qué hace a los equipos ser más innovadores? El liderazgo desde una perspectiva de multidominio	Mar Bormay - Barrachina	Departamento de Organización de Empresas y Marketing, Universidad Pablo de Olavide	España
Teamwork, clinical leadership skills and environmental factors that influence missed nursing care – A qualitative study on hospital wards.	Christiene Beiboer, Richtsje Andela, Thóra B. Hafsteinsdóttir, Saskia Weldam, Tjitske Holtrop y Margreet van der Cringle	Medical Centre Leeuwarden, University Medical Center Utrecht	Netherlands
Improving teamwork skills and enhancing deep learning via development of board game using cooperative learning method in Reaction Engineering course	M.T. Azizan, N. Mellon, R.M. Ramli, S. Yusup	Center for Excellence in Teaching and Learning, University Technology Petronas	Malaysia
Improving teaching, teamwork, and school organization: Collaboration networks in school teams	Andrea Wullshleger, András Vörös, Beat Rechsteiner, Ariane Rickenbacher, Katharina Maag Merki	Institute of Education, University of Zurich	Switzerland
Developing intersubjectivity and teamwork skills through learning circles on clinical placement: A mixed methods study	Thea van de Mortel, Stephen Billelt, Lyn Armit, Valda Frommolt, Creina Mitchell, Marion Mitchell, Julie Shaw, Laurie Grealish	Gold Coast Campus, Griffith University, Southport	Australia
Challenges for implementing collaborative practices in industrial engineering projects.	Tommi Pauna, Hannele Lampela, Kirsi Aaltonen, Jakko Kujala	Industrial Engineering and Management, University of Oulu	Finland
Building successful partnerships between teaching assistants and teachers: Which interpersonal factors matter?	Andrea Jardi, Rob Webster, Cristina Petreñas, Ignasi Puigdemívol, Eduardo Salas, David J. Kolko	Department of Teaching and Learning and Educational Organization, University of Barcelona	España
Investigating the effects of online communication apprehension and digital technology anxiety on organizational dissent in virtual teams	Diyako Rahmani, Cheng Zeng, Melissa Chen, Phoebe Fletcher, Ryan Goke	School of Communication, Journalism and Marketing, Massey University	New Zealand
On the architecture of	Gordon M. Hickey,	McGill University,	Canadá

collaboration in inter-organizational natural resource management networks	Evelyn Roozee, Remko Voogd, Jasper R. de Vries, Antonia Sohns, Dongkyu Kim, Owen Temby	Faculty of Agricultural and Environmental Sciences, Department of Natural Resource Sciences	
Developing identity of conscientious business-to-business organizations through integrative leadership	Anne Keranen, Karoliina Malmi, Satu Natti, Pauliina Ulkuniemi	University of Oulu Business School, University of Oulu	Finland
The role of organizational innovation in the development of green innovations in Spanish firms	Mohammad Jamal Bataineh, Pedro Sanchez Sellero, Fayssal Ayad	Universidad de Zaragoza, Department of Business Administration	España

Nota: Datos tomados de Scopus (2023).

Los artículos seleccionados consisten en un total de 19 documentos extraídos de la base de datos Scopus, que se eligió debido a sus mejores capacidades de búsqueda avanzada que facilitaron enormemente el proceso de encontrar trabajos relevantes. Es importante destacar que existe un formato uniforme para el diseño de títulos, resúmenes y palabras clave, lo que facilitó la identificación de trabajos relacionados.

En cuanto a los países con mayor presencia en los artículos, Estados Unidos y España lideran el listado, mientras que Australia, Canadá, Finlandia, Malasia, Nueva Zelanda y Suiza tienen una representación más limitada. En relación con las afiliaciones de los autores, en su mayoría corresponden a universidades, institutos, escuelas y otras instituciones académicas, dado que a nivel universitario se requiere que los estudiantes posean habilidades en competencias de innovación.

Es relevante mencionar que la búsqueda y revisión de estos artículos proporcionó una base sólida de información para el estudio en cuestión, brindando una perspectiva amplia sobre las competencias de innovación y su relevancia en diferentes contextos académicos y laborales.

III. METODOLOGÍA

El presente trabajo se desarrollará con un enfoque cuantitativo, basado en la recopilación de datos para analizarlos y obtener resultados a través de técnicas de inferencia estadística. A fin de comprobar la hipótesis y estudiar la relación entre el rendimiento del sector frutícola (variable dependiente) y el trabajo en equipo (variable independiente) como competencia de innovación, se empleará uno de los métodos más comunes en este tipo de estudios, el coeficiente de conexiones de Pearson. Esta medida evalúa la relación lineal entre dos variables cuantitativas. Además, se reforzará la prueba de Chi-cuadrado y se analizarán las muestras financieras del mercado mediante el software SPSS. Esto permitirá determinar la relación entre el trabajo en equipo como innovación y el rendimiento del sector frutícola.

La investigación tiene un alcance descriptivo y correlacional, ya que busca examinar la relación entre dos variables: el trabajo en equipo como innovación y el rendimiento del sector frutícola en Guayaquil.

El diseño de investigación no es experimental de tipo transversal, que se utiliza para recopilar datos en un tiempo determinado con el propósito de describir y analizar las variables de interés en la muestra seleccionada y su relación. Al ser una investigación transversal y correlacional, se analizará la relación entre el trabajo en equipo como innovación y el rendimiento del sector frutícola en un período de tiempo específico. Se buscará determinar la importancia de cada factor que influye en el trabajo en equipo como innovación.

TABLA II
MICROEMPRESAS, PEQUEÑAS, MEDIANAS, GRANDES EMPRESAS DEDICADAS AL SECTOR EXPORTADOR FRUTÍCOLA.

Código CIU	Actividad	Mic ro Em pre sa	Peq ueña Em pre sa	Med ia na Em pre sa	Grand es Em pre sas	TOT AL
A0122.03	Cultivo de maracuyá.	1	10	1	8	20
A0123.02	Cultivo de mandarinas, clementinas y tangerinas.	1	13	1	0	15
A0122.09	Otros cultivos de frutas tropicales y subtropicales: papayas, babacos, chamburos, aguacates, higos, arazá, guayabas, guanábana, guaba, chirimoya, naranjillas, zapotes, borojó, tamarindo, granadillas, dátiles, etcétera.	45	14	6	1	66
A0122.02	Cultivo de mangos.	7	15	10	6	38
A0122.04	Cultivo de piñas.	5	3	1	3	12
A0122.01	Cultivo de Bananas y Plátanos	91	52	53	34	230
A0127.02	Cultivo de cacao	41	12	2	1	56
A0113.22	Cultivo de sandías, melones.	4	1	90	0	95
A0125.09	Otros cultivos de frutos de árboles y arbustos: pitahaya, tuna, algarroba, taxos,	7	3	5	0	15

TABLA II
MICROEMPRESAS, PEQUEÑAS, MEDIANAS, GRANDES EMPRESAS DEDICADAS AL SECTOR EXPORTADOR FRUTÍCOLA.

Código CIU	Actividad	Mic ro Em pre sa	Peq ueña Em pre sa	Med ia na Em pre sa	Grand es Em pre sas	TOTAL
A0126.09	Otros cultivos de frutos oleaginosos:	1	0	9	A01 26.0 9	Otros cultivos de frutos

	cocos, aceitunas, etcétera.					oleaginosos: cocos, aceitunas, etcétera.
A0123.09	Otros cultivos de cítricos: limones, toronjas, liras, etcétera.	50	1	1	3	55
A0124.09	Otros cultivos de frutas con hueso y con pepa: cerezas, ciruelas, endrinas, capulíes, ovos, claudias, etcétera.	2	10	5	1	18
A0123.01	Cultivo de naranjas	1	2	5	2	10
TOTAL		640				
Nota. Datos Obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020).						

La población seleccionada para el objeto de estudio incluye a las microempresas, pequeñas, medianas y grandes empresas del sector exportador frutícola de Guayaquil. Esta ciudad es el lugar de mayor concentración de actividades exportadoras en este sector del país, por lo que fue considerado para el análisis.

Se estima que hay una población de 640 empresas en el sector exportador frutícola de Guayaquil (ver Tabla 2) de acuerdo con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Para calcular el tamaño de la muestra representativa, se utiliza la fórmula estadística para población finita, ya que se conoce el tamaño exacto de la población, como se describe a continuación:

Datos

N = Población	640	
Z = Nivel de confianza	95%	1.96
p = Proporción esperada	0.5	
q = 1-p	0.5	
e = Precisión	5%	0.05

Fórmula

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{640 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (640 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 240 \text{ empresas}$$

La implementación de la fórmula en la población

establecida previamente, el resultado arrojado fue de 240 empresas del sector exportador frutícola de Guayaquil, teniendo en consideración que el nivel de confianza es del 95% y tiene un margen de error del 5%.

3.1 Confiabilidad de Alfa de Cronbach

El análisis del coeficiente alfa de Cronbach nos permite determinar el grado de confiabilidad que tiene nuestro instrumento de recolección de datos. Un resultado cercano a 1 indica un mayor nivel de confianza en el mismo.

TABLA III
RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	240	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	240	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Nota. Datos obtenidos del software SPSS

Se aplicó el método del coeficiente alfa de Cronbach utilizando el software estadístico SPSS para determinar la confiabilidad de los 19 ítems incluidos en el cuestionario, los cuales se evaluaron mediante la escala de Likert. En la Tabla 11 se muestran los resultados del procesamiento de un total de 240 participantes. Cabe destacar que el valor del coeficiente alfa de Cronbach debe ser superior a 0,7 para que el instrumento de recolección de datos sea adecuado para la presente investigación.

3.2 Estadística de confiabilidad

TABLA IV
ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	19

Nota. Datos obtenidos de software SPSS

El resultado obtenido del análisis establece que el instrumento es fiable. El coeficiente alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,920, que es mayor a 0,7, demostrando así un alto nivel de confianza. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento de recolección de datos es adecuado para esta investigación y los datos estadísticos obtenidos son confiables y válidos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados de la encuesta

TABLA V
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN
PORCENTAJE SEGÚN LA ESCALA DE LIKERT

Resultados de la Encuesta						
Dimensión	Premisa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D1: Factores internos del equipo	Considera usted que el trabajo en equipo es importante para mejorar el rendimiento del personal.	0.00%	0.42%	6.25%	36.25%	57.08%
	¿Considera usted que la empresa cuenta con un equipo de trabajo consolidado?	1.25%	5.42%	10.00%	41.67%	41.67%
	Considera usted que la confianza es un elemento determinante para la mejora del trabajo en equipo.	0.00%	1.25%	4.17%	41.25%	53.33%
	Considera usted que la comunicación es un factor primordial a fin de promover el trabajo en equipo.	0.00%	0.42%	5.42%	49.58%	44.58%
	Considera usted que la empresa se enfoca en el trabajo en equipo como competencia de innovación.	1.25%	5.83%	8.75%	42.50%	41.67%

TABLA V
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN
PORCENTAJE SEGÚN LA ESCALA DE LIKERT

Resultados de la Encuesta						
Dimensión	Premisa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D1: Factores internos del equipo						
	Considera usted que la empresa se enfoca en el trabajo en equipo como competencia de innovación.	1.25%	5.83%	8.75%	42.50%	41.67%
	Considera que los colaboradores están comprometidos con mejorar el	0.83%	3.75%	8.33%	44.17%	42.92%

	rendimiento de la empresa.					
	Considera usted que la empresa hace énfasis en las capacidades de cada persona para formar un equipo de trabajo.	0.00%	1.67%	5.83%	46.67%	45.83%
	Considera usted que el trabajo en equipo está motivado por un incentivo monetario según el desempeño del colaborador.	0.00%	1.25%	5.00%	45.83%	47.92%
	Considera que la distribución de tareas es justa y la carga de trabajo es equitativa entre los colaboradores del mismo nivel.	0.42%	2.08%	5.42%	48.75%	43.33%
	Considera usted que la motivación es un factor determinante para el trabajo en equipo.	0.00%	0.42%	4.58%	50.42%	44.58%
	Considera que la visión conjunta en los colaboradores es un factor importante para el trabajo en equipo.	0.00%	0.83%	6.25%	42.50%	50.42%

TABLA V
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN
PORCENTAJE SEGÚN LA ESCALA DE LIKERT

Resultados de la Encuesta						
Dimensión	Premisa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D2: Factores externos del equipo	Considera usted que el liderazgo colaborativo entre los colaboradores es esencial para contribuir en el rendimiento de la empresa.	0.42%	0.83%	4.17%	42.50%	52.08%
	Considera usted que la empresa debería invertir en consolidar el trabajo en equipo para mejorar el rendimiento de los empleados.	0.00%	0.42%	3.75%	40.00%	55.83%
	Considera usted que es importante capacitar al personal sobre el trabajo en equipo.	0.00%	0.42%	4.17%	49.17%	46.25%

	¿Está de acuerdo que promueva el trabajo en equipo como competencia de innovación en la empresa?	0.00%	0.42%	5.42%	47.50 %	46.67 %
D3: Capacidad de relación	Considera usted que las relaciones interpersonales son importantes para el logro del trabajo en equipo.	0.00%	0.42%	5.00%	45.83 %	48.75 %
	Considera usted que el trabajo en equipo tiene relación con el rendimiento del sector frutícola.	0.00%	0.42%	5.83%	47.50 %	46.25 %

TABLA V
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN PORCENTAJE SEGÚN LA ESCALA DE LIKERT

Resultados de la Encuesta						
Dimensión	Premisa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
D4: Productividad	Considera usted que el personal está comprometido con cumplir los objetivos de la empresa.	0.00%	0.83%	5.42%	50.42 %	43.33 %
	Considera usted que la infraestructura es adecuada para el correcto desempeño adecuado del desarrollo del trabajo en equipo.	0.00%	2.08%	3.75%	51.25 %	42.92 %

Nota. Resultados de la encuesta por pregunta de acuerdo con la opción de respuesta (porcentaje) Adaptado del software SPSS

En la Tabla V se presenta el análisis de los resultados de la encuesta en porcentaje, según la escala de Likert, mostrando los resultados de las dimensiones de la variable independiente "Trabajo en Equipo".

En resumen, los resultados de la encuesta muestran que tanto factores internos como externos del equipo, junto con la capacidad de relación y la inversión en infraestructura, desempeñan un papel crucial en la mejora del rendimiento del personal a través del trabajo en equipo en el sector frutícola.

En la primera dimensión, factores internos del equipo, el 46.67% en promedio respondió que están en total acuerdo con las premisas descritas; en la segunda dimensión, factores externos del equipo, el 50,21% está en total acuerdo con las afirmaciones planteadas, mientras que la tercera dimensión, capacidad de relación, respondió estar en total acuerdo el 48.75%; finalmente la última dimensión, productividad, 44,17% respondió estar en total acuerdo. Esto refleja además las brechas en las diferentes dimensiones expresadas con el complemento al porcentaje en el orden del 53,33%, 49.79%, 51,25 y 55,83 respectivamente para la primera, segunda, tercera y cuarta dimensión; siendo la más alta la de productividad.

4.2 *Correlación entre el rendimiento del sector frutícola (variable dependiente) y el trabajo en equipo (variable independiente)*

VD: Variable dependiente VI: Variable independiente

		VD	VI
VD	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	240	240
VI	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	240	240

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

Figura I
Coeficiente de Correlación de Pearson
Nota. Datos obtenidos del análisis estadístico SPSS

En la Figura I, se observa una relación positiva, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.785.

4.3 Prueba de Hipótesis General

Se produjo la prueba estadística chi cuadrado para determinar si se debe rechazar o no la hipótesis nula de acuerdo con el nivel de significancia obtenido. Si el valor de significancia es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H0), mientras que, si es mayor a 0,05, no se rechaza la hipótesis nula.

Las hipótesis por analizar son:

H0: El trabajo en equipo como competencia de innovación no influye en el rendimiento del sector frutícola del Ecuador.

H1: El trabajo en equipo como competencia de innovación influye en el rendimiento del sector frutícola del Ecuador.

4.4 Resultados de la prueba Chi cuadrado.

Se realizó el análisis de las variables rendimiento del sector exportador frutícola y trabajo en equipo como competencia de innovación en el programa SPSS.

TABLA VI
PRUEBA DE CHI CUADRADO

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1338,390	336	<,001
Razón de verosimilitud	434,718	336	<,001
Asociación lineal por lineal	147,225	1	<,001
N de casos válidos	240		
a. 375 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,00.			
Nota. Datos obtenidos de SPSS			

Los resultados de la prueba de Chi cuadrado muestran una significación asintótica menor a 0.001. Como mencionamos anteriormente, cuando el valor de significación es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, a favor de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación entre la variable "rendimiento del sector exportador frutícola" y "trabajo en equipo como competencia de innovación".

V. CONCLUSIÓN

Después del análisis de los factores que inciden en el trabajo en equipo, se concluyó que la colaboración entre individuos con diferentes habilidades, perspectivas y conocimientos crea un ambiente propicio para generar ideas creativas, resolver problemas complejos y llevar a cabo proyectos innovadores para las empresas del sector exportador frutícola. Además, la colaboración estrecha y coordinada entre diversos actores dentro de la industria frutícola, desde productores hasta distribuidores y comercializadores, se revela como un factor determinante en el proceso de expansión global.

De acuerdo con la recopilación de información de las empresas del sector frutícola se determinó que la retroalimentación entre los miembros del equipo contribuye al mejor desarrollo de las propuestas, al crecimiento personal y profesional de cada individuo involucrado, además de promover los factores como la motivación, la confianza, la comunicación, el talento y las habilidades orientadas al trabajo en equipo, así como las habilidades orientadas a las tareas.

Por consiguiente, se debe destacar la capacidad de gestionar recursos de manera eficiente, al distribuir las responsabilidades y las tareas entre los miembros del equipo, se puede acelerar el proceso de desarrollo y aprovechar al

máximo los recursos disponibles. Por otro lado, se deben priorizar las integraciones entre los empleados debido a que esto mejora la relación entre los mismos y crea un mejor ambiente de trabajo. Es así como las empresas deben considerar las integraciones como una inversión para el mejoramiento del talento humano y el éxito de la empresa.

Finalmente se comprobó mediante el contraste de hipótesis que existe una relación entre la variable "rendimiento del sector exportador frutícola" y "trabajo en equipo como competencia de innovación".

REFERENCIAS

- [1] Cajilema, A. & Guamán, E., «Incidencia del acuerdo multipartes en las exportaciones de frutas exóticas mango, piña, aguacate hacia la Unión Europea UE,» 2022. [En línea]. Available: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/5050/1/T-ULVR-4074.pdf>.
- [2] M. d. P. C. E. I. y. Pesca, «50 empresas ecuatorianas son parte de Fruit Attraction 2022 en España,» 2022. [En línea]. Available: <https://www.produccion.gob.ec/50-empresas-ecuatorianas-son-parte-de-fruit-attraction-2022-en-espana/>.
- [3] Yance, C., Solís, L., Burgos, I. & Hermida, L., «La importancia de las pymes en el Ecuador,» 2017. [En línea]. Available: <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/pymes-ecuador.html>.
- [4] Gómez, J. & Bernabé, M., «El sector frutícola del Sureste de España a través de la empresa Frutas Esther, S.A.,» 2017. [En línea]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Bernabe-Crespo/publication/375027239_El_sector_fruticola_del_Sureste_de_Espana_a_traves_de_la_empresa_Frutas_Esther_SA/links/653bfa8a3cc79d48c5b150de/El-sector-fruticola-del-Sureste-de-Espana-a-traves-de-la-empr.
- [5] N. García, «El desarrollo de Competencias,» Revista Escuela de Administración de Negocios, pp. (54), 99-114., 2005.
- [6] Morad, S., Ragonis, N., & Barak, M., «An integrative conceptual model of innovation and innovative thinking based on a synthesis of a literature review,» *Thinking Skills and Creativity*, vol. 40, n° <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100824>, p. ISSN 1871, 2021.
- [7] Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M., *The Innovator's DNA, Updated, with a New Preface: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators*, Boston Massachusetts: Harvard Business Press., 2019.
- [8] R. Peiró, «Trabajo en equipo,» 2020. [En línea]. Available: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>.

- [9] C. d. C. España, «Innovación y sostenibilidad empresarial,» 2023. [En línea]. Available: <https://camaratoledo.com/wp-content/uploads/2020/06/guia-innovacion-y-sostenibilidad-empresarial.pdf>.
- [10] Pearson, «Tipos de competencias laborales,» 2021. [En línea]. Available: <https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/tipos-de-competencias-laborales-como-distinguir-las>.
- [11] K. Huaylla, «Universidad Privada San Juan Bautista,» 2021. [En línea]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Katherine-Huaylla-Gonzales/publication/356814831_LA_COMUNICACION_EFECTIVA/links/61ae5473c11c10383694545c/LA-COMUNICACION-EFECTIVA.pdf.
- [12] Zambrano, D., Andrade, C. & Arteaga, A., «Gestures and Behaviors on Multitouch Surfaces for Collaborative Software Design,» n° <https://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.655>, pp. ISBN: 978-628-95207-4-3, 2023.
- [13] Verdecho, M.-J., «A multi-criteria approach for managing inter-enterprise collaborative relationships,» *Strategic Direction*, vol. 28, n° <https://doi.org/10.1108/sd.2012.05628haa.006>, 2012.
- [14] Albán, J. & Albán, V., «Trabajo Colaborativo y su Incidencia en la Transformación de la Cultura Organizacional de Grandes Empresas del Sector Alimentos y Bebidas de Santiago de Cali,» 2019. [En línea]. Available: <https://red.uao.edu.co/server/api/core/bitstreams/4839f2d6-5199-4e15-811d-a86a90d04f9e/content>.
- [15] Rosero, C. & Sandoval, A., «Trabajo en equipo, como competencia de innovación y su relación con el rendimiento en el sector exportador frutícola,» 2023. [En línea]. Available: <https://repositorio.ug.edu.ec/entities/publication/9bfc5458-ad05-4ccc-b12b-549e7c7ffc83>.
- [16] Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M., «Competencia de trabajo en equipo: Definición y Categorización,» 2011. [En línea]. Available: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>.
- [17] Flores, A., Andrade, C., Sambonino, B., Lozano, M. & Asencio, L., «Empowerment and Organizational Capacity in SMEs in the Port Sector of Guayaquil: a literature review,» *LACCEI International Multi-Conference for Engineering*, n° <https://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.668>, pp. ISBN: 978-628-95207-4-3, 2023.
- [18] Cervantes, G., Muñoz, G. & Inda, A., «El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes,» *Revista Espacios*, vol. 41, n° 14, p. 27, 2020.
- [19] Widiatmaka, Florentinus & sularno, heri & Prasetyo, Anugrah & Djari, Janny & Samodro, Leonardus & Munawar, Muniroh & Sukrisno, & Kundori, Kundori & Listyorini, Haniek & Supriyanto, Sapto., «How interaction should transform, value be developed to drive teamwork performance? an empirical research in merchant marine colleges,» *International Journal of Professional Business Review*, vol. 8, n° 4 Doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i4.1044, pp. 1-19, 2023.
- [20] S. Gabini, «Potenciales predictores del rendimiento laboral,» n° 10.55778/ts877231823, 2018.
- [21] Murphy, K. R. , «Job performance and productivity,» *Psychology in organizations: Integrating science and practice*, n° <https://psycnet.apa.org/record/1990-98304-008>, p. 157–176, 1990.
- [22] C. R.-R. R. A.-S. J. J. & V. M. J. Andrade Arteaga, «An ANP-Balanced Scorecard methodology to quantify the impact of TQM elements on organisational strategic sustainable development: Application to an oil firm.,» *Sustainability*, pp. 12(15), 6207., 2020.