



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Proyecto de Investigación previo la obtención del Título de
Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios**

**TEMA: “La Cultura organizacional y su incidencia en
la concientización del Reciclaje de materiales sólidos
en los empleados de la Cooperativa OSCUS.”**

AUTOR: Lenin Omar Flores Bravo

Tutor: Ing. MBA José Herrera Herrera

**AMBATO – ECUADOR
Noviembre - 2015**



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. MBA. José Herrera Herrera.

CERTIFICA:

Que el presente proyecto ha sido prolijamente revisado. Por lo tanto autorizo la presentación de este Proyecto de Investigación, el mismo que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad.

Ambato, 19 de Agosto del 2015



.....
Ing. MBA José Bernardo Herrera Herrera

C.I. 110248114-8

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Lenin Omar Flores Bravo, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo la obtención del título de Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas.



Lenin Omar Flores Bravo

C.I. 180323342-6


AUTOR

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente Proyecto de Investigación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f).....

Ing. Mg. Juan Enrique Ramos Guevara
C.I. 180308420-9

f).....

Ing. Mg. Luis Edwin Chimborazo Azogue
C.I. 180299622-1

Ambato, 16 de Noviembre de 2015

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Lenin Omar Flores Bravo

C.I. 180323342-6

AUTOR

DEDICATORIA

Este Proyecto de Investigación lo dedico primeramente a Dios y después a toda mi familia, a mi querido hijo José Ignacio, quien es el motor de mi vida que me mueve y me motiva a continuar siempre adelante en la búsqueda siempre de un mejor futuro, a mi querida esposa Soraya quien con su paciencia, comprensión y amor me ha colaborado día a día para alcanzar cada uno de mis objetivos y metas.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros que a lo largo de la carrera supieron brindar su apoyo, con sus enseñanzas fueron formando profesionales con una actitud de triunfo, su paciencia y soporte incondicional pilar fundamental para la realización de mi investigación.

De manera especial a todas las personas que forman parte del Consejo de Administración, la Gerencia General, Subgerencia Administrativa, Subgerencia de Negocios y todo los Departamentos que conforman la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS que con su apertura fue posible el desarrollo de proyecto.

INDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMEINTO	vii
INDICE GENERAL.....	viii
INDICE DE GRÁFICOS	xiv
INDICE DE CUADROS.....	xvi
RESUMEN EJECUTIVO	1
EXECUTIVE SUMMARY.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I.....	5
EL PROBLEMA	5
1.1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2.1. Contextualización.....	5
1.2.2 Análisis Crítico	8
1.2.3. Prognosis	9
1.2.4. Formulación Del Problema	10
1.2.5. Preguntas Directrices Interrogantes	10
1.2.6. Delimitación del Problema.....	10
1.2.6.1. Delimitación Espacial	10
1.2.6.2. Límite Temporal.....	10
1.2.6.3. Unidades de Observación.....	11

1.3. JUSTIFICACIÓN	11
1.4. OBJETIVOS	12
1.4.1. Objetivo General	12
1.4.2. Objetivos Específicos.....	12
CAPITULO II	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	13
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	15
2.2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA.....	15
2.2.2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	16
2.2.2. FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA.....	16
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	17
2.4. CATEGORIAS FUNDAMENTALES	21
2.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	23
2.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	23
2.3.1.1. ADMINISTRACIÓN.....	23
2.3.1.2. ORGANIZACIÓN	23
2.3.1.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	24
2.3.1.4. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	25
2.3.1.5. VALORES	27
2.3.1.6. PRINCIPIOS	28
2.3.1.7. RECURSON HUMANOS	28
2.3.1.7.1. CAPACITACIÓN.....	28
2.3.1.7.2. SALUD OCUPACIONAL.....	29
2.3.1.8. PROCESOS	29
2.3.1.9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	29
2.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE	30
2.3.2.1. MARKETING SOCIO AMBIENTAL	30
2.3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL.....	31

2.3.2.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL	32
2.3.2.4. RECICLAJE.....	32
2.3.2.5. CADENA DEL RECICLAJE	33
2.3.2.6. CONTROL.....	35
2.3.2.7. MANEJO DE MATERIALES	36
2.3.2.8. MÉDICO	36
2.3.2.9. SEÑALIZACIÓN	36
2.3.2.10. NORMATIVA	37
2.3.2.11. MANTENIMIENTO.....	37
2.5. HIPÓTESIS.....	37
2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	37
CAPITULO III.....	38
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. ENFOQUE.....	38
3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.2.1. Investigación Bibliográfica - Documental	39
3.2.2. Investigación de Campo.....	39
3.3. Tipos de investigación.....	39
3.3.1. Investigación Exploratoria	40
3.3.2. Investigación Asociación de Variables	40
3.3.3. Investigación Descriptiva.....	40
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.5.1. Operacionalización de las Variables	42
3.5.1.1. Variable independiente CULTURA ORGANIZACIONAL.....	42
3.5.1.1. Variable dependiente RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS	43
3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	44
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	45
3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	45

CAPITULO IV	47
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	47
4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	47
4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	70
4.2.1. MÉTODOS ESTADÍSTICOS	71
4.2.1.1. Planteamiento de la hipótesis	71
4.2.1.2. Determinación del Nivel de Significación	71
4.2.1.3. Prueba del CHI CUADRADO	71
4.3.4. Frecuencias Observadas	73
4.3.5. Datos analizados de la Frecuencia	74
4.4. Representación gráfica del CHI CUADRADO	76
CAPITULO V	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
5.1. CONCLUSIONES	77
5.2. RECOMENDACIONES	78
CAPITULO VI	80
PROPUESTA	80
6.1. DATOS INFORMATIVOS	80
6.1.1. Título de la Propuesta	80
6.1.2. Institución Ejecutora	80
6.1.3. Beneficiarios	80
6.1.4. Ubicación	81
6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución	81
6.1.6. Equipo técnico responsable	81
6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	81
6.3. JUSTIFICACIÓN	82
6.4. OBJETIVOS	83
6.4.1. Objetivo General	83

6.4.2. Objetivos Específicos.....	83
6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	83
6.5.1. Factibilidad Técnica	83
6.5.2. Factibilidad económica – financiera	84
6.5.3. Factibilidad socio – cultural	84
6.5.4. Factibilidad de equidad de género	84
6.5.5. Factibilidad legal	84
6.6. FUNDAMENTACIÓN	85
6.6.1. La cultura organizacional	85
6.6.2. Reciclaje	85
6.7. METODOLOGÍA. MODELO OPERATIVO.....	86
6.7.1. Direccionamiento estratégico.....	87
6.7.1.1. Reseña histórica de OSCUS.....	87
6.7.1.2. Misión	87
6.7.1.3. Visión	88
6.7.1.4. Política de calidad	88
6.7.2. Organigrama estructural.....	89
6.7.3. Cultura organizacional eje transversal permanente en el tiempo.....	90
6.7.3.1. Identificación de los cuatro pilares fundamentales de la Cultura Organizacional.....	90
6.7.4. Dirección responsable de desechos sólidos.....	94
6.7.4.1. Señalética	94
6.7.4.1.1. Elaboración del sistema de señalética	94
6.7.4.2. Elaboración de un proceso para la clasificación de materiales sólidos.....	103
6.7.4.3. Implementación de incentivos.....	108
6.8. Plan de Acción	112
6.9. Administración.....	113
6.9.1. Presupuesto	113
6.9.2. Cronograma.....	113
6.10. Evaluación de la propuesta.....	114

BIBLIOGRAFÍA	115
ANEXOS	118
BITÁCORA DE OBSERVACIÓN	124

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No. 1 VARIABLE INDEPENDIENTE.....	21
GRÁFICO No. 2 SUBORDINACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	21
GRÁFICO No. 3 VARIABLE DEPENDIENTE	22
GRÁFICO No. 4 SUBORDINACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.....	22
GRÁFICO No. 5 LA CADENA DE RECICLAJE	33
GRÁFICO No. 6 EDAD DE LOS FUNCIONARIOS	48
GRÁFICO No. 7 GÉNERO DE LOS FUNCIONARIOS	49
GRÁFICO No. 8 ESTADO CIVIL DE LOS FUNCIONARIOS.....	50
GRÁFICO No. 9 ESTUDIOS TERMINADOS DE LOS FUNCIONARIOS	51
GRÁFICO No. 10 TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN.....	52
GRÁFICO No. 11 ACTIVIDAD EN LA INSTITUCIÓN	54
GRÁFICO No. 12 NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	55
GRÁFICO No. 13 MECANISMO DE CONOCIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL...56	
GRÁFICO No. 14 RECONOCIMIENTO DE LOS PILARES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	58
GRÁFICO No. 15 IMPORTANCIA DE LOS PILARES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	59
GRÁFICO No. 16 IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL.....	61
GRÁFICO No. 17 MECANISMOS PARA CONOCER DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	62
GRÁFICO No. 18 APTITUD PARA RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS.....	63
GRÁFICO No. 19 AFECTACIÓN DEL RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS EN LAS ACTIVIDADES LABORALES.....	64
GRÁFICO No. 20 POLÍTICAS DE RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS	65
GRÁFICO No. 21 MATERIALES SÓLIDOS A RECICLAR EN LA COOPERATIVA	67
GRÁFICO No. 22 FORMAS PARA EL CONOCIMIENTO DE RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDO ..	68
GRÁFICO No. 23 DISPOSICIÓN A FOMENTAR EL RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS	70
GRÁFICO No. 24 REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL CHI CUADRADO.....	76
GRÁFICO No. 25 MODELO OPERATIVO.....	86
GRÁFICO No. 26 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE COOPERATIVA OSCUS.....	89
GRÁFICO No. 27 SEÑALÉTICA DE RECICLAJE.	95
GRÁFICO No. 28 DETERMINACIÓN DE CONTENEDORES.....	96
GRÁFICO No. 29 ÁREA DE LA OFICINA CENTRO	97

GRÁFICO No. 30	ÁREA DE LA OFICINA CENTRO - INGRESO	98
GRÁFICO No. 31	INGRESO AL EDIFICIO CORPORATIVO	98
GRÁFICO No. 32	ÁREA PLANTA BAJA	98
GRÁFICO No. 33	ÁREA DEL MEZANINE ENTRADA.....	99
GRÁFICO No. 34	ÁREA DEL MEZANINE INTERIOR.....	99
GRÁFICO No. 35	ÁREA DEL PRIMER PISO	100
GRÁFICO No. 36	ÁREA DEL SEGUNDO PISO	100
GRÁFICO No. 37	ÁREA DEL TERCER PISO	101
GRÁFICO No. 38	ÁREA DEL CUARTO PISO	101
GRÁFICO No. 39	ÁREA DEL QUINTO PISO	102
GRÁFICO No. 40	ÁREA DEL SEXTO PISO	102
GRÁFICO No. 41	ÁREA DEL SÉPTIMO PISO ENTRADA.....	103
GRÁFICO No. 42	ÁREA DEL SÉPTIMO PISO INTERIOR	103
GRÁFICO No. 43	PROCESO DE CLASIFICACIÓN DE MATERIALES SÓLIDOS	105
GRÁFICO No. 44	ESQUEMA DE IDENTIFICACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	109
GRÁFICO No. 45	ESQUEMA DE IDENTIFICACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL - 2	110
GRÁFICO No. 46	SEGUIMIENTO AL PROCESO	111

INDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EN LAS ÁREAS DE TRABAJO	41
CUADRO No. 2 VARIABLE DEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL	42
CUADRO No. 3 VARIABLE INDEPENDIENTE: RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS.....	43
CUADRO No. 4 PREGUNTAS DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN	44
CUADRO No. 5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	45
CUADRO No. 6 EDAD DE LOS FUNCIONARIOS	48
CUADRO No. 7 GÉNERO DE LOS FUNCIONARIOS.....	49
CUADRO No. 8 ESTADO CIVIL DE LOS FUNCIONARIOS	50
CUADRO No. 9 ESTUDIOS TERMINADOS DE LOS FUNCIONARIOS.....	51
CUADRO No. 10 TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN	52
CUADRO No. 11 ACTIVIDAD EN LA INSTITUCIÓN.....	53
CUADRO No. 12 NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	55
CUADRO No. 13 MECANISMO DE CONOCIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL ...	56
CUADRO No. 14 RECONOCIMIENTO DE LOS PILARES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	57
CUADRO No. 15 IMPORTANCIA DE LOS PILARES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	59
CUADRO No. 16 IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL	60
CUADRO No. 17 MECANISMOS PARA CONOCER DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	61
CUADRO No. 18 APTITUD PARA RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS	63
CUADRO No. 19 AFECTACIÓN DEL RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS EN LAS ACTIVIDADES LABORALES	64
CUADRO No. 20 POLÍTICAS DE RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS	65
CUADRO No. 21 MATERIALES SÓLIDOS A RECICLAR EN LA COOPERATIVA	66
CUADRO No. 22 FORMAS PARA EL CONOCIMIENTO DE RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS .	68
CUADRO No. 23 DISPOSICIÓN A FOMENTAR EL RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS	69
CUADRO No. 24 NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA CÁLCULO.....	72
CUADRO No. 25 APTITUD PARA RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS, PARA CÁLCULO ...	73
CUADRO No. 26 FRECUENCIAS OBSERVADAS PARA LA PRUEBA DE CHI CUADRADO.....	73
CUADRO No. 27 FRECUENCIAS ESPERADAS PARA LA PRUEBA DE CHI CUADRADO.....	74
CUADRO No. 28 CÁLCULO DE CHI CUADRADO.....	75
CUADRO No. 29 PLAN DE ACCIÓN.....	112

CUADRO No. 30 PRESUPUESTO	113
CUADRO No. 31 CRONOGRAMA.....	113
CUADRO No. 32 EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	114
CUADRO No. 33 RESULTADO DE LA BITÁCORA DE OBSERVACIÓN.....	125

RESUMEN EJECUTIVO

La Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS con su Oficina Matriz se ubicada en la ciudad de Ambato en la calle Lalama 6-39 entre Sucre y Bolívar; es una empresa que se dedica a elevar el nivel de vida de socios y clientes a través de productos financieros y no financieros sin descuidar su alto sentido de responsabilidad social.

Es por esta razón que el proyecto de investigación “La Cultura Organizacional y su incidencia en la concientización del reciclaje de materiales sólidos en los empleados de la Cooperativa OSCUS” se lo realizó debido a la importancia de reconocer e identificar la naturaleza de la cooperativa y la manera de fomentar el cuidado del medio ambiente a través del reciclaje.

Los datos arrojados por la investigación de campo indican que es importante corregir aspectos con un adecuado manejo de residuos reciclables y con un reconocimiento pleno de los pilares fundamentales que conforman la Cultura Organizacional de OSCUS y de esta manera alcanzar un nivel de conciencia para la ejecución del proyecto.

Es así que la propuesta resultante de la investigación me direccionó en crear un modo de difusión de la Cultura Organizacional haciendo énfasis en un pilar fundamental como el de Responsabilidad Social en el cual propone fomentar el cuidado del medio ambiente tanto dentro de la institución como fuera de ella, y la implementación de medios de clasificación de materiales sólidos así como una adecuada señalización para la correcta categorización de dichos desechos.

Palabras claves:

Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS, Cultura Organizacional, reciclaje.

EXECUTIVE SUMMARY

The credit union OSCUS Matrix office is located in the city of Ambato at Lalama 6-39 between Sucre and Bolivar; it is a company dedicated to raising the standard of living of partners and customers through financial and non-financial products without neglecting his high sense of social responsibility.

It is for this reason that the research project "Organizational Culture and its impact on the awareness of recycling of solid materials in the Cooperative employees OSCUS" it performed because of the importance of recognizing and identifying the nature of the cooperative and the way to promote care for the environment through recycling.

The data produced by field research indicate that it is important to correct issues with proper management of recyclable waste and a full recognition of the fundamental pillars that form the organizational culture of OSCUS and thus achieve a level of awareness for the implementation of draft.

Thus, the proposal resulting from the research routed by me to create a way of disseminating organizational culture emphasizing as a fundamental pillar of Social Responsibility which aims to promote the protection of the environment both within and outside the institution her, and implementation of classification means solid materials and adequate signage for proper categorization of such wastes.

Keywords:

Credit union OSCUS, Organizational Culture, recycling.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos hay preocupación por el excesivo aumento de la contaminación del planeta. Organizaciones de todos los países empiezan a sumar esfuerzo por preservar el Planeta Tierra dado que, al decir de expertos, se acerca un colapso. En referencia a este tema, se desarrolla un trabajo de investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS que, dentro de su cultura organizacional tiene un enfoque bastante marcado a la responsabilidad social.

Tanto la Cultura Organizacional como el cuidado del medio ambiente se presentan en el estudio investigativo estructurado en seis capítulos:

Capítulo I.- Se detalla el análisis y estudio del problema que afronta la Cooperativa OSCUS, determinando sus causas, efectos y soluciones, la justificación y objetivo de la propuesta.

Capítulo II.- Se investiga los antecedentes relacionados a la Cultura Organizacional, se realiza una investigación filosófica, se determina la hipótesis y las variables tanto dependiente como independiente.

Capítulo III.- Se analiza cual es el tipo de investigación que se utilizó, la operalización de las variables, a su vez cual es la población y muestra con la cual se va a trabajar.

Capítulo IV.- Se tabula y se grafica los resultados de las encuestas realizadas al personal y se procede a realizar el respectivo análisis e interpretación, en este capítulo se verifica la hipótesis.

Capítulo V.- Se establece las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI. Se expone la propuesta que consiste en la difusión de la Cultura Organizacional de la Cooperativa OSCUS para incentivar un adecuado manejo y

clasificación de residuos sólidos con una adecuada señalización y la implementación de contenedores que sirvan para la categorización de los desechos generados por los funcionarios de la Cooperativa.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La cultura organizacional y su incidencia en la concientización del reciclaje de materiales sólidos en los empleados de la Cooperativa OSCUS.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

Hoy en día para referirnos a un determinado grupo de hábitos, creencias, valores, principios, experiencias, que forman parte de un grupo humano se lo ha determinado como cultura organizacional, el mismo que es concordante con la organización y naturaleza del grupo.

Por la naturaleza del ser humano de asociarse con sus semejantes podemos encontrar una diversidad de manifestaciones culturales como: organizacional, corporativa, empresarial, etc., las mismas que han sido abarcadas por diferentes disciplinas o campos como la antropología o la sociología, también desde hace varios años estos tipos de comportamientos han sido abordados por otros aspectos como económicos y sociales.

Empresa grande a nivel mundial como Google considera a la cultura como un aspecto relevante para la consecución de lo que ahora es la más grande compañía especializada en productos y servicios relacionados con internet, software, dispositivos electrónicos y otras tecnologías.

Google manifiesta que las personas que allí trabajan son personas muy inteligentes y decididas al logro de metas, la empresa valora el talento más que la experiencia de los colaboradores, pero alineados con la misma visión y misión de la empresa.

La cultura de Google se manifiesta como respeto a las creencias, idiomas y comportamientos individuales, haciendo que los colaboradores consideren a las instalaciones de Google no como un lugar de trabajo sino como un lugar de recreación.

Por otro lado el reciclaje se debe considerar como una actividad cotidiana de todos los integrantes de cualquier tipo grupal u organización humana, tratando de reducir al máximo la utilización de productos descartables, el plástico siendo un producto reutilizable no se lo ha tratado como tal.

Por otro lado la gran multinacional como Coca-Cola a fin de desarrollar empaques amigables con el medio ambiente e incorporar material reciclado en los envases de sus bebidas amplió su planta de reciclaje de grado alimenticio PetStar en Toluca, Estado de México.

Coca-Cola anuncia que el corporativo busca tener para el 2015, el 25% de material reciclado en sus empaques a nivel nacional y llegar a duplicar su capacidad de reciclaje

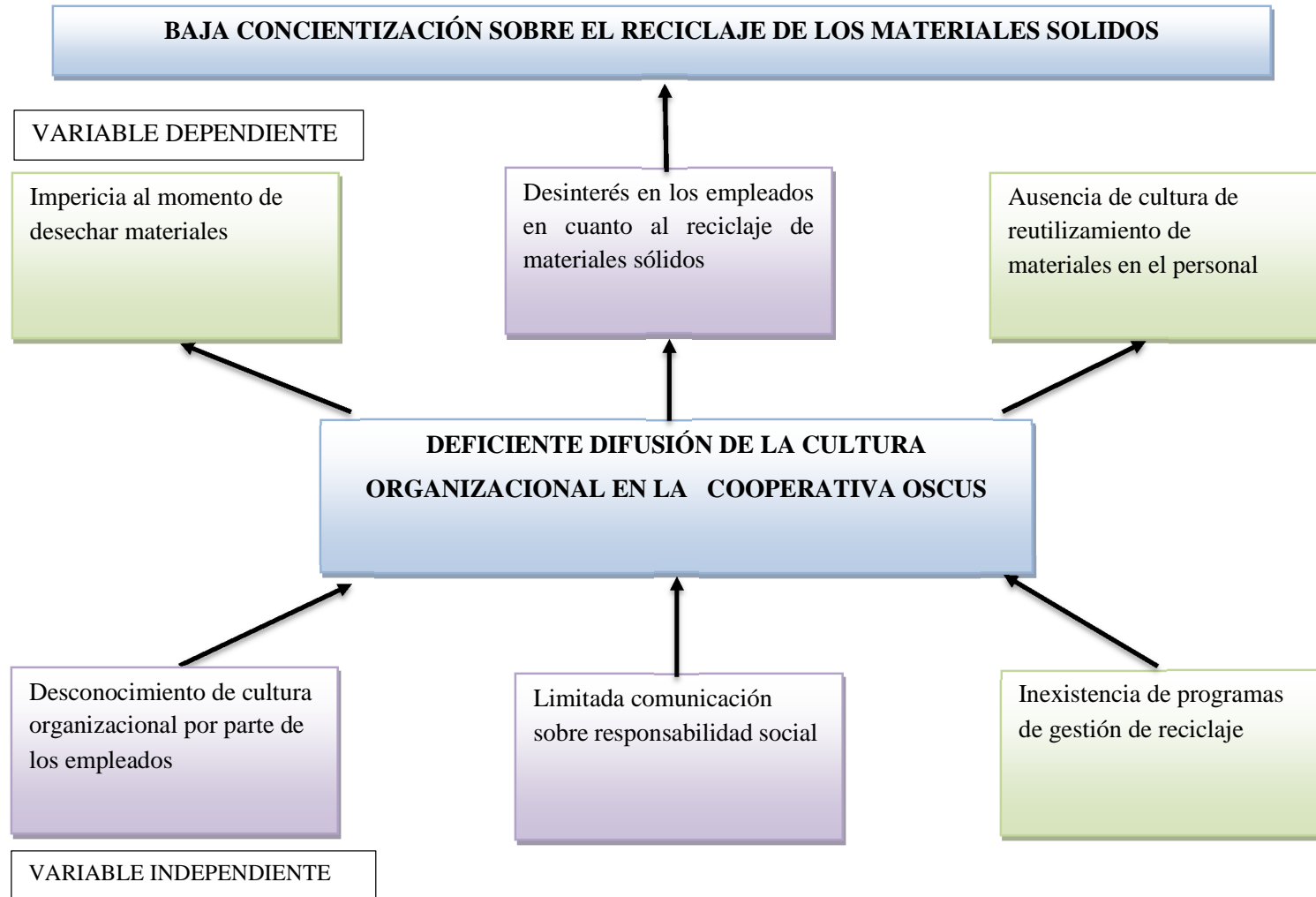
para procesar 60 mil toneladas de PET al año, un objetivo a largo plazo de la empresa de bebidas es buscar ampliar el potencial de reciclado para crear nuevas plantas en otras zonas del país y lograr que PetStar con los recursos y tecnología invertidos se convierta en el sistema de reciclado más grande Latino América y uno de los más grandes e importantes del mundo.

Por otro lado en el Ecuador, INDURA busca alinear la cultura organizacional con la estrategia de la empresa y consolidar como una fusión fundamental para alcanzar los objetivos con el éxito esperado, tanto así que la empresa invierte recursos y tiempo en inspirar a los colaboradores para que contribuyan exitosamente con el cumplimiento de las metas.

Las empresas sino logran que los empleados lleguen a un cierto nivel de empoderamiento pierden competitividad por cuanto no se llega al reforzamiento de los valores corporativos y que se sientan orgullosos de la organización en la cual trabajan.

Se puede evidenciar que en empresas del resto del mundo, Latinoamérica y en el Ecuador, en Tungurahua también existen organizaciones como la Cooperativa OSCUS, que implementa la cultura organizacional, que a grandes atributos es un pilar fundamental para el desarrollo y competitividad en todo contexto tanto social como económico y lograr un cambio paralelo a un mundo versátil y no encerrarse en un marco limitado el cual nos haría perder espacio, ya logrado.

1.2.2 Análisis Crítico



El problema central que se investiga es la deficiente difusión de la cultura organizacional y la manera como incide en la concientización del reciclaje de materiales sólidos en los empleados de la Cooperativa OSCUS, porque no se han aplicado estrategias de Marketing Socio ambiental por parte de la organización.

El problema incurre en el desconocimiento de la cultura organizacional por parte de los empleados de la Cooperativa y por lo tanto se refleja en la nulidad al momento de desechar los materiales que a estos se lo podrían dar un mejor uso.

También podemos observar que la limitada comunicación sobre responsabilidad social, naturaleza de la Cooperativa OSCUS ocasiona un desinterés en los empleados en cuanto a la reutilización de los materiales.

La inexistencia de programas de gestión de reciclaje provoca que en los colaboradores haya una marcada ausencia de reutilizamiento por parte del personal, por lo tanto un desperdicio palpable de papel y plástico sumado a esto la ausencia de contenedores para la clasificación de materiales.

1.2.3. Prognosis

Se debe mantener una adecuada cultura organizacional de lo contrario no habrá una concientización del reciclaje de materiales sólidos provocando un incremento de gastos en materiales y suministros, además provocará la contaminación institucional, reduciendo la rentabilidad y sufrir problemas de salud y daño en el medio ambiente.

Al no realizar periódicamente un feed-back sobre la cultura organizacional de la Cooperativa OSCUS provocará en los colaboradores un desconocimiento y por lo tanto una falta de empoderamiento de la misma.

1.2.4. Formulación Del Problema

¿Cómo incide la cultura organizacional en la concientización del reciclaje de materiales sólidos en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS?

1.2.5. Preguntas Directrices Interrogantes

- ¿De qué manera contribuye la cultura organizacional en la concientización de los empleados de la Cooperativa de ahorro y crédito OSCUS?
- ¿Cómo aporta el reciclaje de materiales sólidos al desarrollo de la Cooperativa de ahorro y crédito OSCUS?
- ¿Como influye la concientización del reciclaje de materiales sólidos en la imagen de la Cooperativa de ahorro y crédito OSCUS?
- ¿Cuáles son las alternativas que permitan solucionar el problema planteado en la Cooperativa de ahorro y crédito OSCUS?

1.2.6. Delimitación del Problema

CAMPO: Administrativo

ÁREA: Marketing social

ASPECTO: La cultura organizacional y el reciclaje.

1.2.6.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS, Oficina Centro y Corporativo.

1.2.6.2. Límite Temporal

El trabajo de Investigación se efectuó desde Enero a Junio del 2015.

1.2.6.3. Unidades de Observación

La presente investigación se realizó a las siguientes personas que forma de parte directa de la organización.

- Directivos
- Clientes internos

1.3. JUSTIFICACIÓN

Conocer la cultura de la organización es apreciable en el compromiso del personal que trabaja en las organizaciones en la búsqueda de la eficiencia, la eficacia y la innovación, perfeccionando paulatinamente con un trabajo en equipo.

Es importante que las organizaciones generen un cambio organizacional en cuanto a la implementación de una cultura de reciclaje que permita concientizar a los trabajadores y sus familias sobre la importancia de reciclar y sobre todos los beneficios que estos aportan a la sociedad y a cada uno de los hogares, aportes económicos y de salud, que permiten mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral.

La basura también es un problema de las empresas, pero, no es por no saber qué hacer con ella, sino porque no cuentan con una cultura higiénica y ambiental, el personal no sabe cómo se recicla o reutiliza y la ubicación de puntos de recaudación de materiales reciclables no existen, en comparación a las cantidades que se producen diariamente en las oficinas.

La importancia de la investigación es teórica y práctica, el análisis de concepto sobre el reciclaje y la concientización del tema a los empleados y sus familias, mediante capacitaciones que permitan dar a conocer la cultura de reciclar. La importación práctica es que permitirá dar una solución al problema en todo lo que a crear conciencia y campañas se refiere en los empleados.

Este tema de investigación tiene por objeto influir en el comportamiento de las personas, con el fin de mejorar el bienestar de la sociedad, implementando una correcta gestión de desechos sólidos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., además de reducir gastos innecesarios, como el del papel, cartones, etc., que pueden ser reutilizados.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de la cultura organizacional en la concientización del reciclaje de materiales sólidos en los empleados de la Cooperativa OSCUS.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico sobre el conocimiento sobre la cultura organizacional en los empleados de la Cooperativa OSCUS.
- Investigar qué tipo de desechos sólidos generan en mayor cantidad los empleados de la Cooperativa OSCUS.
- Proponer una alternativa de solución a la problemática estudiada enfocada en el adecuado manejo de desechos sólidos generados por parte de los empleados de la Cooperativa OSCUS.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Una vez examinada y analizada la bibliografía que servirá como base de sustento para la investigación, se describe los siguientes trabajos que se relacionan con el tema de estudio y del cual se tomó un enfoque teórico del tema, en base a los objetivos expuestos en el contenido del texto y que están relacionados con lo tratado; además de las conclusiones obtenidas sobre el análisis del tema, lo que constituye a la vez, el aporte de los antecedentes investigativos realizados y que se detallan a continuación.

De acuerdo a la investigación planteada por Lagos Ruiz, Cristian Leonel (2008), con el tema “Proyecto Planta Recicladora de PET”, se establece el siguiente resumen:

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la factibilidad de proyecto, instalación y puesta en marcha de una planta recicladora de plástico PET, desde el punto de vista de un negocio rentable en el largo plazo.

Al término de la investigación el autor determinó que el aumento de los precios internacionales de PET natural ha generado una demanda creciente de los productos reciclados, y también se pudo conocer que al someterlo a estos procesos la materia no pierde sus características básicas y el costo baja en gran proporción, en este proyecto también se concluye como una gran oportunidad de negocio por cuanto en donde se desarrolla dicho proyecto no existen procesadoras de materiales en forma industrial sino más bien pequeñas empresas dedicadas a la recolección.

Para Ulloa Armijos, Wilson Alfredo (2015) con su tema “La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo” se puede determinar el siguiente resumen:

Este proyecto tiene como por objetivo determinar la incidencia de la Cultura Organizacional sobre el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo.

Al finalizar dicha investigación el autor determinó que la comunicación entre los servidores públicos es escasa por lo que si entre ellos habría cualquier inconveniente sería un poco complicado superarlo y este provocaría un bajo rendimiento en sus labores. También se manifiesta que los empleados coinciden que la mejor manera para identificar o actualizar los conocimientos son los cursos o talleres, puesto que ayudan a obtener las instrucciones de forma teórica y práctica respectivamente.

Según Benalcázar Jaramillo, Enrique Patricio (2011) en su tema: “Manejo, reciclaje y eliminación de los desechos sólidos en el centro educativo de educación básica “Ulpiano Navarro” de la parroquia de Quichinche cantón Otavalo” se puede prescribir lo siguiente:

Esta investigación tiene por objetivo diseñar un esquema sobre manejo, reciclaje y eliminación de los desechos sólidos, con participación de la comunidad educativa de la parroquia de Quichinche del cantón Otavalo tendiente a mejorar la calidad de vida del entorno natural y social.

Al término de la investigación manifiesta el autor que en la institución educativa de donde se realizó la investigación, los maestros dan mayor importancia al tratamiento de los temas sobre educación ambiental pero que el desconocimiento de la eliminación inadecuada de los desechos sólidos provocado daños al medio ambiente y a la salud de la población pero para esto subsanar se va a provechar el alto nivel de conocimientos de valores, hábitos de higiene para preservar un ecosistema en armonía.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para la ejecución de la presente investigación se utilizó el paradigma crítico propositivo, ya que se considera la ciencia administrativa como una ciencia técnica-humanística en la cual se aplica los conocimientos para la investigación de forma reflexiva y analítica, observando el problema pero también buscando las soluciones.

La metodología propuesta tiene como finalidad generar transformaciones en las situaciones abordadas, partiendo de su comprensión, conocimiento y compromiso para la acción de los sujetos involucrados en ella, pero siguiendo un procedimiento metodológico y sistemático, insertando en una estrategia de acción definida y con el enfoque investigativo donde los sujetos de la investigación produzcan conocimientos dirigidos a transformar la realidad social en base a lo cualitativo.

2.2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

Se considera a todo ser humano como un ente capaz de motivarse y desarrollar nuevas alternativas, podría decirse que el marketing está determinada de manera directa por el impulso para el logro de un objetivo; siendo éste condicionado por diversos factores, tales como el grado de necesidad o deseo del socio, el tipo y naturaleza de las dificultades que se hallen durante el proceso.

2.2.2. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

Según (Guillen, 2006, pág. 53) La epistemología ha vivido en permanente oscilación de ser recurrentemente una explicación general de la práctica del conocimiento científico, a ser la explicación del análisis con que cada ciencia particular procede. En el primer caso, se toma la epistemología como función filosófica; en el segundo, tiene el carácter de función crítica.

La fundamentación epistemológica tiene relación con el nivel de conocimiento y en la investigación que se va a realizar en la Cooperativa OSCUS Ltda., se desea que el personal conozca el proceso de reciclaje de los desperdicios sólidos, que se generan en la institución.

2.2.2. FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA

La investigación busca rescatar y resaltar los valores, normas y hábitos de responsabilidad social y compromiso, que tiene la Cooperativa en el recurso humano que labora y con la sociedad que se encuentra en sus alrededores, para así brindar a sus clientes internos un trato justo en el ámbito laboral y para que los empleados así tomen conciencia y asuman con una visión y orientación la campaña de reciclaje generando un cambio positivo para la Cooperativa.

Valores y principios

La Cooperativa se basará en los valores universales de:

- Ayuda mutua
- Responsabilidad Social
- Democracia
- Igualdad
- Equidad
- Solidaridad

La institución también orienta a socios/clientes y funcionarios la aplicación de los siguientes principios:

- Adhesión abierta y voluntaria
- Control democrático de los socios
- Participación económica de los socios
- Autonomía e independencia
- Educación, capacitación e información
- Cooperación entre Cooperativas
- Compromiso con la comunidad

Uno de los propósitos importantes con la colectividad es difundir la responsabilidad social como un eje importante dentro de la cultura organizacional de OSCUS y por lo tanto fomentar el cuidado del medio ambiente al interior de la institución y proyectar hacia la colectividad.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para proponer una solución a través de procesos ordenados será necesario también que la Cooperativa cumpla con los siguientes respaldos legales, las políticas nacionales sobre los recursos humanos en los derechos y obligaciones de los recursos humanos.

La presente investigación tiene sustento legal en la Constitución de la República del Ecuador, según la cual la “Ley de Cooperativas” es el reglamento que rige la constitución, organización, funcionamiento y liquidación de las Cooperativas de ahorro y crédito que realizan intermediación financiera con el público.

A continuación se presentaran la normativa nacional y municipal que van a determinar las bases legales de la investigación, para ello se revisan:

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA COOPERATIVO Y FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO

Art.5.- Son principios del Sistema Cooperativo y Financiero Popular y Solidario:

- a) Los mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
- b) Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- c) Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- d) Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- e) Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
- f) Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
- g) Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
- h) Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
- i) Servicio a la comunidad.
- j) Integración con otras organizaciones del mismo sector.
- k) Promoción de la cultura ecológica.
- l) Establecer la irrepartibilidad de las reservas sociales y, en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.
- m) Destinar sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos, y a reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real.

Art. 102.- Las entidades asociativas y solidarias tendrán por objeto:

- a) La creación de fuentes de trabajo.
- b) La práctica de medidas que tiendan a la conservación y mejoramiento de la ecología.
- c) La explotación racional de los recursos naturales.
- d) La producción, industrialización y comercialización de bienes y servicios que sean necesarios.
- e) La educación de los socios y de sus familiares en la práctica de la solidaridad social,

- f) La afirmación de los valores cívicos nacionales, la defensa de la independencia política, cultural y económica del país y
- g) El fomento de las medidas que tiendan a elevar el nivel de vida de los miembros de la comunidad.

LEY DE COOPERATIVAS, CODIFICACIÓN.

Codificación 000, Registro Oficial 400 de 29 de Agosto del 2001.

Art. 1.- Son Cooperativas las sociedades de derecho privado, formadas por personas naturales o jurídicas que, sin perseguir finalidades de lucro, tienen por objeto planificar y realizar actividades o trabajos de beneficio social o colectivo, a través de una empresa manejada en común y formada con la aportación económica, intelectual y moral de sus miembros de la República del Ecuador a través de los siguientes artículos:

Art. 283.- El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

Ley sobre Sustancias, Materiales y Desechos Peligrosos

Título II: De las Sustancias, Materiales y Desechos Peligrosos

Capítulo I: Del Uso y Manejo de las Sustancias y Materiales Peligrosos

Artículo 27. El uso y manejo de las sustancias o materiales peligrosos deberá llevarse a cabo en las condiciones sanitarias y de seguridad establecidas en la reglamentación técnica, de forma tal que garanticen la prevención y atención a los riesgos que puedan causar a la salud y al ambiente.

Artículo 28. En la Reglamentación Técnica, cuando una sustancia o material peligroso presente más de un riesgo su clasificación estará determinada por el riesgo mayor.

Artículo 29. Las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas responsables del uso y manejo de las sustancias o materiales peligrosos deben adoptar las medidas de prevención aplicables a sus trabajadores para garantizar su seguridad, así como la protección de la salud y el ambiente, de conformidad con las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentación técnica sobre la materia.

Título V: De la Participación Ciudadana

Artículo 84. Toda persona natural o jurídica, pública o privada, concurrirá en el ámbito de sus competencias y dentro del límite de su responsabilidad, a participar en la definición, ejecución, gestión, control y evaluación de la gestión integral de los residuos y desechos sólidos.

Artículo 85. Los organismos competentes deberán convocar públicamente a la comunidad organizada para:

1. Conocer y tratar sobre asuntos relacionados con el estado, mejoramiento y expansión de los servicios.
2. Conocer y tratar sobre aspectos relativos al sistema tarifario y modificaciones o ajustes de los servicios.
3. Conocer y tratar, a petición de cualquiera de las partes, los conflictos entre prestadores de servicios, distritos metropolitanos, municipios, mancomunidades y suscriptores del servicio.

2.4. CATEGORIAS FUNDAMENTALES

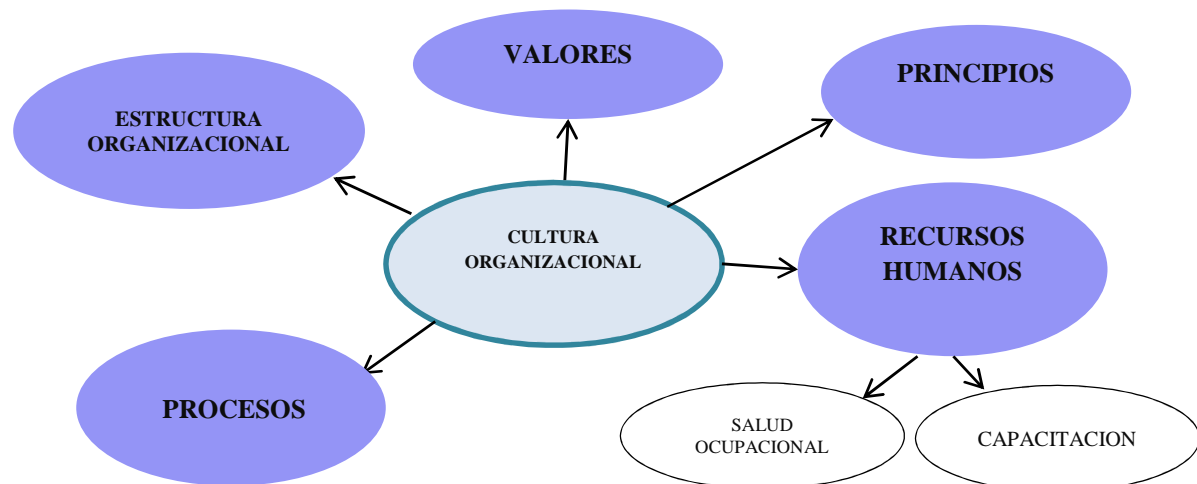
Supraordinación

Gráfico No. 1 Variable Independiente



Fuente: Investigador
Elaboración: Lenin Flores

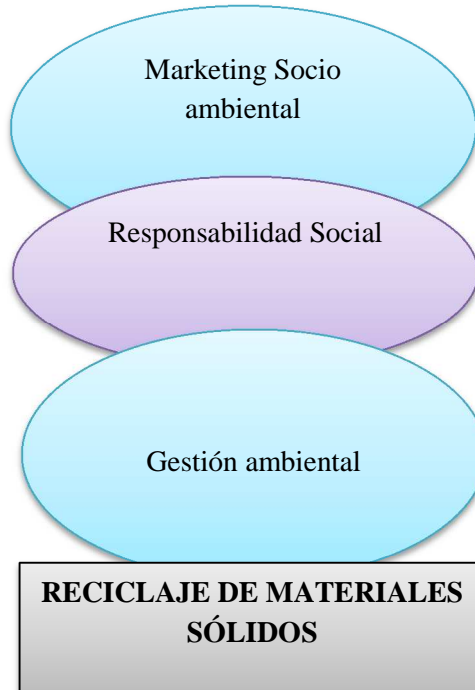
Gráfico No. 2 Subordinación de la variable independiente



Fuente: Investigador
Elaboración: Lenin Flores

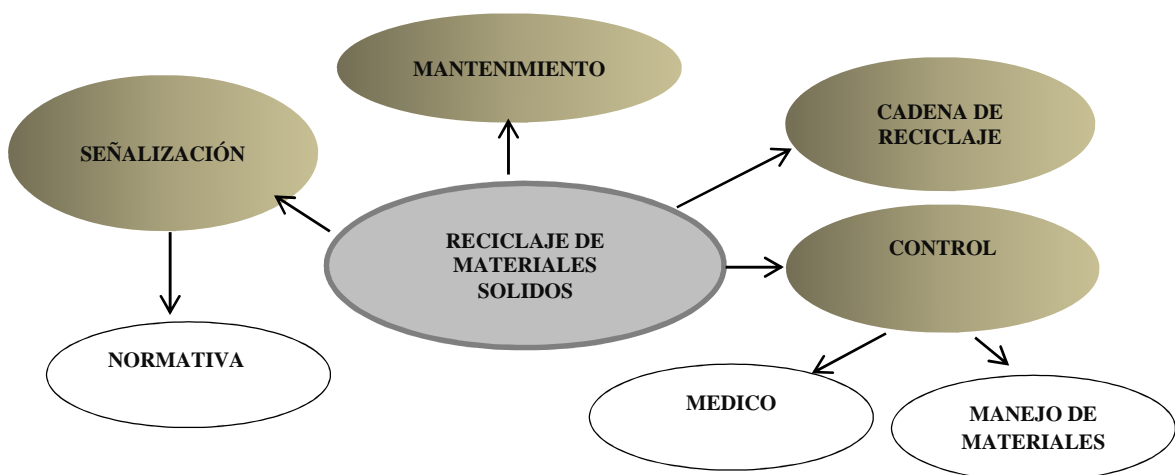
Supraordinación

Gráfico No. 3 Variable Dependiente



Fuente: Investigador
Elaboración: Lenin Flores

Gráfico No. 4 Subordinación de la variable dependiente



Fuente: Investigador
Elaboración: Lenin Flores

2.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (CULTURA ORGANIZACIONAL)

2.3.1.1. ADMINISTRACIÓN

Según Chiavenato, I (2011), “la Administración es un proceso de llevar a cabo eficientemente actividades, mediante el uso de personas, para conseguir una serie de objetivos. Proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan juntos en grupos, logren eficientemente los objetivos seleccionados”.

Stephen, (2010) complementa que la administración “Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana”.

Se evidencia claramente en el concepto que la administración es el órgano social encargado de hacer que los recursos sean productivos, esto con la responsabilidad de organizar el desarrollo económico que refleja el espíritu esencial de la era moderna.

2.3.1.2. ORGANIZACIÓN

Para Chiavenato, I. (2009), “La organización es un proceso encaminado a obtener un fin. La organización por definición es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de un organismo social, con el fin de lograr máxima eficiencia en la realización de planes y objetivos”.

Complementa Gareth, R. Jones (2010), “la función de la organización es crear o proporcionar las condiciones y relaciones básicas que son requisito previo para la ejecución efectiva y económica del plan. Organizar incluye, por consiguiente, proveer y

proporcionar por anticipado los factores básicos y las fuerzas potenciales, como está especificado en el plan.”.

Según Kotler, P. y (2008).; (2001), “Organizar es establecer relaciones efectivas de comportamiento entre las personas de manera que puedan trabajar juntas con eficiencia y obtengan satisfacción personal al hacer tareas seleccionadas bajo condiciones ambientales dadas para el propósito de realizar alguna meta u objetivo”.

De esto se desprende que el administrador debe organizar grupos de trabajo para conseguir a corto plazo los mejores objetivos. La organización hace imperativo que el administrador cuente con un plan ya que su obligación es de proveer de vitalidad a la entidad tanto en tiempos actuales como en tiempos futuros, es decir este plan de organización debe servir no solo para las actividades que exige actualmente los objetivos de la institución sino para asegurar continuidad de actividades por todo el tiempo que se espera que dure la entidad.

2.3.1.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Para Koontz, H. (2009), "Un esfuerzo: (a) planeado, (b) que cubre a la organización, (c) administrado desde la alta dirección (d) que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante (e) la intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta".

Stephen, P. (2010), propone una definición muy cercana a la anterior: "Proceso planeado que abarca la totalidad de la organización buscando la eficacia y la transformación cultural para asegurar la competitividad de la organización y sus empleados”.

Complementa Chiavenato, I. (2011), “es una sub-disciplina de la Psicología Organizacional, que evoluciona muy rápidamente y que es un esfuerzo de toda la organización apoyada por la alta gerencia.”

Podemos argumentar que el Desarrollo Organizacional es o trata sobre funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas, se lo define como un esfuerzo libre e incesante de la alta gerencia y de todos los miembros de la organización en hacer creíble, sostenible y funcional direccionando hacia un norte común alineando capital humano, dinamizando los procesos y creando un estilo único.

2.3.1.4. CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Chiavenato (2011), “la cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias, establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización”.

Según Robbins (2010), "La cultura, por definición, es difícil de describir, intangible, implícita, y se da por sentada. Pero cada organización desarrolla un grupo central de suposiciones, conocimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento día a día en el lugar de trabajo”.

Se puede apreciar que la cultura es la manera acostumbrada o usual de pensar y hacer las cosas, compartidas en mayor o menor medida por los miembros de una organización, por lo tanto, la cultura es aquella que abarca todos los aspectos que cada organización considera pertinentes. No existe acción humana que no esté contemplada en la cultura organizacional. Este orden de pensamientos, hace pensar que todos los seres humanos, de una u otra forma son poseedores de cultura.

Características de la cultura organizacional

Las características de la cultura en las organizaciones, son consideradas por Davis, K (2011) como las huellas digitales, pues no se repiten, son siempre singulares. Por tanto, las organizaciones poseen su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación,

relaciones interpersonales, sistema de recompensa, toma de decisiones, filosofía y mitos que, en su conjunto, forman la cultura de la organización.

Las filosofías organizacionales presentan diferencias entre sí, lo que hace que se considere la cultura única y exclusiva para cada empresa, permitiendo un alto grado de relación entre sus miembros, lo cual depende del grado de compromiso que asuma la mayoría.

Por tanto, se puede afirmar que la cultura organizacional es el resultado de ciertas características de la personalidad, como son: principios éticos y morales, así como los valores. Es así, que la cultura organizacional constituye un conjunto de creencias y prácticas ampliamente compartidas en la organización, lo cual le facilita su influencia directa sobre el proceso de decisión y sobre el comportamiento de la organización.

Funciones de la Cultura Organizacional

Para Robbins, S (2010) la cultura desempeña varias funciones al interior de la organización, siendo las siguientes:

Tiene un papel de definición de fronteras, lo cual le permite diferenciar las organizaciones unas de otras, para lo cual identifica los componentes que tienen cada una de éstas a su interior y que les hace exclusivas.

Transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización, que permite al personal identificarse con ciertos símbolos, tradiciones, costumbres, etc., haciendo a la organización atractiva.

La cultura facilita la generación de un compromiso con algo más grande que el interés personal de un individuo, en razón de que se imponen los objetivos de orden superior.

Factores que influyen en la Cultura Organizacional

En primer lugar, se debe tener en cuenta que la cultura y el ambiente laboral de una institución formada por seres humanos, personas empleadas en ella, es bastante subjetivo e influido por multitud de variables. Y, además, estas variables o factores, interaccionan

entre sí de diversas maneras, según las circunstancias y los individuos. La apreciación que estos hacen de esos diversos factores está a su vez influida por cuestiones internas y externas a ellos.

Bustos (2004), plantea que “los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influye sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores”.

Stephen, P. (2010) consideran como elementos básicos de la definición de cultura organizativa, los siguientes:

Conjunto de Valores y Creencias Esenciales

Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.

La Cultura Compartida

No es suficiente con que existan valores y creencias a título individual, deben ser valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros de la organización.

Imagen Integrada

Es la configuración de la identidad de la empresa. La identidad proporciona continuidad en el tiempo, coherencia a pesar de la diversidad, especificidad frente al exterior y permite a sus miembros identificarse con ella.

2.3.1.5. VALORES

Son concretamente, nociones, prácticas, actuaciones, actitudes comportamientos o pensamientos que la agrupación asume como normas o principios de conducta o que se

plantea tener o lograr como una particularidad distintiva de su posicionamiento o de sus variables competitivas, es decir rasgos que se desarrollan como ventajas competitivas.

2.3.1.6. PRINCIPIOS

Los principios son los cimientos sobre los cuales se constituye la empresa u organización, son esquemas o modelos rectores que nos ayudan a encaminar a la empresa hacia el progreso y aprovecharla a través del tiempo, los principios deben estar inmersos en todo momento para ser conscientes de que cada día debemos ser mejores.

2.3.1.7. RECURSON HUMANOS

Para Chiavenato, I (2002),” la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es un contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”.

2.3.1.7.1. CAPACITACIÓN

Para Gore, E. (1998) "Las organizaciones deben desarrollar capacidades para construir y retener su propia historia, para sistematizar sus experiencias, para abrirse a los desafíos de mercados y tecnologías, para incorporar las apreciaciones de sus miembros, para construir el "sentido" de sus acciones. El aprendizaje no es un momento ni una técnica: es una actitud, una cultura, una predisposición crítica que alimenta la reflexión que ilumina la acción."

2.3.1.7.2. SALUD OCUPACIONAL

Es una ciencia que busca preservar y optimizar la salud física, mental, social y espiritual de los recursos humanos en sus puestos de trabajo, resultando positivamente en la empresa.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta norma busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se coarta a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la materia psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al beneficio del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de laboral.

2.3.1.8. PROCESOS

“Un proceso es cualquier parte de una organización que recibe insumos y los transforma en productos o servicios, mismos que se espera sean de mayor valor para la organización que los insumos originales.” Según (Chase, 2005, pág. 114).

2.3.1.9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Así, para Lau Rodríguez (2010), “para alcanzar los objetivos es necesario estructurar la organización adecuándole a esos objetivos y a la situación de las condiciones en que se encuentre” adicional, “toma una mayor connotación cuando se trata de la organización del elemento vivo en su interacción con el resto de los recursos materiales y financieros en el desarrollo de los procesos organizacionales”.

Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada institución es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades (es decir, la estructura deberá acoplarse y responder a la planeación), además, debe reflejar la situación de la institución; por ejemplo: su edad, tamaño, el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etc.

2.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE

2.3.2.1. MARKETING SOCIO AMBIENTAL

En este sentido se conceptualiza al marketing socio ambiental como indica, López, (2011), “la utilización de los principios y técnicas de marketing social que tienen como meta modificar o promover, de forma voluntaria, comportamientos humanos que afectan a un recurso natural, una especie, una comunidad ecológica, un ecosistema, un espacio protegido o el medio ambiente en su conjunto, para contribuir con ello al mantenimiento de la biodiversidad y al desarrollo sostenible sobre la Tierra”.

Según (Ministerio da Cultura, 2008) describe brevemente que el marketing social “tiene para ejercer una influencia significativa sobre los comportamientos humanos que se consideran inadecuados o negativos para el medio ambiente. Para ello se propone desarrollar un nuevo concepto, el denominado marketing socio ambiental, derivado de la concepción excesivamente antropocéntrica que, a juicio del autor, tiene actualmente el marketing social, y cuyo objetivo final se vincula a la obtención de algún beneficio para las personas. Frente a este planteamiento, el marketing socio ambiental persigue como objetivo la mejora de la biodiversidad y el desarrollo sostenible en el planeta, pero fijando la atención en los comportamientos humanos que afectan a los recursos y a las especies, siendo estas el objeto de atención preferente”.

Ferrell, O. (2011), presenta una nueva visión sobre cómo, a través de “los principios y técnicas del Marketing Social, es posible contribuir a la mejora de nuestros espacios naturales y a la conservación de las especies protegidas. Está basado en una tecnología ya

contrastada, el marketing social, pero adaptada a las peculiaridades del mundo medioambiental.

2.3.2.2. GESTIÓN AMBIENTAL

Según Cordero, (2009) “Se denomina gestión ambiental o gestión del medio ambiente al conjunto de diligencias conducentes al manejo integral del sistema ambiental. Dicho de otro modo e incluyendo el concepto de desarrollo sostenible, es la estrategia mediante la cual se organizan las actividades que no afectan al medio ambiente, con el fin de lograr una adecuada calidad de vida, previniendo o mitigando los problemas ambientales”.

Para Esperanza Gonzáles (2001), Gestión Ambiental “es un proceso técnico-administrativo, financiero y político por medio del cual las autoridades encargadas organizan un conjunto de recursos de diversa índole, que tienen como finalidad la protección, manejo y preservación del ambiente y de los recursos renovables en un territorio específico”

LEY DE LAS TRES ERRES (3R’S)

La Ley de las 3R’s, fue una propuesta que popularizó la Organización Ecologista Greenpeace (2006) que propugna la reducción, la reutilización y el reciclaje de los productos que consumimos.

Reducir: El volumen de productos que se consumen. A veces se adquieren cosas que no son necesarias sólo por el afán de comprar. No se piensa que para su fabricación se utilizan y precisan materias primas que no se pueden derrochar como por ejemplo: el agua o el petróleo. Se debe tener en cuenta la enorme cantidad de basura que se genera por el exceso de embalajes de muchas cosas en las que se compra.

Reutilizar: consiste en utilizar el mayor número posible de objetos con el fin de ocasionar menos basura y gastar la mínima cantidad posible de recursos en fabricar otros nuevos.

Reciclar: reside en producir nuevos bienes utilizando materiales obtenidos de otros viejos. Si no es posible reducir el consumo de algo ni reutilizarlo intentar al menos que sea reciclable.

2.3.2.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL

Responsabilidad Social: compromiso contraído por las acciones u omisiones de cualquier individuo o grupo que generen un impacto en la sociedad; pudiendo recaer éstas en una persona, organización, gobierno o empresa. Dichas acciones suelen traer consigo una valoración positiva o negativa por parte de la comunidad.

El Consejo Empresarial Mundial para el desarrollo Sostenible, según reseña de Méndez (2003) la Responsabilidad Social Constituye un compromiso continuo de actuar éticamente y de contribuir al crecimiento económico, al mismo tiempo de mejorar la calidad de vida, de la fuerza laboral junto a la de sus familias, la comunidad local y de la sociedad en general.

Según ROMERO, Marketing social: Teoría y práctica, (2009) el comportamiento social o conducta social, en biología, psicología y sociología es “el comportamiento o conducta dirigido hacia la sociedad o que tiene lugar entre miembros de la misma especie.

2.3.2.4. RECICLAJE

RUIZ (2008) determina “las dificultades para la eliminación de los desechos domiciliarios e industriales, pueden ser superados con la generalización del concepto de reciclado que no es otra cosa que volver a usar como materia prima elementos utilizados y descartados anteriormente, para producir otros nuevos, permitiendo una sensible disminución de los residuos, y a la vez que ahorra enormes cantidades de agua y energía”. El reciclaje es un proceso simple o complejo que sufre un material o producto para ser incorporado a un ciclo de producción o de consumo, ya sea este el mismo en que fue generado u otro diferente. Es el estado final de un material que ha sufrido el proceso de

reciclaje. Su conocimiento, uso, proceso y tratamiento, orienta a toda empresa y comunidad a la producción de materiales reciclados.

El reciclaje de materiales sólidos es un conjunto de procesos mediante los cuales se aprovechan y transforman los residuos sólidos recuperados y se devuelven a los materiales sus potencialidades de incorporación como materia prima para la elaboración de nuevos productos.

2.3.2.5. CADENA DEL RECICLAJE

En ecologismo (2010), la cadena de reciclaje consta de varios pasos, se inicia en donde se originan los desechos que pueden ser domésticos o industriales; se recolectan y se transportan a las plantas de clasificación, que es el momento en el que se seleccionan la que puede reciclarse. Luego los desechos llegan a las plantas de transferencia, en donde se mezclan para realizar transportaciones mayores. Y, por último, llega a la planta de valorización, lugar donde los residuos se reciclan, se almacenan o se usan para la producción de materia prima.

Gráfico No. 5 La cadena de reciclaje



Figura.- La cadena de reciclaje
Fuente: Ecologismo.com 2010

Son muchos los productos que se pueden reciclar, siempre que se tenga la voluntad y el cuidado de gestionarlos correctamente. El reciclado de cualquier material o producto sigue el siguiente ciclo:

1. Producción de la materia prima, tanto a partir de recursos naturales como de productos reciclados
2. Fabricación del envase, en caso de productos envasados
3. Fabricación del producto de consumo o rellenado en el caso de productos envasados
4. Distribución comercial
5. Adquisición por el consumidor
6. Consumo del producto
7. Generación del residuo por final de la vida útil del producto o generación de envases vacíos
8. Entrega del residuo al canal de recuperación indicado. En el caso de los envases, los contenedores para este fin
9. Recogida de los residuos
10. Clasificación de los residuos por materiales en instalaciones adecuadas
11. Tratamiento de los residuos a fin de prepararlos para su reciclado
12. Envío a la industria recicladora e inicio de un nuevo ciclo.

Reciclaje Corporativo

En el Ecuador existe un histórico acumulado represado muy grande de equipos electrónicos dados de baja, se estima un volumen aproximado de 80.000 toneladas. One Life pondrá a disposición de las empresas públicas, estatales, gobierno, universidades e instituciones un servicio de recolección pagado para la disposición de volúmenes muy grandes. Esta estrategia no está dirigida masivamente, lo que espera es que organizaciones sean pagadas por recolectar grandes cantidades de equipos electrónicos en desuso.

Ventajas del reciclaje

Las ventajas que genera el reciclaje de desechos sólidos son muy amplias pero tomaremos las más importantes en los diferentes segmentos de material que el proyecto pretende reciclar.

Ventajas de reciclar el papel

El reciclaje de una tonelada de papel genera los siguientes beneficios:

- Ahorran la cantidad de energía que consume un foco de 100 vatios cuarenta y cuatro horas.
- Al reciclar el papel ayudamos a la Conservación de los bosques: Una tonelada de papel salva 17 árboles
- Elaborar papel reciclado consume menos agua: 1 Tm de papel de alta calidad necesita 200.000 litros de agua, y 1 Tm de papel reciclado necesita 20.000 litros.

Fuente: Revista “Oficina Cooperativa Verde” de ACI Américas

Ventajas de reciclar Plástico

- Por cada kg de plástico reciclado el ahorro es de 1,5kg en emisiones de CO₂.
- El plástico se fabrica a partir del petróleo. Existen muchos tipos de plásticos con distinta facilidad para reciclarse.
- Con el plástico reciclado se fabrican objetos que no necesitan materia prima de alta calidad: bancos, postes, mesas, sillas, cubos, paneles.

Fuente: Revista “El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)” de CERES Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social

2.3.2.6. CONTROL

Para Chiavenato, A (1997) “El control es una función administrativa, es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador”.

2.3.2.7. MANEJO DE MATERIALES

Según Ramón Carreras, (2009) expresa: “se entiende por residuo cualquier material que resulta de un proceso de fabricación, transformación, uso, consumo o limpieza, cuando su propietario lo destina al abandono”

El manejo integral y sustentable de los residuos sólidos combina flujos de residuos, métodos de recolección y procesamiento, de lo cual derivan beneficios ambientales, optimización económica y aceptación social en un sistema de manejo práctico para cualquier región. Esto se puede lograr combinando opciones de manejo que incluyen esfuerzos de rehúso y reciclaje.

2.3.2.8. MÉDICO

Según la OMS “El médico es un experto altamente capacitado en factor saludable, que está en la capacidad de dar objeciones habitualmente apropiadas y rápidas a molestias de salud, mediante decisiones tomadas normalmente en condiciones de gran dilema y que urge de formación prolongada a lo largo de toda su vida profesional”.

2.3.2.9. SEÑALIZACIÓN

La señalética informativa constituye un factor clave en la comunicación estrategia para la obtención de objetivos por lo tanto esta información debe estar a la vista de los clientes internos y externos, se convierte en un procedimiento formalmente escrito, deja de ser una mera información para conformar mensajes elocuentes muy significativos.

La información debe estar a la vista de los clientes, se puede dividir en tres niveles en función de la obligación e información en relación a sus derechos según la normativa, el valor añadido y el servicio excelente. (Borja, Marketing en el punto de venta, 2012)

2.3.2.10. NORMATIVA

Es un conjunto de objetivos, criterios, orientaciones y principios encauzados generalmente a la protección de cierta organización o una sociedad en particular la cual debe tener similitud de propósitos, una normativa tiene la capacidad de sancionar a las personas o sociedades que incumplan con lo establecido y que afectan en cualquier grado el desarrollo de las actividades de la organización.

2.3.2.11. MANTENIMIENTO

Duffuaa, S (2005), define al mantenimiento como “la combinación de actividades mediante las cuales un equipo o un sistema se mantiene en, o se establece a un estado en el que puede realizar las funciones designadas”

El mantenimiento son todas las acciones que están encaminadas a conservar cierto artículo o repararlo si es el caso, estas acciones incluyen la combinación de procesos tanto técnicos como administrativos.

2.5. HIPÓTESIS

“Un adecuado conocimiento de la cultura organizacional incide en la concientización sobre el reciclaje de materiales sólidos a los empleados Cooperativa OSCUS”.

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable independiente

X= Cultura Organizacional

Variable dependiente

Y= Reciclaje de Materiales Sólidos

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE

La presente investigación se basa en un enfoque cualitativo y cuantitativo: de conformidad con el paradigma crítico propositivo tratado anteriormente, por lo general se utiliza al inicio de la investigación como una forma de obtener la información que permitió conocer el fenómeno en su totalidad antes de adentrarse a formular preguntas o hipótesis. El enfoque cualitativo, porque este ayudará a captar la información como un todo y el cuantitativo servirá para identificar las causas del problema a través de análisis de datos.

3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Para la investigación se considera las siguientes:

3.2.1. Investigación Bibliográfica - Documental

Para realizar el trabajo de investigación se analizó la información bibliográfica documental, porque se basó en la utilización de diferentes técnicas de localización y fijación de antecedentes, análisis de documentos y de contenidos se apoya en fuentes de carácter documental, es decir en documentos como, de fuentes bibliográficas, hemerográficas y archivos, la primera hace referencia a la consulta en libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos y la tercera en documentos que se encuentran en archivos como cartas, oficios, circulares, etc., y así se obtuvo la información para tener un mejor panorama del tema que se está investigando.

El presente trabajo recolecta o recopila datos escritos, de documentos que sirven de información para realizar una investigación mucho más amplia, teniendo como finalidad obtener resultados positivos al concluir la investigación

3.2.2. Investigación de Campo

En la investigación de campo el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos, es el estudio ordenado de los hechos en el lugar en donde se producen los acontecimientos.

La investigación se lo realiza en el lugar de los hechos, con los empleados de la Cooperativa OSCUS quienes aportaron con su predisposición para resolver el problema de la falta de concientización en el reciclaje para lo cual se aplicaron los instrumentos (encuestas y observación) con los cuales se obtuvieron datos.

3.3. Tipos de investigación

Existen diferentes formas y propósitos para hacer investigación, esto nos permite identificar a su vez varios tipos, la presente investigación se basa en los siguientes tipos:

3.3.1. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

La característica de este nivel es que posee una metodología más flexible, de mayor amplitud y dispersión y su estudio es poco estructurado cuyos objetivos son desarrollar nuevos métodos, generar hipótesis, reconocer variables de interés investigativo, sondear un problema poco investigativo o desconocido en un contexto particular. En esta investigación se indagó las características del problema para poder contextualizarlo adecuadamente.

3.3.2. INVESTIGACIÓN ASOCIACIÓN DE VARIABLES

Los estudios correlacionados procuran medir el nivel de relación y la forma cómo interactúan dos o más variables entre sí, dichas relaciones se constituyen dentro de un mismo argumento, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos.

La sociedad de consumo en la que estamos inmersos está formada por múltiples dimensiones que se formalizan en distintas variables y en su suceder social tienden a asociarse o a independizarse.

Este tipo de investigación permitió comparar y medir las variables y las situaciones que se observó, determinando así variaciones o vinculaciones entre uno varios factores de las variables de estudio.

3.3.3. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

Este tipo de investigación se genera para desarrollar una descripción de las propiedades, características, y aspectos más sobresalientes relacionados al concientizar una cultura de cambio hacia el reciclaje y su afecto en el desarrollo de la Cooperativa OSCUS.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para esto debemos considerar que la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., se encuentra en la ciudad de Ambato. La población está compuesta de la siguiente manera:

Cuadro No. 1 Distribución del personal en las áreas de trabajo

ÁREAS DE TRABAJO	Número de colaboradores
Gobernante	1
Ejecutiva	1
De Control	8
De Negocios	39
Operativa	13
TIC's	3
Asesoría Jurídica	3
De Calidad y Procesos	3
De Talento Humano	7
Administrativa	8
Financiera	10
Marketing y Comunicación	3
TOTAL	99

La Cooperativa OSCUS en su Oficina Centro y Corporativo cuenta con 99 empleados, el tamaño de la muestra, es el total de la misma.

3.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1.1. Variable independiente CULTURA ORGANIZACIONAL

Cuadro No. 2 Variable Dependiente: CULTURA ORGANIZACIONAL

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICA O INSTRUMENTO
La cultura organizacional es el conjunto de hábitos y creencias, establecidos a través de normas, valores, actitudes y expectativas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización	Hábitos	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad en el servicio • Imagen institucional • Clima organizacional 	<p>¿Considera usted que la cultura organizacional es un hábito fácil de adquirir?</p> <p>¿Conoce la Cultura Organizacional de la Cooperativa?</p> <p>¿Cree que una difusión sobre cultura organizacional mejora la imagen de la Cooperativa?</p>	Encuesta a clientes internos
	Valores Corporativos	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de socios • Productividad • Éxito 	<p>¿Aplica usted las normas de la Cooperativa eficientemente, en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Considera que una cultura de cambio en el reciclaje de materiales sólidos permitirá incrementar el número de socios?</p>	
	Miembros de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento • Gestión 	<p>¿Cumplen usted plenamente con las normas y valores corporativos?</p>	

Elaborado: Lenin Flores

3.5.1.1. Variable dependiente RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS

Cuadro No. 3 Variable independiente: Reciclaje de materiales sólidos

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICA O INSTRUMENTO
<p>El reciclaje de materiales sólidos es un conjunto de procesos mediante los cuales se aprovechan y transforman los residuos sólidos recuperados y se devuelven a los materiales sus potencialidades de reincorporación como materia prima para la elaboración de nuevos productos.</p>	<p>Procesos de transformación de residuos sólidos</p> <p>Materiales sólidos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad Reciclado • Cantidad Reutilizado • Cantidad de papel clasificado • Cantidad de cartón clasificado • Cantidad de vidrio clasificado 	<p>¿En la Cooperativa se recolecta los materiales sólidos?</p> <p>¿Cuánto conoce usted sobre el reciclaje de desechos sólidos?</p> <p>¿Qué tipos de desechos sólidos elimina con más frecuencia?</p> <p>¿Reutiliza usted el papel en su puestos de trabajo?</p> <p>¿Considera necesario etiquetar los tachos de la basura inorgánica?</p> <p>¿Estaría usted dispuesto a colaborar con su participación en una campaña de reciclaje de materiales sólidos en la Cooperativa?</p>	<p>Encuesta a clientes internos</p>

Elaborado: Lenin Flores

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la ejecución de la presente investigación fue necesario contar con la siguiente información como se detalla a continuación:

Cuadro No. 4 Preguntas desarrollo de investigación

Tema: Plan de recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para dar solución al problema investigado
¿De qué personas u objetos?	Clientes Internos
¿Sobre qué aspectos?	La concientización de la Cultura Organizacional
¿Quién?	Lenin Omar Flores Bravo
¿Cuándo?	Enero a Junio del 2015
¿Lugar de recolección de la información?	Ambato - Tungurahua Cooperativa OSCUS
¿Cuántas veces?	Una vez a los empleados de la Cooperativa
¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario de preguntas direccionados a los involucrados
¿En qué situación.?’?	Se busca el momento más adecuado para obtener datos reales y concretos.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Cuadro No. 5 Técnicas e instrumentos de evaluación

Técnicas de Investigación Información Primaria Encuestas	Instrumento de recolección de Información Se utilizó la encuesta como instrumentos de información primaria.
Información Secundaria	Libros, documentos, internet
Lectura científica	Motivación Empresarial

Fuente: Bibliográfica
Elaborado: por Lenin Flores

3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para realizar un análisis y poder ejecutar el proceso de la información obtenida de la presente investigación se ejecutó de la siguiente manera:

CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para tener una buena codificación se procedió a enumerar cada una de las preguntas del cuestionario aplicado al personal de la Cooperativa de Ahorro y crédito OSCUS, para que de esta manera se facilite el proceso de tabulación obteniendo información real y dando una solución adecuada al problema.

En el procesamiento y análisis de la información se procedió a revisar, analizar y verificar las encuestas realizadas estén debidamente llenadas, es decir, que las preguntas que estén contestadas en orden coherente que sea de fácil entendimiento.

ANALIZAR

Para analizar los datos, se realizó por medio de medidas de dispersión como: media aritmética y porcentajes ya que se presentan menor dificultad en su realización y mayor disposición al momento de interpretar los resultados que proyecta.

INTERPRETACIÓN

La interpretación de resultados de lo realiza a través del programa de Microsoft Excel, lo que permite verificar las respuestas para poder encontrar la información necesaria para dar la posible solución al problema de la investigación.

Se aplicó el chi-cuadrado para verificar la hipótesis en la investigación y demostrar la información entre variables.

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para lograr obtener la información principal se manejó la investigación de campo mediante la aplicación de la encuesta, con la intención de investigar datos y aspectos importantes para el posterior análisis e interpretación del problema objeto de estudio.

Por lo tanto el análisis y la interpretación de resultados son la base esencial para tomar decisiones y contribuir a la Cooperativa OSCUS con fundamentos reales, los cuales se expresan a continuación:

4.1.1. Edad

Cuadro No. 6 Edad de los funcionarios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Entre 25 y 35 años	56	57%
Entre 36 a 45 años	33	33%
Más de 45 años	10	10%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

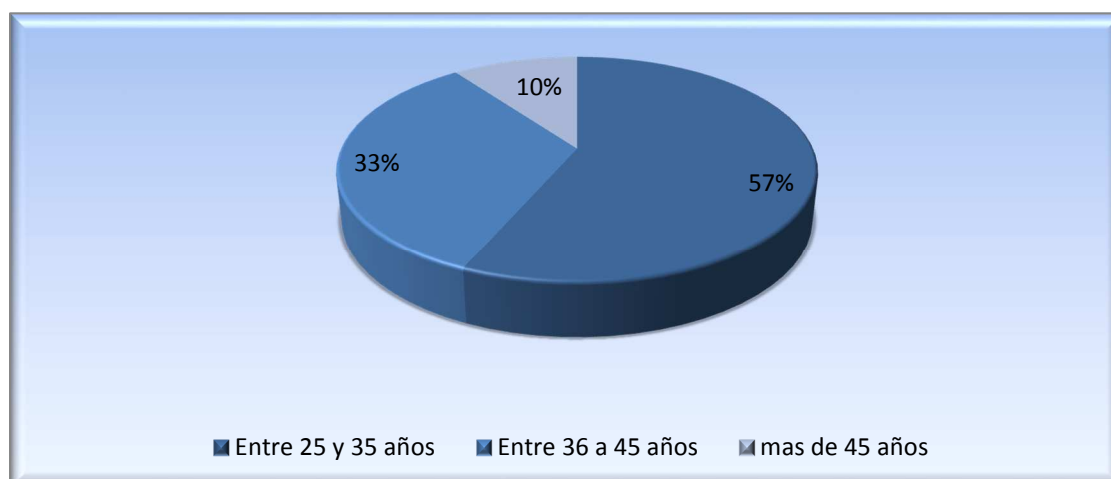


Gráfico No. 6 Edad de los funcionarios

Fuente: Cuadro No. 4.
Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

En relación a la edad de los funcionarios de la Cooperativa en la oficina Matriz, sabemos que del 100% de la distribución existe un 57% de funcionarios que se encuentran entre los 25 y 35 años; el segundo grupo corresponde al 33% de empleados que tienen entre 36 y 45 años; finalmente, un 10% de los funcionarios tienen más de 46 años.

Puede observarse que la mayoría de los funcionarios pertenecen a una generación de adultos jóvenes con quienes se podría determinar una relación de responsabilidad y

madurez en cuanto al manejo de los residuos sólidos, con quienes habría que poner mayor énfasis son en los dos grupos restantes que por encontrarse en una edad adulta, para ellos los cambios suelen ser inoportunos por lo tanto son reacios a la transformación.

4.1.2. Género

Cuadro No. 7 Género de los funcionarios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Femenino	74	75%
Masculino	25	25%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

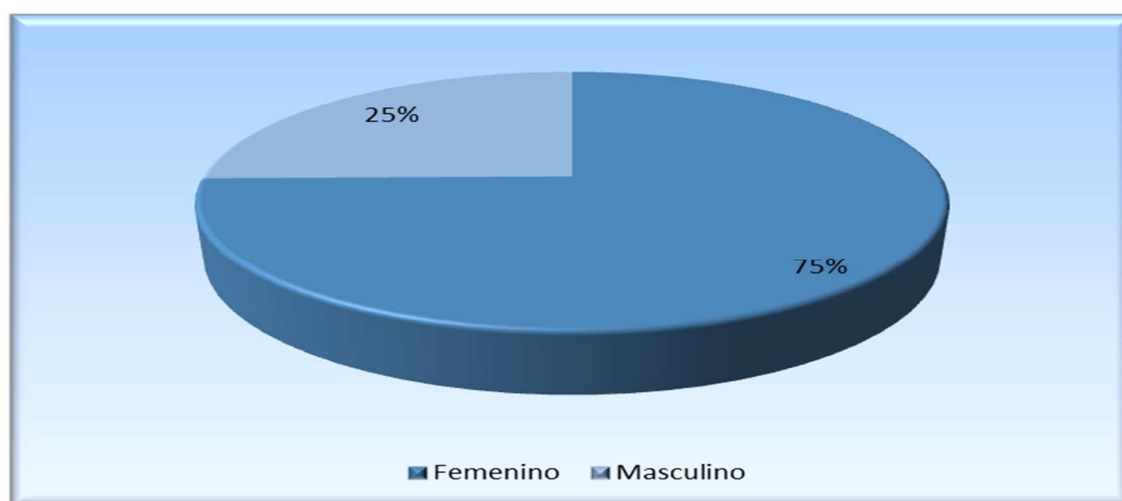


Gráfico No. 7 Género de los funcionarios

Fuente: Cuadro No. 5.

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Del 100% de encuestados la composición de género entre los funcionarios, determina la presencia del 75% de mujeres y el 25% de hombres.

En cuanto al reciclado de materiales sólidos, la condición de género parece no ser relevante, aunque la composición es importante en cuanto al diseño de estrategias en donde se consiga una participación mayoritaria de todos respetando preferencias propias de hombres y mujeres. Considerando que la población femenina en cualquier ámbito suele ser más cuidadosa.

4.1.3. Estado Civil

Cuadro No. 8 Estado Civil de los funcionarios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Soltero	31	31%
Casado	51	52%
Unión Libre	5	5%
Divorciado	10	10%
Viudo	2	2%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores, 2015

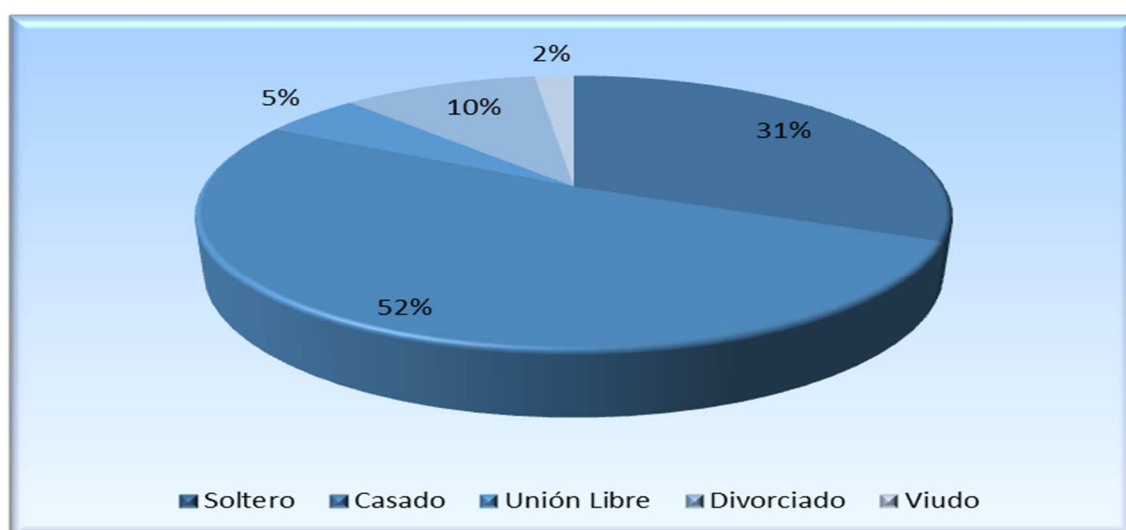


Gráfico No. 8 Estado Civil de los funcionarios

Fuente: Cuadro No. 6.

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Del total de encuestas en referencia al estado civil, los funcionarios en su mayor parte están casados y solteros, 52% y 31% respectivamente.

Este aspecto es uno de los factores importantes para comprender los intereses de la población objetivo, pues su estado civil incide en sus intereses con seguridad tanto laboral como familiar. Al igual que otros aspectos son útiles para diseñar estrategias que fomenten el reciclaje de materiales sólidos.

4.1.4. Estudios Terminados

Cuadro No. 9 Estudios terminados de los funcionarios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Bachillerato	13	13%
Tercer Nivel	73	74%
Cuarto Nivel	13	13%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

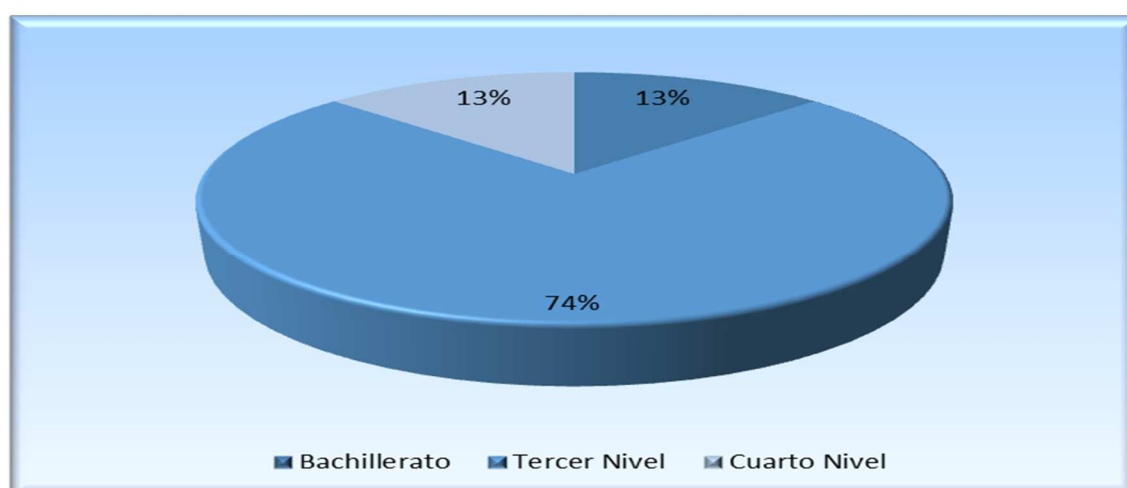


Gráfico No. 9 Estudios terminados de los funcionarios

Fuente: Cuadro No. 7.
Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Del 100% de los funcionarios en su mayoría son profesionales de tercer nivel por lo que se presenta el 74% para esta categoría. Esto además responde a que existen políticas de selección de personal que determinan que para la mayoría de puestos, esto es un requisito. El nivel profesional es alto, se entiende que existe un alto nivel de responsabilidad y con el cual se podría poner en marcha cualquier proceso o actividad encaminada al desarrollo del presente proyecto

4.1.5. Tiempo de Trabajo en la Institución

Cuadro No. 10 Tiempo de Trabajo en la Institución

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Menos de 1 año	23	23%
Entre 1 a 5 años	28	28%
Entre 6 a 10 años	30	31%
Entre 11 a 15 años	13	13%
Entre 16 a 20 años	3	3%
Más de 20 años	2	2%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

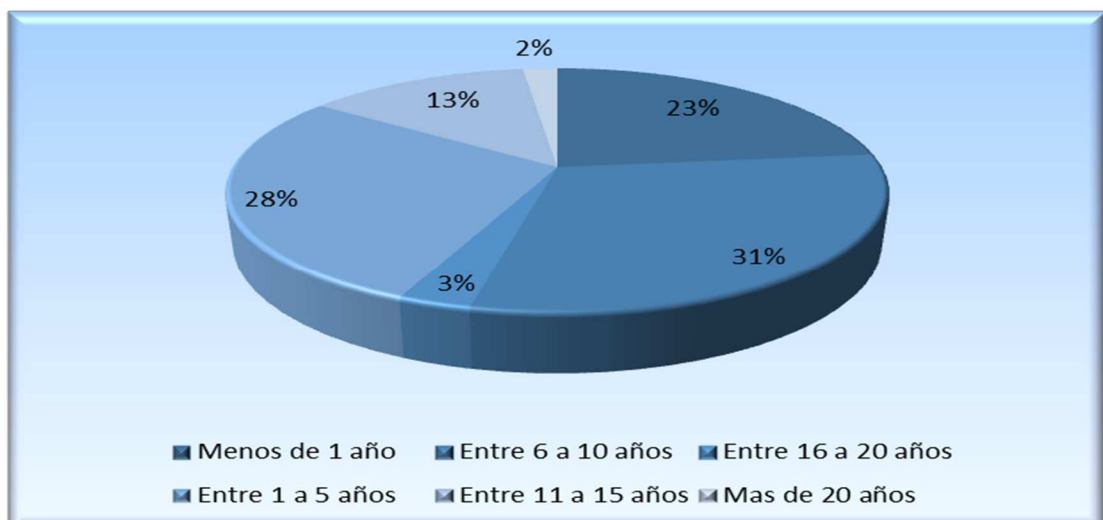


Gráfico No. 10 Tiempo de Trabajo en la Institución

Fuente: Cuadro No. 8.

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Con respecto a los encuestados los porcentajes más altos en este aspecto son, 31% para los funcionarios que tienen una permanencia en la Institución entre 6 y 10 años, 28% para quienes han estado entre 1 y 5 años, y un 23% para aquellos que tienen menos de un año.

Los pilares de la Cultura Organizacional se establecieron en 2010 por tanto habría una posibilidad mayor de que no se conozca profundamente entre aquellos funcionarios que están menos de 5 años en OSCUS, que representan un 51%.

Este dato es relevante pues es posible fortalecer las políticas de inducción para que todos cuenten con la información necesaria y puedan comprender mejor el significado de la Cultura Organizacional.

4.1.6. Actividad en la Institución

Cuadro No. 11 Actividad en la Institución

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Gobernante	1	1%
Ejecutiva	1	1%
De Control	8	8,%
De Negocios	39	40%
Operativa	13	13%
TIC's	3	3%
Asesoría Jurídica	3	3%
De Calidad y Procesos	3	3%
De Talento Humano	8	8%
Administrativa	8	8%
Financiera	10	10%
Marketing y Comunicación	2	2%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

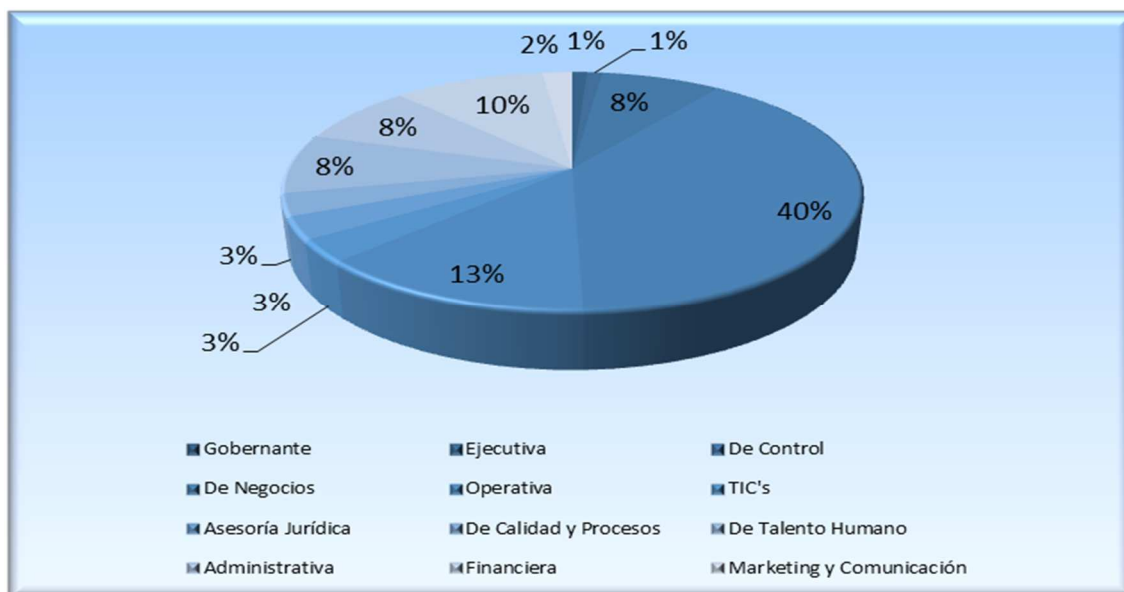


Gráfico No. 11 Actividad en la Institución

Fuente: Cuadro No. 9

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

De acuerdo a esta información el grupo más grande de funcionarios corresponde a quienes se desempeñan en el área de Negocios, le siguen en tamaño, el grupo de la Gestión Operativa con un 13%.

Es importante destacar que los grupos más pequeños, se ubican en la Gestión Gobernante y la Gestión Ejecutiva con 1% para cada caso.

Los datos obtenidos en referencia a la actividad que desempeñan los funcionarios ratifican que el instrumento de investigación se aplicó en todos los puestos de la Matriz de la Cooperativa y que en el área de Negocios es en donde existe una mayor concentración de funcionarios y por lo tanto aquí puede haber un mayor desperdicio de materiales (papel).

4.1.7. Pregunta 1. ¿Conoce la Cultura organizacional de la Cooperativa?

Cuadro No. 12 Nivel de Conocimiento de la Cultura Organizacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Completamente	39	40%
He escuchado algo	24	24%
Una parte	31	31%
Casi nada	3	3%
No recuerdo	0	0%
No conozco	1	1%
No contesta	1	1%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

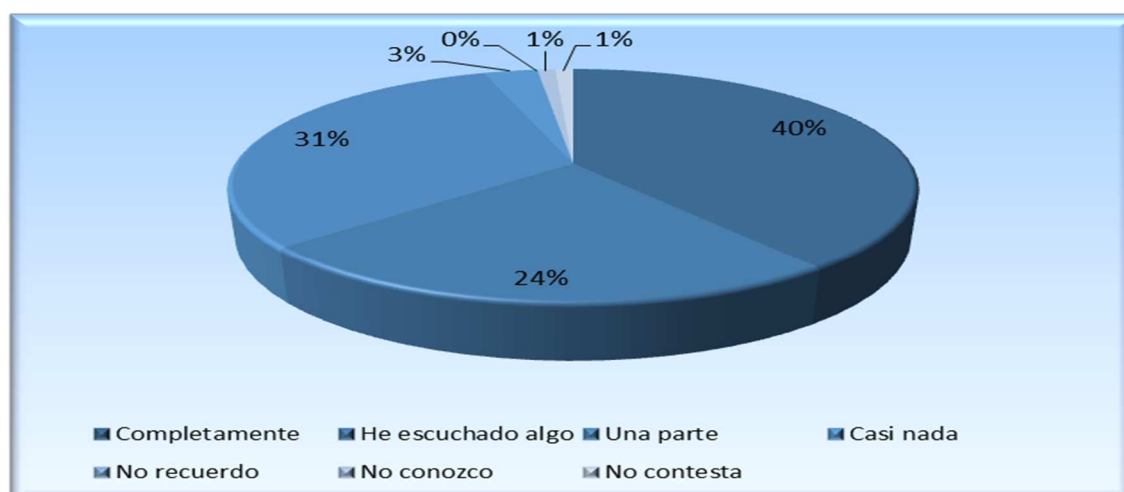


Gráfico No. 12 Nivel de Conocimiento de la Cultura Organizacional

Fuente: Cuadro No. 10.

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Al preguntar a los funcionarios a si conocen la Cultura Organizacional de la Cooperativa, el 39% de respuestas se ubican en la categoría de “completamente”, el 31% dicen que conoce “una parte” de la cultura organizacional y el 24% reconoce que “ha escuchado algo” en referencia a la cultura organizacional, estos datos ratifican que en OSCUS, deben hacerse cambios importantes para garantizar que todos conozcan completamente los

aspectos de la Cultura Organizacional, pues en resumen más de un 60% de todos los encuestados no la conocen completamente.

4.1.8. Pregunta 2. ¿A través de qué medio ha conocido la cultura organizacional de la Cooperativa?

Cuadro No. 13 Mecanismo de Conocimiento de la Cultura Organizacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Por comentarios de los compañeros	5	5%
En el proceso de Inducción	44	41%
Por charlas o talleres	13	12%
Porque nuestro Jefe nos ha participado	8	7%
Porque lo leí en la normativa	33	30%
No conozco la Cultura Organizacional	3	3%
NO CONTESTA	2	2%
TOTAL	108	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

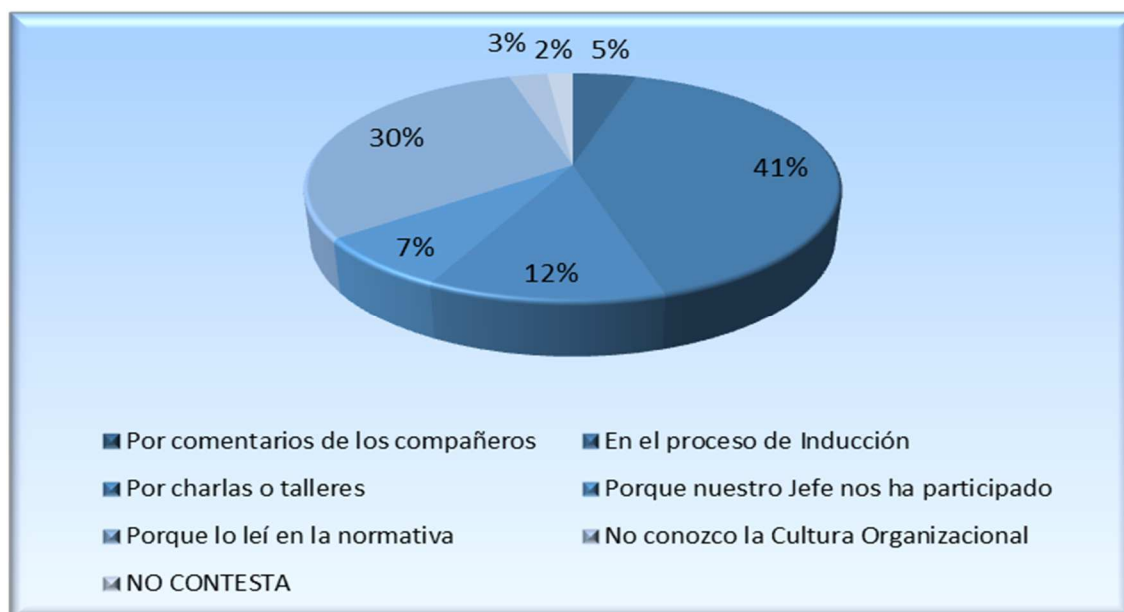


Gráfico No. 13 Mecanismo de Conocimiento de la Cultura Organizacional

Fuente: Cuadro No.11
Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Aunque no todos conocen completamente los aspectos de la cultura organizacional, aproximadamente el 41% menciona que lo conocieron en el proceso de inducción, un poco más del 30%, porque lo leyó en alguna normativa; un 12% porque lo escuchó en conferencias y talleres. Las demás alternativas representan individualmente, porcentajes inferiores a dos dígitos, si se interpretan estos resultados y se cruzan con lo obtenido en la pregunta 1, puede establecerse que los mecanismos empleados para la difusión de la cultura organizacional, parecen ser poco efectivos.

4.1.9. Pregunta 3. ¿Identifique cuáles son los pilares fundamentales de la cultura organizacional de OSCUS?

Cuadro No. 14 Reconocimiento de los Pilares de la Cultura Organizacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Democracia	7	3%
Responsabilidad Social	67	23%
Autonomía e Independencia	3	1%
Identidad Cooperativa	67	23%
Gestión de Calidad	65	23%
Educación y Capacitación	7	3%
Transparencia	11	4%
Trabajo en Equipo	58	20%
NO CONTESTA	1	0%
TOTAL	286	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

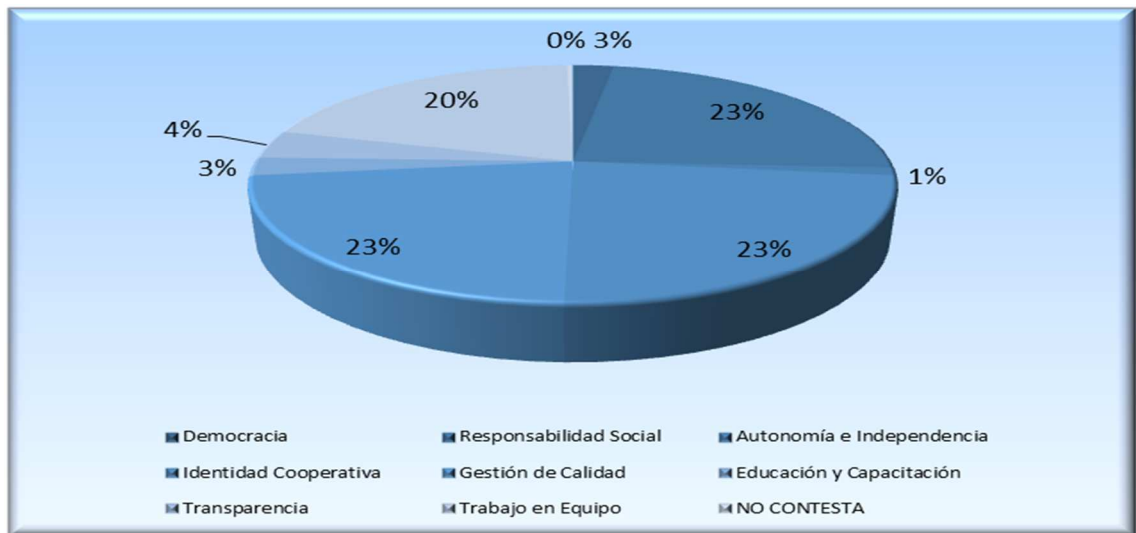


Gráfico No. 14 Reconocimiento de los Pilares de la Cultura Organizacional

Fuente: Cuadro No. 12

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

En el caso de los resultados obtenidos al solicitar a los funcionarios que reconozcan los pilares de la cultura organizacional, se establece que tres de los cuatro son identificados por una cantidad similar de funcionarios, aproximadamente el 23% mencionan a Responsabilidad Social, Identidad Cooperativa y Gestión de Calidad. El cuarto pilar que es Trabajo en Equipo, es identificado por el 21% de los funcionarios consultados.

Los resultados obtenidos en esta pregunta, ratifican la percepción de que la cultura organizacional y sus pilares fundamentales, no se reconocen, lo que evidencia una debilidad en las políticas, procesos y procedimientos relacionados con la difusión de este aspecto, considerado de importancia en la gestión de toda organización, que es la Cultura Organizacional.

4.1.10. Pregunta 4. Valore de 1 a 5 en función de su importancia (en el cuadro según lo siguiente: 1-no importante; 2-poco importante.; 3-importancia media; 4-importante; 5- muy importante) los aspectos sobre la cultura organizacional de la Cooperativa.

Cuadro No. 15 Importancia de los Pilares de la Cultura Organizacional

COMPONENTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	FRECUENCIAS ABSOLUTAS						FRECUENCIAS ABSOLUTAS					
	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
RESPONSABILIDAD SOCIAL	74	12	3	3	2	5	75	12	3	3	2	5
IDENTIDAD COOPERATIVA	64	24	3	3	2	3	65	24	3	3	2	3
GESTIÓN DE CALIDAD	59	20	5	5	3	5	60	20	5	5	3	5
TRABJO EN EQUIPO	68	15	8	3	0	7	69	15	8	3	0	7
PROMEDIO	66,3	17,8	4,8	3,5	1,8	5,0	67	18	5	4	2	5

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

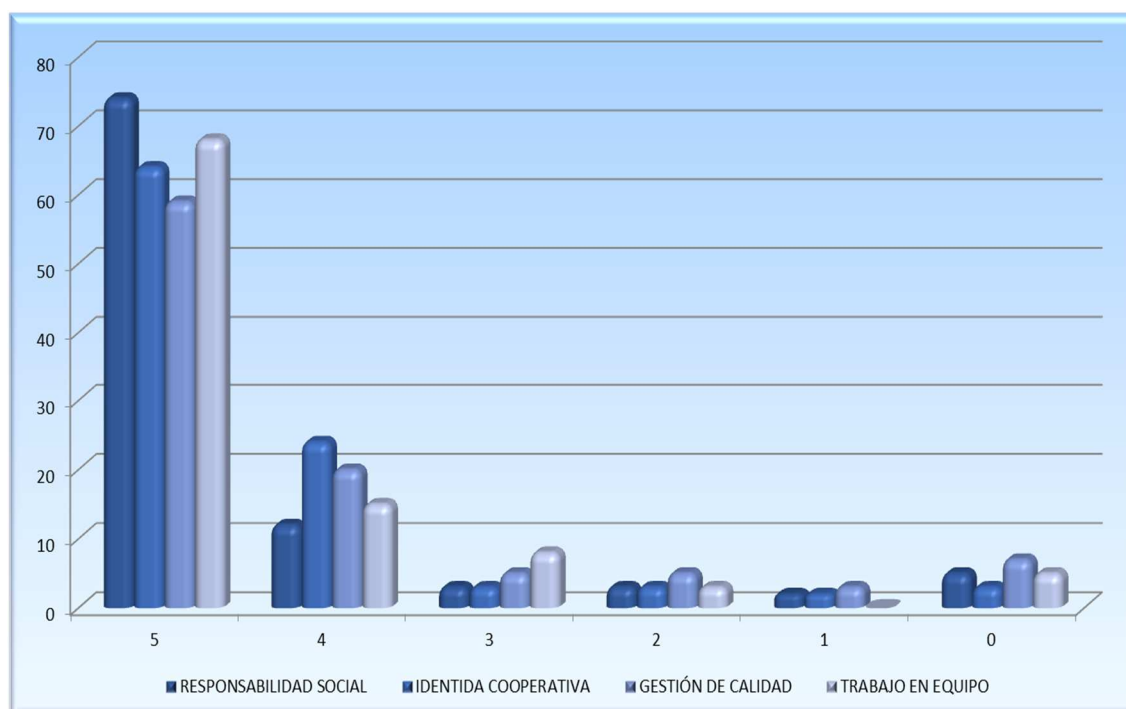


Gráfico No. 15 Importancia de los Pilares de la Cultura Organizacional

Fuente: Cuadro No. 13

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e Interpretación

Los cuatro pilares de la Cultura Organizacional de OSCUS, son considerados “muy importantes”, los resultados tabulados establecen que al menos el 60% de los funcionarios califica a cada pilar en la categoría 5.

A esto debe sumarse todos aquellos que califican a los pilares de la cultura organizaciones en la categoría 4 de “importante” que representa casi el 18% de la población objeto de estudio.

Resulta relevante el dato obtenido para la categoría “1 – no importante”, que es de alrededor del 2%. Con valor de 0, se asigna a todos esos casos en donde no se ha obtenido respuesta, que aproximadamente representa el 5%.

Esta apreciación de los funcionarios, avizora la posibilidad de que se sientan atraídos por la idea de fortalecer el conocimiento y aplicación de los pilares de la cultura organizacional de OSCUS, pues los consideran importantes y muy importantes.

4.1.11. Pregunta 5. La Cultura Organizacional es importante para el mejor desempeño de mi trabajo en la Cooperativa

Cuadro No. 16 Importancia de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Totalmente de acuerdo	76	77%
De acuerdo	22	22%
Indiferente	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
NO CONSTESTA	1	1%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

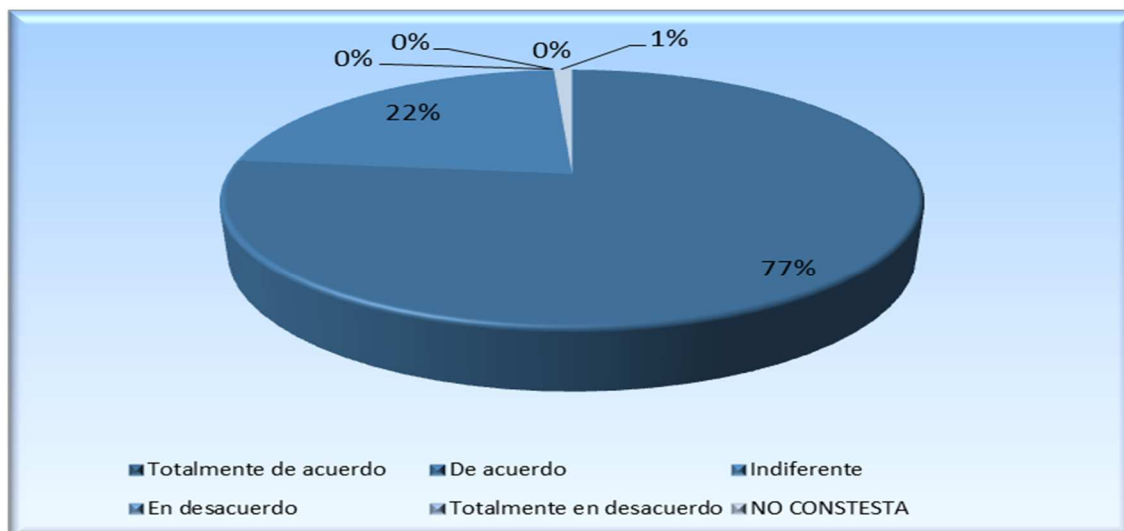


Gráfico No. 16 Importancia de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral

Fuente: Cuadro No. 14

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e Interpretación

A esta pregunta, los funcionarios, responden entre la categoría “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” con las que se suma casi el 99%, este resultado, ratifica que los funcionarios tienen algunas razones para participar en procesos de conocimiento y aplicación de los pilares de la cultura organizacional de OSCUS.

4.1.12. Pregunta 6. Es importante conocer la Cultura Organizacional a través de:

Cuadro No. 17 Mecanismos para conocer de la Cultura Organizacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Talleres	12	9%
Conferencias	55	42%
Folletos	13	10%
Comunicaciones	5	4%
Archivos digitales	45	35%
TOTAL	130	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

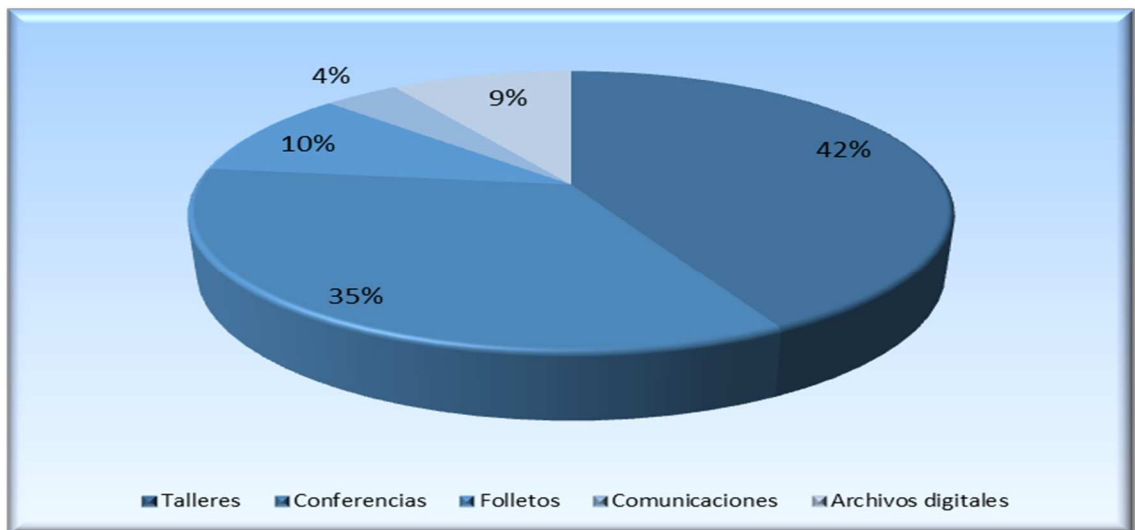


Gráfico No. 17 Mecanismos para conocer de la Cultura Organizacional

Fuente: Cuadro No. 15

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

De entre los mecanismos puestos a consideración de los funcionarios, para conocer la cultura organización, destaca la elección por las Conferencias con un 42% y Archivos digitales con un 35%. Otros como Folletos, Comunicaciones y Talleres, representan en total 23%, individualmente, cada uno representa menos del 10%.

Con el nivel de aceptación presentado para los dos primeros mecanismos mencionados, es evidente que la orientación debe ser en la realización de este tipo de eventos como una alternativa suficiente para la aplicación de los pilares de cultura organizacional.

4.1.13. Pregunta 7. ¿Ud. recicla materiales sólidos?

Cuadro No. 18 Aptitud para reciclaje de materiales sólidos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Siempre	23	23%
Casi siempre	23	23%
Ocasionalmente	31	32%
Casi nunca	13	13%
Nunca	9	9%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

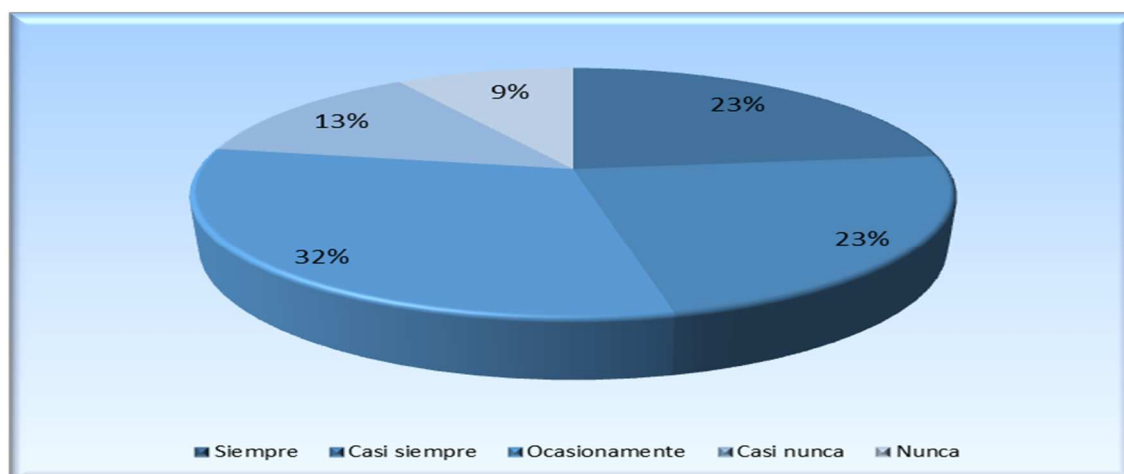


Gráfico No. 18 Aptitud para reciclaje de materiales sólidos

Fuente: Cuadro No.16

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Las respuestas obtenidas para el caso de la aptitud para el reciclaje de los materiales sólidos, determinan que el 32% recicla “ocasionalmente”, 23% para cada alternativa “siempre” y “casi siempre”.

La cultura del reciclado no es muy fácil de implementar entre los adultos, pese que es parte de los pilares de la cultura organizacional, de allí que es relevante establecer

mecanismos contextualizados para conseguir el objetivo de mejorar la aptitud y la actitud para reciclar.

4.1.14. Pregunta 8. ¿El reciclaje de materiales sólidos afecta a los procesos de su actividad?

Cuadro No. 19 Afectación del reciclaje de materiales sólidos en las actividades laborales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Totalmente de acuerdo	10	10%
De acuerdo	21	21%
Indiferente	31	32%
En desacuerdo	30	30%
Totalmente en desacuerdo	7	7%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

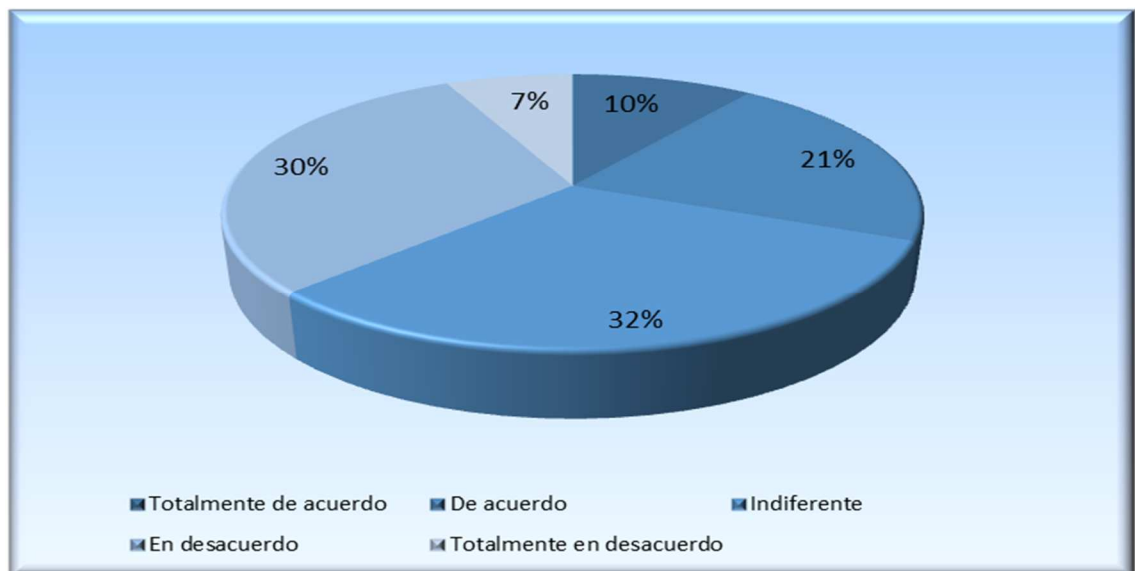


Gráfico No. 19 Afectación del reciclaje de materiales sólidos en las actividades laborales

Fuente: Cuadro No. 17
Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Las respuestas a esta pregunta son muy diversas, la mayor proporción corresponde a la categoría de “indiferente” y “en desacuerdo” igualan el porcentaje de aproximadamente el 30% para cada caso; “de acuerdo” alcanza el 20%, mientras que “totalmente de acuerdo” y “totalmente en desacuerdo”, están por debajo del 10%.

La variedad de los resultados muestran que los funcionarios tienen dudas en referencia a si las actividades de reciclaje afecta a su gestión laboral.

La categoría de “indiferente” puede ser interpretada como que en opinión mayoritaria, se considera que no existe relación entre el reciclado de materiales sólidos y la actividad laboral.

4.1.15. Pregunta 9. ¿Se han incorporado políticas o acciones de reciclaje de materiales sólidos en la Cooperativa?

Cuadro No. 20 Políticas de reciclaje de materiales sólidos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
SI	38	39%
NO	31	31%
No conozco	30	30%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

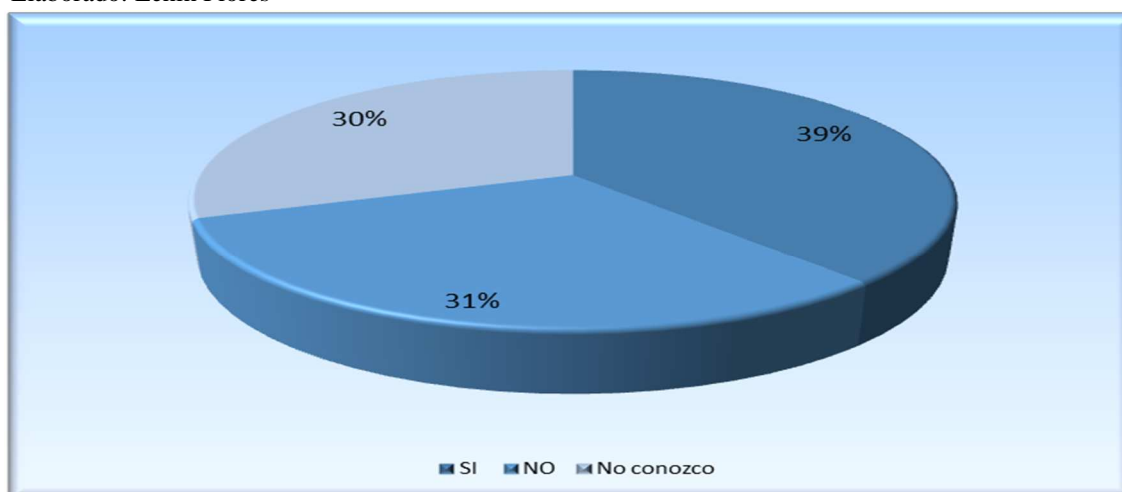


Gráfico No. 20 Políticas de reciclaje de materiales sólidos

Fuente: Cuadro No. 18

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Los funcionarios que afirman que SI se han incorporado políticas de reciclaje de materiales sólidos en la Cooperativa, representan el 39%, quienes dicen que NO, alcanzan el 31%; mientras que el 30% reconocen que NO saben en referencia a estas políticas.

Como se advierte en los datos obtenidos, la población objeto de estudio, está distribuida casi equitativamente en las posibilidades dadas.

Lo más importante para la toma de decisiones en referencia qué hacer para implementar y generar mecanismos de reciclaje de materiales sólidos, es determinar que más del 60% no están al tanto de que en la Cooperativa si existen políticas de reciclaje y que como consecuencia de esto, no se ejecutan eficientemente.

4.1.16. Pregunta 10. ¿Qué tipo de materiales sólidos cree usted que se pueda reciclar en la Cooperativa?

Cuadro No. 21 Materiales sólidos a reciclar en la Cooperativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Papel	97	44%
Vidrio	2	1%
Cartón	76	35%
Plástico	41	19%
Aluminio	2	1%
TOTAL	218	100,00%

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

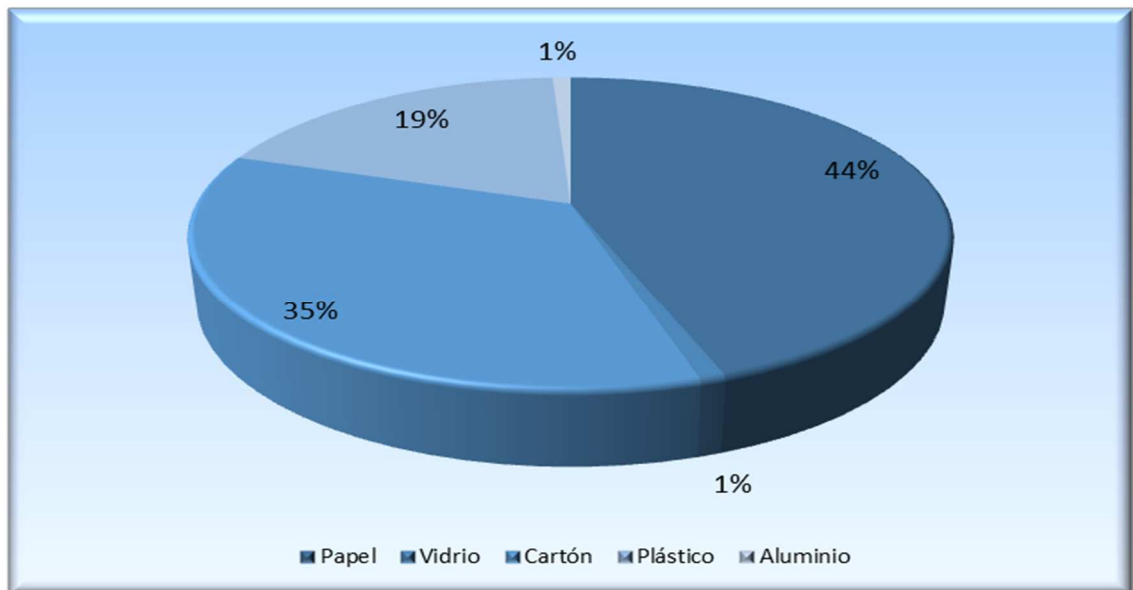


Gráfico No. 21 Materiales sólidos a reciclar en la Cooperativa

Fuente: Cuadro No. 19

Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

Al preguntar a los funcionarios en relación a qué materiales sólidos pueden ser reciclados en sus actividades laborales, el 44% menciona al “papel”, el 35% dicen que el “cartón” y el 19% menciona que puede reciclaje “plástico”. Otras categorías alcanzan porcentajes por debajo del 2% individualmente.

Las respuestas obtenidas se relacionan con el tipo de trabajo que se realiza en la institución, por tanto las acciones que puedan realizarse para fomentar el reciclaje de materiales sólidos, deben contemplar obligatoriamente, aspectos específicos en relación al manejo de papel, cartón y plástico.

Sin embargo es importante que se difunda y se haga conocer que otros materiales sólidos pueden ser reciclados en espacios diferentes como en sus hogares, barrios, escuelas de sus hijos, entre otros.

4.1.17. Pregunta 11. Es importante conocer la forma más adecuada para reciclar materiales sólidos, mediante:

Cuadro No. 22 Formas para el conocimiento de reciclaje de materiales sólidos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Talleres	45	34%
Archivos digitales	40	30%
Folletos	15	11%
Comunicaciones	20	15%
Conferencias	13	10%
TOTAL	133	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

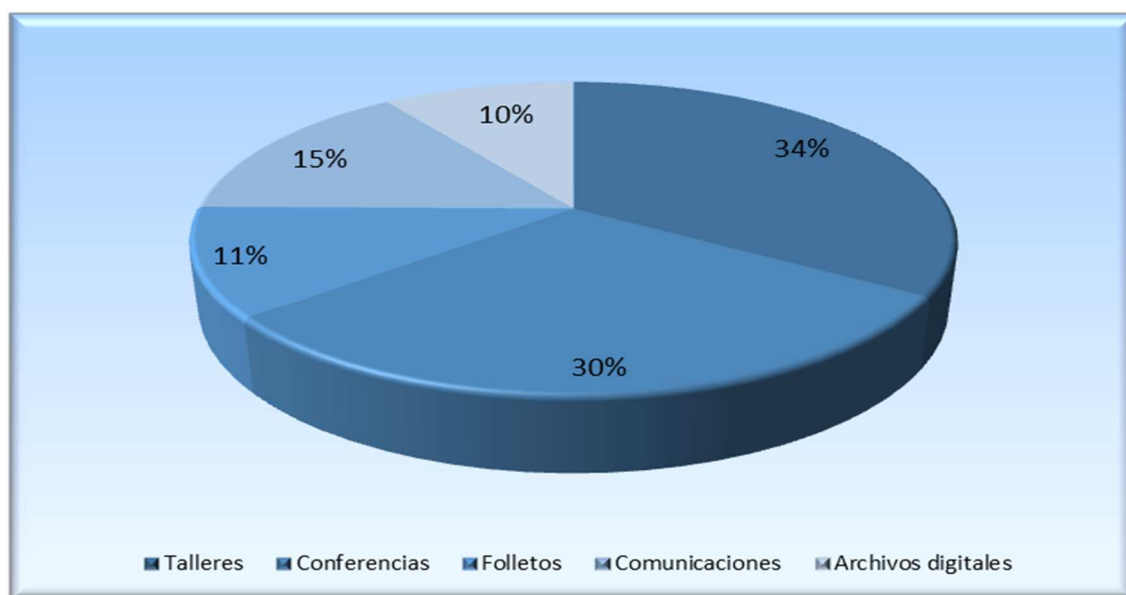


Gráfico No. 22 Formas para el conocimiento de reciclaje de materiales sólido

Fuente: Cuadro No. 20
Elaborado: Lenin Flores

Análisis e interpretación

La capacitación para conocer los mecanismos de reciclaje de materiales sólidos, evidencia que el 34% considera más adecuado hacerlo mediante Talleres, le siguen en porcentaje los Archivos digitales, con un 30%, las Comunicaciones alcanzan algo más que el 15%, Folletos el 11% y Conferencias el 8%.

Nótese que entre los mecanismos de capacitación, los funcionarios ratifican como mejor, más eficiente y de mayor aceptación, la realización de Talleres el cual también puede ser por medio virtual que también es aceptado.

4.1.18. Pregunta 12. ¿Estaría dispuesto a participar en acciones para fomentar el reciclaje de materiales sólidos?

Cuadro No. 23 Disposición a fomentar el reciclaje de materiales sólidos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS	FRECUENCIAS RELATIVAS
Siempre	71	72%
Casi siempre	20	20%
Ocasionalmente	8	8,%
Casi nunca	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
TOTAL	99	100,00%

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

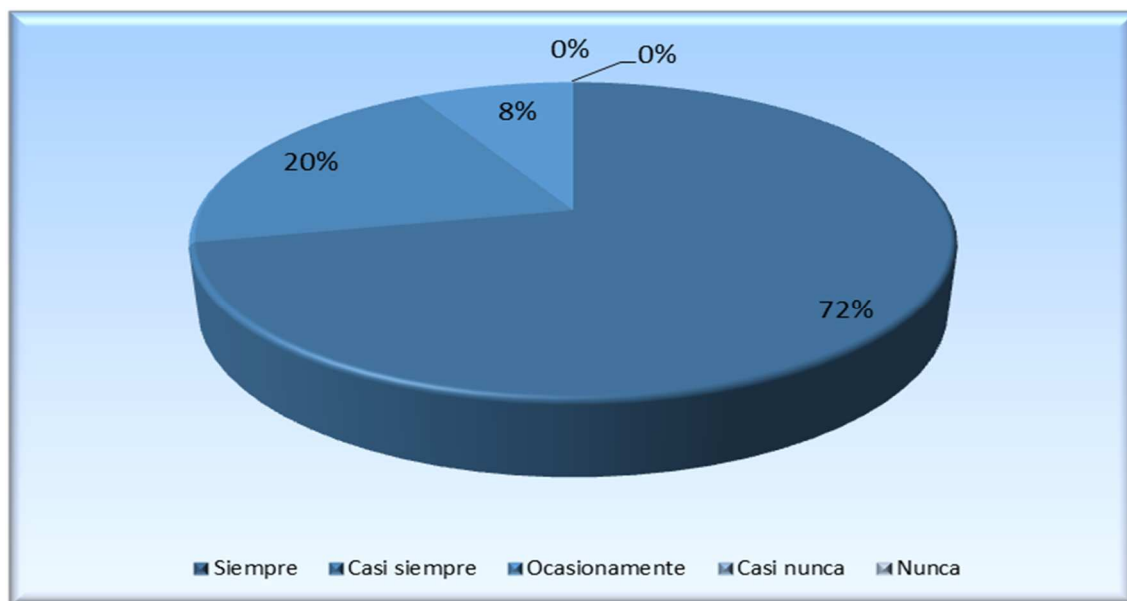


Gráfico No. 23 Disposición a fomentar el reciclaje de materiales sólidos

Fuente: Cuadro No. 21

Elaborado: Lenin Flores 2015

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos para conocer si los funcionarios están dispuestos a participar en actividades relacionadas con el reciclaje, evidencia que “Siempre” es la respuesta más escogida que alcanza el 72%, “Casi siempre” llega al 20% y ocasionalmente reporta el 8%. No se presentan respuestas positivas para las otras alternativas de la pregunta.

La totalidad de los funcionarios están dispuestos a emprender acciones de reciclaje de materiales sólidos, lo que garantizaría que los resultados de estas acciones sean positivos.

4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

De acuerdo al trabajo de investigación y partiendo de la hipótesis que se pretende verificar es: **“Un adecuado conocimiento de la cultura organizacional incide en la concientización sobre el reciclaje de materiales sólidos a los empleados Cooperativa OSCUS”**.

Las variables que intervienen en la hipótesis son:

Variable Independiente: Cultura Organizacional

Variable Dependiente: Reciclaje de materiales sólidos

4.2.1. MÉTODOS ESTADÍSTICOS

Para la confirmación de la hipótesis se utilizó el método estadístico de distribución CHI CUADRADO.

4.2.1.1. Planteamiento de la hipótesis

H₀= “Un adecuado conocimiento de la cultura organizacional NO incide en la concientización sobre el reciclaje de materiales sólidos a los empleados Cooperativa OSCUS”.

H₁= “Un adecuado conocimiento de la cultura organizacional incide en la concientización sobre el reciclaje de materiales sólidos a los empleados Cooperativa OSCUS”.

4.2.1.2. Determinación del Nivel de Significación

En esta investigación se considera un nivel de confianza de 0.95 (95%), por lo tanto un nivel de riesgo del 5% ($\alpha=0.05$)

4.2.1.3. Prueba del CHI CUADRADO

Para realizar la prueba de CHI CUADRADO se aplicó la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

χ^2 = CHI CUADRADO

Σ = Sumatoria

f_o = Datos observados

f_e = Datos esperados

Una vez conocida la fórmula se seleccionan las preguntas 1 y 7 que se relacionan en forma directa con las variables de la investigación (Cultura Organizacional y Reciclaje de materiales sólidos) para la aplicación de la metodología de Chi cuadrado y poder comprobar estadísticamente el enunciado de la hipótesis.

Pregunta 1. ¿Conoce la Cultura organizacional de la Cooperativa?

Cuadro No. 24 Nivel de Conocimiento de la Cultura Organizacional para cálculo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS
Completamente	39
He escuchado algo	24
Una parte	31
Casi nada	3
No recuerdo	0
No conozco	1
No contesta	1
TOTAL	99

Fuente: Encuesta

Elaborado: Lenin Flores

Pregunta 7. ¿Ud. recicla materiales sólidos?

Cuadro No. 25 Aptitud para reciclaje de materiales sólidos, para cálculo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS ABSOLUTAS
Siempre	23
Casi siempre	23
Ocasionalmente	31
Casi nunca	13
Nunca	9
TOTAL	99

Fuente: Encuesta
Elaborado: Lenin Flores

El cruce de los datos obtenidos entre las dos preguntas seleccionadas da como resultado las frecuencias observadas, que se presenta en la Tabla 4.19.

4.3.4. Frecuencias Observadas

Cuadro No. 26 Frecuencias Observadas para la Prueba de Chi Cuadrado

	PREGUNTA 7					
PREGUNTA 1	Siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca	TOTALES
Completamente	10	10	11	6	2	39
He escuchado algo	7	8	2	5	2	24
Una parte	6	5	16	2	2	31
Casi nada	0	0	2	0	1	3
No recuerdo	0	0	0	0	0	0
No conozco	0	0	0	0	1	1
No contesta	0	0	0	0	1	1
TOTALES	23	23	31	13	9	99

Fuente: Resultados de las preguntas 1 y 7
Elaborado por: Lenin Flores

4.3.5. Datos analizados de la Frecuencia

El cálculo de la frecuencia esperada es:

$$fe = \frac{(Tfaf) * (Tfac)}{n}$$

Donde:

fe = frecuencia esperada

Tfaf = total de frecuencia absoluta de fila

Tfac = total de frecuencia absoluta de columna

n = total de observaciones

Cuadro No. 27 Frecuencias Esperadas para la Prueba de Chi Cuadrado

	PREGUNTA 7					
PREGUNTA 1	Siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca	TOTALES
Completamente	9,06	9,06	12,21	5,12	3,55	39
He escuchado algo	5,58	5,58	7,52	3,15	2,18	24
Una parte	7,20	7,20	9,71	4,07	2,82	31
Casi nada	0,70	0,70	0,94	0,39	0,27	3
No recuerdo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
No conozco	0,23	0,23	0,31	0,13	0,09	1
No contesta	0,23	0,23	0,31	0,13	0,09	1
TOTALES	23	23	31	13	9	99

Fuente: Resultados de las preguntas 1 y 7

Elaborado por: Lenin Flores

Para el cálculo del indicador Chi cuadrado se recurre a la siguiente fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(nio - nie)^2}{nie}$$

Cuadro No. 28 Cálculo de Chi Cuadrado

FO	FE	(FO-FE)²/FE
10	9,06	0,097
7	5,58	0,364
6	7,2	0,201
0	0,7	0,697
0	0	0
0	0,23	0,232
0	0,23	0,232
10	9,06	0,097
8	5,58	1,054
5	7,2	0,673
0	0,7	0,697
0	0	0
0	0,23	0,232
0	0,23	0,232
11	12,21	0,12
2	7,52	4,047
16	9,71	4,08
2	0,94	1,197
0	0	0
0	0,31	0,313
0	0,31	0,313
6	5,12	0,151
5	3,15	1,084
2	4,07	1,053
0	0,39	0,394
0	0	0
0	0,13	0,131
0	0,13	0,131
2	3,55	0,674
2	2,18	0,015
2	2,82	0,238
1	0,27	1,939
0	0	0
1	0,09	9,091
1	0,09	9,091
TOTAL		38,87

Fuente: Resultados de las preguntas 1 y 7
Elaborado por: Lenin Flores

Los Grados de Libertad se calculan mediante la siguiente fórmula:

$$GL = (c-1) * (f-1)$$

$$GL = (5-1) * (7-1)$$

$$GL = 24$$

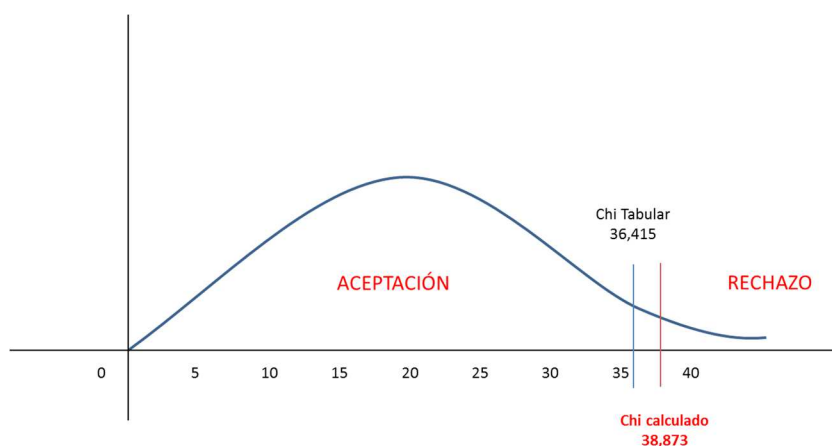
El Valor Tabular, con los grados de libertad calculados y con un nivel de confianza del 95%, es de: 36,415.

Tenemos que el valor del Chi Cuadrado tabulado con 24 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 38,87 esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa que dice:

H_i= “Un adecuado conocimiento de la cultura organizacional SI incide en la concientización sobre el reciclaje de materiales sólidos a los empleados Cooperativa OSCUS”.

4.4. Representación gráfica del CHI CUADRADO

Gráfico No. 24 Representación gráfica del Chi Cuadrado



Fuente: Trabajo de campo
Elaborado por Lenin Flores

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. La cultura organizacional incide en la concientización del reciclaje de materiales sólidos entre los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., lo que es posible afirmarlo luego de que se aceptó estadísticamente la hipótesis alternativa que relaciona positivamente las variables de estudio.
2. La mayoría de los funcionarios de la Cooperativa, conocen al menos algo de la Cultura Organizacional y que la consideran importante para el mejor desempeño laboral. La investigación determina una relación directa entre la cultura organizacional y el trabajo diario por lo que la Cultura Organizacional se convierte en un factor de éxito en la gestión institucional.

3. En la Cooperativa se puede reciclar papel y cartón, materiales sólidos que se relacionan directamente con el tipo de trabajo que se realiza en la Institución, pero también plástico y vidrio.
4. Es posible diseñar un mecanismo para el adecuado manejo de los materiales sólidos en la Cooperativa, mecanismo que debe considerar los aspectos personales de los funcionarios, pues estos marcan tendencias de preferencias. Adicionalmente se debe considerar las debilidades establecidas en cuanto al conocimiento de los elementos de la Cultura Organizacional y de las sugerencias de espacios para compartir este tipo de información. Es importante señalar la aptitud positiva para las actividades del reciclaje de materiales sólidos. Con todos estos aspectos se cuenta con información suficiente de la que se derive una propuesta viable que será aceptada por la mayoría de los funcionarios pues se planteará a partir de la información obtenida.

5.2. RECOMENDACIONES

Establecida la relación de incidencia entre la cultura organizacional y el reciclaje de materiales sólidos en OSCUS, resulta interesante la posibilidad de que en función de estos resultados, las instancias tomadoras de decisiones de la Institución, implementen acciones que fortalezcan la cultura organizacional y el reciclaje de materiales sólidos, acciones que pueden ser:

1. Incentivar el conocimiento más profundo de este aspecto que compone la filosofía institucional y que a su vez se incentive las acciones para el reciclaje de todo tipo de materiales principalmente de los materiales sólidos.
2. Establecer periódicamente, a través de Talento Humano, alternativas para reforzar y reafirmar la cultura organizacional como factor de éxito en el desempeño laboral de los funcionarios en todas las áreas, lo que progresivamente puede extenderse hacia las otras oficinas operativas una vez que en Matriz sea un mecanismo validado.

3. Definir alternativas adecuadas para el reciclado de papel y cartón principalmente, plástico y vidrio potencialmente, que incluyan actividades de recolección, re-uso y el destino final que se les pueda dar a los mismos.

4. Diseñar un plan de incluya las etapas necesarias para reciclar los materiales sólidos generados en la Cooperativa sin descuidar los valores propios de la Institución que incluye la aplicación de este tipo de políticas, además en sus espacios familiares o filiales, es decir entre familia y amigos, pues la concienciación en referencia a la actitud y aptitud para el reciclaje es parte de la responsabilidad social, empresarial, familiar e individual que se debe tener hacia la conservación del medio.

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

6.1.1. Título de la Propuesta

Plan de difusión de la Cultura Organizacional de la Cooperativa OSCUS para incentivar un adecuado reciclaje y clasificación de materiales sólidos.

6.1.2. Institución Ejecutora

La propuesta se la llevará a cabo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda.,

6.1.3. Beneficiarios

Los beneficiarios primarios serán los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., quienes podrán trabajar de acuerdo a las directrices de la Cultura

Organizacional en búsqueda de un mejor clima laboral al amparo de los principios y valores cooperativos que incluye la concientización del reciclaje como parte de una cultura ambiental indispensable en la gestión moderna de cualquier tipo de instituciones.

6.1.4. Ubicación

La matriz de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., se encuentra ubicada en la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato, en las calles Lalama 6-39 entre Bolívar y Sucre.

6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución

Inicio: Agosto 2015 – Fin: Octubre 2015

6.1.6. Equipo técnico responsable

Investigador – Gerente

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En el entorno actual, cada vez más el concepto de asociar la cultura organizacional y cuidado de medio ambiente cobra vigencia. Se deben forjar instituciones susceptibles de satisfacer necesidades de la sociedad en términos de bienestar a corto, mediano y largo plazo que respondan a las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones.

Luego de haber realizado el estudio investigativo correspondiente a la descripción y comprensión de las variables y de estar en contacto directo con la realidad de la Institución Cooperativa se llega a establecer conclusiones tendientes a que lo que se debe solucionar es el aspecto de correcta comprensión de la Cultura Organizacional y, asociar a este hecho, la puesta en práctica de labores de reciclaje con lo que se estará contribuyendo al

mejor desarrollo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS en particular y a la conservación del medio ambiente en general.

El estudio de campo permitió poner de manifiesto la necesidad de enfatizar la comprensión en la Cultura Organizacional como aporte al mejoramiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS, el involucramiento de todos los componentes de la Institución favorece su desempeño y la consecución de resultados, por otro lado, y coyuntural a esto, se ve la necesidad de promover campañas de reciclaje que favorezca el vínculo de la Cooperativa con la comunidad y medio ambiente.

6.3. JUSTIFICACIÓN

Es de interés proponer alternativas a la problemática detectada dado que se pretende ser un aporte a la Institución Cooperativa OSCUS dotándole de estrategias que mejoren su accionar.

Es importante la ejecución de la presente propuesta para la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS debido a que ayudará a la administración, a la comunidad Cooperativa y al medio ambiente.

Los beneficiarios serán los clientes internos y externos de la Institución Financiera quienes dispondrán de un plan que permita afianzar el bien ganado prestigio de OSCUS.

La propuesta que se plantea tiene utilidad teórica y práctica porque permite poner en aspectos reales lo asimilado en la Carrera Universitaria y da lugar a resolver problemas cotidianos como es el caso de los presentados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1. Objetivo General

Diseñar un plan de difusión de la Cultura Organizacional de la Cooperativa OSCUS para incentivar un adecuado reciclaje y clasificación de materiales sólidos.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los pilares fundamentales de la Cultura Organizacional de la Cooperativa OSCUS.
- Elaborar un proceso de manejo adecuado de desechos sólidos, proporcionando una correcta señalética que ayude a una dirección responsable de los desechos sólidos en la Cooperativa OSCUS.
- Plantear acciones que permitan la participación permanente de los empleados de Cooperativa OSCUS en el programa de cuidado ambiental y conocimiento de la Cultura Organizacional.

6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

6.5.1. Factibilidad Técnica

La propuesta es innovadora para OSCUS, factible de realizarse ya que se cuenta con la predisposición del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS, el acceso a dicha entidad y el aporte de fuentes que pueden sustentarla y hacerla viable.

En el ámbito técnico – operativo la factibilidad está dada por la planeación, socialización y monitoreo de los aspectos planteados como propuesta y que, con el contingente de los integrantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS se harán realidad.

6.5.2. Factibilidad económica – financiera

Desde el punto financiero es viable por cuanto no genera un gasto que afecte a la administración, es importante mencionar que el POA destina un recurso económico que solvente cualquier proyecto de interés social.

6.5.3. Factibilidad socio – cultural

La factibilidad desde el aspecto socio cultural, abarca lo político (organización del nivel de gobierno en OSCUS), lo cultural propiamente dicho (relacionado con características de las costumbres de los funcionarios y de la institución, incluido los aspectos relacionados con la religión), lo demográfico (características de edad, sexo, instrucción y estado civil); y las características psicográficas (resumido en el estilo de vida).

6.5.4. Factibilidad de equidad de género

En la Cooperativa, de acuerdo a la información proporcionada por Talento Humano, y corroborado con la encuesta aplicada nos refleja que en la Cooperativa OSCUS existen más del 70% son mujeres con presencia importante en todos los niveles, incluidos en los niveles de gobierno, alta gerencia y jefaturas, pero OSCUS es una organización que respeta a quienes conforman la empresa respetando la equidad de género en derecho como en oportunidades, sin hacer distinción de condiciones.

6.5.5. Factibilidad legal

En el ámbito legal es factible, Cooperativa OSCUS está constituido por las leyes, normativas y regulaciones que se indican en la constitución, por este motivo ayudará a que el programa a aplicar sea efectivo en su ejecución, adicional la implementación del proyecto no interfiere en el desarrollo normal y cotidiana de la empresa.

6.6. FUNDAMENTACIÓN

6.6.1. La cultura organizacional

Para (Gutiérrez, 2008, pág. 137) “es aquello que permite que una institución logre sus objetivos. Por eso se dice que cuando la gerencia tiene éxito en mejorar la cultura organizacional, la compañía se hace productiva, más competitiva y por consiguiente más redituable a largo plazo”.

Además, la cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y normas que comparten los miembros dentro de la organización y que distinguen a una organización de otras.

Se define cultura organizacional al conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio cuando habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización”. (Bretones, 2009).

6.6.2. Reciclaje

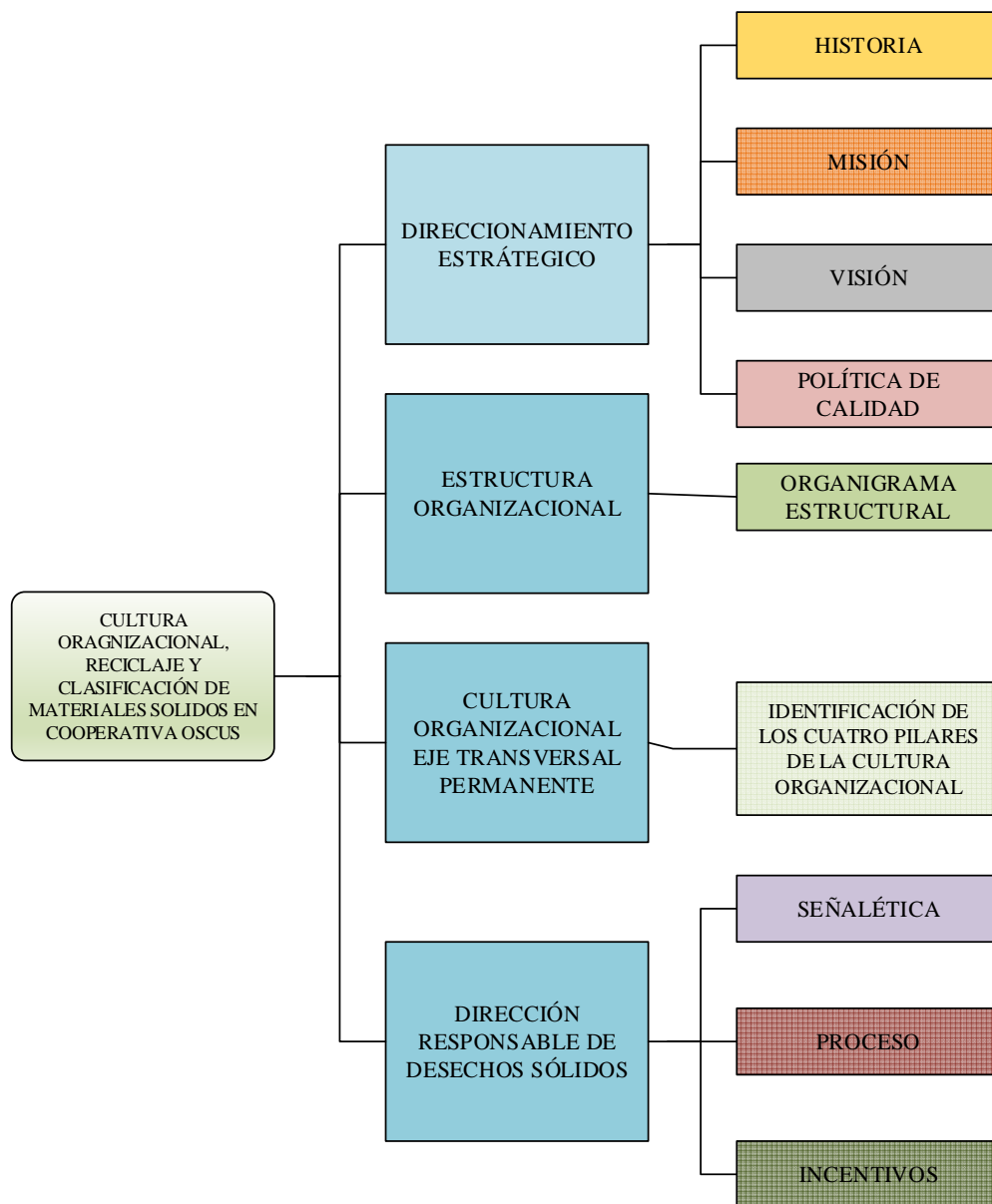
El reciclaje constituye un proceso que tiene como objetivo la transformación de desechos en productos nuevos a fin de prevenir el uso inadecuado de materiales que son potencialmente útiles, con el reciclaje se logra disminuir el empleo de materia prima nueva, reducir el uso de energía, disminuir la contaminación del aire (mediante la incineración) y la contaminación del agua (mediante vertederos) mediante la disminución de la necesidad de los sistemas de desechos convencionales, de igual manera minorar las emisiones de gases de efecto invernadero comparándose con la producción de plásticos.

El reciclaje es un componente clave en la reducción de desechos contemporáneos y es el tercer componente de las 4R (“Reducir, Reutilizar, Reciclar, Recuperar”).

Como materiales reciclables están diversos tipos de vidrio, metal, papel, telas, plásticos, componentes electrónicos. En gran cantidad de ocasiones no se puede reciclar de forma adecuada por la dificultad o costo que el proceso tiene, es por ello que se suele reutilizar el material o productos para generar nuevos o diversos materiales. Es posible también hacer un salvamento de componentes de algunos productos, ya sea por su costo interno o por su peligrosidad desde su origen.

6.7. METODODLOGÍA. MODELO OPERATIVO

Gráfico No. 25 Modelo operativo.



6.7.1. Direccionamiento estratégico

6.7.1.1. Reseña histórica de OSCUS

1962 se convierte en el año de arranque para que varias agrupaciones se organicen en torno a una idea, juntar esfuerzos y pequeñas economías para poder ayudarse solidariamente, en la región de la Sierra, se lo hace con el apoyo de la Iglesia Católica y a través de ésta, el apoyo extranjero; mientras que en la Costa, son las organizaciones sindicales quienes asumen esta responsabilidad; en todos los casos se unían personas económicamente vulnerables para tratar de unir sus pequeñas economías para ayudarse solidariamente, siguiendo una corriente que para ese entonces estaba tomando fuerza a nivel del mundo entero, el cooperativismo de ahorro y crédito. En este contexto, en la ciudad de Ambato, se generan también algunos movimientos de esta corriente. La primera acta de Asamblea que reposa en la Cooperativa OSCUS es del 27 de marzo de 1962, en donde se relata que 25 personas se inscriben como socios de lo que posteriormente sería la Asociación Cooperativa de Crédito del Centro Obrero de Instrucción quienes reciben el Acuerdo Ministerial de institucionalidad el 29 de mayo de 1963, mediante acuerdo ministerial 6321, se había constituido la Cooperativa.

Durante estos 52 años de vida institucionalidad, hombres y mujeres comprometidos con el modelo de gestión cooperativo que se ha convertido en su filosofía de vida, se han esforzado por mantener incólume la herencia que les legaron los pioneros de OSCUS manteniendo los valores y principios del cooperativismo reconocidos a nivel internacional que desde 2009 es parte de su filosofía institucional, cuando fueron acogidos en la Cultura Organizacional y posteriormente en su Estatuto Social y su Código de Ética.

6.7.1.2. Misión

La misión de OSCUS es muy clara y rezar de la siguiente manera:

“Contribuir solidariamente a elevar el nivel de vida de nuestros socios y clientes, satisfaciendo con eficiencia sus necesidades financieras”.

6.7.1.3. Visión

OSCUS en el tiempo se proyecta así

“Ser un referente del sistema cooperativo en la aplicación de valores y principios de responsabilidad social”.

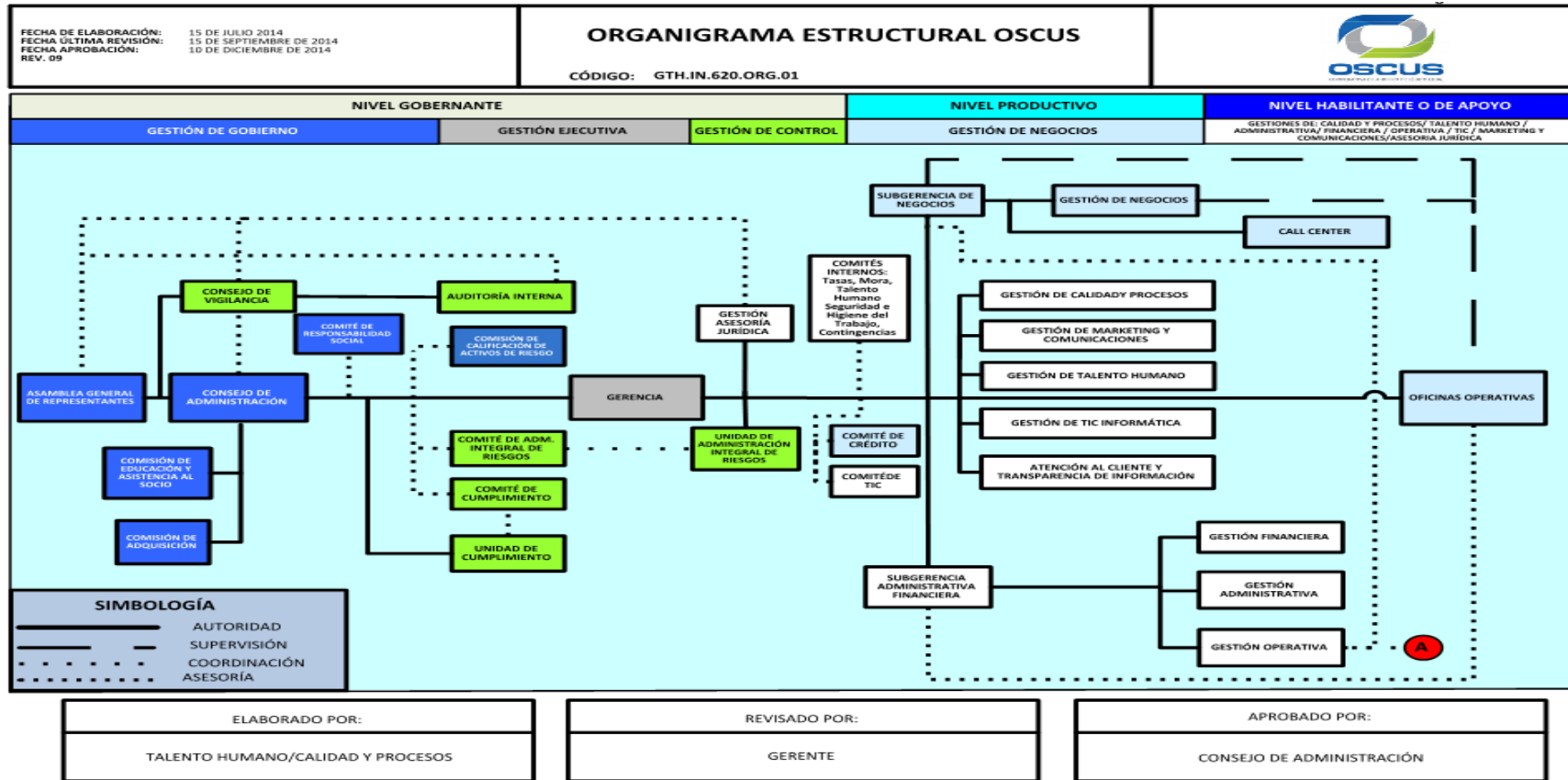
6.7.1.4. Política de calidad

La obligación con la colectividad es la siguiente:

“Asumimos el compromiso de ofrecer servicios financieros y no financieros a Socios y Clientes, sustentados en nuestra declaración de: Identidad Cooperativa, Sistema de Gestión de Calidad y Mejoramiento Continuo de los Procesos; con un equipo humano calificado y permanente innovación tecnológica”.

6.7.2. Organigrama estructural

Gráfico No. 26 Organigrama estructural de Cooperativa OSCUS.



Fuente: www.osus.coop/ / sgcmanger

6.7.3. CULTURA ORGANIZACIONAL EJE TRANSVERSAL PERMANENTE EN EL TIEMPO

6.7.3.1. Identificación de los cuatro pilares fundamentales de la Cultura Organizacional

En resumen la cultura es todo lo que adquirimos en el proceso o desenvolvimiento de nuestras vidas condicionadas a un entorno o medio que nos rodea, OSCUS fundamenta su Cultura Organizacional en lo siguiente:

Primer pilar fundamental

Identidad Cooperativa

- Difundir la marca “OSCUS” identificándola como Cooperativa de Ahorro y Crédito, propiciando atraer nuevas generaciones hacia la comunidad cooperativista.
- Desarrollar y potenciar las competencias del Talento Humanos para generar servicios de calidad inspirados en los principios y valores cooperativos.
- Fomentar en todos los estamentos el conocimiento, creencia y pertinencia de los principios y valores cooperativos y que eso conlleve a reflejarlo a los usuarios de los servicios.
- Impulsar el sentido de propiedad de los socios hacia su Cooperativa

Segundo pilar fundamental

Trabajo en equipo

- Impulsar la participación de todos los estamentos de la Cooperativa en lo que a cada uno le corresponda, en el desarrollo institucional.
- Construir escenarios de desarrollo profesional a fin de contribuir con la superación del personal.

- Aplicar metodologías de empoderamiento basadas en la socialización de acciones, objetos, metas y logros alcanzados.
- Liderazgo basado en el ejemplo.

Tercer pilar fundamental

Responsabilidad social

- Elevar el nivel de vida de nuestros Socios y Clientes a través de servicios financieros y no financieros.
- Fomentar el cuidado del medio ambiente al interior de la Institución y proyectar hacia la colectividad
- Incentivar la aplicación de los valores culturales, familiares y cívicos.
- Otorgar capacitación enfocada a elevar la calidad de vida de los Socios.
- Facilitar la atención a las personas con capacidades diferentes dotando de la infraestructura adecuada
- Procurar la inclusión de personas con capacidades diferentes, a su nómina de trabajadores
- Reconocer el ahorro y el crédito del socio mediante tasas diferenciadas.

Cuarto pilar fundamental

Gestión de calidad

- Crear ambientes de calidad y calidez que inspiren confianza cooperativista
- Fomentar el compromiso y participación de todos los miembros de la Cooperativa hacia una gestión de Calidad Total.
- Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad que conlleve a la mejora continua de los procesos.

VALORES Y PRINCIPIOS

Valores

La Cooperativa se basará en los valores universales de:

Ayuda mutua

El compromiso cooperativo se traduce en lograr metas comunes en función del trabajo en equipo potencializando las individualidades de cada uno de sus integrantes.

Responsabilidad social

Entendida como la gestión que genera valor agregado, basada en transparencia, valores éticos y comunicación, orientada a mejorar las relaciones con todos los grupos de interés de la Cooperativa, en los ámbitos social, medioambiental y económico.

Democracia

El gobierno participativo se ejerce a través de la Asamblea General y de los Consejos, quienes representan el nivel de propiedad, con derechos, atribuciones y responsabilidades.

Igualdad

Todos los Socios tienen los mismos derechos y obligaciones, además participan en igualdad de condiciones.

Equidad

Se reconoce el esfuerzo que aportan sus integrantes, de manera justa y equilibrada, se distribuyen los excedentes entre todos sus asociados según las políticas internas, prevaleciendo el fortalecimiento institucional.

Solidaridad

Es compromiso de los cooperativistas, elevar la calidad de vida de sus asociados y de la comunidad principalmente de aquellos sectores socio – económicos más vulnerables.

Principios

Adhesión abierta y voluntaria

La Cooperativa es una organización abierta para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y aceptar las responsabilidades que esto conlleva, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

Control democrático de los Socios

La Cooperativa es una organización democrática en donde todos sus Socios podrán elegir y ser elegidos con igual derecho de voto, un Socio un voto.

Participación económica de los Socios

Los Socios contribuyen al capital social por las aportaciones en dinero, representadas en Certificados e Aportación.

Autonomía e Independencia

La Cooperativa es una Organización autónoma e independiente, controlada democráticamente por sus Socios.

Educación, Capacitación e Información

La Cooperativa brindará educación y entrenamiento a sus Socios, Representantes, Directivos y Funcionarios de tal forma que contribuyan eficazmente a su desarrollo.

Cooperación entre Cooperativas

La Cooperativa trabajará de manera conjunta con otras organizaciones para fortalecer el movimiento cooperativo de Ahorro y Crédito.

Compromiso con la Comunidad

La Cooperativa trabajará para el desarrollo sostenible de su comunidad.

6.7.4. DIRECCIÓN RESPONSABLE DE DESECHOS SÓLIDOS

Lo importante es una difusión sobre el gran impacto que el consumo de materiales provoca al medio ambiente y más aún si no le damos un destino final adecuado, colaborando y siendo amigable con la naturaleza.

6.7.4.1. Señalética

La señalética constituye un factor clave en la comunicación estratégica, esta información presentada a la vista de la sociedad se convierte en un procedimiento formalmente por escrito y por lo tanto deja de ser una mera información para conformar mensajes elocuentes muy significativos.

La señalética son incentivos visuales al personal y los visitantes que lean les ayudará a adquirir una cultura de reciclaje y clasificación para luego ser entregado a su respectivo gestor quienes le darán el tratamiento adecuado para mantener un correcto equilibrio ambiental.

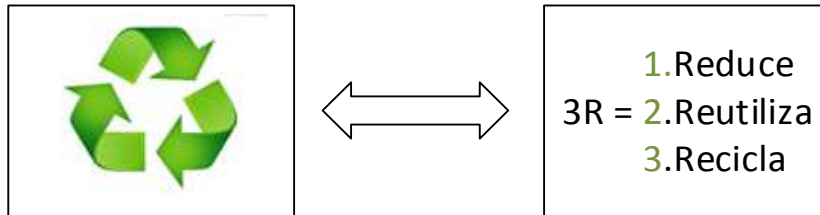
Una nueva cultura con nuevas necesidades y movimientos, da lugar a la necesidad de crear nueva simbología para expresar de manera clara, rápida y directa lo que se quiere decir. Es aquí donde la señalética toma relevancia en la cultura “verde” o ecologista y se torna muy importante en el momento de implementar la clasificación de desechos.

6.7.4.1.1. Elaboración del sistema de señalética

Aplicando la señalética para el proceso de clasificación, se mantendrá informado a los empleados de OSCUS con la finalidad de realizar un correcto destino final de los desechos generados por los mismos y con el propósito de crear un grado de conciencia.

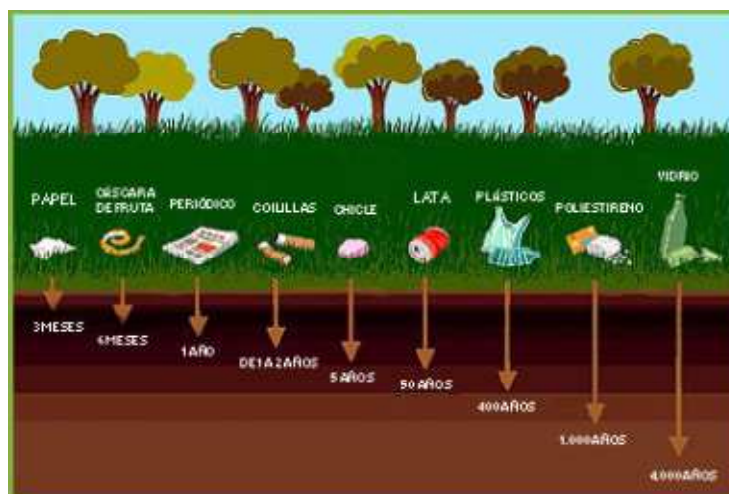
Gráfico No. 27 Señalética de reciclaje.

DETERMINACIÓN DE LA SEÑALÉTICA QUE SERÁ
IMPLMENTADO PARA EL RECICLAJE/CLASIFICACIÓN
DE MATERIALES SÓLIDOS



ECOLOGISTAS

Punto
Ecologico



Elaborado por: Lenin Flores

También se instalará contenedores distintivos para que haya una correcta clasificación de los materiales sólidos.

Gráfico No. 28 Determinación de contenedores

CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS/DESECHOS SOLIDOS		
TIPOS DE DESECHOS	COLOR	TACHOS
Papel archivo, periódico cartón liso, limpio y seco	AZUL	
Bolsas plásticas, vasos desechables, PET y contenedores plásticos limpios	GRIS	
Botellas y contenedores de vidrio limpios	VERDE	

Fuente: Investigador
Elaborado por: Lenin Flores

Estos contenedores deben tener las siguientes características técnicas:

- Cerrados para evitar posibles malos olores y probable presencia de moscas
- Totalmente impermeable para evitar cualquier tipo de filtración de humedad de adentro hacia afuera.
- De tamaño apropiado para su fácil transporte.
- De superficie sencilla para su fácil mantenimiento.
- Colores claramente identificados para poder realizar un uso correcto de dichos contenedores.
- Tamaño y capacidad de acuerdo al espacio a ser ubicados para no distorsionar la estética del lugar, pero sin descuidar de que sean claramente llamativos.
- Los contenedores deben estar recubiertos por dentro con fundas plásticas para un mejor aseo.

En las zonas las cuales se ha dividido la infraestructura se observó que se puede colocar las herramientas para el desarrollo de la clasificación responsable de desechos son las siguientes:

- **Piso 0.** Está conformada por el área de cajas y asesores de negocios, (Oficina Centro)

Gráfico No. 29 Área de la Oficina Centro



Gráfico No. 30 Área de la Oficina Centro - Ingreso



- **Piso 1.** Forma parte de este sitio los departamentos de Cartera, Operaciones, Dep. Jurídico, Coordinadores de Negocios y Subgerencia de Negocios.

Gráfico No. 31 Ingreso al Edificio Corporativo



Gráfico No. 32 Área Planta baja



- **Piso 2.** Aquí encontramos la Gerencia General, Talento Humano y Calidad y Procesos.

Gráfico No. 33 Área del Mezanine entrada



Gráfico No. 34 Área del Mezanine interior



- **Piso 3.** Formada por el Dep. de Archivo y el Dep. de Marketing.

Gráfico No. 35 Área del primer piso



- **Piso 4.** Está formada por TIC's y Call Center

Gráfico No. 36 Área del segundo piso



- **Piso 5.** Conformada por Subgerencia Administrativa Financiera, Tesorería General, Dep. de Contabilidad, Médico Ocupacional y Trabajadora Social.

Gráfico No. 37 Área del tercer piso



- **Piso 6.** En esta área está Proveduría y Archivo.

Gráfico No. 38 Área del cuarto piso



- **Piso 7.** Está conformada por Auditoría Interna, Dep. de Riesgos, Oficial de Cumplimiento y Seguridad Industrial.

Gráfico No. 39 Área del quinto piso



- **Piso 8.** Área compuesta por el Consejo de Administración y el Consejo de vigilancia

Gráfico No. 40 Área del sexto piso



- **Piso 9.** Área social.

Gráfico No. 41 Área del séptimo piso entrada



Gráfico No. 42 Área del séptimo piso interior



6.7.4.2. Elaboración de un proceso para la clasificación de materiales sólidos

Clasificación

Entendemos por clasificación a la separación gradual unos de otros por su naturaleza, pues bien los desechos los clasificamos y lo identificamos de la siguiente manera:

- **Residuo orgánico:** todo desecho de origen biológico, que alguna vez estuvo vivo o fue parte de un ser vivo, por ejemplo: hojas, ramas, cáscaras y residuos de la fabricación de alimentos en el hogar, etc.

- Residuo inorgánico: todo desecho de origen no biológico, de origen industrial o de algún otro proceso no natural, por ejemplo: plástico, telas sintéticas, etc.
- Residuos peligrosos: todo desecho, ya sea de origen biológico o no, que constituye un peligro potencial y por lo cual debe ser tratado de forma especial, por ejemplo: material médico infeccioso, residuo radiactivo, ácidos y sustancias químicas corrosivas, etc.

Según su origen:

- Residuo domiciliario: basura proveniente de los hogares y/o comunidades.
- Residuo industrial: su origen es producto de la manufactura o proceso de transformación de la materia prima.
- Residuo hospitalario: desechos que son catalogados por lo general como residuos peligrosos y pueden ser orgánicos e inorgánicos.
- Residuo comercial: provenientes de ferias, oficinas, tiendas, etc., y cuya composición es orgánica, tales como restos de frutas, verduras, cartones, papeles, etc.
- Residuo urbano: correspondiente a las poblaciones, como desechos de parques y jardines, mobiliario urbano inservible, etc.

Con los argumentos expuestos anteriormente podemos considerar en siguiente proceso:

Manejo de desechos sólidos

Gráfico No. 43 Proceso de clasificación de materiales sólidos



Elaborado por: Lenin Flores

Interpretación del proceso de clasificación de materiales sólidos

- Señalética

La señalización ya está determinada y por lo tanto es importante que estos se encuentren en un lugar de libre y constante tránsito para la fácil visualización e interpretación por parte de los empleados de la Cooperativa OSCUS, y a su vez llegue a un nivel de posicionamiento y asegurar el éxito deseado, es importante mencionar que la señalética debe tener color muy llamativos para que tomen presencia en el lugar a ser colocados.

- **Recipientes ecológicos**

Los contenedores ya fijados para el efecto se los debe dar el mejor uso posible y respetando para lo que fueron colocados, es decir tener un alto grado de responsabilidad y colocar los materiales en los contenedores (tachos) designados, cabe indicar que una correcta clasificación ayudará el trabajo a terceros y se lo realizará de una manera más ordena, rápida e higiénica.

- **Obtención de desechos clasificados**

Con la acertada participación de los colaboradores de la Cooperativa OSCUS y con el compromiso de dar el mejor uso de los tachos se podrá obtener lo esperado, es decir los materiales debidamente clasificados y listos para la siguiente fase del proceso, no sin antes dejar de mencionar que los materiales deben estar limpios para su fácil manipulación.

- **Designación de un responsable por piso para la recolección de materiales**

Esta designación lo puede hacer el señor Gerente de la Cooperativa OSCUS o a su vez el Comité de Responsabilidad Social el mismo que es creado para el efecto, es decir para velar por los intereses de carácter social de la colectividad, entre ellos fomentar el cuidado del medio ambiente.

La recolección por parte del responsable de este proceso se lo debe hacer semanalmente para observar cual es el área que mejor ha ayudado con la aplicación del proyecto y por lo tanto está comprometido con el cuidado del medio ambiente.

- **Venta de materiales sólidos por parte de un coordinador general**

Estos materiales clasificados semanalmente serán canalizados a la venta a un centro de acopio o de lugares especializados en el reciclaje de materiales de forma masiva. Al igual

que el responsable de la recolección por pisos este también será designado por el señor Gerente o a su vez el Comité de Responsabilidad Social.

- **Obtención de recursos**

Con la venta de materiales debidamente clasificados se podrá alcanzar algún ingreso económico que por cierto no será de gran rédito pero si de mucha ayuda para el medio ambiente, el alcance económico de semana tras semana se lo acumulará en una cuenta prevista para el efecto la cual estará a cargo del coordinador general del proceso.

- **Distribución de los recursos**

El coordinador general será quien semanalmente emita un informe al señor Gerente o a su vez el Comité de Responsabilidad Social sobre los recursos obtenidos durante ese periodo y la evolución del proyecto regularmente para la entrega de incentivos a las áreas mejor comprometidas, a su vez también realizará un informe semestral que determine la cantidad de recurso económico percibido y continuar con la labor social es decir designar a alguna fundación o albergue a quienes entregar la ayuda.

- **Entrega de incentivos**

Como hemos podido observar este proyecto es sin fines de lucro, es netamente altruista y no pretende bajo ningún concepto desviar la naturaleza de su creación, es por eso que la ayuda recibida por cada una de las áreas se las valorará y aquella que mejor lo realizó se lo designará ganadora de algún tipo de reconocimiento por parte de la Gerencia y del Comité de Responsabilidad Social conjuntamente con un incentivo alimenticio en algún lugar designado por los entes que reconocen su apoyo.

6.7.4.3. Implementación de incentivos

Al incentivo lo podemos definir como un estímulo o castigo el cual es generado por el cumplimiento de cierta labor o trabajo determinado en cualquier ámbito sea laboral, afectivo etc., con la intención de que se esfuerce por mantenerlo.

Los incentivos se tornan tremendamente importantes para la ejecución de cualquier tipo de proyecto dado que estos permiten explicar o predecir qué curso o dirección tomará el grupo a quienes se aplica la acción.

Objetivo de los incentivos

Estimular la participación de todos los trabajadores de la Cooperativa OSCUS en la implementación y ejecución del proyecto de reciclaje y clasificación.

Estrategia

Para que todos los colaboradores intervengan en el proceso es importante que se conozca muy a fondo la Cultura Organizacional para que haya un alto grado de concientización en cuanto a los pilares fundamentales del mismo.

Para que haya un feed – back constante se podrá utilizar la tecnología y la capacitación se lo puede realizar de manera virtual para no incurrir en gastos que pueda generar dicha capacitación.

Dicha capacitación virtual estará a cargo del departamento de Talento Humano el cual a mejor criterio enviará la información vía mail según lo considere.

Para el feed – back respectivo se ha diseñado el documento el cual contiene los pilares fundamentales de Cultura Organizacional OSCUS en el que incluirá el proceso que se está implementando para la correcta clasificación y reciclaje de materiales sólidos.

Gráfico No. 44 Esquema de Identificación de Cultura Organizacional

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS Ltda.

Presentación



El medio ambiente es la integración de los sistemas físicos, biológicos y humanos. Toda actividad humana provoca una transformación del ambiente y modifica sus características básicas.

Las prácticas de gestión ambiental son medidas operativas que incrementan la eficiencia y productividad, reducen costos, minimizan el impacto ambiental y optimizan el proceso productivo.



Informativo de Cultura Organizacional y Manejo de desechos sólidos



Gráfico No. 45 Esquema de Identificación de Cultura Organizacional – 2



Incentivos

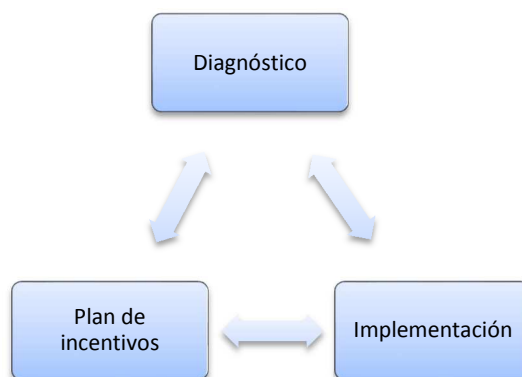
Como se lo ha descrito, el proyecto de clasificación y reciclaje de materiales sólidos en las instalaciones de la Cooperativa OSCUS es sin fines de lucro más bien es un propósito sobre Responsabilidad Social y de armonía con el medio ambiente en el que vivimos.

Con lo expuesto sobre la naturaleza del proyecto, el tipo de incentivos y de acuerdo al presupuesto que la Cooperativa la decisión de esto queda a cargo del señor Gerente o del Comité de Responsabilidad Social previo conocimiento del Consejo de Administración.

A continuación se expone un grupo de incentivos que podrían estar al alcance de la Cooperativa para apoyar a que el proyecto funcione claro que el estímulo no debe ser extravagante.

1. Se puede obsequiar plantas ornamentales al área que mejor realizó el proceso.
2. Entradas al cine es una gran opción.
3. Para las damas puede ser de gran interés una sesión en un SPA.
4. Entradas para disfrutar de alguna hostería.
5. Tarjetas de regalo para compra en algún supermercado de la ciudad
6. Orden alimenticia en algún restaurant de la ciudad

Gráfico No. 46 Seguimiento al proceso



Elaborado por: Lenin Flores

Seguimiento

Es muy significativo y de gran realización personal saber que se puede generar ayuda a partir de decisión y ayuda mutua, esto puede convertirse en indicadores que den cuenta el progreso de los logros y de las dificultades del manejo de desechos sólidos

El seguimiento puede ser bajo los siguientes parámetros:

- Registro de cantidades en unidades de peso de las donaciones realizadas como consecuencia del reciclaje.
- Estado de los contenedores
- Efectividad de la difusión realizada
- Inspeccionar y proteger en forma permanente la señalética incorporada para el efecto.

6.8. Plan de Acción

Cuadro No. 29 Plan de acción

Estrategias	Objetivos	Actividades	Medios	Tiempo		Responsable
Determinar la factibilidad de la ejecución	Conocer la efectividad de la propuesta	Análisis de factibilidad de la propuesta	Suministros y materiales de equipo de computo	01-ago	03-ago	Egresado Gerente
Investigar el problema a profundidad	Proponer una solución para la empresa	Diseñar la propuesta	Suministros y materiales de equipo de computo	05-ago	11-ago	Egresado Gerente
Identificar la Misión, Visión de la empresa	Proporcionar un feed - back	Establecer el direccionamiento estratégico	Suministros y materiales de equipo de computo	12-ago	20-ago	Egresado Gerente
Ejecutar un plan de reciclaje y clasificación de materiales sólidos	Promover el correcto uso de los contenedores	Establecer los medios para difundir el proceso	Suministros y materiales de equipo de computo	23-ago	03-sep	Egresado Gerente

Elaborado por Lenin Flores

6.9. Administración

La propuesta del diseño de un plan de difusión de la cultura Organizacional de la Cooperativa y que contemple la puesta en práctica de acciones de reciclaje y clasificación de desechos sólidos por parte de los miembros de la Institución será administrada por el señor Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS” con la asesoría del Investigador, proponente.

6.9.1. Presupuesto

Cuadro No. 30 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	COSTO
Diseño de la propuesta	\$ 100
Identificación de Cultura Organizacional	\$ 50
Direccionamiento estratégico	\$ 50
Adquisición de contenedores	\$ 500
Señalética	\$ 100
Suministros	\$ 50
Total	\$ 850

Elaborado por Lenin Flores

6.9.2. Cronograma

Cuadro No. 31 Cronograma

TIEMPO	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acciones												
Aplicación de encuestas	■											
Análisis de Resultados	■	■										
Previsión de soluciones			■									
Diseño de la Propuesta			■									
Socialización				■	■							
Implementación						■	■	■	■	■	■	■
Creación de un plan de incentivos			■									
Difusión del plan de incentivos					■							

Elaborado por Lenin Flores

6.10. Evaluación de la propuesta

Cuadro No. 32 Evaluación de la propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Gerencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “OSCUS”
¿Por qué evaluar?	Por la necesidad de verificar el cumplimiento de los objetivos y metas
¿Para qué evaluar?	Para determinar el impacto de la propuesta
¿Qué evaluar?	La implementación, ejecución y marcha de lo que se propone
¿Quién evalúa?	La Gerencia de la Cooperativa
¿Cuándo evaluar?	Permanentemente, desde el inicio hasta el final
¿Cómo evaluar?	Mediante el empleo de técnicas de recolección de datos
¿Con qué evaluar?	Con instrumentos de recolección de información (Cuestionarios)

Elaborado por Lenin Flores

BIBLIOGRAFÍA

- Benalcázar** Jaramillo, Enrique Patricio (2011) en su tema: “Manejo, reciclaje y eliminación de los desechos sólidos en el centro educativo de educación básica “Ulpiano Navarro” de la parroquia de Quichinche cantón Otavalo” Universidad Técnica de Norte.
- Bretones**, F. D. (2009), Psicología de Grupos y de la Organizaciones.
- Chase**, Richard, (2002). Administración de Operaciones, Producción y Cadena de Suministros. 12va Edición. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato**, I. (2002), Administración de Recursos Humanos. 8ta Edición. Editorial Mc. Graw Hill
- Chiavenato**, Idalberto (2009), Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones. 9na Edición. Mc. Edición, Mc Graw Hill Interamericana, Editores S.A. de CV México.
- Chiavenato**, Idalberto. Administración: Proceso Administrativo Tercera Edición. Colombia: Makron Books Do Brasil Editora, Ltda.
- Cordero**, M. B. (2004). Gestión ambiental: camino al desarrollo sostenible. España: EUNED
- Davis**, Keith. (2011). La Cultura Organizacional. Editorial Mc. Graw Hill, México.
- Duffuaa**. Salih O. (2005) Sistemas de Mantenimiento Planeación y Control. LIMUSA WILEY
- Ferrel**, O. (2011) Imagen Corporativa, Mc Graw – Hill Editores, México
- Gareth**, R. Jones. (2010), Administración Contemporánea. Sexta Edición.
- Gonzales**, Esperanza (2001) “Gestión Ambiental en pequeños Municipios”. Revista Foro No 42 Bogotá Octubre 2001.

- Gore**, Ernesto. (1998), La Educación en la empresa. Editorial Granica.
- Guillen**, G.V. (2006). Tratado de Epistemología (E. S. Pablo, Ed) Bogotá Colombia: Reimpresión
- Gutiérrez**, M. (2008), Administración para la Calidad: Conceptos de Administración del Control de Calidad. México. LIMUSA.
- Koontz H Y Wehrich, H.** (2009) Elementos de la Administración S.A... 5ª. Edición Mc Graw – Hill. México.
- Kotler**, P. y (2008). Fundamentos de Marketing. 8ª Edición. Editorial, Pearson Educación. México.
- Lagos Ruiz**, Cristian Leonel (2008), “Proyecto Planta Recicladora de PET”. Santiago de Chile
- López**, L. A. (2011). Conflictos socio ambientales: desafíos y propuestas para la gestión en América Latina. Brasil: Ediciones Abya-Yala.
- Méndez**, Ch. (2003). Responsabilidad Social de Empresarios y Empresas en Venezuela durante el Siglo XX. Primera Edición. Caracas Venezuela.
- Ramón CARRERAS Planells**, S. M. (2009). Tecnología Energética Y Medio Ambiente I. Canadá: Univ. Politèc.
- Revista** “El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)” de CERES Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social
- Robbins**, Stephen P. / Coulter, Mary. (2010), Administración. 10ma Edición. Pearson educación. México.
- Rodríguez**, L. (2010), Comunicación Organizacional, Tendencias Teóricas Fundamentales, Ciudad de La Habana, Cuba, Ed: Félix Varela.
- Romero**, L. A. (2004). Marketing Social teoría y práctica .México: Pearson Educación

Ruiz, M. M. (2008).Gestión ambiental compartida: Función pública y mercado. Argentina: Lex Nova.

Stephen P. Robbins. (2010), San Diego State University, Administración 10ma Edición México.

Ulloa Armijos, Wilson Alfredo (2015) con su tema “La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo” Universidad Técnica de Ambato

ANEXOS

ANEXO 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



Facultad de Ciencias Administrativas
Ingeniería en Marketing y Gestión de Negocios Semipresencial

Objetivo: La presente encuesta tiene la finalidad de conocer aspectos relacionados con LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CONCIENTIZACIÓN DEL RECICLAJE DE MATERIALES SÓLIDOS EN LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA OSCUS, como parte del trabajo de investigación como proceso de titulación.

Instrucciones: Lea las preguntas y conteste de acuerdo a su conocimiento y criterio.

INFORMACIÓN SOBRE EL ENCUESTADO (anónimo)

Edad:

Entre 25 y 35 años

Entre 36 a 45 años

Más de 45 años

Genero

F

M

Estado Civil:

Soltero

Casado

Unión Libre

Divorciado

Viudo

Estudios terminados:

- Bachillerato
Tercer Nivel
Cuarto Nivel

Tiempo de trabajo en la Institución:

- Menos de 1 año
Entre 1 a 5 años
Entre 6 a 10 años
Entre 11 a 15 años
Entre 16 a 20 años
Más de 20 años

Su trabajo corresponde a la gestión de:

- Gobernante
Ejecutiva
De Control
De Negocios
Operativa
TIC's
Asesoría Jurídica
De Calidad y Procesos
De Talento Humano
Administrativa Financiera
Marketing y Comunicación

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce la cultura organizacional de la Cooperativa?

- Completamente
- He escuchado algo
- Una parte
- Casi nada
- No recuerdo
- No conozco

2. ¿A través de qué medio ha conocido la cultura organizacional de la Cooperativa?

- Por comentarios de los compañeros
- En el proceso de Inducción
- Por charlas o talleres
- Porque nuestro Jefe nos ha participado
- Porque lo leí en la normativa
- No conozco la Cultura Organizacional

3. ¿Identifique cuáles son los pilares fundamentales de la cultura organizacional de OSCUS?

- Democracia
- Responsabilidad Social
- Autonomía e Independencia
- Identidad Cooperativa
- Gestión de Calidad
- Educación y Capacitación
- Transparencia
- Trabajo en Equipo

4. Valore de 1 a 5 en función de su importancia (en el cuadro según lo siguiente: 1- no importante; 2-poco importante.; 3-importancia media; 4- importante; 5- muy importante) los aspectos sobre la cultura organizacional de la Cooperativa.

- Responsabilidad Social
- Identidad Cooperativa
- Gestión de Calidad
- Trabajo en Equipo

5. La Cultura Organizacional es importante para el mejor desempeño de mi trabajo en la Cooperativa

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. Es importante conocer la Cultura Organizacional a través de:

- Talleres
- Conferencias
- Folletos
- Comunicaciones
- Archivos digitales

7. ¿Ud. recicla materiales sólidos?

- Siempre
- Casi siempre
- Ocasionalmente
- Casi nunca
- Nunca

8. ¿El reciclaje de materiales sólidos afecta a los procesos de su actividad?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿Se han incorporado políticas o acciones de reciclaje de materiales sólidos en la Cooperativa?

SI

NO

No conozco

10. ¿Qué tipo de materiales sólidos cree usted que se pueda reciclar en la Cooperativa?

Papel

Cartón

Aluminio

Vidrio

Plástico

11. Es importante conocer la forma más adecuada para reciclar materiales sólidos, mediante:

Talleres

Conferencias

Folletos

Comunicaciones

Archivos digitales

12. ¿Estaría dispuesto a participar en acciones para fomentar el reciclaje de materiales sólidos?

Siempre

Casi siempre

Ocasionalmente

Casi nunca

Nunca

Gracias por su colaboración.

Anexo2

BITÁCORA DE OBSERVACIÓN

Día: 1

03 de agosto del 2015

Tema:

Visita a los diferentes departamentos de Cooperativa OSCUS

Objetivo:

Observar y constatar cuales son los desechos que los colaboradores generan en mayor cantidad.

Descripción:

El día lunes 03 de agosto del 2015 a las 14 horas se visita a los diferentes departamentos de la Cooperativa OSCUS, la misma que se encuentra ubicada en las calles Lalama 6-39 entre Sucre y Bolívar.

Se escoge esta hora por cuanto ya ha pasado varias horas de trabajo y por lo tanto ya se debe haber consumido algún tipo de bebidas, generado varios errores de impresión, digitación en hojas de papel y posibles desechos de otros materiales sólidos.

Para una mejor comprensión y por cuestión de identificación se ha identificado al edificio por sus números de pisos iniciando de la siguiente manera:

Piso 0 - que es el primer subsuelo

Piso 1 - que es la planta baja

Piso 2 - que es el mezanine

Piso 3 - primer piso

Piso 4 - segundo piso

Piso 5 – tercer piso

Piso 6 – cuarto piso

Piso 7 - quinto piso

Piso 8 – sexto piso

Piso 9 – séptimo piso

Dado esta identificación se pudo construir el siguiente cuadro de observación:

Cuadro No. 33 Resultado de la bitácora de observación.

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO OSCUS											
TIPO DE RESIDUO	PISO 0	PISO 1	PISO 2	PISO 3	PISO 4	PISO 5	PISO 6	PISO 7	PISO 8	PISO 9	TOTAL
PLASICO (botellas PET)	12	5	3	2	4	4	1	5	4		40
PAPEL (# de hojas bond)	20	15	20	10	10	15	5	10	5		110
CARTON (carpetas)	5	2	2	6	2	3	3	3	1		27

Fuente: Investigación

Elaborado por: Lenin Flores

La cantidad está expresado en unidades

De acuerdo a la observación podemos deducir que en Cooperativa OSCUS si hay una cierta generación de desperdicios que no se lo está dando un destino final productivo.

