



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “El clima organizacional en los
emprendimientos comunitarios del cantón Tisaleo”**

AUTOR: Norma Maribel Yugcha Chamba

TUTOR: Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD

AMBATO – ECUADOR

Marzo 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**El clima organizacional en los emprendimientos comunitarios del cantón Tisaleo**” presentado por la señorita **Norma Maribel Yugcha Chamba**, para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 18 de marzo del 2022

Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, PhD
C.I.: 1802890036

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Norma Maribel Yugcha Chamba**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Norma Maribel Yugcha Chamba
C.I.: 1803711611

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Mg. Arturo Fernando Montenegro Ramírez
C.I.: 1803845385

Dr. Héctor Emilio Hurtado Puga M.Sc.
C.I.: 1802323699

Ambato, 18 de marzo del 2021

DERECHO DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación 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.



Norma Maribel Yugcha Chamba
C.C.:1803711611

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro principalmente a Dios, porque sin él nada es posible, también a mi familia quienes me apoyaron en todo momento y especialmente a mis maestros quienes día a día compartieron sus conocimientos.

Norma Maribel Yugcha Chamba

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios principalmente porque ser el motor de mi vida, agradezco a mis padres, quien con su amor son el eje principal para que yo día a día me prepare y cumpla con mis responsabilidades, agradezco a mi hermano por tu apoyo, y consejos. A mi hijo: David por su paciencia y tolerancia que tuvieron durante los años de estudio, viéndome subir escalón por escalón. A mi tutor el Ingeniero Santiago Verdesoto quien me brindó su apoyo incondicional, su confianza, sus conocimientos y quien vio mi crecimiento como profesional en este paso de mi vida. A la Universidad Técnica de Ambato por tan bella experiencia, crecimiento y quien se convirtió en mi segundo hogar y los maestros y compañeros mi segunda familia.

Norma Maribel Yugcha Chamba

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHO DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	1
Objetivos	1
Objetivo General.....	1
Objetivos Específicos	2
Hipotesis general	2
CAPÍTULO I	3
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	3
1.1. Clima organizaional	3
1.2. Emprendimiento comunitario.....	6
1.2.1. Importancia del clima organizacional en el emprendimiento comunitario.	8
1.2.2. Tipos de clima organizacional que influye en el desarrollo del emprendimiento.	9
1.2.3. Factores del clima organizacional que inciden en el desarrollo del emprendimiento comunitario.	12
CAPÍTULO II	15
METODOLOGÍA	15
2.1. Enfoque de la investigación	15

1.2.4. Enfoque Cuantitativo	15
2.2. Tipos de Investigación.....	15
1.2.5. Descriptivo – Bibliográfico.....	15
2.3. Población	16
2.4. Validación del Instrumento	17
CAPÍTULO IV	18
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS PARTICIPANTES	18
4.2. ANALISIS EXPLORATORIO	19
4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	19
4.4. VERIFICACIÓN DE HIPOTESIS	21
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
Conclusiones:	24
Recomendaciones:.....	24
BIBLIOGRAFÍA.....	26
ANEXOS	30
Anexo 1: Encuesta.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de los emprendimientos del cantón Tisaleo.	16
Tabla 2. Datos Generales	18
Tabla 2. Alfa de Cronbach – Clima Organizacional	19
Tabla 3. Alfa de Cronbach – Emprendimiento	19
Tabla 4. Pruebas de normalidad.....	20
Tabla 5. Coeficiente de Correlación de Spearman.....	22

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio: “El clima organizacional en los emprendimientos comunitarios del cantón Tisaleo”, tiene por objeto; Determinar la relación del clima organizacional en el emprendimiento comunitario del Cantón Tisaleo. La investigación fue de tipo descriptivo-bibliográfico.

Una vez estructurado el instrumento, se aplicó la investigación de campo a través de la técnica de encuesta a una población de 20 emprendimientos, que por ser una población finita no requirió la extracción de una muestra estadística, posteriormente los datos fueron sistematizados y comprobados a través del programa estadístico SPSS, cabe señalar que en el estudio se manejó con un 95 por ciento de nivel de factibilidad y con un 5 por ciento de margen de error.

Toto esto permitió concluir que; Todo emprendimiento a promovido trabajos en equipo, ya que se considera que el trabajo en equipo siempre ha incrementa el compromiso de todos los miembros del equipo. Puesto que, al compartir tareas y responsabilidades, el nivel de estrés se reduce.

Así también ha mejorado el desempeño y calidad del trabajo, lo cual ha aumentado la productividad. Esto hace que todo el equipo de trabajo desarrolle competencias de calidad que son de beneficio tanto para el personal como para los emprendimientos. Así también se recomendó; Prestar atención al clima organizacional que se tiene en la empresa, ya que esto puede ayudar a incrementar o disminuir el rendimiento de ella. Si los empleados se sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, CLIMA ORGANIZACIONAL, EMPRENDIMIENTO, SPSS, CALIDAD DE TRABAJO

ABSTRAC

The purpose of this study: "Organizational climate in community enterprises in Tisaleo canton", is to determine the relationship of organizational climate in community enterprises in Tisaleo canton. The research was descriptive-bibliographic.

Once the instrument was structured, the field research was applied through the survey technique to a population of 20 enterprises, which being a finite population did not require the extraction of a statistical sample, then the data were systematized and checked through the SPSS statistical program, it should be noted that the study was handled with a 95 percent level of feasibility and a 5 percent margin of error.

All this allowed us to conclude that; Every enterprise has promoted teamwork, since it is considered that teamwork has always increased the commitment of all team members. Since, by sharing tasks and responsibilities, the stress level is reduced. It has also improved the performance and quality of work, which has increased productivity. This makes the whole team develop quality competencies that are beneficial to both the staff and the business. It was also recommended to pay attention to the organizational climate in the company, as this can help to increase or decrease the company's performance. If employees feel identified and integrated into the company, it is very likely that they will be more efficient at work.

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE, ENTREPRENEURSHIP, SPSS, QUALITY OF WORK

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el emprendimiento ha ganado gran importancia en el ámbito de las organizaciones, debido a que al existir altos niveles de desempleo y no solo de un país si no que, a nivel global, han forzado a que las personas busquen una estabilidad económica y su independencia, optando por un cambio ya sea con la innovación de un producto o servicio o por la creación de un nuevo proyecto (Zamora, 2017).

Es por ello que, en las organizaciones la presencia del factor humano es de vital importancia, ya que el éxito o fracaso de la organización depende del capital humano y de su desempeño laboral (Madero, 2019). Por lo tanto, siendo el capital humano un factor clave dentro de la organización, es necesario conocer que las personas que conforman la misma, tienden a comportarse de manera particular ya sea por sus intereses, experiencias o valores, adquiriendo ciertas actitudes en función del ambiente laboral o clima organizacional que perciben en la organización (Calderón, Serna, Álvarez, & Naranjo, 2019).

En este sentido, se hace referencia al clima organizacional como un tema que en los últimos años ha venido tomando gran relevancia, ya que permite conocer las percepciones que tiene una persona respecto a los factores que determinan el clima organizacional, un buen o mal clima organizacional influirá en la motivación y satisfacción laboral, contribuyendo al logro o fracaso de los objetivos (Torres, Uvidia, & Carapas, 2021).

Por lo expuesto anteriormente se establece en el presente estudio los siguientes objetivos:

Objetivos

Objetivo General

- Determinar la relación del clima organizacional en el emprendimiento comunitario del Cantón Tisaleo.

Objetivos Específicos

- Identificar los aspectos teóricos sobre emprendimiento comunitario que sustenten el desarrollo de la investigación
- Establecer el nivel de emprendimiento actual, con instrumentos que permitan medir el emprendimiento comunitario.
- Medir la relación del clima organizacional y del emprendimiento comunitario.

Hipotesis general

- El clima organizacional incide en el emprendimiento comunitario del cantón tisaleo

Hipotesis nula

- El clima organizacional **no** incide en el emprendimiento comunitario del cantón tisaleo

Hipotesis alternativa

- El clima organizacional **si** incide en el emprendimiento comunitario del cantón tisaleo.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Clima organizacional

Chirinos et al., (2018). El clima organizacional en la actualidad es de mucha importancia para todas las organizaciones familiares, emprendimientos, microempresas, Pymes por su autoridad en los respectivos procesos organizacionales y psicológicos, la comunicación, la toma de decisiones la solución de problemas, aprendizaje, motivación, y su consecuencia en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus colaboradores. Por lo tanto, es necesario que la organización se encuentre en óptimas situaciones desde el interior, donde esté a gusto sus colaboradores, de modo que impacte en la producción. Hoy en día, los dirigentes empresariales han desarrollado el beneficio por crear buenas interrelaciones bajo un clima organizacional en la cual admita producir al personal y de esta manera incrementar el desempeño y beneficio y la satisfacción en el trabajo; es una primacía para las organizaciones que el trabajador cuente con los manuales obligatorios para desempeñarse apropiadamente, conservando y logrando la satisfacción, ya que los colaboradores satisfechos tienden a ser más participativos, complacientes y dispuestos al cambio.

Simbrón et al., (2020), manifiesta que a pesar de esta globalidad del clima organizacional, y a pesar de haber surgido a partir de una comprensión de la organización como un método sincero, el clima de una organización es letrado regularmente como medio interno, vale decir, en él se pone atención a variables y factores internos de la organización y no a los factores del entorno en que la organización se localiza sumergida. Es importante considerar, que el clima organizacional se halla orientado a la razón de las variables internas que emocionan el comportamiento de los colaboradores en la organización, su acercamiento a las variables es a través del conocimiento de los colaboradores tienen de ellas.

El ambiente laboral influye considerablemente en el comportamiento de los colaboradores, decir en el cumplimiento de su trabajo. Por esta razón, la organización

debe conocer qué influye en este procedimiento, cuál es el conocimiento que posee el ambiente laboral, de sus subordinados, entre otros factores. La necesidad de estar al tanto en el trabajo de las organizaciones manifiesta que el clima organizacional establece una distribución de las diferentes particularidades de una organización y las del estilo gerencial, las cuales pueden establecer su personalidad interna.

Bajo esta representación, el clima organizacional es una condición o propiedad del ambiente laboral observado y experimentado por los segmentos de la organización, definitiva por el líder, se muestra que el clima organizacional es un fenómeno circular en que los resultados originados comienzan a ratificar los conocimientos de los colaboradores por consiguiente las características psicológicas personales de estos, como actitudes, percepciones, personalidad resistencia a la presión, valores y nivel de aprendizaje, sirven para interpretar la realidad próxima, las cuales se ven presumidas por los resultados logrados por la organización. (Gálvez, 2020)

Según Bernal et al., (2015), el clima organizacional es un conjunto de características que lo predominan el ambiente interno en que maneja la organización, por lo tanto ejercen diferentes influencias sobre las diferentes conductas, creencias, valores que cada uno de los colaboradores lo poseen, determinando su actuación y sus niveles de satisfacción, es un fenómeno que agrupa las respectivas características del ambiente físico que manifiesta su respectiva personalidad de la organización en la que la distinguen de otras.

Como se puede observar, no existe una definición única sobre clima organizacional. Sin embargo, si es dable asemejar que la importancia del estudio no ha pasado desapercibido en el transcurso del tiempo nor admite tomar en cuenta los conocimientos de los colaboradores en la cual se realizan las respectivas actividades de gestión en base a esto nos admite que la alta dirección tenga una opinión favorable sobre el compromiso y desempeño de los colaboradores.

García et al., (2019) podemos incluir que el clima organizacional se describe como el conjunto de conocimientos completos que comunican los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que esta se da, las relaciones

interpersonales que tiene lugar en torno a él, las desiguales medidas serias que conmueven dicho trabajo, que sitúa su cualidad, grado de colaboración e influye de forma inmediata o inmediata en la estimulación de los colaboradores, y establecen su conducta, satisfacción y nivel de validez en el trabajo.

Se propicia el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo en las organizaciones, puesto que uno de los componentes precisos en los métodos organizacionales y las tendencias motivacionales de los colaboradores es la calidad de estudiar la variable que se fundamenta especialmente en crear resultados que contribuyan a la implementación de programas que desarrolle de forma integral para mejorar las circunstancias laborales, la calidad de vida personal y el grado de cooperación de los colaboradores hacia el éxito de la organización.

Por otra parte Pedraza, (2015), manifiesta que el clima organizacional es determinado por una serie de características justas y respectivamente imperecederas en la organización y que consiguen intervenir en aspectos laborales, como el comportamiento personal, estilos de dirección, normas, políticas de manera general en el sistema organizacional de la respectiva institución. Para los autores Peña et al., (2015), dicen que el clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que son susceptibles de ser medidas observadas directa o indirectamente por los colaboradores que trabajan en la organización y que influye en su comportamiento y motivación.

Los movimientos adecuados que ejecutan los colaboradores dentro de una organización han sido disputados en algunas oportunidades y eso es de gran agrado a como el colaborador se siente en su lugar de trabajo.

Valle (2019) refiere que es el almacenado de las características propias y bondades que son observadas en un ambiente de trabajo por los colaboradores; logrando ser capaz en su administración y desempeño de sus ocupaciones de la misma manera de la misma manera será el reflejo de sus cualidades manifestadas en el cumplimiento de los objetivos planteados.

Según Cordova (2015), el clima organizacional es el conjunto de relaciones humanas, situaciones e interacciones laborales, así como las organizaciones y técnicas formales e informales de la organización que, al ser observadas por los colaboradores de los diferentes emprendimientos influye y refleja de manera directa en los comportamientos personales o grupales.

El clima organizacional es una utilidad, es el resultado de la interacción de muchos elementos que constituyen en una buena gerencia en la que deben administrar, aunque el clima organizacional puede percibir presumido por elementos externos, ya que una buena gerencia obtendrá establecer una “defensa” que minimice los instrumentos negativos del exterior y defenderá la identificación corporativa.

Ramos (2016), insinúa que el clima organizacional depende claramente de la cultura de cada organización, es decir la personalidad que tiene cada organización, el dominio de cada ambiente que se encuentra cubierta de motivación de cada uno de los colaboradores de la organización y de la misma forma influye en el comportamiento propio. En esta disposición de ideas se puede asumir que la organización que admite que sus colaboradores se conserven satisfechos al cubrir sus necesidades primordiales, podrán alcanzar una excelente ocupación de aquella persona de sus actividades estándares dentro de la misma, lo cual incide positivamente sobre el clima organizacional, mientras que si falla al no cubrir gustosas sus necesidades se brillará en los aspectos negativos afectando a la organización y su entorno laboral.

1.2. Emprendimiento comunitario

Capella et al., (2016) manifiestan que emprendimiento opina ser uno de los procedimientos que otros jerarquías de la sociedad actual plantea como respuesta a la actualidad una situación de crisis. Esto se ha mostrado con ironía en el ámbito económico, asumiendo una partida directa al ámbito social, lo que ha inducido un empobrecimiento global en nuestra comunidad, el fomento emprendimiento puede ser una iniciativa más para prevalecer la crisis económica y social, formadas por una falta ciertos de valores democráticos.

Ordóñez et al., (2019) indican que el emprendimiento simboliza en la economía de los países un elemento que forma un aumento en la producción, valor agregado aporte al fisco, entre otros, es una actividad que fortalece tanto en el mercado interno como en las exportaciones. Es así que el emprendimiento que se imagina como aquella declaración de decisiones empresariales que permiten la elasticidad de la economía regional y que generan una respuesta productiva a los retos externos.

La acción emprendedora es la esencia para el desarrollo económico, por lo tanto la creación de nuevas organizaciones por el llamado emprendedor, cumple con una función muy fundamental en la dinámica del progreso de las regiones. Por lo tanto un emprendedor no solo promueve la economía, si no que también ayuda a la realización personal y en el beneficio de los objetivos propuestos de las personas, se puede pensar que el emprendimiento como: “ el conjunto de cualidades y direcciones que dan lugar a un determinado lugar a un determinado perfil personal ubicando hacia la autoconfianza, la creatividad, la capacidad de innovación, el sentido de responsabilidad y el manejo del riesgo” (Fritsch & Wyrwich, 2017).

El análisis parte de emprendimiento anteriormente mencionados y comunidad que a continuación se manifiesta: Se entiende por comunidad, a un “grupo de personas que comparten a un conjunto de intereses, características o necesidades comunes tales como ubicación geográfica, un componente de desventajas socio-económica o diferentes patrimonios combinaciones de estos factores” con frecuencia se asocia en el contexto local el término de comunidad (Rodríguez Pillaga , Ordoñez-Gavilanes , & Ordóñez Espinoza, 2020).

El emprendedor comunitario es una persona que prevalece la disputa hacia la eliminación mediante el progreso de propósitos empresariales en los que se acoplan la posibilidad técnica y financiera (negocio posible y rentable) con la utilidad al servicio de la introducción social laboral (Beltrán, 2017). El emprendimiento generalmente implican de forma continua al sector social defendiendo los niveles de capacidad de la organización con fines empresariales, ayudando al progreso de las personas y la comunidad, las empresas creadas con enfoque social, no solo genera una forma de empleo, también brinda bienestar a la comunidad sometiendo los niveles de exclusión

social y desarrollando los índices de oportunidades laborales que trascienden en ingresos económicos.

1.2.1. Importancia del clima organizacional en el emprendimiento comunitario.

En el lapso de los años, el clima organizacional se ha transformado en un mecanismo primordial en los emprendimientos para el progreso de las actividades de los colaboradores que integran, lo cual implica claramente en su productividad de manera positiva o negativa todo va a depender de como se aprecien los colaboradores en el espacio laboral y el conocimiento que tenga su entorno. Así es como un ambiente laboral atractivo, armonioso y tranquilo consentirá el mejor desempeño de los colaboradores, quienes son de grande importancia para el emprendimiento ya que gran parte de éxito o fracaso del mismo es resultado de la debida responsabilidad, las habilidades, el conocimiento y la contribución de ellos. Pero para conversar de responsabilidad, el emprendimiento, la organización o la empresa tiene que ofrecer a los colaboradores espacios de cooperación, espacios donde consigan contribuir su creatividad, su energía y su buen hacer, puesto que son el recurso estratégico de la organización.

En el mismo orden de ideas, se muestra que en el atender de esa técnica está la clave de cualquier responsabilidad con la organización. El medio ambiente interno o clima organizacional de los emprendimientos tiene el compromiso ético de ser un espacio de progreso e incremento de los colaboradores que integran, que en su seno hallan motivación y satisfacción a muchas de sus necesidades personales, ya que esto influye claramente en su conducta y desempeño, el diseño estructural de las organizaciones, las políticas, reglas, instrucciones y los controles que enmarcan el desarrollo: de los colaboradores y sus actividades en los diferentes cargos deben tener situaciones de elasticidad y adaptabilidad, por tal impulso es notable que se cuente con un diseño eficaz, el cual debe determinar por su estabilidad y previsibilidad y por su sensibilidad y posibilidad de adaptación a los diferentes cambios.

El clima organizacional es de mucha importancia, ya que nos admite poseer información sobre concebir de los colaboradores frente a los elementos que acceden la

organización como la técnicas de trabajo, la distribución de la organización, la calidad de vigilancia por parte de los dirigentes, entre otros, de esta manera permite tener conocimientos de las circunstancias laborales existentes, de los mecanismos de comunicación y de la relación laboral que existe. Es obligatorio el estudio del clima organizacional, ya que admitirá estar al tanto de los conocimientos de los diferentes elementos organizacionales por parte de los colaboradores, pueden ser políticas de la organización, estructura organizacional, econdiciones económicas de la empresa, estilos de liderazgo, valores que posee la organización.

El clima de una organización es justo alcanzar el comportamiento de los colaboradores, la estructura de la organización y los procesos organizacionales, debido a que facilitan información de suma importancia que sirve para el mejoramiento de las relaciones tanto entre el equipo de trabajo de la misma manera poder tomar las respectivas desiciones y el crecimiento de los procesos operativos de los emprendimientos en forma efectiva y eficiente, es importante conciderar la calidad de vida en el trabajo ya que simboliza el gusto creado por la idoneidad de las diferentes ocupaciones, el espíritu de equipo y el de compañerismo, los conocimientos salariales y prestaciones salariales y prestaciones y otros factores (Meriño Córdoba, Chirinos Araque, Camejo López, & Martínez de Meriño, Gestión del Conocimiento perspectiva multidisciplinaria, 2017).

1.2.2. Tipos de clima organizacional que influye en el desarrollo del emprendimiento.

Según Merino et al., (2017) indican que se refiere a los tipos de clima organizacional, existe toda una serie de desacuerdos con las diferentes identificaciones, inclusive cuando las personas narran supuestamente el mismo nivel descriptivo. Es consigue imaginar como el resultado de la interacción de las variables causales, intermedias y finales, la cual ocasiona los diversos tipos de clima, es muy significativo enfatizar que los colaboradores son elementos muy prestigiosos en todas las organizaciones, son las administradoras de diseñar objetivos y estrategias, crean las innovaciones y se despliegan a los movimientos por las cuales una organización logra la consolidadción en el mercado; ya que de ellas dependen el triunfo o fracaso del emprendimiento.

1.2.2.1.Tipo psicológico

El clima psicológico se sitúa en el nivel individual y está establecido por los conocimientos que los colaboradores poseen de su ambiente las cuales son de naturaleza psicológica, indeterminada, no son imágenes de la realidad y brillan como los colaboradores constituyen las experiencias de su entorno.

Meriño (2018), muestra que dichos conocimientos individuales están relacionadas con eventos, habilidades y métodos de su entorno de trabajo, incluso las precepciones conductuales que son recompensadas y protegidas en ese ambiente, por lo tanto, es único además las diferencias individuales del colaborador desempeñan un rol muy importante. Este tipo de clima tiene una frágil discrepancia de la cualidad cognitiva del colaborador, determinado como la forma en la cual este establece conceptualmente el medio ambiente de trabajo. Los autores mencionados manifiestan que el estilo cognitivo es un constructo desarrollado para exponer el proceso mediador entre el estímulo y la respuesta. Sin embargo, los psicólogos cognitivos sitúan la organización sobre el contenido del pensamiento, este tipo de clima se relaciona con las conductas de los colaboradores de modo independiente.

1.2.2.2.Tipo agregado.

Vélez (2015), piensa que el tipo de clima agregado como el cálculo medio de los conocimientos propios de los grupos determinados en las organizaciones, ejemplo, grupo de trabajo, el departamento, la planta y la organización. En esa línea de pensamiento, considerando lo supuesto, indica que el nivel de agregación no requiere clasificar con el nivel descriptivo de los conocimientos, pero si de un cierto nivel de consentimiento entre los miembros del grupo, este tipo de clima está basado en los miembros de las módulos serios de la organización y con acuerdo o consentimiento en los conocimientos individuales, también se basa en las informaciones positivas entre otras unidades, las cuales son atribuidas a diferencias reales, y se relaciona con el nivel social, el cual admite hacer las cosas mediante otras personas e introducir las opiniones de coherencia, liderazgo y poder.

1.2.2.3.Tipo colectivo

Aquino et al., (2017), el clima colectivo toman en cuenta las conocimientos individuales de los elementos situacionales y combinándolas en grupos que manifiestan, sus respectivos resultados que puede anunciar las actividades y el trabajo del personal de la organización se determina por una cadena de factores sociales, tecnológicos y financieros que en junto establecen los términos de la organización, tales como el sistema de remuneración, comunicación, relaciones interpersonales y toma de decisiones, manifestados como se narra a continuación:

- **Sistema de remuneración.** Es uno de los mayores incentivos que tiene el personal en el momento de realizar sus actividades, todas las personas que desempeñan sus labores esperan por ello una retribución justa: salario, bonos, seguros de vida y salud, entre otros, que los motive a contribuir con el desarrollo de la organización (Chirinos Araque & Camejo López, 2017)

De tal forma, Chiavenato (2011) exterioriza que, como beneficiario de una organización, cada colaborador le interesa en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, y así recibir la retribución y las compensaciones adecuadas que lo hacen sentir satisfecho y lo motivan hacer cada vez más eficiente en su labor, de tal forma las organizaciones se interesan en invertir en compensación para las personas, ya que reciben contribuciones que estén al alcance de sus objetivos.

- **Comunicación.** Es la percepción general sobre el estado de comunicación y capacidad de escuchar por parte de la organización que establece el ambiente laboral; es importante reflexionar como elemento clave de este proceso de interacción, ya que a través de esta se forman las relaciones humanas y de trabajo y se concretan medidas de competitividad y productividad laboral, la comunicación es un factor primordial que nos permite expresar nuestras opiniones y es de vital importancia darle un papel protagónico en nuestras vidas, ya que el ser humano no es una isla solitaria, depende de los otros para poder subsistir, socializar es parte del ser humano y una buena comunicación puede hacer la diferencia para convertirnos en personas exitosas, las ideas de la gerencia con la de los demás empleados en busca de objetivos comunes,

mutuamente se logra beneficios para el crecimiento de los empleados y la organización. (Villamil, 2017)

- **Relaciones interpersonales.** Es la relación entre un grupo o conjunto de personas que desarrollan una actividad o evento determinado en concordancia con la normativa establecida para tal relación. Yañez et al., (2010) y Robins (2017) las sociedades con la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la presencia de un ambiente de trabajo alegre y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados, generadas, así mismo, como dentro y fuera de la institución.
- **Toma de decisiones.** es valorada como una de las tareas más críticas que enfrenta un gerente, ya que sus decisiones giran en torno a las principales funciones que se espera que desempeñe como líder, definición de objetivos, determinación de medios para lograr la metas, defensa de la empresa de amenazas externas, solución de conflictos internos. (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2019)

De acuerdo con diversas investigaciones y enfoques teóricos, la toma de decisiones puede definirse como “Un proceso amplio que puede incluir tanto la evaluación de las alternativas, el juicio como la elección de una de ellas”. En otras palabras, la toma de decisiones hace referencia a la capacidad cognitiva para elegir; como: análisis, categorización, juicios probabilísticos, construcción de alternativas y decisión ya que la toma de decisiones se trata de redescubrir, de acuerdo con la experiencia y la práctica opciones y caminos más consistentes con el tipo de de decisiones a tomar.

1.2.3. Factores del clima organizacional que inciden en el desarrollo del emprendimiento comunitario.

La persona percibe el clima organizacional solo en función de las necesidades que el emprendimiento le puede satisfacer; para ello, es importante que la organización piense en su interior la formación profesional en relación con sus procesos de

capacitación como un elemento de valor agregado para el personal, lo cual admitirá el progreso de capacidades en el área laboral como habilidades, conocimientos, actitudes, valores, comunicación efectiva, trabajo en equipo.

1.2.3.1. Factores internos

Los factores internos del clima organizacional se refiere al comportamiento de los empleados de una organización, quienes se caracterizan por actitudes, percepciones, personalidad, estrés, valores y aprendizajes propios del individuo que los diferencian de los demás y les permiten desempeñarse en la organización. A continuación, se describen los factores internos del clima organizacional que tienen incidencia en el emprendimiento comunitario:

Motivación. Es de mucha importancia en el ámbito laboral, ya que conduce las labores de los colaboradores conformándose como un elemento fundamental que orienta a la persona al ejecutar una determinada acción de igual forma los objetivos que esta persigue. La motivación es un aspecto personal el cual está basado en el interés de la persona, quien solo se motiva cuando recibe un beneficio, así mismo indica que las acciones del bien común están fundadas en el propio interés del individuo, la importancia que tiene la motivación personal de cada trabajador en la organización ya que una persona no se encuentra bien de estado de ánimo así mismo será su motivación. (García Correa, Londoño Bolívar, & Ortiz Pérez, 2016).

Comunicación. Robbins et al., (2010) manifiestan que; Una idea no importa cuán magnífica sea, no sirve de nada si ni logra ser comunicada y entendida por otros. Es decir, es preciso que la evaluación mental del emisor sea igual que la del receptor para que la comunicación sea perfecta, lo cual en realidad nunca se logra, entre otras cosas, por el conocimiento que cada individuo tienen el mundo en el que desarrolla, de ahí que la comunicación mejore, la mala comunicación, sea el motivo más mencionado de los problemas entre las personas. La comunicación como la transmisión y el alcance del significado y según el nivel de una organización, sirve para ejercer el control, para motivar a las personas, para informar y como alivio a la palabra emocional de los emociones; como elemento interno, facilita las relaciones interpersonales en la

organización, por cuanto involucra la transmisión de información e importancia de una persona a otra.

1.2.3.2. Factores Externos.

Robins (2017), se cuenta a la realidad de la organización, las cuales son manifiestas por cuanto de ellas dependen de la ocupación de su personal y su productividad. Por lo tanto, los constantes cambios dados a nivel económico, administrativo y tecnológico explican el clima existente en una determinada organización. Entre ellos, está el ambiente organizacional, el tamaño de la organización y la estructura organizativa tal como se menciona a continuación:

Ambiente organizacional. Se refiere al contexto que implica a la organización, puede ser también la situación dentro de la cual una organización se encuentra fijada le admite conservar servicios e intercambio con su ambiente, este factor conmueve a la utilidad de la organización e influye claramente en su comportamiento, por lo tanto el ambiente externo del trabajo. Al respecto, forma como un elemento clave del ambiente la identidad organizativa, la cual es la calidad en el que el empleado se identifica la organización, sus valores, costumbres, el sentimiento de pertenencia y produce mejoras en el grupo de trabajo.

Infraestructura de la organización. Se cuenta a las condiciones básicas que acceden el curso del trabajo en una organización, espacio razonable en una construcción equipada con luz apropiada, agua limpia, y un nacimiento confiado de electricidad y transporte viable para la traslación de los colaboradores. Dentro de esta infraestructura, se ubica la planta física, concebida como las áreas físicas necesarias para realizar las actividades propias de la organización, de igual manera es una unidad significativa del clima organizacional porque si la organización no tiene una planta física conveniente a las necesidades del personal, este no se verá motivado, por lo tanto, no podrá tener molesto de pertenencia hacia su organización.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

Es un instrumento utilizado por el investigador para compilar datos de fuentes primarias sobre una población o muestra de un objetivo de estudio (Urco, 2017). La herramienta de investigación establece la principal herramienta diseñada, validada y utilizada por el investigador para formar las diferentes fuentes de información en base a un objetivo en estudio, en este caso es la determinación de los factores relevantes a los emprendimientos comunitarios.

2.1. Enfoque de la investigación

Para el presente estudio se aplicará un enfoque de investigación cuantitativo ya que se aplicara una recolección de datos con medición numérica permitiendo analizar directamente al clima organizacional en los emprendimientos comunitarios.

1.2.4. Enfoque Cuantitativo

Es uno de los caminos más importantes y definitivos de la investigación es la elección del método o camino que transportará a obtener de la investigación efectos válidos que manifiesten a los objetivos inicialmente trazados. De esta decisión dependerá la forma de trabajo, la ventaja de la información, los estudios que se actúen y por consiguiente el tipo de resultados que se logren; la elección del proceso de investigación guía todo el proceso. (Medina, 2015)

2.2. Tipos de Investigación

1.2.5. Descriptivo – Bibliográfico

Es uno de los procedimientos más notorios y manejados por los principiantes en la actividad investigativa. En tales estudios se manifiestan, narran, refieren o igualan hechos, contextos, rasgos, características de un objetivo de estudio, o se trazan productos, modelos, prototipos, guías, etc pero no se dan definiciones o conocimientos de las circunstancias, los hechos, fenómenos (Cvetkovic-Vega, Maguiña, Soto, Lama-

Valdivia, & Correa-López, 2021). Esta investigación tiene como objetivo identificar como los factores que reflejan en los emprendimientos comunitarios del canton Tisaleo.

2.3.Población

Subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población.

Para esta investigación se determinará como población los emprendimientos comunitarios del canton Tisaleo. Es necesario indicar que al ser una población finita no amerita realizar el cálculo de la muestra por tal motivo se trabajara con la población total es decir los 20 emprendimientos.

Tabla 1. Población de los emprendimientos del cantón Tisaleo.

Emprendimiento	#
Granja San Martín	1
Chocolate Lufeli	1
Chocolate Hermanos Mejía	1
Granja Integral Marlene Sánchez	1
Productos Marlen Sánchez	1
Tentadero JR	1
Museo	1
Rancho Don Julio	1
Áreas deportivas con todas las comodidades	2
Centro de Alimentación, capacitación y estadía	1
Mi Corralito granja orgánica	1
Los chinchulines	1
Área solo para novios	1
Hacienda Suarez	1
Vinos la unión tisaleña	1
Vinos de mora San Luis	1
Vinos de mora San Miguel	1
Vinos de Mora La Dolorosa	1
Vinos de mora La Florida	1
TOTAL	20

Fuente: GADM Tisaleo–Emprendimientos Tisaleo

2.4. Validación del Instrumento

En el caso del instrumento escogido que en este caso es la encuesta la misma que es validada a través del Alpha de Cronbach es decir que es un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de la encuesta, para realizar una correlación de las variables hay que comprender que el parámetro oscila entre 0 y 1 lo que quiere decir que cuando más próximo este a 1 los ítems son respetados reflexivo entre sí, por otro lado, desde 0,70 se lo cree aceptable.

CAPÍTULO IV

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS PARTICIPANTES

Una vez realizado el trabajo de campo con el instrumento cuestionario aplicado a la población de estudio es decir a los 20 emprendimientos del cantón Tisaleo, se detalla los siguientes resultados:

Tabla 2. Datos Generales

Características	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
De 18 a 25 años	6	30%
De 26 a 30 años	9	45%
De 31 a 35 años	5	25%
Sexo		
Masculino	9	45%
Femenino	11	55%
Nivel de Estudio		
Primaria	3	15%
Secundaria	12	60%
Tercer Nivel	3	15%
Cuarto Nivel	2	10%

Fuente: A partir de las encuestas aplicadas a la población de estudio.

Análisis e Interpretación:

Según la tabla planteada se establece que la población encuestada en Edad se identifica en un rango de De 26 a 30 años con un 45%, en un rango de De 18 a 25 años un 30% y en un rango De 31 a 35 años un 25%, Así también se identifica que la mayoría de las personas encuestadas que corresponden al 55% son de género femenino, mientras que el 45% restante corresponden al género masculino. Por otro lado el nivel de educación que tienen se encuentra en un 60% es decir que conservan una educación de nivel secundaria, un 15% en un nivel de primaria y de tercer nivel y finalmente un 10% en un nivel de educación de cuarto nivel.

4.2. ANALISIS EXPLORATORIO

Para identificar la viabilidad del cuestionario fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS, reportando los siguientes resultados en base a las preguntas planteadas para cada variable:

Tabla 3. Alfa de Cronbach – Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	10

Fuente: SPSS

Análisis: Como se identifica en la tabla la viabilidad de las 10 preguntas de la variable independiente clima organizacional es de 0,987, resultando factible.

Tabla 4. Alfa de Cronbach – Emprendimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	10

Fuente: SPSS

Análisis: La tabla planteada indica que la viabilidad de las preguntas de la variable dependiente emprendimiento es de 0,982, resultando factible.

4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD

Se realizó un análisis de normalidad de Shapiro Wilk para las variables clima organizacional y emprendimiento. Los resultados sugieren que los datos no siguen una distribución normal. $W(20) = 0,9$, $p < 0,05$.

Tabla 5. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
¿Se siente a gusto en el ambiente de trabajo?	,212	20	,019	,898	20	,038
¿Se siente satisfecho con el cargo que ocupa en la empresa?	,233	20	,006	,836	20	,003
¿La gerencia se esfuerza con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales?	,231	20	,006	,893	20	,031
¿La gerencia promueve trabajos en equipo dentro de la empresa?	,251	20	,002	,851	20	,006
¿La gerencia toma en cuenta sus opiniones?	,237	20	,005	,855	20	,007
¿Existe una comunicación efectiva entre personal directivo y el capital humano?	,257	20	,001	,848	20	,005
¿El personal gerencial está atento en la realización de las actividades asignadas?	,228	20	,008	,840	20	,004
¿Examina la gerencia en equipo los problemas encontrados?	,208	20	,023	,866	20	,010
¿El horario de trabajo le brinda comodidad?	,255	20	,001	,880	20	,018
¿Se siente identificado con la organización donde presta servicios?	,269	20	,001	,815	20	,001
Le gustaría trabajar con un equipo de personas a las que desee coordinar	,413	20	,000	,635	20	,000
Usted es una persona dedicada a lograr sus propios objetivos	,280	20	,000	,784	20	,000
¿Usted piensa que es necesario arriesgar para progresar?	,252	20	,002	,797	20	,001
¿Cree que si usted se arriesga tienen más probabilidades de tener éxito en las que no lo hacen?	,356	20	,000	,704	20	,000
¿Se considero autosuficiente para poder conseguir lo que se propongo?	,255	20	,001	,880	20	,018
¿Usted asume las consecuencias de lo que ha dicho y hecho?	,271	20	,000	,845	20	,004
¿Consigue hacer las cosas de manera imaginativa y diferente a como lo hacen otras personas?	,257	20	,001	,883	20	,020
¿Se considera capaz de formular sugerencias para el mejoramiento del emprendimiento en los que trabaja?	,265	20	,001	,868	20	,011

¿Usted piensa que las personas que ayudan a los demás son un ejemplo a seguir?	,218	20	,013	,897	20	,035
¿Se siente capaz crear oportunidades y aprovecharlas?	,294	20	,000	,843	20	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS.

Conclusión: Los datos analizados son menores a 0,05 por lo tanto no son normales. Es decir, el clima organizacional y los emprendimientos no siguen una distribución normal por tanto se debe aplicar una prueba no paramétrica.

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPOTESIS

Para la verificación de la hipótesis se utilizó el programa estadístico SPSS en el cual se efectuó el cálculo de la correlación de sperman ya que esta permite evaluar la relación monótona entre las dos variables, es decir; Clima Organizacional (V.I.) y Emprendimiento (V.D).

En necesario indicar que cuando el valor de p es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En este caso y según la tabla 5 se llega a la siguiente:

Conclusión: En base al cálculo de sperman los resultados arrojaron que el Sig. (bilateral) que es el valor calculado de p. es 0,000 y que siendo un valor menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Es decir: El clima organizacional **si** incide en el emprendimiento comunitario del cantón tisaleo.

4.4.2. COEFICIENTE DE CORRELACION DE SPEARMAN

Tabla 6. Coeficiente de Correlación de Spearman

		¿Se siente a gusto en el ambiente de trabajo?	¿Se siente satisfecho con el cargo que ocupa en la empresa?	¿La gerencia se esfuerza con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales?	¿La gerencia promueve trabajos en equipo dentro de la empresa?	¿La gerencia toma en cuenta sus opiniones?	¿Existe una comunicación efectiva entre personal directivo y el capital humano?	¿El personal gerencial está atento en la realización de las actividades asignadas?	¿Examina la gerencia en equipo los problemas encontrados?	¿El horario de trabajo le brinda comodidad?	¿Se siente identificado con la organización donde presta servicios?	Le gustaría trabajar con un equipo de personas a las que desee coordinar	Usted es una persona dedicada a lograr sus propios objetivos	¿Usted piensa que es necesario arriesgar para progresar?	¿Cree que si usted se arriesga tienen más probabilidades de tener éxito en las que no lo hacen?	¿Se considero autosuficiente para poder conseguir lo que se propongo?	¿Usted asume las consecuencias de lo que ha dicho y hecho?	¿Consigue hacer las cosas de manera imaginativa y diferente a como lo hacen otras personas?	¿Se considera capaz de formular sugerencias para el mejoramiento del emprendimiento en los que trabaja?	¿Usted piensa que las personas que ayudan a los demás son un ejemplo a seguir?	¿Se siente capaz crear oportunidades y aprovecharlas?
¿Se siente a gusto en el ambiente de trabajo?	Correlación de Pearson	1	.912**	.900**	.920**	.935**	.910**	.918**	.963**	.909**	.869**	.749**	.826**	.901**	.872**	.909**	.893**	.873**	.909**	.934**	.909**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Se siente satisfecho con el cargo que ocupa en la empresa?	Correlación de Pearson	.912**	1	.923**	.861**	.926**	.950**	.956**	.895**	.794**	.936**	.539**	.736**	.787**	.665**	.794**	.788**	.915**	.772**	.871**	.773**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿La gerencia se esfuerza con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales?	Correlación de Pearson	.900**	.923**	1	.871**	.929**	.877**	.908**	.889**	.844**	.923**	.643**	.780**	.787**	.709**	.844**	.793**	.905**	.838**	.878**	.806**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿La gerencia promueve trabajos en equipo dentro de la empresa?	Correlación de Pearson	.920**	.861**	.871**	1	.937**	.888**	.892**	.850**	.912**	.747**	.850**	.886**	.833**	.850**	.827**	.892**	.915**	.911**	.817**	
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿La gerencia toma en cuenta sus opiniones?	Correlación de Pearson	.935**	.926**	.929**	.937**	1	.896**	.906**	.906**	.848**	.935**	.674**	.793**	.831**	.794**	.848**	.788**	.886**	.867**	.912**	.788**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Existe una comunicación efectiva entre personal directivo y el capital humano?	Correlación de Pearson	.910**	.950**	.877**	.888**	.896**	1	.922**	.940**	.848**	.895**	.655**	.767**	.844**	.721**	.848**	.865**	.911**	.797**	.849**	.849**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿El personal gerencial está atento en la realización de las actividades asignadas?	Correlación de Pearson	.918**	.956**	.908**	.892**	.906**	.922**	1	.909**	.822**	.950**	.561**	.802**	.862**	.693**	.822**	.796**	.934**	.789**	.907**	.798**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Examina la gerencia en equipo los problemas encontrados?	Correlación de Pearson	.963**	.895**	.889**	.892**	.906**	.940**	.909**	1	.920**	.855**	.728**	.802**	.884**	.821**	.920**	.894**	.877**	.856**	.877**	.920**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿El horario de trabajo le brinda comodidad?	Correlación de Pearson	.909**	.794**	.844**	.850**	.848**	.848**	.920**	1	.765**	.892**	.878**	.855**	.899**	.899**	1.000**	.923**	.844**	.895**	.902**	.941**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Se siente identificado con la organización donde presta servicios?	Correlación de Pearson	.869**	.936**	.923**	.912**	.935**	.895**	.950**	.855**	.765**	1	.540**	.812**	.814**	.666**	.765**	.741**	.934**	.799**	.872**	.736**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.014	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Le gustaría trabajar con un equipo de personas a las que desee coordinar	Correlación de Pearson	.749**	.539**	.643**	.747**	.674**	.655**	.561**	.728**	.892**	.540**	1	.808**	.765**	.926**	.892**	.847**	.641**	.858**	.784**	.844**
	Sig. (bilateral)	.000	.014	.002	.000	.001	.002	.010	.000	.000	.014	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Usted es una persona dedicada a lograr sus propios objetivos	Correlación de Pearson	.826**	.736**	.780**	.850**	.793**	.767**	.802**	.802**	.878**	.812**	.808**	1	.893**	.861**	.878**	.859**	.866**	.897**	.926**	.835**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Usted piensa que es necesario arriesgar para progresar?	Correlación de Pearson	.901**	.787**	.787**	.886**	.831**	.844**	.862**	.884**	.855**	.814**	.765**	.893**	1	.866**	.855**	.902**	.866**	.903**	.926**	.873**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Cree que si usted se arriesga tienen más probabilidades de tener éxito en las que no lo hacen?	Correlación de Pearson	.872**	.665**	.709**	.833**	.794**	.721**	.693**	.821**	.899**	.666**	.926**	.861**	.866**	1	.899**	.881**	.721**	.918**	.884**	.872**
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Se considero autosuficiente para poder conseguir lo que se propongo?	Correlación de Pearson	.909**	.794**	.844**	.850**	.848**	.848**	.822**	.920**	1.000**	.765**	.892**	.878**	.855**	.899**	1	.923**	.844**	.895**	.902**	.941**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Usted asume las consecuencias de lo que ha dicho y hecho?	Correlación de Pearson	.893**	.788**	.793**	.827**	.788**	.865**	.796**	.894**	.923**	.741**	.847**	.859**	.902**	.881**	.923**	1	.857**	.918**	.871**	.972**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

¿Consigue hacer las cosas de manera imaginativa y diferente a como lo hacen otras personas?	Correlación de Pearson	.873**	.915**	.905**	.892**	.886**	.911**	.934**	.877**	.844**	.934**	.641**	.866**	.866**	.721**	.844**	.857**	1	.862**	.901**	.839**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Se considera capaz de formular sugerencias para el mejoramiento del emprendimiento en los que trabaja?	Correlación de Pearson	.909**	.772**	.838**	.915**	.867**	.797**	.789**	.856**	.895**	.799**	.858**	.897**	.903**	.918**	.895**	.918**	.862**	1	.921**	.909**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Usted piensa que las personas que ayudan a los demás son un ejemplo a seguir?	Correlación de Pearson	.934**	.871**	.878**	.911**	.912**	.849**	.907**	.877**	.902**	.872**	.784**	.926**	.926**	.884**	.902**	.871**	.901**	.921**	1	.849**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
¿Se siente capaz crear oportunidades y aprovecharlas?	Correlación de Pearson	.909**	.773**	.806**	.817**	.788**	.849**	.798**	.920**	.941**	.736**	.844**	.835**	.873**	.872**	.941**	.972**	.839**	.909**	.849**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Fuente: Cálculos a partir de la encuesta datos ingresados al software SPSS

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

En base a un análisis de los resultados encontrados de la aplicación del cuestionario del presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se identificó que todo emprendedor se siente a gusto en el ambiente de trabajo, puesto que tantos años de sacrificio y lucha constante a pesar de todos los obstáculos que han enfrentado actualmente disfrutan de sus logros.
- Toda gerencia ha promovido trabajos en equipo dentro de su emprendimiento, ya que el trabajo en equipo siempre ha incrementado el compromiso de todos los miembros del equipo. Puesto que, al compartir tareas y responsabilidades, el nivel de estrés se reduce. Así también se ha mejorado el desempeño y calidad del trabajo, lo cual ha aumentado la productividad. Esto hace que todo el equipo de trabajo desarrolle competencias de calidad que son de beneficio tanto para el personal como para los emprendimientos.
- Finalmente, en todo emprendimiento existe una comunicación efectiva entre personal directivo y el capital humano ya que consideran que la comunicación es un factor importante en la gestión administrativa de los recursos humanos, puesto que se constituye una herramienta estratégica para cada proceso.

Recomendaciones:

Se recomienda a todos los emprendimientos:

- Prestar atención al clima organizacional que se tiene en la empresa, ya que esto puede ayudar a incrementar o disminuir el rendimiento de ella. Si los empleados se sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar.
- Todo emprendimiento debe proporcionar flexibilidad, autoridad, obligaciones, recompensas, compromiso, y por sobre todo satisfacción al personal que

colabora. Así también es primordial que cuando se realicen evaluaciones al personal se establezca motivaciones para generar mayor satisfacción personal y desarrollo empresarial.

- Para tratar debilidades en el área de Recursos Humanos se recomienda a los emprendimientos implementar programas de capacitación, motivación, talleres que permitan el trabajo en equipo y mejorar los elementos de comunicación dentro del personal, para de esta manera desarrollar un clima organizacional óptimo y eficaz.

BIBLIOGRAFÍA

- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M. , & Ripoll Novales, M. (Octubre de 2010). THE IMPACT OF INTERPERSONAL RELATIONSHIPS ON THE GENERAL JOB. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Aquino Quispe, J. Y., & Castillo Portella , J. A. (2017). Comportamiento organizacional. *UCV*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p728031/Clima-Colectivos-Los-climas-colectivos-toman-en-cuenta-las-percepciones/>
- Beltrán, S. J. (2017). EMPRENDIMIENTO COMUNITARIO Y SU APOORTE AL DESARROLLO. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3920/1/UPSE-TOD-2017-0016.pdf>
- Bernal Gonzáles , I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relacion con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teorico. *Redalyc*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Desktop/papers%20espa%C3%B1ol/21233043002.pdf>
- Capella Peris, C., Gil Gómez, J., Martí Puig, M., & Ruiz Bernardo, P. (2016). CONSTRUCCIÓN DE UN CUESTIONARIO PARA MEDIR EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL EN EDUCACION FISICA. *Pedagogía Social*. doi:10. sE7179/PsRi_2016.28.13
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chirinos Araque, Y. d., & Camejo López, L. H. (2017). *Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria* (Vol. II). Colombia. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3146/2%20SEGUNDO%20LIBRO%20GESTI%c3%93N%20DEL%20CONOCIMIENTO%20VOL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chirinos Araque, Y. Y., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (Enero - Junio de 2018). El clima organizacional en. *Redalyc.org*. doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cordova, N. N. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO. En N. N. Cordova, *EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO*. Lima, Lima. Obtenido de http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/10/2/Huamani_Nat_hali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (Enero de 2021). ESTUDIOS TRANSVERSALES. *Facultad de Medicina Humana URP*. doi:10.25176/RFMH.v21i1.3069
- Fritsch, M., & Wyrwich, M. (Enero de 2017). The effect of entrepreneurship on economic development an empirical analysis using regional entrepreneurship culture. *Journal of Economic Geograpy*. Obtenido de <http://www3.weforum.org>
- Gálvez, F. E. (Septiembre de 2020). ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHER SATISFACTION IN THE MYPES OF THE TUMBES EDUCATION SECTOR. *Sinergia*. doi: [https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2000e-ISSN: 2528 - 7869](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2000e-ISSN:2528-7869) (Versión Electronica)
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Psyconex*. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
- García-Mendez, S., & Galvis-Rojas, Y. P. (Junio de 2019). Relationship between organizational climate and intra-labor. *I+D Revista de Investigaciones*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/223-904-5-PB.pdf>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Strategic management: tool for decision making in organizations. *Sciencias Sociales*, 23. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/3002-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7468-7-10-20190122.pdf>
- Medina, D. M. (Agosto de 2015). EL ENFOQUE MIXTO DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS FISCALES. *Revista Académica de Investigación*, 25. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Dialnet-ElEnfoqueMixtoDeInvestigacionEnLosEstudiosFiscales-7325416.pdf>
- Meriño Córdoba, V. H., Chirinos Araque, Y. d., Camejo López, L. H., & Martínez de Meriño, C. Y. (2017). *Gestión del Conocimiento perspectiva multidisciplinaria* (Vol. Volumen III). Venezuela. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3140/3%20TERCER%20LIBRO%20DE%20GESTION%20DEL%20CONOCIMIENTO%20VOL%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meriño Córdoba, V. H., Chirinos Araque, Y. d., Camejo López, L. H., & Martínez de Meriño, C. Y. (2017). *Gestión del Conocimiento perspectiva multidisciplinaria* (Vol. Volumen II). Venezuela. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3146/2%20SEGUNDO%20LIBRO%20GESTI%c3%93N%20DEL%20CONOCIMIENTO%20VOL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meriño, V. H. (Junio de 2018). El clima organizacional en. *EAN*. doi:DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

- Ocaña, A. O. (2017). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias humanas y sociales*. Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Enfoquesymetodos_investigacin.pdf
- Ordóñez Gavilanes, M. E., Ruiz Alvarado, P. I., & Rodríguez Pillaga, Renán Teodoro, R. T. (Junio - Septiembre de 2019). Emprendimiento comunitario con enfoque. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Desktop/papers%20espa%20C3%B1ol/emprendimiento%202.pdf
- Ortega, A. O. (2015). ENFOQUES DE LA INVESTIGACION. *Académica de Investigaciones*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Pedraza Melo, N. A. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Desktop/papers%20espa%20C3%B1ol/21233043002.pdf
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, G. M., & Carrillo Puente, A. (2015). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA PEQUEÑA EMPRESA FAMILIAR. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Desktop/papers%20espa%20C3%B1ol/clima%20organizacional%202.pdf
- Ramos, M. G. (Enero de 2016). CONSEJO DE DESARROLLO. *Educación en Valores*. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Desktop/papers%20espa%20C3%B1ol/clima%20organizacional%203.pdf
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). (P. M. Rosas, Ed.) México: Mexicana. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%202010a.%20ed..pdf>
- Robins, S. P. (2017). *Administración*. Obtenido de <https://issuu.com/univeritybooks/docs/administracin-stephenrobbinssymaryco>
- Rodríguez Pillaga, R. T., Ordoñez-Gavilanes, M. E., & Ordóñez Espinoza, C. G. (Junio de 2020). Reflexiones sobre emprendimiento comunitario y desarrollo local. *Dominio de las Ciencias*. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1209>
- Sampieri, D. R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- SANTOYO, F. R. (2020). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Colombia. Obtenido de <https://www.uexternado.edu.co/wp->

content/uploads/2020/02/METODOLOG% C3% 8DA-DE-LA-
INVESTIGACI% C3% 93N-2020-1.pdf

- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (Diciembre de 2020). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Urco, C. F. (Mayo de 2017). Sistema de administración de operaciones para el sector frutícola del cantón Cevallos provincia Tungurahua. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25764/1/365%20o.e..pdf>
- Valle, N. P. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *creativecommons*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Desktop/papers%20espa%C3%B1ol/clima%20organizacional%204.pdf>
- Vélez, M. A. (Febrero de 2015). ABOUT ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGY IN COLOMBIA. . *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/Dialnet-SobreLaPsicologiaOrganizacionalYDelTrabajoEnColomb-5454161.pdf>
- Villamil, M. R. (Junio de 2017). La comunicación y los efectos en el clima organizacional. *Siencias Sociales*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16370/Roavillami%20monica2017.pdf?sequ>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA

Objetivo:

Determinar el nivel de emprendimiento actual, los indicadores, las variables, técnicas e instrumentos de estudios sobre las estrategias de emprendimiento comunitario en el cantón Tisaleo.

Instrucciones:

- Lea determinadamente cada pregunta antes de responder
- Marque con una "X" la respuesta que considera correcta
- No existen respuestas buenas ni malas, pero se sugiere que responda con absoluta sinceridad.
- La respuesta que usted seleccione se la maneje con absoluta reserva.

I. Aspectos Sociodemográfico

Género: Masculino: _____ Femenino: _____

Edad:

Instrucción: Educación Básica: Bachillerato: Superior: Ninguna:

II. Aspectos Específicos

1. ¿Se siente a gusto en el ambiente de trabajo?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

2. ¿Se siente satisfecho con el cargo que ocupa en la empresa?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

3. ¿La gerencia se esfuerza con su equipo de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

4. ¿La gerencia promueve trabajos en equipo dentro de la empresa?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

5. ¿La gerencia toma en cuenta sus opiniones?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

6. ¿Existe una comunicación efectiva entre personal directivo y el capital humano?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

7. ¿El personal gerencial está atento en la realización de las actividades asignadas?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

8. ¿Examina la gerencia en equipo los problemas encontrados?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

9. ¿El horario de trabajo le brinda comodidad?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

10. ¿Se siente identificado con la organización donde presta servicios?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

11. Le gustaría trabajar con un equipo de personas a las que desee coordinar

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

12. Usted es una persona dedicada a lograr sus propios objetivos

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

13. ¿Usted piensa que es necesario arriesgar para progresar?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

14. ¿Cree que si usted se arriesga tienen más probabilidades de tener éxito en las que no lo hacen?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

15. ¿Se considero autosuficiente para poder conseguir lo que se propongo?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

16. ¿Usted asume las consecuencias de lo que ha dicho y hecho?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

17. ¿Consigue hacer las cosas de manera imaginativa y diferente a como lo hacen otras personas?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

18. ¿Se considera capaz de formular sugerencias para el mejoramiento del emprendimiento en los que trabaja?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

19. ¿Usted piensa que las personas que ayudan a los demás son un ejemplo a seguir?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

20. ¿Se siente capaz crear oportunidades y aprovecharlas?

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

Gracias por su colaboración