

REPÚBLICA DEL ECUADOR



CARRERA DE TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MENCIÓN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO “ASOTAECO”, UBICADA EN LA CIUDAD DE TENA.

Proyecto de Trabajo de Titulación, presentado como requisito parcial para optar por el Título de Tecnóloga en Administración de Empresas Mención Contabilidad y Auditoría.

AUTORA: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca

DIRECTOR DE TESIS: Lcda. Roxana Elizabeth León Lara, Msc.

Tena - Ecuador

2020

Lcda. Roxana Elizabeth León Lara, Msc.

DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO TENA

CERTIFICA:

Que el presente Trabajo de Titulación titulado “LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO “ASOTAECO”, UBICADA EN LA CIUDAD DE TENA” desarrollada por Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca, ha sido elaborada bajo mi dirección y cumple con los requisitos de fondo y de forma que exigen los respectivos reglamentos e instituciones. Por ello autorizo su presentación y sustentación.

Tena, 04 de junio del 2020

Lcda. Roxana Elizabeth León Lara, Msc.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Tena, 04 de junio del 2020

Los Miembros del Tribunal de Grado abajo firmantes, certificamos que el Trabajo de Titulación denominado “LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO “ASOTAECO”, UBICADA EN LA CIUDAD DE TENA”, presentada por la señorita: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca estudiante de la Carrera Tecnología en Administración de Empresas Mención Contabilidad y Auditoría del Instituto Superior Tecnológico Tena, ha sido corregida y revisada; por lo que autorizamos su presentación.

Atentamente;

Ing. Henry Fabian Chango Chango, CPA

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Wilson Ramiro Borja Realpe, Msc

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Tania Angélica Alvarado Shiguango

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, HEIDI MARIUXI ALVARADO HUATATOCA, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y absuelve expresamente al Instituto Superior Tecnológico Tena, y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo al Instituto Superior Tecnológico Tena, la publicación del trabajo de Titulación en el repositorio institucional - biblioteca Virtual.

AUTORA:

Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca
C.c.1550194144

FECHA: Tena, 04 de junio del 2020

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR

Yo, HEIDI MARIUXI ALVARADO HUATATOCA, declaro ser autora del Trabajo de Titulación titulado: “LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO “ASOTAEKO”, UBICADA EN LA CIUDAD DE TENA”, como requisito para la obtención del Título de: Carrera Tecnología en Administración de Empresas Mención Contabilidad y Auditoría: autorizo al Sistema Bibliotecario del Instituto Superior Tecnológico Tena, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual del Instituto, a través de la visualización de su contenido que constará en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio el Instituto. El Instituto Superior Tecnológico Tena, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena, 04 de junio del 2020.

AUTORA: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca

FIRMA:

CÉDULA: 1550194144

DIRECCIÓN: Barrio las Palmas calle Mimí Palacios y Ayahuasca

TELÉFONO: 062877064 **CELULAR:** 0995346761

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Lcda. Roxana Elizabeth León Lara, Msc

TRIBUNAL DEL GRADO:

Ing. Henry Fabián Chango Chango, CPA (Presidente)

Ing. Wilson Ramiro Borja Realpe, Msc (Miembro)

Ing. Tania Angélica Alvarado Shiguango (Miembro)

DEDICATORIA

A mi madre, quien me ha apoyado incondicionalmente en todo lo que me he propuesto, siendo mí ejemplo a seguir.

A mis hermanos, sobrinos, e hijo quienes han sido mi inspiración y mi mayor fortaleza para poder terminar el presente trabajo de investigación. De igual manera a mi padre, hermano, hermana y abuelos que en paz descansen, sé que desde el cielo estarán muy orgullosos de mí.

Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por brindarme la fortaleza y perseverancia ante todos los obstáculos en el proceso del presente trabajo.

Al Instituto Superior Tecnológico Tena, desde el primer momento en el que me abrieron las puertas para desarrollarme profesionalmente en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas mención Contabilidad y Auditoría.

A todos los docentes del Instituto Superior por haberme brindado la sabiduría y los conocimientos necesarios para mi formación profesional, en especial a mi Directora de trabajo de titulación Lcda. Roxana León Msc, y sin olvidar a los docentes que siempre me apoyaron en el fortalecimiento académico; Economista Karina Mendoza, Diana Quilumba, Carlos Guerrero, Henry Chango y Wilson Borja, les quedo eternamente agradecida.

A mis amigos, por cada día apoyarme moralmente e incondicionalmente en todo lo que me he propuesto.

Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido.	Pág.
Carátula_____	i
Certifica _____	ii
Certificación del tribunal calificador _____	iii
Autoría _____	iv
Carta de autorización de tesis por parte del autor_____	v
Dedicatoria _____	vi
Agradecimiento _____	vii
Índice de contenidos _____	viii
Índice de tablas _____	xi
Índice de figuras _____	xiii
Índice de anexos _____	xv
A. TÍTULO _____	1
B. RESUMEN _____	2
ABSTRACT _____	3
C. INTRODUCCIÓN _____	4
D. OBJETIVOS _____	8
4.1. Objetivo General_____	8
4.2. Objetivos específicos _____	8
4.3. Indicadores de resultado _____	8
4.4. Marco Lógico _____	9
E. REVISIÓN DE LITERATURA _____	10
5.1. Marco Teórico _____	10
5.1.1. Motivación _____	10

5.1.2.	La motivación humana	11
5.1.3.	Teorías de la motivación laboral	13
5.1.4.	Importancia del manejo de la Motivación en las Empresas	15
5.1.5.	Tipos de trabajadores según la motivación:	16
5.1.6.	La motivación y las necesidades laborales	17
5.1.7.	El clima organizacional	17
5.1.8.	Dimensiones del Clima Organizacional	19
5.1.9.	Factores que condicionan el clima organizacional	22
5.1.10.	Escalas de medición del clima organizacional	23
5.1.11.	Gestión del Talento Humano: Herramienta fundamental para lograr un correcto clima organizacional	24
5.2.	Marco legal	26
5.3.	Marco conceptual	28
F.	MATERIALES Y MÉTODOS	30
6.1.	Materiales	30
6.1.1.	Equipos	30
6.1.2.	Herramientas	30
6.1.3.	Insumos	30
6.1.4.	Presupuesto	30
6.2.	Ubicación del área de Estudio	31
6.2.1.	Ubicación geográfica	31
6.3.	Aspectos biofísicos y climáticos	32
6.4.	Diseño asumido.	32
6.5.	Métodos, técnicas e instrumentos.	32
6.5.1.	Enfoque de la investigación	32
6.6.	Modalidad de investigación	33

6.7. Tipos o niveles de investigación	33
6.8. Métodos	34
6.9. Técnicas	34
6.10. Población de investigación.	34
6.11. Proceso a seguirse para el desarrollo de la investigación.	34
G. RESULTADOS	36
7.1. Resultados del primer objetivo: Aplicar las técnicas de investigación con la finalidad de medir el nivel de motivación de los socios de la Asociación de Producción de Textil Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.	36
7.2. Resultados del segundo objetivo: Diagnosticar la incidencia de la motivación en el clima organizacional de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.	47
7.2.1. Correlación para verificar la influencia de la motivación en la cultura organizacional	50
7.3. Resultados del tercer objetivo: Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.	55
7.4. Discusión	81
CONCLUSIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Pág.
Tabla 1 Marco Lógico	9
Tabla 2 Presupuesto.....	30
Tabla 3: Motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto.	36
Tabla 4: Incentivo a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad.	37
Tabla 5: Oportunidades para que las ideas sean aprobadas y aplicadas.	38
Tabla 6: Reconocimiento cuando hace un buen trabajo.	39
Tabla 7: Promoción de eventos, concursos o premios a individuos.....	40
Tabla 8: Incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales.	41
Tabla 9: Clima organizacional armónico.	42
Tabla 10: Clima organizacional de confianza	43
Tabla 11: Atención y preocupación por socios.	44
Tabla 12: Comunicaciones abiertas y honestas con los socios.....	45
Tabla 13: La comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa.....	46
Tabla 14 Se siente usted motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto* Cree usted que la comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa	50
Tabla 15 Se incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad*Crea ASOTAECO un clima organizacional de confianza.....	51
Tabla 16 Tiene usted oportunidades para que sus ideas sean aprobadas y aplicadas* Proporciona ASOTAECO un clima organizacional armónico	52
Tabla 17 Recibe usted reconocimiento cuando hace un buen trabajo*ASOTAECO demuestra atención y preocupación por el clima organizacional en el que laboran sus socios.....	53

Tabla 18 ASOTAECO posee incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales*ASOTAECO es abierta y honesta en las comunicaciones con los socios con la finalidad de tener un clima organizacional adecuado..... 54

Tabla 19 Estrategias propuestas 57

Tabla 20 Presupuesto..... 81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Pág.
Figura 1 Árbol de Problemas.....	7
Figura 2 Ciudad Tena	31
Figura 3 Dirección “ASOTAECO”	31
Figura 4: Motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto.....	36
Figura 5: Incentivo a los socios a asumir riesgos con responsabilidad.	37
Figura 6: Oportunidades para que las ideas sean aprobadas y aplicadas.....	38
Figura 7: Reconocimiento cuando hace un buen trabajo.....	39
Figura 8: Promoción de eventos, concursos o premios a individuos.	40
Figura 9: Incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales.....	41
Figura 10: Clima organizacional armónico.	42
Figura 11: Clima organizacional de confianza	43
Figura 12: Atención y preocupación por socios.	44
Figura 13: Comunicaciones abiertas y honestas con los socios.	45
Figura 14: La comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa.	46
Figura 15: Se siente usted motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto* Cree usted que la comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa	50
Figura 16 Se incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad*Crea ASOTAECO un clima organizacional de confianza	51
Figura 17 Tiene usted oportunidades para que sus ideas sean aprobadas y aplicadas* Proporciona ASOTAECO un clima organizacional armónico.....	52

Figura 18 Recibe usted reconocimiento cuando hace un buen trabajo*ASOTAECO demuestra atención y preocupación por el clima organizacional en el que laboran sus socios	53
Figura 19 ASOTAECO posee incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales*ASOTAECO es abierta y honesta en las comunicaciones con los socios con la finalidad de tener un clima organizacional adecuado	54
Figura 20 Diploma empleado del mes	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos	Pág.
Anexo 1 Solicitud de realización del proyecto	88
Anexo 2 Aceptación de realización del trabajo	90
Anexo 3 Ruc empresarial	91
Anexo 4 Evidencia fotográfica	92

A. TÍTULO

LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO “ASOTAECO”, UBICADA EN LA CIUDAD DE TENA

B. RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la Ciudad de Tena. La motivación y el clima organizacional son elementos fundamentales del funcionamiento psicológico de los recursos humanos en las organizaciones que los gerentes deben tener en cuenta y motivar a sus empleados a usar más sus habilidades y capacidades, lo que será útil para la institución misma. El estudio tuvo un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, el diseño del estudio fue no experimental, transversal y correlacionado, porque las variables del estudio no fueron modificadas ni verificadas. La población estaba compuesta por 30 empleados. Los resultados muestran que, en la compilación estadística, se obtuvo siguiendo un valor (bilateral) de 0.140, esto indica que la relación entre las dos variables fue significativa, por lo tanto, los encuestados estimaron que el clima organizacional es del 45.26% y que la motivación para el trabajo es del 20%. Verificando la necesidad de elaborar herramientas motivacionales para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores de Asotaeco, las cuales permiten incrementar la motivación de tal manera que exista un mejor clima organizacional reduciendo las discrepancias entre los trabajadores para de esta forma reducir pérdidas económicas por la falta de comunicación efectiva entre departamentos.

Palabras clave: clima organizacional, motivación, desempeño laboral, productividad

ABSTRACT

The present research had as a general objective to study the relationship between the organizational climate and the motivation of the workers of the Textile Production of Entrepreneurial Artisans Association of Cotundo "Asotaeco" located in Tena City. Organizational motivation and climate are fundamental elements of the psychological functioning of human resources in organizations where managers must take into account and motivate their employees to apply their skills and abilities, which will be useful for the institution itself. The study had a mixed qualitative and quantitative approach, the study design was non-experimental, cross-sectional and correlated because of the variables were neither modified nor verified. The population was made up of 30 employees. The results show that in the statistical compilation, it was obtained following a (bilateral) value of 0.140, this indicates that the relationship between the two variables was significant, therefore the respondents estimated that the organizational climate is 45.26% and that the motivation for work it is 20%. Verifying the need to develop motivational tools to improve work performance in Asotaeco workers, which allow to increase motivation in such a way that there is a better organizational climate, reducing discrepancies among workers, and thus reduce economic losses due to the lack of effective communication between departments.

Keywords: organizational climate, motivation, work performance, productivity



JENNIFFER
VALERIA
VARGAS
SERRANO
2020.07.02
21:41:57
-05'00'

C. INTRODUCCIÓN

Ecuador históricamente se caracterizó por ser un reconocido productor textil en Sudamérica, llegando a comercializar los textiles en mercados de gran importancia como Nueva York, París, Roma y Londres, tal tendencia se mantuvo desde la década del 40 hasta finales de los 90 del siglo pasado, etapa en la cual la economía nacional entro en recesión con la posterior dolarización de la misma como única medida capaz de evitar el debacle económico (Raich, 2014).

A raíz de la dolarización de la economía nacional se agudizó la permeabilidad del mercado interno a productos textiles extranjeros de menor calidad, pero a precios extremadamente competitivos, situación que en menos de una década dio al traste con la pujante industria textil nacional, que si bien ofertaba textiles de calidad los mismos poseían precios elevados inalcanzables para la mayoría de los consumidores del mercado interno en comparación con los textiles importados de menor calidad.

La necesidad de recuperar la pujanza de la industria textil ecuatoriana se revela en la actualidad como una prioridad para los propietarios de pequeñas y medianas empresas textiles, pero cabe destacar que se hace extremadamente difícil alcanzar las cotas productivas textiles verificadas en el siglo pasado, debido entre varias causas al atraso tecnológico de las empresas textiles y aún más importante, a la desaparición de la fuerza laboral con los conocimientos técnicos, habilidades y experiencias en la actividad textil.

La crisis económica que atravesó el país posterior a la interrupción de una década de gobierno unipartidista caracterizado por la promulgación de medidas económicas populistas que atentaron contra el desarrollo y crecimiento económico del país en conjunción con la caída libre de los precios del petróleo en el mercado internacional, confluyeron en el incremento de los índices de desempleo a nivel nacional, situación que creo las premisas para el auge en la creación de pequeñas y medianas empresas entre las que destacan hasta el presente las empresas textiles.

La Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “ASOTAECO”, ubicada en la Ciudad de Tena, se revela como un exponente de la apuesta del sector productivo nacional a recuperar el mercado tradicional de textiles ecuatorianos, pero el fenómeno del mal clima organizacional que afecta a la mayoría de las empresas nacionales incidiendo directamente en el incremento de las pérdidas económicas no es ajeno a la asociación.

De ahí que sea evidente la necesidad para la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “ASOTAECO”, proponer estrategias para mejorar el clima organizacional con la finalidad de eliminar las pérdidas económicas derivadas de errores durante el proceso productivo, así como de una ineficiente coordinación en el funcionamiento empresarial.

El clima organizacional se revela como piedra angular para el desarrollo empresarial moderno dado que solo y únicamente a través de su sistemática mejora y perfeccionamiento se alcanza un sentido de pertenencia específico de los trabajadores hacia la empresa, con el consecuente estímulo en la gestión, cambio e innovación de procesos productivos en busca de una mayor productividad (Chiavenato I. , 2014).

Actualmente la necesidad de incrementar la productividad de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “ASOTAECO” se revela como una prioridad de la que depende el mantenimiento de la empresa productiva en el mercado como resultado del incremento de la competitividad que reclama no solamente la ubicación de productos textiles de calidad en el mercado sino también a precios competitivos.

La Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “ASOTAECO”, ha experimentado un marcado incremento de las pérdidas económicas debido a la baja productividad, situación que afecta directamente la capacidad de la asociación de alcanzar y mantener un nicho de mercado relevante tomándose en cuenta la elevada competitividad que se verifica en el mismo.

Es de destacar entre las principales causas de la baja productividad de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “ASOTAECO” la escasa motivación del personal, situación que se traduce de forma invariable en el incremento de los errores productivos lo cual redunda negativamente en la productividad.

Problema de investigación

¿De qué manera influye la motivación en el clima organizacional de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo (ASOTAECO), Ubicada en la Ciudad de Tena?

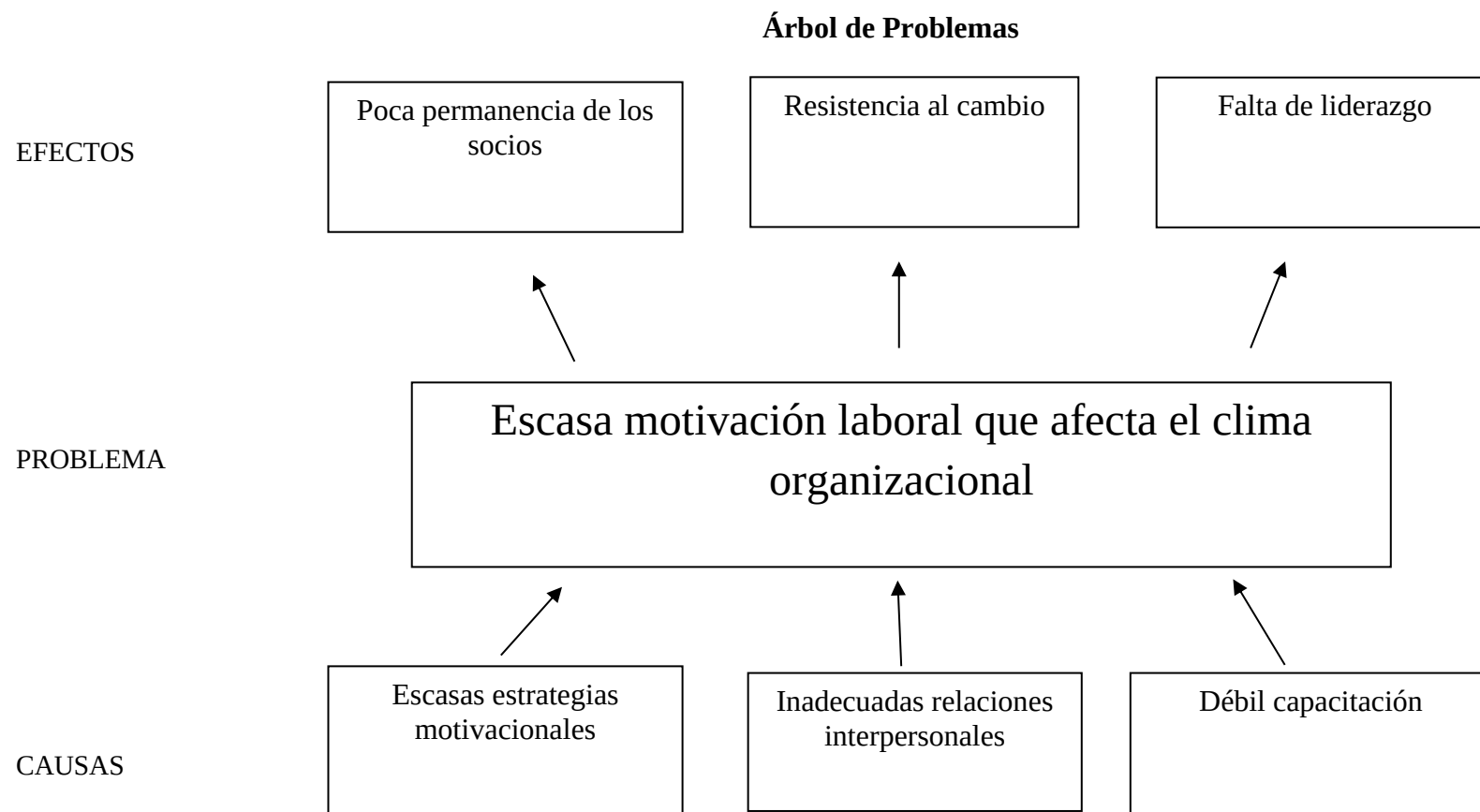


Figura 1 Árbol de Problemas

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

D. OBJETIVOS

4.1.Objetivo General

Determinar cómo incide la motivación en el clima organización de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.

4.2.Objetivos específicos

- Aplicar las técnicas de investigación con la finalidad de medir el nivel de motivación de los socios de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.
- Diagnosticar la incidencia de la motivación en el clima organizacional de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.
- Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.

4.3.Indicadores de resultado

Cada mes se implementarán al menos el 40% de las estrategias de motivación que permitan fortalecer el clima organizacional en un 30% logrando fortalecer en un 80% la satisfacción del personal a través de un clima organizacional efectivo que garantice una comunicación asertiva y coordinación interdepartamental.

Señalamiento de las variables

Variable dependiente: Motivación

Variable independiente: Clima organizacional

4.4.Marco Lógico

Tabla 1 Marco Lógico

	Resumen narrativo de objetivos	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
FIN	Incrementar el clima organizacional del personal motivado y obteniendo un ambiente laboral óptimo	A principios del mes se efectuará el 40% estrategias motivacionales	Desarrollo de informes mensuales	Personal identificado con la empresa
Propósito	Elaborar un plan de motivación que permita un clima organizacional óptimo	Incrementar el desempeño comercial en un 20%	Control del cumplimiento de resultados, mediante la implementación de bitácoras	Aceptación y apoyo por parte de la directiva empresarial
Componentes	Capacitación continua del personal	Incremento en un 80% de la satisfacción laboral	Encuestas motivacionales	Personal altamente comprometido
Estrategias	Mejorar la comunicación asertiva en el entorno laboral mediante programas de integración	Colocación de afiches informativos sobre los beneficios de la comunicación asertiva	Cuantificación de carteles impresos Vs. Número de carteles colocados	Realizar una cartelera informativa sobre comunicación asertiva y un óptimo entorno laboral
	Realizar talleres para conocer métodos efectivos de motivación	Disminución de la rotación del personal	Ficha de registro de asistencia	Que los socios no aprovechen las capacitaciones para beneficio del crecimiento profesional y personal
	Elaborar afiches informativos de comunicación asertiva Elaborar frases positivas	Incremento del sentido de pertenencia	Imágenes de las carteleras informativas	

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

E. REVISIÓN DE LITERATURA

5.1.Marco Teórico

5.1.1. Motivación

Es un estado de estimulación interna que resulta de una necesidad y que generalmente activa la conducta orientada a satisfacerla. Despierta el interés del trabajador o atrae su atención. El trabajador está motivado cuando siente la necesidad de aprender lo que está siendo tratado, lleva a esforzarse, aplicarse y perseverar para alcanzar metas (Santonja, 2016).

La motivación se caracteriza por la electricidad estática, es decir, provoca comportamiento y es constante, una persona desmotivada no responde correctamente a los problemas, realiza sus tareas de manera ineficiente, muestra una falta de compromiso y dedicación. La necesidad puede ser diferente, es decir, compensada, decepcionada o satisfecha, el proceso de motivación en el trabajo puede ser causado por la aparición de necesidades, así como por limitaciones que pueden satisfacer las necesidades.

Si no se pueden satisfacer las necesidades, los socios pueden experimentar estrés al expresar un comportamiento inapropiado, como indiferencia, comunicación, incomodidad o incluso agresión. En otro caso, se puede decir que las necesidades no se satisfacen, pero si se transfieren o compensan, es decir, puede haber más necesidades individuales y una es más relevante que las otras. Algunas necesidades pueden ser temporales, porque cuando se satisface una necesidad, siempre surgen otras nuevas, el comportamiento que los coautores pueden mostrar es que quieren satisfacer sus necesidades, pero solo necesitan saber cómo satisfacerlas, la motivación es parte del deseo de satisfacer una necesidad que influye en el comportamiento y el desarrollo de su trabajo (Piero & Prieto, 2012).

La motivación puede clasificarse en motivación positiva y negativa. La primera procura llevar al trabajador a realizar sus actividades, teniendo en cuenta el significado que guarda la materia para la vida del trabajador; es el aliento, el incentivo y el estímulo amigable. Esta a su vez se subdivide en intrínseca y extrínseca (Herrera, 2011). Se conoce por intrínseca cuando el interés del trabajador es despertado por la propia empresa, le

parece interesante por sí misma. En tanto que, motivación extrínseca es cuando el estímulo no guarda relación directa con la organización. Ejemplo, las promesas o premios.

La motivación negativa consiste en llevar al trabajador a desempeñarse por medio de amenazas, represiones y castigos, puede ser física y psicológica. La motivación negativa física, es la privación de recreos o de cualquier cosa que tiene un valor para él. La motivación negativa psicológica es cuando el trabajador es tratado con severidad excesiva, con desprecio, lo avergüenzan o ridiculizan, lo comparan con otro trabajador y en el caso de los padres, con un hermano esto trae como consecuencias la aniquilación de la autoestima y deterioro de la personalidad, se agrava su conducta y el efecto es contraproducente en su trabajo (Conde, 2016).

La motivación humana no se observa directamente, pero debe deducirse. Los procesos de motivación deben derivarse del análisis de un flujo continuo de comportamientos determinados por el entorno y observados por su incidencia en la personalidad, creencias, conocimientos, habilidades y capacidades.

5.1.2. La motivación humana

Para comprender el comportamiento humano, es importante conocer la motivación humana, el concepto de motivación se ha utilizado en varios sentidos. En general, una razón es un impulso que obliga a una persona a actuar de cierta manera, es decir que genera un determinado comportamiento (Duque, 2014).

Este deseo de acción puede ser causado por un estímulo externo que proviene del ambiente o es generado por los procesos mentales internos de la persona, en este sentido, la motivación está asociada con el sistema cognitivo humano. La cognición o el conocimiento representa lo que las personas saben sobre sí mismas y su entorno (Glück, 2012).

El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y está fuertemente influenciado por su entorno físico y social, su estructura fisiológica, sus procesos fisiológicos, así como sus necesidades y experiencias previas, por lo tanto, todas las acciones humanas están guiadas por su conocimiento de lo que siente, piensa y cree.

Un entorno psicológico (o conductual) es una situación que una persona percibe e interpreta en relación con el entorno externo más inmediato, es un entorno vinculado a sus necesidades actuales. En el entorno psicológico, los objetos, las personas o las situaciones adquieren valores que determinan el campo dinámico de las fuerzas psicológicas, la motivación es positiva cuando los objetivos, las personas o las situaciones pueden (o prometen) satisfacer las necesidades actuales de una persona.

La motivación es negativa cuando puede (o promete) dañar a alguien, los objetos, las personas o las situaciones cargadas con un valor positivo tienden a atraer al individuo, mientras que los objetos con un valor negativo tienden a causar repulsión o fuga. La atracción es una fuerza o vector dirigida a un objeto, persona o situación, mientras que la repulsión es una fuerza o vector que lo obliga a irse, tratando de escapar o huir (Moreno & Báez, 2010).

La motivación es la acción de fuerzas activas o impulsoras, porque las personas difieren entre sí en términos de motivación. Las necesidades humanas que motivan el comportamiento humano generan comportamientos que varían aún más de una persona a otra, los valores, los sistemas cognitivos de las personas y la capacidad de lograr objetivos personales son diferentes. Y para empeorar las cosas, las necesidades personales, los valores y las habilidades cambian con el tiempo en la misma persona (Gonzalez, 2014).

A pesar de todas estas grandes diferencias, el proceso que estimula el comportamiento humano es más o menos similar a todas las personas. Santonja (2016) explica que hay tres premisas relacionadas para explicar el comportamiento humano:

1. **El comportamiento humano tiene razones:** Hay una relación causal en el comportamiento, el patrimonio y el medio ambiente tienen una incidencia decisiva en el comportamiento humano, el comportamiento se debe a estímulos internos o externos.
2. **El comportamiento humano está motivado:** En todo comportamiento humano hay un objetivo. El comportamiento no es causal o accidental, sino dirigido o dirigido hacia una meta.

3. **El comportamiento humano se centra en objetivos personales:** Después de todo comportamiento, siempre hay un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, una expresión, que sirven para indicar las causas del comportamiento.

Si estas tres premisas fueran correctas, el comportamiento humano no sería ni espontáneo ni inútil: siempre habría algún tipo de objetivo implícito o explícito que dirigiría el comportamiento de las personas.

5.1.3. Teorías de la motivación laboral

La clasificación más clásica de Campbell, Dannett et al, realizada en 1970 en teorías de contenido que intentan describir los aspectos y factores específicos que motivan a las personas a trabajar, y reconocen que todas las personas tienen necesidades intrínsecas, teorías aprendidas o adquiridas y desarrolladas que se centran en una descripción de cómo mejorar, dirigir y terminar el comportamiento en el lugar de trabajo (Santonja, 2016).

Por otra parte la clasificación de Locke realizada en 1986 distingue entre teorías basadas en necesidades, valores, teorías de objetivos y autoeficacia. El más relevante es Chiavenato (2014), que ofrece un modelo heurístico de construcciones y teorías motivacionales y agrupa diferentes teorías de acuerdo con construcciones que cada una considera centrales para la motivación (Marcus, 2015).

Teoría de HERZBERG

La teoría de Herzberg está basada en dos factores, el primero es la resultante de la relación del individuo con la labor productiva que desempeña y su actitud frente a la misma. Dicha teoría divide tales elementos en factores intrínsecos o motivadores, los cuales abarcan la relación del socio con el trabajo, los reconocimientos, promociones y responsabilidades que se le brindan al trabajador (Mintzberg, 2010).

Los factores extrínsecos que abarcan la relación existente entre directivos y trabajadores, relaciones interpersonales en general, supervisiones, sueldo y condiciones físicas en las que se desempeña el trabajador (Vásquez, 2014). Queda de manifiesto en la teoría que los factores intrínsecos son aquellos que brindan la oportunidad al trabajador de un desarrollo psicológico que le proporcionarán satisfacción laboral, por otro lado, los

factores extrínsecos tales como el sueldo y relaciones interpersonales garantizan la salud física y emocional del individuo, siendo el elemento que le permite un desarrollo económico, personal y familiar.

La presente teoría establece que existe una estrecha relación entre la satisfacción y la productividad, situación que teorías anteriores niegan por lo que la teoría de Herzberg revolucionó los conceptos concernientes al desempeño laboral y productividad. Existe un conjunto de factores extrínsecos e intrínsecos los cuales al relacionarse entre sí crean un ambiente de satisfacción laboral lográndose de esta forma una mayor eficiencia y calidad en la labor económica desempeñada por el trabajador.

Teoría de la motivación de Alderfer (1939, 1972)

Esta relacionado con la teoría de Maslow, pero se centra en el entorno de trabajo, reduciendo los cinco niveles de necesidad de Maslow. Dicha teoría cuenta sobre la necesidad de la existencia (E): que influye en las necesidades fisiológicas y de seguridad (Pastrana, 2015).

- **Necesidades relacionales (R):** comprende las necesidades de reconocimiento social y externo.
- **Necesidades de crecimiento (C):** comprende las necesidades de autorrealización y autoestima.

Reconocer que las necesidades satisfechas estimulan el deseo de satisfacer las necesidades de nivel superior, pero las necesidades de nivel inferior no tienen que satisfacerse para entrar en juego con las necesidades de nivel superior.

Teoría de dos factores: un enfoque motivacional - higiene en la motivación

El enfoque altamente modificado de Maslow a las necesidades, el grupo de necesidades incluye elementos como la política y administración de la empresa, el control, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, los salarios, el estatus social, la seguridad laboral y la vida personal. También descubrieron que era solo una cuestión de descontento, no de motivación, en otras palabras, si existe en el lugar de trabajo en gran

cantidad y calidad, no causa insatisfacción. Su existencia no motiva en el sentido de producir satisfacción; sin embargo, si no existen surgirá la insatisfacción. Herzberg los llamó factores de servicio, higiene o contexto laboral (Moreno & Báez, 2010).

En el segundo grupo, Herzberg enumeró algunos artistas y por lo tanto motivadores asociados con el contenido de la publicación. Incluyen logros, recompensas, desafíos, progreso y desarrollo en el trabajo. Su existencia provoca un sentimiento de satisfacción o insatisfacción (Raich, 2014).

5.1.4. Importancia del manejo de la Motivación en las Empresas

Primero, generalmente se acepta que la responsabilidad de encontrar formas de aumentar la productividad de los socios en relación con las tendencias negativas en el desarrollo económico y social generalmente se basa en la motivación empresarial. Sin embargo, el problema es la aplicación de políticas inapropiadas en el contexto de una empresa u organización sin la motivación de sus socios y la falta de especialistas calificados para resolver estos problemas en el lugar de trabajo (Portillo, 2011). Para esto, la motivación debe incluirse como una incidencia en la organización y mejorar su curso de ideas para ser competitivos en este mundo modernizado.

También es importante gestionar la globalización, una política nacional activa y la motivación como arma de organización del trabajo son necesarias para alcanzar estas metas y objetivos en un mundo competitivo. Es extremadamente importante recordar que solo los países asociados con la motivación en el trabajo organizacional han podido alcanzar altos niveles de desarrollo, a un orden mundial a través de su integración interna y su desarrollo motivacional, hoy es tan cierto como lo fue en el pasado.

La motivación para trabajar será importante en este mundo de competitividad y esfuerzos productivos. Frederick Herzberg era conocido como el padre del enriquecimiento laboral y el precursor de la teoría de la motivación y la higiene; el trabajo en el que debía considerar a uno de los teóricos más importantes en el campo de la psicología, con Abraham Maslow, Peter Drucker y Douglas McGregor (Conde, 2016).

La motivación en una organización es una táctica importante para las organizaciones basada en la satisfacción de sus socios con incentivos que cambian su comportamiento, mejorando la productividad de su trabajo, el hecho de que la organización tiene socios con un escaso nivel de motivación que les impide desempeñar adecuadamente sus funciones y acciones en beneficio de la empresa, lo que puede conducir a resultados positivos. Con respecto a sus objetivos, además de eso, no solo beneficiará al negocio, sino que también tendrá consecuencias positivas para los socios, ya que alcanzarán sus objetivos, sentirán la productividad y pueden aumentar su compensación (Garcia, 2012).

Para que un socio se sienta motivado, la organización debe implementar diversas estrategias para aumentar la productividad de los socios, como el reconocimiento de sus resultados, la capacitación en sus procesos en caso de problemas o beneficios monetarios. Otro factor de satisfacción es un lugar de trabajo práctico, ergonómico e higiénico, que tiene en cuenta, entre otras cosas, los recursos y el mobiliario.

5.1.5. Tipos de trabajadores según la motivación:

De acuerdo con las diferencias individuales de los trabajadores relacionadas al interés que estos tienen en realizar sus funciones, Escobar (2010) hace la siguiente clasificación:

- Trabajadores que no necesitan de muchos estímulos motivadores; son los que siempre están dispuestos a hacer lo que el jefe o supervisor planeo.
- Trabajadores que necesitan motivos poderosos para centrarse en las labores, requieren de incentivos constantes dentro y fuera de la empresa.
- Trabajadores estables en su dedicación a las labores, no son muy entusiastas ni desaprensivos.
- Trabajadores que no se impresionan por los medios que motivan la mayoría de los socios pertenece a clases sociales muy baja o muy alta.

Y trabajadores fácilmente motivables pero sin constancia, son aquellos en los que el interés decrece a medida que se avanza en el desarrollo de los temas, son los llamados "llamarada" y se distraen al mínimo incidente. Los trabajadores que siempre estén dispuestos; son los trabajadores ideales, ya que no necesitan de una motivación extrínseca;

mientras que los que requieren de incentivos constantes o los que son fácilmente motivables pero que dejan lo que principian con la misma facilidad, son los últimos. Este tipo de trabajador es el que más necesita del esfuerzo del jefe y de la utilización de medios audiovisuales o ayudas visuales.

5.1.6. La motivación y las necesidades laborales

La investigación de Santonja (2016) muestra que los factores que influyen en la satisfacción laboral (y la motivación) son distintos de los factores que causan satisfacción laboral. Dado que los factores individuales deben tenerse en cuenta, dependiendo de si se tiene en cuenta la satisfacción laboral o la ausencia, se deduce que estos dos sentimientos no son opuestos. Lo opuesto a la satisfacción laboral no es la insatisfacción, sino la falta de satisfacción evidencia a la insatisfacción laboral no es la satisfacción, sino la falta de insatisfacción.

En conclusión, en el lugar de trabajo, la motivación juega un papel vital para que una persona logre su objetivo final, la satisfacción. La motivación, al final, es la fuerza impulsora detrás del comportamiento dirigido a satisfacer las necesidades y la satisfacción, por otro lado, refleja la actitud de una persona hacia una situación dada.

Hay varios factores, como la capacitación, las condiciones de trabajo, las habilidades interpersonales y el control, que no causan insatisfacción. Es esencial que los gerentes no descuiden estos factores, porque si no reciben apoyo o refuerzo, pueden conducir a la insatisfacción. En este sentido, se recomienda llevar a cabo un control trimestral en el lugar de trabajo para verificar las condiciones físicas de trabajo y garantizar que estén en condiciones óptimas (Stephen, 2013).

5.1.7. El clima organizacional

Existen varias definiciones del clima organizacional, pues forma parte de la percepción del individuo que trabaja en la entidad, y que lo robustece o por el contrario lo debilita en la posibilidad de sentirse parte integral de la empresa.

El clima organizacional basado en la percepción de las personas y en el sentido de que prevalece una visión común en un grupo u organización, el clima organizacional se

basa en un cierto nivel de consenso sobre la percepción del medio ambiente, aunque no lo hace, la estructura organizativa que corresponde a la visión sociocognitiva de las organizaciones (Piero & Prieto, 2012).

Según los autores mencionados, el clima organizacional, se da fundamentado en la percepción que el trabajador tiene del ambiente donde se desenvuelve a diario en la vida laboral, en la que no solo interviene el como individuo, sino que también como parte de un grupo o departamento y en definitiva como parte de la organización.

Otros autores definen al clima organizacional como el entorno en el que una persona realiza su trabajo diario, la actitud del jefe hacia los subordinados, la relación entre el personal de la empresa y la actitud hacia los proveedores y clientes, estos elementos determinan el clima organizacional, es decir que, dentro del clima organizacional se suman varios elementos que influyen de manera directa o indirecta para lograr mantener un clima óptimo o negativo, dependiendo de la forma cómo se lleven dichos procesos, pues su repercusión adquiere relevancia, lo que incide directamente en la calidad del desarrollo institucional (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015).

Para Chiavenato (2014)“el clima organizacional viene acompañado de la motivación individual” (p.18); es decir si no se dispone de un clima organizacional adecuado se tiende a generarse factores psicosociales que pueden terminar agotando, desgastando e incluso desertando de la empresa a talento humano valioso.

Es vital para la organización generar un ambiente laboral acorde con la cultura organizacional, pero también es necesario dar la flexibilidad a los trabajadores de demostrar su propia personalidad, siempre que aporte a la empresa y sirva de beneficio también para el grupo de trabajo con el que labora, lo cual ha sido analizado en el presente trabajo donde es posible verificar la importancia trascendental de saber gestionar la comunicación en la empresa especialmente en época de crisis, que es cuando más apoyo y trabajo en equipo se requiere, para que las acciones tomadas puedan ser las adecuadas y evitar que afecten de forma significativa a la organización, al clima organizacional así como a la comunicación y su correcto desarrollo entre jefes, pares y trabajadores en general;.

Según Alvarado (2012) la comunicación se estructura en muy pocos años como un sector de negocio, similar a los demás y establece un sistema global y local, es decir que, la

comunicación es vital en toda organización, razón por la que su estructura tarda pocos años pero ha de perdurar para toda la vida empresarial.

5.1.8. Dimensiones del Clima Organizacional

También hay varios autores que proponen ciertas clasificaciones de dimensiones del clima organizacional y asientan sus teorías entendiendo que el clima organizacional mantiene amplitud de acciones dentro de la empresa, y de este se deriva la forma de reacción de los principales elementos de la empresa, los trabajadores.

Según Kolb, Rubin, & McIntyre (2011) detallan que existen nueve dimensiones dentro del clima organizacional, como se menciona a continuación:

- **Estructuras:** Estas son todas las percepciones de los miembros de la organización con respecto al número de reglas, procedimientos y otras restricciones que se encuentran al desarrollar el trabajo. La medida en que la organización se centra en la burocracia, en relación con un entorno de trabajo abierto e informal.
- **Responsabilidad (empoderamiento):** Este sentido de pertenencia de los miembros de la organización refleja su independencia para tomar decisiones sobre su trabajo. Este es el grado en que el socio siente que se está convirtiendo en su jefe y que no tiene doble control sobre su trabajo.
- **Recompensa:** Esta es la opinión de los miembros de la organización sobre el pago de un buen trabajo, este es el grado en que una organización usa más el premio que una sanción.
- **Desafío:** Corresponde a la sensación de que los miembros de la organización tienen problemas con el trabajo
- **Relaciones:** Los representantes de la empresa perciben la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales entre pares, entre superiores y subordinados.
- **Cooperación:** El sentido de los miembros de la sociedad en cuanto a la existencia de un espíritu de apoyo para los líderes y otros socios del grupo. Este es el apoyo que debe existir entre todos los miembros de la organización.
- **Estándares:** Percepciones de los miembros de la comunidad sobre el enfoque de las organizaciones en los estándares de desempeño.

- **Conflictos:** Este es el nivel en el que todos los socios de la organización, colegas y gerentes, aceptan opiniones opuestas y no temen enfrentar los problemas y resolverlos a medida que surjan.
- **Identidad:** definida como un sentido de pertenencia a la organización y es una parte importante y valiosa del grupo de trabajo. Este sentimiento es una parte importante de la organización.

El clima organizacional se centra en los factores de tipo organizacional, es así que los factores de riesgo psicosocial cuando son deficientes suelen convertirse en un riesgo para la organización y claro está, que también para el trabajador. El clima organizacional tiene factores del sistema organizacional, que debe transmitirse a sus miembros, los mismos que han de reaccionar ante ellos.

Es por ello que es posible identificar cómo el trabajador entiende el significado de clima organizacional, a su vez esto representa un punto de medición por donde pasan fenómenos específicos tales como la estructura, el liderazgo, la toma de decisiones, además las características del sistema organizacional generan un clima organizacional específico (Córdoba, 2014).

Lo cual repercute de manera directa sobre las motivaciones de los miembros de la organización; dicho comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias tales como productividad o improductividad (en el caso de no poseer un adecuado clima organizacional), así también existe satisfacción o insatisfacción, rotación de personal, rápida adaptación, agrado por el trabajo realizado, entre otras situaciones que ayudan a replantear que el clima organizacional influyen en varios ámbitos del trabajador y el entorno que le rodea a nivel laboral.

Santonja (2016) indica que también existe otra clasificación como la dada por Litwin & Stringer en 1978 detallan que las dimensiones de la gestión del talento humano son:

- **Estructura:** Percepción de las obligaciones, normas y políticas corporativas y también se debe considerar el nivel de cumplimiento de los socios con estos requisitos.
- **Responsabilidad individual:** Es un sentimiento de autonomía, de propiedad, un sentido de pertenencia a un colaborador que participa activamente con la empresa.

- **Remuneración:** Esta es la percepción de la justicia de reembolso cuando se realiza el trabajo, la compensación puede ser no solo monetaria sino también subjetiva cuando los socios sienten la necesidad de seguir siendo parte de la organización.
- **Riesgos y la toma de decisiones:** Esta es la percepción del nivel de problemas y riesgos, las decisiones dependerán del riesgo de lograr resultados positivos.
- **Solidaridad:** Estos son sentimientos de apoyo y amistad de los trabajadores en el desempeño de sus tareas diarias, que pueden entenderse como un incentivo o solidaridad entre los trabajadores.
- **Tolerancia al conflicto:** La confianza de los socios en el clima organizacional, también puede llevar a la idea de aceptar opiniones diferentes de los demás y proponer un diálogo sobre soluciones.

Como se puede observar, para Kolb, Rubin, & McIntyre así como para Liwitin & Stringer las dimensiones del clima organizacional incluyen factores intrínsecos como extrínsecos, que al ser correctos lograrán un clima participativo, motivacional y encaminado a brindar un entorno armónico entre empresa-socios y pares de trabajo. Es importante señalar que, en los dos tipos de medidas presentadas por Liwitin & Stringer, está claro que la sensibilidad al clima psicológico puede entenderse como el reflejo del funcionamiento interno de la organización y que este entorno interno puede ser la confianza, el progreso, el miedo o incertidumbre, por lo tanto, se implementan modos específicos de comportamiento humano en el lugar de trabajo porque los buenos líderes de la organización deben entender que quien trabaja posee emociones, ideas y pensamientos (Sandoval, 20014).

Estas condiciones de trabajo organizacionales, cuando se vuelven inflexibles y competitivas, reducen el número de empleos, aumentan la velocidad de trabajo y prevalecen las actividades de subcontratación y causan cambios en las condiciones de trabajo que afectan la salud psicosocial de los trabajadores (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2012).

Por tanto, los factores psicosociales de riesgos, son todos los aspectos y elementos de la organización del trabajo que tienen la probabilidad de afectar la salud física y mental del trabajador o de un grupo de trabajadores, los cuales se pueden clasificar en cinco dimensiones (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2012):

- **Exceso de exigencias psicológicas:** Cuando tiene que trabajar de manera rápida o irregular cuando necesita ocultar sus sentimientos, cerrar sus opiniones, aceptar decisiones difíciles y rápidas.
- **Falta de influencia y de desarrollo:** Cuando no existe un margen de autonomía para realizar sus tareas, cuando tienen la oportunidad de utilizar sus habilidades y conocimientos, o que no es posible regular la planificación para las necesidades de las familias o no puede decidir cuándo va a parar.
- **Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** Si es necesario trabajar de forma aislada, sin el apoyo de sus superiores o compañeros de trabajo, cuando el trabajo se realiza con tareas mal definidas o sin información adecuada y a su debido tiempo.
- **Escasas compensaciones:** Si es irrevocable, existe incertidumbre acerca del contrato, un cambio de posición o servicio en contra de la voluntad, tratamiento injusto otorgado o trabajo no reconocido si el salario es muy bajo.
- **La doble presencia:** El trabajo doméstico y familiar incluye las necesidades diarias para tener en cuenta las necesidades del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede afectar la compatibilidad de los dos trabajos, a pesar de la disponibilidad de herramientas y estándares para conciliar el trabajo y la vida familiar. Las mujeres en general todavía trabajan y se responsabilizan del trabajo doméstico y de la familia, este efecto es por lo tanto más común en este grupo.

Las dimensiones anteriores deben ser medidas ya sea de forma cualitativa o cuantitativa con el fin de entender cómo se encuentra el clima organizacional de la empresa, si los factores intrínsecos y/o extrínsecos son los que están influyendo directa o indirectamente en el entorno laboral donde a diario se desarrolla el talento humano.

5.1.9. Factores que condicionan el clima organizacional

Las percepciones y respuestas que conforman el clima organizacional son el resultado de varios factores:

- Factores de gestión y métodos de gestión (tipos de control: autoritario, colectivo).

El liderazgo, que es fundamental para crear un ambiente de respeto entre los socios y los superiores, puede definirse como un factor de gestión.

La eficiencia y productividad de cada empresa depende del ambiente de trabajo. Como resultado, la atención a los componentes básicos del entorno laboral depende de las oportunidades comerciales para el crecimiento y la conservación en un mercado cada vez más competitivo. La motivación es otro elemento importante que debe mencionarse, ya que es un incentivo constante para el trabajo y la productividad de los trabajadores, de modo que, con las razones correctas, la productividad del trabajo se puede duplicar o incluso duplicar (Ramos, 2015).

La cultura del trabajo es otro factor que tiene un impacto directo en el entorno de trabajo y la capacidad de verificar los aspectos de la cultura organizacional, como la orientación, la estructura, la comunicación y las relaciones entre diferentes temas que interfieren con los elementos del proceso productivo que determinan e influyen significativamente en el entorno laboral (Glück, 2012).

La comunicación es la clave para optimizar todas las actividades productivas que pueden lograrse mediante la creación de un entorno de trabajo propicio para el entendimiento y la cooperación mutua, en el que cada participante presenta un informe completo que fomenta la producción. Por otro lado, el nivel de compromiso y responsabilidad de los socios hacia la mejora crea un entorno laboral en el que la actividad económica es atractiva para todos los socios que participan en todos los esfuerzos alentados por ellos.

5.1.10. Escalas de medición del clima organizacional

En 1987, el Banco de la Nación utilizó la escala de clima social de Mohs basada en el número total de agentes repartidos por todo el país, con una población de 7,200. Este indicador fue bien recibido y registrado, lo cual es importante para las posiciones de medición, confirmado por la posición de trabajo contradictoria que existía entre los socios recién llegados (1985) antes de la fecha de aplicación del cuestionario) y los ex socios. Del mismo modo, quedó claro que los agentes subordinados en relación con los maestros tenían que controlar el superyó, que era el límite y restringía su iniciativa (Antón, 2010).

En 1998, el periódico peruano publicó un estudio sobre la psicología de la percepción en el clima organizativo de Víctor Larco Herrera en un grupo de socios del hospital, en el que se señala que el entorno humano establecido para hacer su trabajo de manera negativa (Muñoz, 2012). Parece que esto depende en gran medida del desconocimiento de las reglas y los objetivos de todos los socios, de modo que cada socio, responsable, responsable y/o líder entienda, la mayoría de los trabajadores expresan la necesidad de que su trabajo sea un problema que, en última instancia, satisface, busca la rendición de cuentas, es escuchado y tratado de una manera que reconoce su valor como individuo y la sensación de que la organización está realmente preocupada por sus necesidades y cuestiones de significado: cuando es posible mejorar el modo de vida, es probable que se incremente la productividad (Press, 2014).

Capote confió el diagnóstico organizativo del Instituto Nacional, con el fin de determinar y/o identificar los problemas que afectaron a los miembros del Instituto promoviendo el bienestar de la organización. Señaló que el personal de insatisfacción, estableciendo que el instituto no tenía un plan de distribución que pudiera motivar a una persona responsable de los objetivos, programas y actividades del instituto; no bastaba con la planificación y la coordinación (Escobar, 2010).

Pearce (2014) realizó un estudio nombrado: “Factores laborales que influyen en la satisfacción laboral”. El objetivo del estudio es aproximar el trabajo de los agentes de acuerdo con la teoría de Frederick Herzberg de los dos factores y los factores de higiene y motivación para determinar los socios en relación con estos factores. El estudio se realizó con 100 socios de diferentes departamentos de compañías de seguros, seleccionados al azar. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes mostraron una actitud positiva hacia los factores relacionados con el trabajo, por lo que se puede suponer que la satisfacción de estos factores conduce a la satisfacción y el placer con su trabajo.

5.1.11. Gestión del Talento Humano: Herramienta fundamental para lograr un correcto clima organizacional

La Gestión del Talento Humano es la respuesta al equilibrio entre una cultura organizada oportuna y en base a ello garantiza un entorno de trabajo adecuado. Por lo tanto, la Gestión del Talento Humano se define como un proceso que apareció en la década

de 1990, en referencia a los diferentes métodos utilizados: las organizaciones se están integrando y desarrollando para su fuerza laboral, pero sobre todo buscan el potencial para atraer y retener socios (Chiavenato I. , 2014).

Remonta sus orígenes a comienzos del siglo XX en consecuencia de la Revolución Industrial, su impacto y se conoce con el nombre de relaciones industriales, para suavizar las relaciones entre las organizaciones y los intereses individuales. Más adelante en 1950 toma el nombre de Administración de Personal y su función no solo era la mediación de dos partes divergentes si no administrar el personal de acuerdo a una legislación laboral ya vigente (Ambriz, 2013).

Con el tiempo las personas fueron consideradas parte fundamental en el éxito de una organización, es así como en los años 70 surge un nuevo término “Recursos Humanos” lo que significaba tratarlos como agentes proactivos con capacidades más allá de los manuales para crear, organizar con iniciativa propia. (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Sustitutivos la Contraloría General del Estado, 2012)

Actualmente la mayor parte de las empresas ejecutan roles específicos para el correcto desenvolvimiento de la gestión de talento humano, incluso existen personas específicas para liderar y ejecutar procesos de acción para beneficio del talento humano, sobre todo cuando se exigen con mayor importancia actividades que incluyen procesos de calidad, rentabilidad organizacional, reputación de la empresa lo que depende de su gestión interna.

Las instituciones que se enfocan en desarrollar sus talentos pueden integrar planes y procesos, para dar seguimiento y administrar el talento con lo siguiente:

- Establecer salarios competitivos.
- Desarrollar oportunidades de capacitación.
- Establecer procesos de evaluación de desempeño.
- Ofrecer oportunidades de ascenso y traslados.

Se debe enfatizar a Chiavenato (2014) y sus diversos estudios en esta área, en los que conceptualiza el concepto de Gestión del Talento Humano como la especialidad creada por el crecimiento y la complejidad de las tareas organizativas.

5.2.Marco legal

La Constitución estipula que el Estado ecuatoriano tiene la obligación de garantizar, sin discriminación alguna, el goce efectivo del derecho a la salud de la población, es decir, todas las personas que viven en Ecuador, tienen el derecho de tener asistencia en materia de salud a través de la efectiva prestación del Estado.

Las disposiciones anteriores ratifican el reconocimiento del derecho a la salud para toda la población, y agregó que también se asegurará el goce de otros derechos relacionados con las normas de salud adecuadas. En el segundo párrafo de dicho artículo establece que el Estado realizará una serie de medidas de política de formación, medidas económicas sociales, culturales y ambientales con el fin de garantizar la salud de las personas, y deben garantizar que el acceso a servicios de salud.

En relación con el lugar de trabajo, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 33 dispone que el Estado debe garantizar que los trabajadores en el ejercicio de un lugar de trabajo saludable, que significa que el trabajo no se hizo para la supervivencia humana debe desarrollarse en un ambiente sano, y por lo tanto el esfuerzo físico o mental a realizar debe ser seguro para el equilibrio del cuerpo, física y psicológicamente.

En lo que respecta a la integridad personal, el cual es reconocido como uno de los derechos de los pueblos libres, el artículo 66, apartado 3, letra a), que dice textualmente: “3. El derecho a la integridad personal, que incluye: La integridad física, psíquica, moral y sexual”. Establecido por la Constitución de la República, a la integridad personal es un derecho de los ciudadanos, lo que incluye tanto física como psicológica, moral y sexual veces. Y, por supuesto, en la necesidad de la salud, que abarca todos los aspectos mencionados anteriormente.

En Ecuador, la relación jurídica laboral se rige por el Código del Trabajo, que es el organismo oficial que contiene las reglas que se aplican al derecho a la seguridad y salud también a través de su interacción con la materia. El primer párrafo del artículo señala, en referencia a la obligación de los socios es de asegurar a sus trabajadores, condiciones que no supongan un riesgo para su salud o su vida profesional.

Con respecto a la segunda parte de la ley, que se define como los trabajadores deben seguir las directrices en materia de prevención, las normas de salud y seguridad

deben ser determinadas y pagadas por los socios. En este caso, se establece que se requiere el trabajo regional para preparar el reglamento respectivo, establecer mecanismos para evitar el riesgo de ser utilizados en diversas industrias. En el segundo párrafo, que dice que las fábricas, talleres o laboratorios, se deben implementar medidas preventivas necesarias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

La Norma técnica para medición de clima organizacional y cultura organizacional del servicio público emite a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-038, del 14 de junio de 2018; con la finalidad de regular los procedimientos técnicos y operativos para la medición de clima organizacional y cultura organizacional en las instituciones contempladas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, de forma tal que se garantice el desarrollo sistemático del ambiente de trabajo institucional.

Esta norma en su artículo 9 destaca que el objetivo de la medición de clima organizacional se define como el conocimiento técnico y sistemático de los servidores acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el objetivo de desarrollar planes y estrategias a través de los cuales se enmienden los factores críticos identificados que afecten el compromiso y productividad de servidor, de forma tal que se propicie una mejora sistemática de la calidad en el servicio a la ciudadanía.

El artículo 10 de dicha normativa aborda al clima organizacional como la percepción de los servidores públicos hacia su ambiente de trabajo que afecta directa o indirectamente a su desempeño. El artículo 11 de la norma destaca que la medición del clima organizacional se subordina a tres componentes principales dados por el liderazgo, compromiso y entorno de trabajo.

A través del liderazgo se evidencia la percepción sobre el nivel de liderazgo que las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior tienen en las Instituciones en factores como la influencia, interacción, orientación a resultados, responsabilidad y estándares asignados por los directivos a sus equipos de trabajo, la forma de apoyo y direccionamiento en concordancia con los objetivos institucionales.

Por su parte el compromiso misura el nivel de identificación del colaborador con la institución, así como también sus políticas y objetivos, se adapta, aporta y desea permanecer en ella, en concordancia a la satisfacción de sus necesidades y expectativas. El

entorno de trabajo abarca los diferentes puntos de vistas en referencia a aspectos materiales y humanos que inciden en el entorno en el que los socios desarrollan sus actividades laborales.

5.3.Marco conceptual

Clima organizacional: “es una idea en el campo de los estudios de las organizaciones y de gestión que describe la psicología, las actitudes, experiencias, creencias y valores (personales y culturales) de una organización” (Raich, 2014, pág. 36)

Organización: “Las organizaciones son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas. También es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico”. (Marcus, 2015, pág. 63)

Empresa: “Las instituciones son sistemas de índole social y cooperativa, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser de toda una sociedad). Las instituciones trascienden las voluntades individuales, al identificarse con la imposición de un propósito considerado como un bien social, es decir, "normal" para ese grupo. Su mecanismo de funcionamiento varía ampliamente en cada caso, aunque se destaca la elaboración de numerosas reglas o normas que suelen ser poco flexibles y amoldables”. (Epstein, 2012, pág. 83)

Administración: “La administración es la ciencia social que tiene por objeto el estudio de las organizaciones y la técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser social, económico, dependiendo de los fines perseguidos por la organización.” (Santonja, 2016, pág. 89)

Trabajador o trabajadora: “Es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o empresa”. (Duque, 2014, pág. 219)

Eficiencia: Capacidad que revela la obtención de un resultado esperado con un uso efectivo y eficaz de recursos financieros, económicos y materiales.

Eficacia: Cumplimiento de los objetivos empresariales propuestos, tomándose en cuenta el ahorro efectivo de elementos tales como tiempo, recursos, logrando una calidad y cantidad óptima.

Industria: Estrada (2011), señala que es el complejo económico capaz de brindar bienes y servicios que satisfagan las exigencias y necesidades de los consumidores, destacando que la misma es capaz de fomentar el desarrollo de otros sectores.

F. MATERIALES Y MÉTODOS

6.1. Materiales

Los materiales utilizados en la investigación son:

- Libros
- Tinta de impresora

6.1.1. Equipos

- Computador
- Impresora

6.1.2. Herramientas

- Cámara de fotos

6.1.3. Insumos

- Papel bond
- Esferos
- Copias
- Lápices

6.1.4. Presupuesto

Tabla 2 Presupuesto

Materiales	Valor
Materiales	\$ 490
Herramientas	\$ 85
Insumos	\$ 18
Total	\$ 593

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

6.2.Ubicación del área de Estudio

El área de estudio es La Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo (ASOTAECO) de la Ciudad de Tena de la Provincia del Napo.



Figura 2 Ciudad Tena

Fuente: (Google maps, 2020)

- Coordenadas: 0°59'20"S 77°48'57"O Coordenadas: 0°59'20"S 77°48'57"O (mapa)
- Provincia: Napo
- Cantón: Tena
- Fundación española: 15 de noviembre de 1560 (459 años) por Gil Ramírez Dávalos
- Superficie Total: 261,84 km²
- Altitud Media: 510 m s. n. m.

6.2.1. Ubicación geográfica



Figura 3 Dirección "ASOTAECO"

Fuente: (Google maps, 2020)

Dirección: Barrio Las Palmas calle Mimí Palacios y Yahuasca

Teléfono: 062877064

6.3.Aspectos biofísicos y climáticos

El cantón de Tena, se ubica en la región amazónica del Ecuador, está determinado por las características generales de la zona tropical resultante de la convergencia de los vientos de los dos hemisferios, presión uniforme, altas temperaturas y alta humedad que causan la llamada dieta oriental, caracterizada por la ausencia de fluctuaciones estacionales significativas, aunque un período húmedo durante los meses de marzo y julio es bienvenido. La temperatura promedio es de 20.4 ° C (GAD Napo, 2018).

Para las características climáticas de Tena, información de la antigua estación climatológica de Tena (convencional), que se encontraba en coordenadas geográficas: 00o59'57" Sur, 77o59'57" Oeste en ese cuya altura es de 665 m sobre el nivel del mar, debido a su proximidad y la disponibilidad de datos mensuales sin interrupción durante el período de grabación (GAD Napo, 2018). El clima de la región se caracteriza por la presencia de lluvia durante todo el año, va desde el frío húmedo en las partes superiores, desde un clima templado al pie de los Andes hasta las llanuras tropicales del Amazonas, el clima de Tena es húmedo y tropical (GAD Napo, 2018).

6.4.Diseño asumido.

Para el desarrollo de este proyecto de investigación, se eligió un enfoque cuantitativo cualitativo, porque estaba directamente relacionado con el problema estudiado, obteniendo así que en el proceso de investigación cualquier cambio o mejora sea factible y aplicable.

6.5.Métodos, técnicas e instrumentos.

6.5.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación se fundamenta en el paradigma crítico-propositivo con un enfoque cuali-cuantitativo como resultado de la relación que se establece entre las variables y el nivel protagónico brindado a las personas a ser investigadas, lográndose la

implementación de un programa a través del cual se recolectan datos e integran los mismos a procesos y resultados haciendo uso de diversas fuentes y métodos.

6.6.Modalidad de investigación

Documental – bibliográfica: La modalidad bibliográfica documental se utiliza en la investigación partiéndose de la necesidad de brindar un mayor enfoque y desarrollo a los diferentes criterios a ser explorados durante la realización de la investigación, acudiéndose a una bibliografía proveniente de libros, revistas, periódicos y páginas web.

De campo: Se llevó a cabo un estudio sistemático del fenómeno a ser investigado, en el lugar en el cual se desarrolla, llevando a cabo tal modalidad a través de la manipulación de una variable externa no comprobada en condiciones de control de modo que puedan ser determinadas de forma específica a las causas a las que se debe el fenómeno.

La modalidad de investigación de campo constituye el proceso a través del cual se logra una conjugación efectiva con los métodos científicos, de modo que se facilita el estudio situacional diagnosticándose de forma efectiva los problemas y necesidades existentes en plena concordancia con la realidad.

De intervención social o proyecto factible: La investigación está comprendida dentro de la modalidad de intervención social o proyecto factible dado que se elaboró y desarrollo una propuesta viable cuyo objetivo está dado por lograr una solución efectiva del problema.

6.7.Tipos o niveles de investigación

Exploratorio: La investigación está comprendida dentro del nivel exploratorio como resultado de un estudio del problema tomando en cuenta las particularidades del mismo, dando como resultado un proceso claramente estructurado de metodología flexible.

Descriptivo: La investigación es descriptiva dado que se utilizaron preguntas directrices a través de las cuales se logró una comparación efectiva de los aspectos y características propias del fenómeno a ser investigado, tales acciones fueron llevadas a cabo con el

objetivo de lograr una predicción y medición precisa de los aspectos y características propias de la investigación.

6.8.Métodos

Método descriptivo: ayudó a determinar las principales características del problema en términos de apariencia y desarrollo, es decir fue posible describir cómo afecta la motivación laboral al clima organizacional.

Método exploratorio: se utilizó para conocer los aspectos fundamentales tangibles del problema y para encontrar los procedimientos apropiados para el desarrollo de una investigación y, por lo tanto, el enfoque correcto.

6.9.Técnicas

Entrevista: realizada al gerente de la asociación con la finalidad de establecer las estrategias motivacionales desarrolladas por la gerencia entorno a mejorar el clima organizacional y el desarrollo empresarial de la asociación.

Encuesta: se aplicaron encuestas a los socios para establecer el nivel de motivación laboral y determinar el tipo de cultura organizacional existente en ASOTAECO.

6.10. Población de investigación.

La población establecida para la presente investigación está dada por los 30 socios de ASOTAECO, por ser una población menor a 100 personas no se calcula una muestra, sino que se utilizará el censo poblacional, es decir se considera a todos los socios.

6.11. Proceso a seguirse para el desarrollo de la investigación.

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente.
- Tabulación o cuadros según variables
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

G. RESULTADOS

7.1.Resultados del primer objetivo: Aplicar las técnicas de investigación con la finalidad de medir el nivel de motivación de los socios de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.

- 1. ¿Se siente usted motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto?**

Tabla 3: Motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3%
Casi siempre	6	20%
Rara vez	23	77%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

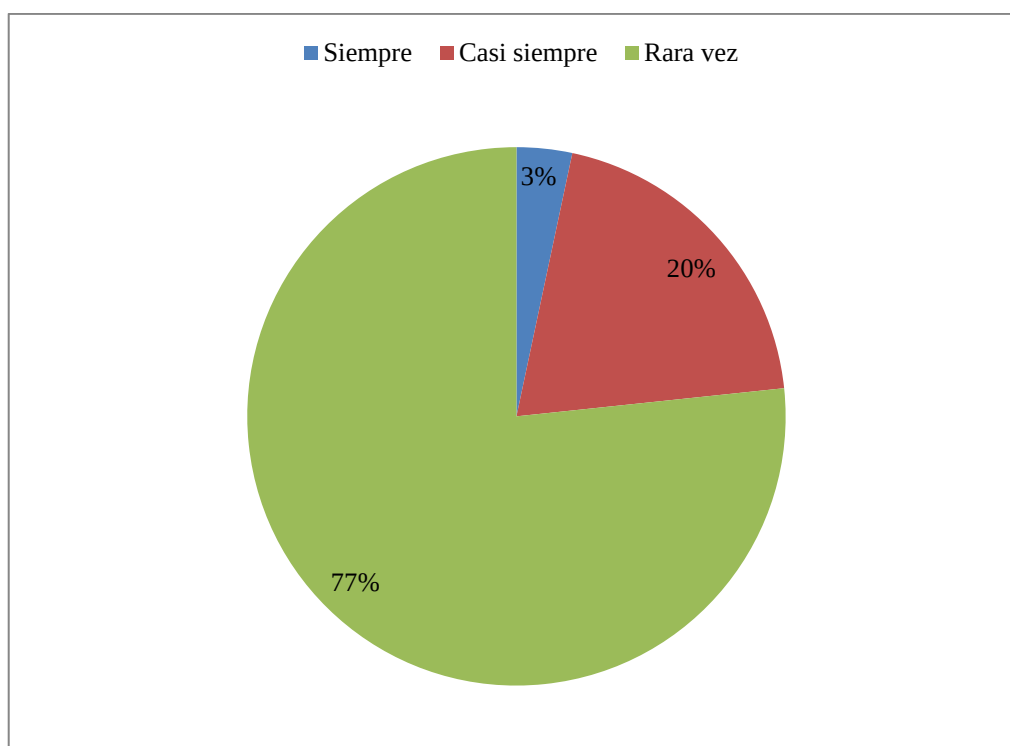


Figura 4: Motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 77% plantea que ASOTAECO rara vez los motiva para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto, el 20% plantea que ASOTAECO casi siempre los motiva para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto y el 3% plantea que ASOTAECO siempre los motiva para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la empresa rara vez los motiva para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto.

2. ¿Se incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad?

Tabla 4: Incentivo a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	6%
Casi siempre	8	27%
Rara vez	20	67%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

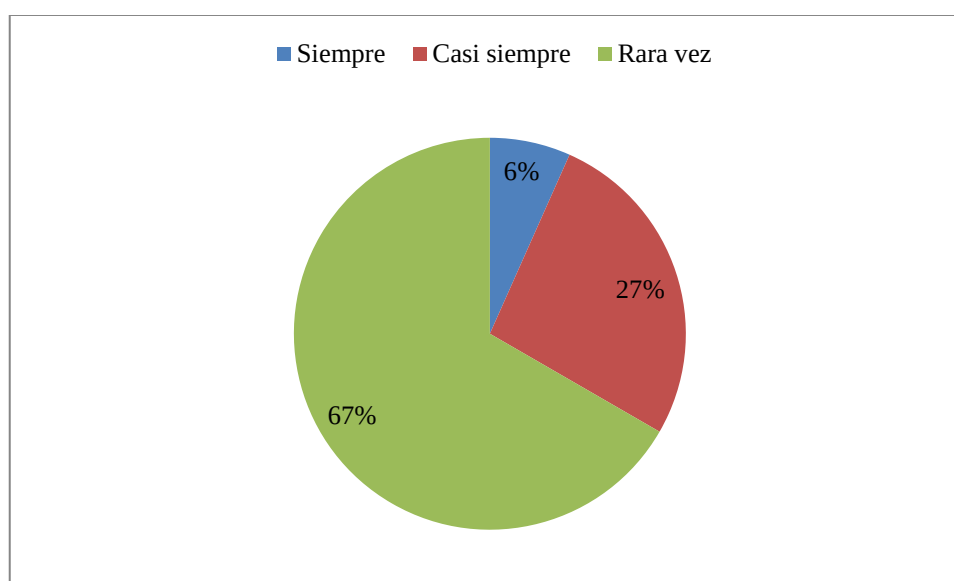


Figura 5: Incentivo a los socios a asumir riesgos con responsabilidad.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 67% del total plantean que ASOTAECO rara vez incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad, el 27% del total plantean que ASOTAECO casi siempre incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad y el 6% del total plantean que ASOTAECO siempre incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la empresa rara vez incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad.

3. ¿Tiene usted oportunidades para que sus ideas sean aprobadas y aplicadas?

Tabla 5: Oportunidades para que las ideas sean aprobadas y aplicadas.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7%
Casi siempre	11	36%
Rara vez	17	57%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

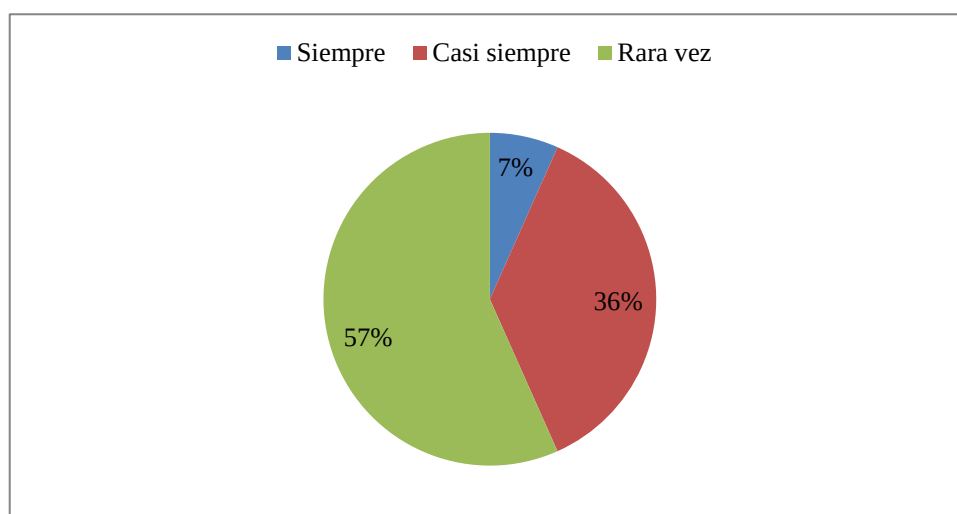


Figura 6: Oportunidades para que las ideas sean aprobadas y aplicadas.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 57% plantea que ASOTAECO rara vez potencializa las oportunidades para que las ideas de los socios sean aprobadas y aplicadas, el 36% plantea que ASOTAECO casi siempre potencializa las oportunidades para que las ideas de los socios sean aprobadas y aplicadas y el 7% plantea que ASOTAECO siempre potencializa las oportunidades para que las ideas de los socios sean aprobadas y aplicadas.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la empresa rara vez potencializa las oportunidades para que las ideas de los socios sean aprobadas y aplicadas.

4. ¿Recibe usted reconocimiento cuando hace un buen trabajo?

Tabla 6: Reconocimiento cuando hace un buen trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3%
Casi siempre	11	37%
Rara vez	18	60%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

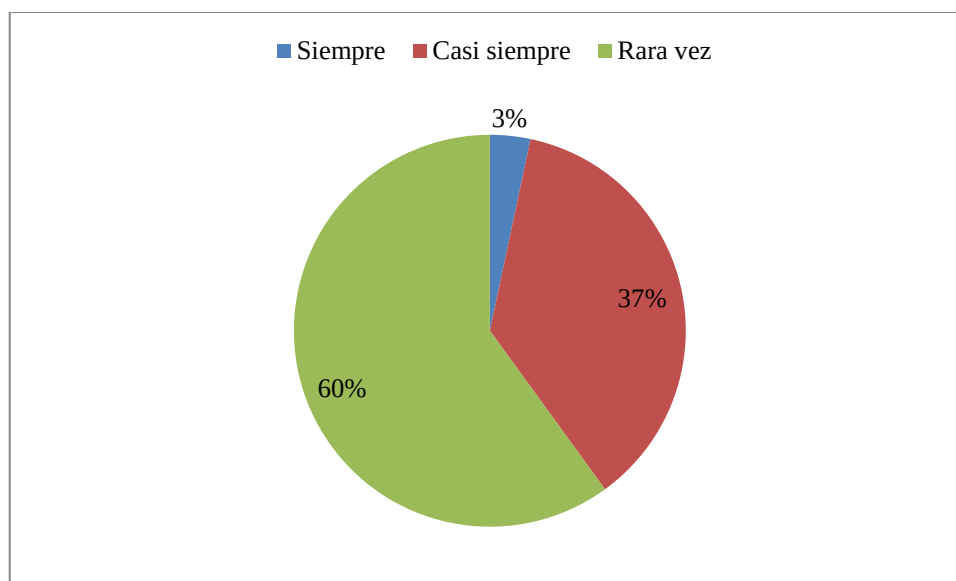


Figura 7: Reconocimiento cuando hace un buen trabajo.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 60% del total plantean que rara vez reciben reconocimiento cuando hacen un buen trabajo, el 37% del total plantean que casi siempre reciben reconocimiento cuando hacen un buen trabajo y el 3% del total plantean que siempre reciben reconocimiento cuando hacen un buen trabajo. De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que rara vez reciben reconocimiento cuando hacen un buen trabajo.

5. ¿ASOTAECO promueve eventos, concursos o premios a individuos?

Tabla 7: Promoción de eventos, concursos o premios a individuos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	7	23%
Rara vez	23	77%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

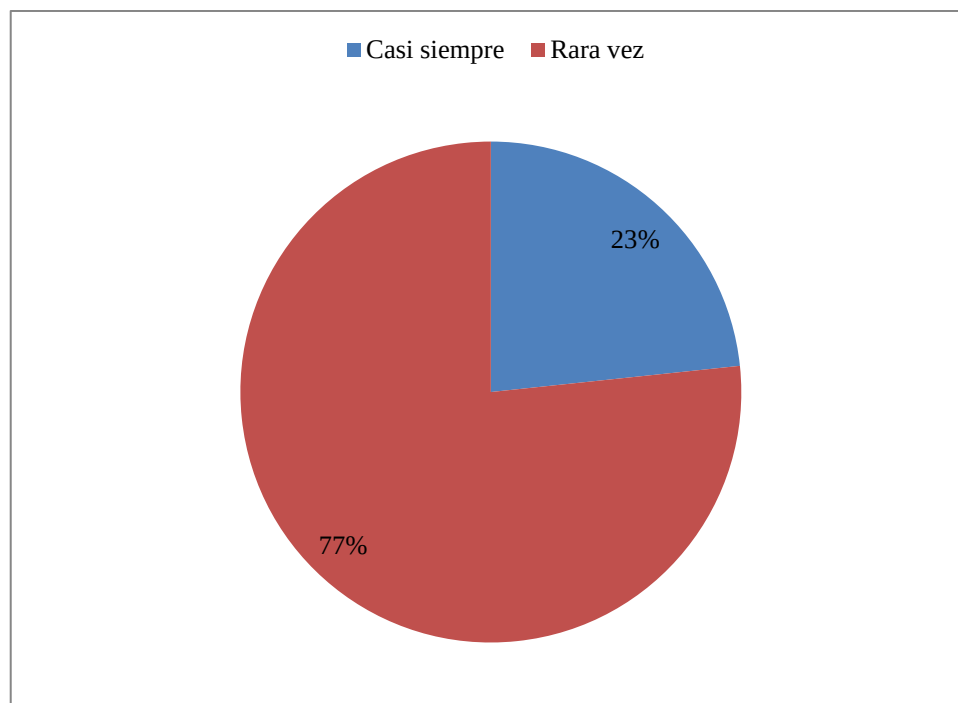


Figura 8: Promoción de eventos, concursos o premios a individuos.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 77% del total plantean que la organización rara vez promueve eventos, concursos o premios a individuos y el 23% del total plantean que la organización casi siempre promueve eventos, concursos o premios a individuos.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la organización rara vez promueve eventos, concursos o premios a individuos.

6. ¿ASOTAECO posee incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales?

Tabla 8: Incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	9	30%
Rara vez	21	70%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

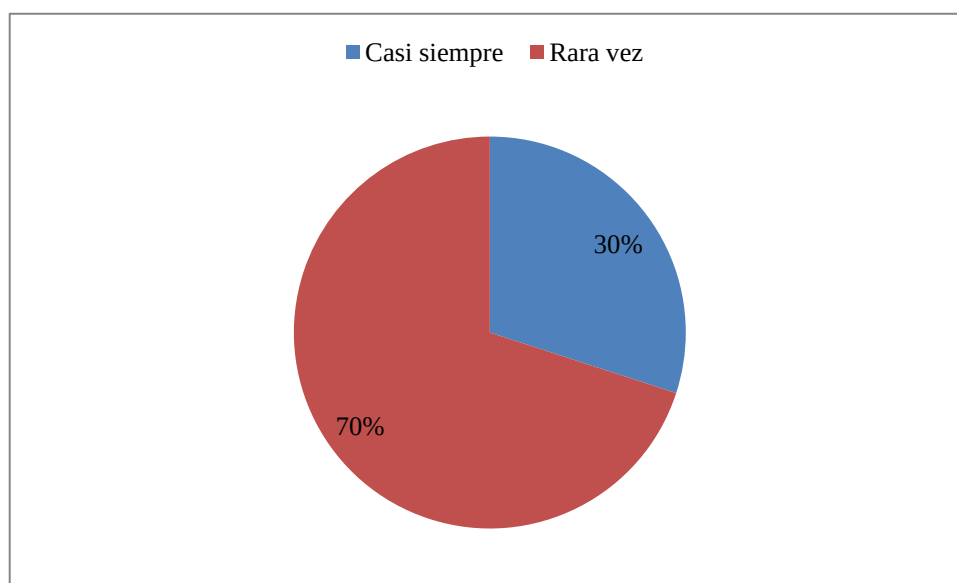


Figura 9: Incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOk9TAECO encuestados que representan el 100% del total, el 70% plantea que la organización rara vez aporta incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales y el 30% plantea que la organización casi siempre aporta incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la organización rara vez aporta incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales.

7. ¿Proporciona ASOTAECO un clima organizacional armónico?

Tabla 9: Clima organizacional armónico.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	20%
Rara vez	24	80%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

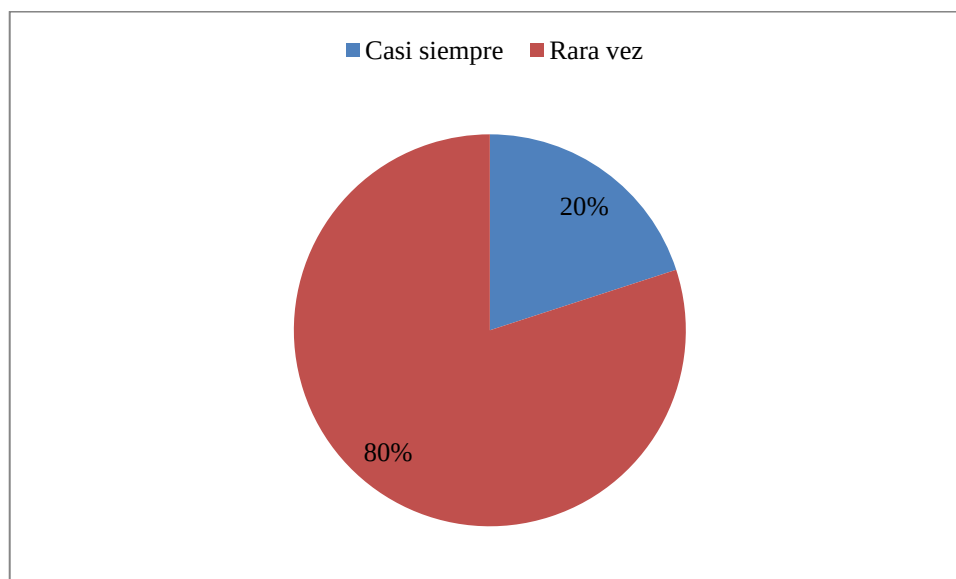


Figura 10: Clima organizacional armónico.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 80% del total plantean que ASOTAECO rara vez proporciona un clima organizacional armónico y el 20% del total plantean que ASOTAECO casi siempre proporciona un clima organizacional armónico.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la empresa rara vez proporciona un clima organizacional armónico.

8. ¿Crea ASOTAECO un clima organizacional de confianza?

Tabla 10: Clima organizacional de confianza

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	3%
Casi siempre	9	30%
Rara vez	20	67%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

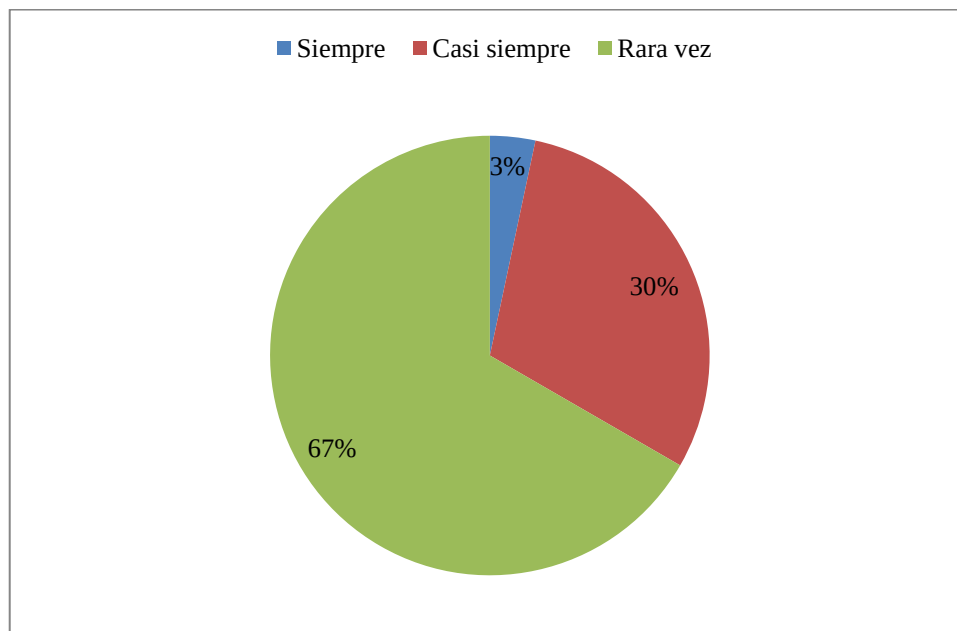


Figura 11: Clima organizacional de confianza

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 67% plantea que ASOTAECO rara vez crea un clima organizacional de confianza, el 30% plantea que ASOTAECO rara vez crea un clima organizacional de confianza, el 30% plantea que casi siempre se crea un clima organizacional de confianza y el 3% plantea que siempre se crea un clima organizacional de confianza. De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la empresa rara vez crea un clima organizacional de confianza.

9. ¿ASOTAECO demuestra atención y preocupación por el clima organizacional en el que laboran sus socios?

Tabla 11: Atención y preocupación por socios.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	10%
Casi siempre	10	33%
Rara vez	17	57%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

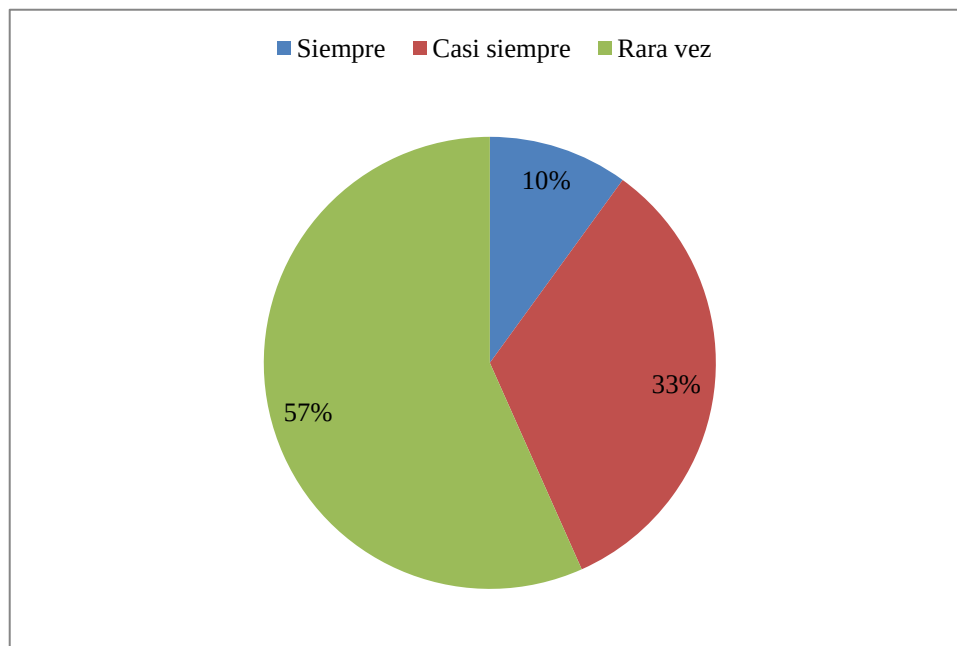


Figura 12: Atención y preocupación por socios.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 57% plantea que rara vez se verifica la atención y preocupación por el clima organizacional en el que laboran socios de ASOTAECO, el 33% plantea que casi siempre y el 10% plantea que siempre. De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que rara vez se verifica la atención y preocupación por socios.

10. ¿ASOTAECO es abierta y honesta en las comunicaciones con los socios con la finalidad de tener un clima organizacional adecuado?

Tabla 12: Comunicaciones abiertas y honestas con los socios.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	8	27%
Rara vez	22	73%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

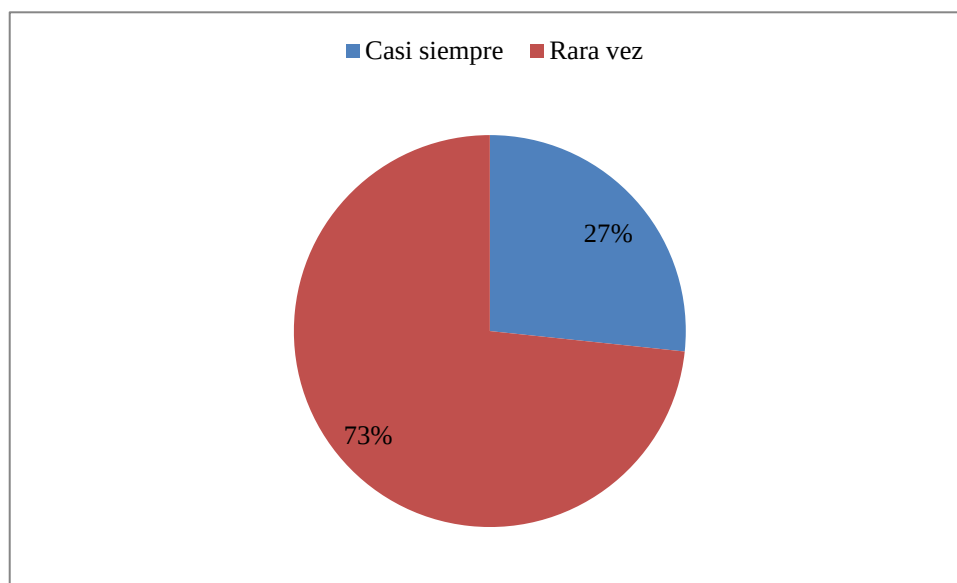


Figura 13: Comunicaciones abiertas y honestas con los socios.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados que representan el 100% del total, el 75% del total plantean que ASOTAECO rara vez es abierta y honesta en las comunicaciones

con los socios con la finalidad de tener un clima organizacional adecuado y el 25% del total plantean que ASOTAECO casi siempre es abierta y honesta.

De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la empresa rara vez es abierta y honesta en las comunicaciones con los socios con la finalidad de tener un clima organizacional adecuado.

11. ¿Cree usted que la comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa?

Tabla 13: La comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	29	97%
Rara vez	1	3%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020).

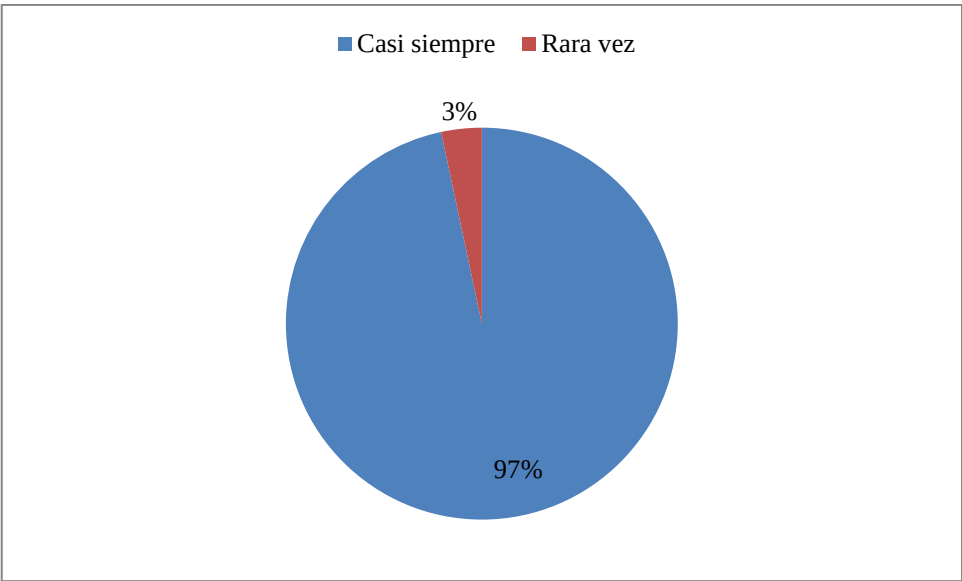


Figura 14: La comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Análisis e interpretación:

Los socios de ASOTAECO encuestados, el 97% plantea que la comunicación activa casi siempre ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa y el 3%

plantea que la comunicación activa rara vez ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa. De la información anterior se desprende que la mayoría de los socios de ASOTAECO plantean que la comunicación activa casi siempre ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa.

7.2. Resultados del segundo objetivo: Diagnosticar la incidencia de la motivación en el clima organizacional de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.

1. ¿Considera usted que las formas de comunicación en ASOTAECO son adecuados, accesibles y de fácil comprensión?

Actualmente las formas de comunicación en ASOTAECO están sujetas a un proceso de desarrollo y mejoramiento de forma tal que se logre alcanzar un nivel óptimo de comunicación entre los socios de la empresa y directiva aspecto que incidirá positivamente en el incremento de la productividad y eficiencia empresarial.

2. ¿Se desarrollan actividades informativas en ASOTAECO dirigidas a la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores?

El desarrollo de actividades informativas en ASOTAECO se limita a la directiva empresarial no verificándose ninguna acción en este sentido que este dirigida de forma específica a los socios de la institución, situación que no permite un mayor nivel de compromiso con la empresa por parte de los socios.

3. ¿La dirección de ASOTAECO respeta y toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas?

Sí, existen actividades y acciones desarrolladas por la directiva empresarial para dar cumplimiento cabal a los aspectos dispuesto por el Ministerio de Trabajo en referencia a la atención y contratación de personal con discapacidades, de forma tal que se garantice su pleno acceso al derecho al trabajo y del mismo modo a contribuir activamente al desarrollo económico del país.

4. ¿La dirección de ASOTAECO planifica de forma regular reuniones con los socios en las que se abordan las políticas y estrategias empresariales dirigidas al cumplimiento de los objetivos empresariales?

No, en el presente no se verifican acciones dirigidas en este sentido de forma tal que la comunicación entre la directiva empresarial y los socios está limitada a aspectos concernientes a la producción sin que se les permita a los mismos aportar ideas u opiniones sobre posibles políticas y estrategias empresariales dirigidas al cumplimiento de los objetivos empresariales.

5. ¿Las metas y objetivos de ASOTAECO se revelan como claros y alcanzables para los socios?

No, las metas y objetivos de ASOTAECO solamente se discuten al nivel directivo empresarial debido al desconocimientos de acciones y estrategias que permitan un debate e intercambio con los socios de la empresa, situación que repercute negativamente en el desarrollo de la productividad empresarial al limitarse la captación de información de fuentes primarias tal y como son los socios empresariales.

6. ¿Los socios de ASOTAECO siempre disponen de tareas y actividades claras y específicas a ser realizadas durante la jornada laboral?

No, en ocasiones las vías y canales de intercambio y comunicación de la empresa se ven afectadas por la rígida jerarquía que impera en la misma de forma tal que no se logra establecer un intercambio informativo efectivo entre la dirección empresarial y los socios, aspecto que influye negativamente en el nivel de producción y por consecuencia en la posibilidad de alcanzar de forma efectiva los objetivos empresariales proyectados.

7. ¿En ASOTAECO se verifica la existencia de espacios de discusión entre socios y dirección de la empresa para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión relativas a las actividades laborales a ser desarrolladas?

No existen espacios de discusión entre socios y dirección de la empresa para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión relativas a las actividades laborales a ser desarrolladas, situación dado por la inexistencia de canales de comunicación

que permitan un intercambio sistemático y fluido a través del cual se logre la evacuación de problemáticas propias de todo proceso productivo.

8. ¿Le es permitido realizar las actividades laborales a los socios con colaboración de sus compañeros de trabajo y/u otras áreas?

Sí, a pesar de las deficiencias comunicativas que actualmente afectan el proceso productivo de la institución, así como también la imposibilidad de establecer un intercambio bidireccional efectivo entre los colaboradores y la dirección empresarial, se permite que los socios se auxilien en las diferentes actividades laborales a ser desarrolladas de forma tal que se minimicen las afectaciones laborales y por consecuencia el nivel productivo.

9. ¿La opinión de los socios es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de sus actividades o cuando exista cambio de funciones?

No, la toma de decisiones y estrategias dirigidas al cumplimiento de las fechas límites de las actividades a ser desarrolladas en la institución, únicamente se discuten a nivel directivo empresarial, excluyendo de esta forma toda posibilidad de aporte por parte de los socios al desarrollo de estrategias que permitan dar cumplimiento a las fechas proyectadas para dar cumplimiento a actividades empresariales proyectadas.

10. ¿Se admite que los socios de ASOTAECO aporten ideas y sugerencias que redunden positivamente en la mejorar las actividades, organización y clima organizacional?

No, actualmente no se contempla ninguna estrategia o acción a través de la cual se posibilita a los socios de la empresa a aportar ideas y sugerencias que redunden positivamente en la mejorar las actividades, organización y clima organizacional, prerrogativa únicamente atribuida a la dirección empresarial.

7.2.1. Correlación para verificar la influencia de la motivación en el clima organizacional

Con la finalidad de establecer la influencia de la motivación en el clima organizacional de los socios de ASOTAECO se procedió a realizar la prueba estadística de correlación de Pearson y de Spearman, las cuales permiten establecer la relación existente entre las variables de estudio

Primera correlación

Tabla 14 Se siente usted motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto* Cree usted que la comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,683	,172	2,958	,014 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,683	,172	2,958	,014 ^c

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

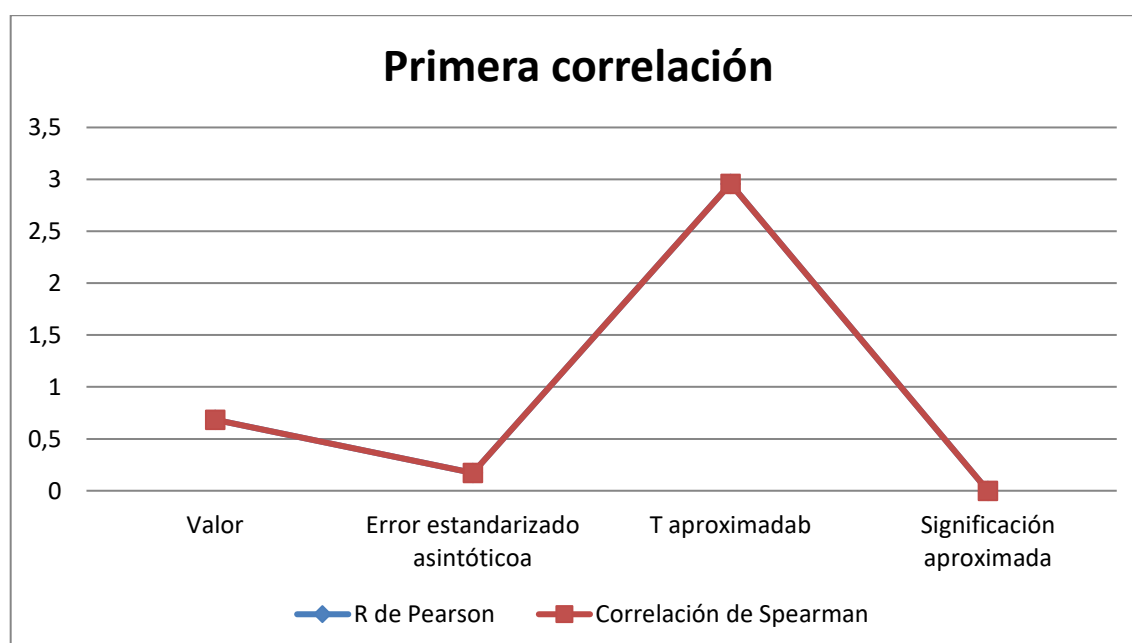


Figura 15: Se siente usted motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto* Cree usted que la comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

De la información expuesta se evidencia que la correlación de Pearson y Spearman una significancia aproximada de 0,14 lo cual denota que si existe una correlación entre la motivación para aportar más allá de las responsabilidades formales de su puesto y la que la comunicación activa ha contribuido a mejorar el compromiso de los socios con la empresa dado que al sentirse motivados los socios se encuentran en la posibilidad de comunicarse abiertamente con todos los compañeros incluidos los máximos representantes generándose mayores recursos económicos para la asociación.

Segunda correlación

Tabla 15 Se incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad*Crea ASOTAECO un clima organizacional de confianza

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,653	,164	2,725	,021 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,621	,168	2,506	,031 ^c

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

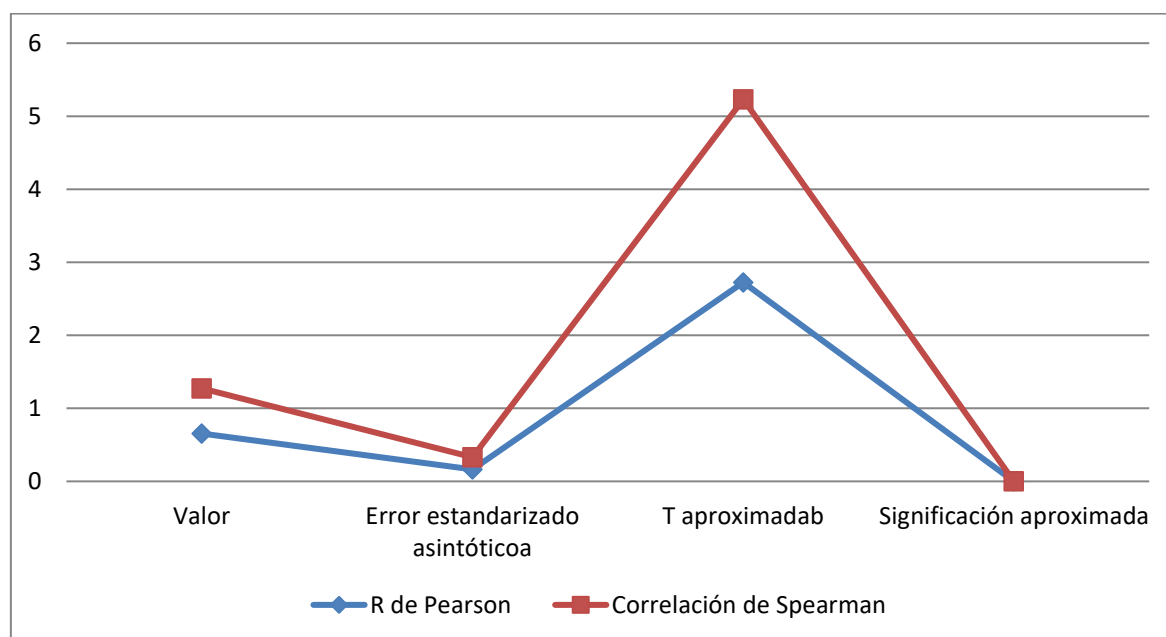


Figura 16 Se incentiva a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad*Crea ASOTAECO un clima organizacional de confianza

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

De la información expuesta se evidencia que la correlación de Pearson de 0,21 y Spearman de 0,31 lo cual denota que si existe una correlación entre el incentivo a los socios a asumir sus funciones con responsabilidad y un clima organizacional de confianza

dado que al limitarse el accionar de los mismos por no reconocer abiertamente sus aciertos se sienten discriminados y en una posición de inferioridad.

Tercera correlación

Tabla 16 Tiene usted oportunidades para que sus ideas sean aprobadas y aplicadas* Proporciona ASOTAECO un clima organizacional armónico

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,749	,114	3,578	,005 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,721	,128	3,293	,008 ^c

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

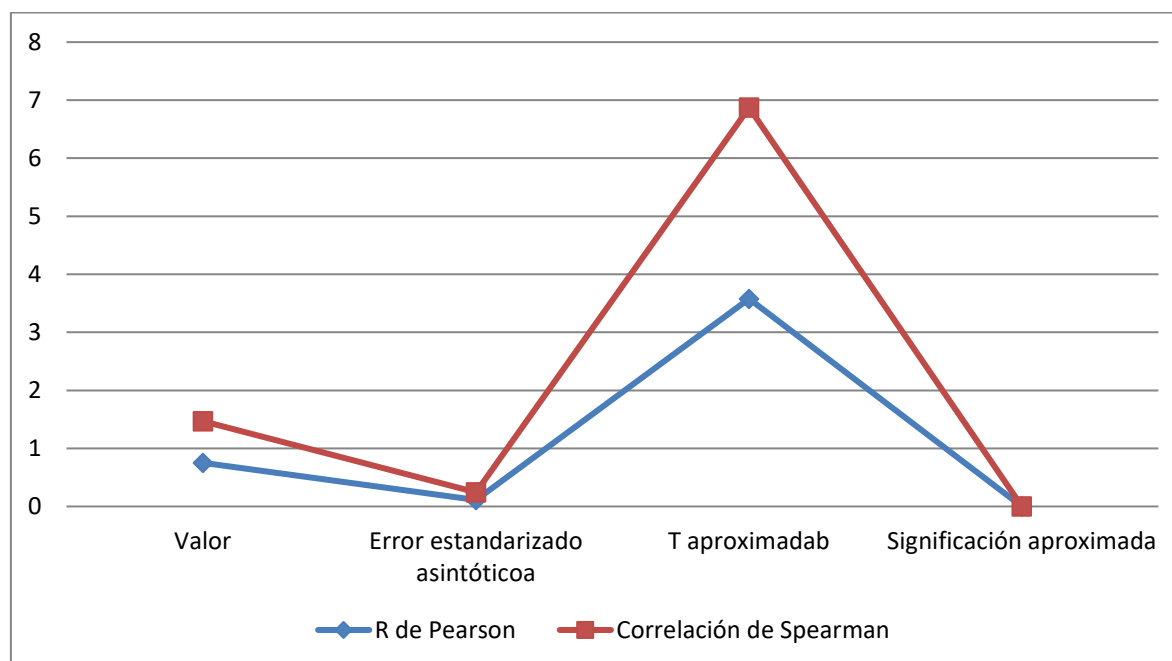


Figura 17 Tiene usted oportunidades para que sus ideas sean aprobadas y aplicadas* Proporciona ASOTAECO un clima organizacional armónico.

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

De la información expuesta se evidencia que la correlación de Pearson de 0,005 y Spearman de 0,0081 lo cual denota que si existe una correlación entre las oportunidades para que sus ideas sean aprobadas y aplicadas y un clima organizacional armónico dado que al sentir poco valoradas sus ideas los socios de ASOTAECO generan un clima inadecuado en el que priman rumores, quejas e insatisfacción.

Cuarta correlación

Tabla 17 Recibe usted reconocimiento cuando hace un buen trabajo*ASOTAECO demuestra atención y preocupación por el clima organizacional en el que laboran sus socios

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,577	,167	-2,236	,049 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,577	,167	-2,236	,049 ^c

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

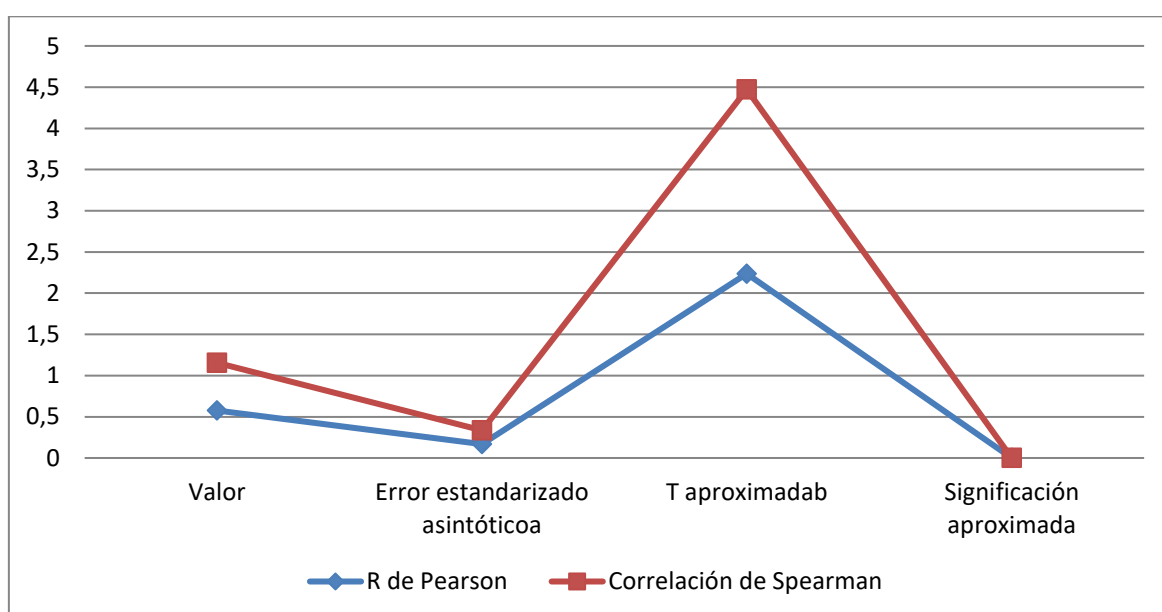


Figura 18 Recibe usted reconocimiento cuando hace un buen trabajo*ASOTAECO demuestra atención y preocupación por el clima organizacional en el que laboran sus socios

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

De la información expuesta se evidencia que la correlación de Pearson y Spearman una significancia aproximada de 0,49 lo cual denota que si existe una correlación entre el reconocimiento cuando hace un buen trabajo y la atención y preocupación por el clima organizacional en el que laboran los socios de ASOTAECO de ahí que sea necesario motivar a los socios de manera permanente para evitar sentimientos de desprecio e inconformidad al considerar que otros socios por gozar de la amistad de la presidencia poseen beneficios inmerecidos.

Quinta correlación

Tabla 18 ASOTAECO posee incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales*ASOTAECO es abierta y honesta en las comunicaciones con los socios con la finalidad de tener un clima organizacional adecuado

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,577	,167	2,236	,049 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,577	,167	2,236	,049 ^c

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

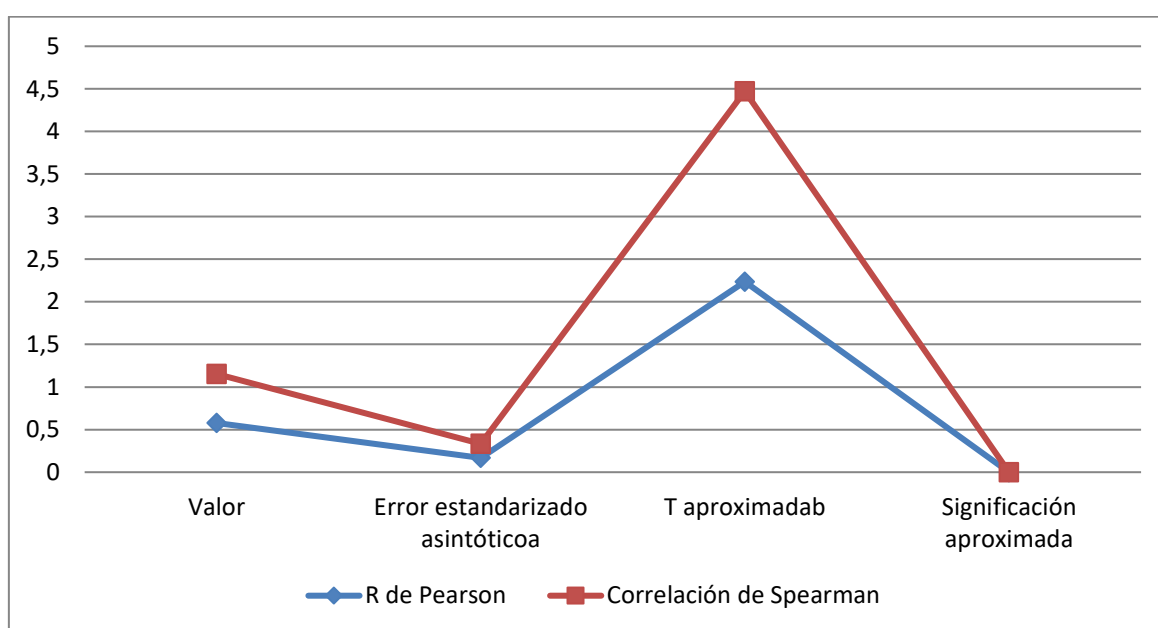


Figura 19 ASOTAECO posee incentivos para el involucramiento de los socios en las actividades laborales*ASOTAECO es abierta y honesta en las comunicaciones con los socios con la finalidad de tener un clima organizacional adecuado

Fuente: Encuesta a socios de ASOTAECO.

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

De la información expuesta se evidencia que la correlación de Pearson y Spearman una significancia aproximada de 0,49 lo cual denota que si existe una correlación entre los incentivos y la comunicación abierta de ahí que sea necesarios motivar a los socios de ASOTAECO para que de esta forma se comuniquen efectivamente sin guardar ningún tipo de reserva o generar un clima organizacional tenso e inadecuado.

7.3.Resultados del tercer objetivo: Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco”, ubicada en la ciudad de Tena.

Presentación

La motivación es una entidad que mueve a una persona para un propósito específico, es un impulso adicional que le permite luchar, a pesar de las dificultades, renunciando voluntariamente a sus mayores esfuerzos. Muchas empresas han descuidado o prestado poca atención a la motivación de los socios, su reacción a la insatisfacción y u mal clima organizacional.

Las relaciones personales en el lugar de trabajo generan un deterioro en el clima organizacional en Asotaeco sin que el socio dirija sus esfuerzos a lograr los objetivos de la empresa lo que perjudica el crecimiento de esta organización. Esta propuesta surge de la necesidad de saber cómo la motivación ayuda a los trabajadores de la empresa ya que (Lundberg & Cooper, 2017) ha declarado que el socio motivado es más eficiente y responsable, así como también crea un buen ambiente de trabajo e incrementa el desempeño laboral.

Con determinación, perseverancia, apoyo profesional, se puede transformar las intenciones en acciones, logrando así los objetivos, por lo que se debe especificar que queremos cambiar y decidir asumir obligaciones para lograr que las transformaciones se efectivicen y lograr un mayor desarrollo empresarial. La empresa debe apuntar al desarrollo conjunto, es decir, por el bien de la organización y sus socios, ya sean socios o trabajadores que logren los objetivos deseados y ganen juntos.

El plan motivacional es vital porque, sin distraerse con los campos de estrategia de las diferentes organizaciones, la motivación no se tiene en cuenta en sus diferentes formas, que deben evolucionar para mejorar, salvar y respetar a los socios, promover desarrollo, unidad y respeto por la empresa y sus socios.

Alentar a estos socios con el único propósito de lograr el crecimiento empresarial y el desarrollo social en condiciones de convivencia pacífica, respetando a las personas jurídicas y jurídicas de nuestro país en busca de una vida agradable.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar herramientas motivacionales para mejorar el rendimiento laboral en los trabajadores de Asotaeco.

Objetivo Específico

- Desarrollar procedimientos de estrategias individuales y grupales que minimicen los efectos negativos de los trabajadores de Asotaeco
- Reducir los niveles de bajo rendimiento laboral.
- Evaluar los talleres de capacitación para identificar los resultados obtenidos.

Estrategias

Tabla 19 Estrategias propuestas

Estrategias	Tácticas	Responsable	Instrumento de evaluación	Indicadores	Frecuencia	Presupuesto
Incrementar el sentido de pertenencia de los socios	Reconocimiento a socios destacados y al trabajo en equipo	Gerente General	Encuesta a los públicos	Satisfacción del servicio	Anual	20,00
Impulsar la filosofía institucional	Talleres de capacitación de la filosofía institucional	Gerente General	Encuesta a los públicos	Clima organizacional previo / Clima organizacional posterior	Anual	-
Optimización del Clima organizacional	Reuniones con todos los socios de Asotaeco	Gerente General	Encuesta a los públicos	Clima organizacional previo / Clima organizacional posterior	Semestral	20,00
	Talleres de capacitación interna	Gerente General	Encuesta a los públicos	Clima organizacional previo / Clima organizacional posterior	Semestral	60,00
Controlar rumores	Formularios digitales y recepción de quejas y sugerencias	Gerente General	Correo electrónico	Número de mensajes recibidos	Semanal	50,00
Socialización de metas	Difusión de metas y plan de trabajo	Gerente General	Encuestas	Resultados obtenidos / Resultados esperados	Trimestral	-
Motivación a integrantes de Asotaeco	Apoyar el desarrollo de eventos socio-culturales entre los integrantes de Asotaeco	Gerente General/	Confirmación de concurrentes	Eventos realizados / Resultados obtenidos	Semestral	100,00

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Desarrollo de las estrategias

Incrementar el sentido de pertenencia de los socios

Táctica: Programa “Colaborador destacado”

Objetivo

- Incentivar a un trabajador que se han destacado en el desempeño de su trabajo.

Fines:

- Hacer de este reconocimiento un pilar para el afianzamiento de la cultura organizacional
- Dar al trabajador un motivo para mejorar día a día su trabajo
- Proveer de al trabajador de una retroalimentación para que conozca exactamente qué es lo que está haciendo bien
- Crear en el trabajador o en el equipo de trabajadores el sentimiento de pertenencia al conocer de qué manera su trabajo influyó para obtener los resultados esperados.

Metodología

- Se selecciona mensualmente al trabajador destacado
- Entregar al colaborador seleccionado un diploma firmado por el Gerente General, donde se especifique la razón por la que se le hace el reconocimiento.
- Hacer público este reconocimiento entre los trabajadores

Evaluación

En base a la medición de resultados.



Figura 20 Diploma empleado del mes
Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

Impulsar la filosofía institucional

Táctica: Talleres de capacitación de la Filosofía Institucional

Taller: Identificación de mi Filosofía institucional.

Dirigido a socios y directivos

Duración 2 horas

Justificación: Es imprescindible que los socios sepan reconocer la filosofía institucional, promoviendo así una cultura organizativa común que fomenta un sentido de pertenencia. Además, es necesario que los socios conozcan cómo actuar en determinadas circunstancias de trabajo, conociendo sus deberes y derechos.

Objetivo General:

Conocer la filosofía Institucional de Asotaeco conformado entre otros puntos por la misión, visión, valores y normativa legal vigente.

Objetivos específicos:

- Identificar el Manual Institucional de la Empresa Cincuentazo y su aplicación
- Poner en conocimiento de los socios sus derechos y obligaciones.
- Determinar cuáles son los elementos que componen la cultura organizacional.
- Establecer cuál es la misión y visión de Asotaeco, su importancia y como la comunicación organizacional ayuda al Clima organizacional.
- Conocer los canales apropiados, así como los procedimientos necesarios que permitan crear los procesos necesarios para el correcto funcionamiento de Asotaeco.

Contenido

- Definir como se auto reconoce Asotaeco
- ¿Qué es y como ayuda la cultura organizacional?

Metodología

- Conferencia magistral en la cual se realizará la explicación de términos y conceptos relacionados con la cultura organizacional y se explicará la estructura, alcance y base legal del manual institucional de Asotaeco

Apoyos didácticos

- Exposición con diapositivas, computador.
- Manuales de reconocimiento de Asotaeco.

Evaluación

La participación en la conferencia, que se medirá mediante la lista de asistencia de los socios.

Auto reconocimiento de Asotaeco



HISTORIA

El 04 de septiembre de 2017, la familia ASOTAECONAPO inicia con 30 socios, Presidente y conjuntamente con su administradora deciden crear una organización con la ayuda de los señores representantes con los cuales son de gran apoyo para el comienzo e inicio de esta gran asociación.

NUESTRA MISIÓN

En "ASOTAECONAPO" tenemos el compromiso de brindar a nuestras clientes, productos de calidad, exclusivos de acuerdo al requerimiento del cliente y su disponibilidad económica, que les permitan mostrar su personalidad y las haga sentir cómodas y a la moda, generando utilidades y crecimiento competitivo,

respetando siempre el medio ambiente y con un alto compromiso de la responsabilidad social empresarial.

NUESTRA VISIÓN

Ser reconocida a nivel provincial, nacional e internacional como una de las empresas líderes en la comercialización, ofertando productos exclusivos que realcen la imagen masculina y femenina garantizada la calidad de los productos y el servicio que oferta "ASOTAECO".

OBJETIVO

El objetivo principal de Asotaeco, es concentrar la fuerza que da la unión de todos los asociados, defender nuestros intereses y ofrecer los servicios necesarios para un mejor funcionamiento de nuestra asociación.

¿Qué es y como ayuda la cultura organizacional?

Cultura organizacional

¿QUÉ ES LA CULTURA ?

Es el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía, que comparten los miembros de una organización y que son transmitidos de generación en generación.

¿que es la cultura organizacional?

- Podemos definir cultura como las respuestas dadas (o esperadas) ante determinados problemas.
- Incluye tabúes, costumbres y usos. creencias y sentimientos colectivos.
- Es el patrón de comportamiento general, creencias compartidas y valores comunes a los miembros.

Cultura organizacional= organización
Personalidad= individuo

La cultura organizacional es:

Todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra.

¿Como se logra?

Haciendo que sus miembros se sientan parte de ella compartiendo la misma cultura.

¿Como se transmite la cultura organizacional?

La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional.

¿Quién es responsable de la cultura organizacional?

Es el administrador que modela ala cultura y para ello deberá:

- ❖ Liderar con ejemplo
- ❖ Otorgar recompensas
- ❖ Otorgar castigos

CARACTERISTICAS

Hay siete características básicas que captan la esencia de la cultura de una organización.

- ❖ 1.- innovación y correr riesgos.
- ❖ 2.- minuciosidad
- ❖ 3.- orientación de los resultados
- ❖ 4.- orientación a las personas
- ❖ 5.- orientación a los equipos
- ❖ 6.- agresividad
- ❖ 7 estabilidad

Por que es importante la cultura en una organización

- Facilita o dificulta el cambio
- Orienta a las personas
- Les da identidad
- Integra o fracciona a los miembros
- Refuerza o minimiza algunos valores.

FUNCIONES DE LA CULTURA

- ✓ Tiene un papel de **definición de fronteras**.
- ✓ Transmite un **sentido de identidad** a los miembros de la organización.
- ✓ Facilita la **generación de un compromiso**, más grande que el interés personal de un individuo.
- ✓ Incrementa la **estabilidad del sistema social**.
- ✓ Sirve como un **mecanismo de control** que guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los empleados.

Optimización del Clima organizacional

Táctica: Reuniones con todos los socios de Asotaeco

Objetivo. -

Socializar, integrar e intercambiar ideas que rompan las barreras existentes entre los socios y la dirección organizacional, de tal manera que se creen entornos de respeto y confianza.

Características

1. Conversaciones distendidas entre socios y directivos que servirán para puntualizar necesidades, objetivos y plantear nuevas expectativas, estableciendo comisiones específicas que tengan representatividad ante las autoridades.
2. Las reuniones se realizarán por lo menos una vez al bimestre o de acuerdo a la necesidad que se considere conveniente.
3. Es necesario que se lleve a cabo en un entorno diferente al habitual de trabajo para lograr la baja tensión y el formalismo, alentar a los participantes a sentirse más relajados.
4. Cada reunión generará un acta que servirá como ayuda memoria de lo acordado y de lo que las partes se comprometen a desarrollar.

Ejemplo de cuestionario

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan **MEJORAR EL AMBIENTE** de trabajo en la institución

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS**.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una **X** en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo).
Tienes la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres.

- 1- Totalmente de acuerdo
- 2- Parcialmente de acuerdo
- 3- En desacuerdo
- 4- No Aplica (N/A)

PREGUNTAS	1	2	3	N/A
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo				
2. En mi organización está claramente definida su Misión y Visión.				
3. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros				
4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.				
5. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.				
6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.				
7. Si hay un nuevo Plan Estratégico , estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.				
8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo				
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo				
10. Me gusta mi trabajo				
11. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.				

PREGUNTAS	1	2	3	N/A
12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho				
13. El trabajo que hago es importante para el futuro del país				
14. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
15. Nuestros clientes internos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
16. En esta organización valoran mi trabajo				
17. Conozco mi cliente final				
18.				
19. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.				
20. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo				
21. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo				
22. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo				
AUTONOMIA				
23. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor				
24. Soy responsable del trabajo que realizo				
25. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento				
26. Conozco las exigencias de mi trabajo				
27. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.				
28. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales				
COHESIÓN				
29. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.				
30. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.				
31. En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”.				
32. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				
33. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.				
34. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.				
35. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.				
36. En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar.				
37. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.				

Táctica: Talleres de capacitación de comunicación interna

Tema: Comunicación interpersonal – comunicación eficaz

Taller dirigido a socios y directivos

Duración 4 horas

Justificación: Es esencial que todos los socios aprendan a desarrollar habilidades para comunicar con claridad, precisión y eficiencia, lo que logrará mejores resultados en el funcionamiento de la empresa.

Objetivo General: Desarrollar las habilidades comunicativas de los socios de Asotaeco, de tal forma que se logre satisfacer los requerimientos del usuario y compañeros.

Objetivos Específicos:

- Definir y aplicar los conceptos y técnicas de comunicación que promuevan la comunicación eficaz dentro de Asotaeco.
- Fomentar las relaciones interpersonales de los socios.
- Proporcionar herramientas que mejoren la comunicación interpersonal.
- Crear conciencia sobre la importancia de la comunicación eficaz en las organizaciones.

Contenido

- ¿Qué es la comunicación?:
- Las definiciones de elementos de comunicación para la comunicación efectiva.
- La comunicación efectiva dentro de Asotaeco.
- La importancia de la comunicación eficaz.
- El proceso de comunicación.
- Los aspectos personales de comunicación.
- La comunicación voz verbal, el lenguaje no verbal: contacto visual, postura, movimientos, gestos y expresiones.

- La formación en habilidades de comunicación.
- Los procesos de comunicación de Asotaeco.

Metodología

La metodología será la que el instructor crea conveniente para la impartición del taller o capacitación que buscará la participación activa de los asistentes. Se explicará los conceptos y términos relacionados, se podrá escoger algunas técnicas como por ejemplo la lluvia de ideas, el trabajo grupal o individual en el que se aplicarán las herramientas participativas.

Apoyos didácticos

Diapositivas de la presentación, folletos, material impreso y/o digital, material de referencia, entre otros.

Evaluación

La implicación de los trabajadores en el contexto de que al participar en lluvia de ideas.

- Valoración de los conceptos estudiados en clase.
- La asistencia se revisa al final de cada sesión.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL EN LA COMUNICACIÓN INTERNA



-LA CORRECTA DEFINICIÓN DEL MODELO DE COMUNICACIÓN INTERNA

- - *Participación de todos los elementos de la compañía.*
- - *Suma de escucha, información y emoción.*
- - *Creación de departamentos de comunicación interna que actúen de facilitadores*

La comunicación descendente,

es el tipo de comunicación formal más básico y tradicionalmente utilizado. Surge de la alta dirección y desciende de forma vertical hacia los niveles inferiores. Es una herramienta de gestión muy importante para dirigir correctamente el desarrollo de las tareas que se realizan en la organización.

La comunicación ascendente

Surge de los niveles bajos de la empresa o institución y su recorrido es justo el contrario de la descendente. Nace en la base de los colaboradores y se dirige siguiendo diferentes caminos, en función de cómo estén organizados los canales formales de comunicación, hacia la alta dirección de la empresa.

Es muy importante puesto que permite: Comprobar si la comunicación descendente se ha producido y trasladado de forma eficaz y fidedigna.

Recoger aportaciones procedentes de todos los rincones de la organización, que son muy

importantes y se deben tener en cuenta en el momento de diseñar las políticas estratégicas de la compañía.

La comunicación horizontal

se produce entre personas y departamentos que están en un mismo nivel jerárquico, por lo tanto se desplaza siguiendo las líneas horizontales del organigrama, en sus diferentes niveles, produciendo un intercambio de informaciones entre compañeros o iguales. La más estudiada es la que se da a niveles directivos ya que entre estos cargos es donde la comunicación horizontal tiene mayor repercusión para la empresa puesto que son muchas las funciones que se desarrollan casi exclusivamente a través de la comunicación

Controlar rumores

Táctica: Formularios digitales y recepción de quejas y sugerencias

Objetivo

Fomentar la comunicación ascendente.

Características

1. El Gerente General promoverá el uso del buzón electrónico de sugerencias en el que todos los públicos objetivos podrán enviar sus mensajes para expresar sus sentimientos, opiniones, comentarios y cuestionamientos acerca de algún tema concerniente a la empresa.
2. La utilización del buzón da la posibilidad de mantener el anonimato de así requerirlo.
3. De la recopilación de mensajes enviados al buzón electrónico, se podrá estudiar posibles mejoras en el ámbito institucional. Dicho análisis se lo deberá realizar mensualmente.
4. El buzón de sugerencia estará ubicado tanto en la página web de Asotaeco.
5. El Gerente General y su equipo será responsable de mantener la confidencialidad y validación de las notas.



Socialización de metas

Táctica: Difusión de metas y plan de trabajo

Objetivo:

Desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso de los socios de Asotaeco de modo que sus actividades y acciones se proyecten en un mismo sentido asegurándose la consecución de esfuerzos y por ende la materialización de las metas institucionales propuestas.

Procedimiento:

- a) Difundir el Plan Operativo Anual aprobado de Asotaeco, en la página web institucional, para conocimiento de los trabajadores y dirección empresarial.
- b) Conformación de equipos de trabajo por gremio y designación de líderes
- c) Levantamiento de un cronograma de reuniones periódicas que permitirán conocer y analizar los avances de las tareas asignadas a cada gremio para cumplir con las metas propuestas.
- d) Concienciar a los miembros de la empresa respecto a que el trabajo a realizar contribuirá al posicionamiento de Asotaeco.



Tareas	Responsable	Fecha de inicio	Fecha final	Días	Estado	9/2	9/3	9/4	9/5	9/6	9/7	9/8	9/9	9/10	9/11	9/12	9/13	9/14	9/15	9/16	9/17	9/18	9/19	9/20	9/21	9/22	9/23	9/24	9/25	9/26	9/27	9/28	9/29	9/30	10/1	10/2	10/3	10/4	10/5	10/6	10/7	10/8	10/9					
Pre-requisitos																																																
Definir reunión de lanzamiento		9/2	9/2	0	Completado																																											
Definir objetivos		03-sep	07-sep	4	Completado																																											
Inicio																																																
Determinar los requisitos		07-sep	09-sep	2	Completado																																											
Requisitos de Hardware		09-sep	11-sep	2	Atrasado																																											
Plan final de recursos		11-sep	15-sep	4	En progreso																																											
Personal		15-sep	17-sep	2	En progreso																																											
Desarrollo																																																
Requisitos técnicos		17-sep	21-sep	4	Sin empezar																																											
Desarrollo de base de datos		21-sep	23-sep	2	Sin empezar																																											
Desarrollo API		23-sep	25-sep	2	Sin empezar																																											
Interfaz de Usuario del Cliente		25-sep	29-sep	4	Sin empezar																																											
Prueba		29-sep	02-oct	3	Sin empezar																																											
Completar desarrollo		02-oct	05-oct	3	Sin empezar																																											
Operaciones																																																
Configuración de Hardware		05-oct	07-oct	2	Sin empezar																																											
Prueba del sistema		07-oct	09-oct	2	Sin empezar																																											
Lanzamiento		09-oct	09-oct																																													

Motivación a integrantes de Asotaeco

Táctica: Apoyar el desarrollo de eventos socio-culturales entre los integrantes de Asotaeco

Objetivos:

- Fomentar el compañerismo y la fraternidad entre la comunidad de Asotaeco
- Afianzar el sentido de pertenencia y el orgullo de formar parte de Asotaeco, entre los socios y dirección empresarial
- Crear un lazo de compañerismo y respeto entre los integrantes de cada uno de los gremios que conforman Asotaeco
- Apoyar el desarrollo de eventos socio-culturales entre los integrantes de Asotaeco

Procedimiento:

- a) Definición de fechas conmemorables como Día de creación de Asotaeco, Día del trabajador, Navidad, Fin de Año, Día del Padre, etc.
- b) Planeación y programación de actividades socioculturales a cumplirse por esas fechas (conferencias temáticas, casas abiertas, concursos científicos, emprendimientos, etc.)
- c) Invitación a personalidades relevantes del área para que participen o asistan a las actividades propuestas, se pueden extender las invitaciones a ex alumnos.
- d) Agenda de trabajo y actividades culturales de socialización como “Noche de luces”, mañana deportiva, etc.
- e) Conformación de equipos de trabajo para organización de conmemoraciones.
- f) Invitación y difusión de la agenda cultural entre miembros y ex alumnos de Asotaeco
- g) Realización del evento
- h) Difusión de los eventos realizados en la página web institucional mediante breves reseñas y crónicas gráficas.



Presupuesto

Tabla 20 Presupuesto

Estrategias	Tácticas	Presupuesto
Incrementar el sentido de pertenencia de los socios	Reconocimiento a socios destacados y al trabajo en equipo	20,00
Impulsar la filosofía institucional	Talleres de capacitación de la filosofía institucional	-
Optimización del Clima organizacional	Reuniones con todos los socios de Asotaeco	20,00
	Talleres de capacitación interna	60,00
Controlar rumores	Formularios digitales y recepción de quejas y sugerencias	50,00
Socialización de metas	Difusión de metas y plan de trabajo	-
Motivación a integrantes de Asotaeco	Apoyar el desarrollo de eventos socio-culturales entre los integrantes de Asotaeco	100,00
Capacitación	Capacitador	200,00
TOTAL		450,00

Elaborado por: Heidi Mariuxi Alvarado Huatatoca (2020)

7.4.Discusión

Diversas y variadas son las causas de la baja productividad y una muy importante es la “carga de trabajo” a la que se ven enfrentadas las personas que trabajan en ASOTAECO, por el nivel de responsabilidad exigido cuanto por la presión del horario y resultados de desempeño. Con la vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha dado un impulso a la Salud Laboral, evitando el deterioro de las relaciones interpersonales, ausentismo y disminución de la productividad. La Comisión Europea, a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) ha realizado un estudio sobre el estrés laboral en el que concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% burnout (se sienten "quemados" en su trabajo) (Conde, 2016).

Los altos costes personales y sociales generados por la sobrecarga de trabajo, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la Unión Europea y la OMS insistan cada vez más en la importancia que tiene la prevención y el control de los factores de riesgo intralaborales, los cuales son capaces de causar en los trabajadores muchas

consecuencias que los individuos nunca habían presentado afectándose el clima organizacional y por ende la productividad empresarial.

La evaluación de los factores de riesgo intralaborales en las empresas es de responsabilidad compartida de todos los miembros de una organización, las características de cada puesto de trabajo son distintas y en algunas de mayor riesgo que poseen diferentes causas que deterioran el clima organizacional (Burke, 2012).

Se conoce que en varios sectores de la población ecuatoriana la preocupación por las exigencias, presión, avances tecnológicos, jornadas extensas de trabajo, fatiga, agotamiento, ansiedad, desesperación por cumplir las tareas en sus puestos de trabajo, trabajo a presión, actualización de maquinarias, competitividad y renovación de equipos, en fin una serie de situaciones y multifactores que se deben considerar de importancia en la salud (Fiallo, Alvarado, & Soto, 2015).

Debe tomarse en cuenta que el clima organizacional está íntimamente relacionado con el desempeño individual personal y las relaciones interpersonales existente entre el colectivo de trabajadores, en el caso de no existir una buena comunicación entre los trabajadores los elementos predominantes serán la frustración, depresión, desinterés, apatía, insatisfacción entre otros elementos que provocarán una notable disminución en la capacidad productiva de los trabajadores (Epstein, 2012).

Por el contrario de existir una comunicación adecuada y relaciones interpersonales extrovertidas prevalecerán valores como la satisfacción, el ánimo, interés, colaboración, entre otros elementos que propiciarán un mejor desempeño laboral y como consecuencia un clima organizacional óptimo.

El clima organizacional está sustentado por las relaciones humanas o interpersonales de forma tal que en el colectivo laboral en el que exista una interrelación basada en valores tales como el respeto, la consideración y cooperación generará un clima organizacional motivado en el cual se evidencie la mejora y desarrollo de la relación entre los socios y ASOTAECO.

CONCLUSIONES

- Se evidencia a partir de la aplicación de técnicas de investigación utilizadas en la investigación un bajo nivel de motivación (20%) de los socios de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco” situación que repercute negativamente en la materialización de los objetivos productivos proyectados por la empresa.
- Los bajos niveles de motivación existentes en los socios de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco” se revelan como el principal obstáculo para lograr la materialización de un clima organizacional que incida positivamente en el desarrollo económico sistemático de la empresa, dado que la correlación de Pearson y Spearman posee un valor de 0,14 lo que indica que de sentirse motivados los socios se encontrarían en la posibilidad de comunicarse abiertamente con todos los compañeros incluidos los máximos representantes generándose un clima organizacional adecuado y por ende mayores recursos económicos para la asociación.
- No se verifican acciones dirigidas a mejorar el clima organizacional en la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco” limitándose de esta forma la posibilidad de que los socios aporten ideas u opiniones sobre posibles políticas y estrategias empresariales dirigidas al cumplimiento de los objetivos empresariales, verificado de acuerdo a la entrevista que solo se realizan actividades informativas para la directiva de ASOTAECO.

RECOMENDACIONES

- Incrementar de forma sistemática los niveles de motivación de los socios de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco” a través de actividades y charlas motivacionales a ser desarrolladas por personal especializado de forma tal que se logre en la materialización de los objetivos productivos proyectados por la empresa.
- Llevar a cabo capacitaciones motivacionales mensuales dirigidas a los representantes de los socios de la Asociación de Producción Textil de Artesanos Emprendedores de Cotundo “Asotaeco” de forma tal que los mismos puedan brindar asesoría y proponer alternativas de solución a las problemáticas propias de todo proceso productivo que incidan positivamente en la mejora del clima organizacional.
- Incrementar las oportunidades de participación de los socios en la planificación empresarial a través de reuniones semanales en las que se abordan las políticas y estrategias empresariales dirigidas al cumplimiento de los objetivos empresariales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, L. (2012). *La responsabilidad social empresarial, elemento de aproximación y compromiso con la comunidad*. Loja, Loja, Ecuador: Universidad Particular de Loja.
- Ambriz, N. (2013). *Gestión del Talento Humano*. Madrid: Océano.
- Antón, A. (2010). *Como manejar la presión en el trabajo*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Burke, W. (2012). *Desarrollo organizacional*. México D.F.: Addison Wesley Iberoamericana.
- Cannon, T. (2010). *La responsabilidad de la empresa*. México D.F.: Azteca.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: Editorial Internacional Thomson.
- Conde, J. (2016). *Empresa y Medio Ambiente: Hacia la gestión sostenible*. Nueva York: Planeta.
- Córdoba, A. (2014). *El corazón de las empresas. Responsabilidad Social Corporativa y Conciliación de la vida profesional y personal*. . Montevideo: ESIC .
- Duque, R. (2014). *Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral. Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad de Los Andes.
- Epstein, M. (2012). *La empresa honesta: como convertir la responsabilidad corporative en una ventaja*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Escobar, F. (28 de Marzo de 2010). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: Azteca.
- Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos Sustitutivos la Contraloría General del Estado. (2012). Obtenido de [http://ESTATUTO%20ORGANICO%20CGE%20\(1\).pdf](http://ESTATUTO%20ORGANICO%20CGE%20(1).pdf)
- Estrada, L. (2011). *La negociación, el arte en crecimiento*. Guayaquil: Océano.

- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). *eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Garcia, M. (2012). *El valor de compartir beneficios*. Bilbao: Deusto.
- Glück, A. (2012). *Asumir Responsabilidad: Una sociedad de ciudadanos para un país más eficiente y humano*. Quito: INDESIC.
- Gonzalez, M. (2014). *Responsabilidad social corporativa*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Guardía, T. (2014). *El beneficio de compartir valores*. Montevideo: Plata.
- Herrera, M. (2011). *La responsabilidad de la empresa*. Madrid: Folio.
- Kolb, D., Rubin, I., & McIntyre, J. (2011). *Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1978). *Motivación and organizational climate*. Boston: Graduate School of Business Administration.
- Lundberg, U., & Cooper, C. (2017). *The Science of Occupational Health*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Marcus, A. (2015). *Los 4 secretos del éxito empresarial sostenible*. Barcelona: Gran Angular.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: MTI, INSHT y UAN.
- Muñoz, H. (2012). *La empresa del Siglo XXI*. Barcelona: Gran Angular.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales. (2012). *UGT*. Merida.
- Pastrana, M. (2015). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Granada: Sº General UGT ANDALUCÍA.
- Piero, J., & Prieto, D. (11 de 2012). *Definición de Clima Laboral*. Obtenido de Definición de Clima Laboral: <http://www.climalaboral.com.es/informacion/>

- Press, E. (2014). *El Choque de Culturas*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/66/choquecultural.htm>
- Raich, S. (2014). *Empresa y Sociedad en un mundo en transformación*. . Buenos Aires: Profit.
- Ramos, E. (2015). *Importancia de la ética y responsabilidad social para la efectividad organizacional*. La Habana.: Gente Nueva.
- Sandoval, M. (20014). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.
- Santonja, A. (2016). *Manual de la empresa responsable y sostenible*. Madrid: Mcgraw-Hill. .
- Stephen, R. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson.
- Velasco, O. (2015). *Fundamentos de la responsabilidad social corporativa y su aplicación ambiental*. Londres: Dykinson.

ANEXOS

Anexo 1 Solicitud de realización del proyecto

PlagScan | PRO

2020-05-18 19:46 UTC

TESISHEIDIALVARADO.docx

4.0%

Fecha: 2020-05-18 19:46 UTC Todas las fuentes 33

Top tres
Fuentes de internet 3
9

	[0]	http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TEsis%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf
	0.1%	2 resultados
	[1]	http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf
	0.1%	2 resultados
	[2]	https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/Tesis%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf
	0.3%	3 resultados
	[3]	https://www.academia.edu/20180534/Tesis_motivacion_laboral
	0.3%	3 resultados
	[4]	https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf
	0.5%	5 resultados
	[5]	http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
	0.5%	5 resultados
	[6]	http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y
	0.7%	7 resultados
	[7]	http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
	0.5%	5 resultados
	[8]	http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2304/1/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_TesisProfesional_2018.pdf
	0.5%	5 resultados
	[9]	http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf
	0.5%	5 resultados

Configuración

Directiva de data: Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios, Compartir con mi organización
Sensibilidad: Alta

Filtración texto: activada
Bibliografía: Considerar Texto
Detección de citas: Reducir PlagLevel Lista blanca: --

Anexo 2 Solicitud de realización del proyecto

Tena, 20 de octubre de 2019

Señor
Nelson Shiguango
**PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS
EMPRENDEDORES DE COTUNDO "ASOTAECO".**
Presente.-

Le expreso un atento y cordial saludo, a la vez le deseo éxitos en sus funciones diarias.

Yo, **ALVARADO HUATATOCA HEIDI MARIUXI**, con numero de identidad **155019414-4**, estudiante perteneciente a la carrera de **TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, me dirijo a usted con el fin de solicitar muy comedidamente se autorice realizar el proyecto de investigación en la empresa que está bajo su acertada dirección con el tema; **LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO "ASOTAECO", UBICADA EN LA CIUDAD DE TENA**, al mismo tiempo que me ayude con la información suficiente y necesaria para desarrollarlo, todo lo antes mencionado es con el fin de optar por el título Profesional de Tecnóloga en Administración de Empresas mención Contabilidad y Auditoría.

Esperando su favorable respuesta, agradezco su gentil atención y comprensión.

Atentamente,



Srta. Alvarado Heidi
C.I.155019414-4



Nelson Shiguango



150067028-4

Aprobado

Anexo 3 Aceptación de realización del trabajo



ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO
"ASOTAECO"

RESOLUCIÓN SEPS-ROEPS-2017-904760 DEL 14-SEP-2017

Parroquia Tena- cantón Tena, provincia de Napo
Telef.062877064-0997599689/mail:asotaec@hotmail.com

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, **NELSON MATÍAS SHIGUANGO YUMBO** con número de identidad 150067028-4
en calidad de **Presidente de la Asociación ASOTAECO** con RUC N°- 1591717835001.

AUTORIZO

Que, la señorita **ALVARADO HUATATOCA HEIDI MARIUXI**, con numero de
identidad **155019414-4**, estudiante de la carrera de Administración de Empresas Mención
Contabilidad y Auditoría del Instituto Superior Tecnológico Tena, realice el trabajo de
titulación con el tema de estudio: **LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL
DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO "ASOTAECO", UBICADA
EN LA CIUDAD DE TENA**, por lo cual la estudiante se compromete a mantener el sigilo
de la información de nuestra asociación, esta información únicamente podrá ser utilizada
para la ejecución del presente trabajo.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Tena a los 21 días del mes de octubre
del 2019, firmo conforme;


Sr. Nelson Matías Shiguango Yumbo
C.I.150067028-4

PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN "ASOTAECO"



Anexo 4 Ruc empresarial



REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES



NÚMERO RUC: 1591717835001

RAZÓN SOCIAL: ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL DE ARTESANOS EMPRENDEDORES DE COTUNDO ASOTAECO

NOMBRE COMERCIAL:

REPRESENTANTE LEGAL: ALVARADO HUATATOCA GLENDA MARGOTH

CLASE CONTRIBUYENTE: OTROS

TIPO DE CONTRIBUYENTE: POPULAR Y SOLIDARIO/ SECTOR DE LA ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA/ ASOCIATIVOS

OBLIGADO LLEVAR CONTABILIDAD: NO **CALIFICACIÓN ARTESANAL:** S/N

NÚMERO: S/N

PEC. NACIMIENTO:

PEC. INSCRIPCION: 15/09/2017 **PEC. INICIO ACTIVIDADES:** 14/09/2017

PEC. SUSPENSION DEFINITIVA:

PEC. ACTUALIZACION: 13/06/2018

PEC. REINICIO ACTIVIDADES:

ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL

FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR DE TELAS TEJIDAS, DE TELAS NO TEJIDAS, ENTRE OTRAS, PARA HOMBRES, MUJERES, NIÑOS Y BEBES: UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO, ETC.

DOMICILIO TRIBUTARIO

Provincia: NAPO Canton: TENA Parroquia: TENA Calle: MIMI PALACIOS Numero: S/N Interseccion: AYAHUASCA Referencia ubicacion: A DOS CUADRAS DE MECANICA MANSUR Telefono Domicilio: 062877064

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

* DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA, SOCIEDADES

* DECLARACION MENSUAL DE IVA

Son derechos de los contribuyentes: Derechos de trato y confidencialidad, Derechos de asistencia o colaboración, Derechos económicos, Derechos de información, Derechos procedimentales; para mayor información consulte en www.sri.gov.ec. Las personas naturales cuyo capital, ingresos anuales o costos y gastos anuales sean superiores a los límites establecidos en el Reglamento para la aplicación de la ley de régimen tributario interno están obligados a llevar contabilidad, convirtiéndose en agentes de retención, no podrán acogerse al Régimen Simplificado (RISE) y sus declaraciones de IVA deberán ser presentadas de manera mensual. Recuerde que sus declaraciones de IVA podrán presentarse de manera semestral siempre y cuando no se encuentre obligado a llevar contabilidad, transfiera bienes o preste servicios únicamente con tarifa 0% de IVA y/o sus ventas con tarifa diferente de 0% sean objeto de retención del 100% de IVA.

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS

# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS	ABIERTOS	CERRADOS
1	1	0

JURISDICCION \ ZONA 2\ NAPO



Código: RIMRUC2018001550949

Fecha: 16/07/2018 07:05:43 AM

Anexo 5 Evidencia fotográfica

Foto 1.- Socialización encuesta a ASOTAECO.



Foto 2.- Realización de encuesta a los socios.



Foto 3.- Socios de ASOTAECO trabajando en la confección de uniformes escolares.



Foto 4.- Socios de ASOTAECO elaborando moldes.

