

UNIVERSIDAD DE CUENCA



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Administración de Empresas

“El clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del
Título de Ingeniero Comercial.

Modalidad “Proyecto de Investigación”

AUTORAS:

Ortega Rivera Viviana Graciela

CI: 0106071210

Vidal Vidal Carmen Andrea

CI: 0104927181

DIRECTOR:

Eco. Pedro Fabián Mora Pacheco

CI: 0101863074

Cuenca – Ecuador

2018



Resumen.

Esta investigación ha sido elaborada con el objetivo de analizar el clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay con el fin de obtener un diagnóstico de la situación real del clima laboral que perciben los miembros de éstas organizaciones, el cual nos permite determinar causas y problemáticas para recomendar medidas correctivas que aporten a mejorar el clima laboral.

Para ello, se diseñó y aplicó metodología cuantitativa, cuya población está constituida por 99 miembros pertenecientes a los siguientes emprendimientos: Asociación Artesanal y Turismo Solidario, Asociación mujeres con éxito, Asozutex Textil, Emprendedoras de Bullcay, Asociación de Toquilleras de San Martín de Puzhio.

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario de 33 ítems reagrupados en 8 dimensiones (estructura organizacional, motivación, comunicación, estilo de mando, relaciones sociales, seguridad y salud organizacional, remuneración e Innovación), cuyos reactivos son medidos a través de una escala de Likert de 4 puntos con la finalidad de poder definir qué variables representan las fortalezas y debilidades de cada emprendimiento.

Los resultados obtenidos evidenciaron que la percepción que tienen los integrantes de los emprendimientos en cuanto al clima organizacional es bastante aceptable.

Palabras clave: emprendimientos comunitarios, clima organizacional, escala de Likert.



Abstract.

This research has been developed with the objective of analyzing the organizational climate in some community enterprises in the eastern region of the province of Azuay in order to obtain a diagnosis of the real situation of the work environment that members of these organizations perceive, which allows us to determine causes and problems to recommend corrective measures that contribute to improve the work environment.

To do this, a quantitative methodology was designed and applied, with a population composed of 99 members belonging to the following enterprises: Artisanal Association and Solidarity Tourism, Association of successful women, Asozutex Textil, Entrepreneurs of Bullcay, and Toquilleras Association of San Martín de Puzhio.

The technique used for data collection was a survey and the instrument was a questionnaire of 33 items grouped into 8 dimensions (organizational structure, motivation, communication, style of command, social relations, organizational health and safety, remuneration and Innovation), whose reagents are measured through a Likert scale of 4 points in order to define which variables represent the strengths and weaknesses of each community ventures.

The obtained results showed that the perception that the members of the enterprises have regarding the organizational climate is quite acceptable.

Keywords: community ventures, organizational climate, Likert scale.



Índice de Contenidos.

RESUMEN.	2
ABSTRACT.	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS.	4
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.	6
INTRODUCCIÓN.	14
JUSTIFICACIÓN.-	16
PROBLEMATIZACIÓN.-	18
OBJETIVOS.-	19
OBJETIVO GENERAL.-	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-	19
EXPLICACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.-	20
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA	21
1.1 EMPRENDIMIENTO.	21
1.1.1 <i>Concepto de emprendimiento.</i>	21
1.1.2 <i>Tipos de Emprendimiento.</i>	22
1.2 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO).....	24
1.2.1 <i>Conceptos de Comportamiento Organizacional.</i>	24
1.2.2 <i>Objetivos del estudio del comportamiento organizacional.</i>	25
1.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.	26
1.3.1 <i>Conceptos de clima organizacional.</i>	26
1.3.2 <i>Importancia del clima organizacional.</i>	27
1.3.3 <i>Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert.</i>	27
1.3.4 <i>Métodos de Diagnóstico del Clima Organizacional.</i>	29
CAPITULO II: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	40
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.	40
2.2 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.	40
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.	41
2.4 MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.	42
2.5 HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN.	42
CAPITULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	44
3.1 ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ALGUNOS EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS DEL ESTE DE LA PROVINCIA DEL AZUAY.	44
3.1.1 <i>Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asociación de Toquilleras de San Martín de Puzhio.</i>	47
3.1.2 <i>Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asociación Artesanal y Turismo Solidario.</i>	48
3.1.3 <i>Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asociación Mujeres con éxito. .</i> 49	



3.1.4 <i>Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Emprendedoras de Bullcay.</i>	51
3.1.5 <i>Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asozutex Textil.</i>	52
3.1.6 <i>Síntesis del Clima Organizacional de los Emprendimientos Comunitarios en general.</i> ...	54
3.2 ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS POR DIMENSIONES.	55
3.2.1 <i>Dimensión Estructura Organizacional.</i>	55
3.2.2 <i>Dimensión Motivación.</i>	56
3.2.3 <i>Dimensión Comunicación.</i>	58
3.2.4 <i>Dimensión Estilo de Mando.</i>	59
3.2.5 <i>Dimensión Relaciones Sociales.</i>	60
3.2.6 <i>Dimensión Seguridad y Salud organizacional.</i>	61
3.2.7 <i>Dimensión Remuneración.</i>	62
3.2.8 <i>Dimensión Innovación.</i>	64
3.3 CONFIABILIDAD DE TODA LA ESCALA.	65
3.4 EVALUACIÓN DEL IMPACTO Y UTILIDAD ACADÉMICA Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA.	67
CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	68
4.1 CONCLUSIONES.-.....	68
4.2 RECOMENDACIONES.-	70
4.3 BIBLIOGRAFÍA.	71
ANEXOS.....	74
<i>Anexo 1.- Formato de Encuesta para el análisis del Clima Organizacional.</i>	75
<i>Anexo 2.- Tabulaciones de los reactivos obtenidos en las encuestas por emprendimientos.</i> ..	79
<i>Anexo 3. Promedios por preguntas obtenidos de la encuesta.</i>	89
<i>Anexo 4. Hoja de cálculo de Alfa de Cronbach.</i>	90
<i>Anexo 5. Evidencia Fotográfica.</i>	94



Índice de Tablas y Gráficos.

Tabla 1. Dimensiones del Clima Organizacional de Rensis Likert.....	30
Tabla 2. Dimensiones del Clima Organizacional de Litwin y Stringer.....	31
Tabla 3. Dimensiones del Clima Organizacional de Schneider y Bartlett.	32
Tabla 4. Dimensiones del Clima Organizacional de Pritchard y Karasick.....	33
Tabla 5. Dimensiones del Clima Organizacional de Moos e Insel.	34
Tabla 6. Dimensiones del Clima Organizacional de Steers.	35
Tabla 7. Distributivo de la población de emprendimientos.	41
Tabla 8. Escala de valoración de Likert.....	43
Tabla 9. Edad.....	45
Tabla 10. Nivel de Estudio.	46
Tabla 11. Resumen de los promedios obtenidos por emprendimientos y dimensiones.....	46
Gráfico 1. Emprendimiento Asociación de Toquilleras.....	47
Gráfico 2. Emprendimiento Asociación Artesanal y Turismo Solidario.....	48
Gráfico 3. Emprendimiento Asociación Mujeres con Éxito.....	50
Gráfico 4. Emprendimiento Emprendedoras de Bullcay.	51
Gráfico 5. Emprendimiento Asozutex Textil.	53
Gráfico 6. Síntesis General de los emprendimientos.	54
Gráfico 7. Estructura Organizacional.	55
Gráfico 8. Motivación.	57
Gráfico 9. Comunicación.....	58
Gráfico 10. Estilo de Mando.	59
Gráfico 11. Relaciones Sociales.....	60
Gráfico 12. Seguridad y Salud Organizacional.....	61
Gráfico 13. Remuneración.....	63
Gráfico 14. Innovación.....	64



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Viviana Graciela Ortega Rivera en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "El clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este 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, 03 de julio de 2018.

Viviana Graciela Ortega Rivera

C.I: 0106071210



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Carmen Andrea Vidal Vidal en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “El clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este 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, 03 de julio de 2018.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carmen Vidal', written over a horizontal line.

Carmen Andrea Vidal Vidal

C.I: 0104927181



Cláusula de Propiedad Intelectual

Viviana Graciela Ortega Rivera autora del trabajo de titulación "El clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este 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, 03 de julio de 2018.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Viviana", written over a horizontal line.

Viviana Graciela Ortega Rivera

C.I: 0106071210



Cláusula de Propiedad Intelectual

Carmen Andrea Vidal Vidal autora del trabajo de titulación "El clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este 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, 03 de julio de 2018.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carmen Vidal', written over a horizontal line.

Carmen Andrea Vidal Vidal

C.I: 0104927181



DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado a todas aquellas personas que aportaron de una u otra manera en mi formación académica, a mis padres que siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional y sus consejos, los mismos que me alentaron a seguir adelante para cumplir con mi carrera profesional.

A mi esposo, quien con paciencia y amor ha sido mi inspiración para seguir adelante, enseñándome que con perseverancia se llega al éxito, gracias por estar siempre a mi lado impulsándome a ser mejor día a día.

A mis hijos Victoria y Julián, quienes han sido el motor principal y fuente de motivación en el cumplimiento de ésta meta.

Viviana Ortega.



DEDICATORIA

Este Proyecto se lo dedico en primer lugar a Dios por haberme permitido cumplir una meta más en mi vida, lo dedico con todo el amor a mis padres; Marcelo y Carmen quienes han sido el pilar fundamental en mi formación, a mis hermanos Paul e Iván que junto a mis padres siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional.

A mi esposo José Roberto por sus consejos, apoyo su amor y su comprensión; por estar junto a mí motivándome a seguir siempre adelante.

A mis hijos Erick Francisco quien desde el primer momento fue mi motor para seguir adelante a lo largo de esta trayectoria, y a mí bebe Bernardo José que me ha llenado de amor y fortaleza para poder culminarla.

Andrea Vidal.



AGRADECIMIENTO.

Queremos en primer lugar dar gracias a Dios, por guiar nuestro camino brindándonos la oportunidad de cumplir con una meta importante en nuestras vidas.

A la Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y sus docentes, por los conocimientos impartidos a lo largo de nuestra carrera que han sido fundamental para cumplir nuestra formación.

A nuestro tutor Econ. Pedro Mora Pacheco, por la confianza, dedicación, paciencia, tiempo y los conocimientos aportados al desarrollo del proyecto.

A los líderes e integrantes de los diferentes emprendimientos comunitarios, por la apertura y apoyo brindado para la realización de la investigación.

Viviana Graciela Ortega Rivera.

Carmen Andrea Vidal Vidal.



Introducción.

Partiendo de la importancia que tiene el clima laboral en todo tipo de organización, el cual facilita el óptimo desempeño de los miembros vinculados a la misma, en el presente informe detalla los esfuerzos realizados por identificar la percepción que tienen los integrantes de los emprendimientos en cuanto al clima organizacional en el que ejecutan sus tareas.

En éste contexto, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativa, cuyo objetivo general manifiesta realizar un análisis del clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay para obtener un diagnóstico de la situación real, con el objetivo de determinar las medidas correctivas necesarias en pro de alcanzar las metas de los emprendimientos.

En primera instancia se realiza una descripción de aspectos relacionados con la justificación de la investigación, la problematización del fenómeno de estudio, los objetivos que guiaron el desarrollo de la investigación y la explicación de la pregunta de investigación.

En el capítulo I, se sustenta teóricamente el estudio de síntesis bibliográfica, en el cual se exponen los diferentes conceptos que distintos autores plantean con respecto al clima organizacional, partiendo desde la temática que incluye el concepto de emprendimiento comunitario hasta el estudio de los diferentes métodos para diagnosticar el clima organizacional.

El capítulo II, describe la metodología utilizada para cumplir con los objetivos planteados en la investigación.



En el capítulo III, se puede apreciar el análisis del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios objetos de estudio, el mismo que nos permite describir cuáles fueron los resultados obtenidos tras el procesamiento de la información.

Finalmente en el capítulo IV, se detallan las conclusiones y recomendaciones que se generaron tras la realización de la investigación.



Justificación.-

En la actualidad el emprendimiento ha ganado gran importancia en el ámbito de las organizaciones, debido a que al existir altos niveles de desempleo y no solo de un país si no que a nivel global, han forzado a que las personas busquen una estabilidad económica y su independencia, optando por un cambio ya sea con la innovación de un producto o servicio o por la creación de un nuevo proyecto.

Es por ello que, en las organizaciones la presencia del factor humano es de vital importancia, ya que el éxito o fracaso de la organización depende del capital humano y de su desempeño laboral.

Por lo tanto, siendo el capital humano un factor clave dentro de la organización, es necesario conocer que las personas que conforman la misma, tienden a comportarse de manera particular ya sea por sus intereses, experiencias o valores, adquiriendo ciertas actitudes en función del ambiente laboral o clima organizacional que perciben en la organización.

En este sentido, se hace referencia al clima organizacional como un tema que en los últimos años ha venido tomando gran relevancia, ya que permite conocer las percepciones que tiene una persona respecto a los factores que determinan el clima organizacional, un buen o mal clima organizacional influirá en la motivación y satisfacción laboral, contribuyendo al logro o fracaso de los objetivos.

Por lo expuesto anteriormente, la importancia de ésta investigación radica en el análisis del clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay, ya que en la actualidad éstos emprendimientos carecen de éste tipo de análisis porque no cuentan con la herramientas necesarias para realizarlo, además existe desconocimiento del tema por parte de los miembros de la organización, es por ello que al realizar el análisis permitirá identificar los factores que determinan el clima laboral existente y proponer recomendaciones como medidas de mejoramiento.



De acuerdo a esto, realizar la presente investigación sería de gran utilidad práctica, dado que representa una oportunidad para poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo del periodo académico, los mismos que permitirán conocer cuál es la percepción que tiene los miembros de los emprendimientos comunitarios respecto a los factores que determinan el clima organizacional, con ésta información se podría recomendar medidas correctivas con el fin de que los emprendimientos operen con mayor eficiencia y competitividad.

Dentro de los beneficiados se encuentran por un lado, los emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay que son objeto de estudio, ya que éste análisis servirá para recomendar medidas correctivas, y por otro lado servirá como una referencia bibliográfica para posteriores investigaciones.



Problematización.-

En el Ecuador, ha surgido nuevas formas de organización que tienen impacto en el desarrollo socio-económico y son los emprendimientos comunitarios, éstos se identifican por crear actividades que buscan dinamizar e interrelacionar a las personas que integran un determinado sector o comunidad, dichas actividades son acciones de productividad en beneficio mutuo en donde el trabajo en equipo juega un rol importante, ya que contribuye al cumplimiento de metas y objetivos.

Actualmente, el factor humano que existe en toda organización, es un tema que ha tomado una tendencia progresiva, el desempeño de las personas depende del ambiente laboral que perciben de la organización y su estudio es de vital importancia en cualquier espacio laboral, ya que el desarrollar las actividades en un ambiente de satisfacción, reconocimiento, valoración, logro son factores que determinan un clima laboral favorable permitiendo un alto rendimiento de la persona y por ende mayor productividad contribuyendo a la mejora continua para que la organización pueda mantenerse en el mercado.

Por lo expuesto anteriormente, en donde se menciona que el clima laboral que perciben las personas de las organizaciones se ve reflejado en su desempeño, es importante también realizar un análisis de los factores que determinan el clima organizacional en los emprendimientos comunitarios, por lo que el origen de estudio de la presente investigación va encaminado analizar el clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay, debido a que el problema radica en que no cuentan con las herramientas y conocimientos necesarios para la medición y diagnóstico del clima organizacional, debido al desconocimiento que tienen los miembros de estas organizaciones respecto a los factores que determinan el clima organizacional.



Objetivos.-

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad los siguientes objetivos:

Objetivo General.-

Analizar el clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay para obtener un diagnóstico de la situación real del clima, que nos permita determinar causas, problemáticas y recomendar soluciones para aportar a la mejora de dicho clima organizacional en pro de alcanzar la meta del emprendimiento.

Objetivos Específicos.-

- Identificar la percepción que tienen los miembros de los emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay respecto al clima organizacional en el que se desarrollan.
- Diagnosticar las dimensiones del clima organizacional (estructura, motivación, comunicación, estilo de mando, relaciones sociales, seguridad, remuneración e innovación) en los emprendimientos comunitarios para determinar las causas y problemáticas que permitan conocer la situación actual del clima organizacional.
- Realizar un análisis comparativo de la percepción del clima laboral en los emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay.
- Proponer recomendaciones que contribuyan a la mejora continua.



Explicación de la pregunta de investigación.-

La pregunta de investigación que guía el presente estudio radica en identificar cuál es la percepción que tienen los miembros de los emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay, en cuanto al clima organizacional que perciben dentro de estas organizaciones.

Mediante la aplicación de ésta pregunta, se podrá sustentar la realización de un análisis del clima organizacional en dichos emprendimientos para conocer la situación actual y real del clima laboral que se desarrolla dentro de éstos basándonos en la recolección de información directa.

Con base en la interrogante planteada, el presente estudio se encargará de identificar las dimensiones o variables representativas del clima organizacional y aplicar un instrumento de medición que permita reunir información de la percepción que tiene los integrantes de los emprendimientos del clima laboral, además podremos diagnosticar las causas y problemáticas que se presentan en los emprendimientos, ya que el no contar con las herramientas necesarias para realizar la medición del clima no les permite tomar medidas correctivas que les ayude alcanzar los objetivos planteados y poder surgir.



CAPITULO I: MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

Éste capítulo hace referencia a toda la fundamentación teórica conceptual acerca del clima organizacional y los factores que determinan el comportamiento organizacional, el cual nos permite obtener los conocimientos necesarios para realizar el análisis en los emprendimientos comunitarios que son objeto de estudio.

1.1 EMPRENDIMIENTO.

1.1.1 Concepto de emprendimiento.

Para Jaramillo (2008), el emprendimiento es una capacidad de los seres humanos para salir adelante de manera novedosa y con ideas renovadas.

Según Ibarra & Castrillo (2013), el emprendimiento es la aptitud de buscar los diferentes recursos necesarios para crear, inventar, descubrir o innovar nuevas formas de solucionar problemas de su entorno específico.

Por lo expuesto anteriormente, podemos concluir en que el emprendimiento hace referencia a la actitud y capacidad que tiene una persona o un grupo de personas que se asocian para iniciar un nuevo proyecto con el fin de obtener una ganancia, tomando en cuenta los obstáculos que se generan para desarrollar un nuevo proyecto, ya que la persona emprendedora tiene una visión positiva que le permite desarrollar sus actividades con la capacidad de superar dichos obstáculos y llegar a la meta propuesta.

El emprendimiento en la actualidad, es de gran importancia debido a que los altos niveles de desempleo y la baja calidad de los mismos ha provocado que las personas necesiten lograr una independencia y estabilidad económica aventurándose a crear sus propios negocios o innovando nuevos productos con la necesidad de crear sus propios recursos.



Los gobiernos hoy en día, han entendido la importancia del emprendimiento, tanto así, que la mayoría de ellos han iniciado programas de apoyo a emprendedores para ayudarles de alguna forma afrontar los obstáculos y que éstos sean capaces de crear, gestionar y desarrollar proyectos que generen sostenibilidad económica, permitiéndoles tener conocimiento suficiente para poder ofertar un producto o un servicio, además algunas de éstas entidades ayudan a promover un tipo de financiamiento para crear su propia unidad productiva.

1.1.2 Tipos de Emprendimiento.

Según Beterlsmann (2007), hay diferentes medios donde se puede llevar a cabo un emprendimiento, que se especifican de la siguiente manera:

1.1.2.1 Emprendimiento Empresarial.

Este tipo de emprendimiento cuenta con personas que proporcionan una serie de habilidades, actitudes, valores y características, está orientada generalmente a negocios con fines de lucro de tipo productivo de bienes o servicios.

1.1.2.2 Emprendimiento Cultural.

Organizaciones que se identifican por promover y organizar actividades que permitan el acceso y el fomento de la cultura. Son modelos y herramientas empresariales con la finalidad de establecer creatividad artística y cultural.

1.1.2.3 Emprendimiento Público.

Entidades públicas que tratan de establecer ciertas iniciativas con una motivación fundamentalmente política. Generalmente reciben el apoyo logístico y académico del propio Gobierno.



1.1.2.4 Emprendimiento Social o comunitario.

Se identifica por promover y organizar actividades y acciones para una determinada población, o grupos de personas, con el objetivo de lograr el desarrollo de sus comunidades.

Palacio (2010), en su análisis describe a los emprendimientos comunitarios bajo los siguientes términos:

El emprendimiento social y su principal forma de organización, emerge en el siglo XXI como modelo híbrido novedoso que se enfoca en resolver problemas sociales de manera sustentable. La estructura del sistema capitalista y la competencia por los recursos que se da dentro de éste, no permite que las empresas sean cien por ciento no lucrativas sin que enfrenten problemas en el corto plazo y perezcan. Esto ha llevado a los activistas comunitarios a adoptar un equilibrio entre misión social y rentabilidad.

Según Beterlsmann (2007), El emprendimiento comunitario está integrado en áreas sociales y culturales, en cualquier índole ya sea éste público o privado. En la actualidad es aplicado por parte del estado, gobiernos provinciales, cantonales, parroquiales y comunales, también realizados en sectores barriales, organizaciones y asociaciones con la finalidad de lograr el mejoramiento o desarrollo de las comunidades.

El emprendimiento social está integrado por un grupo de personas, cuya finalidad es buscar satisfacer las necesidades de la comunidad en donde se desenvuelve, atacando problemas que se presentan en ella, bien sea en lo social, económico, y cultural, permitiéndoles desarrollarse en el aspecto socioeconómico para mejorar sus ingresos.



Es importante recalcar que el emprendimiento social no es lo mismo que la caridad o la benevolencia, tampoco es necesariamente no rentable. Los emprendedores sociales actúan a través de empresas sociales.

1.2 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO).

Dentro del presente estudio es necesario mencionar el tema sobre el comportamiento organizacional, debido a que es una parte importante del clima organizacional, el estudio de éste tema nos permitirá analizar y comprender porque los individuos de una organización se comportan de determinada forma influyendo ésta a generar un clima laboral favorable o desfavorable, permitiéndoles solucionar problemas de manera eficiente con el fin de contribuir a mejorar la productividad de una organización y alcanzar la meta propuesta.

1.2.1 Conceptos de Comportamiento Organizacional.

Para Davis y Newstrom (1999), El comportamiento organizacional es el estudio y aplicación de conocimientos para conocer porque las personas tanto individualmente como en grupos actúan de determinada forma dentro de las organizaciones.

Robbins y Judge (2009), definen el comportamiento organizacional como un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen en el comportamiento dentro de una organización, y después aplica ese conocimiento para formar organizaciones que trabajen con más eficacia.

Para Chiavenato (2009), el comportamiento organizacional (CO) es un campo del conocimiento humano extremadamente sensible a ciertas características de las organizaciones y de su entorno. Por tanto, es una disciplina que depende de las contingencias y las situaciones, así como de la mentalidad que existe en cada organización y de la estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y operaciones.



Alles (2007), concluye con que el comportamiento organizacional se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo.

Por lo tanto, el comportamiento organizacional es el estudio de las diversas variables que determinan la forma en que las personas se comportan individualmente o en grupos dentro de las organizaciones influenciadas por sus intereses, experiencias o valores.

El comportamiento de las personas no depende solo de sus características personales o de cómo éstas interactúen entre sí en busca de una meta propuesta, depende también en la forma en cómo influyen en su comportamiento los factores del clima organizacional como son: la estructura organizacional, el liderazgo, la motivación, comunicación, ambiente físico entre otros.

1.2.2 Objetivos del estudio del comportamiento organizacional.

Alles (2007), expone que los objetivos del estudio del comportamiento organizacional se esquematizan en:

- Describir sistemáticamente el modo en que se conducen las personas en una determinada variedad de circunstancias.
- Comprender por qué las personas se comportan como lo hacen.
- Predecir comportamientos futuros.
- Controlar (al menos parcialmente) y procurar o lograr que las personas tengan un cierto comportamiento en el trabajo.
- Relacionar el comportamiento organizacional con los subsistemas de Recursos Humanos.



- Accionar sobre la cultura organizacional, ya sea para resolver alguno de los problemas detectados o para alinear a las personas con la estrategia organizacional.

Los objetivos del comportamiento organizacional que la autora menciona, hace referencia a la forma en cómo se comportan los individuos en las organizaciones, actualmente el talento humano se ha convertido en un factor clave en todo tipo de organización, es por ello que éstas se enfocan en gestionar de manera eficiente el recurso humano mediante el estudio del clima organizacional.

1.3 CLIMA ORGANIZACIONAL.

Actualmente, el clima organizacional es de vital importancia en el ámbito laboral, ya que el buen desarrollo de éste genera un ambiente de satisfacción, reconocimiento, logro, permitiendo a la organización incrementar la productividad y alcanzar los objetivos esperados.

1.3.1 Conceptos de clima organizacional.

Chiavenato (2000), manifiesta que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Para García (2003), el clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como la autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.



Rodríguez (2005), menciona que el clima organizacional hace referencia a las percepciones propias de cada persona en relación al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales, que tienen lugar en la atmósfera en la que se desarrolla y las distintas regulaciones que afectan de forma directa el trabajo.

Las anteriores definiciones permiten establecer que el clima organizacional es la identificación de características que hacen que un individuo se comporte de una forma en particular sea ésta positiva o negativa debido a que las personas llegan a una organización con sus propias características, expectativas, capacidades y habilidades y que al encontrarse con una estructura organizacional, el ambiente físico, la interacción con otras personas que son factores que determinan el clima organizacional afectan su comportamiento.

1.3.2 Importancia del clima organizacional.

Para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia que prevalezca un clima organizacional favorable, ya que un clima positivo genera mayor motivación en las personas y por ende mejora la productividad, además fomenta el compromiso y la lealtad hacia la organización.

Es importante que el clima laboral sea agradable porque entonces habrá mayor satisfacción, rendimiento, elaboración de nuevas ideas, mejores resultados, ya que esto resulta de una buena comunicación entre líderes e integrantes de la organización, el espacio y condiciones de trabajo adecuadas, exista calidad y compromiso del líder, motivación por parte del líder, remuneración, entre otros.

1.3.3 Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert.

Este modelo plantea que el comportamiento de un individuo depende de la percepción que tiene respecto al clima en el que se desarrolla y por ello Rensis Likert desarrolló una teoría de clima organizacional denominada “Los sistemas de la organización” que permiten presentar un marco de referencia para examinar la naturaleza del clima y sus variables.



1.3.3.1 Tipos de Clima Organizacional.

Likert (1974), citado por Brunet (2002), plantea algunos tipos de clima organizacional que se mencionan a continuación:

1.3.3.1.1 Clima de tipo Autoritario.

1.3.3.1.1.1 Sistema I Autoritarismo explotador.

Clima que se caracteriza por tener personas que trabajan en un ambiente laboral de miedo, castigos, amenazas y de pocas recompensas, debido a que las decisiones y objetivos los plantea los niveles jerárquicos altos para luego transmitir a sus colaboradores, de tal forma no existe confianza en ellos, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

1.3.3.1.1.2 Sistema II Sistema Autoritarismo Paternalista.

Este clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus colaboradores, aunque la mayor parte de las decisiones se toman en la cima existe ocasiones en las que se toman en los escalones inferiores, la motivación en este tipo de clima se ve reflejado por las recompensas y algunas veces los castigos, lo cual les hace sentir que están dentro de un ambiente estable.

1.3.3.1.2 Clima de tipo Participativo.

1.3.3.1.2.1 Sistema III Consultivo.

Este tipo de clima la dirección trata de satisfacer las necesidades sociales de sus colaboradores permitiéndoles tomar decisiones específicas en los niveles inferiores como muestra de confianza que tienen hacia ellos, la comunicación es de tipo descendente; es decir, desde el líder hacia sus colaboradores y las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivarlos, el plantearse objetivos permite que este tipo de clima sea bastante dinámico.



1.3.3.1.2.2 Sistema IV Participación en grupo.

La dirección tiene plena confianza en sus colaboradores, es por ello que las decisiones y objetivos se presentan de forma descentralizada; es decir, están dispersos en toda la organización, además cabe recalcar que en éste sistema la comunicación se lo realiza en todas las direcciones, desde los niveles jerárquicos más altos hasta los colaboradores con el objetivo de conseguir los objetivos de la organización.

1.3.4 Métodos de Diagnóstico del Clima Organizacional.

Para Méndez (2006), la medición del clima organizacional se orienta hacia la identificación y análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los integrantes de una organización y que inciden en los niveles de motivación y eficiencia, tiene por objetivo realizar un diagnóstico respecto a la percepción y actitud que tienen las personas del clima laboral con el propósito de recomendar acciones que permitan modificar sus conductas para fomentar el desarrollo de un clima organizacional favorable que les permita mejorar eficientemente alcanzando las metas planteadas.

García y Bedoya (1997), proponer tres estrategias para medir el clima organizacional:

1. Observar el comportamiento y desarrollo de los integrantes de la organización.
2. Hacer entrevistas directas a los integrantes de la organización.
3. Realizar una encuesta a todos los integrantes de la organización a través de cuestionarios diseñados para ello.

Para Brunet (1987), El cuestionario escrito es el instrumento de medida privilegiado para medir y evaluar el clima organizacional, éste tipo de instrumento expone al cuestionado, preguntas que describen hechos particulares de la organización sobre los cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con ésta descripción. La mayoría de los cuestionarios que se utilizan para medir el clima organizacional se diferencian en ciertas dimensiones, las mismas



que son muy importantes por la capacidad que tienen para medirlo, teniendo en cuenta que los factores determinantes pueden variar de una organización a otra según sea su necesidad, entre los cuestionarios más utilizados están:

- **El Cuestionario de Rensis Likert (1967).-**

Uno de los instrumentos más utilizados para medir el clima organizacional es el cuestionario de Likert, Perfil Organizacional, ya que permite identificar a que sistema de gestión pertenece una organización de acuerdo a las características organizativas y muestra las diferencias existentes entre los sistemas de gestión para así medir la naturaleza del mismo, es multidimensional y ésta compuesto por ocho dimensiones.

La tabla 1, nos permite visualizar las ocho dimensiones que propone el autor Rensis Likert, para la medición del clima organizacional.

Tabla 1. Dimensiones del Clima Organizacional de Rensis Likert.

Nº	Dimensiones	Concepto
1	Métodos de mando	Manera como el liderazgo interviene en los miembros de una organización.
2	Fuerzas de motivación	Técnicas que se elaboran para motivar a los empleados.
3	Procesos de comunicación	Procesos de comunicación dentro de una organización y la forma de ejercerlos.
4	Influencia	Importancia de la integración entre el gerente y sus colaboradores para establecer objetivos en la organización.
5	Toma de decisiones	Las decisiones planteadas en base a la descentralización de funciones.
6	Planificación	Fijación de directrices y la oportuna comunicación a los integrantes de la organización.
7	Control	Forma de llevar un control en las diferentes áreas de la organización.
8	Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.	Se refiere a la planificación y formación deseada en base al cumplimiento de los objetivos.

Fuente: (Brunet, 2011)

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

- **El Cuestionario de Litwin y Stringer (1968).-**

De acuerdo con Litwin, citado en (Kolb et al, 1985), el instrumento se ideó para poner a prueba ciertas hipótesis acerca de la influencia del estilo de liderazgo y del clima organizacional sobre la motivación y conducta de los miembros de la organización y por ello desarrollaron un cuestionario basado en la teoría de la motivación con el fin de identificar las percepciones de los individuos y su comportamiento en el ámbito de la organización.

En la tabla 2, podemos observar las dimensiones que los autores Litwin y Stringer utilizan para medir el clima organizacional.

Tabla 2. Dimensiones del Clima Organizacional de Litwin y Stringer.

N°	Dimensiones	Concepto
1	Estructura organizacional	Percepción de las obligaciones, reglas, políticas que existen dentro de una organización.
2	Responsabilidad	Sentimiento de autonomía, sentirse su propio jefe.
3	Recompensa	Percepción de equidad en la remuneración, cuando la tarea está bien ejecutada.
4	Riesgo	Nivel de reto que se presenta en la ejecución de una tarea.
5	Apoyo y calidez	Sentimiento de apoyo y amistad que se presenta entre los integrantes de una organización.
6	Estándares	La importancia percibida de metas y estándares de desempeño, énfasis en hacer un buen trabajo y el desafío representado en las metas.
7	Conflicto e identidad	Confianza que tiene un empleado en el clima de su organización para asimilar el riesgo y la divergencia de opiniones.
8	Lealtad	Refleja el sentido de orgullo de pertenecer a la organización y el grado de compromiso por cumplir con las metas planteadas.

Fuente: (Brunet, 2011)

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

- **El Cuestionario de Schneider y Bartlett (1968).-**

Estos autores diseñaron un instrumento de evaluación del clima organizacional en puestos directivos de agencias de seguros de vida denominado Agency Questionnaire (ACQ).

Brunet (2011), menciona que la ejecución de éste cuestionario comprende de 80 preguntas que se reagrupan en seis dimensiones y se puede utilizar como un instrumento para seleccionar personas cuya percepción del trabajo por realizar y de la organización se ajuste con la percepción que tienen los empleados de su organización.

La tabla 3, nos muestra las dimensiones que proponen para que la medición del clima sea más eficiente.

Tabla 3. Dimensiones del Clima Organizacional de Schneider y Bartlett.

N	Dimensiones	Concepto
1	Apoyo proveniente de la dirección.	Es llamada de consideración, ya que se caracteriza por un espíritu de cooperación amistosa de los gerentes hacia los miembros de una organización.
2	Interés por los nuevos empleados.	Se refiere a las preocupaciones de la organización en cuanto a la selección y formación de nuevos empleados.
3	Conflicto.	Se refiere a los grupos de individuos al interior y exterior de la organización que ponen en duda la autoridad de los administradores.
4	Independencia de los agentes.	Mide la existencia de autonomía que brinda la organización a sus colaboradores.
5	Satisfacción.	Mide la percepción de una persona respecto a la satisfacción que tienen los empleados en relación a sus condiciones de trabajo.
6	Estructura organizacional.	Esta dimensión se refiere a la presión que ejercen los superiores para que sus empleados respeten presupuestos, tengan conocimiento del material que van a vender y acaparen nuevos clientes.

Fuente: (Brunet, 2011)

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

- **El Cuestionario de Pritchard y Karasick (1973).-**

Estos autores se esforzaron por desarrollar un instrumento de medida del clima que estuviera compuesto por dimensiones independientes, completas y descriptivas, buscando una visión armonizadora de elementos en explicación del clima organizacional, las dimensiones que utilizaron las podemos visualizar en la tabla 4.

Tabla 4. Dimensiones del Clima Organizacional de Pritchard y Karasick.

N°	Dimensiones	Concepto
1	Autonomía	Libertad que tiene un miembro de la organización para tomar decisiones y solucionar problemas.
2	Conflicto y cooperación	Cooperación entre los integrantes de una organización al desarrollar una tarea, apoyo material y humano que reciben de la misma.
3	Relaciones Sociales	Atmósfera social y amistosa que se observa dentro de una organización.
4	Estructura	Directrices y políticas que se presentan en una organización y que afectan de forma directa en la ejecución de una tarea.
5	Remuneración	Forma en que se remunera a los miembros de las organizaciones como es el salario, beneficios sociales, etc.
6	Rendimiento	Relación existente entre la remuneración y el trabajo desarrollado según sus habilidades.
7	Motivación	Empleo de aspectos motivacionales dentro de la organización como el reconocimiento.
8	Estatus	Importancia de diferenciar las jerarquías que existe dentro de una organización.
9	Flexibilidad e innovación	Voluntad que tienen los integrantes de una organización para experimentar nuevas cosas o la forma de hacerlas.
10	Centralización de la toma de decisiones	Analiza de qué forma la organización delega la toma de decisiones en base a los niveles jerárquicos.
11	Apoyo	Apoyo que brinda la gerencia a los empleados frente a problemas laborales o personales.

Fuente: (Brunet, 2011)

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.



- **El Cuestionario de Moos e Insel (1974).-**

Moos e Insel realizan una evaluación del clima organizacional mediante la elaboración del cuestionario titulado The work Environment Scale (WES), compuesto de 90 ítems con repuestas de verdadero/ falso, evaluando diferentes dimensiones que las podemos apreciar en la tabla 5.

Tabla 5. Dimensiones del Clima Organizacional de Moos e Insel.

N°	Dimensiones	Concepto
1	Implicación	Mide hasta qué punto es el compromiso que tienen los miembros con la organización.
2	Cohesión	Relaciones sociales existentes en los integrantes de una organización.
3	Apoyo	Menciona el apoyo que reciben los miembros de la dirección de la organización.
4	Autonomía	Mide hasta qué punto una organización alienta a sus miembros a ejecutar de forma autónoma su tarea y tomar decisiones.
5	Tarea	Evalúa la planificación y eficiencia en la ejecución de tareas.
6	Presión	Mide la forma que la dirección presiona a los miembros de una organización para que se lleve a cabo el trabajo.
7	Claridad	Mide la claridad con la que se expone los reglamentos, políticas u objetivos a los integrantes de la organización.
8	Control	Hace referencia a los reglamentos u otras formas con las que la dirección puede controlar a sus colaboradores.
9	Innovación	La importancia que se da al realizar cambios u otras formas de llevar a cabo una tarea.
10	Confort	Esfuerzos que se realiza dentro de una organización para crear un ambiente sano y agradable entre los integrantes.

Fuente: (Brunet, 2011)

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

- **El Cuestionario de Steers (1977).-**

Concentra su visión sobre un conjunto de 10 dimensiones, en donde el status es la categoría clave del análisis, ya que desde una perspectiva sociológica se convierte en algo relevante para el estudio del clima.

En la tabla 6, podemos visualizar las dimensiones que propone éste autor para medir el clima organizacional.

Tabla 6. Dimensiones del Clima Organizacional de Steers.

N°	Dimensiones	Concepto
1	Estructura organizacional.	Nivel de conocimiento y conexión con el marco estratégico de la organización.
2	Refuerzo	Reconocimiento que aporta a que un individuo se comporte de determinada forma.
3	Centralización de poder	Nivel de percepción en las decisiones tomadas por los superiores para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.
4	Posibilidad de cumplimiento	Percepción del cumplimiento de los objetivos y metas planteadas por la entidad.
5	Formación y desarrollo	Posibilidades que están inmersas al desarrollo de los integrantes de la entidad.
6	Seguridad contra riesgo	Percepción el ambiente de trabajo y grado de disponibilidad de recursos y herramientas para ser más eficientes.
7	Apertura contra rigidez	Mide el grado de rigidez que muestran los individuos hacia lo desconocido
8	Estatus y moral	Importancia de diferenciar las jerarquías que existe dentro de una organización.
9	Reconocimiento y retroalimentación	Percepción del grado en que la entidad incentiva al desarrollo personal, el buen desempeño, la representación de valores y la participación.
10	Competencia y flexibilidad organizacional	Reacción que posee la entidad ante los cambios del entorno y de la propia organización, conseguida por cambios de estrategia, sistema productivo, etc.

Fuente: (Brunet, 2011)

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.



Por lo expuesto anteriormente, Brunet (2011), menciona que en la medida en que un cuestionario incluya más preguntas o características de las dimensiones, mejor será su capacidad para poder delimitar, de la manera más global posible, el clima organizacional tal y como lo viven los miembros de la organización, lo importante es que estas dimensiones permitan trazar lo más exactamente posible la imagen del clima de una organización.

En general, las dimensiones que diversos autores proponen muestran coincidencias relevantes; pero, como algunos de éstos investigadores que se dedican a realizar la medición del clima organizacional mediante la utilización de cuestionarios, no se han puesto todavía de acuerdo en cuanto a las dimensiones que tienen que ser evaluadas para que la medición sea más eficiente, para la presente investigación, se ha seleccionado ocho dimensiones: estructura organizacional, motivación, comunicación, estilo de mando, relaciones sociales, seguridad y salud ocupacional, remuneración e innovación, a partir del estudio y comparación de las diversas propuestas teóricas que se presentaron anteriormente y la necesidad que existe en cada emprendimiento para medir el clima laboral, éstas dimensiones ya han demostrado ser eficientes para medir el clima organizacional, ya que así lo demuestran estudios anteriores realizados a una empresa pública de la ciudad de Cuenca (EMOV EP), en el año 2016.

Las dimensiones que se utilizaron para la elaboración de la encuesta son algunas de las que proponen los autores Likert, Litwin y Stringer, Schneider y Bartlett, Pritchard y Karasick, Moos e Insel, Steers, las mismas que se mencionan a continuación:

Estructura organizacional.-

Para Mintzberg (1984), la estructura organizacional es el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas y la posterior coordinación de las mismas.



Strategor (1988), menciona que la estructura organizacional es el conjunto de las funciones y de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

Por lo tanto, la estructura organizacional es un factor importante en relación al clima laboral, debido a que es necesario establecer normas, reglas, políticas y procedimientos, que faciliten el desarrollo de las actividades de una organización y que se ve reflejado en el desempeño de éstos, es por ello que los emprendimientos comunitarios que son objeto de estudio debe tener conocimiento de cómo influye la estructura organizacional a fin de mejorar el clima.

Motivación.-

Para Keith (2003), citado por Hernández (2006), nos dice que la motivación tiene lugar en el marco de una cultura que refleja un modelo de comportamiento organizacional y requiere de habilidades de comunicación, pero también requiere del descubrimiento y comprensión de los impulsos y necesidades de los empleados.

Según Chiavenato (2004), El grado de motivación de los individuos y el clima organizacional están estrechamente ligados, ya que la motivación es una de las dimensiones más importantes del clima laboral. Cuando los miembros de una organización tienen un grado considerable de motivación, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, no obstante, cuando los miembros sienten escasa motivación, sea por frustración o imposición de barreras que impiden satisfacer las necesidades, el clima organizacional tiende a caracterizarse por estados de depresión, desinterés, insatisfacción.



Comunicación.-

Para Chiavenato (2004), La comunicación es una dimensión que afecta al clima organizacional, pues, “representa el proceso mediante el cual la información se mueve y es intercambiada entre personas de una organización.” Es por ello que, una comunicación eficiente brinda un alto grado de motivación a los integrantes de una organización, debido a que al estar al tanto de lo que la organización hace y comunicar de forma clara los objetivos y planes a futuro mejoran las relaciones entre éstos, permitiéndoles que se sientan seguros, cómodos e involucrados con la organización, con el fin de maximizar la satisfacción laboral.

Por lo tanto, es necesario conocer el tipo de comunicación que manejan los integrantes de los emprendimientos comunitarios, porque esto nos permitirá tomar acciones de mejoramiento en sus sistemas de comunicación.

Estilo de mando.-

El estilo de mando se refiere al conjunto de procesos o procedimientos que un gerente aplica a sus colaboradores para encaminarlos a cumplir con los objetivos de la organización, pues de nada le sirve a la organización contar con los recursos materiales y tecnológicos si la dirección no tienen la capacidad de administrar los esfuerzos que realizan sus colaboradores con el propósito de alcanzar eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos.

Para Münch (2011), el liderazgo es la aptitud de inspirar y encaminar a los subordinados a cumplir eficientemente los objetivos.

El estudio de ésta variable, permitirá identificar la percepción que tienen los integrantes de los emprendimientos comunitarios del liderazgo que existe en éstas organizaciones.



Relaciones Sociales.-

Se refiere al ambiente social y de amistad que se desarrolla dentro de la organización.

Innovación.-

Se refiere al grado de percepción que tienen los miembros de una organización a la idea de realizar nuevos productos o cambiar el proceso de ejecución de las tareas en el trabajo.

Para Aldana (1997), la innovación es el proceso sistemático que retoma ideas y propuestas generadas por las personas, suministra soporte y recursos que las hacen viables y administra el proceso a través del cual las ideas se convierten en productos, servicios, soluciones, conceptos, que se implementan, se comercializan y generan los resultados previstos.

Remuneración.-

Hace referencia a la forma en que se remunera a los integrantes de una organización como salario, beneficios sociales, etc.

Seguridad y salud ocupacional.-

Según Chiavenato (2011), “La salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada”.

La salud ocupacional está directamente relacionada con la higiene laboral, ésta última se define como “el conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza” (Chiavenato, 2011).



CAPITULO II: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Este capítulo hace referencia a la metodología utilizada para el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación.

2.1 Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo descriptiva, porque nos permite identificar y describir las características, propiedades y aspectos relevantes en cuanto a la percepción que tienen los integrantes de los emprendimientos respecto al clima organizacional en el que desarrollan sus actividades, permitiéndonos de ésta forma realizar un análisis de las dimensiones o variables que intervienen en la medición del clima organizacional, éste tipo de investigación también nos ayuda a recolectar datos e información mediante la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas, como son: la encuesta, la observación, el estudio de casos y la revisión bibliográfica, para el caso de estudio se elaboró una encuesta que está dirigida a los integrantes de cinco emprendimientos comunitarios.

2.2 Método de la investigación.

El método utilizado en ésta investigación es de tipo cuantitativo, porque nos permite recoger y analizar datos en forma numérica sobre las variables de interés mediante la aplicación de una encuesta, la misma que para el presente estudio está formada por ocho dimensiones: estructura organizacional, motivación, comunicación, estilo de mando, relaciones sociales, seguridad y salud ocupacional, remuneración e innovación, que se seleccionaron a partir del estudio de diversas propuestas de algunos autores y en base a las necesidades que surgen de los emprendimientos para realizar el análisis del clima organizacional, éstas dimensiones ya han demostrado ser eficientes a la hora de medir el clima organizacional, ya que así lo demuestra un estudio realizado a una empresa pública de la ciudad de Cuenca (EMOV EP) en el año 2016.

2.3 Población y muestra.

En base a la problemática planteada en el presente estudio, se estableció que la población estará compuesta de todos los miembros pertenecientes a los 5 emprendimientos comunitarios que son objeto de estudio (99 personas) y que al tratarse de un universo finito de menos de 100000 unidades, la medición se efectuará sobre todos los elementos que constituyen el universo; es decir, se realizará un CENSO, ya que el tomar una muestra para ésta población, no es tan representativa, por su parte el censo nos permitirá obtener mayor grado de confianza y exactitud de los resultados, ya que se trabaja con la totalidad de los elementos que componen el universo.

En la tabla 7, se puede observar cómo está distribuida la población dentro de cada uno de los emprendimientos.

Tabla 7. Distributivo de la población de emprendimientos.

EMPREDIMIENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EMPRENDEDORAS DE BULLCAY DE GUALACEO	0	5	5
ASOCIACION ARTESANAL Y TURISMO SOLIDARIO	3	25	28
ASOCIACION DE TOQUILLERAS DE SAN MARTIN DE PUZHIO	4	26	30
ASOCIACION MUJERES CON EXITO	0	15	15
ASOZUTEX TEXTIL	0	21	21
TOTAL	7	92	99

Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.



2.4 Métodos de recolección de la información.

Para la recolección de datos e información se utilizó el método de información primaria, porque éste método nos permite obtener información directa de las personas objeto de estudio y la técnica aplicada es una encuesta que está constituida por un cuestionario de 33 preguntas como se puede apreciar en el ANEXO 1, cuyos reactivos son medidos a través de una escala de Likert de 4 puntos, donde el valor 1 indica estar totalmente de acuerdo con la afirmación y el valor de 4 indica estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, estas preguntas están reagrupadas en 8 dimensiones: Estructura organizacional (preguntas 1, 2), Motivación (preguntas 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10), Comunicación (preguntas 11, 12, 13), Estilo de mando (preguntas 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20), Relaciones sociales (preguntas 21, 22, 23, 34, 25), Seguridad y salud organizacional (preguntas 26, 27, 28), Remuneración (preguntas 29, 30) e Innovación (preguntas 31, 32, 33).

El método que se utilizó para medir la confiabilidad del cuestionario es el de Homogeneidad de las preguntas mediante la técnica del Coeficiente Alfa de Cronbach, ya que éste se utiliza para escalas policotómicas como las de tipo Likert, la hoja de cálculo se puede apreciar en el ANEXO 4.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2010), si se obtiene 0,25 en la correlación o coeficiente, esto indica baja confiabilidad; si el resultado es 0,50 la fiabilidad es media o regular; si supera 0,75 es aceptable y si es mayor a 0,90 es elevada.

2.5 Herramienta de investigación.

Para la medición de las preguntas de la encuesta se utilizó la escala de respuestas de Rensis Likert, ya que es una escala de medición más completa y utilizada para medir y analizar las dimensiones del clima organizacional en los



emprendimientos comunitarios, para el presente estudio se hizo uso de ésta escala la cual contiene cuatro categorías de respuesta con su respectiva puntuación o calificación, a la misma se le otorgó una interpretación cualitativa para poder definir qué variables constituyen las fortalezas y debilidades de cada emprendimiento.

La tabla 8, permite entender de una forma sencilla y a golpe de vista en base a la utilización de colores, como han sido valorados los diferentes niveles y asociaciones en base a la escala de Likert planteada para su valoración y clasificación.

Tabla 8. Escala de valoración de Likert.

Significado	Valor	Explicación
Siempre	1 a 1.49	NIVEL MAXIMO SUPERIOR
Casi siempre	1.50 a 2.49	NIVEL MEDIO SUPERIOR
Rara vez	2.50 a 3.49	NIVEL MEDIO INFERIOR
Nunca	3.50 a 4	NIVEL MAXIMO INFERIOR

Fuente: (Brunet, 2002)

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.



CAPITULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Dentro de éste capítulo consta la investigación como tal, el análisis del clima organizacional de algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay, los resultados obtenidos y la interpretación de los mismos.

3.1 Análisis del Clima Organizacional de algunos Emprendimientos Comunitarios del Este de la Provincia del Azuay.

Antes de empezar con el análisis del clima organizacional, es necesario realizar una breve descripción del objeto de estudio, que para el caso son los cinco emprendimientos comunitarios que se mencionan a continuación:

- **Asociación de Toquilleras de San Martín de Puzhio.-** está integrado por 30 socias, su principal actividad es la producción y venta de sombreros de paja toquilla, el emprendimiento está ubicado en el cantón Chordeleg, en la parroquia San Martín de Puzhio.
- **Asociación Artesanal y Turismo Solidario.-** El emprendimiento está ubicado en la parroquia San Juan de Gualaceo, se dedican a la producción y venta de sombreros de paja toquilla y a la oferta de turismo comunitario, está conformada por 28 socias.
- **Asociación Mujeres con éxito.-** emprendimiento ubicado en la parroquia Santa Ana, están dedicadas a la lavandería y al servicio de catering, la característica fundamental de las mujeres que conforman este emprendimiento es que han sufrido violencia de su entorno y buscan autonomía económica para mejorar sus condiciones de vida y está conformado por 15 socias.
- **Emprendedoras de Bullcay de Gualaceo.-** se dedican a la elaboración de artesanías y macanas, bordados, tejidos, faldas, chales, bufandas, ponchos, chales, manteles, servilletas, tapetes para las salas, el



emprendimiento está conformado por 5 personas, ubicadas en Bullcay, Gualaceo.

- **Asozutex Textil.-** Estas emprendedoras sociales son confeccionistas textiles, integrado por 21 socias, respecto a la relación entre los miembros del emprendimiento, el nivel de participación y confianza se basa en el cumplimiento del principio de igualdad, equidad y solidaridad.

Iniciando con el análisis del clima organizacional es necesario primero señalar que al analizar las encuestas realizadas en los diferentes emprendimientos encontramos que la mayoría de los participantes se encuentran en una edad entre los 41 a 60 años; además de que el 81% de los emprendedores tienen un nivel de estudio bajo; esto significa que la mayoría solo ha alcanzado la primaria, como se observa en las tablas 9 y 10 respectivamente.

EDAD.-

Tabla 9. Edad

Edades	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30	11	11%
31 - 40	17	17%
41 - 50	31	31%
51 - 60	31	31%
61 - 70	9	9%
TOTAL	99	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

NIVEL DE ESTUDIO.-

Tabla 10. Nivel de Estudio.

Nivel de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA	80	81%
SECUNDARIA	18	18%
SUPERIOR	1	1%
TOTAL	99	100%

Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Para el análisis del clima organizacional de los emprendimientos comunitarios que son objeto de estudio, se ha realizado un cuadro comparativo que nos permite observar el comportamiento de cada variable, en cuanto a la percepción que tienen los miembros de los emprendimientos sobre el clima laboral. La tabla 11 nos permite visualizar los promedios que se calcularon en base a las respuestas de las encuestas realizadas a cada uno de los miembros de los emprendimientos. (Ver cálculos en el ANEXO 3 Promedio de Encuestas)

Tabla 11. Resumen de los promedios obtenidos por emprendimientos y dimensiones.

Variable	Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con éxito	Emprendedores de Bullcay	Asozutex Textil	PROMEDIO
1 Estructura Organizacional	1,4833	1,3393	1,4330	1,8000	1,4762	1,5064
2 Motivación	2,6792	1,9464	2,8667	2,7500	2,0536	2,4592
3 Comunicación	2,4667	2,2143	2,6444	3,3333	1,8730	2,5063
4 Estilo de mando	2,2667	2,1327	2,3429	2,6571	1,8435	2,2486
5 Relaciones sociales	1,5600	1,7500	1,9733	1,3600	1,4857	1,6258
6 Seguridad y salud organizacional	1,6333	1,4881	1,5333	2,6667	1,7143	1,8071
7 Remuneración	1,8167	1,7143	2,0000	2,8000	1,6667	1,9995
8 Innovación	2,7000	1,8095	2,8000	1,9333	2,1429	2,2771
PROMEDIO	2,0757	1,7993	2,1992	2,4126	1,7820	2,0538

Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

3.1.1 Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asociación de Toquilleras de San Martín de Puzhio.

Gráfico 1. Emprendimiento Asociación de Toquilleras.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- La figura muestra una valoración promedio de cada una de las ocho variables estudiadas para la Asociación de Toquilleras. La finalidad del gráfico es ofrecer una idea general del grado de alcance en el manejo de cada variable de acuerdo a la escala planteada de Liker.

Se observa que existe solo la variable Estructura Organizacional que alcanza la valoración extrema superior de “Siempre” (1 a 1.49), lo cual podría indicar que los socios participantes en el estudio perciben a esta variable como que se maneja

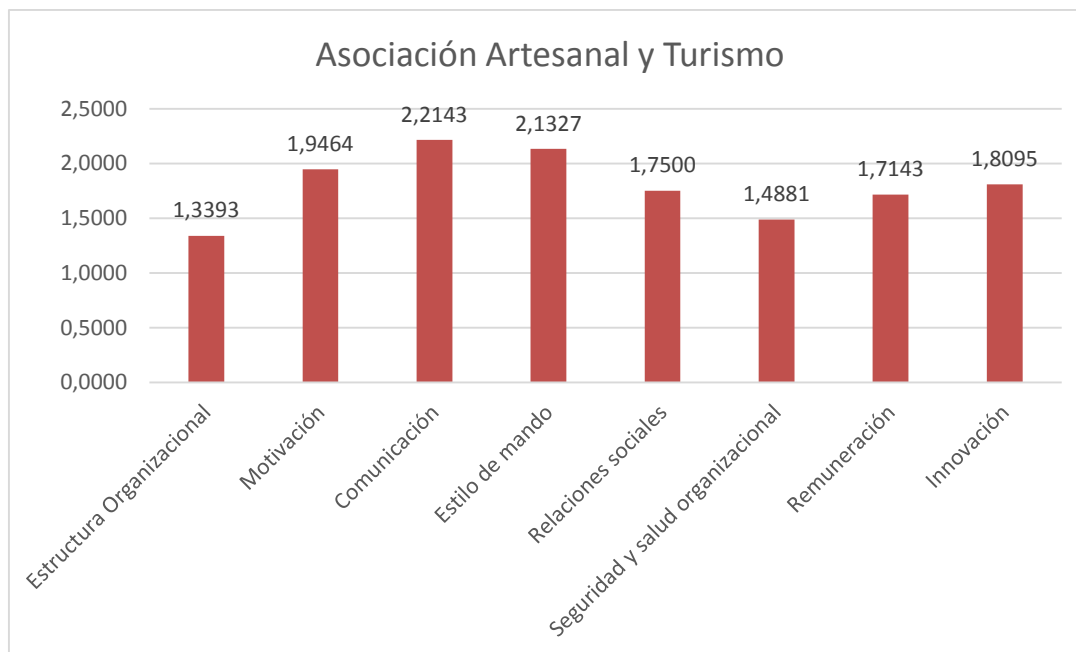
muy adecuadamente en la asociación. No se presentan variables que alcancen la valoración extrema inferior de “Nunca” (3.5 a 4).

Cinco de las siete variables restantes se encuentran en el intervalo medio superior con una valoración de “Casi siempre” (1.5 a 2.49), quedando las variables “Motivación e Innovación” en el intervalo medio inferior (2.5 a 3.49) con una valoración de “Rara vez”.

En términos generales se concluiría que la asociación alcanza una valoración de “Casi siempre”, si se considera todas sus variables en una sola valoración al obtener un promedio único general de 2.0757.

3.1.2 Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asociación Artesanal y Turismo Solidario.

Gráfico 2. Emprendimiento Asociación Artesanal y Turismo Solidario.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.



Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- Se observan que las variables Estructura Organizacional y Seguridad y salud organizacional alcanzan la valoración extrema superior de “Siempre” (1 a 1,49). Las restantes seis variables se encuentran en el intervalo medio superior con una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49). No se presentan variables que alcancen la valoración media inferior de “Rara vez” (2,5 a o la extrema inferior de “Nunca” (3,5 a 4).

En términos generales se concluiría que la Asociación Artesanal y Turismo alcanza una valoración de “Casi siempre” si se considera a todas sus variables con un único promedio de 1,7993 como valoración general.

3.1.3 Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asociación Mujeres con éxito.

Gráfico 3. Emprendimiento Asociación Mujeres con Éxito.


Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- La figura muestra a la variable Estructura Organizacional como la única en alcanzar la valoración extrema superior de “Siempre” (1 a 1,49). Se presentan cuatro variables: Estilo de mando, Relaciones sociales, Seguridad y salud organizacional y Remuneración, que se encuentran en el intervalo medio superior con una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49).

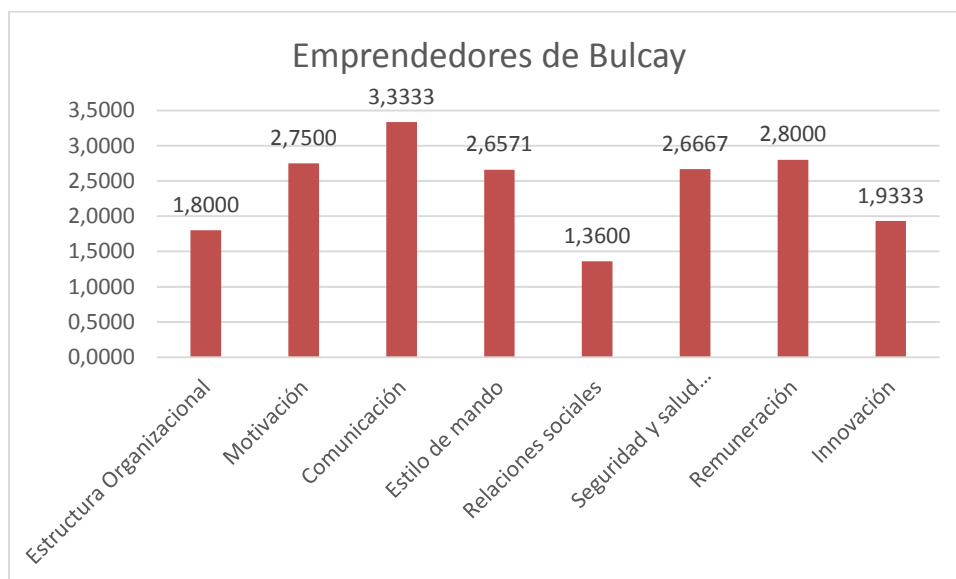
Con la valoración media inferior de “Rara vez” (2,5 a 3,49) aparecen las variables Motivación, Comunicación e Innovación, lo cual indica no estar tan convenientemente tratadas o atendidas.

No se presentan variables que alcancen la valoración extrema inferior de “Nunca” (3,5 a 4).

En términos generales se concluiría que la Asociación Artesanal Mujeres con éxito alcanza una valoración de “Casi siempre” si se considera a todas sus variables con un único promedio de 2,1992 como valoración general.

3.1.4 Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Emprendedoras de Bullcay.

Gráfico 4. Emprendimiento Emprendedoras de Bullcay.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4



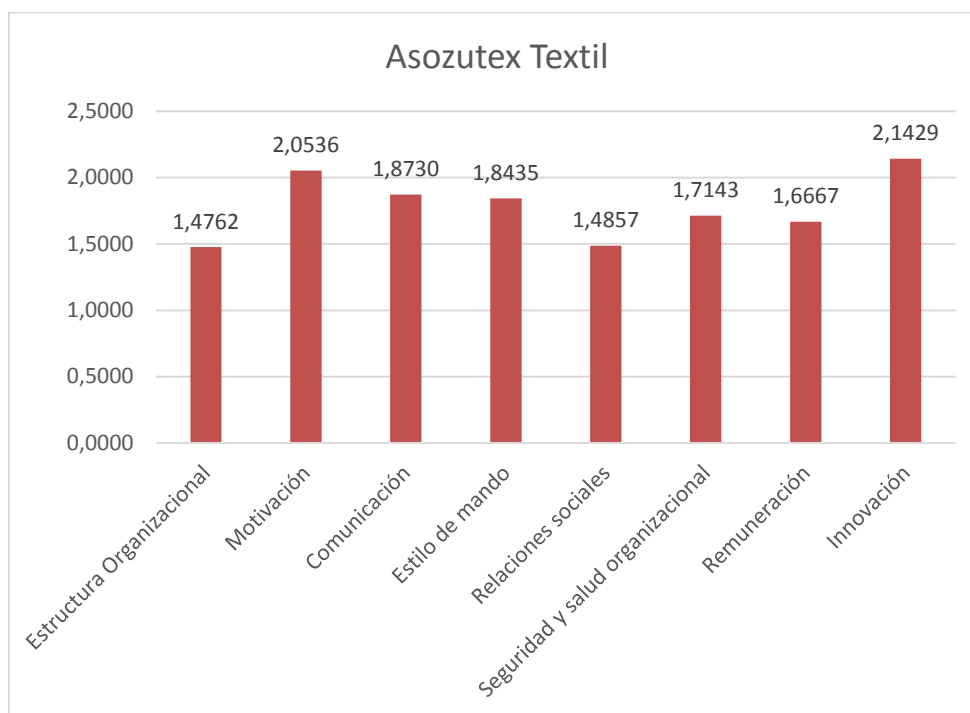
Interpretación.- En la Asociación Emprendedores de Bullcay se puede apreciar que las Relaciones Sociales es la variable fuerte que se maneja en el grupo. Es la única variable en alcanzar la valoración extrema superior de “Siempre” (1 a 1,49). Luego se presentan dos variables: Estructura Organizacional e Innovación, que se encuentran en el intervalo medio superior con una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49).

Con la valoración media inferior de “Rara vez” (2,5 a 3,49) aparecen cinco variables Motivación, Comunicación, Estilo de mando, Seguridad y salud organizacional y Remuneración, lo cual indica no estar tan convenientemente tratadas o atendidas dentro de la asociación.

No se presentan variables que alcancen la valoración extrema inferior de “Nunca” (3,5 a 4).

En términos generales se concluiría que la Asociación Emprendedores de Bullcay alcanza una valoración de “Casi siempre” si se considera a todas sus variables con un único promedio de 2,4126 como valoración general. También se puede concluir que el valor de 2,4126 se encuentra muy cercano a la frontera de 2,5 “Rara vez” dentro de la escala de Significado, corroborando lo interpretado en la escala de (2,5 a 3,49) en un párrafo anterior.

3.1.5 Análisis del Clima Organizacional del Emprendimiento Asozutex Textil.

Gráfico 5. Emprendimiento Asozutex Textil.


Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

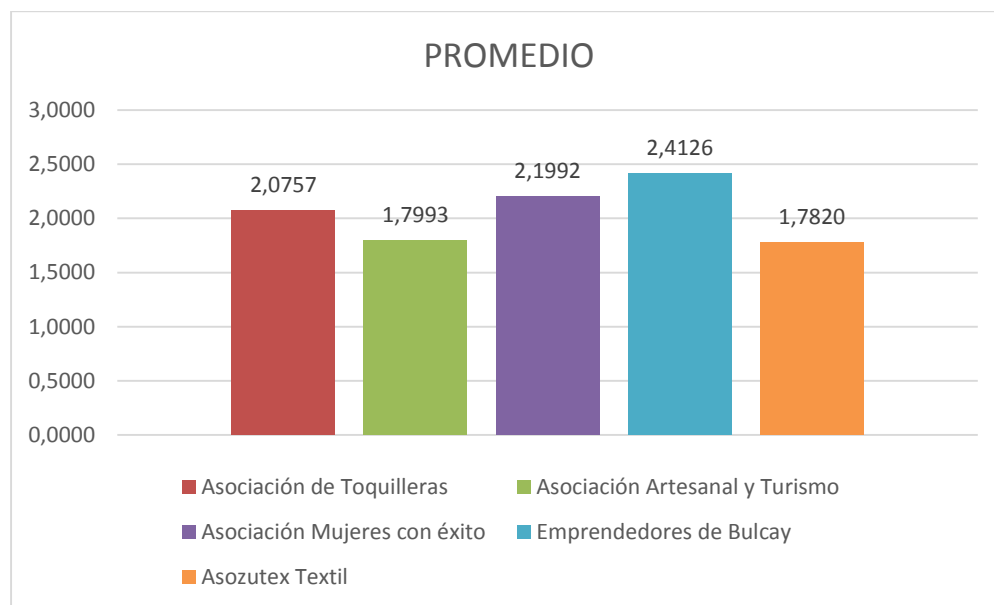
Interpretación.- La figura muestra a las variables Estructura Organizacional y Relaciones sociales como las únicas en alcanzar la valoración extrema superior de “Siempre” (1 a 1,49), es decir los socios consideran estar adecuadamente manejadas en la asociación. A continuación las seis variables restantes se encuentran encasilladas en el intervalo medio superior con una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49).

Al no haber variables incluidas en las dos categorías restantes “Rara vez y Nunca”, se podría concluir que es la Asociación Asozutex Textil en donde sus socios consideran que mejor se manejan las variables consideradas en el estudio, inclusive, comparando con los resultados de las anteriores asociaciones

estudiadas. Lo anteriormente expresado se justifica en términos generales con el valor de 1,7820 de “Casi siempre”, si se considera a todas sus variables con un único promedio como valoración general.

3.1.6. Síntesis del Clima Organizacional de los Emprendimientos Comunitarios en general.

Gráfico 6. Síntesis General de los emprendimientos.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Interpretación.- Un valor promedio de todas las variables permite entender cuál es el estado de ellas frente a la percepción de sus socios y tener una idea del estado en que se encuentran los emprendimientos estudiados.

Podemos determinar que Asozutex Textil se encuentra dentro de un valor aceptable mientras que Emprendedoras de Bullcay se encuentra en el límite medio inferior (2,50 a 3,49).

El valor promedio general calculado para todas las variables y emprendimientos es de 2,0538, y se puede categorizarlo en la escala como “Casi siempre” (1,5 a 2,49), lo cual nos da una idea de que los emprendimientos se encuentran en una

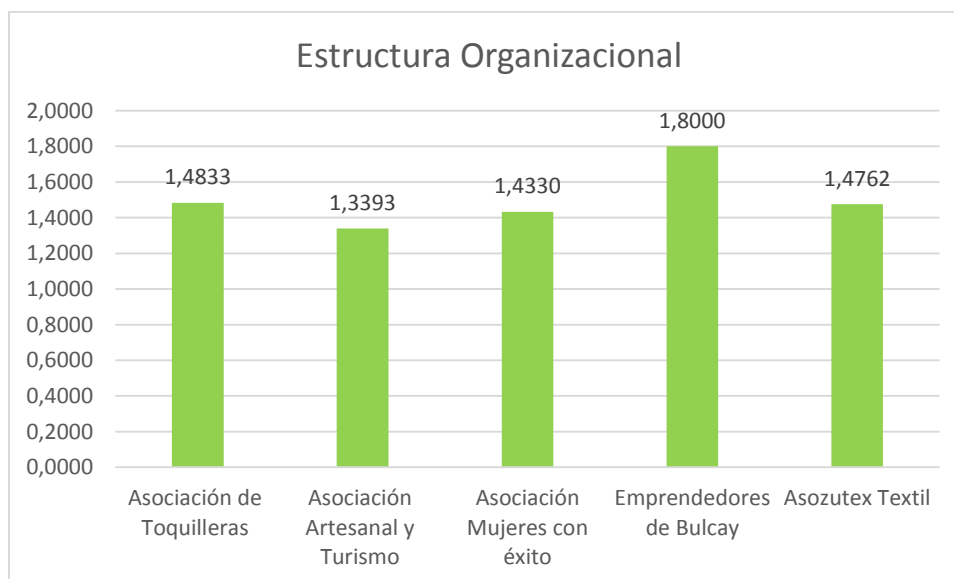
categoría media alta, es decir en un nivel bastante aceptable, aun cuando el óptimo sería que se encuentre en el nivel máximo superior de “Siempre” (1 a 1,49).

3.2 Análisis del Clima Organizacional de los Emprendimientos Comunitarios por dimensiones.

Una parte importante de la investigación es conocer también como cada una de las dimensiones o variables consideradas en el estudio de las diferentes asociaciones de emprendimientos son percibidas por parte de sus socios. Esta información será de vital importancia para tomar decisiones con respecto a lo que cada una de las asociaciones debe hacer, con el fin de que tengan éxito, y se incentive a otras personas a que se integren o formen otros emprendimientos.

3.2.1 Dimensión Estructura Organizacional

Gráfico 7. Estructura Organizacional.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

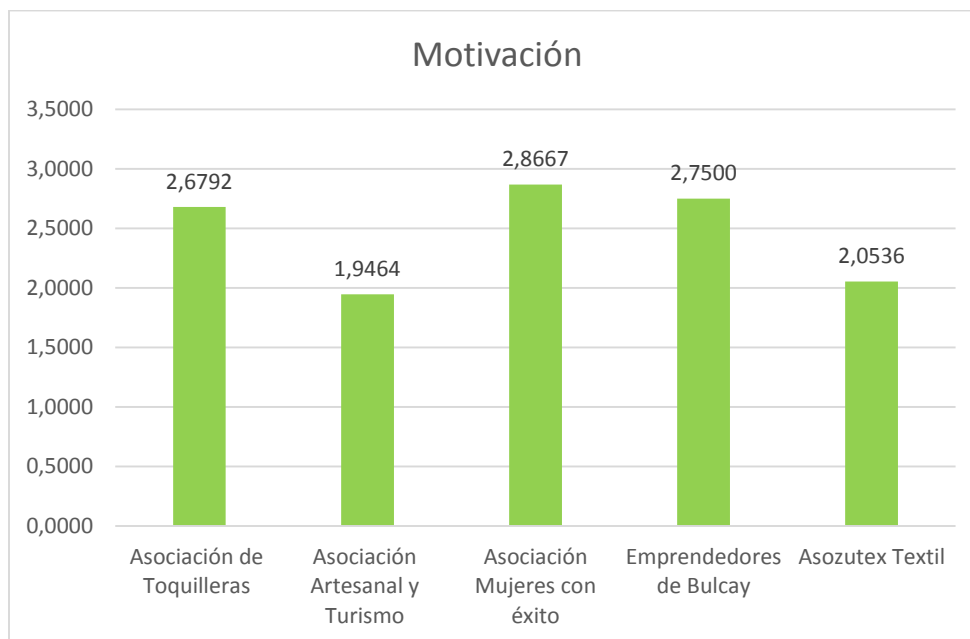


Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- La mayoría de los socios de los emprendimientos (excepto los pertenecientes a Emprendedores de Bullcay) consideran estar adecuadamente manejadas ya que valoran el desempeño de esta variable como “Siempre”, aunque observando el promedio de cada asociación casi se encuentra en la frontera de las valoraciones de “Siempre y Casi siempre”

El promedio general de la variable es de 1,5064 y nos indica una valoración que perteneciendo al significado de “Casi siempre” se encuentra prácticamente en el límite de las valoraciones de entre “Siempre y Casi siempre”. La percepción de la variable Estructura organizacional por parte los socios de la asociación de Bullcay hace que el promedio varíe, de lo contrario la valoración promedio estaría en “Siempre”, lo cual es muy bueno como percepción de la variable.

3.2.2 Dimensión Motivación.

Gráfico 8. Motivación.


Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

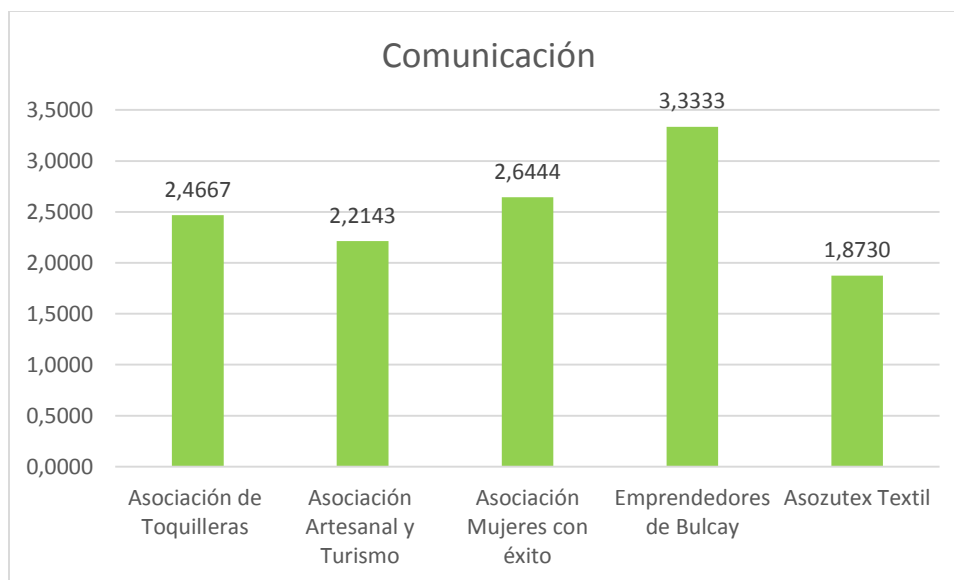
Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- No se presenta el caso de alguna asociación que se encuentre categorizada con una significación de “Siempre” (1 a 1,49), lo cual puede constituir que los socios perciben a la variable Motivación como algo que no está siendo óptimamente manejada en todas las asociaciones. Los emprendimientos de la Asociación Artesanal y Turismo y Asozutex Textil, se consideran tener una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49), las restantes tres muestras muestran tener un nivel de Motivación más baja, categorizadas en “Rara vez”.

El promedio general de la variable es de 2,4592, indicando aquello algo importante, que si bien la valoración pertenece al significado de “Casi siempre”, se encuentra muy cerca de la frontera con “Rara vez” (2,5 a 3,49), lo que implicaría un nivel de motivación muy baja, categorizada en “Rara vez”.

3.2.3 Dimensión Comunicación.

Gráfico 9. Comunicación.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

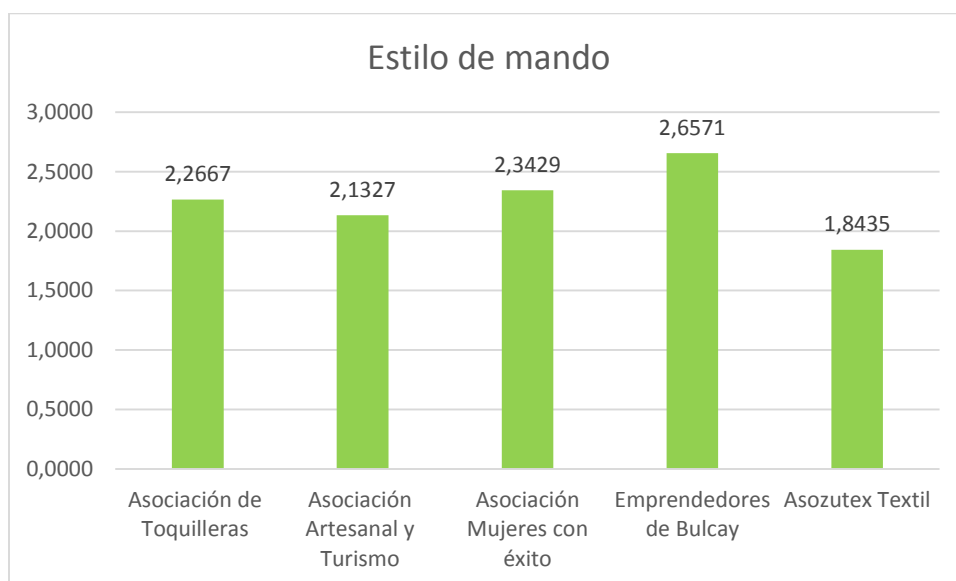
Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- No se da el caso de que alguna asociación se encuentre categorizada con una significado de “Siempre” (1 a 1,49), lo cual puede constituir que los socios perciben a la variable Comunicación como algo que no está siendo óptimamente manejada en todas las asociaciones. Los emprendimientos de la Asociación de Toquilleras, Asociación Artesanal y Turismo, y Asozutex Textil, se consideran con una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49). Las restantes dos asociaciones muestran tener un nivel de Comunicación más baja, categorizadas en “Rara vez”.

El promedio general de la variable es de 2,5063. Este valor muestra algo importante, pues si bien, la valoración pertenece a “Rara vez” (2,5 a 3,49), se encuentra sobre la frontera misma con “Casi siempre” (1,5 a 2,49), lo que implicaría un nivel de Comunicación del nivel medio superior que del nivel medio inferior. Si se calificara al nivel de la variable Comunicación con un 100% de efectividad, se podría concluir que la percepción de los socios indicaría un 50% de efectividad, lo cual no es tan bueno en las asociaciones.

3.2.4 Dimensión Estilo de Mando.

Gráfico 10. Estilo de Mando.



Fuente: Investigación de campo.

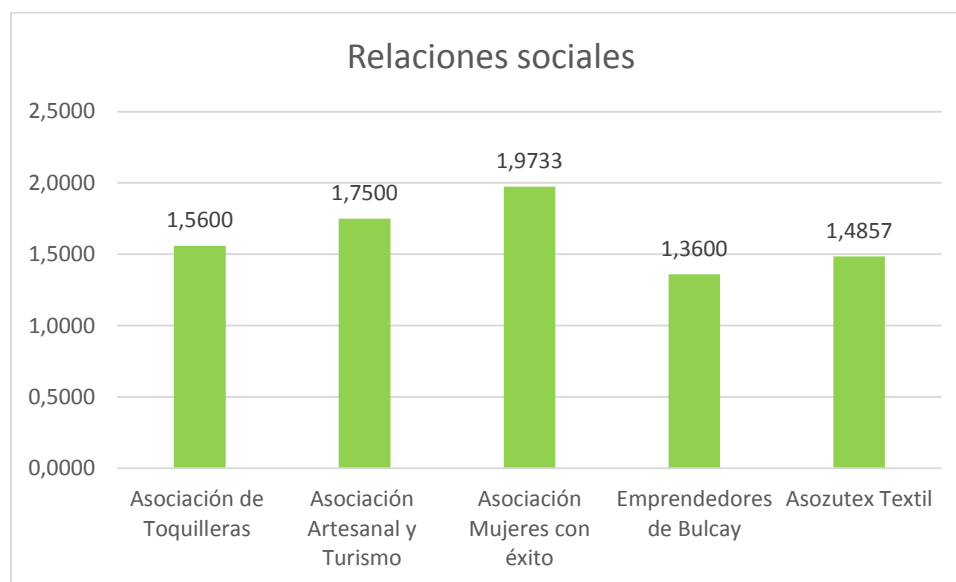
Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- No se observa presencia de que alguna asociación se encuentre categorizada con una valoración de “Siempre” (1 a 1,49), pudiendo interpretarse de que los socios perciben a la variable Estilo de mando como algo que no está siendo óptimamente manejada en las asociaciones. Todos los emprendimientos, excepto los de Bullcay, consideran tener una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49). Esta última asociación se categoriza en “Rara vez” con un valor de 2,6571. El promedio general de la variable es de 2,2486, lo que permite encasillarle en “Casi siempre” (1,5 a 2,49), implicando un nivel del Estilo de mando como aceptablemente bueno sin llegar a ser óptimo.

3.2.5 Dimensión Relaciones Sociales.

Gráfico 11. Relaciones Sociales.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

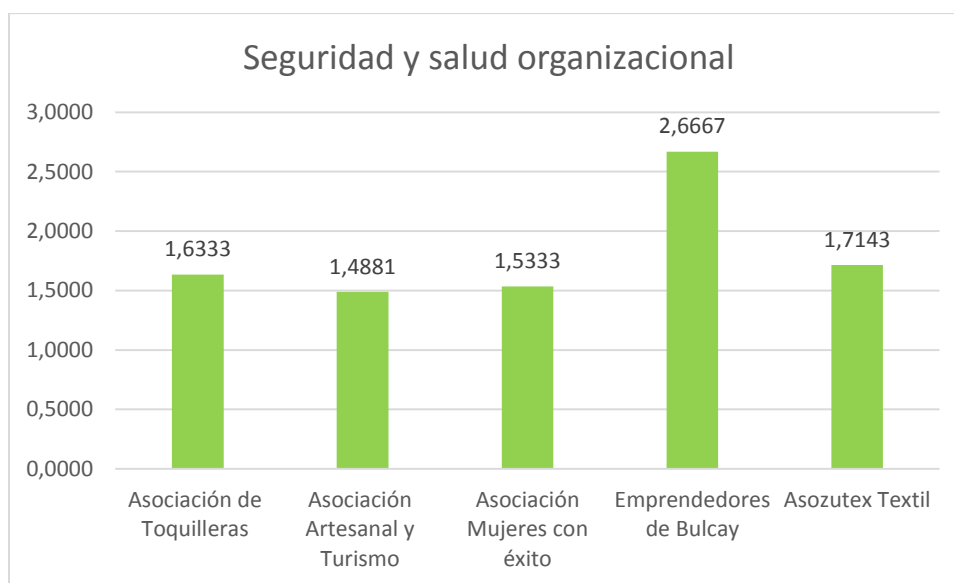
Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- En el primer nivel de valoración “Siempre” (1 a 1,49), se observa la presencia de los emprendimientos de Bullcay y Asozutex Textil, lo cual podría significar que los socios perciben a la variable Relaciones Humanas como algo que si está siendo bien manejado en estas dos asociaciones. Los restantes emprendimientos poseen valores que se encasillan en la categoría de “Casi siempre” (1,5 a 2,49), sin que estén ni siquiera próximos a la siguiente escala de valoración de “rara vez”.

El promedio general de la variable, de 1.6258, permite categorizarle en “Casi siempre” (1,5 a 2,49), lo que implicaría considerarla junto a la variable Estructura organizacional y Seguridad y salud organizacional, como las tres variables que los socios consideran ser las mejores trabajadas dentro de sus asociaciones.

3.2.6 Dimensión Seguridad y Salud organizacional.

Gráfico 12. Seguridad y Salud Organizacional.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

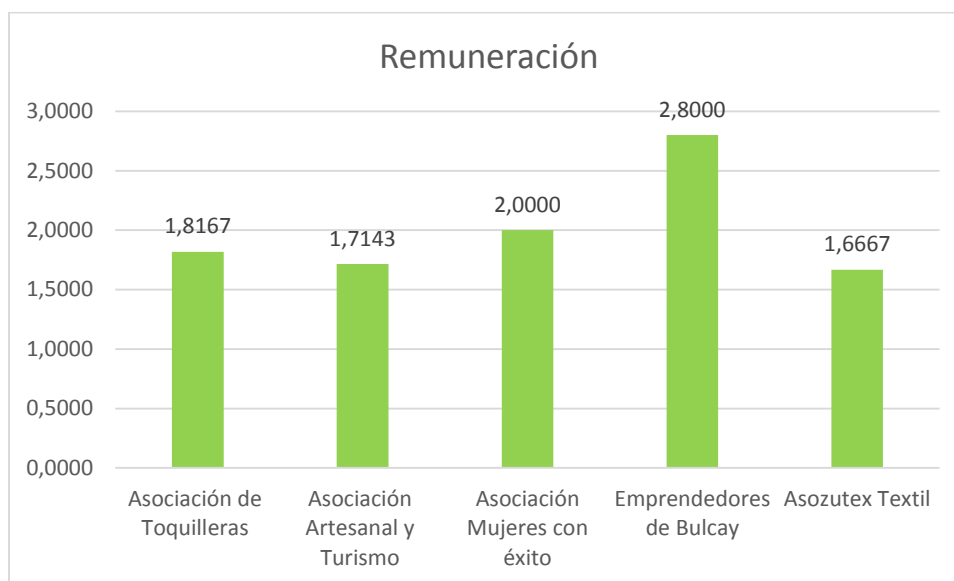


Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- Al estar el valor de 1,4881 perteneciente a la Asociación Artesanal y Turismo prácticamente sobre la frontera de las categorías “Siempre y Casi siempre” , se podría concluir que son 4 de la 5 empresas que se categorizan como un manejo de la variable Seguridad y salud organizacional de “Casi siempre” , es decir, se podría interpretar que el nivel de manejo de la variable es aceptable, pudiendo llegar a ser mejor, lo cual implicaría ya situarse en el primer nivel de valoración. Los socios de la Asociación Emprendedores de Bulcay consideran una valoración que se encasilla en “Rara vez” (2,5 a 3,49), lo cual implica que esta variable no es muy bien manejada.

El promedio general de la variable, de 1.8071, permite categorizarle en “Casi siempre” (1,5 a 2,49), lo que implicaría considerarla junto a las variables Estructura organizacional y Relaciones Sociales, como las tres variables a las que los socios consideran ser las mejores trabajadas dentro de sus asociaciones.

3.2.7 Dimensión Remuneración.

Gráfico 13. Remuneración.


Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

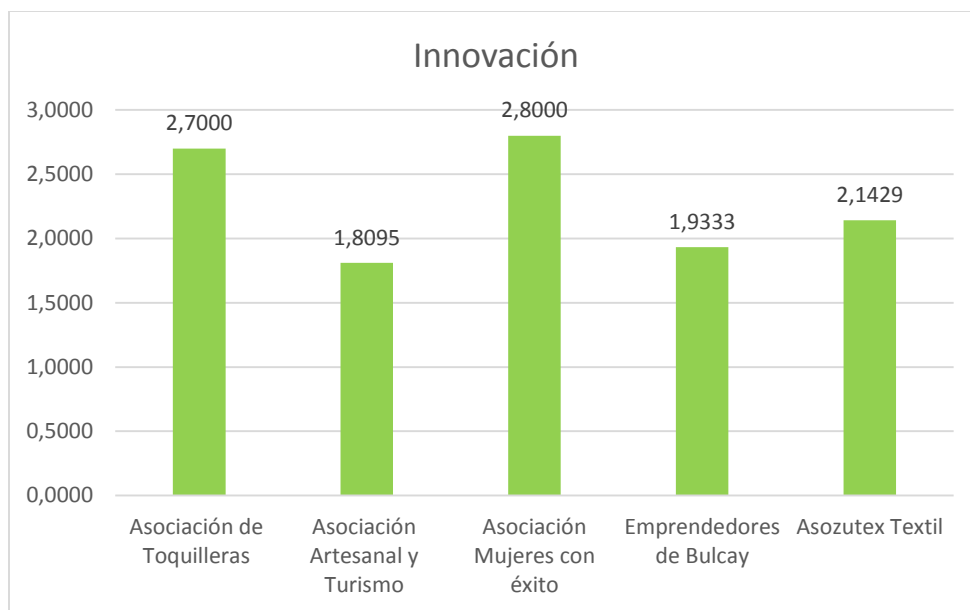
Interpretación.- No se observa presencia de que alguna asociación se encuentre categorizada con una valoración de “Siempre” (1 a 1,49), pudiendo interpretarse como que los socios de todas las asociaciones perciben a la variable Remuneración como que no satisface plenamente sus expectativas.

Los socios del Emprendimiento de Bullcay valoran a la variable Remuneración en la categoría media inferior de “Rara vez” (2,5 a 3,49), lo cual se interpretaría como la asociación que menos está satisfecha con los ingresos económicos provenientes del emprendimiento..

El promedio general de la variable Remuneración es de 1,9995, lo que permite encasillarle en “Casi siempre” (1,5 a 2,49), valor que implicaría una expectativa general de se considera aceptable el nivel de ingresos obtenidos.

3.2.8 Dimensión Innovación.

Gráfico 14. Innovación.



Fuente: Investigación de campo.

Elaboración: Viviana Ortega/ Carmen Vidal.

Significado	Valor
Siempre	1 a 1.49
Casi siempre	1.50 a 2.49
Rara vez	2.50 a 3.49
Nunca	3.50 a 4

Interpretación.- No se da el caso de que alguna asociación se encuentre categorizada con “Siempre” (1 a 1,49), lo cual hace suponer que los socios perciben a la variable Innovación como algo que no está siendo bien manejada por todas las asociaciones.

Las asociaciones Artesanal y Turismo, Emprendedores de Bullcay y Asozutex Textil se encuentran categorizados con una valoración de “Casi siempre” (1,5 a 2,49). Con una valoración media baja de “Rara vez” (2,5 a 3,49), se encuentran la Asociación de Toquilleras y Mujeres con éxito.



El promedio general de la variable Innovación es de 2,2771, lo que permite categorizarle en “Casi siempre” (1,5 a 2,49), valor que implicaría un nivel más o menos aceptable de innovación.

3.3 Confiabilidad de toda la escala.

La presente investigación, determina la confiabilidad del instrumento aplicado, mediante la técnica del Coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Welch & Comer (1988), se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento utilizado, en este caso la encuesta; recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento confiable que hace mediciones estables y consistentes.

Este coeficiente mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable es a partir de 0,80.

- **Criterio para evaluar el alfa de Cronbach.**

George y Mallery (2003), sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar el coeficiente:

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 Aceptable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 Cuestionable

Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 Pobre

Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable



- **Fórmula Estadística.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

K= Número de preguntas utilizadas en la encuesta.

$\sum Vi$ = sumatoria de las varianzas individuales.

Vt= Varianza Total.

Desarrollo:

$$\alpha = \frac{33}{33-1} \left[1 - \frac{20.67}{131.82} \right]$$

$$\alpha = 1.031[1 - 0.157]$$

$$\alpha = 1.031[0.843]$$

$$\alpha = 0.87$$

Conclusión: de acuerdo al criterio de evaluación que utiliza Cronbach podemos concluir que el coeficiente es Bueno al encontrarse entre 0,8 a 0,9. Sabiendo que le encuesta aplicada está conformada por 33 preguntas las cuales fueron aplicadas a 99 miembros de los emprendimientos. (ANEXO 4).



3.4 Evaluación del impacto y utilidad académica y social de la investigación realizada.

El impacto y utilidad académica y social que la presente investigación aporta mediante el análisis del clima organizacional de algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay, es otorgar a éstas organizaciones las pautas a seguir para generar un clima laboral favorable que les permita ejecutar sus actividades de forma más eficiente, éste aporte se realiza con la presentación e interpretación de los resultados que constan en párrafos anteriores, mediante la aplicación de las herramientas necesarias para medir el clima organizacional, y en base al establecimiento de objetivos específicos que hicieron referencia a identificar la percepción que tienen los integrantes de los emprendimientos en cuanto al clima laboral con el que cuentan, la identificación de las dimensiones para medir el clima que ayuden a proponer recomendaciones que contribuyan a la mejora continua.

Esta información además otorga a la comunidad académica, una base para posteriores estudios que requieran esfuerzos investigativos para conocer la realidad de éstas organizaciones y transformarla en beneficio de las comunidades que buscan surgir con diferentes formas de organización.

A más de esto es un aporte para otras organizaciones; sean gubernamentales o no gubernamentales, ya que la investigación realizada les ayuda a reforzar sus conocimientos, sus políticas y la toma de decisiones, fomentando el desarrollo de nuevos emprendimientos comunitarios; incentivando la participación activa de los y las ecuatorianas dispuestas a generar un valor a través de nuevas formas de hacer empresa, y así promover el dinamismo de los agentes económicos.



CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones.-

Una vez cumplido el objetivo general de analizar el clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay, podemos decir que:

Se identificó la percepción que tienen los miembros de los emprendimientos comunitarios respecto al clima organizacional, el cual lo podemos encontrar en el Capítulo III.

Se diagnosticó todas las dimensiones del clima organizacional (estructura, motivación, comunicación, estilo de mando, relaciones sociales, seguridad, remuneración e innovación) en los emprendimientos comunitarios y se determinó las causas y problemáticas de la situación actual del clima organizacional, lo cual podemos observar a continuación.

Se realizó el análisis comparativo de la percepción del clima laboral en los emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay, lo cual podemos observar en el Capítulo III.

Proponer recomendaciones que contribuyan a la mejora continua lo cual se encuentra a continuación (Recomendaciones).

- Podemos decir que Asociación de Toquilleras de San Martín de Puzhio tiene dos grandes fortalezas que son la Estructura Organizacional y Las Relaciones Sociales las cuales se encuentran entre el nivel Medio Superior y Máximo Superior; por otro lado su debilidad está en la Motivación y la Innovación que alcanzan el nivel Medio Inferior de (Rara Vez).



- Por otro lado las Asociación Artesanal y Turismo Solidario concentra su fortaleza en la Estructura Organizacional en el Nivel Máximo Superior, pero tiene más variables no favorables para su rendimiento; siendo el mayor problema la Comunicación en un nivel de 2.50 a 3.49 (Rara Vez).

- Analizando la Asociación mujeres con Éxito podemos concluir que tiene marcadas sus Fortalezas siendo estas la Estructura Organizacional y la Salud y Seguridad Organizacional; por otro lado al igual que en Asociación de Toquilleras sus menores porcentajes están en Motivación e Innovación.

- Al observar a las Emprendedoras de Bullcay, nos damos cuenta que tiene muy marcada su fortaleza y su debilidad en las variables de Relaciones Sociales y Comunicación respectivamente.

- En cuanto a Asozutex Textil sabemos que casi todas sus variables están en los rangos de (1 a 1.49) y de (1.50 a 2.49); concluyendo que se encuentran en un nivel aceptable aun cuando no sea el óptimo esperado.

- El valor promedio de todas las variables frente a la percepción de sus socios determinó que en general los emprendimientos se ubican en la escala como “Casi siempre” (1,5 a 2,49), lo cual nos da una idea de que los emprendimientos se encuentran en una categoría media alta, es decir en un nivel bastante aceptable.



4.2 Recomendaciones.-

Luego de realizar el análisis comparativo de la percepción que tienen los miembros de los emprendimientos en las diferentes variables del clima organizacional podemos darnos cuenta que las fortalezas y debilidades son similares; es por esta razón que se recomienda las siguientes actividades para una mejora continua.

- Motivación.- se recomienda reconocer el valor de todos y cada uno de los miembros de equipo, realizar charlas, compartir dinámicas, jugar con pequeñas recompensas que hagan saber a los empleados que valoras enormemente su trabajo.
- Innovación.- para la mejora de esta variable se recomienda que los dirigentes den mayor apertura a los miembros de los emprendimientos para que expongan sus ideas y su creatividad.
- Comunicación.- sabiendo que las personas que conforman los emprendimientos en su mayoría tienen un nivel de estudio bajo, lo recomendable es establecer un buzón de Sugerencias donde ellos tenga acceso de expresarse libremente sin tener que enfrentar directamente a su dirigente, pero que; a la vez tengan la seguridad de que sus críticas y sugerencias serán escuchadas y respetadas.
- Relaciones Sociales.- en este caso las relaciones son tanto con los dirigentes como con sus compañeros de trabajo, por lo tanto lo recomendable seria realizar un paseo en el cual se realice varias actividades como gincanas y se haga participes a todos los emprendedores. A más de esto se recomienda organizar un compartir una vez por semana durante 20 minutos en el cual se pueda descansar de sus tareas diarias.



4.3 Bibliografía.

Jaramillo, L. (2008). *Emprendimiento, Concepto Básico en Competencias. (#7 Ed.)* Instituto de Estudios en Educación IESE.

Ibarras, A., & Castrillo, A. (2013). *Emprendimiento para Creación de Empresas con Responsabilidad Social.* Universidad San Buenaventura: Medellín.

Bertelsmann, F. (2007). *Emprendimiento Social Juvenil 18 Buenas Prácticas.* Barcelona - España: Bertelsmann.

Palacio, G. (2010). *Emprendimiento Social: Integrando a los excluidos en el ámbito rural.* Obtenido de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000400002

Davis K. y Newstron J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo.* México: McGraw-Hill.

Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones.* México: McGraw-Hill.

Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por competencias.* Buenos Aires: Garnica.

Chiavenato I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (Quinta edición ed.).* Colombia: Mc Graw Hill.

García M. (2003). *Del Clima Organizacional a la Cultura Organizacional.* Cali: Universidad del Valle.

Rodríguez Darío. (2005). *Diagnóstico Organizacional.* México: Alga omega.

Brunet, L. (2002). *El Clima de trabajo en las Organizaciones.* México: Trillas.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención.* Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

García, M. y Bedoya, M (1997). "Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle". Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle.

Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias.* Editorial Trillas.



Kolb, D. (1985). *Psicología de las Organizaciones: Problemas contemporáneos*. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.

Mintzberg, (1984). *La Estructura Organizacional*. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>

Strategor, (1988). *La Estructura Organizacional*. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>

Hernández, C. (2006). *La motivación y satisfacción laboral del personal docente del Conelep. (Caso de estudio plantel Iztapalapa 1)*. México. Obtenido de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3175.pdf

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Internacional Thomson.

Münch, L. (2011). *Liderazgo y Dirección, El Liderazgo del siglo XXI*. México: Trillas.

Aldana de Conde, G. (1997). *La Travesía Creativa, Creatividad e Innovación Ediciones*. Santa Fe de Bogotá, Colombia.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

Guachichullca, M. (2016). *Análisis del clima organizacional del sector público municipal y propuesta de un plan de mejora del clima organizacional de la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte Terrestre de Cuenca (EMOV EP), periodo 2015-2016*". (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador. Obtenido de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26365/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional y Abierta a Distancia. Colombia. Obtenido de: <https://es.scribd.com/doc/184781598/Monografia-Clima-Organizacional>

Salcedo, S. & Lozano, Y. (2015). *Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia. Obtenido de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3314/1/1.%20Tesis%20clima%20Org%20Litwin-Stinger%20%281%29.pdf>



Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. (Material Didáctico). Universidad del Carmen. Carmen, México. Obtenido de: http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Graciano, B. & Muñoz L. & Renza, Y. (2014). Diagnóstico y Evaluación del Clima Laboral de la Institución Educativa Daniel Alfonso Paz Álvarez del Municipio de la Apartada – Córdoba. (Tesis de Especialización). Universidad San Buenaventura. Medellín, Colombia. Obtenido de: http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2276/1/Diagnostico_Clima_Laboral_Graciano_2014.pdf

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Prentice Hall. Obtenido de: [file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203edici%C3%B3n%20Bernal%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%203edici%C3%B3n%20Bernal%20(2).pdf)

Sampieri, R. (2010). Fundamentos de Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. Obtenido de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf



ANEXOS



Anexo 1.- Formato de Encuesta para el análisis del Clima Organizacional.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS MIEMBROS DE LOS EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS DEL ESTE DE LA PROVINCIA DEL AZUAY.

Objetivo.- obtener información mediante la aplicación de encuesta para lleva a cabo el estudio del clima organizacional en los emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay

Nota: La encuesta que se realizara a continuación es de carácter anónimo, por lo tanto, se recomienda completa sinceridad en sus respuestas, mismas que serán de suma importancia para conseguir dicho objetivo.

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

NIVEL DE ESTUDIO	PRIMARIA		SECUNDARIA		SUPERIOR	
POSGRADO	PHD					

		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?				
¡¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!					

Anexo 2.- Tabulaciones de los reactivos obtenidos en las encuestas por emprendimientos.

ASOCIACION DE TOQUILLERAS

	NUMERO DE PREGUNTAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	C	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1
A	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	1	3	2
L	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3
I	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2
F	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3
I	2	1	2	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	2	3	2
C	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2
A	2	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3
C	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3	1	3	3
I	2	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3
O	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	1	2	2
N	1	1	2	2	2	1	2	3	3	4	1	1	1	1	3	2
E	1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	4	1	3	3
S	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1
P	2	1	1	1	3	1	2	3	4	2	1	3	4	4	4	1
O	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3
R	1	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3
P	1	1	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	1	3	2
R	2	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1	2
E	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1
G	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3
U	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3
N	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2
T	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2
A	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3
A	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3
A	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	2	1	3	2	3	3
A	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1
A	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3
A	2	2	1	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3
PROMEDIO	1,5667	1,4000	2,0333	2,4333	2,9667	2,1000	2,7000	3,0000	3,2667	2,9333	1,9000	2,1667	3,3333	2,0333	2,8333	2,3667



17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	4	3
3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3
3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3
3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3
4	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3
3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2
3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3
2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2
3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2
3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3
1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2
1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2
4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	4	2	3
3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3
2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3
4	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3
3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3
1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2
4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
2,7333	2,4333	1,7000	1,7667	1,4667	1,4333	1,7333	1,7000	1,4667	1,8000	1,6000	1,5000	1,7000	1,9333	2,5667	2,9333	2,6000



ASOCIACION ARTESANAL Y TURISMO SOLIDARIO

	NUMERO DE PREGUNTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
C A L I F I C A C I O N E S	2	1	1	2	3	2	1	3	2	4	3	2	2	4	1	2	
	1	2	2	1	2	3	1	1	1	4	2	1	2	2	3	1	
	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	4	1	3	2	
	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	
	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	
	2	1	1	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	
	2	1	1	1	3	3	2	2	3	4	1	1	1	1	2	2	
	2	1	1	1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	1	3	2	
	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	
	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	4	2	1	1	4	1	2
	2	1	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3
	1	1	1	1	2	2	3	2	3	4	2	3	4	1	4	2	2
	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2
	1	1	3	1	1	3	1	4	2	1	2	4	3	4	1	1	1
	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	4	2	3	3	1	3	3
	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2
P O R P R E G U N T A	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	4	4	1	
	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	
	2	1	1	1	2	1	2	2	3	4	2	4	4	1	4	2	
	3	2	1	1	2	4	2	3	3	4	3	4	4	1	4	2	
	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	
	2	2	1	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	1	3	3	
	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	3	2	
	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2
	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	3	4	2	3	1	1
1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	2	
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	
PROMEDIO	1,4286	1,2500	1,2500	1,2500	1,8571	2,1786	1,6786	1,9643	2,2143	3,1786	1,8929	2,2857	2,4643	2,0357	2,6071	1,9286	



17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	2
1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3
1	3	2	1	1	3	2	1	4	1	2	3	2	2	1	2	2
1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
3	2	1	2	1	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	2	2	3	2	2
2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
3	2	2	3	1	3	2	3	4	1	1	1	2	2	2	3	3
3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3
2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	1	3	4	1	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	4	2
3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
1	1	2	4	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1
2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1
3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1
2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2
3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1
3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1
2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2
2	3	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
1	1	2	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
2,074	1,9643	2,0714	2,2500	1,2143	2,1786	1,7500	1,6071	2,0000	1,3571	1,5714	1,5357	1,8214	1,6071	1,5714	2,1786	1,6786

ASOCIACION MUJERES CON ÉXITO

	NUMERO DE PREGUNTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
C A L I F I C A C I O N E S P O R P R E G U N T A	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	
	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	1	2	3	
	1	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	1	2	3	
	2	1	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	
	1	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	
	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	
	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	
	1	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	1	2	3	
	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	
	1	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	
	1	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	
	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3
	1	1	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	2
	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	1	3	4
	1	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3



17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2
4	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3
3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	4
2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	4	3
3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3	3
4	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3
3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2
3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3
3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3
4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	4	3	3
1	3	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2
2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3
3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3
4	2	1	3	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	4	2	3
4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	4	2	3
2,9333	2,5333	1,8667	2,3333	1,8667	2,0667	2,1333	2,0667	1,7333	1,6000	1,4000	1,6000	1,7333	2,2667	3,0000	2,5333	2,8667



EMPREDEDORAS DE BULLCAY

	NUMERO DE PREGUNTAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
C																
A																
L	1	4	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3
I																
F																
I																
C	1	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
A																
C																
I																
O																
N																
E																
S																
P	1	4	1	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3
O																
R																
P																
R	1	2	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3
E																
G																
U																
N																
T																
A	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	3	1
PROMEDIO	1,0000	2,6000	1,0000	1,6000	2,8000	3,0000	3,2000	3,0000	3,6000	3,8000	2,6000	3,6000	3,8000	1,4000	3,8000	2,6000



17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
4	2	3	2	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2
4	1	2	2	1	1	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3
4	2	3	2	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	1	1	1
2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
3,6000	2,2000	2,8000	2,2000	1,0000	1,0000	2,2000	1,4000	1,2000	3,0000	2,6000	2,4000	2,8000	2,8000	1,4000	2,4000	2,0000



ASOZUTEZ TEXTIL

	NUMERO DE PREGUNTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
C A L I F I C A C I O N E S P O R P R E G U N T A	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	
	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	
	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	
	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	
	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3
	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	2	3	2
	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2
	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2
	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3
	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2
	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2
	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3
	2	1	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	3	3	1	2	1
	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1
	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1
	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	2
3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
PROMEDIO	1,4286	1,5238	1,5714	2,0476	1,7619	1,7619	2,3333	2,2857	1,9524	2,7143	1,7143	1,9524	1,9524	1,2857	2,3333	1,9524	



17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3
1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2
3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2
1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2
4	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2
3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3
3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2
2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3
2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2
2,2381	2,0000	1,5714	1,5238	1,5238	1,3810	1,5238	1,3810	1,6190	1,8571	1,5714	1,7143	1,6667	1,6667	1,8095	2,3333	2,2857

Anexo 3. Promedios por preguntas obtenidos de la encuesta.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
1	¿La descripción de cada una de las funciones a desempeñar a mi cargo, está claramente definidas?	1,56667	1,42857	1,33333	1,00000	1,42857
2	¿Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es adecuado?	1,40000	1,25000	1,53333	2,60000	1,52381
PROMEDIO		1,4833	1,3393	1,4333	1,8000	1,4762

MOTIVACION		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
3	¿Me entusiasma la idea de desarrollar un nuevo proyecto, aunque ello suponga más trabajo?	2,0333	1,2500	2,3333	1,0000	1,5714
4	¿Creo que tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en mi área de trabajo?	2,4333	1,2500	2,5333	1,6000	2,0476
5	¿Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo?	2,9667	1,8571	3,1333	2,8000	1,7619
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?	2,1000	2,1786	2,2000	3,0000	1,7619
7	¿En el emprendimiento se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal?	2,7000	1,6786	3,1333	3,2000	2,3333
8	¿Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo?	3,0000	1,9643	2,6000	3,0000	2,2857
9	¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral?	3,2667	2,2143	3,5333	3,6000	1,9524
10	¿La dedicación horaria de mi puesto de trabajo me impide	2,9333	3,1786	3,4667	3,8000	2,7143
PROMEDIO		2,6792	1,9464	2,8667	2,7500	2,0536

COMUNICACIÓN		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
11	¿Mi jefe inmediato escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del grupo?	1,900	1,8929	2,26667	2,6000	1,7143
12	¿Los medios que se utilizan resultan ser más eficientes para el	2,1667	2,2857	2,46667	3,6000	1,9524
13	¿Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en	3,3333	2,4643	3,20000	3,8000	1,9524
PROMEDIO		2,4667	2,2143	2,6444	3,3333	1,8730

ESTILO DE MANDO		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
14	¿Ante una situación tensa con un colaborador tiendo a resolverla cuanto antes?	2,0333	2,0357	1,6000	1,4000	1,2857
15	¿De forma periódica, mi jefe inmediato hace seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos?	2,8333	2,6071	2,2667	3,8000	2,3333
16	¿Mi responsable escucha mis opiniones y me hace partícipe de las decisiones?	2,3667	1,9286	2,8667	2,6000	1,9524
17	¿Mi responsable se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del grupo?	2,7333	2,0714	2,9333	3,6000	2,2381
18	¿Mi jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	2,4333	1,9643	2,5333	2,2000	2,0000
19	¿Mi jefe está disponible cuando se le necesita?	1,7000	2,0714	1,8667	2,8000	1,5714
20	¿Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para	1,7667	2,2500	2,3333	2,2000	1,5238
PROMEDIO		2,2667	2,1327	2,3429	2,6571	1,8435

RELACIONES SOCIALES		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
21	¿Mantengo una buena relación con el personal que integra el emprendimiento?	1,46667	1,21429	1,86667	1,00000	1,52381
22	¿En mi grupo de trabajo consideran más importante solucionar un problema que buscar culpables?	1,43333	2,17857	2,06667	1,00000	1,38095
23	¿Siento que formo parte de un grupo de trabajo comprometido en alcanzar una meta en común?	1,73333	1,75000	2,13333	2,20000	1,52381
24	¿En mi grupo de trabajo se fomenta la confianza y la	1,70000	1,60714	2,06667	1,40000	1,38095
25	¿Existe sana competencia entre mis compañeros?	1,46667	2,00000	1,73333	1,20000	1,61905
PROMEDIO		1,56000	1,75000	1,97333	1,36000	1,48571

SEGURIDAD Y SALUD ORGANIZACIONAL		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
26	¿Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad?	1,80000	1,35714	1,60000	3,00000	1,85714
27	¿Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar	1,60000	1,57143	1,40000	2,60000	1,57143
28	¿La limpieza de los ambientes es adecuada?	1,50000	1,53571	1,60000	2,40000	1,71429
PROMEDIO		1,63333	1,48810	1,53333	2,66667	1,71429

REMUNERACION		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
29	¿Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son	1,70000	1,82143	1,73333	2,80000	1,66667
30	¿La remuneración que recibo por mi trabajo es la adecuada?	1,93333	1,60714	2,26667	2,80000	1,66667
PROMEDIO		1,81667	1,71429	2,00000	2,80000	1,66667

INNOVACION		Asociación de Toquilleras	Asociación Artesanal y Turismo	Asociación Mujeres con Exito	Emprendedoras de Bulcay	Asozutex Textil
31	¿La innovación es característica de nuestro emprendimiento?	2,56667	1,57143	3,00000	1,40000	1,80952
32	¿Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo?	2,93333	2,17857	2,53333	2,40000	2,33333
33	¿Los emprendedores reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas?	2,60000	1,67857	2,86667	2,00000	2,28571
PROMEDIO		2,70000	1,80952	2,80000	1,93333	2,14286

Anexo 4. Hoja de cálculo de Alfa de Cronbach.

	NUMERO DE PREGUNTAS																																	SUMAT ORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	4	3	73
2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	66
3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3	80
4	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	3	82
5	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	81
6	2	1	2	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	86	
7	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	69	
8	2	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	88
9	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3	1	3	3	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	66
10	2	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	88	
11	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3	65
12	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	2	59
13	1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	4	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	70
14	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	62
15	2	1	1	1	3	1	2	3	4	2	1	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	57
16	2	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	69
17	1	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	78
18	1	1	3	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	65
19	2	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	65
20	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	64
21	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	72	
22	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	83
23	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	4	2	3	76
24	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	61	
25	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	78
26	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	83	
27	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	2	1	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	66	
28	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	2	64	
29	1	1	2	2	3	1	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	67
30	2	2	1	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	80	
31	2	1	1	2	3	2	1	3	2	4	3	2	2	4	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	2	68
32	1	2	2	1	2	3	1	1	1	4	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	54
33	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	4	1	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	4	1	2	3	2	2	1	2	2	63
34	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	45
35	1	1	1	1	1	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	68
36	2	1	1	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	4	1	1	1	2	2	3	2	2	70
37	2	1	1	1	3	3	2	2	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	58
38	2	1	1	1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	65
39	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	59
40	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	1	1	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	54

NUMERO DE MIEMBROS DE LOS EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS



41	2	1	1	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	4	1	1	1	2	2	2	3	3	78
42	1	1	1	1	2	2	3	2	3	4	2	3	4	1	4	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	76
43	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	65
44	1	1	3	1	1	3	1	4	2	1	2	4	3	4	1	1	3	1	3	4	1	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	4	2	74
45	2	2	1	1	3	1	1	1	2	4	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	63
46	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	55
47	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	4	4	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	54
48	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	45
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	45
50	2	1	1	1	2	1	2	2	3	4	2	4	4	1	4	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	67
51	3	2	1	1	2	4	2	3	3	4	3	4	4	1	4	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	83
52	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	64
53	2	2	1	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	69	
54	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	61
55	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	64
56	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	3	4	2	3	1	2	3	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	68	
57	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	1	1	2	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	55
58	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	43
59	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	70
60	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	1	2	3	4	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	78
61	1	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	4	74
62	2	1	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	4	3	79
63	1	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3	3	80
64	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	74
65	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	71
66	1	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	75
67	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	75
68	1	1	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	4	3	3	83
69	1	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	1	3	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	78
70	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3	79
71	1	1	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	75
72	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	1	3	4	4	2	1	3	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	4	2	3	86
73	1	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	4	2	3	78
74	1	4	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	2	3	2	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	90
75	1	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	79
76	1	4	1	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1	2	2	1	1	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	92
77	1	2	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	2	3	2	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	1	1	1	83
78	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	58
79	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	54
80	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	54
81	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	57	
82	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	59
83	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	58



84	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	60
85	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	75	
86	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	76	
87	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	65	
88	2	1	1	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	60
89	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	53	
90	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	60
91	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	55
92	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	44
93	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	85
94	2	1	2	2	1	2	3	3	3	4	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	64
95	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	52
96	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	56	
97	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	52
98	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	54
99	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	72

Varianzas Individuales	0,2	0,3	0,5	0,6	0,9	0,6	0,7	0,5	0,9	0,9	0,4	0,7	1,0	0,8	0,7	0,5	0,9	0,5	0,5	0,7	0,2	0,5	0,3	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,6	0,9	0,5	0,5	131,82
	89	94	36	02	39	30	37	79	66	53	36	92	81	48	47	32	46	36	51	33	70	15	38	35	88	31	86	43	95	18	93	38	93	VARIANZA TOTAL

SUMATORIA DE VARIANZAS INDIVIDUALES	20,67
-------------------------------------	-------

Anexo 5. Evidencia Fotográfica.

EMPRENDIMIENTO ASOCIACIÓN TOQUILLERAS DE SAN MARTIN DE PUZHIO.

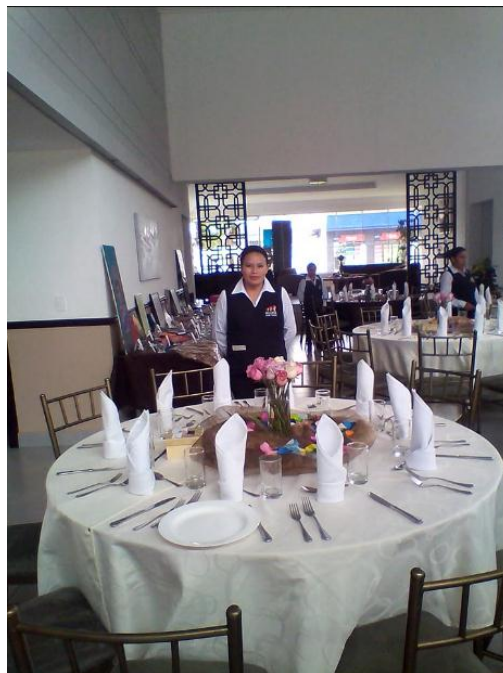


EMPRENDIMIENTO ASOCIACIÓN ARTESANAL Y TURISMO SOLIDARIO.





EMPRENDIMIENTO ASOCIACIÓN MUJERES CON ÉXITO.

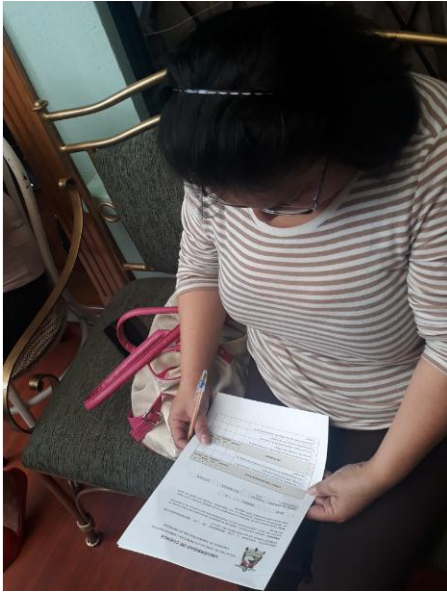


EMPRENDIMIENTO EMPRENDEDORAS DE BULLCAY.



EMPREDIMIENTO ASOZUTEX TEXTIL.







UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

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

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

AUTORAS

ORTEGA RIVERA VIVIANA GRACIELA

VIDAL VIDAL CARMEN ANDREA

DIRECTOR

ECO. PEDRO MORA

CUENCA – ECUADOR

2017

1. Título de la investigación.

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN ALGUNOS EMPRENDIMIENTOS COMUNITARIOS DEL ESTE DE LA PROVINCIA DEL AZUAY, AÑO 2017.”

2. Justificación de la investigación.

En la actualidad el emprendimiento en todo ámbito se relaciona a un cambio, donde la población de un país, provincia, ciudad, cantón, barrio o grupo de personas, se asocian en busca de mejoras para el bienestar de su comunidad.

El emprendimiento surge como un proyecto personal al cual se le atribuyen esfuerzos para desarrollarlo y muchas veces también suele implicar el sorteo de obstáculos y dificultades para llevarlo a buen puerto, es por ello que siempre ha estado presente en la humanidad y se ha vuelto de suma importancia y gran interés de estudio debido a la necesidad de superar dichos obstáculos.

El emprendimiento tiene un conjunto de características, donde cada una de ellas aporta a que la persona emprendedora tenga una visión positiva y de la misma manera desarrolle sus actividades con la capacidad de sobrepasar los obstáculos y llegar a la meta propuesta.

Los emprendimientos comunitarios se establecen como incentivos a las comunidades para que sean capaces de crear, gestionar y desarrollar proyectos que generen sostenibilidad económica para su comunidad.

El emprendimiento comunitario parte de una necesidad o motivación en el sector público o privado, se emplea para mejorar el desarrollo social o económico, mediante el apoyo del intelecto, las oportunidades, capacidades y los recursos económicos que posea una comunidad, actualmente se aplican en organizaciones, asociaciones, gobiernos provinciales, cantonales y parroquiales.

El emprendimiento comunitario fomenta la participación ciudadana en pro de la actividad económica, ofreciendo medios facilitadores para la inversión y



una plataforma comercial para los emprendedores comunitarios ya que buscan generar puestos de trabajo y la comercialización de productos y servicios.

El emprendimiento comunitario se dirige a buscar el desarrollo socioeconómico que concierne a involucrar a la comunidad en proyectos comunitarios para mejorar sus ingresos económicos.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los emprendimientos comunitarios, presenta propuestas para introducir cambios planificados dentro de las actitudes y conducta de los miembros, así como en la estructura administrativa, es decir; como los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes del emprendimiento.

Por ello, es necesario conocer el clima organizacional en los emprendimientos comunitarios para determinar la situación actual de cada emprendimiento, el cual nos permita tomar medidas de mejoramiento en busca de la meta propuesta.

El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta.

El logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización.



3. Descripción del objeto de estudio.

Campo: Gestión administrativa y organizacional.

Aspecto: Clima organizacional de emprendimientos comunitarios.

Espacio: Este de la Provincia del Azuay.

Tiempo: 2017.

El objeto de estudio del proyecto de investigación radica en el clima organizacional de los proyectos de emprendimiento comunitario desarrollados al este de la provincia del Azuay, es decir, se analizará la estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad y así obtener un diagnóstico de la situación real del clima organizacional logrando determinar causas, problemáticas, soluciones y viabilidad para aportar a la mejora de dicho clima organizacional en pro de alcanzar la meta propuesta.

El estudio a realizar se desarrollará en los emprendimientos que están localizados en la parte este de la provincia del Azuay como:

- ASOCIACION ARTESANAL Y TURISMO SOLIDARIO
- ASOCIACION MUJERES CON ÉXITO
- ASOSUTEX
- EMPRENDEDORES DE BULCAY
- ASOCIACION DE TOQUILLERAS DE SAN MARTIN DE PUZHIO.

4. Formulación del problema.

El problema radica principalmente en la falta de un análisis del clima organizacional en dichos proyectos de emprendimiento comunitario debido al desconocimiento que tienen los miembros de éstas organizaciones respecto a los factores del clima organizacional (personas, estructura, tecnología, entorno) y cómo interactúan éstos, ya que la cultura organizacional es importante para el éxito de una organización, cualquiera sea su objeto y propósito.

5. Determinación de los objetivos.

5.1 Objetivo General.

- Analizar el clima organizacional en algunos emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay para obtener un diagnóstico de la situación real del clima organizacional, que nos permita determinar causas, problemáticas y recomendar soluciones para aportar a la mejora de dicho clima organizacional en pro de alcanzar la meta propuesta.

5.2 Objetivos Específicos.

- Analizar el estado actual del clima organizacional (estructura, responsabilidad, recompensa, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad), de los emprendimientos comunitarios, para detectar los factores que influyen en el comportamiento de los miembros que conforman dichos emprendimientos.
- Analizar de qué forma los factores y variables del clima organizacional (estructura organizacional, liderazgo, motivación, comunicación, ambiente físico) influyen en el comportamiento de los individuos.
- Realizar las recomendaciones respectivas a los diferentes emprendimientos comunitarios.

6. Planteamiento de marco teórico de referencia.

6.1 Emprendimiento comunitario.

El emprendimiento comunitario es un tipo de organización que se dirige a buscar el desarrollo socioeconómico de la comunidad para mejorar sus ingresos económicos.

Murillo,(s.f.) en su artículo menciona a los emprendimientos comunitarios como aquellos que tienen como principios la autogestión, cooperación, reciprocidad, solidaridad, eficiencia y viabilidad; que aglutinan a los individuos



excluidos del mercado de trabajo que buscan una alternativa colectiva de supervivencia.

Los emprendimientos comunitarios son aquellos que llevan a cabo actividades en los sectores de la producción o de la oferta de servicios y de la comercialización. Se presentan en forma de grupos de producción, asociaciones, cooperativas y empresas de autogestión y combinan sus actividades económicas con acciones de índole educativa, social y cultural, valorando el sentido de la comunidad de trabajo y el compromiso con la colectividad social en la cual se insertan (pág. 11).

Palacio G. (2010), en su análisis describe los emprendimientos comunitarios bajo los siguientes términos:

El emprendimiento social y su principal forma de organización, la empresa social, emerge en el siglo XXI como modelo híbrido novedoso que se enfoca en resolver problemas sociales de manera sustentable. La estructura del sistema capitalista y la competencia por los recursos que se da dentro de éste, no permite que las empresas sean cien por ciento no lucrativas sin que enfrenten problemas en el corto plazo y perezcan. Esto ha llevado a los activistas comunitarios a adoptar un equilibrio entre misión social y rentabilidad.

Es importante recalcar que el emprendimiento social no es lo mismo que la caridad o la benevolencia, tampoco es necesariamente no rentable. Los emprendedores sociales actúan a través de empresas sociales, las cuales, según Trexler (2008) se caracterizan por utilizar los fondos públicos y privados de manera eficiente; tienen una estructura, estrategia, normas y valores significativamente diferentes a las organizaciones con fines de lucro.



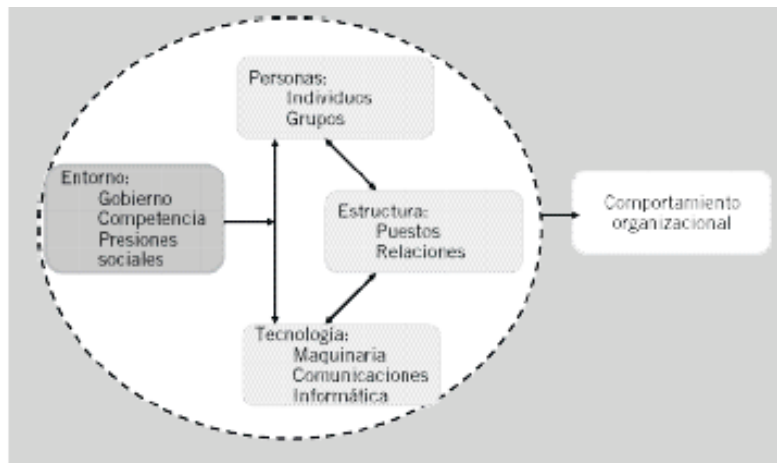
6.2 Comportamiento Organizacional.

Dentro del presente estudio es necesario mencionar el tema sobre el comportamiento organizacional, debido a que es una parte importante del clima organizacional, ya que, los factores como: estructura organizacional, liderazgo, motivación, comunicación, ambiente físico entre otros, nos permiten analizar y comprender porque se dan ciertos actos que influyen en el comportamiento de los individuos.

Según Stephen P. Robbins (2009), el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.

El CO se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de esta (págs. 10-11).

Alles, Martha (2007), menciona que los actores del comportamiento organizacional son, por un lado, las personas que conforman una organización, la estructura de cada organización, pues desde el momento en que un grupo de personas trabaja en conjunto para cumplir un objetivo, ya existe algún tipo de estructura, la tecnología que es un factor coadyuvante en cualquier tipo de organización, y su influencia globalizadora. La globalización (especialmente por medio de Internet) ha cambiado en forma drástica la concepción sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones que se tenía hasta no hace mucho y el entorno en el que opera la organización influye sobre ésta, y la organización, en ocasiones, influye a su vez en el entorno (págs. 24-25).



Fuente: Davis y Newstron citado por Alles (2007).

Alles, Martha (2007), como se desprende del esquema, la organización se compone de factores concurrentes y necesarios entre sí: las personas que operan individualmente y en grupos; las estructuras formalizadas en sistemas de descripción de puestos o simplemente establecidas por la fuerza de la costumbre (lo que en derecho se llama el factor consuetudinario); la tecnología, que tiene un rol asignado desde la Revolución Industrial, pero que ha tomado una dimensión inusitada en los últimos años... En adición y en forma concurrente, influyen en la organización ciertos factores externos, como el Gobierno, la competencia (otras empresas u organizaciones que ofrecen el mismo producto o servicio) y las presiones sociales, con una influencia creciente de los elementos derivados de la globalización (pág. 25).

6.2.1. Clima organizacional.

Para Lewin (1951), el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

6.2.2. Objetivos del comportamiento organizacional

1. Describir sistemáticamente el comportamiento de las personas ante diferentes situaciones. Alcanzar este objetivo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.



2. Comprender. Es entender por qué las personas se comportan de un cierto modo. Se puede así, lograr explicaciones y mejorar métodos.
3. Predecir. A raíz de los dos objetivos anteriores se va a tener la capacidad de ver que es lo que va a suceder en el futuro con el comportamiento de los empleados. Los empresarios, administradores y gerentes deberán adquirir la capacidad de predecir cuáles empleados son calificados, productivos y dedicados en su trabajo, y cuáles se caracterizan por retrasos, ausentismo o conductas negativas en el ámbito laboral, con el propósito de encontrar soluciones preventivas.
4. Controlar las actividades, aunque sea parcialmente, de los individuos dentro del trabajo para desarrollar los objetivos trazados y lograr las metas. También se debe controlar el trabajo en equipo, coordinación de esfuerzos y la productividad.

6.2.3. Teorías del comportamiento organizacional

Se han desarrollado diversas teorías dentro de este campo de estudio. Cada una de ellas será explicada en detalle por separado para poder profundizar en sus características.

- **Teoría Clásica:** nace de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas.
- **Teoría de la Administración Científica:** fue el resultado del esfuerzo extra para una mayor eficiencia en la perfección de las técnicas de trabajo y la creación de normas capaces de juzgar la eficiencia del empleado con la finalidad de aumentar la productividad dentro de la organización.
- **Teoría de las Relaciones Humanas:** acentúa la importancia del individuo y de las relaciones sociales en la vida de organización, y sugiere estrategias para mejorar a las organizaciones al aumentar la satisfacción del miembro de la misma y para crear organizaciones que ayuden a los individuos a lograr su potencial.
- **Teoría de los Sistemas:** para esta corriente, la administración tiene que basarse fundamentalmente en los sistemas. «El sistema es un conjunto



de elementos interrelacionados entre sí que constituyen un “todo organizado”, donde el resultado es mayor que la suma de sus partes».

- **Teoría de la Contingencia:** hace énfasis en que no hay nada absoluto en las organizaciones: todo es relativo y siempre depende de algún factor.

6.3 Estrategia Competitiva.

Se define como el conjunto de acciones ofensivas y defensivas que se ponen en marcha para alcanzar una posición ventajosa frente al resto de los competidores que se traduzca en la consecución de una ventaja competitiva sostenida a lo largo del tiempo y una mayor rentabilidad.

Las principales estrategias competitivas que una empresa puede seguir son:

- Liderazgo en costos.
- Diferenciación.
- Estrategia innovadora.
- Efectividad operacional.

6.3.1 Emprendimiento.

Actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. El emprendimiento es un término muy utilizado en el ámbito empresarial, en virtud de su relacionamiento con la creación de empresas, nuevos productos o innovación de los mismos.

6.3.2 Emprendimiento empresarial.

El emprendimiento empresarial es la iniciativa o aptitud de un individuo para desarrollar un proyecto de negocio, u otra idea que genere ingresos que le permite cubrir principalmente sus gastos básicos, y el de su familia.



El emprendimiento empresarial, tal como fue dicho anteriormente ha surgido por las crisis económicas del país, lo cual lleva al individuo desarrollar ideas innovadoras en el mercado que le permita crecer en momentos difíciles.

No obstante, el emprendimiento empresarial tiene sus ventajas, en primer lugar, el de generar ingresos, empleos. Luego, permite al individuo ser su propio jefe, y por lo tanto, manejar su propio tiempo y tomar sus propias decisiones.

6.3.3 Emprendimiento cultural.

El emprendimiento cultural puede ser visto como el generador de empresas u organizaciones culturales con el objetivo de que no se pierda el significado, ni el valor simbólico de los productos y costumbres pertenecientes de un país.

6.3.4 Emprendimiento social.

El emprendimiento social busca satisfacer las necesidades de la sociedad en donde se desenvuelve. Como tal, el emprendimiento social es una persona u organización que atacan problemas de la comunidad, bien sea en lo social, económico, y cultural.

En referencia a este punto, surge una distinción entre el emprendimiento empresarial ya que este último busca ganancias para el emprendedor, mientras que el emprendimiento social busca soluciones que mejoren la sociedad sin ningún lucro económico.

6.3.5 Emprendimiento y gestión.

Se denomina gestión a la diligencia para conseguir algo o resolver un asunto, de carácter administrativo o conlleva documentación.



La gestión empresarial tiene como finalidad mejorar la productividad y competitividad de una empresa.

7. Formulación de hipótesis o/y pregunta de investigación.

Al analizar el clima organizacional de estos emprendimientos se pretende mejorar la rentabilidad de la empresa y el bienestar de la comunidad.

8. Preguntas de investigación.

- ¿Que se necesita para obtener inversiones externas en estos emprendimientos?
- ¿Qué tipo de capacitaciones se debe dar a los empleados para evitar conflictos en el equipo de trabajo ya que es un grupo de personas que tienen un nivel de educación básico?
- ¿En qué medida y de qué manera ha existido apoyo gubernamental para estos emprendimientos?

9. Diseño metodológico.

El presente proyecto de investigación se basa en el siguiente diseño metodológico:

9.1 Tipo de estudio.

En el presente proyecto de investigación se trabajará utilizando los siguientes tipos de investigación científica: investigación exploratoria, descriptiva y cuantitativa.

- **Investigación Exploratoria.**

Éste tipo de investigación nos permitirá tener un primer acercamiento a la situación actual en relación al clima organizacional en los diferentes emprendimientos comunitarios.



- **Investigación Descriptiva.**

Mediante éste tipo de investigación se podrá obtener información relacionado a un fenómeno o situación, describiendo sus implicaciones, para el tema de estudio nos permitirá conocer las actitudes que toman los miembros de la comunidad frente a los factores que conforman el clima organizacional.

- **Investigación Cuantitativa.**

El uso de éste tipo de investigación nos proporcionará un estudio y análisis de la realidad a través de diferentes procedimientos basados en la medición, ya que se pretende trabajar con encuestas dirigidas a los individuos que forman parte de los diferentes emprendimientos comunitarios.

9.2 Métodos.

Para recolectar la información necesaria para llevar a cabo el proyecto de investigación, se utilizarán los siguientes métodos:

- **Fuentes Primarias.**

Las fuentes de información de orden primario para el tema de estudio son las encuestas que están dirigidas a los integrantes de los diferentes proyectos de emprendimiento comunitario.

- **Fuentes secundarias.**

Ésta fuente de información se recolectará a través de libros, ensayos, artículos científicos, monografías, tesis, cuyo contenido nos permita obtener información del tema de estudio.



9.3 Técnicas.

Para el presente estudio, en primera instancia, se propone aplicar la técnica de recolección de datos a través de encuestas que estarán dirigidas a los miembros que forman parte de los diferentes proyectos de emprendimientos comunitarios del este de la provincia del Azuay.

También se pretende aplicar la técnica de grupos focales, éstos nos permitirán obtener información relevante acerca de cómo influye los factores y variables del clima organizacional en su comportamiento, esto mediante la participación de los responsables del manejo de los proyectos de emprendimiento comunitario, exponiendo libremente sus ideas.

9.4 Instrumentos.

Los instrumentos a utilizarse en el proyecto de investigación es la encuesta la cual nos permitirá obtener información relevante en cuanto a la percepción que tienen los individuos en relación a los factores y variables del clima organizacional en los diferentes proyectos de emprendimiento comunitario.

El grupo focal, en el cual permitirá a los dirigentes de los proyectos de emprendimiento comunitario expresarse espontáneamente, obteniendo mayor cantidad de respuestas que enriquecen la información con respecto a las actitudes de los miembros de la comunidad respecto al clima organizacional.

9.5 Población de estudio.

La población con la que se trabajará el proyecto de investigación son cinco proyectos de emprendimiento comunitario del este de la provincia del Azuay en el año 2017.



10. Cronograma de actividades realizadas.

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
Investigación bibliográfica	■	■																						
Redacción del sustento teórico de la investigación			■	■	■																			
Diseño metodológico de la investigación						■	■																	
Diseño y aplicación de instrumentos de recolección de información								■	■	■														
Procesamiento de información											■	■												
Presentación de resultados a través de tablas y gráficos													■	■										
Análisis y discusión de resultados														■	■									
Conclusiones y recomendaciones																	■							
Revisión y corrección final del documento de tesis																		■	■	■				
Entrega y sustentación del estudio																					■	■	■	■

11. Bibliografía.

- Emprendimiento (s.f). Significados.com. obtenido de en: <https://www.significados.com/emprendimiento>
- Murillo, M. (s.f.). Emprendimiento y Sociedad. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec:8080/bitstream/21000/3599/6/M-ESPE-001006-6.pdf>
- Palacio, G. (2010). Emprendimiento social: integrando a los excluidos en el ámbito rural. Revista de Ciencias Sociales, 16(4), 579-590.
- Luc Burnet (2002). El clima de trabajo en las organizaciones. (4ª ed.) México: Trillas.
- Darío Rodríguez (2005). Diagnóstico Organizacional. (6ª ed.) México: Alfaomega.
- Stephen P. Robbins. (2008). Comportamiento organizacional. (11ª ed.) México: Mac Graw Hill.
- Idalberto Chiavenato. (2004). Comportamiento organizacional. México: Internacional Thomson.
- Alles, M. (2007). Comportamiento Organizacional. Ediciones Granica.



UNIVERSIDAD DE CUENCA