

# UNIVERSIDAD DE CUENCA



## Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

### Carrera de Administración de Empresas

#### **“El Clima Organizacional en cinco emprendimientos comunitarios de la Provincia del Azuay”.**

Trabajo de titulación, Modalidad “Proyecto de  
Investigación”, previo a la obtención del Título  
de Ingeniera Comercial.

#### **AUTORAS:**

NANCY MAGALY LUCERO LUCERO

CI: 010606384-5

LIZBETH CAROLINA ROJAS URGILEZ

CI: 140081473-5

#### **DIRECTOR:**

ECON. PEDRO FABIÁN MORA PACHECO

CI: 010186307-4

**CUENCA – ECUADOR**

**2018**



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar el Clima Organizacional en cinco emprendimientos comunitarios en la provincia del Azuay; con la finalidad de encontrar posibles oportunidades de mejora y así ofrecer un mejor servicio a la comunidad.

Los resultados de este proyecto de investigación, además de permitir de obtener el título profesional, constituirán una fuente de información muy útil para conocer la actual realidad del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay.

En la ejecución de este trabajo, se aplicó el tipo de investigación exploratorio descriptivo y analítico, para la obtención de la información, se utilizó como herramienta una encuesta la que contiene ocho variables (estructura organizacional, motivación, comunicación, estilo de mando, relaciones sociales, seguridad y salud organizacional, remuneración e innovación), que permitió conocer el clima organizacional en cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay, luego de realizado el análisis se pudo concluir que existe un adecuado clima organizacional, dado que se obtuvo un 98% de respuestas favorables y un 2% de respuestas desfavorables que requieren ser mejoradas.

Finalmente se plantean recomendaciones en las variables que se requiere una mejora, para que los emprendimientos se desarrollen de una manera satisfactoria.

**Palabras claves:** emprendimientos comunitarios, clima organizacional, emprendedores, entorno laboral, mejora continua.



## ABSTRACT

The objective of this research work is to analyze the Organizational Climate in five community companies in the province of Azuay; to find possible opportunities to improve it and thus to offer a better service to the community.

The results of this research project, besides to allow me to obtain the professional degree, it will constitute a very useful source of information to know the current reality of the organizational climate in the community companies of the province of Azuay.

In the execution of this work, the type of descriptive and analytical exploratory research was applied. To obtain the information a survey was used as a tool that contains eight variables (organizational structure, motivation, communication, style of command, social relations, health and safety organization, remuneration and innovation), which allowed to know the organizational climate in five community enterprises in the province of Azuay; after the analysis it was concluded that there is an adequate organizational climate, it was gotten the 98% of favorable responses and 2% of unfavorable responses which ones should be improved.

Finally, recommendations are made on the variables that require to be improved; so that the projects will be developed satisfactorily.

**Keywords:** community business, organizational climate, entrepreneurs, work environment, continuous improvement.



## INDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRACT .....	3
INTRODUCCIÓN.....	15
JUSTIFICACIÓN.- .....	16
PROBLEMATIZACIÓN.-.....	18
OBJETIVOS.-.....	19
EXPLICACIÓN DE LA PRINCIPAL PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.- .....	20
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA.....	22
1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	22
1.1.1. Importancia del Clima Organizacional .....	23
1.1.2. Características del clima organizacional .....	23
1.1.3. Variables del clima organizacional .....	24
1.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL .....	26
1.3. EMPRENDEDOR .....	28
1.4. EMPRENDIMIENTO .....	30
1.5. EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO.....	32
1.5.1. Antecedentes de cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay.....	33
1.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	37
1.7. MOTIVACIÓN .....	39
1.8. COMUNICACIÓN .....	40
1.9. ESTILO DE MANDO O LIDERAZGO.....	41
1.9.1. Tipos de liderazgo .....	42
1.10. RELACIONES SOCIALES .....	43
1.10.1. Las relaciones sociales en el trabajo.....	43
1.11. SEGURIDAD Y SALUD ORGANIZACIONAL .....	44
1.11.1. Seguridad laboral.....	45
1.11.2. Condiciones ambientales del trabajo.....	46
1.12. REMUNERACION .....	48
1.13. INNOVACION .....	49



1.13.1. Principales tipos de innovación .....	50
CAPITULO 2: DISEÑO METODOLOGICO .....	52
2.1. TIPO DE INVESTIGACION.....	52
2.2. METODOS DE INVESTIGACION.....	52
2.3. POBLACIÓN.....	52
2.4. MUESTRA .....	53
2.4.1. Método de muestreo .....	53
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
2.5.1. Técnicas de Recolección de datos.....	55
2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	56
CAPITULO 3: RESULTADOS .....	58
3.1. OBJETIVO 1: Diagnosticar la situación interna que influyen en el clima organizacional y que a su vez dificultan u optimizan el desempeño laboral.....	58
3.2. ANALISIS GLOBAL DE CINCO EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DEL AZUAY.....	91
3.3. OBJETIVO 2: Detectar las debilidades y amenazas dentro del clima organizacional de cinco emprendimientos comunitarios.....	93
3.4. OBJETIVO 3: Propuesta de mejora para los cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay.....	99
3.5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO Y UTILIDAD ACADÉMICA Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.- .....	105
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	110
BIBLIOGRAFIA .....	112
ANEXOS .....	115
TABLAS .....	115
FORMATO DE ENCUESTA .....	127
EVIDENCIA FOTOGRÁFICA .....	129
PROTOCOLO .....	131



**INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS**

Tabla Nº 1. Distribución de la población de cinco emprendimientos.....53

Tabla Nº 2. Distribución de la muestra de cinco emprendimientos.....54

Grafico 1.....58

Grafico 2.....59

Grafico 3.....60

Grafico 4.....61

Grafico 5.....62

Grafico 6.....63

Grafico 7.....64

Grafico 8.....65

Grafico 9.....66

Grafico 10.....67

Grafico 11.....68

Grafico 12.....69

Grafico 13.....70

Grafico 14.....71

Grafico 15.....72

Grafico 16.....73

Grafico 17.....74

Grafico 18.....75

Grafico 19.....76

Grafico 20.....77

Grafico 21.....78

Grafico 22.....78

Grafico 23.....79

Grafico 24.....80

Grafico 25.....81

Grafico 26.....82

Grafico 27.....83



Grafico 28.....	84
Grafico 29.....	85
Grafico 30.....	86
Grafico 31.....	86
Grafico 32.....	87
Grafico 33.....	88
Grafico 34.....	89
Grafico 35.....	89
Grafico 36.....	90
Cuadro N° 1: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario KUSHIWAIRA .....	93
Cuadro N° 2: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario SELSA .....	94
Cuadro N° 3: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario NATIVIDAD DE CHUMBLIN .....	95
Cuadro N° 4: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario EL CHACARRERO .....	96
Cuadro N° 5: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario LA VALERIANA .....	96
Cuadro N° 6: “Propuesta de programa de capacitación” .....	99
Cuadro N° 7:”Presupuesto” .....	104



Universidad de Cuenca  
Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Nancy Magaly Lucero Lucero, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **“El Clima Organizacional en Cinco Emprendimientos Comunitarios de la Provincia del Azuay”**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 04 de mayo de 2018

Nancy Magaly Lucero Lucero

C.I: 010606384-5



Universidad de Cuenca  
Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Lizbeth Carolina Rojas Urgilez, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "**El Clima Organizacional en Cinco Emprendimientos Comunitarios de la Provincia del Azuay**", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 04 de mayo de 2018

Lizbeth Carolina Rojas Urgilez

C.I: 140081473-5



Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Nancy Magaly Lucero Lucero, autora del trabajo de titulación "**El Clima Organizacional en Cinco Emprendimientos Comunitarios de la Provincia del Azuay**", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 04 de mayo de 2018

Nancy Magaly Lucero Lucero

C.I: 0106063845



Cláusula de Propiedad Intelectual

---

Lizbeth Carolina Rojas Urgilez, autora del trabajo de titulación **“El Clima Organizacional en Cinco Emprendimientos Comunitarios de la Provincia del Azuay”** certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 04 de mayo de 2018



---

Lizbeth Carolina Rojas Urgilez

C.I.: 140081473-5



### DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy.

A mi madre, por darme la vida y con sus consejos guiarme para culminar mi carrera profesional.

A mi esposo por quererme, ayudarme en cualquier momento y por ser un pilar fundamental en mi vida.

A mi hija por estar conmigo y para que vea en mí un ejemplo a seguir.

Y a toda mi familia y amigos que de una u otra manera me motivaron.

NANCY LUCERO



### DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico a Dios por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, al brindarme los medios necesarios para continuar mi formación como profesional, y siendo un apoyo incondicional para lograrlo ya que sin él no hubiera podido.

A mis dos hijos adorados Paola Lizbeth y José David, que son la razón de mi vida el tesoro más grande que Dios me regaló y el motivo de mí existir.

A mi amado esposo José Javier, por su apoyo y ánimo que me brinda día con día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales y por qué me enseñó que siempre hay una luz al final del camino.

A mis padres Antonio Rojas y Silvia Urgilez que se sacrificaron en post de mi bienestar, guiaron mis pasos con mucho amor, me enseñaron a continuar luchando para vencer los obstáculos, sin perder la esperanza de conseguir las metas propuestas, a pesar de los tropiezos y dificultades que se han presentado en el difícil sendero de mi vida.

A mis hermanos y hermanas: Wilson, Walter, Marco, Anderson, Erika y Viviana que son mi fortaleza y el pilar de apoyo, ellos me han elevado espiritualmente y anímicamente para llegar a cumplir con mis objetivos.

A mis familiares y amigos que tuvieron una palabra de apoyo para mi durante mis estudios.

LIZBETH ROJAS



### **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a todas las autoridades de la Universidad de Cuenca por darnos la oportunidad para estudiar y realizarnos como profesionales.

También nos gustaría agradecer a los diferentes docentes que aportaron un granito de arena a nuestra formación compartiendo sus conocimientos y apoyo para seguir adelante día a día.

Especial reconocimiento y agradecimiento al Eco. Pedro Mora, tutor del Proyecto de Investigación por sus sabios conocimientos, su don de gente, por su mística profesional y sobre todo por su inestimable apoyo y confianza depositada en nosotras durante todo este tiempo.

Y por último agradecer a todos aquellos amigos, compañeros de aula que de una u otra forma han estado ahí brindándonos su apoyo.

NANCY LUCERO

LIZBETH ROJAS



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el talento humano es de gran importancia en las organizaciones, debido a que aportan sus conocimientos y habilidades para el logro de objetivos y mejorar la competitividad organizacional. Las personas son las que representan a las organizaciones y trabajan con un propósito en común, cuyas características influyen en el clima de las organizaciones y en el desempeño de las funciones, por este motivo surgió la presente investigación que se enfoca en el análisis del clima organizacional de cinco emprendimientos comunitarios ubicados al sur-oeste de la provincia del Azuay, con la finalidad de encontrar posibles oportunidades de mejora y así ofrecer un mejor servicio a la comunidad. Se tomó en cuenta los emprendimientos que se encuentran ubicados al sur-oeste del Azuay, debido a que es una zona altamente productiva y un centro de desarrollo rural.

La estructura de esta investigación está conformada por tres capítulos:

En el capítulo I, se plantea el marco teórico conceptual, que será una pauta para la investigación del clima organizacional en cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay, en el que se desarrollan los siguientes temas: clima organizacional, comportamiento organizacional, emprendimiento comunitario, estructura organizacional, motivación, comunicación, liderazgo, relaciones sociales, seguridad y salud organizacional, remuneración, innovación.

En el capítulo II: se presenta el tipo de investigación, métodos de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo III: se presenta los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas. Este capítulo contiene los siguientes temas: análisis de datos, análisis comparativo del clima organizacional en cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay.



## **JUSTIFICACIÓN.-**

El porqué de la investigación, es debido que en la actualidad hay algunos emprendimientos en la provincia del Azuay, que no cuentan con herramientas para la evaluación del clima organizacional, ya que consideran que hacerlo no es importante y no se aporta nada a la gestión y a sus resultados.

El presente estudio tiene como finalidad analizar el clima organizacional en los emprendimientos comunitarios y su relación en el entorno laboral. Para diagnosticar los antecedentes que perjudican el buen desarrollo en cada emprendimiento, tomando acciones correctivas hacia una mejora continua, contribuyendo un compromiso de reflexión ante las condiciones laborales en las que se desenvuelven los emprendedores. Y esto hace que se trabaje de una manera eficaz al mismo tiempo brindar un buen servicio dar una buena imagen al emprendimiento.

Por lo tanto, el capital humano es uno de los factores de mayor valor en las funciones de cada organización, cabe destacar que cuán importante es para una organización que los miembros de los emprendimientos trabajen con énfasis en cada una de sus funciones teniendo en cuenta que se debe prestar mayor atención a las relaciones interpersonales de los emprendedores ya que la falta de motivación ,capacitación, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo son causas que ocasionan un ambiente negativo, y así el emprendimiento no puede marchar de una manera óptima y mucho peor conseguir los objetivos propuestos.

También, cabe mencionar que un buen desempeño laboral de los emprendedores depende básicamente de un buen clima organizacional; por lo que la presente investigación hace hincapié al clima organizacional a nivel interno de los emprendimientos para descubrir factores que afecten de manera positiva o negativa al rendimiento de los emprendedores y del emprendimiento. Todo esto con la finalidad de mejorar e incrementar la productividad de los emprendimientos.



Así mismo para mejorar el clima organizacional podemos tomar a consideración: comunicación, retroalimentación, disminución de conflictos, la práctica de liderazgo participativo, trabajo en equipo, entre otros aspectos que les faculte estar motivados y ser más eficientes para lograr una mayor satisfacción personal que les permita trabajar de una mejor manera, ya que un emprendedor motivado y satisfecho refleja su agradecimiento en sus labores diarias.

Por otro lado, los resultados que obtengamos de este estudio servirán como fuente de consulta actualizada, que se puede tomar en cuenta como referencia para investigaciones futuras.



## **PROBLEMATIZACIÓN.-**

En la actualidad se hace gran énfasis al clima organizacional ya que tiene relevancia en un mundo cada vez más globalizado, lo cual hace que las organizaciones sean competitivas no solo a nivel local si no mundial; esto ha hecho que las organizaciones busquen un mejoramiento continuo para incrementar su productividad; a su vez adaptarse a las nuevas demandas para mantenerse en el mercado sin dejar al lado el bienestar de los miembros que integran en la organización.

Así mismo, es necesario conocer el ambiente laboral que existe dentro de los emprendimientos, por lo que es importante analizar los factores que intervienen en el comportamiento de los colaboradores y afecten al desempeño laboral; por lo que en esta investigación se plantea la necesidad de diagnosticar el clima organizacional en los emprendimientos comunitarios debido a que no cuentan con herramientas necesarias para evaluar el clima organizacional.

En vista que el capital humano es uno de los factores que genera mayor valor en las funciones, por lo tanto, resulta muy importante valorarlo y prestarle la debida atención. Pues se sabe que cuando un miembro se siente motivado, valorado y satisfecho con su trabajo da a la organización productividad dinamismo, adaptación e innovación, responsabilidad, trabajo en equipo, liderazgo, de esta manera brinda mejores resultados y superación de las metas establecidas en el corto y largo plazo. Mientras tanto un miembro insatisfecho y frustrado, que solo realiza sus funciones porque debe cumplirlas, sin incorporar valor agregado a su desempeño.

Para Robbins (2004)

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.



## OBJETIVOS.-

### Objetivo General

Analizar el clima organizacional de los emprendimientos comunitarios, con la finalidad de encontrar posibles oportunidades de mejora y así ofrecer un mejor servicio a la comunidad.

### Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación interna que influyen en el clima organizacional y que a su vez dificultan u optimizan el desempeño laboral.
- Detectar las debilidades y amenazas dentro del clima organizacional de cinco emprendimientos comunitarios.
- Propuesta de mejora para los cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay.



## **EXPLICACIÓN DE LA PRINCIPAL PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.-**

Para la pregunta de investigación en el presente estudio busca analizar:

¿Cómo es clima organizacional en los cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay (KUSHIWAIRA, NATIVIDAD DE CHUMBLIN, LA VALERIANA, EL CHACARRERO, SELSA)?.

Por medio de este análisis se podrá llevar a cabo un breve diagnóstico del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios, basándose en la recolección de información directa como hechos reales que se dan en la actualidad.

El clima organizacional es uno de las mejores guías, para poder determinar el funcionamiento de los emprendimientos, a nivel individual, grupal y estructural, además ayuda a determinar los factores que influyen en los emprendimientos, porque permite identificar con precisión las diferentes problemáticas dentro del emprendimiento, pudiendo determinar el nivel de intervención, y las áreas resistentes al cambio.

A su vez nos permite conocer con mayor profundidad el propósito de la investigación, de esta manera podemos discernir de la mejor manera posible, nuestro presente y gracias a ello se puede tomar las decisiones correctas, que determinarán el porvenir de los emprendimientos comunitarios.

Cabe recalcar que el clima organizacional hoy en día es de suma importancia ya que gracias a la influencia que tiene para el buen desarrollo de las organizaciones, lograr mayor productividad y rendimiento, tanto para cada uno de sus miembros como para los emprendimientos comunitarios, constituye una herramienta fundamental para la mejora continua, para ello se requiere que los miembros tengan una actitud emprendedora es decir; con iniciativa, creatividad y la capacidad para trabajar en equipo.

El estudio se basa en investigar de una manera minuciosa las situaciones



en las que se encuentran los emprendimientos comunitarios del sur-oeste de la provincia del Azuay, de esta forma se detectará condiciones que son adecuadas para su desarrollo así como también aquellas que son contrarias que no generen las facilidades suficientes para llevar a cabo su proyecto de emprendimiento comunitario, que tengan el éxito deseado y que perduren en el tiempo.



## CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

En el presente estudio de investigación se hará sustento a toda la fundamentación teórica conceptual en cuanto al clima organizacional y los emprendimientos comunitarios, por lo que es necesario conocer estas bases teóricas que permitirán tener los conocimientos claros y concisos para tener una comprensión clara del fenómeno estudiado.

### 1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es un tema de gran importancia donde el factor humano ejerce sus actividades diarias, el trato con sus compañeros de trabajo, con sus líderes, el vínculo con los clientes y proveedores, entre otras personas por que son componentes del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios.

Efectivamente la mayoría de las veces se deja de lado al factor humano en las organizaciones, emprendimientos, empresas entre otras; por lo que no se ha prestado la suficiente atención para su desarrollo personal y profesional dentro de la misma, ya que a nuestro parecer el componente más importante en las organizaciones como emprendimientos y empresas son precisamente las personas que laboran para que ellas puedan incrementar su productividad y posicionamiento en el mercado.

Según Chiavenato:

“Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad y propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta”. (Chiavenato I. , 2011)

Por lo tanto, es necesario conocer el ambiente que existe dentro de los emprendimientos comunitarios y una manera de averiguar dicho ambiente es mediante el clima organizacional ya que, al contar con un entorno ameno junto



con un liderazgo emprendedor, los emprendedores trabajarán con mayor énfasis para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas en común.

### **1.1.1. Importancia del Clima Organizacional**

Es de suma importancia prestar atención al clima organizacional que tienen los emprendimientos, ya que esto puede ayudar a incrementar o disminuir el rendimiento del mismo. Si los colaboradores se consideran identificados e integrados en el emprendimiento, es posible que sean más eficientes al momento de laborar.

Esto radica en el hecho del comportamiento y percepciones que tienen las personas según sus actividades, interacciones y experiencias adquiridas en el emprendimiento, a su vez podrá luchar, innovar y aumentar sus expectativas de éxito y avalar el éxito de la comunidad promoviendo comportamientos de alta eficacia y eficiencia.

### **1.1.2. Características del clima organizacional**

Como decía Guillén (2003)

El clima determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. Y posee las siguientes características:

- Es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- Es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- Tiene una connotación de continuidad no tan permanente como la cultura, y puede cambiar después de una intervención particular.
- Está determinado por las características, conductas, aptitudes y expectativas de personas y por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- Es fenómeno lógicamente exterior al individuo, que puede sentirse como un

agente que contribuye a su naturaleza

- Es fenómeno lógicamente distinto a la tarea y se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- Está basado en las características de la realidad externa tal como la percibe el observador o el actor.
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento
- Es un determinante directo del comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas.

Las características del clima organizacional generan un determinado comportamiento, ya que es claro identificar que tiene una diversidad de consecuencias positivas y negativas, la cual es importante conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico del mismo como por ejemplo podemos mencionar.

Las consecuencias positivas que causan un buen clima laboral están: el éxito, afiliación, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación entre otras. Pero por otro ámbito tenemos las consecuencias negativas que nos deja un mal Clima y el resultado de esto es totalmente lo contrario de lo antes mencionado, es decir fracaso, inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, insatisfacción, etc.

El clima organizacional es determinante en la forma que toma un emprendimiento, mediante la toma de decisiones que se ejecuten al interior o también las relaciones que se tornan dentro y fuera del mismo.

### **1.1.3. Variables del clima organizacional**

Varios investigadores que se han dedicado a medir el clima organizacional a través de cuestionarios, proponen un conjunto de variables o dimensiones para la medición efectiva del clima organizacional, pero cada investigador aborda variables distintas y no llegan a ponerse de acuerdo, en cuanto a qué variables



son las que se deben evaluar para alcanzar la mejor descripción del clima organizacional. Por lo tanto, para éste estudio se ha seleccionado y reagrupado ciertas variables o dimensiones del clima organizacional de las propuestas por varios autores, desde luego, basándose en la necesidad y realidad de cada emprendimiento, en cuanto a las variables que tienen que ser medidas en este estudio.

Es por ello, que las variables o dimensiones, que han sido seleccionadas para el presente estudio de las propuestas por Likert, Litwin y Stringer, Pirtchard y Karasick, Schneider y Bartlett, Steers, Moos e Insel, citados por (Brunet, 2002), son las siguientes:

- **Estructura organizacional:** Representa la percepción que tiene los colaboradores de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, división de trabajo, políticas entre otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- **Motivación:** Esta variable hace hincapié a los procesos que maneja el emprendimiento para motivar a los emprendedores mediante la satisfacción de sus necesidades; a su vez mejorar a nivel personal, e incluso crecer espiritualmente.
- **Comunicación:** Esta variable tiene que ver con los tipos de comunicación que mantiene el emprendimiento con sus compañeros y la manera como los gestiona.
- **Estilo de Mando:** Se refiere a la forma en como se hace uso del liderazgo para influenciar en los trabajadores.
- **Relaciones Sociales:** Se trata del compañerismo, conflictos, comunicaciones, etc., que se puede tener entre compañeros de trabajo dentro del área o entre departamentos.
- **Innovación:** a los cambios y mejoras en la forma de llevar a cabo un trabajo.
- **Seguridad y Salud Organizacional:** las organizaciones deben garantizar el



bienestar de los trabajadores, brindar las debidas protecciones para evitar accidentes laborales.

- **Remuneración:** “Es un valor compuesto por la sumatoria del salario mensual o quincenal, según corresponda, y otros beneficios que recibe el trabajador como retribución por su trabajo” (Martha Alles, s.f.)

Cada una de éstas variables presenta información relevante y completa, para poder analizar de manera óptima el clima organizacional que mantienen actualmente los emprendimientos.

## 1.2. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Según Alles (2007,2008)

En cualquier tipo de organización interactúan personas; no importa su número, pueden ser muchas o pocas; cada una de ellas cumplen un rol, desde simples empleados hasta jefes o directivos. Muchas veces son al mismo tiempo, jefes y empleados. Todas estas personas tienen determinados comportamientos, no siempre los mismos, según las circunstancias y sus roles. A la suma de todos estos comportamientos, sus causas y motivos, sus interrelaciones, etc., a todo este conjunto de temas se le denomina comportamiento organizacional.

El comportamiento organizacional atribuye a las acciones de los miembros que laboran en una organización, trata de identificar la forma de cómo se comportan: grupal, individual y estructuralmente en las organizaciones con el fin de aplicar conocimientos que permita mejorar la eficacia en las actividades de la organización.

Hay que tomar en cuenta que cada persona es un mundo diferente algo que la hace distinta a los demás, incluso especial por lo que se comportan de manera diferente; es decir cada miembro poseen de conocimientos, destrezas, necesidades, metas, experiencias, valores, percepciones, habilidades etc., junto con otros aspectos inherentes a su temperamento y personalidad que hace que actúen de una manera particular.



Lo expuesto anteriormente se puede decir que cada persona es única que acata de una manera particular las normas, procedimientos, políticas, reglas, ordenes entre otras, al igual que hay personas que se inclinan por el trabajo rutinario y otras que prefieren desempeñar actividades retadoras; en cambio hay personas que les gusta tomar decisiones siendo autónomas, mientras que hay personas temerosas al tomar decisiones.

En definitiva, el comportamiento de los individuos es el resultado de los factores que influyen en las formas que ellos responden a su trabajo, para identificar factores que afecten ya sean externos de la organización (económico, social, político, tecnológico, demográfico y legal), así como también factores internos propios de la organización (estructura organizacional, forma de liderazgo, motivación, cultura organizacional, etc.). Puede ayudar a la organización a comprender el comportamiento a que los colaboradores se sientan comprometidos, motivados y satisfechos para el desarrollo del buen funcionamiento de la organización.

En efecto cabe señalar que los emprendimientos, tienen su entorno, valores, metas donde se desarrolla su trabajo diario en los cuales se relacionan e interactúan con los colaboradores con el fin de buscar logros y tener una mayor productividad puesto que todos deben laboran en conjunto para cumplir con los objetivos propuestos no cabe duda que para llegar a ello se debe contar con equipo de trabajo que se comprometa y que de sus mejores aportes. El emprendimiento es el responsable de promover un clima de trabajo armónico para que se obtenga buenos resultados tanto a nivel individual como en equipo y así contribuir a la productividad de la empresa.

Según Robbins & Timothy A. (2009)

Algo muy importante en el Comportamiento Organizacional positivo es la comprensión de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana. El comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos. En tal sentido mediante el



manejo de los potenciales que tiene cada persona el administrador puede manipular estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros de esta se sientan más satisfechos y logren su realización. Es así como las fortalezas se convierten en algo importante que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta general del trabajador.

Según Brunet (2002):

Recalca que el clima organizacional de una empresa, no es igual al clima que maneja cada departamento u área, puesto que cada departamento tiene su propio ambiente de trabajo ya sea por las actividades que está otorgado a realizar, por la personalidad que maneja cada integrante de ese departamento o por el compañerismo que exista entre ellos, factores como estos, son los que logran diferenciar el clima, de uno u otro departamento o área que conforman la organización, es por ello que el clima organizacional general de una empresa es igual a la suma de todos los climas departamentales en definitiva el clima o ambiente de una empresa es lo que hace única, permitiéndole diferenciarse de entre sus competidoras.

Existe una perspectiva acerca de los emprendedores, que se enfoca más en sus características personales y rasgos individuales: “desde una perspectiva psicológica, este tipo de personas por lo regular son impulsadas por ciertas fuerzas, como la necesidad de obtener o lograr algo, de experimentar, de realizar, o quizá librarse de la autoridad de otros. (Hisrich & Peters, 2002, pág.10)

### **1.3. EMPRENDEDOR**

El termino entrepreneur (emprendedor), palabra francesa que data del siglo XVII, se traduce literalmente como ‘mediador’. Originalmente se refería a los hombres que organizaban y dirigían exploraciones, expediciones y maniobras militares. (Hatten, 1997)

Según Martínez (2013)

Un emprendedor es importante para iniciar algo y romper paradigmas, pero es



necesario un empresario para lograr que algo emprendido logre llegar a los niveles mayores de crecimiento. Se necesita paciencia, visión enfoque y sobre todo perseverancia, para lograr que una idea pueda llegar lejos. Afortunadamente no estamos hablando de que sean dos personas diferentes, sino dos tipos de mentalidades distintas: ser emprendedoras para iniciar un proyecto con la motivación y esperanza de que si se puede; y ser empresarios para que cuaje el proyecto con la paciencia y la entrega total para que crezca.

Según Freire (2005, pág.3):

Un emprendedor es una persona que detecta una oportunidad y crea una organización (o lo adquiere o es un grupo que lo hace) para ponerse al frente de ella, ya que este comprende todas las actividades relacionadas en detectar oportunidades y crear organizaciones para concretarlas.

Para Pacheco.L. (2014)

Un emprendedor debe iniciar algo nuevo pero de una manera única y diferenciada del resto, es decir tiene que hacer uso de la creatividad en una manera irreplicable, es decir crear un nuevo sistema para realizar algo o una modificación a un bien o servicio es decir cambiar su entorno y proponer nuevas soluciones a los problemas de siempre , es decir un emprendedor de verdad no hace lo que los otros ya han hecho y han sido exitosos si no que crea de la nada un concepto diferente y novedoso que puede ser útil para un gran número de personas, que quede claro que emprendedor hace bien su trabajo y cree en lo que hace y lo hace de corazón el dinero llegara por si solo como una recompensa por un trabajo bien hecho.

Usualmente se entiende por emprendedor a una persona que distingue oportunidades de negocio y decide distribuir los recursos y medios necesarios para poner en marcha su emprendimiento.

Así mismo, es importante tener en cuenta que hay muchas posibilidades de prosperar al emprender un negocio que al ser empleado, pero también hay más riesgos. Si en caso el negocio llegara a fallar el emprendedor perderá tiempo y dinero , y quedará posiblemente peor que antes de iniciar , mientras tanto un



empleado si pierde su trabajo simplemente buscará nuevas oportunidades de trabajo.

No es tarea fácil iniciar como emprendedor ya que existe una infinidad de posibilidades para emprender un negocio con mayor o menor riesgo.

Pero yendo más allá un emprendedor es aquella persona que tiene aptitud y actitud que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos etc. generando y aprovechando ideas innovadoras. A su vez tienen la capacidad para relacionarse y saber crear un clima armonioso con sus compañeros, clientes o proveedores.

### **1.4. EMPRENDIMIENTO**

El significado de emprendimiento (entrepreneurship) y la figura del empresario (entrepreneur) corresponden a términos y figuras muy utilizadas en la academia y en discusiones públicas, pero en general existe poca claridad respecto a qué nos referimos cuando hablamos de estos asuntos. El estudio del emprendimiento ha sido abordado desde distintas perspectivas y disciplinas, siendo por eso complicado llegar a conceptualizaciones claras. Son muchas definiciones, teorías, ideas, opiniones y creencias que existen al respecto, e incluso hay problemas semántico, al usarse indistintamente términos como negocios y empresa, o emprendedor con empresario o gestor. (Kirberg, 2014)

El emprendimiento nace de las oportunidades que se puedan observar en el mercado. Y es aquí en el mercado donde encontramos el primer punto de convergencia entre el emprendimiento y la teoría de mercado. Los nuevos emprendedores, deben tener la capacidad de leer a los nuevos consumidores. En esencia esta es la base del nuevo emprendimiento: ¿qué tanto conocemos a nuestros clientes? Si nos lanzamos a nueva aventura empresarial, sin tener claro quiénes son nuestros clientes, y que quieren, el nivel de incertidumbre de fracaso de la nueva empresa se incrementaría considerablemente. De esta perspectiva, el mercadeo como disciplina debería ser el primer componente de formación en los nuevos emprendedores. (Romero J. 2011)



El emprendimiento necesariamente debe incluir la creación de valor sostenible; no solo desde el punto de vista económico sino también y sobre todo visto como la capacidad de generar nuevas oportunidades para otros. Me refiero puntualmente a que un emprendimiento desde mi punto no es unipersonal, ni puede servir únicamente para avalar la billetera del emprendedor. (Fperezegana, 2012)

Como dice Marlon Fernández,

Hoy no es necesario convencer a nadie sobre la importancia de la innovación. “La mayoría de los gerentes comprende que en un mundo donde el cambio no solo es constante, sino que se acelera, la empresa que deje de innovar atrás de sus competidores”. (Fernandez, 2011)

Sin embargo, según el estudio del Banco Mundial, denominado <<el emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación>>, el nivel de innovación de los emprendedores de América Latina y el Caribe es mucho más bajo que el de los emprendedores de regiones comparables de Asia y Europa del este.

En la región, aparentemente, los inversores se sienten menos seguros que en otras regiones porque las reglas de juego cambian con demasiada frecuencia y los sistemas judiciales no se han modernizados para tratar temas relacionados con la propiedad empresarial>>, menciona el informe, concluyendo<< que la construcción de un entorno favorable para el emprendimiento innovador no solo pasa por la dotación de leyes claras y fiables y e políticas que promuevan de igual medida la competencia y la investigación, sino también por el mejoramiento de la calidad de la educación. (Lederman, Messina, Pienknagura, & Rigolini, 2014)

Al emprendimiento se puede definir como la manera de pensar, actuar y sentir, en búsqueda de iniciar, crear o formar un proyecto o negocio a través de identificación de ideas y oportunidades de negocios, viables en términos de mercados, factores económicos, sociales, ambientales y políticos con el fin de obtener ganancias, que le facultan al emprendedor una alternativa para el



mejoramiento en la calidad de vida, por medio del desarrollo de un plan de negocio o la creación de empresas. Es así como el emprendimiento hoy en día se ha convertido en una opción de vida para los seres humanos que les ha permitido salir adelante con ideas creativas e innovadoras.

El emprendimiento en la actualidad tiene gran interés, por la necesidad de muchas personas de conseguir su libertad y su estabilidad económica para todo esto se requiere una gran determinación para renunciar la estabilidad económica que ofrece un empleo esto implica a no depender de un jefe, la disponibilidad de horarios, tener más tiempo con la familia, etc. Esto ha generado en las personas la necesidad de crear sus propios recursos y como consecuencia de ello alcanzar mayores logros y les permita mejorar su calidad de vida.

### **1.5. EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO**

Según Berterlsmann F (2007):

El emprendimiento comunitario está integrado en áreas sociales y culturales, en cualquier índole ya sea este público o privado. En la actualidad es aplicado por parte del estado, gobiernos provinciales, cantonales, parroquiales y comunales, también se han realizado este tipo de emprendimiento en sectores barriales, organizaciones y asociaciones, con la finalidad de lograr el mejoramiento o el desarrollo de las comunidades.

Por tanto, el emprendimiento comunitario parte de una necesidad o motivación en el sector público o privado, se usa para mejorar el desarrollo social y económico, mediante las oportunidades, capacidades y los recursos económicos que posee una comunidad; hoy en día se aplican en organizaciones, asociaciones, gobiernos provinciales, cantonales y parroquiales y sectores barriales para buscar el desarrollo socioeconómico, que concierne a involucrar a la comunidad en emprendimientos comunitarios para mejorar su productividad, generar puestos de trabajo y la comercialización



de productos y servicios.

Por otra parte, algunos autores sostienen que hay un vínculo eficaz entre la actividad emprendedora y el crecimiento económico, si bien, la naturaleza de dicho vínculo, las causas y los canales que la favorecen no están unánimemente aceptados, ya que el emprendedor es capaz de cambiar conocimiento en conocimiento con valor económico, convirtiéndose así en una figura imprescindible en el engranaje económico moderno.

Se establece que mediante las exigencias de las ofertas laborales, los niveles de desempleo, la estabilidad económica y el deseo de progresar crean en los grupos comunitarios buscar sus propios recursos e implementar sus negocios para promover una mejora para sí mismos y para la comunidad en general.

Es importante mencionar qué, mediante los procedimientos de formación de los emprendimientos, inicia la meditación sobre la naturaleza humana y gracias a los progresos constantes, las personas se desarrollan y se alcanza el éxito de la humanidad; de esta manera pasa de ser un objetivo individual a uno comunitario.

La actividad emprendedora está dirigida a logro de objetivos mediante la puesta en marcha de un método organizado de relaciones interpersonales y mezcla de recursos, se refiere al esfuerzo que hacen un grupo de personas con el objeto de mejorar la situación del emprendimiento.

### **1.5.1. Antecedentes de cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay.**

Es importante destacar en esta investigación los antecedentes de cinco emprendimientos comunitarios ubicados al sur-oeste de la provincia del Azuay en la que se detalla a continuación:

- KUSHIWAIRA



- NATIVIDAD DE CHUMBLIN
- LA VALERIANA
- EL CHACARRERO
- SELSA

### **EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO KUSHIWAIRA.**

Kushiwaira significa “Vientos de Suerte”. El Centro Turístico Cultural Kushiwaira realiza turismo comunitario. La ubicación del emprendimiento es en Parcoloma, perteneciente a la parroquia Tarqui.

El 26 de septiembre 2001, las comunidades hacen una evaluación del proyecto, nombrándose una Directiva y se toma la decisión de iniciar la legalización de la Asociación Kushi Waira (viento de suerte en quichwa).

El desarrollo del emprendimiento de Kushi Waira surgió como una alternativa complementaria dentro de las propuestas de desarrollo comunitario y de mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la zona de Tarqui. En este contexto el servicio desarrollado se concibió como una actividad productiva que generará beneficios económicos a los socios involucrados en la misma y que a su vez promoviera una reivindicación de los valores socio-culturales comunitarios.

Para el desarrollo del emprendimiento se evidenció la existencia de un importante potencial humano que mantiene sus prácticas autóctonas en su diario vivir a pesar del embate de la migración y la globalización, razón por la cual se creyó importante apoyar esta actitud en los campesinos. Dentro de los recursos existentes en este campo se puede decir que sobresalen las actividades asociadas al agro y a la ganadería, así mismo ciertas manifestaciones a nivel de artesanía, música, danza, gastronomía, tradición oral, medicina natural y folklore en general.

### **EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO NATIVIDAD DE CHUMBLIN**



A partir del 1 de febrero de 2006, un grupo de compañeras y compañeros se reunieron con el objetivo de crear unidades productivas familiares, es decir huertos para el auto-consumo. Durante los recorridos por sus huertas encontraron que había muchos frutos de Chamburo, que solo se lo utilizaba para realizar remedios caseros.

La Bióloga Samara Álvarez integrante del emprendimiento, le llamó la atención y se le ocurrió hacer algunos experimentos, dando como resultado exquisitos dulces y conservas de este fruto. Se dice que desde entonces empezaron a trabajar organizadamente, aportando con la materia prima y el trabajo; es así que con el tiempo formaron una Asociación Jurídica llamada "La Natividad de Chumblín", la cual se dedica a producir dulces, conservas, yogurt, vino de chamburo y dulce de leche.

En la actualidad, los productos elaborados con chamburo venden en supermercados y tiendas de la zona. Patricia Ghinín, presidenta de la Asociación "Natividad de Chumblín", precisó que se trata de un producto innovador y único en el mercado. Actualmente cuentan con una planta procesadora de conservas.

### **EMPREDIMIENTO COMUNITARIO EL CHACARRERO**

Se dedican a la producción de productos agropecuarios con valor agregado: salsa de ají, pasta y salsa de tomate, derivados lácteos, etc. sin químicos ni preservantes. Están ubicados en Santa Isabel.

En el año 2015, el cuencano Pedro Salgado, quien estudió la carrera de Agrozootecnia, identificó la oportunidad de procesar las diferentes variedades de ají que cultivaba en su finca, ubicada en el valle de Yunguilla, en la zona costanera de Azuay. No era rentable comercializar la producción directamente porque el precio, por lo general, era bajo y no era rentable, recuerda el emprendedor. Las primeras pruebas las realizó con su progenitora. "Al principio fue una distracción". Su idea fue incursionar en el mercado con un sabor diferente, por ello empezó con la variedad de ají con sabor a maracuyá, que es



una salsa agridulce y picante. “En ese entonces no había muchas opciones en el mercado”, manifiesta Salgado. Además, quiso que los consumidores valoren la calidad de los ingredientes, que son totalmente naturales. Al inicio elaboraba una caja o dos como máximo, de 24 unidades, cada semana. Por lo general, las comercializaba en las cafeterías cuencanas que buscaban productos artesanales, o a familiares y amistades. En la actualidad elabora seis tipos de salsas de ají con sabores de tomate de árbol, maracuyá, ahumado, rocoto rojo o rocoto amarillo y jalapeño. Además, ají en polvo o seco. Todas estas cuentan con registro sanitario.

La marca de El Chacarero, manifiesta Salgado, surgió porque esa palabra está relacionada con la persona que cultiva y ama el campo o la chacra andina. “Es un gusto que lo comparto y es un nombre que es de fácil recordación” para el público consumidor.

### **EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO LA VALERIANA**

Se dedican a la producción de derivados de lácteos utilizando como alimento la planta medicinal Valeriana. Se ubica en la parroquia Tarqui. Su líder es varón de 62 años, el emprendimiento es familiar.

Para resolver la financiación acudió al sistema de cooperativas, no conoce de políticas de ayuda al emprendimiento por parte del gobierno, sino de la ONG Médicos del Mundo. Esta ONG le apoyó y motivó con capacitación y asesoría; experiencia que le ha brindado autoempleo para él y su familia lo que deriva en sustento económico para no recurrir a la migración.

Manifiesta que mantienen una excelente relación con sus proveedores y clientes quienes confían en su responsabilidad y honestidad.

Al ser un emprendimiento familiar, recibe la colaboración de todos los miembros de la familia, esto ha permitido reducir los costos y los precios de venta, conseguir clientes en la ciudad de Cuenca y estabilizarse en el mercado.

### **EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO SELSA**



SELSA (Socios de la Escuela de Líderes de la parroquia Santa Ana) es un emprendimiento que nació en el año 2005 por un grupo de personas con la finalidad de mejorar la calidad de vida de sus familiares como de la comunidad. El emprendimiento es de carácter alimenticio, puesto que sus miembros se dedican al cultivo de huertos familiares, hortalizas, parcelas de maíz, plantas medicinales y creación de invernaderos de tomate. Para estas actividades se utilizan abonos orgánicos donde cada uno los miembros tienen sus huertos familiares que van ligados con la crianza de animales menores, cuyes y conejos.

A inicio SELSA contaban con el apoyo de la Pastoral Santa Ana, específicamente con el Padre Marco Matamoros. Se presentaron en Quito en Fondo Ágil para solicitar su calificación, y ésta institución les ayudó con recursos de una OMG. Actualmente se manejan con recursos propios.

El Sr. Angel Niveló presidente del emprendimiento considera que el avance tecnológico favorece al desarrollo de su emprendimiento y la creación de espacios de acopio por parte de los gobernantes sería una buena idea para ayudarlos de esta manera a que puedan exponer sus productos de una manera segura al público en general, alcanzar un alto grado de sostenibilidad y poder competir con los demás, brindando siempre un producto de calidad.

### **1.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Según Lusthaus, Helene, Anderson, Carden, & Plinio Montalván (2002)

La capacidad de una organización de estructurarse para adaptarse a condiciones internas y externas cambiantes es importante para aumentar al máximo el desempeño organizacional. A diferencia de otras capacidades la estructuración y la reestructuración de una organización no sucede formalmente de una manera constante pero siempre hay adaptaciones de la estructura. Por estructura organizacional se entiende la capacidad de una organización de dividir el trabajo y asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos de la organización, así como el proceso mediante la cual la



organización trata de coordinar su labor y sus grupos.

Así lo cree Guillen (2003)

Todas las organizaciones estructuradas contienen una serie de puestos y de unidades relacionadas sistemáticamente entre sí, que representan las propiedades y dimensiones perdurables de una organización.

La estructuración de una organización consiste en una conformación e institucionalización de tareas, esferas de actividad y de autoridad. Esta estructuración tiene lugar sobre la base de los procesos de decisión y la hipótesis siguientes:

- a) La tarea global de una unidad de organización se subdivide y se asigna a las personas especializadas. se trata del problema de definición de tareas y ámbitos de trabajo.
- b) Las tareas y los ámbitos de trabajo individuales se combinan y se reúnen en grupos buscando una similitud o equivalencia. se trata de la creación de secciones.
- c) Debe tenerse en cuenta y determinarse el tamaño más favorable de un grupo de trabajo que se subordina a una persona dirigente. Es el problema del campo de control.
- d) Se asignan diferentes grados de autoridad, de poder de decisión y de disposición a los correspondientes ámbitos de trabajo. Es el problema de la delegación de autoridad.

Stephen Robbins plantea la estructura organizacional como:

“La distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización”. (Stephen & Coulter, 2005).

El desarrollo de una estructura organizacional juega un papel importante, de cual comprende un esquema formal de relaciones, comunicaciones, procesos de decisiones, procedimientos, todo ello para la consecución de los objetivos.



## 1.7. MOTIVACIÓN

“El término motivación viene del latín moveré; es decir, todo lo que provoca nuestro comportamiento para satisfacer necesidades y que de alguna forma son las fuerzas de la conducta humana”. (Hernández, Rodríguez, & Pulido Martínez, 2011)

Según Koontz & Weihrich (2004)

Es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas en las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

Según Stephen & Mary (1996)

Para comprender qué es la motivación, empecemos por señalar lo que la motivación no es. ¿Por qué? Porque muchas personas consideran erróneamente a la motivación como una característica personal, es decir, algunos cuentan con ella y otros no. En la práctica, esto caracterizaría al gerente que etiqueta a cierto empleado como falto de motivación.

Nuestro conocimiento de la motivación, sin embargo, nos dice que esto no es cierto. Lo que sabemos es que la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación. Ciertamente, los individuos difieren en su impulso motivacional, pero la motivación general varía de acuerdo a la situación. Al analizar el concepto de motivación, tenga en mente que el nivel de motivación varía tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en diferentes momentos.

Definiremos la **motivación** como la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga alguna necesidad individual.

Si bien es cierto que la motivación juega un papel importante para lograr las metas y objetivos en las empresas u organizaciones, de esta manera la



motivación en los emprendimientos comunitarios requiere mayor atención ya que es la clave para el desarrollo y progreso del mismo.

Por tanto, se entiende que el hombre es un ser emotivo además de ser un ser racional al cual las situaciones le afectan de distintas maneras. Se dice que el ser humano fue diseñado para triunfar por lo que se ve en la necesidad de estar preparado para la exigencia del mañana.

En última instancia la motivación impulsa como personas a proponernos objetivos para conseguir el éxito en todos los ámbitos de nuestra vida, por ello cuando una persona está motivada se siente más satisfecha y disfruta más de su trabajo, logrando de esta forma alcanzar una superación tenaz, la cual le va a permitir una vida mucho más fructífera y agradable ; pero es importante señalar que el éxito no solo depende de la motivación sino de lo que se quiere lograr, y como se lleve a cabo lo planeado.

El clima organizacional surge de la relación que establece el emprendimiento con sus colaboradores día a día, por ende el líder debe ocuparse de que todas estas cuestiones se encuentren organizadas y gestionadas en forma correcta.

### **1.8. COMUNICACIÓN**

Según Koontz & Weihrich (2004):

“La comunicación es la transferencia de información de un emisor a un receptor, el cual debe estar en condiciones de comprenderla”.

Según Stephen & Mary (1996):

“La comunicación es la transferencia y comprensión del significado. La comunicación perfecta, si tal cosa existiera, se daría cuando una idea o pensamiento transmitido lo percibe el receptor tal como fue contemplado por el emisor”.

La comunicación es fundamental para el funcionamiento de los



emprendimientos en el ámbito participativo con todas las personas, no obstante para que una comunicación tenga éxito el líder debe influir de manera positiva en sus colaboradores para que se comprometan en la realización de las tareas u objetivos planteados.

Una comunicación eficiente, es una herramienta esencial para fomentar iniciativas y mantener vínculos sólidos, debido a que las relaciones se construyen día a día, lo cual es importante mantener una buena relación entre líder y colaborador para obtener un equipo de trabajo eficaz y así fortalecer un buen clima laboral dentro del emprendimiento y esto se ve reflejado en el cumplimiento de los resultados propuestos.

### **1.9. ESTILO DE MANDO O LIDERAZGO**

Según Koontz, O' Donnel, & Wehrich (1988) definen:

Como ese arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen por voluntad propia y con entusiasmo en cumplir con las metas del grupo. Lo ideal consiste en motivar a las personas, no solo para que desarrollen una disposición a hacerlo con celo y confianza. El celo es ardor, honestidad e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja experiencia y habilidad técnica.

El liderazgo se refiere a la persona que tiene la capacidad y habilidad de llevar adecuadamente sus objetivos; a su vez son capaces de ver oportunidades de negocio e influir en las personas para que colaboren al cumplimiento de las metas planteadas.

Según Lussier & Achua (2002)

“El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.”

Según Robbins & Judge (2009) liderazgo:

“Es la capacidad de un individuo de influir en un grupo para el logro de una



visión o conjunto de metas”

El liderazgo es intervenir en los colaboradores para cumplir con las metas propuestas por la organización.

### 1.9.1. Tipos de liderazgo

Según Fincowsky, B., & Krieger (2011) explican los siguientes tipos de liderazgo:

- a) **Liderazgo autocrático:** Suele presentarse en los entornos en donde el líder es elegido por el grupo o designado por alguna autoridad exterior, actúa como jefe y toma las decisiones en nombre del grupo. En consecuencia, no permite que los miembros de éste participen de manera alguna en las decisiones. Este tipo de liderazgo constituye una amenaza para la vida democrática y la participación organizacional, pues el grupo es sometido a un alto grado de control.
- b) **Liderazgo paternalista:** En esta estructura el líder es amable, paternal, pero siente que debe tomar las decisiones más importantes en nombre del grupo. Este tipo de liderazgo evita las discordias y produce una acción de grupo feliz y afectivo. Uno de los posibles defectos inherentes a este tipo de liderazgo reside en que el crecimiento y desarrollo se verifica en los líderes y no en los miembros del grupo, dado que éstos ven limitada su capacidad de asumir responsabilidades.
- c) **Liderazgo permisivo:** Otro tipo de líder es el individualista o permisivo, cuyo estilo de dirigencia se basa en la relevancia que da a los derechos individuales y la libertad de gestión. En este caso la libertad individual se valora más que la seguridad colectiva. En la vida de los grupos liderados con permisividad suelen darse discusiones del todo incontroladas, que muchas veces conducen a experiencias insatisfactorias.
- d) **Liderazgo participativo:** En este caso el líder promueve la participación y los miembros del grupo trabajan en conjunto, gracias a lo cual alcanzan una elevada relación. El liderazgo participativo asigna la



máxima importancia al crecimiento y desarrollo de todos los integrantes del grupo, mismos que trabajan según el principio del consenso y tratan de desarrollar sólidas relaciones interpersonales como una sólida base para la resolución de sus problemas. Además, los miembros del grupo demuestran un alto grado de identificación con los objetivos comunes y se esfuerzan por igual para cumplirlos.

### **1.10. RELACIONES SOCIALES**

Según BBVA (2006)

“Las relaciones sociales es la de tejido de personas con las que se comunica un individuo, características de los lazos que se establecen y tipo de interacciones que se producen”.

Las relaciones sociales se refieren a diversas interacciones que se realiza entre dos o más personas en el ámbito social. Es decir la comunicación que tienen las personas con su entorno.

#### **1.10.1. Las relaciones sociales en el trabajo**

Los comportamientos de los integrantes de una organización están condicionados por sus motivaciones. El hombre es un ser social, y como tal busca establecer lazos con otros hombres. La vida social no es exterior al hombre, el cual no puede crecer y realizar su vocación si no es en relación con los demás.

Las personas son seres que viven en sociedad, los miembros de las organizaciones necesitan relacionarse entre ellos, para poder progresar y cumplir con sus objetivos de vida.

Según Soria (2004)

La organización, ya sea de tipo lucrativo, de servicio social o de otra índole, debería constituir una mutualidad de objetivos y medios para el logro del bien común. Desafortunadamente, la mayoría de los casos existen una separación



entre los que administran y los que ejecutan el trabajo operacional. Es evidente que un buen programa de personal facilitara las buenas relaciones entre personas y grupos de la organización, pero el logro de un nivel adecuado de entendimiento, actitudes favorables e identificación con los objetivos de la empresa, solo podrá obtenerse a través de un programa de relaciones humanas que realmente se aplique en todos los niveles de la organización.

Las relaciones interpersonales es una interacción recíproca entre dos o más personas que se da en una gran variedad de contextos, como la familia, amistades, trabajo, clubes, barrios, religiones, etc.

Las relaciones interpersonales es el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, en las que intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

La relación del jefe con los trabajadores debe ser amistosa, respetuosa, abordable y siempre ayuda un buen sentido del humor. Pero los conflictos en las relaciones interpersonales son inevitables, debido a que son de diversas culturas, a la afectividad de cada persona, estatus social, educación, nivel académico, psicológico, etc. y a pesar de haber estos conflictos hay un esfuerzo para lograr un bien en común. Las personas que quieran conservar el valor de sus aportes, ya sean personales o del trabajo deben valorar los aportes de los demás.

Se puede cultivar las buenas relaciones personales con los demás, teniendo una comunicación efectiva, las relaciones se van mejorando a medida que se va conociendo a las personas dándole un trato prudente y respetuoso.

### **1.11. SEGURIDAD Y SALUD ORGANIZACIONAL**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS):



La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo. (OIT & OMS, 1950)

Cada una de éstas variables presenta información relevante y completa, para poder analizar de manera óptima el clima organizacional que mantienen actualmente los emprendimientos.

### **1.11.1. Seguridad laboral**

Según Chiavenato I. (2011)

La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. Según el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados. El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas, y que éstas sólo se aplican bien por medio de un trabajo de equipo.

En términos estrictos, la seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de la seguridad de su área, a pesar de que la organización cuente con un departamento de



seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto.

La seguridad en las organizaciones es de vital importancia para evitar accidentes laborales, se debe tener un plan preventivo de seguridad para los miembros de la organización que debe estar coordinado desde la máxima autoridad de la empresa.

Las organizaciones deben saber si su personal está sano física y mentalmente, ya que si los trabajadores están bien de salud, rendirán mejor. La salud y seguridad laboral tiene por objetivo evitar los accidentes y las enfermedades laborales, debido a que estos tienen muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas y en la vida de los trabajadores y de sus familias.

Todas las organizaciones tienen como objetivos el de producir o servir, generar utilidades y crecer, pero si se quiere cumplir con esto se debe tener en cuenta la salud de los trabajadores, ya que son un elemento muy importante en las organizaciones.

### 1.11.2. Condiciones ambientales del trabajo

Según Chiavenato I. (2011)

Tres grupos de condiciones influyen en gran medida en el trabajo:

1. **Condiciones ambientales:** iluminación, temperatura, ruido, etc. La higiene laboral se ocupa del primer grupo; es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aunque no se desentiende por completo de los otros dos grupos. Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.
  - **Iluminación:** Se entiende como iluminación la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo.
  - **Ruido:** El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable



y tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. Sin embargo, el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición.

- **Temperatura:** Una condición ambiental importante es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo, hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como frigoríficos, que exigen también ropa adecuada.
  - **Humedad:** La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad. Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad.
2. **Condiciones de tiempo:** duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etc.
  3. **Condiciones sociales:** organización informal, relaciones, estatus, etc.

Los trabajadores que tienen un adecuado ambiente de trabajo son más productivos y se sienten felices con el trabajo que desempeñan. Las organizaciones que cuentan con buenas condiciones ambientales favorecen a sus trabajadores para que ellos se esmeren por la organización en la que desempeñan sus labores.

Es por esto, que para las organizaciones tener buenas condiciones ambientales que estén conforme a los gustos de los trabajadores, para que se sientan cómodos y que cada uno de lo mejor de sí, es un componente básico para el éxito empresarial

Las inadecuadas condiciones ambientales en el trabajo puede producir efectos desfavorables, como disminución de la capacidad funcional y cambios en el comportamiento, todo esto provocara que los trabajadores no lleven a cabo las tareas adecuadamente como se requiere el puesto de trabajo.



Es importante identificar en las organizaciones, los problemas más comunes que sufren los trabajadores, para que se pueda adecuar el equipo necesario de protección y para así incrementar la eficiencia de los trabajadores, para que ellos puedan trabajar de una manera segura, que estén cómodos y con menos peligro.

### 1.12. REMUNERACION

Según OIT (2016/2017)

El término «salario» alude a la remuneración bruta total, incluidas las primas regulares, percibida por las personas empleadas en un periodo de tiempo determinado, por el trabajo efectuado y por el tiempo no trabajado, como el correspondiente a la licencia anual pagada y la licencia por enfermedad pagada. Esencialmente, se corresponde con el concepto de «remuneración total en metálico», componente principal de los ingresos relacionados con el empleo remunerado. No comprende las cotizaciones del empleador a la seguridad social.

La remuneración o también denominado salario es el valor que recibe el empleado por su trabajo realizado, este varia cada año y existe un salario mínimo vital que se ajusta de acuerdo a la canasta familiar.

Según OIT (2016/2017):

1. Salarios directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado.  
Comprenden:
  - a) Salario básico por tiempo normal trabajado;
  - b) Incentivos pagados a los trabajadores remunerado por tiempo;
  - c) Ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias);
  - d) Suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados; y
  - e) Comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados
2. La remuneración por periodos de tiempo no trabajados comprende los



pagos directos a los trabajadores por días feriados públicos, vacaciones anuales y otros periodos no trabajados remunerados por el empleador.

3. Las primas y gratificaciones abarcan las primas estacionales y de fin de año (aguinaldos); y primas de participación en los beneficios. Las ganancias incluyen pagos en efectivo y pagos en especie, y ambos deben distinguirse entre sí.

La remuneración o salario para el trabajador se ajusta dependiendo del rango en el que se desempeñe o por el valor del trabajo que realiza, a los trabajadores siempre se los debe pagar lo que se merecen, por su labor ya que esto logrará para que dé el cien por ciento de su esfuerzo, así el trabajador aspirará a esforzarse cada vez más para que su remuneración incremente y esto creará mayor productividad y ganancia para la organización.

La remuneración es importante para el trabajador debido a que representa el medio de vida, para sobrevivir cada día, este reconocimiento económico que recibe por su labor que realiza cubre sus necesidades materiales, de seguridad, estatus, etc. La remuneración que reciben los trabajadores también es para beneficio de los familiares.

Una inadecuada remuneración a los trabajadores afecta a la productividad de la organización, disminuye el desempeño laboral y hasta puede llegar a que los trabajadores busquen otros empleos. Todo esto afecta directamente ya sea a la organización, empresa o emprendimiento, disminuyendo la rentabilidad y competitividad.

### **1.13. INNOVACION**

Según Manual de Oslo (2005):

Una innovación es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las practicas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o de las relaciones



exteriores.

La innovación, entonces, es la aplicación de una de las habilidades humanas más vitales: la creatividad. Además, aprovecha la capacidad de las personas para ingeniar soluciones novedosas a los problemas y convierte las ideas en realidad. (Conceptos Básico de Innovación, 2010)

La innovación son cambios de mejora que realiza la empresa ya sea de los productos o servicios, o en la parte interna de la empresa.

La innovación son ideas nuevas para realizar cambios ya sean en productos o servicios que brindan las empresas, estas son realizadas para atraer a los clientes y así aumentar la productividad para mejorar los ingresos.

En el caso de una empresa o negocio, el proceso de innovación inicia en la generación de la idea, hasta llegar a la comercialización del producto o servicio.

### **1.13.1. Principales tipos de innovación**

- Innovación de producto
- Innovación de proceso
- Innovación de mercadotecnia
- Innovación de organización

Una característica común a todos los tipos de innovación es que deben haber sido introducidos. Se dice que un nuevo producto (o mejorado) se ha introducido cuando ha sido lanzado al mercado. Se dice que un proceso, un método de comercialización o un método de organización se han introducido cuando ha sido utilizado efectivamente en el marco de las operaciones de una empresa.

Al momento que las organizaciones innovan, lo hacen para mejorar la calidad de los productos o servicios, aumentar la variedad de productos que ofrece o en el caso de servicios darle un plus, tratar de que la organización sea la primera en el mercado con el producto o servicio y la reducción de costos.



Las organizaciones que innovan tienen fidelización de los clientes y se incrementa el rendimiento de los trabajadores.

Para que la gestión de la innovación tenga éxito deben estar comprometidos todos los miembros de la organización desde la alta gerencia hasta los obreros.



## **CAPITULO 2: DISEÑO METODOLOGICO**

### **2.1. TIPO DE INVESTIGACION**

El diseño que se utilizó para la presente investigación es de enfoque cuantitativo que permitió tener un acercamiento juicioso al objeto de estudio, además de que este enfoque de la investigación supuso la aplicación de técnicas específicas que ayudaron a obtener información contextualizada para su posterior análisis e interpretación.

### **2.2. METODOS DE INVESTIGACION**

#### **Análisis documental**

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó en primera instancia, un análisis documental que permitió a las autoras realizar un acercamiento a los conceptos más relevantes del tema tratado, a fin de obtener información significativa con el objeto de lograr la pertinencia y contextualización del clima organizacional que existe en los emprendimientos comunitarios.

#### **Investigación Evaluativa**

Esta investigación permitió aplicar técnicas de recolección de información cuantitativas, con la finalidad de avalar un análisis crítico sobre las características del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios.

#### **Unidad de análisis**

Los integrantes de análisis de la presente investigación, pertenecen a cinco emprendimientos comunitarios: KUSHIWAIRA, NATIVIDAD DE CHUMBLIN, EL CHACARRERO, SELSA y LA VALERIANA.

### **2.3. POBLACIÓN**

La población de esta investigación está conformada por 5 comunidades la cual estuvo constituida por 46 miembros que han desarrollado proyectos de emprendimiento para su área de influencia, dentro de la provincia del Azuay.

**Tabla N° 1. Distribución de la población de cinco emprendimientos**

N°	COMUNIDAD	PERSONAS
1	KUSHIWAIRA	8
2	NATIVIDAD DE CHUMBLIN	9
3	EL CHACARRERO	12
4	SELSA	7
5	LA VALERIANA	10
	Total:	46

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

## 2.4. MUESTRA

### 2.4.1. Método de muestreo

En la presente investigación se realizó un mix, utilizando el método de muestreo no probabilístico en cuotas y muestreo por conveniencia, debido a que los miembros no contaban con el tiempo suficiente para facilitarnos la información y al acceso o facilidad de localización de las autoras, por lo que se consideró una muestra de 20 personas.

#### **Muestreo por cuotas:**

Una estratificación por afijación simple, criterio por comunidad.

También denominado en ocasiones “accidental”. Se asienta generalmente sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de la población y/o de los individuos más “representativos” o “adecuados” para los fines de la investigación. Mantiene, por tanto, semejanzas con el muestreo aleatorio estratificado, pero no tiene el carácter de aleatoriedad. En este tipo de muestreo se fijan unas “cuotas” que consisten en un número de individuos que reúnen determinadas condiciones, por ejemplo: 20 niños de 2 a 10 años, de sexo femenino, y residentes en Aguascalientes. Una vez determinada la cuota se eligen los primeros que se encuentren que cumplan esas características. (Arias Jesús; Villasís Miguel; Miranda María, 2016)

En conclusión, se trata de elaborar una matriz donde se calculan las proporciones relativas para cada celda cuya base sería la proporción que



representa cada categoría de las variables seleccionadas de la población total.

Según Lopez (2004)

El muestreo por cuotas.- consiste en que el investigador selecciona la muestra considerando algunos fenómenos o variables a estudiar como sexo, raza, religión, áreas de trabajo, etc. El paso inicial consiste en determinar la cantidad o cuota de sujetos de estudio a incluirse y que poseen las características indicadas. Por ejemplo, en una encuesta a jóvenes que ven un determinado programa de televisión, el encuestador procederá al llenado de las boletas hasta cumplir la cuota asignada, no importa la zona ni la forma de selección de las personas lo importante es cumplir con la cuota asignada.

**Muestreo por conveniencia:**

Escoge al número de personas a encuestar por conveniencia en cada emprendimiento.

Según Malhotra (2008)

“Muestreo intencional o de conveniencia: El muestreo no probabilístico no se basa en el azar, si no en el juicio personal del investigador para seleccionar a los elementos de la muestra”.

**Tabla N° 2. Distribución de la muestra de cinco emprendimientos**

N°	COMUNIDAD	PERSONAS
1	KUSHIWAIRA	4
2	NATIVIDAD DE CHUMBLIN	4
3	EL CHACARRERO	4
4	SELSA	4
5	LA VALERIANA	4
	Total:	20

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas



## 2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 2.5.1. Técnicas de Recolección de datos

De acuerdo a lo mencionado la técnica de investigación que se aplicó en el presente proyecto de investigación fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la cual se elaboró preguntas adecuadamente formuladas que reflejaron mayor relación con el objetivo de la investigación en los emprendimientos comunitarios.

Se seleccionó la encuesta por ser una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de la población concreta y que nos permite conocer sus opiniones, actitudes, creencias, experiencias, valores etc.

El cuestionario contiene 33 preguntas en las cuales se introdujeron variables de identificación y clasificación como género, edad, nivel de estudios, a su vez cuenta con ocho variables e indicadores para el análisis del clima organizacional como son: Estructura Organizacional (2 ítems), Motivación (8 ítems), Comunicación (3 ítems), Estilo de Mando (7 ítems), Relaciones Sociales (5 ítems), Seguridad y Salud Organizacional (3 ítems), Remuneración (2 ítems), Innovación (3 ítems).

Del mismo modo se utilizó el método más usado la escala de Likert que consistió en pedir al encuestado que exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relativas a las actitudes que se evalúan.

La escala de Likert:

“Mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas

obtenidas en cada ítem”. (Briones, 1995)

La escala se construye en función de una serie de preguntas que reflejan una actitud positiva o negativa. Cada pregunta está estructurada con cuatro alternativas de respuesta:

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Para el análisis de los resultados de la presente investigación se utilizó un diseño de tipo exploratorio, descriptivo y explicativo, donde se identifica las formas de conducta, actitudes y el comportamiento, frente al Clima Organizacional fundamentado en el análisis y gestión a nivel interno dentro de los emprendimientos de la provincia del Azuay.

### **Estudio tipo exploratorio:**

Tomado de: Moran Maryelis; Arguello Yesenia; Sanchez Vanessa (2010)

Según el autor Fidias G. Arias (2012), define: La investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos.

### **Estudio tipo descriptivo:**

Describe situaciones y eventos; es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006)



### **Investigación explicativa:**

Tomado de: Moran Maryelis; Arguello Yesenia; Sanchez Vanessa (2010)

Según el autor (Fidias G. Arias (2012)), define: La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.

### CAPITULO 3: RESULTADOS

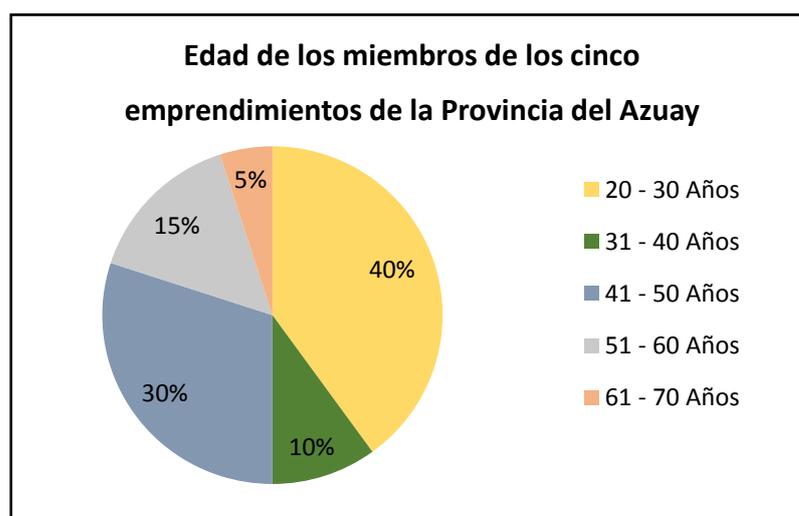
#### 3.1. OBJETIVO 1: Diagnosticar la situación interna que influyen en el clima organizacional y que a su vez dificultan u optimizan el desempeño laboral

En el presente estudio se inicia con una de las más importantes fases como es el análisis de datos del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay, a fin de conocer la situación actual en los emprendimientos ; para ello se hace uso de cuadros comparativos para observar en que condición se encuentran los emprendimientos con respecto al clima organizacional para que de esta manera se pueda enmendar, acrecentar y potencializar sus procedimientos de forma continua y eficiente.

Para el análisis de datos se presenta tablas y gráficos de las variables del clima organizacional de los emprendimientos comunitarios.

Por lo tanto, para analizar cada variable del clima organizacional se diagnosticó un promedio total de las respuestas que los emprendedores dieron a cada una de las preguntas que constituye cada variable.

Gráfico 1



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

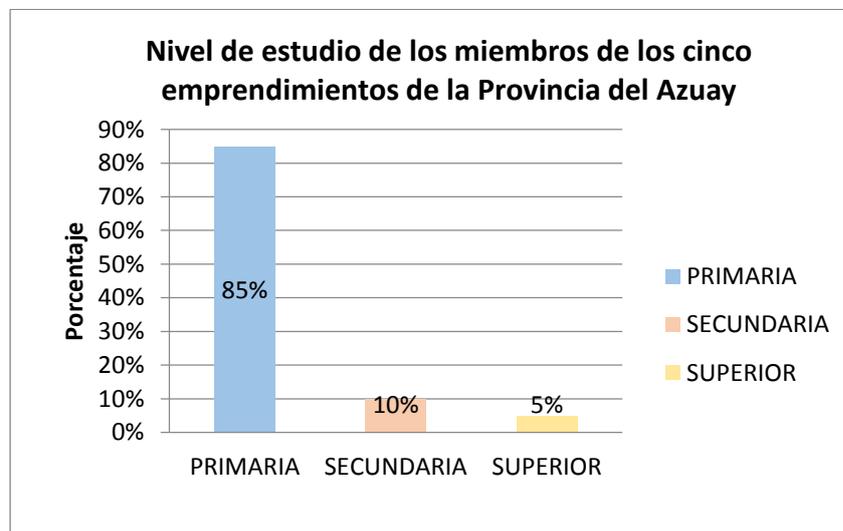
**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 1 y gráfico 1 se puede indicar que el 40% de emprendedores están entre los 20 a 30 años de edad, con un 10 % están entre los 31 a 40 años de edad, con un 30% están entre los 41 a 50 años de edad, con un 15% están entre los 51 a 60 años de edad y por ultimo un 5% están entre los 61 y 70 años de edad.

Según el rango de edad podemos observar que en los emprendimientos el 40% son personas jóvenes y siendo un 5% se encuentran personas de la tercera edad.

Es de suma importancia considerar el análisis del desempeño de los emprendedores para identificar oportunidades de mejora y modificaciones en las diversas áreas valorando las habilidades y experiencias de los emprendedores.

**Gráfico 2**



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

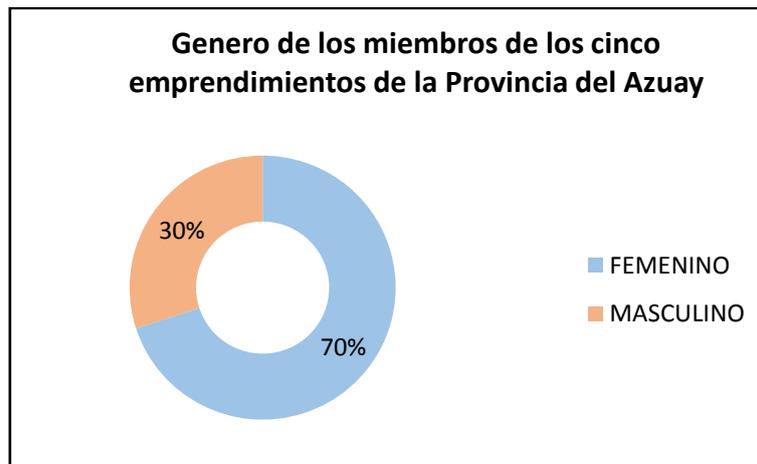
**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 2 y grafico 2 se puede identificar que el nivel de estudio de los emprendedores con un 85% tiene solo primaria, con un 10%

secundaria y con un 5% superior.

Esto se debe a que los emprendimientos no es un requisito tener un alto nivel de estudio ya que estos grupos son conformados por familias, amistades entre sí; por lo que se denota que la mayoría de emprendedores tienen un nivel académico Primaria.

**Gráfico 3**



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### **Interpretación:**

De acuerdo en la tabla 3 y gráfico 3, se muestra que en los emprendimientos con un mayor índice de emprendedores son de género femenino con un 70% y género masculino con un 30%.

Esta tabla permite identificar que en la mayoría de emprendimientos las mujeres se dedican a trabajos que no necesitan mayor esfuerzo y los varones se dedican a trabajos pesados.

### **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

1. ¿La descripción de cada una de las funciones a desempeñar a mi cargo, está claramente definidas?

Gráfico 4



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### Interpretación:

Los resultados obtenidos nos muestran que el 90% de los encuestados indican que siempre tienen claro sus funciones ya que cada miembro es responsable de conocer sus tareas asignadas, como también el líder debe asegurarse de que sus colaboradores hayan llegado a dominar sus tareas por completo y el 10% considera que casi siempre tienen claro sus funciones pero si los miembros del emprendimiento no están seguros de cómo manejar el trabajo debe comunicar a su líder para obtener sugerencias y orientaciones en el cumplimiento de su labor.

2. ¿Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es adecuado?

Gráfico 5



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

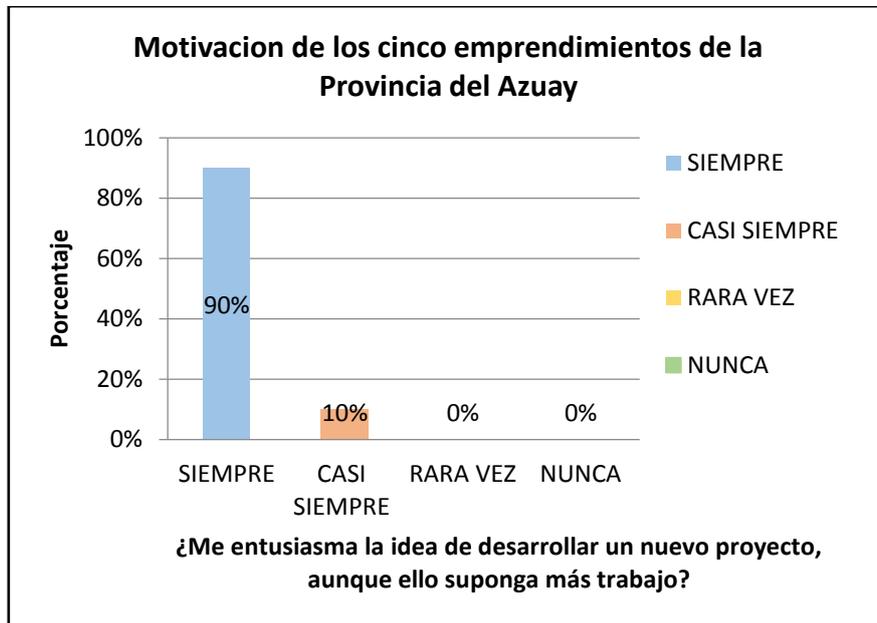
### Interpretación:

El 70% de las personas encuestadas consideran que siempre el ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores ya que los miembros se encuentran satisfechos aportarán y rendirán mucho más que uno que no se sienta motivado o valorado, y el 30% señala que casi siempre es adecuado el ambiente de trabajo para desempeñar sus labores.

### MOTIVACION

3. ¿Me entusiasma la idea de desarrollar un nuevo proyecto, aunque ello suponga más trabajo?

Gráfico 6



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

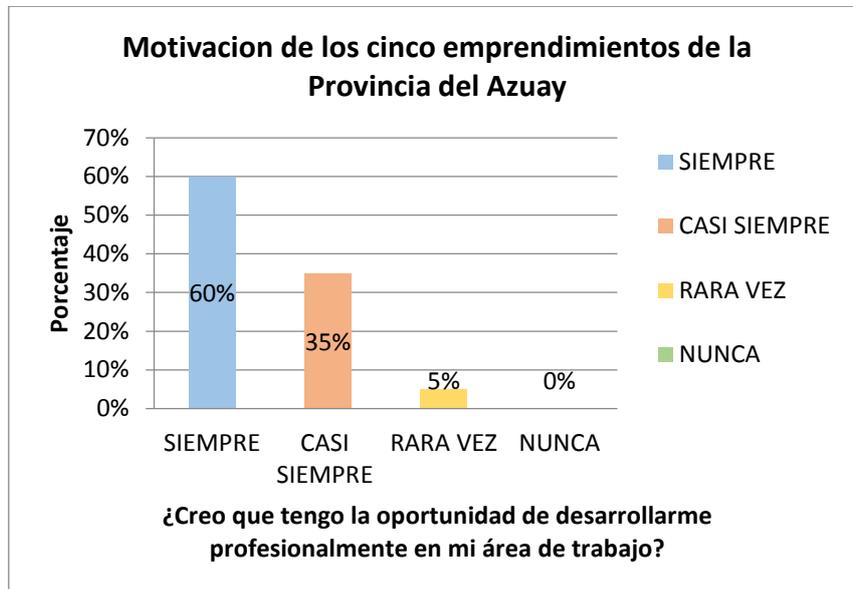
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Se observa que el 90% de los encuestados percibe que siempre les entusiasma desarrollar nuevos proyectos y el 10% de la personas encuestadas casi siempre les entusiasma saber que se puede desarrollar nuevos proyectos, debido al factor tiempo que no les permite estar siempre en el emprendimiento por lo que se frenan para emprender nuevos proyectos.

- 4. ¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en mi área de trabajo?

Gráfico 7



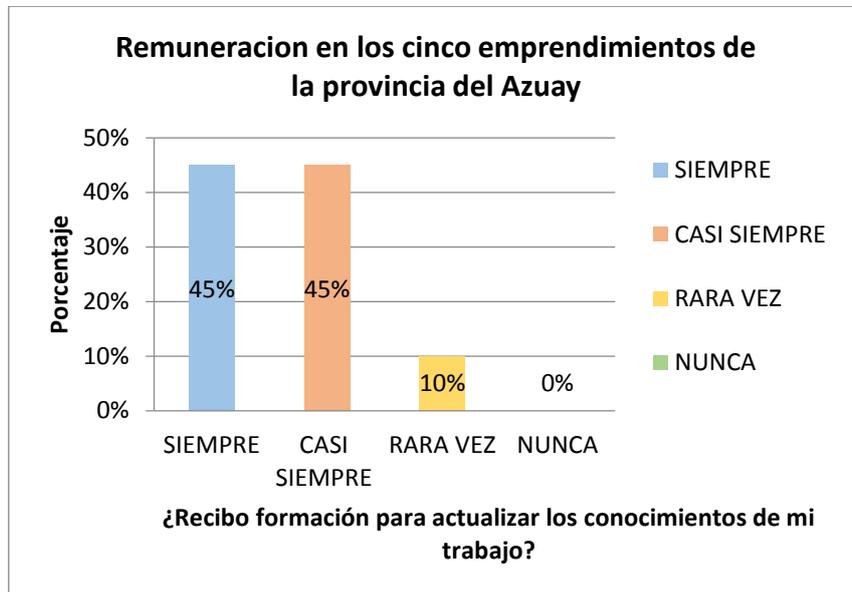
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Los resultados nos muestran que el 60% de la personas encuestadas piensan que siempre tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente debido a que el desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo y un 5% piensan que rara vez pueden tener la oportunidad de desarrollarse profesionalmente ya que por la mayoría de edad se sienten un poco negativos pero aun así luchan por ser mejores personas y se esfuerzan para lograr sus objetivos en su área de trabajo.

5. ¿Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?

Gráfico 8



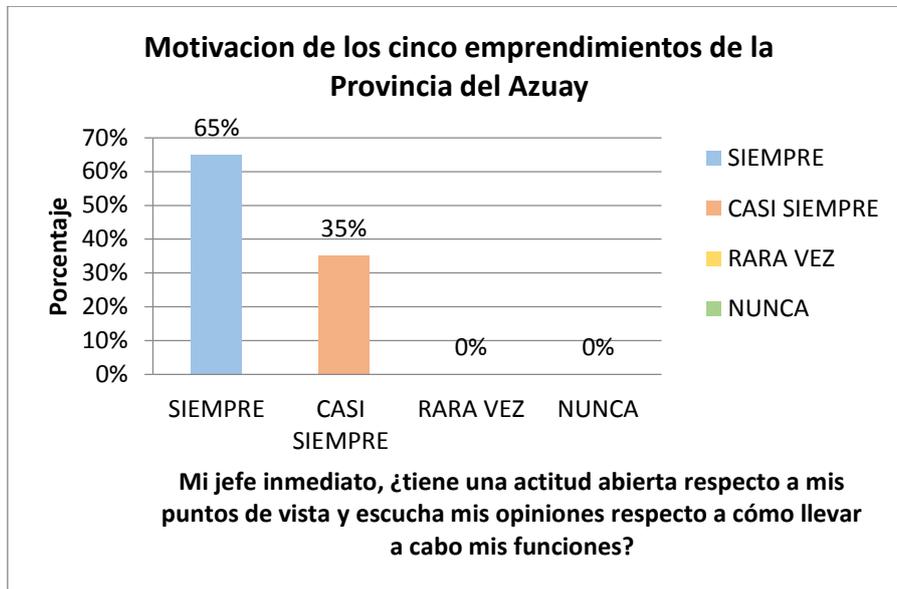
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### Interpretación:

Según los resultados se muestra un 45% que siempre reciben la formación para actualizar sus conocimientos y poder desarrollarse de mejor manera ya que la actualización de conocimientos es fundamental actualmente en lo laboral y personal ya que es la mejor arma para optimizar la productividad y competitividad y el 10% de los encuestados rara vez reciben dicha formación para actualizar sus conocimientos porque no tienen la ayuda necesarias de instituciones públicas o privadas para recibir dichas capacitaciones para su formación, simplemente realizan sus trabajos por la intuición y las ganas de ser unos buenos emprendedores.

6. Mi jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a mis puntos de vista y escucha mis opiniones respecto a cómo llevar a cabo mis funciones?

Gráfico 9



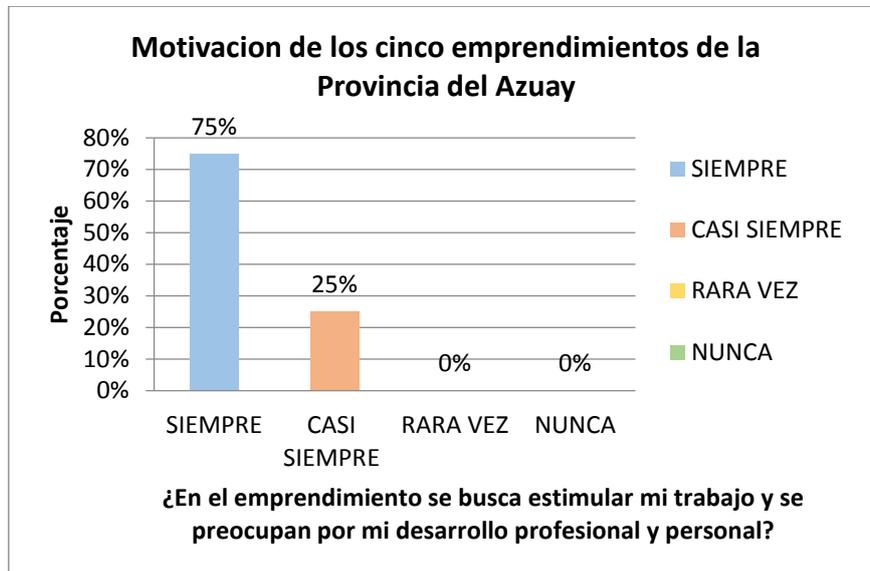
**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Se observa que un 65% de las personas encuestadas piensan que sus líderes siempre tienen una actitud abierta para escuchar las opiniones de sus compañeros debido a que una comunicación abierta y cordial logra una mayor empatía y confianza en los colaboradores, que saben que cuando sea necesario no tendrán limitaciones para poder expresarse y sacar a relucir sus mejores ideas y el 35% piensan que sus líderes casi siempre tienen una actitud abierta para escuchar las opiniones, ya que ellos a veces no tienen la disposición para atenderlos al momento que los miembros lo soliciten.

- 7. ¿En el emprendimiento se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal?

Gráfico 10



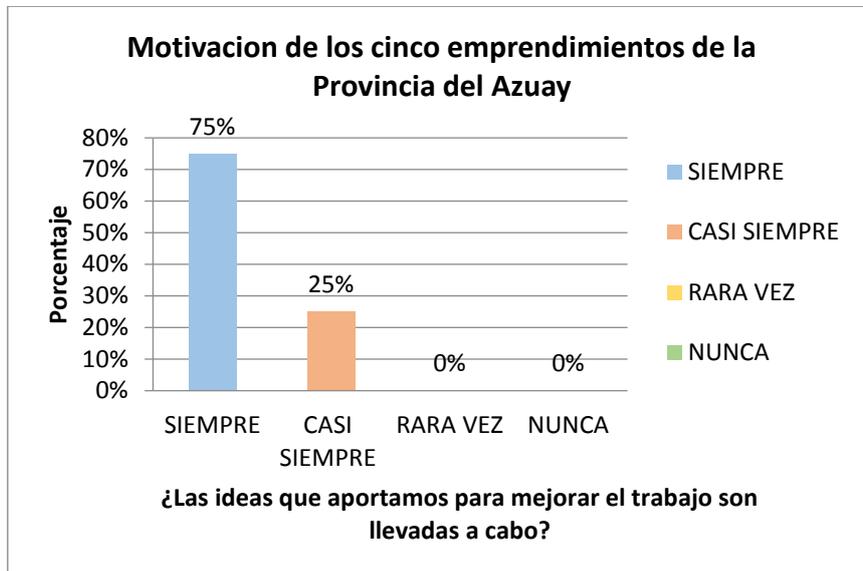
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados se muestra que un 75% opinan que en el emprendimiento siempre se preocupan por estimular el desarrollo profesional y personal de sus compañeros, ya que para el emprendimiento es necesario contar con miembros que actúen y se comporten de una determinada manera frente al grupo de trabajo, clientes, proveedores etc., con el fin de generar beneficios individuales y profesionales logrando sus expectativas. Esto no depende solo del colaborador sino también del emprendimiento, para que desempeñen satisfactoriamente su labor y el 25% casi siempre se preocupan por el desarrollo profesional y personal de sus compañeros debido a que piensan que no es necesario para su desarrollo, por la experiencia obtenida no le ven tan importante el desarrollo profesional.

8. ¿Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo?

Gráfico 11



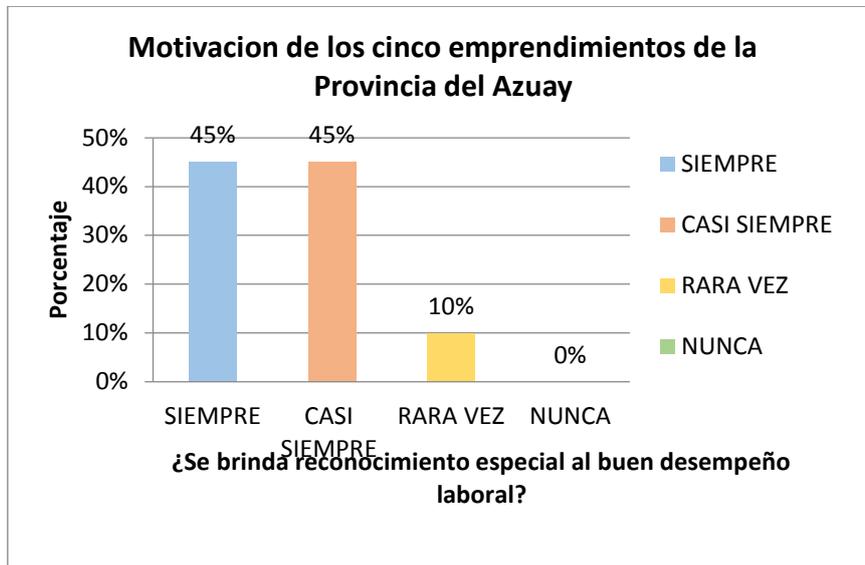
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Los resultados muestran que un 75% de los encuestados consideran que sus ideas siempre son llevadas a cabo por que aportan para mejorar cada día ya que promueven sus pensamientos para el porvenir del emprendimiento y el líder está dispuesto a escucharlos cada vez que sea necesario, mientras que el 25% piensan que casi siempre consideran que sus ideas son llevadas a cabo por que en ocasiones se hace lo que dice el líder por su experiencia y conocimientos entonces no toma mucho en cuenta la opinión de los colaboradores.

9. ¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral?

Gráfico 12



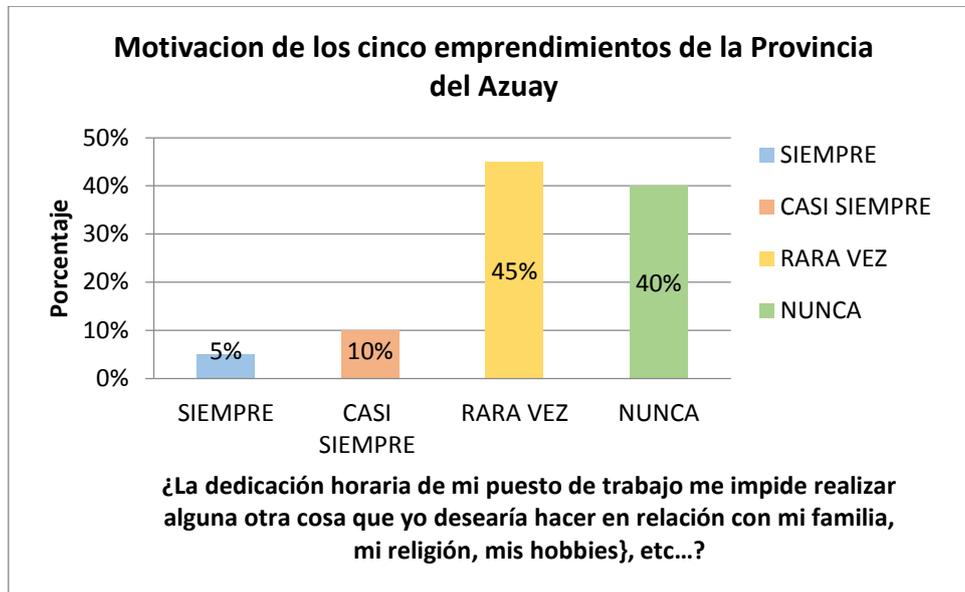
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 45% de las personas encuestadas consideran que siempre el emprendimiento brinda un reconocimiento por su buen desempeño, sabiendo que el reconocimiento intensifica la relación entre el líder y sus colaboradores, cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando las acciones y comportamientos que el emprendimiento busca en sus colaboradores, y el 10% considera que rara vez brinda reconocimiento por su buen desempeño ya que piensan que su funciones asignadas son de diario vivir ya que esa es su labor y nada más.

10. ¿La dedicación horaria de mi puesto de trabajo me impide realizar alguna otra cosa que yo desearía hacer en relación con mi familia, mi religión, mis hobbies, etc...?

Gráfico 13



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

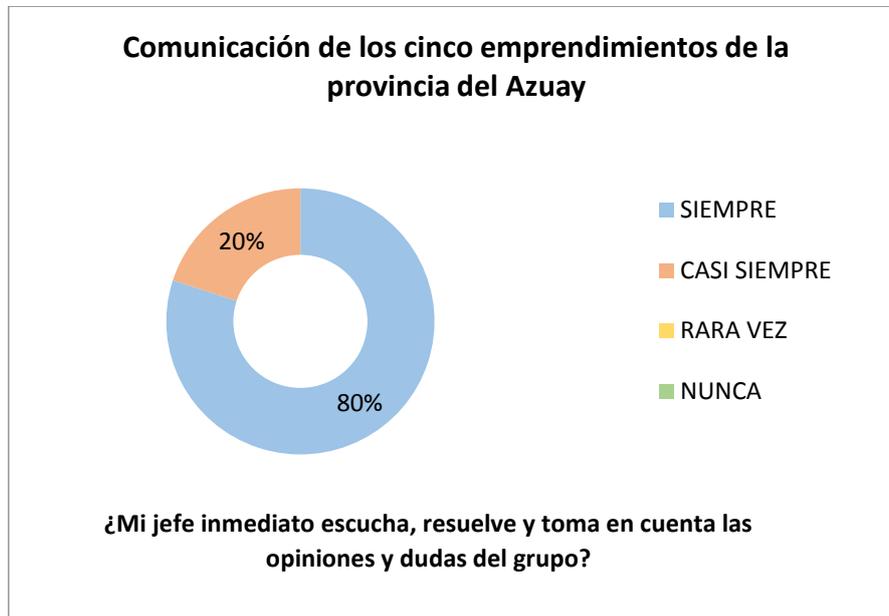
### Interpretación:

Según los resultados obtenidos se observa que las personas encuestadas consideran que un 5% siempre su dedicación impide tener una vida social con la familia, religión, etc. Y el 10% casi siempre considera que les impide tener una vida social con la familia, religión, etc. mientras que el 45% rara vez les impide tener una vida social con su familia, religión etc. y por el último el 40% de las personas encuestadas nunca les impide tener una vida social con sus seres queridos etc. por lo que no les afecta su dedicación horaria en el emprendimiento.

### COMUNICACION

11. ¿Mi jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del grupo?

Gráfico 14



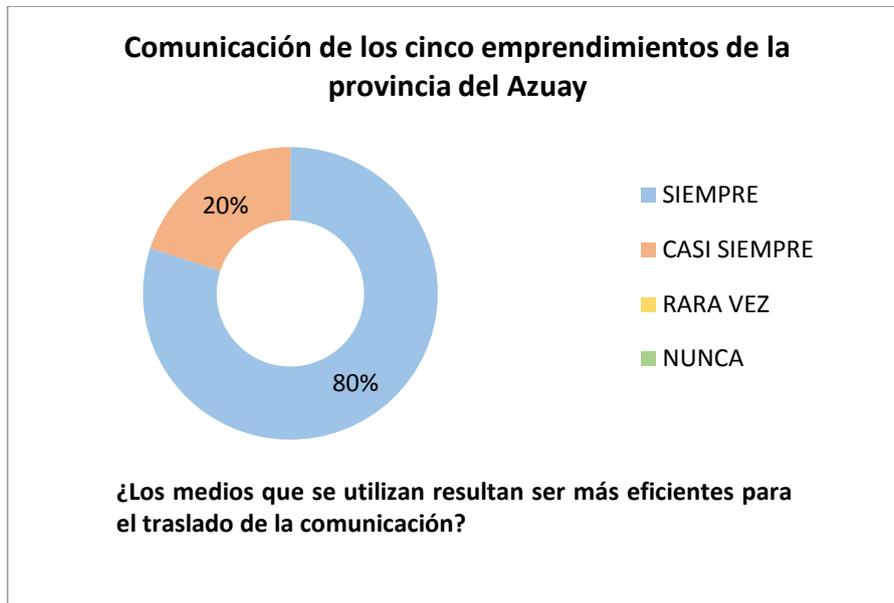
**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Los resultados obtenidos nos muestran que el 80% de los encuestados indican que siempre el líder escucha, toma en cuenta las opiniones y dudas del grupo y el 20% considera que casi siempre el líder escucha las dudas del grupo.

12. ¿Los medios que se utilizan resultan ser más eficientes para el traslado de la comunicación?

Gráfico 15



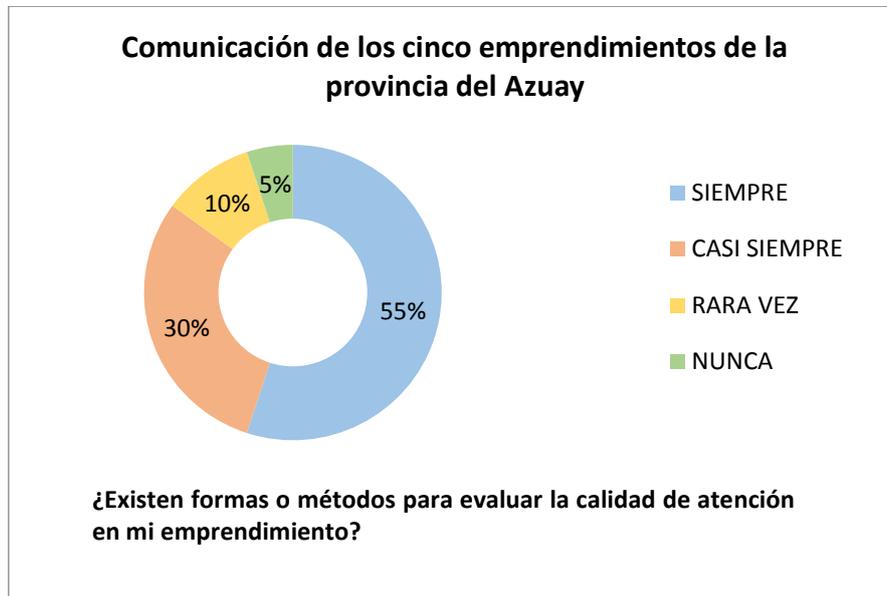
**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 80% de las personas encuestadas consideran que siempre los medios que se utilizan son más eficientes para el traslado de la comunicación, y el 20% señala que casi siempre los medios que se utilizan son más eficientes para el traslado de la comunicación.

13. ¿Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi emprendimiento?

Gráfico 16



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### Interpretación:

Se observa que el 70% de los encuestados indican que siempre aplican formas o métodos para evaluar la calidad de atención en los emprendimientos, el 30% indican que casi siempre tienen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en los emprendimientos, el 10% piensan que rara vez el emprendimiento aplican formas o métodos para evaluar la calidad de atención en los emprendimientos y el 5% consideran que nunca aplican formas o métodos para evaluar la calidad de atención en los emprendimientos.

### ESTILO DE MANDO O LIDERAZGO

14. ¿Ante una situación tensa con un colaborador tiendo a resolverla cuanto antes?

Gráfico 17



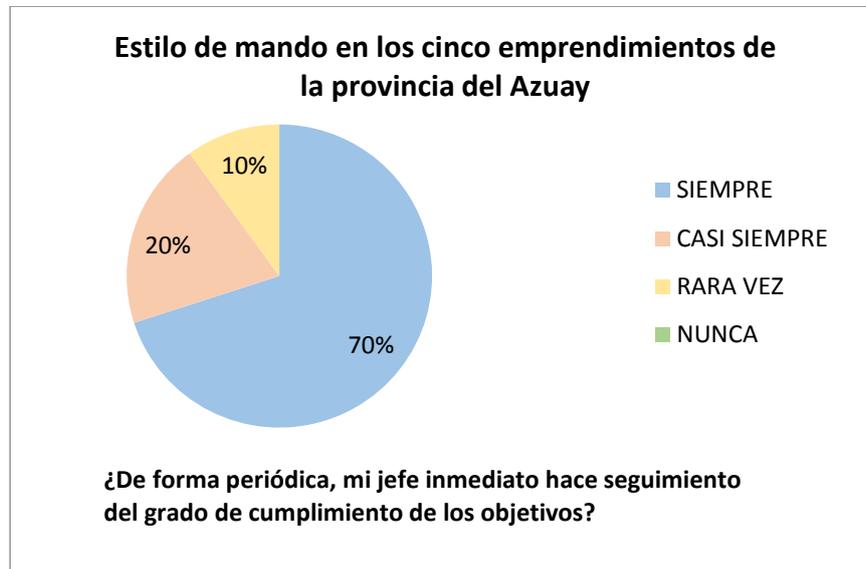
**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Los resultados nos muestran que el 50% de las personas encuestadas señalan que siempre ante una situación tensa con un colaborador se tiende a resolver cuanto antes para mantener una buena relación con sus compañeros y el otro 50% señalan que casi siempre ante una situación tensa con un colaborador se tiende a resolver cuanto antes ya que los compañeros tratan de mantenerse al margen y trabajar arduamente en equipo.

15. ¿De forma periódica, mi jefe inmediato hace seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos?

Gráfico 18



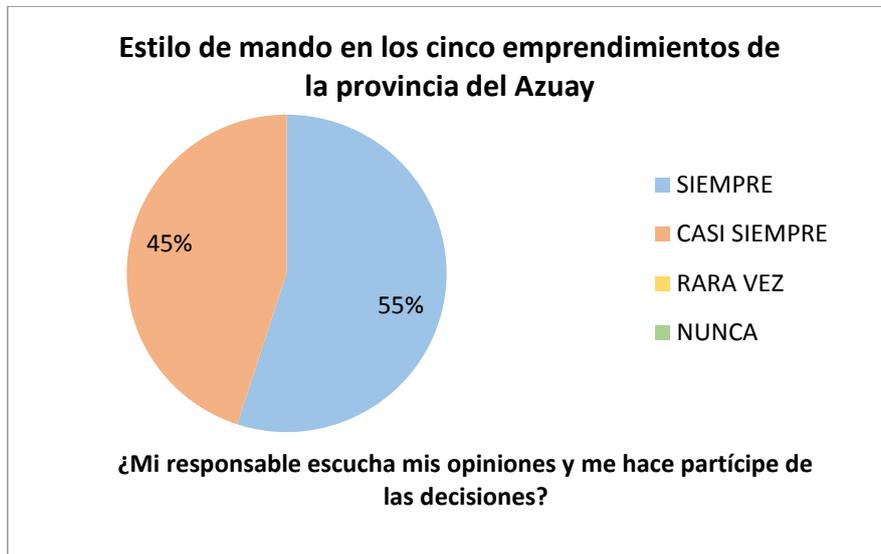
**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### Interpretación:

Según los resultados se muestra que un 70% siempre el líder hace un seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos para así generar acciones correctivas y mejora dentro del emprendimiento, un 20% señalan que casi siempre el líder hace un seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos y el 10% de los encuestados señalan que rara vez el líder se preocupa en hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos.

16. ¿Mi responsable escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones?

Gráfico 19



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

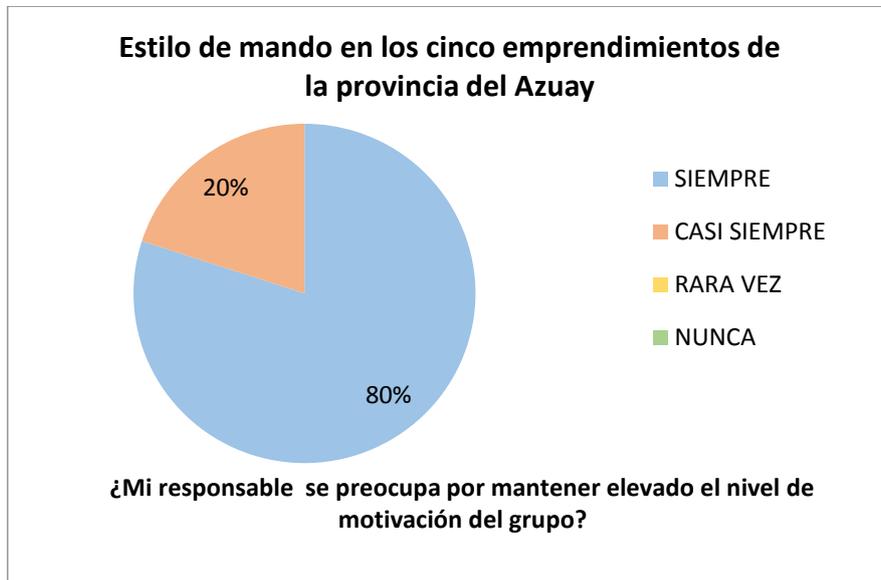
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### Interpretación:

Se observa que un 55% de las personas encuestadas piensan que su líder siempre escucha las opiniones y les hace partícipe de las decisiones por esto los colaboradores están satisfechos y consideran al emprendimiento como algo suyo por que mantiene una relación amena con su líder y el 45% piensan que su líder casi siempre escucha las opiniones y les hace partícipe de las decisiones.

17. ¿Mi responsable se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del grupo?

Gráfico 20



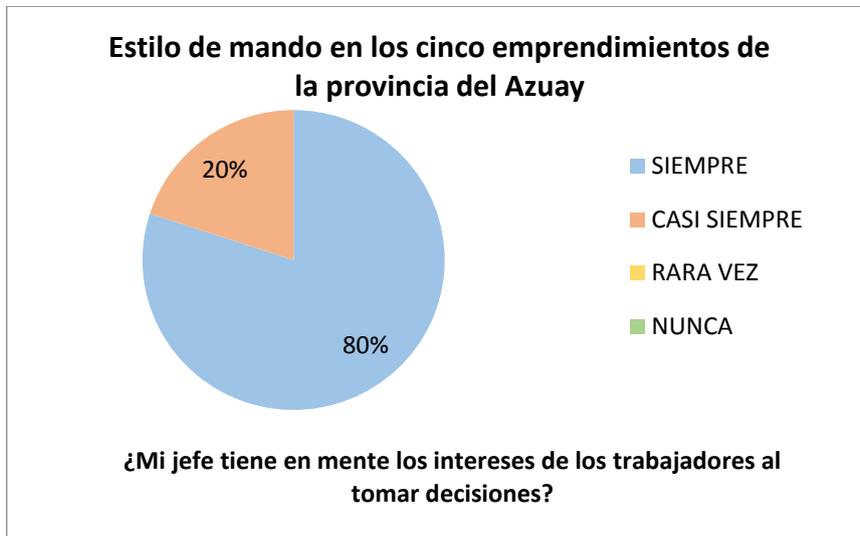
**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados se muestra que un 80% opinan que el líder siempre se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del grupo brindándoles un ambiente cómodo, reconociéndoles por un mérito o con frases positivas y el 20% opinan que casi siempre el líder se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del grupo.

18. ¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?

Gráfico 21



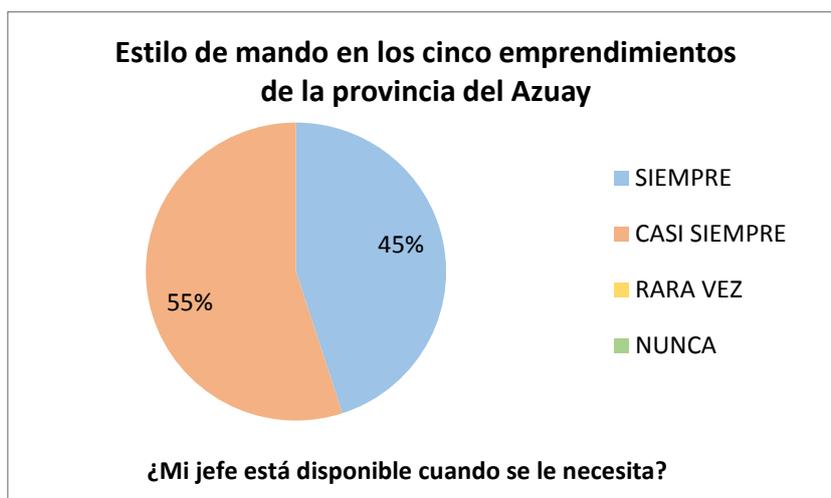
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Los resultados muestran que un 80% de las personas encuestados consideran que el líder siempre al tomar decisiones tiene en mente los intereses de los trabajadores, mientras que el 20% piensan que el líder casi siempre tiene en mente al tomar decisiones los intereses de los trabajadores.

19. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?

Gráfico 22



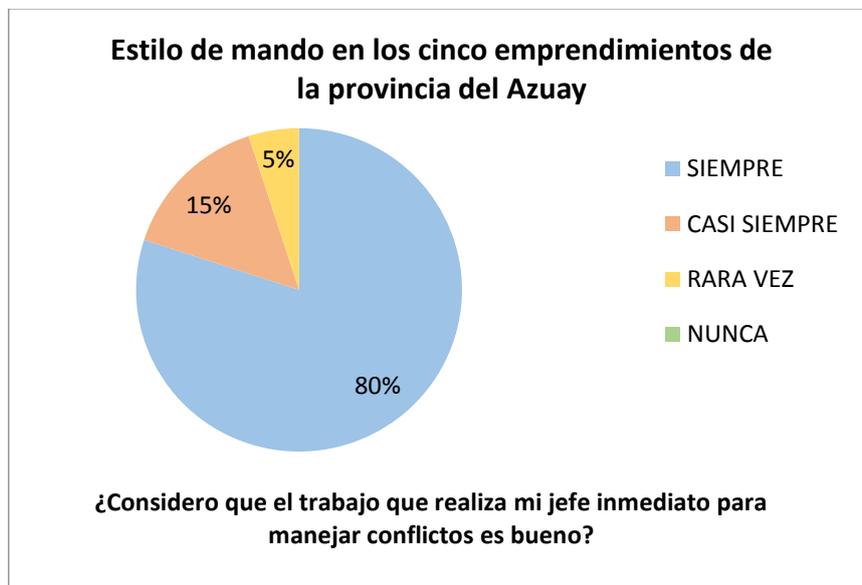
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 45% de las personas encuestadas consideran que siempre el líder está disponible cuando se lo necesita, y el 55% considera que casi siempre el líder está disponible cuando se lo necesita ya que este no siempre está en el emprendimiento por lo que tiene que realizar gestiones dentro o fuera del emprendimiento.

20. ¿Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?

**Gráfico 23**



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 80% de las personas consideran que siempre el líder realiza un buen trabajo para el manejo de los conflictos, el 15% consideran que casi siempre el líder sabe manejar los conflictos pero el 5% opinan que rara vez el líder o jefe maneja de una buena manera los conflictos que se dan en los emprendimientos.

## RELACIONES SOCIALES

21. ¿Mantengo una buena relación con el personal que integra el emprendimiento?

Gráfico 24



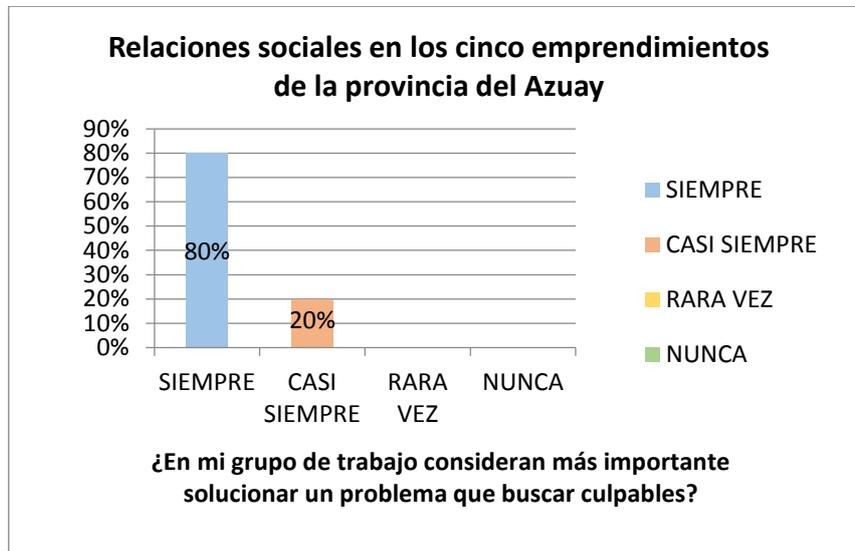
**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### Interpretación:

Los resultados obtenidos nos muestran que el 90% de los encuestados indican que siempre mantienen una buena relación con los compañeros del emprendimiento debido a que trabajan en equipo, por lo mismo valora el trabajo de cada miembro y evitan hacer comentarios negativos; y el 10% considera que casi siempre mantienen una buena relación con los compañeros del emprendimiento.

22. ¿En mi grupo de trabajo consideran más importante solucionar un problema que buscar culpables?

Gráfico 25



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 80% de las personas encuestadas consideran que siempre se busca solucionar los problemas antes que buscar culpables, por lo que ellos buscan solucionar lo que salió mal y luego pasan a analizar por qué sucedió, y poder tomar correcciones para que en el futuro no vuelva a surgir los mismos inconvenientes, y el 20% señala que casi siempre se busca solucionar los problemas antes que buscar culpables y tomar acciones correctivas en el emprendimiento para mejorar y buscar mayor productividad.

23. ¿Siento que formo parte de un grupo de trabajo comprometido en alcanzar una meta en común?

Gráfico 26



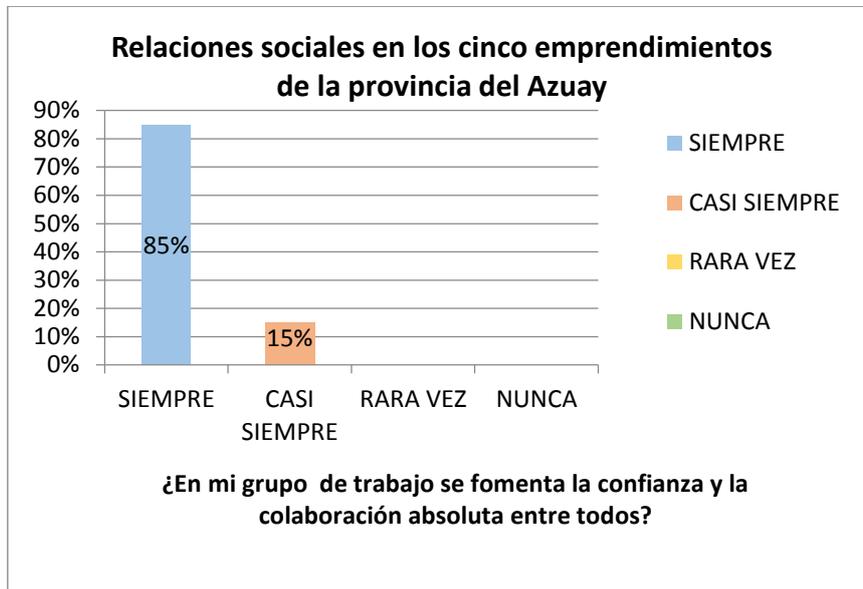
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Se observa que el 65% de los encuestados percibe que siempre forman parte de un grupo comprometido en alcanzar una meta en común por que comparten e interactúan la cual les permite tener una buena relación y así trabajar arduamente buscando cumplir las metas planteadas y el 35% percibe que casi siempre forman parte de un grupo comprometido en alcanzar una meta en común.

24. ¿En mi grupo de trabajo se fomenta la confianza y la colaboración absoluta entre todos?

Gráfico 27



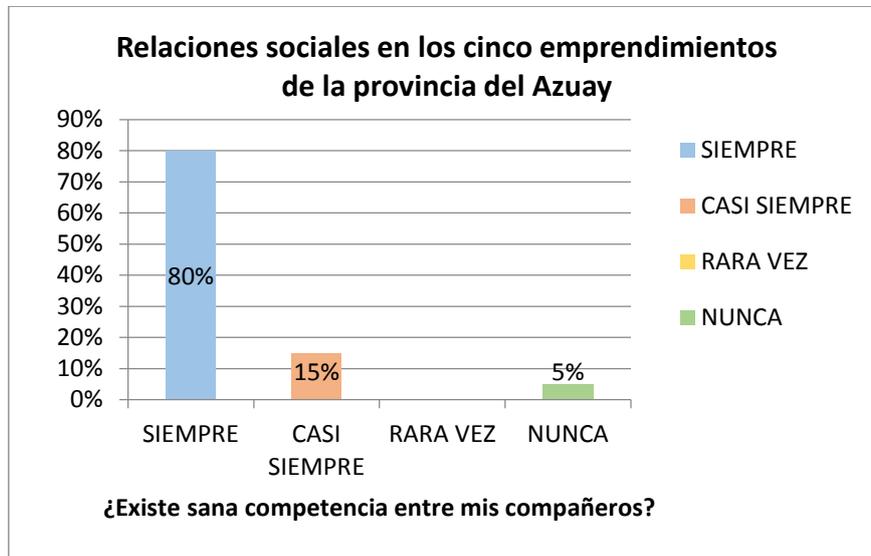
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Los resultados nos muestran que el 85% de las personas encuestadas piensan que siempre en el grupo de trabajo se fomenta la confianza y la colaboración entre todos ya que esto permite crear un ambiente de trabajo mucho más eficiente, creativo e integrador, y un 15% piensan que rara vez en el grupo de trabajo se fomenta la confianza y la colaboración entre todos por lo que los miembros a veces no generan buenas actitudes entre ellos.

25. ¿Existe sana competencia entre mis compañeros?

Gráfico 28



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

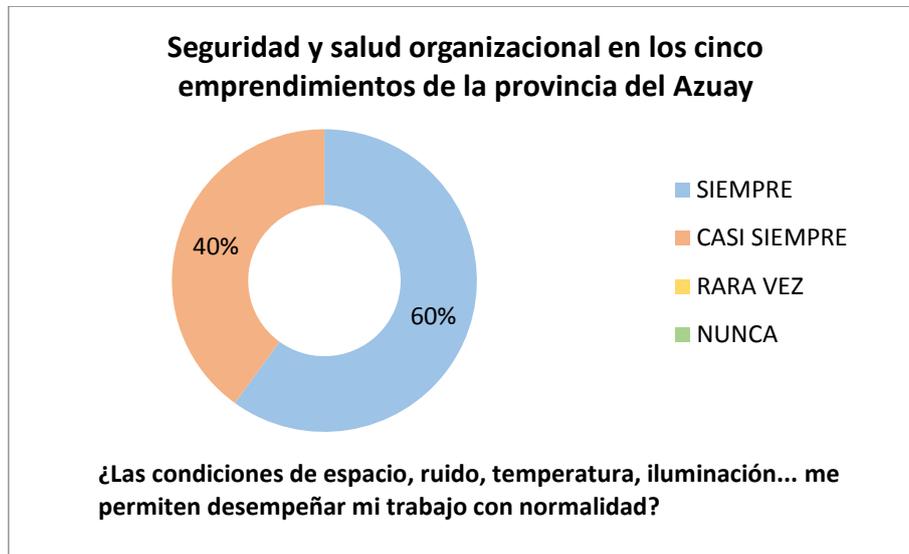
**Interpretación:**

Según los resultados se muestran un 80% que siempre existe una sana competencia entre los compañeros ya que ellos tienen el deseo de superación y el dar lo mejor de sí y , un 15% consideran que casi siempre existe una sana competencia entre los compañeros y un 5% consideran que nunca existe una sana competencia entre los compañeros ya que esto se puede dar por que existe sentimientos de envidia o el revanchismo lo cual genera resentimientos y desconfianza.

**SEGURIDAD Y SALUD ORGANIZACIONAL**

26. ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?

Gráfico 29



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

Se observa que un 60% de las personas encuestadas mencionan que siempre las condiciones de espacio, ruido, etc., les permiten desarrollar el trabajo con normalidad debido a que los colaboradores están motivados, tienen capacitaciones, rotación de tareas e intervalos de descanso, y el 40% mencionan que casi siempre las condiciones de espacio, ruido, etc., les permiten desarrollar el trabajo con normalidad.

27. ¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?

Gráfico 30



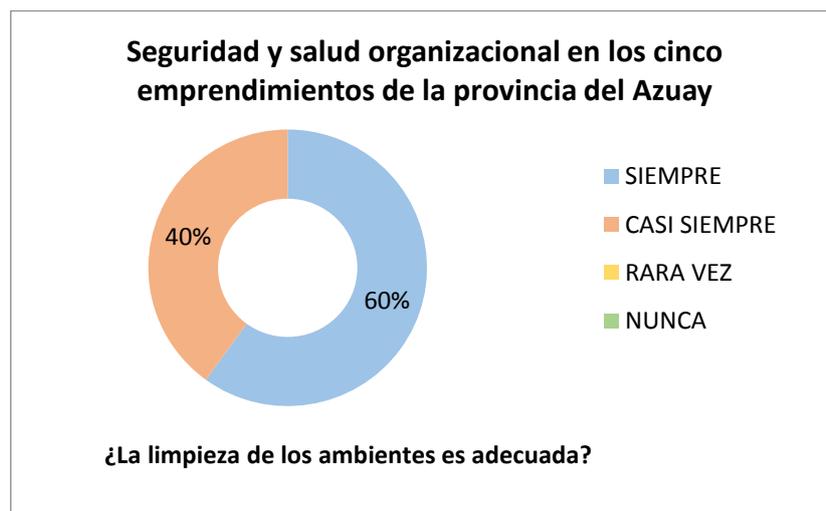
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 80% de las personas encuestadas mencionan que siempre disponen de los recursos y materiales necesarios para realizar su trabajo, y el 20% señala que casi siempre tiene lo necesario para realizar su trabajo.

28. ¿La limpieza de los ambientes es adecuada?

Gráfico 31



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

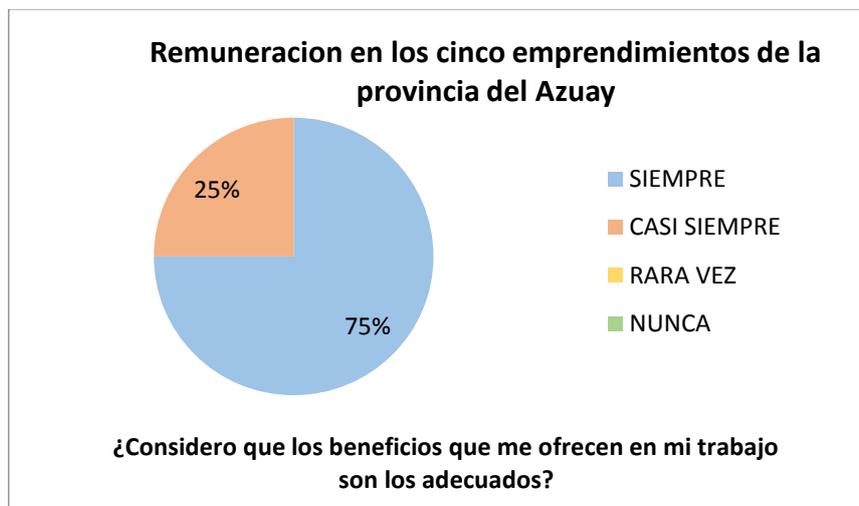
**Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se observa que un 60% de las personas encuestadas mantienen en perfectas condiciones de limpieza ya que piensan que es fundamental para una vida sana, tanto física como psíquica, manteniendo las áreas limpias proporciona una mayor productividad, una considerable reducción de accidentes, mayor confort para ellos mismo y mostrar una mejor imagen al cliente, mientras que el 40% de los encuestados casi siempre mantienen una adecuada limpieza en las áreas de trabajo.

**REMUNERACION**

29. ¿Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?

**Gráfico 32**



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

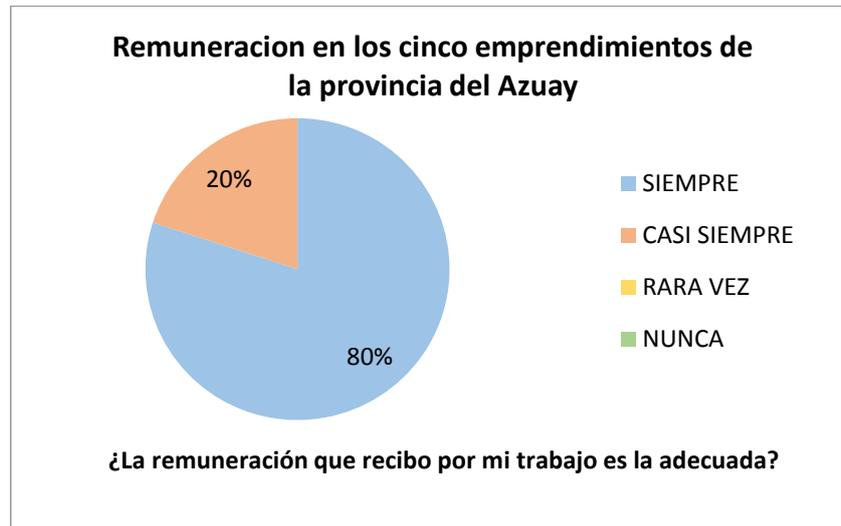
**Interpretación:**

El 75% de los encuestados consideran que siempre obtienen buenos beneficios en su trabajo ya que ellos tienen capacitaciones que les brindan entidades estatales, a su vez tienen un horario flexible etc. y el 25% casi siempre está de acuerdo con los beneficios que ofrece el emprendimiento ya

que por el tiempo no les permite seguir con sus labores cotidianos.

30. ¿La remuneración que recibo por mi trabajo es la adecuada?

Gráfico 33



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

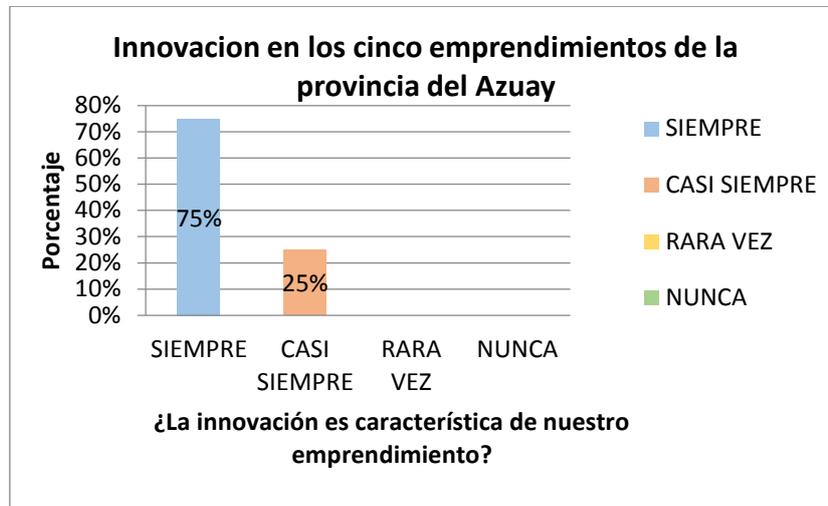
**Interpretación:**

Se observa que el 80% de encuestados siempre están de acuerdo con la remuneración que reciben por su trabajo y el 20% casi siempre está de acuerdo ya que reciben poca remuneración por lo que ellos no cuentan con un salario fijo.

**INNOVACION**

31. ¿La innovación es característica de nuestro emprendimiento?

Gráfico 34



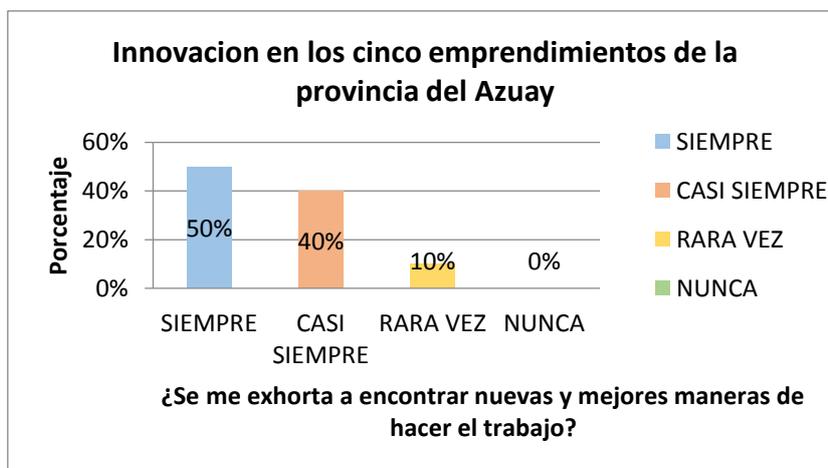
Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
 Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 75% de las personas encuestadas se observa que siempre están innovando y aportando mejoras para el emprendimiento para ser más productivos y eficientes, mientras el 25% casi siempre de los encuestados están innovando ya que ellos están resistentes al cambio.

32. ¿Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo?

Gráfico 35



Fuente: Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
 Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 50% de las personas encuestadas sienten que siempre sus ideas son tomadas en cuenta para cambios que se den dentro del emprendimiento y el 10% piensan que rara vez sus ideas son tomadas en cuenta para cambios que requiera el emprendimiento.

33. ¿Los emprendedores reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas?

**Gráfico 36**



**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

**Interpretación:**

El 65% de las personas encuestadas siempre reaccionan de manera positiva ante los cambios o mejoras que se requieran y están dispuestos en ayudar y ser muy proactivos en sus funciones. Mientras que el 5% de encuestados rara vez están dispuestos en trabajar ante los nuevos cambios que establezca el emprendimiento.



### **3.2. ANALISIS GLOBAL DE CINCO EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DEL AZUAY**

En base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los miembros de cinco emprendimientos comunitarios, se puede observar:

#### **a) Estructura organizacional**

En su totalidad señalan respuestas favorables en lo que se refiere a la estructura organizacional, es decir que los integrantes de los emprendimientos se encuentran satisfechos con las funciones que realiza y que tienen un adecuado ambiente para el cumplimiento de sus tareas.

#### **b) Motivación**

La mayoría de las respuestas son beneficiosas en cuanto se refiere a la motivación pero también se observa un mínimo de respuestas desfavorables, debido a que no cuentan con un método para la actualización de conocimientos y esto conlleva a que los miembros del emprendimiento no se puedan desarrollar profesionalmente en su puesto de trabajo.

#### **c) Comunicación**

Una gran parte indican respuestas positivas, con respecto a la comunicación, pero también se observa un porcentaje mínimo de respuestas desfavorables, debido a que no cuentan con un método para evaluar la atención a los clientes.

#### **d) Estilo de mando**

La mayoría señalan respuestas optimistas, en lo que se refiere al estilo de mando, pero también un mínimo de personas señalan respuestas desfavorables, debido a que el líder no realiza un seguimiento en el cumplimiento de objetivos y también porque no se maneja de la mejor manera cuando se da un conflicto en el emprendimiento.



### **e) Relaciones sociales**

Una gran parte de los colaboradores otorgan una respuesta favorable, porque se fomenta el compañerismo y la confianza entre los colaboradores la misma que están pendientes en dar una buena atención a los clientes, proveedores etc. Con el objeto de mejorar su productividad. Pero cabe señalar que existe un porcentaje mínimo de los resultados que se obtuvo ya que dieron una respuesta desfavorable debido que algunos miembros no tienen deseo de superación ya que se sienten conforme con las actividades que cumplen, otros no quieren ir más allá de lo que tienen y por último hay personas que por la edad dicen: “para que si ya estoy viejo”.

### **f) Seguridad y salud organizacional**

En su totalidad dieron respuestas favorables con respecto a la Seguridad y Salud Organizacional, que por parte del líder está al tanto de verificar cuales son los perjuicios más constantes que sufren sus colaboradores, para poder prevenir y adecuar un equipo de protección o al personal necesario, y se aumentará la eficiencia de los miembros del emprendimiento, ya que estos laboren con más seguridad, menos peligro y cómodamente.

### **g) Remuneración**

Todos los miembros de los emprendimientos se sienten satisfechos debido a que su trabajo lo hacen en función de ciertas expectativas y están dispuestas a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y los objetivos del emprendimiento; teniendo en cuenta que ellos no perciben un salario fijo pero se sienten comprometidos con el emprendimiento, tienen en mente como que el lugar de trabajo es su segunda casa.

### **h) Innovación**

La mayoría consideran que es importante innovar para aumentar la productividad y mejorar la competitividad en el mercado, por lo que tienen una actitud positiva frente a lo que se pueda presentar día a día para obtener una



mayor calidad en sus productos o servicios. Pero cabe señalar que una minoría señala respuesta desfavorable, ya que no cuentan con el apoyo suficiente por parte de su líder por lo que no son tomados en cuenta en las sugerencias que ellos aportan.

**3.3. OBJETIVO 2:** Detectar las debilidades y amenazas dentro del clima organizacional de cinco emprendimientos comunitarios

En este apartado se describe las debilidades y amenazas de los cinco emprendimientos comunitarios que se presentaron en el desarrollo de dicha investigación, que fueron percibidas durante la visita a cada emprendimiento; como también en las respuestas dadas por cada persona encuestada.

**Cuadro N° 1: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario KUSHIWAIRA**

EMPREDIMIENTO COMUNITARIO KUSHIWAIRA	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Falta de personal especializado en idiomas.</li><li>• No disponen de equipos de oficina (computadoras, teléfono móvil, cámaras de seguridad, etc.).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Factores climáticos.</li><li>• La inseguridad ciudadana en el país.</li></ul>

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

- **Falta de personal especializado en idiomas.**

Debido a que presentan una escasez de talento especializado en idiomas ya que no pueden comunicarse de manera fluida y eficaz con los turistas.

- **No disponen de equipos de oficina (computadoras, teléfono móvil, cámaras de seguridad, etc.).**

Se observó que no contaban con equipos y herramientas básicas que les permita mejorar la productividad y les ayuda a establecer una relación más estrecha con los clientes.



- **Factores climáticos.**

Puede tener en consecuencia efectos atípicos en la naturaleza como el fenómeno del niño, calentamiento global que afecte la ubicación operatividad, eficiencia de los servicios e infraestructura del emprendimiento.

- **La inseguridad ciudadana en el país.**

La inseguridad ciudadana con índice de crecimiento relacionados con el sicariato, la extorsión y el secuestro exprés, hacen que el turista dude en optar por lugares de destino turístico regional.

**Cuadro Nº 2: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario SELSA**

<b>EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO SELSA</b>	
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bajo nivel de capacitación.</li><li>• La falta de garantías para un financiamiento para las mejoras y ampliación del negocio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cambio en las necesidades y gusto de los consumidores.</li><li>• Acceso de crédito.</li></ul>

**Fuente:** Investigación de Campo  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

- **Bajo nivel de capacitación.**

Los miembros no reciben capacitaciones continuamente debido a que no tienen la colaboración pertinente del GAD Parroquial de Santa Ana.

- **La falta de garantías para un financiamiento para las mejoras y ampliación del negocio.**

Se observó que existe cierto temor en los miembros del emprendimiento, porque no cuentan con un capital e inmuebles para hipotecarlos que les permita acceder al financiamiento.

- **Cambio en las necesidades y gusto de los consumidores.**

Dado que no existe un único consumidor sino innumerables consumidores con variedad de deseos, gustos, costumbres y necesidades en la que generan cambios en su comportamiento por lo



que se debe tener pautas para fidelizar al cliente.

- **Acceso de crédito.**

Las instituciones financieras les niegan la posibilidad de obtener un crédito, ya que esto puede ser contra productor para el emprendimiento.

Cuadro Nº 3: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario NATIVIDAD DE CHUMBLIN

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO NATIVIDAD DE CHUMBLIN	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Escasa profesionalización en las actividades de publicidad y comercialización.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cambio en las necesidades y gustos de los consumidores.</li><li>• Entrada de nuevos competidores. Industrias que fabrican productos mucho más baratos</li></ul>

Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

- **Escasa profesionalización en las actividades de publicidad y comercialización.**

Los miembros no conocen a cabalidad el modo de funcionamiento de muchos de los procesos y de las actividades relacionadas con la publicidad y comercialización.

- **Cambio en las necesidades y gustos de los consumidores.**

No todas las personas están dispuestas a adquirir los productos.

- **Entrada de nuevos competidores.**

Industrias que fabrican productos mucho más baratos



Cuadro N° 4: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario EL CHACARRERO

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO EL CHACARRERO	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"><li>No cuenta con apoyo de instituciones financieras.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Los cambios climáticos.</li><li>Aumento de precios de insumos.</li></ul>

Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

- No cuenta con apoyo de instituciones financieras.**

Se evidenció que no recibían cierta ayuda de instituciones financieras para hacer mejoras en su infraestructura.

- Los cambios climáticos.**

Originan un escenario inestable para la producción, generando plagas y enfermedades en los cultivos de ají.

Cuadro N° 5: Debilidades y amenazas del emprendimiento comunitario LA VALERIANA

EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO LA VALERIANA	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"><li>Falta de conocimiento en diseño de página web para la promoción de su producto.</li><li>Imagen ante el cliente.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Cambio en las necesidades y gustos de los consumidores.</li><li>Aumento de precios de insumos.</li></ul>

Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

- No disponen de un sitio web o página para promocionar los productos.**

Se pudo evidenciar que necesitan herramientas tecnológicas para hacer publicidad de sus productos como son redes sociales, etc.

- Imagen ante el cliente.**

Requiere mejorar la imagen de los productos y del emprendimiento



ante el público.

En los cuadros anteriores se evidencian los aspectos que condicionan el desarrollo de los emprendimientos, por lo que se pretende dar posibles alternativas de solución:

- Sensibilizar a los emprendimientos para su profesionalización, como paso decisivo para el manejo de conflictos, considerando las necesidades primordiales y actuales que presenta; para lo cual es necesario establecer lineamientos de desarrollo del capital humano en cada una de las áreas en las cuales se presentan dichas oportunidades de mejora.
- Evaluar las competencias de los miembros del emprendimiento y establecer prioridades de acuerdo a sus puntos críticos y a su rendimiento en su área de trabajo. Programar tiempo y recurso para formar a trabajadores clave en áreas específicas y que estos motiven a sus compañeros y transmitan los conocimientos adquiridos en los cursos-talleres-diplomados; teniendo como primicia la integración y cumplimiento de objetivos como también fomentar una comunicación asertiva en todos los ámbitos del emprendimiento que por hecho da efectos positivos para el ser humano para que pueda desarrollarse a nivel personal y profesional.
- Establecer objetivos a corto plazo, considerando las metas concretas y cuantificables en periodos pequeños, para implantar las pautas básicas que deberán seguir los emprendimientos en forma consecutiva y cíclica, permitiendo la eficiencia y eficacia de recursos.

Estos objetivos deberán ser inteligentes, considerando el tiempo, recursos, medición, realización y sobre todo, que sea realista; los cuales serán comunicados a los miembros, pues contribuirá a que estos hagan suyos los objetivos y, por ende, trabajen para lograrlos. Al concluir el periodo de tiempo fijado para el cumplimiento del objetivo, se



deberá evaluar y analizar el alcance y los resultados obtenidos para, redefinir las metas.

- Pedir apoyo a instituciones públicas o privadas que ofrecen algún tipo de ayuda ya sea información (personal y profesional), asesoramiento, memorización, financiación, capacitación, servicios de consultoría etc. que aporten los recursos necesarios para acabar de materializar la idea y los miembros puedan solventar su negocio y cumplan su objetivo beneficiando a la sociedad en su conjunto y que contribuya al desarrollo del emprendimiento, que establezca metodologías y lineamientos que garanticen la correcta distribución y coordinación de los recursos y genere mayor rentabilidad económica.
- Fomentar una cultura organizacional adecuada para la gestión de riesgos. Por ende, se puede solicitar ayuda al GAD Parroquial de la zona en la que esté ubicado el emprendimiento con programas de Prevención Riesgos del Trabajo ya que es una de las mejores formas de alcanzar una efectiva y duradera prevención, mediante la incorporación de cambios culturales en cada uno de los miembros del emprendimiento. A su vez, cada miembro constituye y forma parte de organizaciones sociales básicas como lo son las “familias”. Éstas siguen siendo el hábitat natural del hombre, por lo que es imprescindible reconocer que todo lo que sucede en la familia repercute a un nivel más amplio, y trasciende su ambiente particular para influir en la sociedad en su conjunto.
- Adoptar una filosofía que soporte la dirección de los esfuerzos de los emprendimientos, la cual coadyuve a la integración de recursos, sistemas, procesos, métodos y controles.
- Gestionar los procesos que abarquen la esencia del emprendimiento, delimitando y documentándolos para que se alineen a los objetivos previamente establecidos, considerando las áreas en las que se componen cada emprendimiento, entre otros ámbitos, para un sostenido



mejoramiento continuo. Esto es un ámbito estratégico crítico que representa la base misma de la vida del emprendimiento, en lo que respecta a su crecimiento y a su competitividad.

### **3.4. OBJETIVO 3:** Propuesta de mejora para los cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay

#### **JUSTIFICACION**

Esta investigación fue principalmente, desarrollar una propuesta de mejora para los cinco emprendimientos comunitarios ubicados al sur - oeste de la provincia del Azuay, con el fin de incentivar y de preparar a los miembros de cada emprendimiento para que puedan ejercer eficazmente y darse a conocer ante la ciudadanía; por ende se ve la necesidad que los emprendimientos obtengan capacitaciones adecuadas en diferentes temas que les permita lograr una gestión eficiente y productiva.

Por tanto, esta propuesta contribuirá a mejorar la situación en la que se encuentren los emprendimientos que sirva de apoyo e instruya con los conocimientos fundamentales, aportando así en el crecimiento personal y profesional de los beneficiados esto repercute en las futuras actividades que realicen, para que logren situarse en el mercado competitivo tanto a nivel del austro como del país.

#### **OBJETIVOS**

##### Objetivo general

- Capacitar a los miembros de los emprendimientos comunitarios para fortalecer sus conocimientos habilidades y destrezas a fin de mejorar sus aptitudes en el trabajo y así alcanzar los objetivos definidos.

##### Objetivos específicos

- Proveer en conocimientos claves de liderazgo, conflictos, trabajo en equipo, motivación e innovación, manejo de recursos tecnológicos (tangibles: computadora, impresora, celular cámaras de video;



intangibles: programas, aplicaciones, conectividad) y medios tecnológicos (páginas Web, mails, redes sociales).

- Suscitar un espacio para intercambiar ideas y experiencias exitosas de emprendedores que han logrado mantenerse en el mercado competitivo.
- Fortalecer las relaciones entre las instituciones públicas y privadas con los emprendimientos.
- Mejorar el sistema de Evaluación de Desempeño y de retroalimentación.

### **PRINCIPALES IMPACTOS**

El presente proyecto de investigación va a aportar para la mejora de los emprendimientos en el mercado competitivo a nivel del austro como del país. Para ello requiere el trabajo conjunto del gobierno, las instituciones privadas, los emprendedores, los investigadores y la sociedad en general. El apoyo continuo y mutuo favorece el aprovechamiento de las oportunidades que presentan los distintos mercados y la difusión de los conocimientos desencadena nuevas oportunidades que acentúan en dinamismo de una economía.

Otro punto que se debe mencionar es el hecho de comprometer a los miembros del emprendimiento para que se involucren de forma participativa y dinámica en los procesos planteados para que así que promueven el desarrollo de una cultura favorable al emprendimiento, motivando una actitud más proclive al emprendimiento tanto en la sociedad en general como en grupos específicos desde los cuales pueden surgir emprendedores de alto impacto.

En los emprendimientos será de vital importancia este proceso de capacitación; ya que permitirá que los emprendedores se motiven y realicen una renovación y transformación más profunda en sus actividades diarias para que puedan cumplir con sus expectativas y que les permita mantener al emprendimiento dentro de los niveles competitivos y contribuyan a las necesidades de la sociedad.



### DESCRIPCION DEL PROYECTO

A través del presente trabajo de investigación se plantea para el programa de capacitación seminario - taller la cual se estructura de la siguiente manera.

**Cuadro Nº 6: “Propuesta de programa de capacitación”**

MODULO	TEMA SEMINARIO - TALLER	CONTENIDO	TIEMPO DE DURACION
1	Clima organizacional	-Gestión del clima organizacional.  -Factores críticos del clima organizacional.  -Diagnóstico y medición del clima.  -Herramientas para un clima organizacional positivo.  -Evaluación módulo 1.	Mes: Septiembre  del 1 al 15  Duración: 15 horas
2	Seminario de Computación	-Informática Básica.  -Sistema Operativo: Windows Word Excel PowerPoint  -Evaluación módulo 2.	Mes: Octubre del 6 al 20  Duración: 15 horas
3	Marketing Digital y Redes Sociales	-Introducción al marketing digital.  -Campañas de venta on-line.  -Redes sociales.  -Evaluación módulo 3.	Mes: Noviembre del 10 al 24  Duración: 15 horas
4	Seguridad industrial	-Procedimientos y Salud Ocupacional.  -Higiene del trabajo y equipo de protección personal.  -Incendio y Sistemas de Auto Protección.  -Evaluación módulo 4.	Mes: Diciembre del 1 al 15  Duración: 15 horas

Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas



El temario de estudio a utilizarse será presencial ya que se pretende ser eminentemente teórico y práctico. La aplicación de los contenidos propuestos en estos módulos servirá para hacer suya la necesidad del aprendizaje a lo largo de la vida.

Los eventos se llevarán a cabo los 3 primeros sábados de cada mes desde Septiembre hasta Diciembre en la mañana de 10h00 am a 16h30 pm. Por lo que deberán asistir los miembros del emprendimiento; en caso de que no puedan asistir todos los miembros deberán asistir 1 o 2 representantes para que puedan impartir los conocimientos aprendidos con sus compañeros.

Al finalizar cada seminario - taller deberán rendir una evaluación para canalizar si los conocimientos fueron captados satisfactoriamente, también se entregará un reconocimiento acreditativo a nombre de la Prefectura del Azuay a los participantes que hayan culminado satisfactoriamente.

Por último, cabe mencionar que dicho seminario – taller no tendrá ningún costo.

### **LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL:**

El presente proyecto se ha previsto realizarlo en las instalaciones del “Auditorio del Banco Central” , de la ciudad de Cuenca, de la Provincia del Azuay con el acompañamiento y facilitación en la ejecución del seminario - taller por parte de técnicos de la Prefectura del Azuay ya que es una institución que brinda apoyo y asesoría de forma gratuita a los pequeños productores por lo que permite a los azuayos la generación de empleo, aprovechando las potencialidades de cada uno de los territorios.

- **POBLACIÓN OBJETIVO**

En la ejecución del presente seminario - taller participaran:

Miembros de los emprendimientos: Kushiwaira, Natividad de Chumblin, Selsa, Chacarrero y la Valeriana  
Comunidad en general.



## RECURSOS

La propuesta se sustentara en los recursos que se detallan a continuación:

- **Humanos:**
  - 4 Facilitadores (uno por módulo)
- **Tecnológicos:**
  - Internet
  - Laptop
  - Retroproyector
- **Materiales**
  - Pizarra de tinta líquida
  - Marcadores
  - Cinta adhesiva
  - Carpetas folder
  - Lápices
  - Esferos
- **Físicos**
  - Auditorio del Banco Central así mismo servirá para los talleres.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4
	SEPTIEMBRE 2018	OCTUBRE 2018	NOVIEMBRE 2018	DICIEMBRE 2018
<b>MODULO 1</b> Seminario Evaluación				
<b>MODULO 2</b> Seminario Evaluación				
<b>MODULO 3</b> Seminario Evaluación				
<b>MODULO 4</b> Seminario Evaluación				
<b>ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS</b>				

Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

## PRESUPUESTO

Cuadro N° 7: "Presupuesto"

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
<b>SUMINISTROS</b>			
CARPETAS	50	0.25	12.50
MARCADORES	4	0.80	3.20
ESFEROS- LAPICES	50	0,40	20
Coffee Break	.....	200	200
<b>TOTAL</b>			<b>235.70</b>

Elaboración: Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

La Prefectura del Azuay es una organización que ha venido dando capacitación sobre estos temas del cual podrían aprovecharse los emprendimientos comunitarios, cabe destacar que esta institución no cobra dinero por brindar este servicio. Por lo tanto, no se consideran egresos para los seminarios - talleres de capacitación. Al igual no se obtendrá ingreso dado que es una actividad gratuita que brinda dicha organización.



Como se puede ver en el cuadro nº 7 corresponde a coffee break y suministros pertinentes, que serán asumidos por los emprendimientos y quienes ejecutamos el proyecto.

### **NOTA**

Para el desarrollo del programa de capacitación que brindará la Prefectura del Azuay de manera gratuita ya que dicha Institución pretende mejorar, expandir, crear, desarrollar, promover y fortalecer el desarrollo de los emprendimientos comunitarios generadores de empleo.

Si bien es cierto que la capacitación no es la solución a los problemas de los emprendimientos, sí es gran parte de ella. Un colaborador capacitado de forma adecuada estará más orientado a resultados y motivado para cumplirlos. Por consiguiente, la capacitación debe ser una actividad continua debido que la tecnología está en constante evolución; la capacitación continua contribuye a mantener al personal satisfecho y a disipar sus temores. Los emprendimientos que aprenden a hacer frente a los cambios y se enfrentan a ellos suelen tener éxito en mercados competitivos.

Esta fase de capacitación es alentar a los emprendedores promoviendo un sentido de autorrealización personal, generar un espacio de interacción y reflexión para que puedan implementar algunos cambios que fuesen necesarios, como el uso de la tecnología, publicidad, atención al cliente, innovación, etc. De esta manera se logrará sensibilizar a cada uno de ellos generando un ambiente proactivo y mejora continua.

### **3.5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO Y UTILIDAD ACADÉMICA Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.-**

Se realizó una investigación del clima organizacional en cinco emprendimientos comunitarios del sur-oeste de la provincia del Azuay, obteniendo información relevante de los mismos, para esto se plantean objetivos en referencia a la situación interna de cada emprendimiento:



determinar variables que afectan o favorecen al clima organizacional de cada emprendimiento comunitario y detectar debilidades y amenazas.

Las potencialidades y deficiencias encontradas servirán para que los mismos emprendedores comunitarios y las instituciones de gobierno que brindan apoyo, ejerzan presión sobre la investigación y tomen las mejores decisiones para incrementar la eficiencia y eficacia del clima organizacional de los emprendimientos comunitarios, que servirá para tener un mejor futuro.

Los resultados obtenidos de esta investigación servirán como fuente de consulta actualizada, que se puede tomar en cuenta como referencia para investigaciones futuras.

El impacto social que tiene la presente investigación servirá para que se mejore el clima organizacional de los emprendimientos comunitarios, logrando así beneficiar en lo productivo, social y económico, a las comunidades en donde se encuentran localizados los emprendimientos.

Es así que con esta investigación, se consiguió obtener un diagnóstico sobre el clima organizacional de cinco emprendimientos comunitarios ubicados al sur-oeste de la provincia del Azuay, con esta información se puede incidir favorablemente para que instituciones públicas y privadas brinden su apoyo.



## CONCLUSIONES

Una vez cumplido el objetivo principal de analizar el Clima Organizacional de los emprendimientos comunitarios ubicados al sur-oeste de la provincia del Azuay; se presenta a continuación las siguientes conclusiones:

Siendo el Clima Organizacional un tema importante para los miembros de los emprendimientos, se puede concluir que los emprendedores de los emprendimientos como KUSHIWAIRA, SELSA, NATIVIDAD DE CHUMBLIN, EL CHACARRERO Y LA VALERIANA, está encaminado a un ambiente organizacional favorable que les facilita prosperar tanto personal, profesional e intelectual para lograr un excelente rendimiento en sus funciones laborales y sentirse satisfechos, complacidos y seguro con el trabajo que desempeñan.

De acuerdo a las variables estudiadas se identificó que la estructura organizacional que presentan los emprendimientos son favorables ya que se ha estructurado de una manera espontánea sin acatar a una estructura diseñada previamente. Es más una estructura establecida sobre la base de sus necesidades. Efectivamente se muestra que en los emprendimientos comunitarios se mantiene una adecuada descripción de sus actividades ya que están claramente definidas y a su vez se sienten satisfechos en su ambiente de trabajo.

Como podemos observar en la variable de la motivación los miembros de los emprendimientos es favorable en cuanto a las relaciones que mantiene entre compañeros y líderes, al igual que les agrada compartir su tiempo laboral fomentando el respeto y colaboración, permitiéndoles tener mayor confianza y seguridad para asumir las responsabilidades u obstáculos que se presentan al interior del área de trabajo. Su desempeño les ha permitido tener nuevos conocimientos y mejorar sus relaciones interpersonales por medio de las capacitaciones que les han brindado instituciones privadas o públicas a algunos emprendimientos; es decir no todos los emprendimientos cuentan con



cierta ayuda por parte de otras instituciones.

Es importante que los emprendimientos respalden y entiendan la importancia que tiene la comunicación interna dentro del mismo, ya que es el reto que se viene presentando en la actualidad, un emprendimiento que entiende a sus colaboradores, es un emprendimiento fuerte y competente; logrando identificar que existe una buena relación entre líder y colaborador por lo que se ve reflejado el respeto mutuo y comprensión entre ellos ya que existen canales de comunicación como las reuniones, trabajo en equipo.

No obstante se puede resaltar que en algunos emprendimientos el proceso de comunicación no cuentan con estrategias para agregarle valor al emprendimiento en cuanto al servicio.

El grado de motivación que tienen los emprendedores en el emprendimiento es favorable debido a la labor que desempeñan, se puede observar que en esta variable que está relacionada con una buena actitud de los líderes hacia sus colaboradores por lo que se sienten satisfechos al contar con el apoyo necesario para mejorar su desempeño. Cabe resaltar que algunos colaboradores se sienten insatisfechos por parte del emprendimiento por no recibir ningún tipo de incentivos por parte de su líder como tener un horario flexible que les permita conciliar un tiempo con sus seres queridos.

Las capacitaciones que reciben aportan a su crecimiento personal y profesional a través de la actualización permanente en temas de interés que les ha permitido trabajar con calidad, cumplir con las metas productivas establecidas y a la vez, fortalecer aspectos como el liderazgo manifestado en la disposición para asumir las dificultades al interior del área de trabajo por medio de la comunicación con su grupo de colaboradores, identificando en ellos habilidades, fortalezas y dificultades en el desempeño de la labor al igual que los aportes que han obtenido en el aspecto personal, profesional y familiar. Dentro de los incentivos (beneficios económicos, reconocimientos sociales), han sido los adecuados permitiéndole estar estables y conformes con su labor



dentro del emprendimiento.

Podemos manifestar que la comunicación es la clave para detectar situaciones positivas o negativas que se dan dentro o fuera del emprendimiento, ya que por medio de esta se abarca áreas como integración, motivación, satisfacción entre otras mencionadas; es decir una mejor comunicación puede fortalecer el clima organizacional así garantizando una alta competitividad como emprendimiento.

Cabe mencionar que existen diversos significados de liderazgo, pero todos concuerdan que es importante para inspirar confianza y coadyuvar para lograr mejores resultados cumpliendo los objetivos y metas planteadas. Así encontramos que en los emprendimientos muestran un liderazgo con oportunidades de mejora en la toma de decisiones, una retroalimentación adecuada, una comunicación efectiva en hacer participar a todos los miembros del equipo en los datos de relevancia o de mayor importancia para el mismo, en escuchar de manera abierta, en otras palabras, que haya espacio y apertura para que la comunicación se dé en ambas vías (líder y colaborador).

Consideramos además que es de suma importancia el trabajo en equipo y para que este funcione bien es necesario tener claro lo que se quiere lograr; reconocer que labores puede desarrollar cada uno de sus miembros según sus capacidades de manera de lograr una mayor satisfacción en ellos, y de esta forma lograr los objetivos y metas propuestas en forma más eficiente.

Por ende para obtener un buen clima organizacional es necesario favorecer y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro del equipo del emprendimiento, el líder debe lograr mayor autonomía en el trabajo de los colaboradores de manera de aumentar su confianza y así lograr mayor productividad.



## RECOMENDACIONES

Con base en la información recopilada de los miembros de los cinco emprendimientos comunitarios ubicados al sur-oeste de la provincia del Azuay, se percibe un grado de satisfacción adecuado con respecto al clima organizacional pero es importante mencionar algunas recomendaciones:

Se recomienda al líder delegar a otra persona del emprendimiento para determinadas reuniones, charlas, encuentros, etc. y así poder llevar una mejor vida familiar y social.

Es necesario conceder un reconocimiento ya sea una frase motivadora, un símbolo (prendedor, medalla, etc.), beneficios en sus funciones, tarjetas de felicitaciones, etc., a los colaboradores cuando son eficientes y eficaces en sus labores, y con esto se fortalecerá y estimulará al colaborador, con lo que él podrá fomentar su identificación con el emprendimiento.

Los líderes deben gestionar con empresas públicas, privadas u otros medios para que se les facilite capacitaciones, ya que esto ayuda a fortalecer el desarrollo personal y profesional de las personas pudiendo así mejorar la productividad del emprendimiento y elevar el nivel de vida de los colaboradores.

Los emprendimientos deben contar con un método adecuado para evaluar la atención al cliente, estos pueden ser: investigaciones de mercado, encuestas, cliente oculto, etc., este método facilitará para que se incremente la satisfacción del cliente debido a que él es el más importante y siempre tiene la razón.

Como recomendación para el buen servicio se sugiere establecer internamente una meta de excelencia; en donde las personas se comprometan a observar los detalles e identificar los errores más comunes, buscando la mejor manera de eliminarlos, debido a que una calidad de servicio que supera las expectativas del cliente genera en este una mayor satisfacción y se



incrementan las posibilidades de fidelidad de los clientes.

Es necesario que el líder reciba capacitación de liderazgo para mejorar su rendimiento, especialmente en como sobre llevar los conflictos que se originan dentro del emprendimiento.

Se recomienda realizar un control continuo a todas las áreas y miembros que colaboran dentro del emprendimiento, debido a que este da la solución para saber qué decisión tomar y sobre cuando tomarla.

Reforzar confianza entre el líder y los colaboradores, permitiendo su libertad en el desarrollo de sus funciones, proporcionando para que los miembros del emprendimiento se sientan más cómodos al desarrollar su labor.



## BIBLIOGRAFIA

- Alles, M. (2007,2008). *Comportamiento Organizacional* . Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Arias Jesús;Villasís Miguel; Miranda María. (2016). Metodología de la investigación. *Alergia Mexico*, 205-206.
- BBVA, F. (2006). *Relaciones sociales y envejecimiento saludable*. Bilbao.
- Berterlsmann F. (2007). *Emprendimiento Social Juvenil.18 buenas practicas*. Barcelona España.
- Briones, G. (1995). *Metodos y Tipos de Investigacion para las Ciencias Sociales*. Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones (4a ed.)*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos, pág 74*. Mexico: Mc Graw Hill.
- (2010). *Conceptos Basico de Innovacion*. Bogota: Kimpres Ltda.
- Fernandez, M. (2011). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Fincowsky, F., B., E., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para America Latina*. Mexico: Prentice Hall.
- Fperezegana. (2012). *Emprendimiento Exitoso. Como mejorar su proceso y gestión / Alejandro Schnarch Kiberg 1a. ed*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Guillén, M. d. (2003). *La Gestión Empresarial- equilibrando objetivos y valores*. Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Guillen, M. d. (2003). *La Gestión Empresarial: Equilibrando Objetivos y Valores*. Madrid - España: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Hatten. (1997). *Tu Potencial Emprendedor*. México: Pearson Educación.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigacion 4ta Ed*. México: McGraw Hill.
- Hernández, S., Rodriguez, & Pulido Martinez, A. (2011). *Fundamentos de gestion empresarial - enfoque basado en competencias* . México: McGraw-Hill/Interamericana .
- Kirberg, A. S. (2014). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión, 1a Ed*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administracion Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H., O´ Donnel, C., & Weihrich, H. (1988). *Elementos de la Administración (tercera*



- edición en español*). Mexico: McGraw- Hill.
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., & Rigolini, J. (2014). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Lopez, P. L. (2004). *Poblacion, Muestra y Muestreo*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Lussier, R., & Achua, C. (2002). *LIDERAZGO, Teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades Cuarta edicion*. Mexico: Cergage Learning.
- Lusthaus, C., Helene, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio Montalván, G. (2002). *Evaluación Organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Ottawa - Canadá: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de mercados, 5ta Edición*. México: Pearson Educación.
- (2005). *Manual de Oslo 3ª Edicion*. Grupo Tragsa.
- Martinez, P. (2013). *Tu Potencial Emprendedor*. Mexico: Pearson Educación.
- Moran Maryelis; Arguello Yesenia; Sanchez Vanessa. (2010). *Tipos de Investigacion*. Moron: academia.edu.
- OIT. (2016/2017). *Informe Mundial sobre Salarios*.
- Pacheco.L. (2014). *Emprendimiento Exitoso: cómo mejorar su proceso y gestión*. Bogotá: Ecoe. Ediciones.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a. ed*. México: Pearson Educacion de México S.A de C.V.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional 13ª Edicion*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Timothy A., J. (2009). *Comportamiento Organizacional 13a ed*. Mexico: Pearson educacion.
- Romero.J. (2011). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Soria, V. M. (2004). *Relaciones Humanas*. Mexico: Limusa S.A.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2005). *Administracion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Stephen, R., & Mary, C. (1996). *Administración, quinta edición*. México: Prentice -Hall, Inc.
- Universia, F. (4 de septiembre de 2017). *Universia*. Obtenido de <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos->



investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html

## ANEXOS

### TABLAS

<b>Edad de los miembros de los cinco emprendimientos de la Provincia del Azuay.</b>		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
20 – 30	8	40%
31 – 40	2	10%
41 – 50	6	30%
51 – 60	3	15%
61 – 70	1	5%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

<b>Nivel de estudio de los miembros de los cinco emprendimientos de la Provincia del Azuay.</b>		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA	17	85%
SECUNDARIA	2	10%
SUPERIOR	1	5%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

<b>Genero de los miembros de los cinco emprendimientos de la Provincia del Azuay.</b>		
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	14	70%
MASCULINO	6	30%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

1. ¿La descripción de cada una de las funciones a desempeñar a mi cargo, está claramente definidas?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	18	90%
CASI SIEMPRE	2	10%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

2. ¿Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es adecuado?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	70%
CASI SIEMPRE	6	30%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

## MOTIVACIÓN

3. ¿Me entusiasma la idea de desarrollar un nuevo proyecto, aunque ello suponga más trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	18	90%
CASI SIEMPRE	2	10%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

4. ¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en mi área de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	12	60%
CASI SIEMPRE	7	35%
RARA VEZ	1	5%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

5. ¿Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	9	45%
CASI SIEMPRE	9	45%
RARA VEZ	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

6. Mi jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a mis puntos de vista y escucha mis opiniones respecto a cómo llevar a cabo mis funciones?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	13	65%
CASI SIEMPRE	7	35%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

7. ¿En el emprendimiento se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal?



Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	15	75%
CASI SIEMPRE	5	25%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

8. ¿Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	15	75%
CASI SIEMPRE	5	25%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

9. ¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	9	45%
CASI SIEMPRE	9	45%
RARA VEZ	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

10. ¿La dedicación horaria de mi puesto de trabajo me impide realizar alguna otra cosa que yo desearía hacer en relación con mi familia, mi religión, mis hobbies, etc...?



Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	1	5%
CASI SIEMPRE	2	10%
RARA VEZ	9	45%
NUNCA	8	40%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

## COMUNICACIÓN

11. ¿Mi jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del grupo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

12. ¿Los medios que se utilizan resultan ser más eficientes para el traslado de la comunicación?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

13. ¿Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi emprendimiento?



Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	11	55%
CASI SIEMPRE	6	30%
RARA VEZ	2	10%
NUNCA	1	5%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### ESTILO DE MANDO

14. ¿Ante una situación tensa con un colaborador tiendo a resolverla cuanto antes?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	10	50%
CASI SIEMPRE	10	50%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

15. ¿De forma periódica, mi jefe inmediato hace seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	14	70%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

16. Mi responsable escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones?



Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	11	55%
CASI SIEMPRE	9	45%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

17. ¿Mi responsable se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del grupo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

18. ¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

19. ¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?



Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	9	45%
CASI SIEMPRE	11	55%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

20. ¿Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	3	15%
RARA VEZ	1	5%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### RELACIONES SOCIALES

21. ¿Mantengo una buena relación con el personal que integra el emprendimiento?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	18	90%
CASI SIEMPRE	2	10%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

22. ¿En mi grupo de trabajo consideran más importante solucionar un problema que buscar culpables?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

23. ¿Siento que formo parte de un grupo de trabajo comprometido en alcanzar una meta en común?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	13	65%
CASI SIEMPRE	7	35%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

24. ¿En mi grupo de trabajo se fomenta la confianza y la colaboración absoluta entre todos?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	17	85%
CASI SIEMPRE	3	15%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

25. ¿Existe sana competencia entre mis compañeros?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	3	15%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	1	5%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### SEGURIDAD Y SALUD ORGANIZACIONAL

26. ¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	12	60%
CASI SIEMPRE	8	40%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

27. ¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

28. ¿La limpieza de los ambientes es adecuada?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	12	60%
CASI SIEMPRE	8	40%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

## REMUNERACIÓN

29. ¿Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	15	75%
CASI SIEMPRE	5	25%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

30. ¿La remuneración que recibo por mi trabajo es la adecuada?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	16	80%
CASI SIEMPRE	4	20%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.

**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

## INNOVACIÓN

31. ¿La innovación es característica de nuestro emprendimiento?



Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	15	75%
CASI SIEMPRE	5	25%
RARA VEZ	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

32. ¿Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	10	50%
CASI SIEMPRE	8	40%
RARA VEZ	2	10%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

33. ¿Los emprendedores reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	13	65%
CASI SIEMPRE	6	30%
RARA VEZ	1	5%
NUNCA	0	0%
TOTAL	20	100%

**Fuente:** Base de datos en Excel. Encuesta de análisis del clima organizacional.  
**Elaboración:** Nancy Lucero / Lizbeth Rojas



## FORMATO DE ENCUESTA

### ENCUESTA DE ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

EDAD		GENERO	F		M	
------	--	--------	---	--	---	--

NIVEL DE ESTUDIO	PRIMARIA		SECUNDARIA		SUPERIOR	
POSGRADO	PHD					

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
1	¿La descripción de cada una de las funciones a desempeñar a mi cargo, está claramente definidas?				
2	¿Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es adecuado?				
MOTIVACION		1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
3	¿Me entusiasma la idea de desarrollar un nuevo proyecto, aunque ello suponga más trabajo?				
4	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en mi área de trabajo?				
5	¿Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?				
6	Mi jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a mis puntos de vista y escucha mis opiniones respecto a cómo llevar a cabo mis funciones?				
7	¿En el emprendimiento se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal?				
8	¿Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo?				
9	¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral?				
10	¿La dedicación horaria de mi puesto de trabajo me impide realizar alguna otra cosa que yo desearía hacer en relación con mi familia, mi religión, mis hobbies, etc...?				
COMUNICACIÓN		1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
11	¿Mi jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del grupo?				
12	¿Los medios que se utilizan resultan ser más eficientes para el traslado de la comunicación?				
13	¿Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi emprendimiento?				
ESTILO DE MANDO		1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
14	¿Ante una situación tensa con un colaborador tiendo a resolverla cuanto antes?				
15	¿De forma periódica, mi jefe inmediato hace seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos?				
16	¿Mi responsable escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones?				



17	¿Mi responsable se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del grupo?				
18	¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?				
19	¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?				
20	¿Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno?				
	RELACIONES SOCIALES	1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
21	¿Mantengo una buena relación con el personal que integra el emprendimiento?				
22	¿En mi grupo de trabajo consideran más importante solucionar un problema que buscar culpables?				
23	¿Siento que formo parte de un grupo de trabajo comprometido en alcanzar una meta en común?				
24	¿En mi grupo de trabajo se fomenta la confianza y la colaboración absoluta entre todos?				
25	¿Existe sana competencia entre mis compañeros?				
	SEGURIDAD Y SALUD ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
26	¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?				
27	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo?				
28	¿La limpieza de los ambientes es adecuada?				
	REMUNERACION	1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
29	¿Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?				
30	¿La remuneración que recibo por mi trabajo es la adecuada?				
	INNOVACION	1	2	3	4
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA
31	¿La innovación es característica de nuestro emprendimiento?				
32	¿Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo?				
33	¿Los emprendedores reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas?				
iiiGRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!					

## EVIDENCIA FOTOGRÁFICA

### LA VALERIANA



### EL CHACARRERO



**KUSHIWAIRA**



**NATIVIDAD DE CHUMLIN**



**SELSA**





## PROTOCOLO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

*“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN CINCO EMPRENDIMIENTOS  
COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DEL AZUAY”*

PROTOCOLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA  
OBTENCION DEL TITULO DE ING. COMERCIAL

AUTORAS:

NANCY MAGALY LUCERO LUCERO

LIZBETH CAROLINA ROJAS URGILEZ

DIRECTOR:

ECO. PEDRO FABIAN MORA PACHECO

CUENCA – ECUADOR

2017



## 1. Título de la investigación

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN CINCO EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DEL AZUAY”.

## 2. Justificación de la investigación

La presente investigación es importante en tanto y en cuanto permiten obtener información que va a llevar a que los emprendedores tomen decisiones.

La presente investigación busca analizar el clima organizacional en cinco emprendimientos comunitarios, debido a que es importante porque permiten obtener información que va a llevar a que los emprendedores tomen las decisiones acertadas.

Así, el presente trabajo permitirá mostrar los cambios que se han dado para adaptarse a las nuevas circunstancias del entorno, y profundizar los conocimientos teóricos sobre los comportamientos en el ámbito laboral y profesional, lo mismo cabe indicar que existen diferentes causas que ocasionan la falta de motivación, capacitación, comunicación, liderazgo, lo que se debe prestar mayor atención a las relaciones interpersonales de los emprendedores que está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Un buen clima organizacional permitirá que los miembros de la organización, cumplan con los objetivos del emprendimiento, debido a que un emprendedor motivado es más eficiente y trabajará mejor, lo cual permite aumentar la productividad, de esa forma ayudará a conseguir las metas y objetivos de los emprendimientos.

Es así, que, para el análisis del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay, es necesario aportar en el análisis al estudio de conceptos y teorías relacionadas con el manejo del personal. Podemos destacar que el talento humano, es uno de los factores de mayor valor en las funciones de cada organización, pues se sabe que de su eficiente



gestión dependen aspectos como el liderazgo, la motivación, el compromiso, la innovación, el aprendizaje, la responsabilidad, el sentido de pertenencia y muchos otros valores que van ligados a la productividad en el trabajo, lo cual con lleva a un mejor desempeño de las personas, aportando al cumplimiento de los objetivos, proyectando confiabilidad a la comunidad.

Por lo tanto, con este estudio se aspira iniciar el rumbo hacia una mejora continua en los emprendimientos, para establecer un compromiso de reflexión integral ante las condiciones laborales en las que se desenvuelven los emprendedores, teniendo presente el hecho de que el buen clima laboral es un factor determinante en la eficiencia de la gestión.

La investigación se constituye en un proceso descriptivo y explicativo que los miembros del emprendimiento hacen de la organización a nivel funcional y estructural, contribuyendo como punto de partida para generar cambios en la organización y determinando su desarrollo.

Su nivel de análisis sobre la cultura organizacional, la estructura y sus relaciones; parte vital en este proceso, ya que uno de sus pilares está basado en factores endógenos como el comportamiento de sus miembros, la interacción y actitudes de los mismos.

### **3. Descripción del objeto de estudio**

Aspecto: Clima organizacional en los emprendimientos comunitarios

Espacio: Provincia del Azuay

Tiempo: año 2017

El presente estudio del proyecto de investigación trata sobre el clima organizacional en cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay, de esta forma es importante conocer el ambiente que existe dentro de los emprendimientos comunitarios, y una manera de averiguar dicho ambiente, es mediante el clima organizacional, ya que al contar con un entorno ameno



junto con un liderazgo emprendedor, los emprendedores trabajarán con mayor énfasis para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas en común.

En el emprendimiento todas sus partes deben laborar en conjunto para lograr un objetivo o fin común. De no darse lo anterior para marchar de una manera óptima en el emprendimiento no podrá conseguir los objetivos propuestos. Al cumplir con los objetivos, esto permite contar con un equipo de trabajo que se comprometa y que de sus mejores aportes a nivel laboral. El emprendimiento es el principal responsable de proporcionar y promover un clima organizacional óptimo para que se obtengan buenos resultados tanto a nivel individual como en equipo y se den buenos resultados.

La investigación permite hacer un análisis del clima organizacional para descubrir factores que afecten de manera positiva o negativa el rendimiento de los emprendedores y del emprendimiento.

Esta investigación sobre los emprendimientos comunitarios se va a centrar en la situación interna del clima organizacional que dificultan el rendimiento laboral y la influencia que lleva a tener ciertas situaciones en el desempeño de cada emprendedor; todo esto con la finalidad de mejorar e incrementar la productividad de los emprendimientos.

#### **4. Formulación del problema**

En la actualidad hay algunos emprendimientos, que no cuentan con herramientas para la evaluación del clima organizacional, pues consideran que hacerlo no es importante y no aporta nada a su gestión y a sus resultados, sin conocer que el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño del emprendimiento, puede ser factor de diferenciación e influencia en el comportamiento de quienes la integran y su medición proporciona herramientas a los emprendedores para que orienten sus esfuerzos hacia los aspectos que están contribuyendo a afectar positiva o negativamente la productividad de su área de trabajo.



Los emprendimientos comunitarios no han tenido el desarrollo necesario si bien es cierto están dándose a nivel de creación, es importante hacer un estudio de valoración del clima organizacional, para estimar la situación actual y los antecedentes de del conflicto, ejecutar y controlar, acciones hacia el mejoramiento del clima organizacional.

### **5. Determinación de los objetivos**

#### **5.1. Objetivo General**

Analizar el clima organizacional de los emprendimientos comunitarios, con la finalidad de encontrar posibles oportunidades de mejora y así ofrecer un mejor servicio a la comunidad.

#### **5.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación interna que influyen en el clima organizacional y que a su vez dificultan u optimizan el desempeño laboral.
- Detectar las debilidades y amenazas dentro del clima organizacional de cinco emprendimientos comunitarios.
- Propuesta de mejora para los cinco emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay.

### **6. Planteamiento del marco teórico de referencia**

El presente estudio se sustenta en el entorno en donde el factor humano ejerce sus actividades diarias, el trato con sus compañeros de trabajo, con sus líderes, el vínculo con los clientes y proveedores, entre otras personas por lo que son componentes del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios.

#### **6.1. Clima organizacional**

En este estudio, se hace hincapié a todo lo relacionado con las personas en el



ámbito de las organizaciones, en la forma que se comportan individual y grupalmente; por muchas razones, esto nos ayuda a entender por qué las personas se comportan de cierto modo.

Para Robbins (2004):

El comportamiento organizacional “es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización”.

Según Alles, Comportamiento Organizacional (2007,2008)

En cualquier tipo de organización interactúan personas; no importa su número, pueden ser muchas o pocas; cada una de ellas cumplen un rol, desde simples empleados hasta jefes o directivos. Muchas veces son al mismo tiempo, jefes y empleados. Todas estas personas tienen determinados comportamientos, no siempre los mismos, según las circunstancias y sus roles. A la suma de todos estos comportamientos, sus causas y motivos, sus interrelaciones, etc., a todo este conjunto de temas se le denomina comportamiento organizacional.

Según Chiavenato:

“Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad y propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducta” (Chiavenato I. , 2011, pág. 74)

Según Burnet (2002):

Recalca que el clima organizacional de una empresa, no es igual al clima que maneja cada departamento u área, puesto que cada departamento tiene su propio ambiente de trabajo ya sea por las actividades que está otorgado a realizar, por la personalidad que maneja cada integrante de ese departamento o por el compañerismo que exista entre ellos, factores como estos, son los que logran diferenciar el clima, de uno u otro departamento o área que conforman la



organización, es por ello que el clima organizacional general de una empresa es igual a la suma de todos los climas departamentales en definitiva el clima o ambiente de una empresa es lo que hace única, permitiéndole diferenciarse de entre sus competidoras.

### **6.2 Variables del Clima Organizacional**

#### **6.2.1 Motivación:**

El término motivación viene del latín moveré; es decir, todo lo que provoca nuestro comportamiento para satisfacer necesidades y que de alguna forma son las fuerzas de la conducta humana. (Hernández, Rodriguez, & Pulido Martinez, 2011)

Según Koontz & Wehrich (2004):

Es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas en las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

Esta variable hace referencia a los procesos que maneja el emprendimiento para motivar a los emprendedores mediante la satisfacción de sus necesidades a su vez mejorar a nivel personal, e incluso crecer espiritualmente.

#### **6.2.2 Liderazgo**

Según Koontz, O´Donnel, & Wehrich, (1988) definen:

Como ese arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen por voluntad propia y con entusiasmo en cumplir con las metas del grupo. Lo ideal consiste en motivar a las personas, no solo para que desarrollen una disposición a hacerlo con celo y confianza. El celo es ardor, honestidad e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja experiencia y habilidad técnica. Ser líder implica guiar, conducir, dirigir y preceder. Los líderes actúan ayudando a sus respectivos grupos a alcanzar sus objetivos



mediante la aplicación máxima de sus aptitudes. no se colocan detrás del grupo para empujarlo y azuzarlo; se instalan frente al grupo para facilitarle su avance y motivarlo a que cumpla con las metas organizacionales.

El liderazgo se refiere a la persona que tiene la capacidad y habilidad de llevar a adecuadamente sus objetivos; a su vez son capaces de ver oportunidades de negocio e influir en las personas para que colaboren al cumplimiento de las metas planteadas.

### **6.2.3 Comunicación**

Según Koontz & Weihrich (2004):

“La comunicación es la transferencia de información de un emisor a un receptor, el cual debe estar en condiciones de comprenderla”.

Esta variable tiene que ver con los tipos de comunicación que mantiene el emprendimiento con sus compañeros y la manera como los gestiona.

### **6.2.4 Relaciones sociales**

Las relaciones sociales son muy importantes ya que de alguna manera establecen vínculos, laborales, familiares, profesionales, amistosos, deportivos.

Esta variable hace referencia al compañerismo, conflictos, comunicación etc. que puedan tener entre compañeros dentro del emprendimiento

### **6.2.5 Seguridad y salud Organizacional**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS):

La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en



un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo. (OIT & OMS, 1950)

Cada una de éstas variables presenta información relevante y completa, para poder analizar de manera óptima el clima organizacional que mantienen actualmente los emprendimientos.

### **6.2.6 Innovación**

La innovación es la herramienta específica de los empresarios innovadores; el medio por el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. Es la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza. La innovación crea un “recurso”. No existe tal cosa hasta que el hombre encuentra la aplicación de algo natural y entonces lo dota de valor económico. (Drucker, 1985)

Esta variable hace alusión a los cambios y mejoras que se den en el emprendimiento.

### **6.2.7 Remuneración**

“Es un valor compuesto por la sumatoria del salario mensual o quincenal, según corresponda, y otros beneficios que recibe el trabajador como retribución por su trabajo” (Martha Alles, s.f.)

## **6.3 Desarrollo Organizacional**

Según Montufar (2008):

Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer optima la calidad de sus interrelaciones, para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa.



Segun Beckhard (1969):

“Un esfuerzo planeado, de toda la organización y administrado desde el nivel superior, para aumentar la eficacia y salud organizacional, a través de intervenciones planeadas en los procesos de la organización, usando el conocimiento de la ciencia conductual”.

### **6.4 Emprendimiento comunitario**

Emprender es hoy en día el término que se usa ampliamente en todos los sectores de la sociedad. Parecería una panacea en la que el gran emprendedor tendrá una idea que generará tantas ventas, empleo y crecimiento, que acabara con todos los problemas económicos de un país. Este fenómeno se ha dado en varias naciones cayendo algunas veces en el emprendimiento por decreto. (Aerrola, 2013)

#### **6.4.1 Emprendedor**

Existe una perspectiva acerca de los emprendedores, que se enfoca más en sus características personales y rasgos individuales: “desde una perspectiva psicológica, este tipo de personas por lo regular son impulsadas por ciertas fuerzas, como la necesidad de obtener o lograr algo, de experimentar, de realizar, o quizá librarse de la autoridad de otros”. (Hisrich & Peters, 2002, pág.10)

“El termino entrepreneur (**emprendedor**), palabra francesa que data del siglo XVII, se traduce literalmente como ‘mediador’. Originalmente se refería a los hombres que organizaban y dirigían exploraciones, expediciones y maniobras militares”. (Hatten, 1997,pág.31)

Un emprendedor es importante para iniciar algo y romper paradigmas, pero es necesario un empresario para lograr que algo emprendido logre llegar a los niveles mayores de crecimiento. Se necesita paciencia, visión enfoque y sobre todo perseverancia, para lograr que una idea pueda llegar lejos. Afortunadamente no estamos hablando de que sean dos personas diferentes, sino dos tipos de mentalidades distintas: ser emprendedoras para iniciar un



proyecto con la motivación y esperanza de que si se puede; y ser empresarios para que cuaje el proyecto con la paciencia y la entrega total para que crezca. (Martinez, 2013)

Según Freire:

Un emprendedor es una persona que detecta una oportunidad y crea una organización (o lo adquiere o es un grupo que lo hace) para ponerse al frente de ella, ya que este comprende todas las actividades relacionadas en detectar oportunidades y crear organizaciones para concretarlas. (Freire, 2005, pág.3):

### **6.4.2 Emprendimiento**

El emprendimiento necesariamente debe incluir la creación de valor sostenible; no solo desde el punto de vista económico sino también y sobre todo visto como la capacidad de generar nuevas oportunidades para otros. Me refiero puntualmente a que un emprendimiento desde mi punto no es unipersonal, ni puede servir únicamente para abular la billetera del emprendedor. (Fperezegana, 2012, ibídem).

Sin embargo, según el estudio del Banco Mundial, denominado <<el emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación>>, el nivel de innovación de los emprendedores de América Latina y el Caribe es mucho más bajo que el de los emprendedores de regiones comparables de Asia y Europa del este.

En la región, aparentemente, los inversores se sienten menos seguros que en otras regiones porque las reglas de juego cambian con demasiada frecuencia y los sistemas judiciales no se han modernizados para tratar temas relacionados con la propiedad empresarial>>, menciona el informe, concluyendo<< que la construcción de un entorno favorable para el emprendimiento innovador no solo pasa por la dotación de leyes claras y fiables y e políticas que promuevan de igual medida la competencia y la investigación, sino también por el mejoramiento de la calidad de la educación. (Lederman, Messina, Pienknagura



y Rigolini, 2014).

### **6.4.3. Emprendimiento comunitario**

Según Berterlsmann (2007):

El emprendimiento comunitario está integrado en áreas sociales y culturales, en cualquier índole ya sea este público o privado. En la actualidad es aplicado por parte del estado, gobiernos provinciales, cantonales, parroquiales y comunales, también se han realizado este tipo de emprendimiento en sectores barriales, organizaciones y asociaciones, con la finalidad de lograr el mejoramiento o el desarrollo de las comunidades.

Por tanto, el emprendimiento comunitario parte de una necesidad o motivación en el sector público o privado, se usa para mejorar el desarrollo social y económico, mediante las oportunidades, capacidades y los recursos económicos que posee una comunidad; hoy en día se aplican en organizaciones, asociaciones, gobiernos provinciales, cantonales y parroquiales y sectores barriales para buscar el desarrollo socioeconómico, que concierne a involucrar a la comunidad en emprendimientos comunitarios para mejorar su productividad, generar puestos de trabajo y la comercialización de productos y servicios.

Por otra parte, algunos autores sostienen que hay un vínculo eficaz entre la actividad emprendedora y el crecimiento económico, si bien, la naturaleza de dicho vínculo, las causas y los canales que la favorecen no están unánimemente aceptados, ya que el emprendedor es capaz de cambiar conocimiento en conocimiento con valor económico, convirtiéndose así en una figura imprescindible en el engranaje económico moderno.

Se establece que mediante las exigencias de las ofertas laborales, los niveles de desempleo, la estabilidad económica y el deseo de progresar crean en los grupos comunitarios buscar sus propios recursos e implementar sus negocios



para promover una mejora para sí mismos y para la comunidad en general.

Es importante mencionar que, mediante los procedimientos de formación de los emprendimientos, inicia la meditación sobre la naturaleza humana y gracias a los progresos constantes, las personas se desarrollan y se alcanza el éxito de la humanidad; de esta manera pasa de ser un objetivo individual a uno comunitario.

La actividad emprendedora está dirigida a logro de objetivos mediante la puesta en marcha de un método organizado de relaciones interpersonales y mezcla de recursos por lo que se refiere al esfuerzo que hacen un grupo de personas con el objeto de mejorar la situación del emprendimiento.

### **7 Formulación de hipótesis**

El estudio del proyecto de investigación del clima organizacional de los emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay, permitirá diagnosticar la situación actual del ambiente laboral y además presentar propuestas de mejoramiento acorde con los resultados obtenidos.

#### **Preguntas de Investigación:**

- ¿Existen herramientas adecuadas para la evaluación del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios?
- ¿Existe relación entre alguna entidad pública o privada con los emprendimientos comunitarios?
- ¿Los emprendimientos cuentan con la suficiente información para cumplir con cada una de las funciones?
- ¿La productividad en los emprendimiento depende solo del clima organizacional?
- ¿De qué manera la falta de motivación afecta la productividad dentro de los emprendimientos comunitarios?



La sociedad del conocimiento requiere personas con actitud emprendedora, es decir, con iniciativa, creatividad y capacidad para trabajar en equipo. El desarrollo de estas habilidades es esencial para conseguir una realización personal satisfactoria, ejercer una ciudadanía activa y disponer de una buena empleabilidad.

Considerando que un clima organizacional acertado genera un crecimiento personal entre los integrantes de la organización, también se pueden presentar crecimiento profesional y un sentido de pertenencia fuerte por la institución.

Adicionalmente se evidencia un crecimiento como organización, mejor posicionamiento en el mercado, manejo del servicio al cliente con mejor calidad humana y emprendimiento constante en la ampliación en el portafolio de servicios.

## 8 Diseño Metodológico

### 8.1 Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo Descriptivo ya que se va a determinar formas de conducta, actitudes y el comportamiento frente al Clima Organizacional fundamentado en el análisis y gestión a nivel interno dentro de los emprendimientos de la provincia del Azuay.

**Estudio tipo descriptivo:** describe situaciones y eventos; es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2006)

Se plantea trabajar bajo el enfoque cuantitativo de la investigación científica debido a que, con esta modalidad, se podrá recopilar información sobre el objeto de estudio para su posterior análisis, interpretación y generación de un aporte crítico.

## **8.2 Métodos**

### **8.2.1 Analisis Documental**

Se pretende en primer lugar hacer, un análisis documental que faculte realizar un acercamiento a los términos conceptuales, para el manejo de las categorías abordadas en la investigación. La información se encuentra fundamentalmente en materiales bibliográficos del clima organizacional.

### **8.2.2 Investigación Evaluativa**

Se desarrollará una investigación evaluativa sobre el problema de estudio, a través de la aplicación de técnicas de campo. Esta permitirá contar con el diagnóstico de las características del fenómeno investigado, en base al cual se podrá delinear recomendaciones específicas para la mejorar procesos y gestión de los casos estudiados.

## **8.3 Técnicas**

Se plantea en primer lugar realizar, la técnica de recopilación de datos a través de encuestas. De esta forma, utilizaremos como fuente de información primaria que abarca a los emprendedores comunitarios de la provincia del Azuay. Con la finalidad de obtener información sobre cómo se han desarrollado a nivel interno dentro de cada emprendimiento y a su vez ver cuáles han sido las dificultades u obstáculos y sus potencialidades que se han generado dentro de su emprendimiento.

## **8.4 Instrumentos**

Los instrumentos que se desarrollará en esta investigación, es un cuestionario elaborado por 33 preguntas las que permitirán recolectar información sobre el emprendimiento y su entorno.

En las preguntas del cuestionario se introducirán: Variables de identificación y clasificación como género, edad, nivel de estudios.

Se utilizara el método más usado la escala de Likert que consiste en pedir al



encuestado que exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relativas a las actitudes que se evalúan.

**La escala de Likert:**

Mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. (Briones, 1995)

La escala se construye en función de una serie de preguntas que reflejan una actitud positiva o negativa. Cada pregunta está estructurada con cuatro alternativas de respuesta:

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

**8.5 Población de la Investigación**

El tema de la investigación se desarrollará en los emprendimientos comunitarios de la provincia del Azuay, las cuales se trabajarán en 6 comunidades que han desarrollado proyectos de emprendimiento y se analizará la situación actual a nivel interno en el emprendimiento.

Cuadro N° 1. Distribución de la población

N°	Comunidad	Personas
	Total:	

Fuente: Elaboración Nancy Lucero / Lizbeth Rojas

### 10 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TITULO DE LA INVESTIGACION	■																							
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	■																							
DESCRIPCION DEL OBJETO DE ESTUDIO	■																							
FORMULACION DEL PROBLEMA	■	■																						
DETERMINACION DEL LOS OBJETIVOS		■																						
PLANTEAMIENTO DEL MARCO TEORICO DE REFERENCIA		■	■																					
FORMULACION DE LA HIPOTESIS			■																					
DISEÑO METODOLOGICO			■																					
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES REALIZADAS			■																					
APROBACION DEL ANTE PROYECTO				■	■																			
CONTENIDO DEL TRABAJO FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACION						■																		
DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION						■	■																	
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION									■	■														
INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS										■	■		■	■										
EVALUACION DEL IMPACTO Y UTILIDAD ACADEMICA Y SOCIAL DE LA INVESTIGACION														■	■		■	■						
REVISION Y CORRECCION DEL DOCUMENTO DE INVESTIGACION																		■	■		■			
ENTREGA Y SUSTENTACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION																						■	■	■

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- Aerrola. (2013). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestion / Alejandro Schnarch Kirbeg 1a. ediciones*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Agencia Consultora de Asesoramiento y Capacitación en temas de Ingeniería Industrial, d. S. (2017). *Ruben Apaza*. Obtenido de [www.rubenapaza.com](http://www.rubenapaza.com)
- Alles, M. (s.f.). *Martha Alles international*. Obtenido de <http://www.marthaalles.com/>
- Alles, M. (2007,2008). *Comportamiento Organizacional* . Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Arias Jesús;Villasís Miguel; Miranda María. (2016). Metodología de la investigacion. *Alergia Mexico*, 205-206.
- BBVA, F. (2006). *Relaciones sociales y envejecimiento saludable*. Bilbao.
- Beckhard, R. (1969). *Desarrollo Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill-Interamericana.
- Berterlsmann F. (2007). *Emprendimiento Social Juvenil.18 buenas practicas*. Barcelona España.
- Briones, G. (1995). *Metodos y Tipos de Investigacion para las Ciencias Sociales*. Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones (4a ed.)*. Mexico: Trillas.
- Burnet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones (4a ed.)*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato. (2011).
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos, pág 74*. Mexico: Mc Graw Hill.
- (2010). *Conceptos Basico de Innovacion*. Bogota: Kimpres Ltda.
- Drucker, P. F. (1985). *La innovacion y el empresario innovador* . Barcelona - España: Edhasa.
- Fernandez, M. (2011). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Fincowsky, F., B., E., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para America Latina*. Mexico: Prentice Hall.
- Fperezegana. (2012). *Emprendimiento Exitoso. Como mejorar su proceso y gestión / Alejandro Schnarch Kiberg 1a. ed*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Fperezegana. (2012). *Emprendimiento Exitoso. como mejorar su proceso y gestión / Alejandro Schnarch Kirbeg 1a . ed*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Freire, A. (2005). *Pasión por Emprender*. Bogotá: grupo editorial norma.
- Guillén, M. d. (2003). *La Gestión Empresarial- equilibrando objetivos y valores*. Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.



- Guillen, M. d. (2003). *La Gestión Empresarial: Equilibrando Objetivos y Valores*. Madrid - España: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Hatten. (1997).
- Hatten. (1997). *Tu potencial emprendedor*. Mexico: Pearson educación.
- Hatten. (1997). *Tu Potencial Emprendedor*. México: Pearson Educación.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación 4ta Ed.* Mexico: McGraw Hill - Interamericana .
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación 4ta Ed.* México: McGraw Hill.
- Hernández, S., Rodríguez, & Pulido Martínez, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial - enfoque basado en competencias* . México: McGraw-Hill/Interamericana .
- Hisrich, & Peters. (2002). *Tu Potencial Emprendedor*. Mexico: Pearson Educación.
- Kirberg, A. S. (2014). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión, 1a Ed.* Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H., O' Donnel, C., & Weihrich, H. (1988). *Elementos de la Administración (tercera edición en español)*. Mexico: McGraw- Hill.
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., & Rigolini, J. (2014). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Lopez, P. L. (2004). *Poblacion, Muestra y Muestreo*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Lussier, R., & Achua, C. (2002). *LIDERAZGO, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades Cuarta edición*. Mexico: Cengage Learning.
- Lusthaus, C., Helene, M., Anderson, G., Carden, F., & Plinio Montalván, G. (2002). *Evaluación Organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Ottawa - Canadá: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de mercados, 5ta Edición*. México: Pearson Educación.
- (2005). *Manual de Oslo 3ª Edición*. Grupo Tragsa.
- Martinez, P. (2013). *Tu Potencial Emprendedor*. Mexico: Pearson Educación.
- Montufar, R. G. (2008). *Desarrollo Organizacional - Principios y Aplicaciones 3a Ed.* Mexico:



McGraw-Hill/Interamericana.

Moran Maryelis; Arguello Yesenia; Sanchez Vanessa. (2010). *Tipos de Investigacion*. Moron: academia.edu.

OIT. (2016/2017). *Informe Mundial sobre Salarios*.

Pacheco.L. (2014). *Emprendimiento Exitoso: cómo mejorar su proceso y gestión*. Bogotá: Ecoe. Ediciones.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional 8a.edición*. Prentice Hall,Inc.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a. ed*. México: Pearson Educacion de México S.A de C.V.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional 13ª Edicion*. Mexico: Prentice Hall.

Robbins, S., & Timothy A., J. (2009). *Comportamiento Organizacional 13a ed*. Mexico: Pearson educacion.

Romero.J. (2011). *Emprendimiento Exitoso: como mejorar su proceso y gestión*. Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.

Soria, V. M. (2004). *Relaciones Humanas*. Mexico: Limusa S.A.

Stephen, R., & Coulter, M. (2005). *Administracion*. Mexico: Mc Graw Hill.

Stephen, R., & Mary, C. (1996). *Administración, quinta edición*. México: Prentice -Hall, Inc.

Universia, F. (4 de septiembre de 2017). *Universia*. Obtenido de <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>