



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE ARTESANOS
“RED ATAHUALPA”, PARROQUIA ATAHUALPA,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2016**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA:

Jennifer Katherine De La Cruz Suárez

TUTORA:

Ing. Caamaño López Libi Carol, MBA

LA LIBERTAD- ECUADOR

2018



**“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE ARTESANOS
“RED ATAHUALPA”, PARROQUIA ATAHUALPA,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2016**

AUTORA: DE LA CRUZ SUÁREZ JENNIFER KATHERINE

TUTORA: ING. CAAMAÑO LÓPEZ LIBI CAROL

Resumen

La parroquia Atahualpa conocida como “Capital del mueble”, es considerada referente cultural por la actividad ancestral que desarrollan los artesanos. Es propio de esta organización transmitir esta cultura en la organización, donde su crecimiento se ha visto afectado por factores asociados al manejo laboral. El proyecto tiene como objetivo: determinar la influencia de la cultura organizacional mediante el estudio de sus factores determinantes, identificando las oportunidades de mejora para favorecer el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”. La metodología empleada es cualitativa-cuantitativa, con hipótesis, en el proceso se aplicaron tipos de investigación correlacional, exploratoria, documental, bibliográfica y de campo para la obtención de datos, además los métodos deductivo-inductivo y analítico-sintético necesarios para el estudio científico. Como resultados de la variable independiente se comprobó que existe una débil cultura en relación al sentido de identidad y comportamiento laboral, al no ser transmitida la misión, visión y objetivos, ante la falta de socialización. Es evidente la falta de compañerismo ante la presencia de actitudes individualistas que limita las posibilidades que el personal se sienta involucrado con los intereses que persigue la organización, en cuanto a la variable dependiente existen deficiencias ante la ausencia del trabajo en equipo por parte de los colaboradores, limitando el sentido de pertenencia del talento humano. Como resultados se comprobó de manera estadística con el chi-cuadrado para determinar la relación directa entre las variables. Reconociendo que en la organización impera el desinterés factor de tipo emocional en el comportamiento laboral, demostrando el efecto en la ausencia del trabajo en equipo, influyendo en el desempeño laboral, a mayor efectividad en la cultura organizacional, va a existir mayor productividad en el desempeño laboral.

Palabras claves: cultura organizacional, trabajo en equipo, motivación, desempeño laboral.



**“INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE
WORK PERFORMANCE OF THE ARTISANS CENTER
"RED ATAHUALPA", ATAHUALPA PARISH,
PROVINCE OF SANTA ELENA, YEAR 2016**

AUTHORA: DE LA CRUZ SUÁREZ JENNIFER KATHERINE

TUTORA: ING. CAAMAÑO LÓPEZ LIBI CAROL

Abstract

The Atahualpa parish known as “furniture capital” has been considered a cultural reference in art developed by artisans. It is proper to this organization to transmit these cultures where their growth has been affected by factors associated with labor management. the objective project is determine the influence of organizational culture through the study of its determinants identifying opportunities for improvement to promote the work performance of the “Red Atahualpa” artisan center. the methodology used is qualitative, in this process applied types of descriptive, documentary and bibliographical and the field research to obtain data and the deductive and analytical inductive method necessary for the scientific study. As a result of the independent variable, it was found that there is a weak culture in relation to the sense of identity and work behavior, since the mission, vision and objectives are not transmitted, given the lack of socialization. The lack of companionship and promotion of values at an organizational level is evident. Based of the independent variable, it was determined that there are deficiencies in the absence of teamwork by employees in the presence of individualist attitudes that limit the possibilities that staff feel involved with the interest pursued by the organization, limiting the sense of belonging to human talent. Obtaining as results that the organizational culture is based on the practice of norms and direction, the emotional factor reigns, reflecting weaknesses in the identity and work behavior influencing the work performance and diminishing the possibilities of growth of the microenterprise.

Keywords: organizational culture, work of team, motivation, labor management

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación, “INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE ARTESANOS “RED ATAHUALPA”, AÑO 2016”, elaborado por la Sra. JENNIFER DE LA CRUZ, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título Ingeniero en Administración de Empresas, me permito declarar que después de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



**Ing. Libi Carol Caamaño López, MBA
PROFESOR GUÍA**

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación de **“LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE ARTESANOS “RED ATAHUALPA”, AÑO 2016”**, elaborado por **De la Cruz Suárez Jennifer Katherine** declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica, educativa, empresarial y administrativa.

Transferencias de derechos autorales.

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas**, pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente,



DE LA CRUZ SUÁREZ JENNIFER KATHERINE

C.C. N°: 092508335-4

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme permitido consolidar este sueño, influyéndome aliento y confianza por parte de mis padres y hermanas, quienes a lo largo de este trayecto me han demostrado su cariño incondicional, corrigiendo mis faltas y celebrando mis logros, inculcándome consejos los cuales me han ayudado a afrontar los retos que se presentaron y seguirán presentando durante toda mi vida.

A mí querido esposo e hija, quienes han comprendido del porqué el poco tiempo otorgado a ellos, dándome su constante aliento puesto que saben sin lugar a dudas que el motivo de mi esfuerzo es por darles un futuro mejor.

Finalmente a la Ing. Libi Caamaño. Por toda la paciencia y colaboración brindada, durante la elaboración del presente proyecto investigativo.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y alcanzar esta etapa tan importante de mi formación profesional. A mis padres por estar siempre presentes brindándome su apoyo moral para no desmayar, quienes me han guiado por buen camino. A mi esposo por su amor incondicional, que gracias a sus consejos, sugerencias pude alcanzar tan anhelado objetivo.

A mis familiares y amigos, porque estuvieron pendientes de mis logros, en este duro camino de la superación, puesto que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino universitario de tercer nivel. A mis Docentes de cátedra, por su tiempo y apoyo, así como por la sabiduría que supieron transmitir durante todo el proceso de mi formación profesional.

TRIBUNAL DE GRADO



.....
Econ. Rosa M. Panchana Panchana, Mtf.
DECANA DE FACULTAD (e)
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



.....
Econ. Rosa M. Panchana Panchana, Mtf.
DIRECTORA DE CARRERA (e)
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



.....
Ing. Libi C. Caamaño López, MBA.
PROFESORA TUTORA



.....
Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MBA.
PROFESOR DE ÁREA



.....
Ab. Lidia Villamar Morán, Mgs.
SECRETARIA GENERAL (e)

ÍNDICE

PORTADA	
Resumen	ii
ABSTRACT.....	iii
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA	iv
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA	vii
TRIBUNAL DE GRADO	viii
ÍNDICE DE TABLA.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICO.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
ÍNDICE GENERAL	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Revisión de la literatura	12
1.2. Desarrollo de las Teorías y Conceptos	14
1.2.1. Origen de la Cultura Organizacional	14
1.2.2. Concepto de Cultura Organizacional.....	16
1.2.3. Importancia de la Cultura Organizacional	17
1.2.4. Tipos de Cultura Organizacional.....	17
1.2.5. Características de la Cultura Organizacional	18
1.2.6. Elementos de la Cultura Organizacional.....	20
1.2.7. Factores que intervienen en la cultura organizacional.....	21
1.3. Fundamentos sociales, psicológicos, filosóficos y legales	27
1.3.1. Fundamentos sociales	27
1.3.2. Fundamentos psicológicos	28
1.3.3. Fundamentos filosóficos	29
1.3.4. Fundamentos legales.....	30
1.4. Antecedentes del centro de artesanos “Red Atahualpa”	32
1.4.1. Historia de la organización.....	32
1.4.2. Filosofía	34

1.4.3. Misión	34
1.4.4. Visión	34
1.4.5. Principios	34
1.4.6. Valores	35
1.4.7. Objetivos	36
1.4.8. Estructura organizacional.....	36
1.4.8.1. Localización geográfica	37
CAPÍTULO II	38
MATERIALES Y MÉTODOS	38
2.1. Metodología de la investigación	38
2.1.1. Enfoque de investigación	38
2.1.2. Tipos de Investigación	39
2.2. Métodos de la Investigación	40
2.2.1. Método Deductivo-Inductivo	40
2.2.2. Método Analítico-Sintético	41
2.3. Diseño de Muestreo	41
2.3.1. Población.....	41
2.3.2. Muestra	42
2.4. Diseño de recolección de datos	42
2.4.1. Observación.....	42
2.4.2. Entrevista.....	43
2.4.3. Encuesta	43
CAPÍTULO III	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
3.1. Análisis de datos.....	45
3.1.1. Análisis de la Observación.....	45
3.1.2. Entrevistas a Expertos.....	48
3.1.3. Análisis de la Encuesta	53
3.2. LIMITACIONES	77
3.3. RESULTADOS	77
3.3.1 Validació de la hipòtesis	77
3.3.2 Descripción de la hipótesis.....	78
3.3.3 Procedimiento de cálculo de la hipótesis.....	78

3.3.4 Comprobación de la hipótesis.....	79
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 POBLACIÓN	42
TABLA N° 2 EDAD	54
TABLA N° 3 ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN	55
TABLA N° 4 NIVEL DE ESTUDIOS.....	56
TABLA N° 5 OCUPACIÓN.....	57
TABLA N° 6 IDENTIDAD	58
TABLA N° 7 MISIÓN Y VISIÓN	59
TABLA N° 8 NORMAS	60
TABLA N° 9 COORDINACIÓN	61
TABLA N° 10 COMUNICACIÓN.....	62
TABLA N° 11 DIRECCIÓN	63
TABLA N° 12 COMPORTAMIENTO	64
TABLA N° 13 CREENCIAS Y VALORES.....	65
TABLA N° 14 TRABAJO EN EQUIPO	66
TABLA N° 15 RELACIONES INTERPERSONALES	67
TABLA N° 16 AMBIENTE LABORAL.....	68
TABLA N° 17 INCENTIVOS	69
TABLA N° 18 FORMACIÓN	70
TABLA N° 19 SATISFACCIÓN LABORAL.....	71
TABLA N° 20 RECURSOS NECESARIOS	72
TABLA N° 21 INSTALACIONES ADECUADAS	73
TABLA N° 22 CULTURA ORGANIZACIONAL	74
TABLA N° 23 DESEMPEÑO LABORAL	75
TABLA N° 24 TABLA DE CONTINGENCIA	79
TABLA N° 25 PRUEBA DEL CHI-CUADRADO.....	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 RELACIÓN DE LA CULTURA FUERTE Y CULTURA DÉBIL	18
GRÁFICO N° 2 ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	20
GRÁFICO N° 3 ORGANIGRAMA ADMINISTRATIVO“RED ATAHUALPA”	37
GRÁFICO N° 4 EDAD.....	54
GRÁFICO N° 5 ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCIÓN.....	55
GRÁFICO N° 6 NIVEL DE ESTUDIO.....	56
GRÁFICO N° 7 OCUPACIÓN.....	57
GRÁFICO N° 8 IDENTIDAD.....	58
GRÁFICO N° 9 MISIÓN Y VISIÓN	59
GRÁFICO N° 10 NORMAS.....	60
GRÁFICO N° 11 COORDINACIÓN	61
GRÁFICO N° 12 COMUNICACIÓN.....	62
GRÁFICO N° 13 DIRECCIÓN	63
GRÁFICO N° 14 COMPORTAMIENTO	64
GRÁFICO N° 15 CREENCIAS Y VALORES	65
GRÁFICO N° 16 TRABAJO EN EQUIPO	66
GRÁFICO N° 17 RELACIONES INTERPERSONALES	67
GRÁFICO N° 18 AMBIENTE LABORAL.....	68
GRÁFICO N° 19 INCENTIVOS	69
GRÁFICO N° 20 FORMACIÓN	70
GRÁFICO N° 21 SATISFACCIÓN LABORAL.....	71
GRÁFICO N° 22 RECURSOS NECESARIOS.....	72
GRÁFICO N° 23 INSTALACIONES ADECUADAS.....	73
GRÁFICO N° 24 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	74
GRÁFICO N° 25 DESEMPEÑO LABORAL.....	75

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1 CARTA AVAL	89
ANEXO N° 2 ENTREVISTA	90
ANEXO N° 3 FORMATO DE LA ENCUESTA	92
ANEXO N° 4 FICHA DE OBSERVACIÓN	94
ANEXO N° 5 MATRIZ FODA	96
ANEXO N° 6 DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	97
ANEXO N° 7 MATRIZ DE CONSISTENCIA	98
ANEXO N° 8 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	100
ANEXO N° 9 ESTATUTOS DEL CENTRO DE ARTESANOS	102
ANEXO N° 10 UBICACIÓN GEOGRÁFICA	106
ANEXO N° 11 LOCAL DEL CENTRO DE ARTESANOS	107
ANEXO N° 12 SOCIOS DEL CENTRO DE ARTESANOS	108
ANEXO N° 13 ENTREVISTA A DIRECTIVOS “RED ATAHUALPA”	108
ANEXO N° 14 ENCUESTA A LOS TRABAJADORES “RED ATAHUALPA”	109
ANEXO N° 15 VISITA DE OBSERVACIÓN “RED ATAHUALPA”	110
ANEXO N° 16 HERRAMIENTAS Y MAQUINARIAS “RED ATAHUALPA”	111

INTRODUCCIÓN

Actualmente en las empresas grandes y en particular en las microempresas se encuentran situados en un entorno que están sujetos a constantes cambios, y esto hace que la gestión del talento humano se vea limitada por las condiciones inapropiadas y la necesidad de lineamientos que necesita el trabajador para desempeñarse de forma óptima. Hoy en día los gerentes han centrado su atención en el estudio del comportamiento organizacional, reconociendo que el personal es parte activa de la empresa para el buen funcionamiento organizacional.

Es por eso que este estudio está enfocado en plasmar una investigación correlacional de la cultura organizacional del centro de artesanos “Red Atahualpa” y todo lo relacionado con los aspectos que influyen en el desempeño laboral de sus colaboradores. Destacando los objetivos propuestos, para que puedan encaminarse de manera efectiva en la gestión de sus labores, integrada por una cultura que incida de manera positiva en los fines que persigue la organización.

A nivel mundial la cultura organizacional ha sido un elemento indispensable para alcanzar un buen desempeño laboral, a lo largo del tiempo se han establecido estudios para conocer su nivel de influencia (NARANJO & RUIZ, 2012). En varias organizaciones la cultura es tan fuerte que se puede ver como la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa, transformando la manera cómo se desenvuelven, dependiendo del medio donde se desarrollan.

En Ecuador las prácticas empresariales dejan en evidencia las dificultades presentes en el manejo organizacional; derivadas de las manifestaciones culturales que ponen en conocimiento como los trabajadores, son el fiel reflejo de su empresa en cuanto a la

identidad organizacional. La mayoría de las microempresas dedicadas a este tipo de emprendimientos, desconocen ciertos elementos administrativos que pueden ser aplicables en el campo empresarial.

El grado de relevancia de este proyecto radica en que los negocios dedicados a este tipo de actividad artesanal conozcan cómo funciona la empresa, el tipo de cultura que las define y como el desempeño de los colaboradores aportaría al logro de los objetivos planteados. Es por ello la necesidad de mencionarlo como referente local teniendo como representantes a excelentes artesanos que apoyan esta loable labor y se han distinguido en gran medida con el paso de los años.

Por tanto es oportuno profundizar el estudio, determinando un diagnóstico de cómo están siendo encaminadas las actividades del personal dentro de la empresa y evaluando los aspectos que dificultan sus labores en el centro de artesanos “Red Atahualpa”; Al distinguir aquellas conceptualizaciones desconocidas, estableciendo un precedente administrativo para futuros estudios y contrarrestar esta situación.

Es importante considerar que, para el logro de las metas planteadas es oportuno que existan estudios donde se muestre la realidad de las empresas, examinando de manera considerable la problemática existente. Siendo esta una de las formas para direccionar mejora las labores que ejercen, al basar sus acciones en función de una cultura y formada por un talento humano dispuesto a adoptar los cambios.

Por lo expuesto como planteamiento del problema se puede mencionar que a nivel internacional en las empresas se han ido desarrollando numerosos estudios en cuanto a su dinámica empresarial, integrando una cultura organizacional en el accionar de los colaboradores para el respectivo desarrollo interno. Es así que actualmente las

microempresas están recurriendo al estudio de este tema en particular considerándolo relevante para el buen comportamiento organizacional.

En el Ecuador la cultura organizacional se ha convertido en un eje fundamental en las decisiones y acciones empresariales que se tomen a favor de las personas que conforman la organización, al considerar una oportunidad crean emprendimientos productivos que son fomentados por organismos del estado, consideradas actualmente como fuentes generadoras de empleo en los artesanos.

En la provincia de Santa Elena se han establecidos iniciativas a nivel micro empresarial las cuales han presentado dificultades en la práctica laboral asociadas a las actividades productivas como el área de construcción, comercio y la industria manufacturera, siendo esta última una de las principales actividades económicas y al destacar su aporte en el contexto socioeconómico por la fuente de trabajo que generan empleando mano de obra propia del territorio.

En base a la situación, se busca incentivar estas áreas productivas, mediante mecanismos de acción para favorecer la participación que desempeñan estos negocios en el desarrollo local; mediante del conocimiento de las debilidades presentes, puedan establecer mejoras en la gestión obteniendo mejores ventajas competitivas ante las demás organizaciones.

Según el (CONSULTOR, 2015) en la parroquia Atahualpa cuya historia como parte de la cultura a lo largo del tiempo, ha sido reconocida por sus habilidades en la confección de artículos de madera, que les da connotación de un pueblo de artesanos; donde su principal actividad productora es el desarrollo de trabajos en madera que sirve como beneficio para el uso local y en el país. Demostrando su constancia ligado por redes familiares, teniendo como referente un pasado común marcado por la actividad artesanal.

Es preciso destacar que en esta localidad desde sus inicios ha predominado la actividad manufacturera como patrimonio de los ancestros, que la fundaron al ser conocida actualmente como “La Capital del Mueble” por la producción y comercialización de muebles de calidad; labor que ha sido transmitida de generación en generación por los artesanos de este sector, bajo este contexto cultural han ido forjando la identidad de los artesanos de este sector productivo.

De acuerdo con (CLERI, 2013, pág. 241), en su trabajo “*El Libro De Las Pymes*” “menciona que en un ambiente hostil introduce ineficiencias. Cuando una organización está sometida a un fuerte estrés, existe un mal clima laboral y las personas no son consideradas, el desempeño disminuye; en cambio sí existe un buen manejo los resultados van a hacer favorecedores y por ende los colaboradores actúen de manera positiva favoreciendo un ambiente laboral y el rendimiento del que los dirige y el del personal a cargo”.

Sin embargo, en el centro de artesanos “Red Atahualpa”, existen factores negativos tales como: carencia de formación del personal, falta de mecanismos de apoyo en la gestión, desmotivación y recursos insuficientes que no les permite tener un mejor rendimiento laboral; manifestándose un débil compromiso de parte de los miembros y que afectan el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización.

De acuerdo a esta problemática según el autor (CHIAVENATO, 2011, pág. 202), En su libro “*Administración de Recurso Humanos: el capital humano de las organizaciones*”, manifiesta que “.....el desempeño del puesto está apoyada en el desarrollo de las habilidades, destrezas y conocimientos de las funciones orientada a las tareas que conlleve a la existencia de mecanismos que doten de la preparación necesaria para las

futuras operaciones que realizarán y obtengan un rendimiento satisfactorio acorde a las expectativas de la empresa”.

El desconocimiento de los factores mencionados de la institución ha obstaculizado su fiel crecimiento, dado que los esfuerzos humanos por parte de los directivos y miembros del centro no estuvieron bien alineados para el cumplimiento de las metas y objetivos; en busca del bienestar propio y de la institución del que forman parte, quedando expuestos a dificultades que impiden desarrollar su potencial.

Los sujetos de estudio son un grupo de artesanos de esta localidad que están dedicados a la fabricación y comercialización de muebles de estilo lineal, las personas que la conforman cuentan con una transcendencia histórica, porque desde temprana edad se incursionaron en esta actividad; como medio de sustento para destinar los ingresos obtenidos en beneficios de sus familias. Aunque la experiencia que tienen como artesanos no ha sido suficiente para desarrollarse en el ámbito empresarial por las condiciones económicas que limitaban el desarrollo profesional de los colaboradores.

De acuerdo al correspondiente diagnóstico del desempeño laboral, es indispensable, para fundamentar esta investigación, examinar los precedentes necesarios como alternativas de solución para mejorar el rendimiento del personal. Es por ello que el tema se puntualiza en realizar un estudio de la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Es fundamental entonces reconocer cuales son los valores que rigen a este tipo de microempresas, ya que en la actualidad, existen pocos estudios enfocados al análisis de este factor; que es de vital importancia en una organización. Siendo necesario reconocer las fortalezas que las identifican y de tal manera analizar los factores que respalde su

crecimiento, para que se puedan establecer oportunidades de mejora en beneficio de la organización.

Para darle mayor relevancia se fundamentaron las bases científicas que respalden el proceso científico, en vista de la realidad existente donde se desenvuelven los artesanos hacia la mejora oportuna donde se reconozca la necesidad de los cambios en el desempeño laboral de los miembros de la institución. A partir de este origen se plantea el siguiente **Problema Científico**: ¿De qué manera ha influido la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro de artesanos “Red Atahualpa” de la parroquia Atahualpa?

De acuerdo al correspondiente problema planteado en el proyecto investigativo para esta organización artesanal y tener un mejor direccionamiento de lo que se pretende exponer en base a las variables de estudios formuladas, se define como **objetivo General**: Determinar la influencia de la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”, de la Parroquia Atahualpa.

En consecuencia para dar pauta al cumplimiento de lo expuesto en el objetivo planteado se determinaron las siguientes **objetivos específicos** de la investigación de acuerdo a la realidad actual del negocio:

1. Fundamentar el marco teórico y conceptual de las variables de estudio para sustentar el proyecto científico establecido.
2. Describir el diagnóstico situacional actual del centro de artesanos “Red Atahualpa”, mediante la aplicación de un marco metodológico para la identificación de las falencias existentes en el desempeño laboral.

3. Determinación de los factores críticos del desempeño laboral, mediante el análisis de datos para que se puedan establecer oportunidades de mejora en beneficio del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Por lo expuesto se procedió a la **justificación** para determinar la importancia de la cultura organizacional que está determinada por factores relacionados a la identidad, normas, dirección y comportamiento laboral, logrando constatar la actuación de estos elementos con el desempeño laboral; sostenido por el trabajo en equipo, motivación, satisfacción laboral y condiciones laborales.

Es importante reconocer que una de las razones porque se realizó la investigación fue para entender el comportamiento organizacional existente en el centro de artesanos “Red Atahualpa”. Basándose en los antecedentes planteados con el fin de determinar las debilidades presentes; considerando que el personal no se siente identificado con la organización, y esto genera descontento en los directivos que están prestos a efectuar acciones destinadas al porvenir de la microempresa.

El proyecto investigativo se realizó con el beneficio de establecer cambios en cuanto a la cultura organizacional existente en este tipo de microempresa, de tal manera que se integren nuevas pautas en la práctica laboral, formando nuevas actitudes; donde se promuevan de manera efectiva los valores y que estén sujetos a los objetivos que se persigue en el centro de artesanos “Red Atahualpa.

Bajo esta perspectiva,(PRIETO, 2012) en su libro *Gestión estratégica organizacional*, indica que “.....la cultura organizacional se percibe en las conductas del personal y en el accionar diario que es demostrado en las actitudes y comportamiento de acuerdo a direccionamiento proporcionado por un liderazgo basado en poder y autoridad para la

resolución de conflictos y la identidad formada de la institución para el fortalecimiento del equipo humano.

Por tanto para darle un mejor enfoque a la gestión interna que manejan en la organización es oportuno destacar la cultura que prevalece en la institución así como las costumbres que practican; diagnosticar si su liderazgo le ha permitido alcanzar los objetivos propuestos, de tal forma que los directivos proporcionen alternativas de mejora para generar el compromiso institucional.

En este sentido, el autor (PUCHOL, 2012, pág. 31), en su libro de ***DIRECCION Y GESTION DE RRHH***, indica “es el conjunto de normas, manifestaciones rituales, valores compartidos y formas de pensar que marcan el comportamiento de las personas que forman el colectivo y que caracterizan ante el entorno general. Está determinada por la forma de comportamiento que ejercen los colaboradores y a la vez analiza como esa forma de actuación es causante del incumplimiento de los objetivos organizacionales”.

Por otra parte en cuanto al aporte mediante el estudio de la cultura organizacional se busca que actúe como un marco referencial para que se puedan realizar futuros estudios, al investigar un nuevo enfoque esencial en el campo administrativo; examinando las acciones que los artesanos han sobrellevado durante su trayectoria donde puedan reconocer su cultura y la manera como hacen las cosas.

En este sentido, es importante destacar este mecanismo de control para aplicar los conocimientos adquiridos, determinando sus necesidades mediante la aplicación de herramientas administrativas brindándoles las pautas para que establezcan estrategias oportunas. Y de esta manera fortaleciendo sus debilidades, integrando elementos efectivos para hacer frente a los cambios que se susciten a nivel organizacional en microempresas de esta índole.

En cuanto al beneficio de la investigación se considera como fuente de información necesaria para que los directivos puedan aplicarlos en la labor diaria, facilitando su tarea en cuanto al direccionamiento. Al examinar los resultados se puedan tomar los correctivos necesarios para el crecimiento de la organización, ante esta realidad objetiva recapaciten para fomentar la coordinación y participación activa entre sus integrantes y puedan diferenciarse de las demás organizaciones.

Al meditar sobre este punto de vista, el autor (GARCIA P. E. , 2015), en su libro *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas.mf1789_3*, indica que “es un sistema de normas, hábitos y valores que una empresa ha generado o desarrollado para responder a los problemas de adaptación del interior y exterior de la misma y se traduce en una serie de valores que se sienten como propios los miembros de la empresa y que perfilan las formas de actuación del personal perteneciente a la organización.

Igualmente se destaca su importancia para fortalecer esta actividad económica que realizan los artesanos que de manera transcendental se ha llegado a convertir en su forma de vida y medio de subsistencia para sus familias, siendo uno de los motivos del estudio, donde se muestre el contexto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores con el fin de contribuir de manera significativa al desarrollo local de la parroquia Atahualpa.

Por esta razón, para fundamentar el criterio anterior la autora (ALLES M. , 2015, pág. 58), en su libro *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*, considera que “...la cultura organizacional está formada por supuestos, convicciones, valores y normas compartidos por los miembros que ha transcendido con el paso del

tiempo de acuerdo al tipo de organización y es de gran relevancia para alcanzar el éxito de la misma condicionada por los objetivos y metas planteadas”.

Mediante el estudio se pretende exponer la teoría de cultura organizacional, su nivel importancia junto con aquellos elementos que la componen: creencias, costumbres historias y símbolos. Además las conceptualizaciones de los indicadores como: sentido de identidad, Normas, dirección y comportamiento laboral de tal forma que sirvan de referencia para respectivo análisis de la variable independiente y sus respectivos indicadores que van a examinarse en el desarrollo del proyecto.

De acuerdo al estudio también se fundamentó teóricamente la variable dependiente estableciendo las conceptualizaciones de desempeño laboral y los elementos que son parte del proceso con el fin de encontrar explicación alguna a la situación actual. Y de igual manera los indicadores como: trabajo en equipo, motivación, satisfacción laboral y condiciones laborales para determinar la importancia en el proyecto. Dada la relevancia se estableció el diagnóstico para detectar la cultura existente y los valores practicados para que puedan desarrollar mejor trabajo en la organización de manera eficiente.

Para el adecuado desarrollo se aplicó el enfoque de la investigación descriptiva con idea a defender con la aplicación de las tareas científicas para encontrar la solución al problema científico; Los métodos que se utilizaron son el inductivo, deductivo y analítico, además se acudieron a libros de administración, gestión del talento humano, administración de recursos humano, psicología de las organizaciones y de comportamiento organizacional y destacar la aplicación de los instrumentos de recolección de información como la entrevista, encuesta y la observación aplicables para obtener información actual y oportuna .

De acuerdo a la justificación y tomando en consideración los objetivos específicos, se formuló la siguiente **hipótesis**: “Una adecuada cultura organizacional permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Para el presente trabajo de investigación se estableció el correspondiente **Mapeo del proyecto**, dado el siguiente proceso se mostrará en el capítulo I, donde se dará a conocer el marco teórico en el cual se fundamenta la cultura organizacional, elementos, tipos y características que forman parte del estudio de esta variable. Conjuntamente con el desempeño laboral, incorporando los elementos que la caracterizan, haciendo posible la conceptualización correspondiente y respaldada en las teorías administrativas que darán sostenibilidad a los fundamentos sociales, psicológicos, legales y filosóficos.

Por lo consiguiente en el capítulo II, se describe la metodología empleada y diseño de la investigación establecida que permitió estructurar los instrumentos de recolección de datos: como la aplicación de encuesta a directivos, socios y personal eventual, las entrevistas a directivos y la observación respectiva para facilitar el procesamiento de la información y exponer los resultados obtenidos en la investigación realizada.

Por ultimo en el capítulo III, se pondrá de manifiesto los resultados alcanzados durante el desarrollo del trabajo investigativo, conclusiones, limitaciones y recomendaciones, exponiendo los datos obtenidos a través del análisis de los instrumentos aplicados en el desarrollo del proyecto.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Revisión de la literatura

El trabajo realizado por, (MANOSALVAS O., 2015), en su tesis *Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de Salumed S.A. Quito*, realizado en Loja con el objetivo de determinar la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados.

La metodología empleada en la investigación es de carácter cualitativa, deductiva y descriptiva; la encuesta empleada, permitió obtener una visión clara y precisa de las percepciones asociadas a las diversas condiciones que la determinan. Los resultados permitieron conocer que la cultura organizacional influye directamente en el comportamiento de sus empleados, ya que no sienten el compromiso total para realizar las funciones.

Así como lo mencionan (REYNA , CAMPOS , & MARTINEZ, 2015), en su tesis *Impacto de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral: El Caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V.*, realizado en Guadalajara, con la finalidad de conocer y analizar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral se empleó el diseño descriptivo y exploratorio para medirla, mediante el uso de las técnicas cualitativas y cuantitativas se logre identificar aquellos elementos que fortalecen la cultura de la empresa fomentando el desempeño laboral de los miembros que la conforman; teniendo como resultados que la cultura genera en sus empleados un alto desempeño laboral al asumir un compromiso a nivel organizacional para desempeñar mejor su trabajo en la empresa.

Asimismo se muestran los resultados de la investigación expuesta por (CELI, 2014), en su proyecto de tesis titulado “*Estudio de la Cultura Organizacional y su relación en el desempeño laboral de docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Puce S.D.)*”; realizado en la ciudad de Quito, el cual tiene como finalidad determinar si la cultura organizacional es compartida por todos los miembros que favorecen o no el desempeño. La metodología que se aplicó en el proyecto de investigación es descriptivo-exploratoria. Comprobando que las dos variables van de la mano para lograr que el personal forme parte fundamental de la organización para alcanzar los objetivos y metas organizacionales en los periodos establecidos.

Además se resalta el aporte de (FALCONEZ S. , 2014), en su trabajo titulado *Estudio descriptivo de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*, con el fin de determinar las fortalezas y debilidades de la cultura de la unidad de negocios, se utilizó como metodología la investigación descriptiva para evaluar el comportamiento y el tipo de cultura. Se aplicaron la encuesta y entrevista para evaluar las presunciones básicas del comportamiento de la organización. Los resultados revelaron que la cultura organizacional le ha permitido a adaptarse y sobreponerse en el ambiente que lo rodea, integrar procesos, personal y formar equipos de trabajo que facilite la ejecución de tareas y objetivos de la empresa.

De acuerdo con el aporte de (PANCHANA P., 2013), en su trabajo: *Diagnóstico a cultura organizacional en la administración pública de La Cnel. EP. Unidad de negocios* realizado en la Libertad, provincia de santa Elena tiene como objetivo primordial diagnosticar su cultura organizacional mediante el análisis de los procesos internos para la elaboración de un plan de empoderamiento de la administración pública.

Especificando que la metodología aplicada es de tipo descriptivo, documental y de campo. Los resultados indicaron que existe una escasa cultura organizacional que afecta el ambiente laboral y el desempeño profesional de los trabajadores.

De acuerdo al aporte de (AGUDELO & VARGAS, 2013), en su tesis *Estudio de Cultura Organizacional en la Empresa de Textiles Confetex de Colombia*, realizado en Bogotá, presentan como objetivo diagnosticar la cultura organizacional por parte de los contratistas, en la metodología emplearon el enfoque cualitativo-cuantitativo para la óptima recolección de la información y como resultados se comprobó que existe una percepción generalizada donde el trabajador local presenta alta resistencia al cambio, donde se demuestra la falta de iniciativa y la disposición al aprendizaje.

Por su parte (GALLEGOS A. , 2012), en su tesis *Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del Distrito Metropolitano de Quito*, con el objetivo de identificar elementos de la cultura organizacional para analizar si inciden directamente en la satisfacción laboral. En la metodología se aplicó el enfoque cuali-cuantitativo y se estableció como resultado que la cultura organizacional depende del liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y claridad que produce en los docentes se involucren y se motiven en su trabajo.

1.2. Desarrollo de las Teorías y Conceptos

1.2.1. Origen de la Cultura Organizacional

De acuerdo con el aporte del autor (PRIETO, 2012, pág. 61), en su libro: *Gestión Estratégica Organizacional*: menciona que “El término cultura viene del latín que significa cultivo y se desglosa así: *cults* (cultivado) y *ura* (acción) con el transcurso del

tiempo se ha tomado como combinación de rasgos, distintivos, procesos efectivos, conductas. etc. que distinguen a un grupo social, a una comunidad a una asociación de personas durante un periodo de tiempo establecido”.

Por su parte, la afirmación de sus orígenes según el criterio del investigador (MARTINEZ G. , 2012, pág. 65), en su libro *La Cultura de Empresa*, manifiesta que “El concepto de cultura de empresa nació para denominar a aquello que ocurría en la empresa y que no se podía explicar con otros elementos formales de la planificación. Con el tiempo se fue descubriendo que el conjunto de aspectos que iban acumulándose en lo que se llamaba cultura de la empresa era tan voluminoso y transcendental”.

La cultura organizacional está vinculada al concepto de organización como “sistema abierto”, que surgió como consecuencia de los cambios en el pensamiento organizativo de los años cincuenta y setenta, (siglo XX) donde se vio la necesidad de dar relevancia a la cultura por su incidencia directa con el desempeño. Esta temática se origina a partir de las profundas transformaciones que experimenta la organización tradicional, creada hasta entonces como “sistema cerrado” capaz de asegurar sus objetivos mediante el cumplimiento de la “norma” interna.

A medida que los estudios fueron avanzando los autores como (BERBEL & GAN, 2012, pág. 47). Exponen que “.....En la década de los sesenta Mc Gregor, Mc Clelland, Herzberg, Porter y Lawyer y otros autores profundizan en las teorías de la personalidad, de la motivación, del management, aportan nuevos conceptos que permiten comprender el paso de la organización como sistema cerrado a hacia sistemas abiertos, comprender el impacto actual del concepto de cultura de empresa, y situar en términos de evolución los cambios acontecidos en el mundo del trabajo a lo largo del siglo XX.

1.2.2. Concepto de Cultura Organizacional

De acuerdo con (GARCIA P., 2015, pág. 17), en su libro *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*, "...son un sistema de normas, hábitos y valores que una empresa ha generado o desarrollado para responder a los problemas de adaptación del interior y exterior de la misma y se traduce en una serie de valores que se sienten como propios los miembros de la empresa y que perfilan las formas de actuación del personal perteneciente a la organización".

Por otro lado (Gil R. & Alcover, 2014, pág. 93) en su libro *Introducción a La psicología de las organizaciones* manifiestan que ".....La cultura organizacional es la esfera simbólica de la organización, es decir el resultado de lo que la estructura, las actividades, procedimientos y los objetos formales, a través de los que se expresan los valores, las creencias y las ideas que sustentan la racionalidad sustantiva, simbolizan y significan para las personas que forman parte de la organización".

De manera similar los autores (KOONTZ, Weihrich, & Cannice, 2012), En su libro *"ADMINISTRACIÓN: Una Perspectiva Global y Empresarial"*, plantean que "...es el modelo general comportamiento; creencias y valores compartidos entre los miembros de la organización. La cultura puede inferirse a partir de lo que las personas dicen, hacen y piensan dentro de un ambiente organizacional a lo largo de un periodo, lo que significa que la cultura es bastante estable y no cambia tan rápido".

En base al criterio expuesto la empresa está caracterizada por las normas, hábitos y valores que se forman desde su establecimiento como empresa; al ser compartida en el genera sentido de pertinencia en el colaborador y conseguir una mejor disposición de hacer las cosas para alcanzar ventajas competitivas.

1.2.3. Importancia de la Cultura Organizacional

De acuerdo con el criterio del investigador (ALLES M. A., 2013, pág. 59) , en su libro **Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias**, hace referencia del valor significativo de la cultura organizacional indicando que “Es importante para el éxito de una organización, cualquier sea su objeto y propósito, en una primera instancia, ofrecer a sus integrantes una identidad y una visión de la organización”.

El autor enfatiza la representatividad de contar con una cultura organizacional para que los colaboradores puedan perseguir un objetivo en común, sin importar el tipo de empresa, es allí donde radica su importancia de la cultura en el direccionamiento que aporta al equipo de trabajo en la identidad institucional.

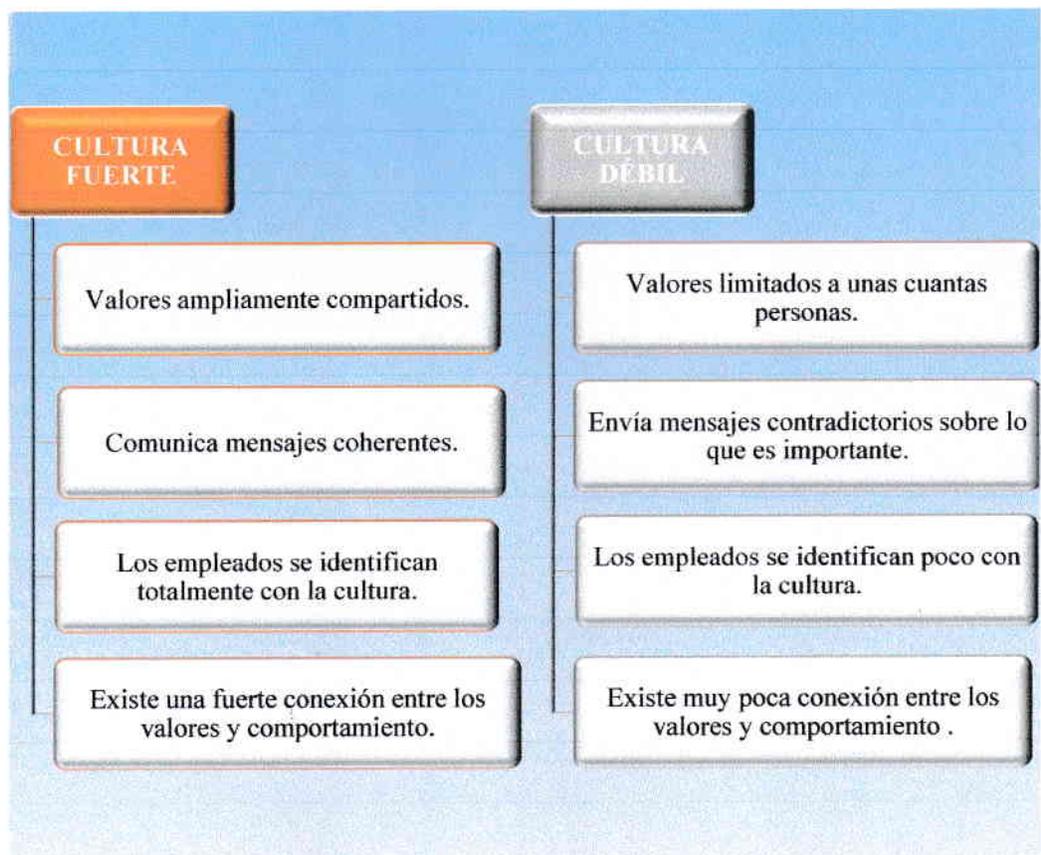
1.2.4. Tipos de Cultura Organizacional

Es preciso resaltar el aporte de (ROBBINS & COULTER, 2012, pág. 46), que en su libro *Administración*, afirman que todas las organizaciones tienen cultura y que existen dos tipos de cultura organizacional que son:

- a) La cultura fuerte: son aquellas en las que los valores fundamentales están profundamente arraigados y son muy compartidos, tienen mayor influencia sobre los empleados que las culturas débiles, Cuanto más fuerte se vuelve una cultura, más influye sobre la manera en que los gerentes planean, organizan dirigen y controlan
- b) La cultura débil: es aquella en el que los valores centrales de la organización no son aceptados, ni compartidos por todos los grupos, al faltarles claridad y firmeza, cuando la diversidad de los valores no están bien definidos.

En referencia a los tipos de cultura se puede exponer que están fundamentados principalmente en su accionar y en la forma de administrarla, al no estar sujetos al trabajo en conjunto y ligados a los intereses que persigue la organización, obstaculizaría el cumplimiento de las metas propuestas, dificultando la aplicación de las estrategias que se apliquen en beneficio de la organización en general.

GRÁFICO N° 1 Relación de la Cultura Fuerte y Cultura Débil



FUENTE: (ROBBINS & COULTER, 2012), *Administración*.
 ELABORADO POR: De La Cruz Suárez Jennifer

1.2.5. Características de la Cultura Organizacional

(ROBBINS & COULTER, 2012, pág. 440), en su libro “*Administración*” son siete características que deben tomar en consideración los directivos y que al ser adoptadas revelan la identidad propia:

- a) Autonomía individual: es el grado de responsabilidad, independencia y oportunidades para ejercer la iniciativa de las personas.
- b) Estructura: es el grado de normas y reglas para vigilar y controlar el comportamiento de los empleados.
- c) Apoyo: es el grado de ayuda y afabilidad que muestran los gerentes hacia los colaboradores para trabajar de forma conjunta.
- d) Identidad: es el grado en que los miembros se identifican con la organización en su conjunto.
- e) Desempeño: es el grado en que la distribución de incentivos y se basa en principios adecuados en la práctica laboral.
- f) Tolerancia al conflicto: es el grado de conflicto presente en las relaciones de desempeño y grupos de trabajo.
- g) Tolerancia al riesgo: es el grado que alienta al empleado hacer las tareas de la mejor manera posible.

En mención a lo anterior la cultura organizacional es distinguida desde momento en que se presentan el grado de iniciativa por parte de los colaboradores, ayudando a establecer la búsqueda de mejores oportunidades. Asimismo en la estructura aplicable en el manejo administrativo siendo oportuno reconocer las pautas necesarias como normas y reglamentos correspondientes para garantizar el manejo laboral, y si se favorece el desempeño mediante la motivación el talento humano va a obtener una identidad definida favoreciendo de esta manera la comunicación y las relaciones laborales en la empresa.

1.2.6. Elementos de la Cultura Organizacional

Por su parte los autores (ROBBINS & COULTER, 2012, pág. 440), en su libro *Administración*, indican que: “.....Los empleados aprenden la cultura de una organización de diversas maneras. Los elementos más comunes son a través de historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje”.

Historias: son narraciones sobre hechos o personas significativas.

Los ritos: son secuencias repetidas de actividades que refuerzan los valores.

Símbolos materiales: comunican a los empleados qué es importante.

Lenguaje: es el modo de identificar a los miembros de una cultura.

Ciertamente la cultura organizacional se forma y se aprende mediante una socialización oportuna de las directrices organizativas y que complementan su formación en el desarrollo organizacional. Siendo parte primordial en el comportamiento laboral, y actúan como pautas de orientación al colaborador.

GRÁFICO N° 2 Elementos de la Cultura Organizacional



FUENTE: (ROBBINS & COULTER, 2012), *Administración*
ELABORADO POR: De la Cruz Suárez Jennifer

1.2.7. Factores que intervienen en la cultura organizacional

1.2.7.1. Sentido de identidad

De acuerdo con el criterio de los autores (Gil R. & Alcover, 2014), en su libro *Introducción a la psicología de las organizaciones*, explican la existencia de factores que forman parte de la cultura organizacional revelando que “...los miembros dentro de la organización poseen una identidad como equipo con una función organizacional definida que puede ser percibida por agentes externos”.

En consecuencia el sentido de identidad facilita el hecho de que una organización sea conocida entre todos sus colaboradores manifestándose en la misión, visión, filosofía y estructura organizacional; integrando estos elementos, hacen partícipe que en la empresa se genere un sentido de pertenencia en los trabajadores y puedan trabajar en equipo para el buen cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

1.2.7.2. Normas

De acuerdo con el aporte de los investigadores (AGUILLON R. , BERRUN C., PEÑA M., & Treviño E., 2015) en su libro *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*, indican que “.....Para asegurar la uniformidad y regular las acciones de los empleados, los gerentes deben apoyarse en gran medida en las reglas formales de la organización”.

Para que exista uniformidad en las tareas efectuadas por el talento humano son primordiales las normas y reglamentos que ejecutan los trabajadores y en el cual los directivos de las organizaciones, se apoyan para velar por el buen funcionamiento fijando las disposiciones formuladas en las reuniones previstas.

1.2.7.5. Concepto del Desempeño Laboral

De acuerdo con el criterio de (CHIAVENATO, 2011, pág. 236), En su libro *Administración de recursos humanos*, define el capital humano como "...la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir la capacidad de producir, hacer, elaborar acabar y generar trabajo en menos tiempo con menos esfuerzo y mejor calidad".

Por otra parte los autores (TOALA B., y otros, 2017) en su trabajo *Prácticas De Innovación Y Gestión De La Calidad En Las Organizaciones* manifiestan que "...el desempeño laboral es el comportamiento de los empleados para el logro de los objetivos de la compañía; un excelente desempeño es la fortaleza más importante dentro de una organización, por lo tanto tiene que ver mucho con la conducta de los trabajadores, así como la motivación, cuanto mejor sea la motivación, mejor podremos desempeñar nuestro trabajo y con ello optimaremos nuestra producción".

En consecuencia el desempeño laboral nos indica el desarrollo que ha tenido el trabajador, en cuanto a sus habilidades, destrezas y aptitudes que están definidas en la personalidad y son valoradas de acuerdo a estos indicadores; donde las acciones se vean reflejadas en la labor que realizan, cuyo eje sea la motivación principal para generar el compromiso del talento humano que debe estar implícita en la práctica laboral, al establecer iniciativas que favorezcan la formación y el bienestar del colaborador.

1.2.7.6. Factores del Desempeño Laboral

Según el aporte de (TOALA B., y otros, 2017), en su libro *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*, indican "La productividad depende del buen

1.2.7.3. Dirección

Las valoraciones del autor (LUNA G., 2014, pág. 106) en su libro *Proceso administrativo*, sobre dirección son significativas manifiestan que “.....Ejercer el liderazgo mediante una adecuada comunicación, motivación, supervisión y toma de decisiones para alcanzar en forma efectiva lo planeado, organizado, y de esta forma lograr los propósitos del organismo social”.

La dirección es una parte elemental en el proceso administrativo puesto que los colaboradores al obtener un buen liderazgo se van a sentir motivados generando un buen clima laboral que apoya la gestión interna de la organización a la que pertenecen. Al favorecer el desempeño de los colaboradores proporcionando las pautas necesarias para el logro de los fines de la empresa.

1.2.7.4. Comportamiento laboral

De acuerdo con el criterio del autor (Díaz B. , y otros, 2014), en su libro *Psicología de las organizaciones*, “...el comportamiento laboral es la forma de comprender, nuestra forma de comportarnos tanto de forma individual como de colectivo en la organizaciones. Considerando únicamente las características de las personas (percepción, capacidades y motivación) y /proceso grupales”.

En efecto, el comportamiento laboral refleja la forma de trabajo existente en una organización, si en una empresa existen factores como la motivación en las labores que efectúe los colaboradores, tomando en consideración la necesidad de potencializar las capacidades del talento humano. Por tanto es preciso comprenderlos para tener un mejor conocimiento de la realidad presente a nivel interno y que radica en el cumplimiento de los objetivos de la organización a la que pertenecen.

desempeño, partiendo de la premisa a mayor bienestar –mayor rendimiento y por ende mayor productividad”. Bajo esta perspectiva existen factores del desempeño laboral que deben prestarse atención en el trabajador y que forma parte de la práctica laboral sugiriendo los siguientes elementos:

La motivación: es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los trabajadores, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a realizar mejor sus actividades y con actitud proactiva, lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa o centro de trabajo.

Ambiente de trabajo: es significativo sentirse bien en el entorno laboral lo cual ayudará a mejorar los resultados.

Establecimiento de objetivos: se implantan objetivos y retos que deben ser cumplidos en un período de tiempo.

Reconocimiento del trabajo: motivar al trabajador en base el compromiso y la tarea realizada.

Participación del trabajador: involucra al trabajador y éste participa activamente en el control y planificación de las tareas.

La formación y desarrollo profesional: es una de las mejores motivaciones fomentar la formación académica y por ende el crecimiento profesional.

En definitiva el desempeño laboral se genera dentro del ambiente que rodea a los colaboradores siendo necesario en su formación basado en el compromiso y el trabajo en equipo. Al proporcionar los cimientos necesarios en cuanto a su nivel actitudinal reflejado en sus acciones, con el fin de que estén dispuestos a mejorar el cumplimiento de sus funciones establecidas y forjar el rendimiento laboral del talento humano para que trabajen en forma conjunta en la empresa a la cual prestan sus servicios.

1.2.7.7. Trabajo en equipo

Es importante destacar el aporte de los investigadores (Gil R. & Alcover, 2014, pág. 207) en su libro *Introducción a la psicología de las organizaciones*, donde mencionan que el trabajo en equipo "...es una forma de actividad colectiva que comprende la interacción, la interdependencia, la coordinación y la cooperación de los miembros, orientados hacia la consecución de metas u objetivos y cuyo resultado posee un carácter grupal".

El buen funcionamiento de una organización depende del trabajo en equipo, cuando los trabajadores persiguen un mismo objetivo y laboran asociadamente, es decir los mismos ideales que caracterizan la forma de trabajo en una empresa se pueden obtener resultados favorecedores al contar con un equipo motivado y comprometido con los objetivos organizacionales, comunicando la misión y visión al colaborador para generar sentido de pertenencia en la microempresa.

1.2.7.8. Motivación

Es preciso destacar el aporte de (LUNA G., 2014, pág. 112) en su libro *Proceso administrativo*, sobre motivación donde refiere que "Es el proceso para estimular a los empleados para que realicen su trabajo, que los llevará a cumplir con la meta deseada".

Es un elemento básico de la dirección porque a través de esta se logra la realización del trabajo para lograr los objetivos de la empresa.

La motivación es un factor elemental en el desempeño laboral debido a que si se le brinda al colaborador la atención y se atiende las necesidades presentes como las condiciones laborales y la formación fortaleciendo sus habilidades, premiando el esfuerzo mediante un incentivo laboral, las acciones que se dan dentro y fuera de la organización, siendo las labores más productivas para la búsqueda del bienestar del personal y la empresa.

1.2.7.9. Satisfacción laboral

Es conveniente destacar las consideraciones del investigador (URIBE P., 2016) en su libro *Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales de la productividad* donde indica que la satisfacción laboral "...es una reacción afectiva que se produce al comparar la realidad con las expectativas e intereses propios. Aumenta los comportamientos de ciudadanía organizacional y el compromiso del personal, su motivación y el deseo de permanecer en la empresa".

De acuerdo a lo expuesto, la satisfacción en el campo laboral juega un papel muy importante en el desarrollo personal de un trabajador, de manera que si un colaborador cubre sus expectativas laborales dentro de la empresa, mayor será su rendimiento y gratificación hacia la empresa. Por tanto los directivos deben dirigir sus esfuerzos si existen debilidades latentes en los colaboradores para establecer los correctivos necesarios con el fin de lograr una actitud proactivas que permita el apropiado cumplimiento de las tareas que se efectúan a nivel organizacional.

1.2.7.10. Condiciones laborales

Es preciso resaltar el criterio de los autores (BERBEL & GAN, 2012) que consideran las condiciones laborales como "...la iluminación, el ruido, la temperatura, la higiene y el confort material entre otros factores puramente físicos, así como la protección de la integridad física y mental del trabajador en el entorno donde ejecuta sus tareas, deben ser considerados una prioridad de la gestión laboral, y se les debe otorgar además carácter de valor organizacional dentro de la cultura de trabajo".

Actualmente las condiciones laborales que se manejan en el factor humano no están acordes a las expectativas del trabajador, siendo esta una de las razones que influye

principalmente en la satisfacción laboral, por cuanto los directivos deben dirigir sus esfuerzos para potenciar estas debilidades del colaborador a fin de minimizarlas o contrarrestarlas completamente..

En efecto si el colaborador cuenta con las condiciones laborales oportunas va a desarrollar su máximo potencial incidiendo de manera positiva en los resultados alcanzados y desarrollando un buen desempeño en las labores asignadas para garantizar la estabilidad de la organización en el entorno local y mejorar la imagen institucional.

1.3. Fundamentos sociales, psicológicos, filosóficos y legales

1.3.1. Fundamentos sociales

Es propio resaltar la parte humana en su conjunto con el elemento social puesto que ha estado interrelacionado con la cultura organizacional, al asumir un sistema de relaciones personales realizadas en una determinada tarea; condicionadas por los valores que se manifiestan en el proceder diario de los colaboradores. Además si encajan dentro de un marco de normas que deben cumplir para desempeñarse de la mejor manera en los puestos de trabajo, asumiendo como resultado un esquema de interacción de modo que un factor influye en el proceder del otro. Es por ello que el elemento motivacional debe estar de por medio para el logro de las metas establecidas. (CHIAVENATO, 2011).

En la sociedad actual las organizaciones han sido caracterizadas como sistemas sociales a medida que asumen sus actividades productivas, considerando a las asociaciones como agrupaciones humanas que se inician bajo un propósito: contribuir al logro de los objetivos al ser creado como un organismo social. En mención a ello se confirma que el ser humano pasa por un proceso de adaptación donde va formando su cultura a través del propio recorrido ante la sociedad.

1.3.2. Fundamentos psicológicos

Se consideraron como sustento científico del proyecto, las teorías relacionadas con el pensamiento administrativo entre ellas la teoría enfocada en las tareas y en el estudio del factor humano como base de acuerdo a las variables descritas al puntualizar su enfoque en el análisis del comportamiento o conducta organizacional en todos sus aspectos donde están involucrados el talento humano y el trabajo.

La administración científica orientada hacia el rendimiento del obrero fue una de las principales contribuciones de Frederick Taylor considerado como el padre de esta teoría por haber investigado de manera sistemática el trabajo humano, el cual propuso la sustitución del empirismo y la improvisación por un enfoque científico que permita mejorar la productividad de los empleados de la fábrica. Para ello sugirió seleccionar y entrenar se manera adecuada a los operarios, en aquellas actividades en la que aseguren mejores resultados.

El criterio expuesto en la teoría del comportamiento del siglo XX ha analizado la administración enfocada en la gente de una organización, tal es la contribución de Mary Parker Follet en su Teoría del Comportamiento, fue una de las primeras en reconocer que las organizaciones se podían visualizar desde la perspectiva del comportamiento individual y de grupo. Propuso ideas orientadas a los seguidores de la administración científica, pensando en que las organizaciones debían manejarse de forma grupal. (ROBBINS & COULTER, 2012).

Del mismo modo (HERNANDEZ y Rodriguez, 2011), en su libro *Introducción a la administración "Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia"*, destaca el aporte de la teoría de relaciones humanas de Elton Mayo en su gran interés de analizar cómo las condiciones físicas influían en el desempeño del trabajador en cuanto a

su relación psicológica y sociológica con la productividad y poder comprender el aspecto humano en las empresas.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se justificó mediante la aplicación de las teorías de comportamiento organizacional; consideradas fuentes relevantes que han sido destacadas en el enfoque de las relaciones humanas dentro del factor motivacional y el estudio de las actitudes de los colaboradores dentro de la organización. Razón por la cual están relacionados en la forma de actuar y el desempeño, recalcando que la interacción de los grupos de trabajo se presenta cuando disponen de los elementos que definen su cultura organizativa dentro de la empresa de la que forman parte.

1.3.3. Fundamentos filosóficos

El estudio del presente proyecto está sustentado de manera científica, mediante los aportes respectivos de las tesis que respaldan el proceso bajo el criterio de aprendizaje por los autores en sus trabajos científicos realizados en los centros de educación superior.

De igual manera está fundamentado bajo el paradigma crítico, con el fin de analizar la situación de la organización artesanal y cómo la cultura organizacional está influyendo en el desempeño laboral del personal del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

La filosofía está sustentada en la teoría científica donde se explica que para las empresas pequeñas y medianas, la única posibilidad de competir con otras mayores, es el mejoramiento de su administración, es decir, obtener una mejor coordinación de sus elementos, maquinarias, mercado, calificación de mano de obra; cuyo interés es la elevación de la productividad, aspecto muy importante en el campo económico y social actual donde estas organizaciones se desarrollan e intervienen para obtener un mejor progreso y bienestar común.

Es oportuno destacar la representatividad de esta temática a nivel internacional, nacional y local como es el caso de los estudios previos donde la mayoría, son de países como México, Guatemala, Colombia, Bolivia, Ecuador en Santa Elena .Siendo así que cada una aplica un estilo diferente de orientar sus acciones de acuerdo al tamaño y tipo de empresa. Es oportuno recalcar los aportes de las tesis y proyectos donde se analizan las incidencias para profundizar el conocimiento científico determinando la realidad objetiva que se suscita en esta microempresa.

La metodología empleada permite profundizar los conocimientos través de las situaciones estudiadas, en base a la aplicación de los mecanismos de recolección de información siendo necesario para efectuar el estudio. Por medio de los resultados se asume la facultad de implantar mejoras en el desempeño laboral de los colaboradores, en conjunto con el entorno que los rodea y el nivel de motivación brindada al equipo de trabajo para el fiel cumplimiento de los objetivos trazados.

1.3.4. Fundamentos legales

La investigación de la influencia de la cultura organizacional del centro de artesanos “Red Atahualpa “, se fundamenta en la constitución de la república del Ecuador, el plan nacional del buen vivir y la ley de defensa del artesano; siendo este último imprescindible por la actividad artesanal que le brinda la identidad cultural, De tal manera que forme un referente social enmarcándose en los fundamentos legales que sustenten las bases expuestas en el proyecto investigativo, del cual se destaca lo siguiente:

Constitución de la República del Ecuador

Sección IV

Cultura y ciencia

Art 21.- Las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades culturales y a expresar dichas elecciones; a difundir sus propias expresiones culturales y a tener acceso a expresiones culturales diversas.

Art 22.- Las personas tienen derecho a desarrollar su capacidad creativa, al ejercicio digno y sostenido de las actividades culturales y artísticas y beneficiarse de la protección de los derechos morales y patrimoniales que le correspondan por las producciones científicas, literarias o artísticas de su autoría.

Art 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, el estado garantizará a las personas trabajadoras, el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido.

El presente artículo hace referencia el derecho al trabajo el cual está garantizado en las diversas formas que adopten durante la práctica laboral, siendo necesario destacar la identidad cultural que se presenta en la microempresa en estudio, considerando esta actividad artesanal como fuente de ingresos, garantizando la estabilidad laboral del colaborador de acuerdo a la cultura donde se han ido desarrollando.

Plan Nacional del Buen Vivir

Art 278.- Para la consecución del buen vivir, a las personas y a las colectividades y sus diversas formas organizativas, les corresponde: producir, intercambiar y consumir bienes y servicios con responsabilidad social.

Este artículo citado hace referencia a la libre participación que les corresponde a las diversas organizaciones cualquiera que sea su objeto, siempre y cuando estén sujetos a las

normativas locales para que dirijan sus acciones de la mejor manera, al incentivar la producción estaría generando nuevas fuentes de trabajo, estableciendo nuevas oportunidades a los artesanos si continuamente se establecen acciones tendientes a mejorar las plazas de trabajo de este sector y contribuir con el desarrollo local.

Ley de Fomento Artesanal

Art1.-Esta ley ampara a los artesanos que se dedican en forma individual, de asociaciones, cooperativas, gremios o uniones artesanales, a la producción de bienes y servicios artísticos y que transforman materia prima con predominio de la labor fundamentalmente manual con auxilio o no de máquinas, y equipos.

El presente artículo hace referencia a la protección que reciben los artesanos que se dedican a la labor artesanal y que integren organizaciones orientados a este sector y que debido a su razón social son reconocidos como tal, por las leyes que sustentan su gestión organizativa concerniente al tipo de empresa de las que forman parte.

1.4. Antecedentes del centro de artesanos “Red Atahualpa”

1.4.1. Historia de la organización

El centro de artesanos “Red Atahualpa” está localizado en la parroquia Atahualpa, provincia de Santa Elena, esta organización tuvo su origen a finales de agosto del 2009 durante un seminario que fue impartido por el MIPRO (Ministerio de industria y productividad) y la prefectura de Santa Elena, donde se establecieron varios grupos de proyectos para formar microempresas, de manera particular se eligió al de mayor preeminencia y representatividad entre el grupo de artesanos que participaron en aquella reunión.

Resolviendo de esa forma la creación de un centro de artesanos en la mencionada localidad. Siendo así que resolvieron darle vida jurídica desde el 9 de febrero del 2011 mediante el acuerdo ministerial 11025 por la subsecretaría regional del *MIPRO*, con la ayuda de los socios fundadores y de organismos gubernamentales promovieron el establecimiento y funcionamiento de la organización en beneficio de la ciudadanía y artesanos en general.

Durante sus inicios estuvo conformado por 11 socios fundadores, el directorio estuvo conformado por la junta de socios, el presidente Martín Domínguez, vicepresidente el señor Robert Vera y el secretario el Tcnlg. Rubén Suárez, actualmente cuentan con un plan de negocio como proyecto de esta iniciativa emprendedora y mecanismo de apoyo para obtener el financiamiento oportuno.

En estos años de vida institucional las labores artesanales establecidas han estado marcadas por la inexperiencia en la práctica diaria de direccionar bien sus actividades laborales, ante la falta de mecanismos de apoyo que respalden su gestión comercial. Actualmente cuentan solo con un plan de negocio como respaldo a la labor de producción y comercialización de muebles que ejercen, como actividad comercial principal.

Desde aquel tiempo sus operaciones comerciales han disminuido, al manejarse de manera empírica ha perjudicado el crecimiento dado que los esfuerzos humanos y económicos no estuvieron redirigidos, debido a la escasez de iniciativas propias dentro de la institución que impiden el crecimiento de esta institución dedicada la fabricación y comercialización de muebles de estilo lineal, el cual ha sido base de durante décadas.

Es propio conocer los precedentes administrativos que le anteceden al centro de artesanos “Red Atahualpa”, desde que se constituyeron como una microempresa dedicada a la

producción y comercialización de muebles de estilo lineal y están establecidos de la siguiente manera:

1.4.2. Filosofía

Aumentar la representatividad de esta organización al brindar un producto y servicio eficiente al cliente, teniendo en cuenta la misión y visión, manteniendo la responsabilidad social y ambiental determinada por la gestión óptima del talento humano, sujeto siempre a los principios y valores para lograr el cumplimiento de las metas trazadas por los directivos.

1.4.3. Misión

Brindar productos artesanales de alta calidad, innovador de los diseños y disponibilidad en los tiempos de entrega para tener clientes satisfechos.

1.4.4. Visión

“Ser líder en la fabricación y venta de muebles, brindando y entregando la máxima calidad al cliente, consolidando nuestra presencia en el mercado local y proyectándonos al nacional”.

1.4.5. Principios

- **Trabajo en equipo:** ser un referente ante las demás organizaciones artesanal para que sigan fomentando la cooperación entre socios y directivos.
- **Ética:** la organización se mantiene el derecho de reserva de la situación económica de los clientes y situación personal de los socios sobre el cual se deben regir los colaboradores actuando en base a los principios y valores inculcados.

- **Pro actividad:** la institución como ente proactivo debe promover procesos de innovación, aplicando nuevas tecnologías para actualizarse ante los cambios del entorno competitivo.
- **Calidad:** asumir un compromiso permanente con la calidad relacionada con la gestión institucional, productos artesanales y el servicio al cliente este compromiso se sostiene en base a las prácticas gerenciales orientadas a la responsabilidad social para contribuir con el medio ambiente.
- **Identidad cultural:** hacer conciencia del gran legado que han dejado los primeros artesanos de esta localidad para que no se pierda esta herencia que prevalece de generación en generación.

1.4.6. Valores

- **Honestidad:** actuar correctamente, respetando lo que le pertenece al otro, la institución se compromete a garantizar a los clientes la calidad del producto; por otra parte generar confianza mediante el proceder de las responsabilidades y deberes adquiridas.
- **Puntualidad:** asumir el compromiso y dotar de los recursos necesarios para actuar de manera profesional, asistir puntualmente y cumplir los procesos productivos en los plazos estipulados.
- **Responsabilidad:** disponer de este elemento como referente en la ejecución de las actividades internas para cumplir a cabalidad las funciones y actividades designadas.
- **Profesionalismo:** es actuar de manera educada con los clientes y miembros de la institución de manera que permitan fortalecer las relaciones existentes, al brindar productos y servicios de calidad ante el medio empresarial donde se desarrollan.

- **Trabajo en equipo:** Conseguir que en todos los colaboradores prevalezca este elemento de manera que predomine el sentido de pertenencia en la institución para alcanzar las metas planteadas, trabajando de forma conjunta con los ideales que pretende alcanzar la organización.

1.4.7. Objetivos

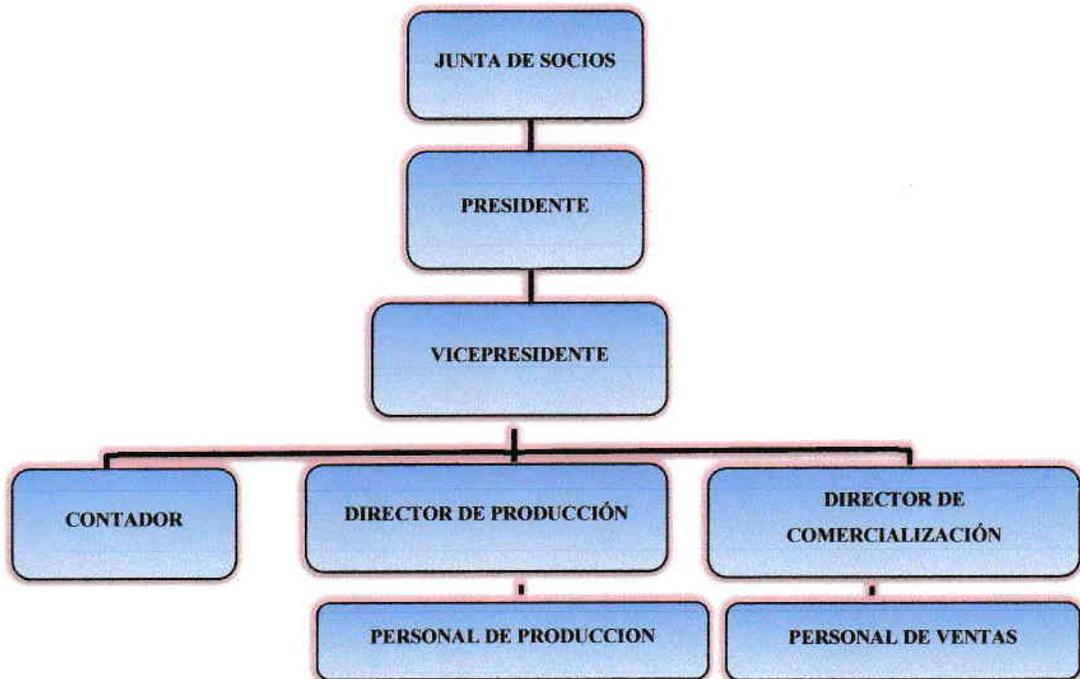
El centro de artesanos “Red Atahualpa” de la parroquia Atahualpa, siendo su actividad artesanal la producción y comercialización de muebles de estilo línea, considerada actualmente fuente de empleo de los artesanos, y de su parroquia en general, dentro de su proceso de formación se ha propuesto los siguientes objetivos:

- a. Promover la unidad, solidaridad y mutua colaboración, en coordinación con el directorio y los diferentes grupos de trabajo.
- b. Buscar mercados y mejores precios para la venta de su producción.
- c. Realizar planes de trabajo, proyectos que vayan directamente en beneficio de los socios, familia, comunidad.

1.4.8. Estructura organizacional

La estructura organizacional de esta microempresa artesanal fue desarrollada en base a sus necesidades y en relación a los socios fundadores que la conformaron y fueron parte de este proceso de creación, para definir responsabilidades, funciones, roles, entre otras dentro de la misma, para una mejor organización y control de las actividades que se desarrollarían diariamente, aportando una guía la cual el colaborador debe seguir para manifestar cada uno de sus requerimientos adecuadamente y ordenadamente, sin crear conflictos internos. Por tal motivo la estructura organizacional adoptada por el centro de artesanos fue definida de la siguiente manera.

**GRÁFICO N° 3 ORGANIGRAMA ADMINISTRATIVO DEL CENTRO DE
ARTESANOS “RED ATAHUALPA”**



ELABORADO POR: Directiva de Socios
FUENTE: Centro de Artesanos Red Atahualpa

1.4.8.1 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

El centro de artesanos “Red Atahualpa” conocido hoy en día como la capital del mueble está ubicada en la parroquia Atahualpa ubicada a 17 km de santa Elena, Localizada entre la avenida Guayaquil; barrio 5 de junio y calle Bolívar Panchana. (Ver anexo N°10)

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Metodología de la investigación

2.1.1. Enfoque de investigación

Cualitativo

El Proyecto científico que se desarrolló, está caracterizado enfoque cualitativo-cuantitativo porque el estudio está centrado específicamente en el ámbito del comportamiento humano; del que forma parte la cultura organizacional debido a que la investigación se ha realizado en el centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Empleando el enfoque cualitativo se obtuvo información considerando los criterios de los directivos y colaboradores, para fundamentar el marco teórico propio de la investigación, y exponer debidamente las conceptualizaciones desarrolladas en el trabajo, del cual se desglosan las variables objeto de estudio.

Cuantitativo

Se consideró pertinente emplear el enfoque cuantitativo, por la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores del centro de artesanos “Red Atahualpa”, para determinar la información real adquirida en la investigación de campo, por lo que se estableció una escala valorativa a las respuestas necesaria en la medición de las variables. Al obtener resultados se reconoció el comportamiento de cada una de ellas, donde se pudo relacionar el grado de incidencia de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los miembros de la organización dándole darle mayor sustento, mediante la hipótesis planteada y comprobando su validez al proyecto científico.

2.1.2. Tipos de Investigación

Investigación exploratoria:

Se consideró esta investigación para examinar una temática poco estudiada en el medio local como la cultura organizacional y el desempeño laboral, prácticamente términos poco conocidos en la organización, pero que es de gran relevancia en el ámbito empresarial. Al efectuar el sondeo respectivo se evidenció cómo el talento humano ha sido participe en el proceso de desarrollo del centro de artesanos “Red Atahualpa”, por el cual se busca poner en conocimiento a los directivos y personal operativo las falencias encontradas en la investigación.

Investigación Bibliográfica:

Fue preciso efectuar el desarrollo del proyecto mediante la búsqueda de la información adecuada para adquirir los datos necesarios que aporten en la temática de interés, en la biblioteca de este centro de estudio de educación superior, adicionalmente recurriendo a textos de administración de recursos humanos, comportamiento organizacional y de metodología de investigación fundamentados en la cultura organizacional y desempeño laboral, expuesto por autores reconocidos, además de los antecedentes del tema planteado.

Investigación documental:

En el proyecto se recurrió a la búsqueda de datos relevantes de documentos impresos del Coordinador del Ministerio de Productividad (CORDEMIPRO) de las capacitaciones a los artesanos, folletos, periódicos del medio como el súper peninsular, archivos de interés realizados a los artesanos de la parroquia Atahualpa como referencia de los múltiples avances.

Investigación correlacional:

En la presente investigación se aplicó la investigación correlacional con hipótesis, para establecer las relaciones entre la cultura organizacional con el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”, necesario en la medición de los datos encontrados; mediante la aplicación de los instrumentos de recolección, partiendo del estudio enfocado en estudiar el factor humano, donde las variables se encuentran relacionadas para determinar si existe una relación positiva o negativa de la hipótesis planteada y darle mayor validez al proyecto científico.

Investigación de campo:

Para describir los aspectos relacionados con la organización se recabó los datos necesarios mediante la utilización del cuestionario se aplicó el respectivo levantamiento de la información pertinente por parte de los artesanos, empleando este instrumentos de apoyo para complementar el proceso investigativo. También se recurrió a las técnicas de investigación tales como las entrevistas y guías de observación para sentar los precedentes oportunos en la elaboración del proyecto realizado al centro de artesanos “Red Atahualpa”.

2.2.Métodos de la Investigación

2.2.1. Método deductivo- Inductivo

En el proyecto se consideró el método deductivo porque está fundamentadas las conceptualizaciones de las variables de cultura organizacional y desempeño laboral, basándose en el estudio de las teorías administrativas relacionadas con el comportamiento organizacional y recursos humanos que sustentan el proyecto científico, estableciendo una conclusión general de los resultados obtenidos durante la investigación.

Se aplicó el método inductivo debido a que se ha efectuado el estudio de cada uno de los elementos de la variable de cultura organizacional y el desempeño laboral, mediante la aplicación de los instrumentos de recolección se obtuvo una información generalizada situación real actual del centro de artesanos “Red Atahualpa”. La conclusión fue posible mediante los datos obtenidos en las visitas de campo.

2.2.2. Método Analítico-Sintético

Para definir el estudio se realizó el análisis correspondiente del sentido de identidad, normas, dirección, comportamiento laboral que forman parte determinante de la cultura organizativa al establecer su causa-efecto entre los elementos mencionados; las relaciones que estas tienen en las acciones de los trabajadores que forman parte de la organización, con el fin de facilitar el análisis de la influencia de la cultura organizacional donde se revisaron ordenadamente los elementos que intervienen en el desempeño laboral como el trabajo en equipo, la motivación, la satisfacción laboral y las condiciones laborales y luego integrarlas para estudiarlas estableciendo la síntesis necesaria . De acuerdo a los resultados se estableció un análisis organizacional en el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

2.3. Diseño de Muestreo

2.3.1. Población

Para darle el sustento científico se recogieron los datos oportunos mediante la determinación de la población que está direccionado a los artesanos pertenecientes a la institución que está conformada por 30 personas entre socios y el personal que conforman el centro de artesanos “Red Atahualpa”, de la parroquia Atahualpa, provincia de Santa Elena.

TABLA N° 1 POBLACIÓN

POBLACIÓN	N
SOCIOS	8
PERSONAL	22
TOTAL	30

FUENTE: Secretario del centro de artesanos Red Atahualpa
ELABORADO POR: De la Cruz Suárez Jennifer

2.3.2. Muestra

En el estudio investigativo aplicado al centro de artesanos “Red Atahualpa”, dada la población mínima de 30 se considerará a todos los sujetos que forman parte del área operativa de la organización artesanal, por cuanto no se aplica ninguna fórmula para calcular el muestreo respectivo.

2.4. Diseño de recolección de datos

Durante el proceso de la investigación se emplearon las técnicas de recolección de información como son: la observación, entrevistas y encuestas, cuya finalidad es de facilitar el manejo y obtención de datos confiables sobre la situación actual, de las debilidades y fortalezas reveladas en los resultados obtenidos. **Ver anexo N°5.**

2.4.1. Observación

Se elaboró una ficha de observación la finalidad de tener los indicios necesarios sobre el tema investigado, es así, que se consideró aplicar este instrumento a 18 personas entre socios y personal. Para lo cual se ha considerado indicadores con el fin de evaluar las variables descritas en el proyecto, compuesto de un rango del 1 al 5 desde muy deficiente

hasta el nivel de excelente respectivamente y de acuerdo al puntaje establecido determinar el nivel en que se encuentra la organización.

También se formularon criterios en base a las variables de cultura organizacional y el desempeño laboral de acuerdo a los indicadores: sentido de identidad, normas, dirección y el comportamiento laboral. Además de obtener datos del desempeño también se efectuó un sondeo del trabajo en equipo, motivación, satisfacción laboral y las condiciones laborales; siendo necesaria su aplicación para recabar datos perceptibles que forman parte del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

2.4.2. Entrevista

Se desarrolló una entrevista con la finalidad de disponer información necesaria y profundizar en relación a la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, la misma que fue aplicada a los 3 directivos del centro de artesanos “Red Atahualpa” para que puedan aportar con su criterio acerca del manejo administrativo durante los años de vida de la presente organización.

Esta guía de entrevista estuvo compuesta por los datos del entrevistado como nombre, edad, título académico, cargo dentro de la institución y años de experiencia en la rama artesanal, además se plantearon 11 preguntas con la finalidad de conocer a profundidad los aspectos internos como: El sentido de identidad, normas, dirección y comportamiento laboral considerados como indicadores de la cultura organizacional, a su vez también se puntualizaron los indicadores para estudiar el desempeño laboral.

2.4.3. Encuesta

Se escogió el método de encuesta con el objetivo de identificar y describir la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en el centro de artesanos “Red

Atahualpa". La muestra estuvo compuesta por 8 socios y 22 trabajadores que forman parte de esta organización artesanal.

La encuesta estuvo valorada por la escala de Likert consta de diferentes ítems para determinar los datos demográficos, como: la edad, antigüedad de la institución, nivel educativo y la ocupación que realizan. Además se establecieron 16 preguntas relevantes en función de las variables establecidas de la cultura organizacional determinados por cuatro indicadores como: sentido de identidad, normas, dirección y comportamiento laboral, cada indicador estuvo compuesto de 2 preguntas.

Por otra parte para obtener datos referente al desempeño laboral necesario en el proceso investigativo se establecieron 4 indicadores que comprenden: el trabajo en equipo, motivación, satisfacción laboral y las condiciones laborales; estableciéndose de la misma manera 2 preguntas por indicador para conocer las perspectivas de trabajo de los colaboradores hacia la organización.

Una vez recolectados los datos se preparó y se ordenó la información encontrada mediante el procesamiento respectivo de los datos, aplicando herramientas estadísticas como la distribución de frecuencias, las representaciones gráficas y la aplicación del programa IBM SPSS Statistics. Al aplicar esta última herramienta demostrar los resultados de la relación de las variables de cultura organizacional con el desempeño laboral mediante la aplicación del chi-cuadrado y así dar paso a las conclusiones generales para garantizar el cumplimiento del objetivo general y objetivos específicos planteados.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de datos

3.1.1. Análisis de la Observación

La presente observación se realizó en el centro de artesanos “Red Atahualpa”, mediante la visita de campo donde trabajan los artesanos que forman parte de esta institución, razón por la cual se observaron aspectos relacionados con la cultura organizacional y el desempeño laboral de la organización en general recabando características físicas del manejo laboral entre sus trabajadores.

Sentido de Identidad: proporciona una imagen organizacional entre sus colaboradores al vincularlos con los objetivos, misión, visión, filosofía y estructura organizacional generando un compromiso a nivel institucional, al desarrollar el sentido de pertenencia la entidad garantiza la fidelidad y compromiso al 100% de cada persona que labore en la institución.

Los artesanos presentan bajo sentido de identidad, considerando que su nombre comercial con el cual es conocido a nivel local como “Red Mueble” y esto genera debilidad para potenciar su nombre actual como debe ser centro de artesanos “Red Atahualpa”. Además de no presentar uniforme que los distinga como institución.

Por otra parte mantienen una misión y visión la cual no ha sido generalizada dentro del centro de artesanos y demanda modificaciones en su elaboración porque esta desactualizada, es preciso insistir en los cambios para que se tengan una mejor representación a donde se pretende llegar y los medios para lograrlo.

Normas: permiten regular las acciones de los empleados a través de las disposiciones emitidas por los directivos de manera conjunta poner en conocimiento a los trabajadores para el buen funcionamiento de las labores que efectúan.

Durante la visita de campo se pudo conocer que algunos trabajadores incumplen las normas, el horario es de 8 am -6 pm. Se pudo apreciar que entran media hora después de lo establecido. Además se constató que se manejan en base a estatutos internos y están sujetos a la ley de defensa del artesano que regulan su actividad artesanal y cuentan con títulos artesanales para ejercer su profesión como artesanos.

Dirección: es una parte elemental en el proceso administrativo puesto que los colaboradores al obtener un buen liderazgo se van a sentir motivados, generando un buen clima laboral que apoye la gestión interna de la organización.

Es evidente que durante la práctica laboral que desarrollan se emplean planes de trabajo, las mismas que han sido consensuadas en las reuniones periódicas realizadas acerca de los productos a confeccionarse. También se pudo apreciar que los trabajadores no cuentan en su totalidad con las habilidades necesarias para comercializar adecuadamente los muebles, debido a la carencia de medios tecnológicos para promoverlos.

Comportamiento laboral: en efecto el comportamiento laboral atañe en sí los valores, creencias y actitudes que reflejan la forma de trabajo existente en una organización donde estos factores influyen positiva y negativamente en el accionar de los colaboradores.

Durante la visita se mostró un ambiente de desconfianza al no contar con la predisposición de brindar la colaboración respectiva para efectuar la observación en el lugar de trabajo. Por la experiencia en esta rama artesanal manejan adecuadamente sus herramientas de trabajo, al mismo tiempo se distingue en la producción sus productos de

calidad y en las técnicas que ponen práctica en la labor realizada. es evidente el stress y cansancio que muestran por las labores que demandan esfuerzos, lo que provoca un desgaste físico y mental en sus colaboradores.

Desempeño laboral

Trabajo en equipo: es cuando los trabajadores trabajan con sentido pertenencia, comprometidos con la organización y persiguen un mismo objetivo caracterizando la forma de trabajo para el porvenir de la empresa a la que pertenecen.

Es evidente que en el centro de artesanos “Red Atahualpa”, los colaboradores solo se dedican a la realización de sus tareas encomendadas, sin embargo las actividades son limitadas, al no demostrar trabajo en equipo. Presentan una actitud individualista, a pesar de contar con un taller y maquinarias prefieren trabajar en sus respectivos talleres porque la mayoría está acostumbrada a trabajar de manera independiente.

Motivación: la motivación es un factor elemental en el desempeño basado en los incentivos que se le brinda al colaborador en apoyo a la labor que realizan para optimizar el desempeño de manera activa, garantizando el bienestar personal y de la empresa.

En cuanto al factor motivación se presenta un estado de desánimo en el personal cuando no recibe los recursos económicos necesarios para la adquisición de materiales para efectuar los trabajos artesanales, otra de las limitantes es la falta de reconocimientos de manera verbal a los trabajadores por el trabajo.

Satisfacción laboral: es cuando el colaborador cubre sus expectativas laborales, mejora el comportamiento hacia el trabajo, el compromiso del personal, su motivación y el deseo de permanecer en la empresa.

El compromiso que muestran los colaboradores no es permanente, se pudo notar en sus expresiones cuando se menciona algún beneficio económico se brinda el interés necesario, exponiendo de esta manera una actitud desfavorable que afecta el comportamiento en el área de trabajo; de igual manera en las instalaciones del centro de artesanos “Red Atahualpa” las áreas de trabajo no están debidamente condicionadas, carecen de secciones donde los espacios estén divididos en concerniente a la recepción de materias primas, trazado y corte, ensamble y armado, acabado y lijado y acabado final para el buen desenvolvimiento del trabajador.

Condiciones laborales: son los factores únicamente físicos, así como la protección de la integridad física y mental del trabajador en el área laboral donde ejecuta sus tareas, que influye principalmente en la satisfacción laboral y desempeño del personal.

Finalmente se detectó que las condiciones laborales en que se desempeñan los trabajadores no son favorables. Operan frente al ruido de las maquinarias y polvo lo que atenta contra la salud, puesto que allí es donde laboran más tiempo y no disponen de las medidas de seguridad esenciales, para que puedan preservar su integridad física. Por tanto es uno de los elementos que deberían considerar los directivos para favorecer el desempeño laboral de los trabajadores.

3.1.2. Entrevistas a Expertos

Las entrevistas estuvieron dirigidas al presidente, vicepresidente, secretario y tesorero del centro de artesanos “Red Atahualpa”, estuvieron enfocadas en investigar aspectos internos relacionados con la cultura organizacional y el desempeño laboral, como parte del proceso de investigación para disponer de la información pertinente acerca de la situación laboral de los colaboradores en la mencionada organización.

1. Como directivo del centro de artesanos “Red Atahualpa”, durante su permanencia en la organización ¿ha existido alguna capacitación o acontecimiento representativo para esta institución?

Los directivos consideraron que en la organización han existido acontecimientos representativos que se fueron dando desde sus inicios dentro de la institución, como el hecho de estar inmersos en ferias fuera de la localidad para promocionar sus productos, como la feria de Durán y en el que obtuvieron un reconocimiento por la asistencia que año a año se mantenía en la institución considerada un acontecimiento representativo.

2. Dentro de la historia del centro de artesanos “Red Atahualpa se ha marcado un hito importante en las organización ¿Cómo fueron sus inicios? Comente su reseña

Manifestaron que los inicios estuvieron marcados por las capacitaciones recibidas por la empresa privada y pública por CORDEMICO en conjunto con el MIPRO (Ministerio de Industria y Productividad) dirigida a la asociación interprofesionales de artesanos donde anteriormente pertenecían. Siendo así que desde allí surgió la idea de crear una nueva organización con un nuevo enfoque en muebles lineales.

3. En toda empresa han existido dificultades ¿Qué tipo de inconvenientes han presentado a nivel organizacional?

Los inconvenientes presentados condicionaron el crecimiento de esta organización, al no contar con el apoyo permanente de organizaciones financieras para los créditos otorgados por el financiamiento oportuno destinado para la adquisición de materias primas y herramientas necesarias para la producción. Así mismo manifiestan que es necesario el

compromiso de los socios, dejando de lado la actitud individualista al perseguir sus propios intereses.

4. En su percepción, ¿Cuáles serían los 3 valores que más predominan en el personal de la organización?

Como artesanos los valores que predominaban más en los socios es la honestidad, aparte de la responsabilidad de cumplir el trabajo en el contrato establecido con el cliente, Además prima la calidad en los productos que confeccionan para distinguirse ante la competencia y la equidad porque todos disponen de los mismos derechos y obligaciones en el centro de artesanos “Red Atahualpa”.

5. Las vivencias juegan un papel importante para obtener ventajas en el entorno. A criterio personal ¿puede mencionar alguna anécdota en especial vivida dentro de la organización?

Como anécdota vivida a nivel organizacional fue cuando estuvieron invitados a participar junto con otras organizaciones artesanales a la feria de exhibición de muebles en la ciudad de Guayaquil y los muebles no se encontraban listos en cuanto al embalaje para embarcarlos en los carros respectivos y poder asistir al compromiso en el tiempo establecido para ir a exponerlos.

6. Como directivo del centro de artesanos ¿Qué papel representa la organización en la localidad donde se desarrolla?

El papel representativo que tiene la organización es el de asumir la producción y venta de muebles lineales a diferencia de otras organizaciones junto con la ferias que teníamos año a año poder representar de la mejor manera a la localidad y poder ser partícipe de este evento, de tal forma que más personas conozcan nuestro trabajo ofertado.

7. Durante su permanencia en el centro de artesanos “Red Atahualpa” ¿se organizan algún tipo de festividades entre los socios?

Los directivos manifestaron que la festividad que organizan entre ellos se denomina actividad de confraternidad, donde participan los trabajadores, socios y directivos realizada cada fin de año, y aprovechan esa reunión para dar a conocer los informes anuales donde se distribuyen los recursos obtenidos por las ventas previstas entre los colaboradores y se da a conocer las actividades a realizarse.

8. Dado el estudio de cultura y desempeño laboral ¿Qué elementos o factores cree Ud. harían falta a la empresa para alcanzar el éxito deseado?

Expresaron que el elemento que haría falta a esta institución es la iniciativa en los socios, los trabajadores siempre están esperanzados en la gestión que realiza la directiva para sacar adelante esta organización ante la carencia de convenios con organizaciones privadas para obtener la materia prima que traen de Guayaquil es necesario, además fortalecer la unidad en los colaboradores para trabajar en equipo.

9. A su criterio ¿cómo definiría Ud. la razón de ser de la empresa?

Los directivos indicaron que la razón de ser de esta organización es beneficiar a cada uno de los socios al contribuir en el crecimiento de la empresa para mejorar nuestra situación socioeconómica de las familias de los artesanos y la búsqueda de un mejor porvenir institucional.

10. Referente a la identidad institucional ¿Qué significado tiene para usted formar parte de esta organización?

Los directivos manifestaron sentirse parte de la institución, además que entre los valores que priman es la responsabilidad que asumen en el cargo asignado porque se han

distinguido también al ser reconocidos como grupo de artesanos que busca ampliar el ámbito donde ofrecer los muebles, enfocados en el cliente proponiéndole variedad en madera y colores.

11. A criterio personal ¿Qué concepto tiene Ud. de las personas que trabajan en la organización?

Los directivos consideran que tienen un colectivo de trabajadores que puede ser de excelencia por sus conocimientos y experiencia, sin embargo la influencia del factor individualista en la forma de trabajo del artesano, no favorece porque en años anteriores se efectuaban las labores sin depender de nadie y aún quedan dificultades que limitan el crecimiento de esta institución, ya que cada quien trabaja por sus propios intereses.

12. En base al cumplimiento de los objetivos trazados ¿Se cumplieron a cabalidad las metas propuestas respecto a la producción y ventas de los productos artesanales que elaboraban?

Las metas en sus inicios sí se cumplieron, los objetivos trazados en cuanto a la producción y ventas también, porque a pesar de todo cumplían con los contratos de trabajos previstos; sin embargo por falta de recursos económicos disminuyó la producción establecida por año.

Finalmente recalcar que los elementos mencionados han tenido influencia en la cultura organizacional del centro de artesanos "Red Atahualpa", que se han visto afectados por la actitud individualista de los colaboradores, el cual limita sus posibilidades de progresar y crecer como microempresa, siendo necesario su aporte en el buen manejo laboral. A diferencia de las costumbres y tradiciones que forman parte de su ritmo de trabajo, adicional los valores revelados en la responsabilidad, calidad y equidad presente en el cumplimiento de sus labores.

En conclusión la imagen de la organización se ve afectada por el escaso sentido de pertenencia de los socios y del personal al no vincularse totalmente en la planificación y organización de las actividades propuestas para alcanzar los objetivos planteados. Al mismo tiempo la ausencia de medios económicos limita la producción de muebles, porque depende directamente de los recursos asignados para solventar la mano de obra y los gastos internos de la institución artesanal.

3.1.3. Análisis de la Encuesta

La encuesta estuvo dirigida a socios y al personal operativo para identificar aspectos internos que predominan en la cultura organizacional y el nivel de desempeño laboral en el centro de artesanos “Red Atahualpa”. Siendo necesario el estudio de las características demográficas, el nivel de estudios, el nivel de antigüedad, el grado de estudios y el nivel de ocupación de los artesanos que se dedican al ejercer esta actividad artesanal, mediante el aporte de este instrumento científico fundamentar el trabajo investigativo.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

EDAD DE LOS ARTESANOS ENCUESTADOS

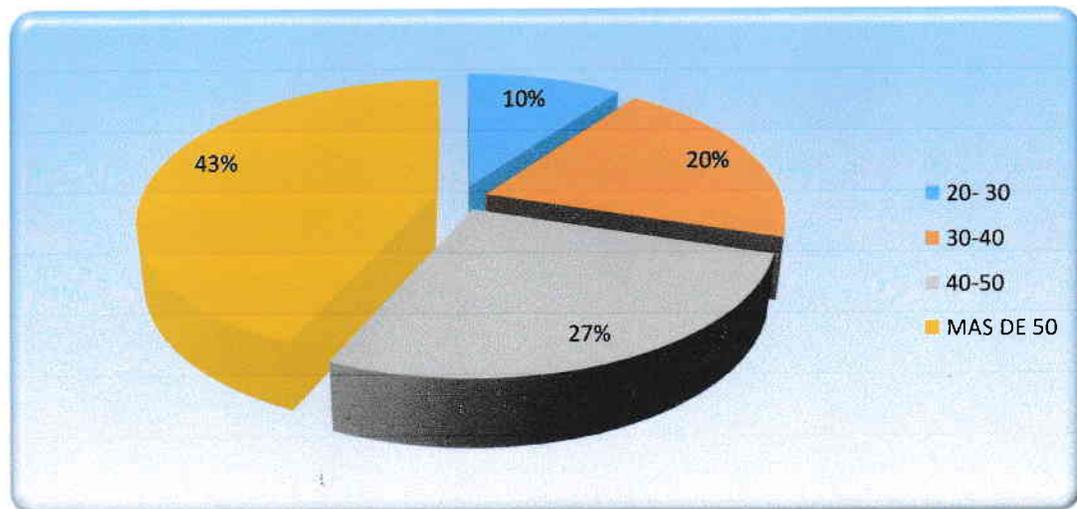
TABLA N° 2 EDAD

EDAD	FRECUENCIA	%
20- 30	3	10%
30-40	6	20%
40-50	8	27%
MAS DE 50	13	43%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 4 EDAD



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

De acuerdo a la edad se visualiza que el 43% representa a los trabajadores con más de 50 años de edad, comprobando de esta manera que existe personal con experiencia en desarrollar esta actividad artesanal, con el 10% representa a la escasa vinculación del personal joven en las actividades de la organización, por tanto se manejan bajo las antiguas prácticas tradicionales y en efecto se actúa con resistencia a los cambios en la cultura que de practica dentro del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

NIVEL DE ANTIGÜEDAD DE LOS ARTESANOS EN LA INSTITUCION

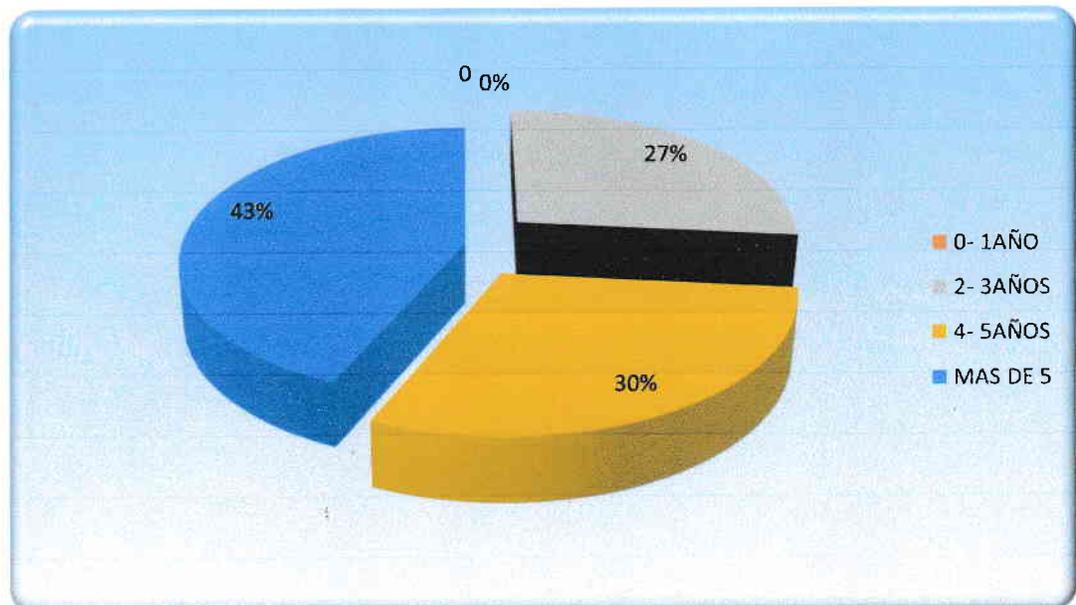
TABLA N° 3 ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION	FRECUENCIA	%
2- 3AÑOS	8	27%
4- 5AÑOS	9	30%
MAS DE 5	13	43%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 5 ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCIÓN



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

De acuerdo al nivel de antigüedad que tienen en la institución se distingue que el 43% de los encuestados tiene más de 5 años de antigüedad en esta institución, lo que nos muestra que conocen su historia, valores, creencias y costumbres y el 30% del personal con una trayectoria de 2-3 años exponiendo que el personal bajo este rango no está vinculado totalmente con los objetivos propuestos.

GRADO DE ESTUDIOS DE LOS ENCUESTADOS

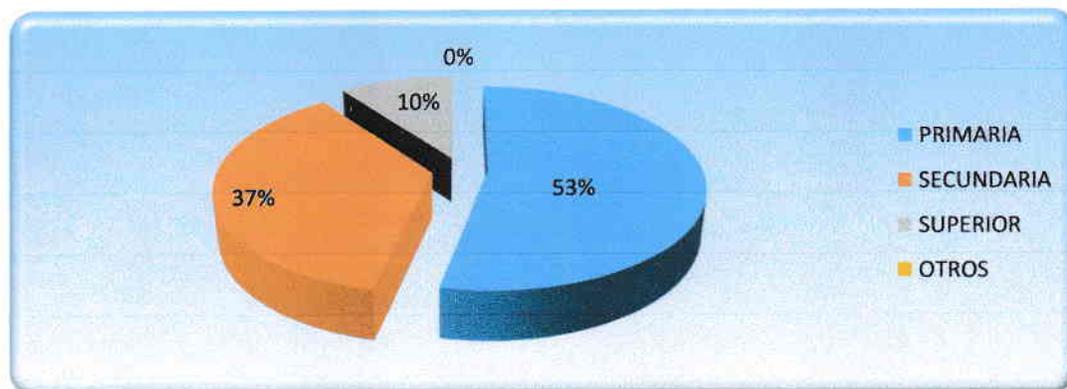
TABLA N° 4 NIVEL DE ESTUDIOS

NIVEL DE ESTUDIOS	FRECUENCIA	%
PRIMARIA	16	53%
SECUNDARIA	11	37%
SUPERIOR	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 6 NIVEL DE ESTUDIO



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En lo que respecta al nivel de estudios el 53% indicó que poseen solo estudios primarios, evidenciándose la escasa formación y aprendizaje en función de sus capacidades, el 37% solo llegaron hasta la formación secundaria por la falta de recursos limitaron sus posibilidades de preparación para continuar con su formación profesional. Por lo tanto la organización artesanal, al no potenciar estas debilidades por la ausencia de capacitaciones, ocasionaría un bajo rendimiento de los trabajadores en sus labores; al no cumplir sus expectativas de crecimiento, generando desmotivación del personal e incumplimiento de las metas planteadas en el Centro de Artesanos “Red Atahualpa”.

ACTIVIDADES A LA QUE SE DEDICAN LOS ENCUESTADOS

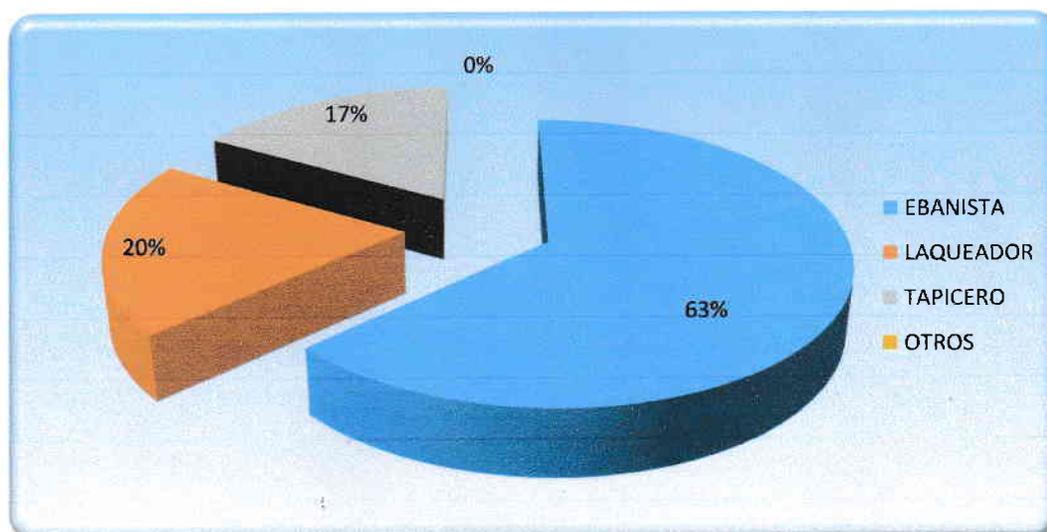
TABLA Nº 5 OCUPACIÓN

OCUPACION	FRECUENCIA	%
EBANISTA	19	63%
LAQUEADOR	6	20%
TAPICERO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO Nº 7 OCUPACIÓN



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En referencia a la ocupación el 63% manifestó que se emplean de ebanistas, siendo esta una de las características que representan el grado de ocupación del centro de artesanos “Red Atahualpa”, el 20% que son tapiceros, actividad esencial en el acabado de los muebles y el 17% indicó que se dedican al laqueado y darle el acabado final al producto que desarrollan, por tanto el porcentaje mayor indica que existe una mayor cantidad de personas inclinados a la profesión de ebanistas.

Sentido de identidad:

1. ¿Se siente identificado con los objetivos que persigue el centro de artesanos “Red Atahualpa”?

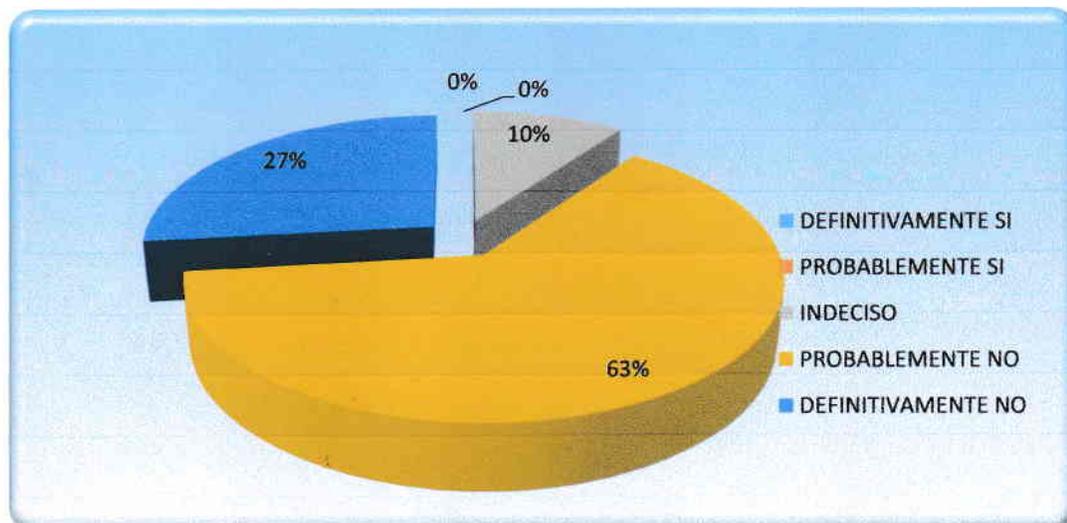
TABLA N° 6 IDENTIDAD

IDENTIDAD	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	3	10%
PROBABLEMENTE NO	2	19	63%
DEFINITIVAMENTE NO	1	8	27%
		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 8 IDENTIDAD



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

La identidad influye en el trabajo conjunto de los colaboradores, el 63% de los artesanos no se siente identificado con los objetivos de la institución, porque no todos participan de manera activa en las actividades propuestas y un 27% consideró que probablemente si se encuentran involucrados en las actividades planteadas, aunque no todos participen y el 10% se mostró indecisos, en consecuencia al existir actitudes negativas perjudicaría el desempeño y crecimiento del Centro De Artesanos “Red Atahualpa”.

2. ¿Conoce la misión y visión del centro de artesanos “Red Atahualpa”?

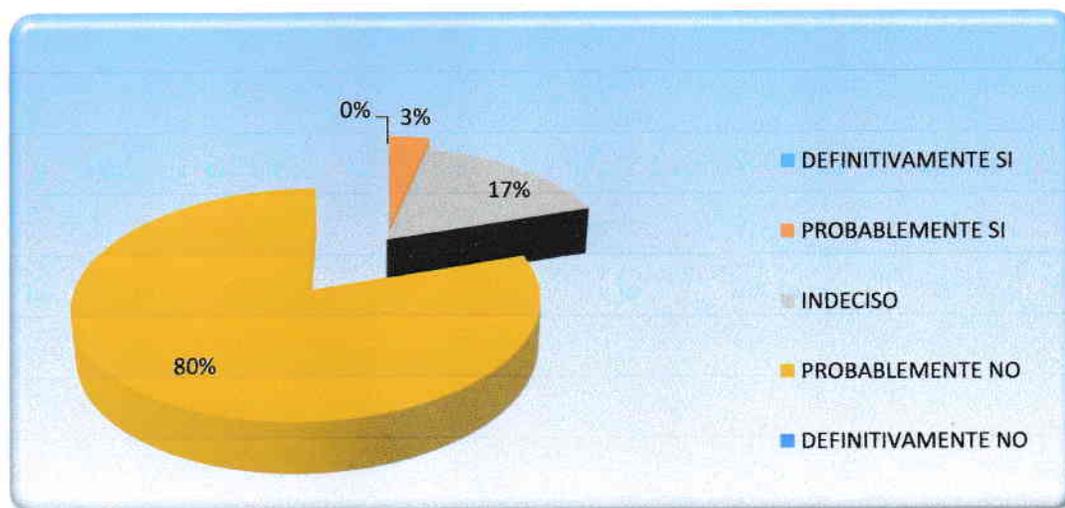
TABLA N° 7 MISIÓN Y VISIÓN

MISION Y VISION	VALORACION	FRECUENCIA	%
PROBABLEMENTE SI	4	1	3%
INDECISO	3	5	17%
PROBABLEMENTE NO	2	24	80%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 9 MISIÓN Y VISIÓN



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

La misión y visión es una parte fundamental en la identificación y cultura de la empresa, en el caso del centro de artesanos “Red Atahualpa” se evidencia que el 80% de los trabajadores presenta un desconocimiento ante la falta de socialización por parte de los directivos, el 17% manifestó indecisión, al desconocer la importancia de estos elementos en la organización y el 3% mencionó conocerla, pero no están familiarizados con estos términos empresariales. Por ende al no ser transmitida incidirá en el compromiso de su personal y el cumplimiento de las metas planteadas.

Normas

3. ¿Considera que se da cumplimiento a las normas establecidas en la institución?

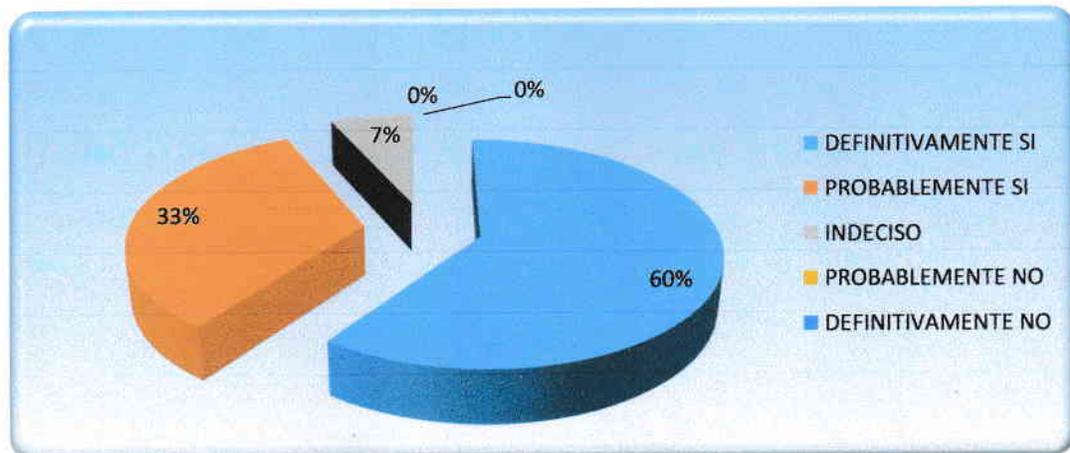
TABLA N° 8 NORMAS

NORMAS	VALORACION	FRECUENCIA	%
DEFINITIVAMENTE SI	5	18	60%
PROBABLEMENTE SI	4	10	33%
INDECISO	3	2	7%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 10 NORMAS



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

El cumplimiento de las normas influye en el comportamiento de las personas. El 60%, de los artesanos manifestó su acatamiento a los requisitos y condiciones que por ley regulan su actividad artesanal, el 33% opinó que probablemente si se cumplen las disposiciones reglamentarias y el 7% se mostró indeciso puesto que algunos demoran en el pago de las obligaciones tributarias. Por lo tanto se evidencia que la mayoría de los trabajadores están sujetos a las normas, garantizando de esta forma su fiel cumplimiento para el adecuado funcionamiento de esta microempresa artesanal

4. ¿Cree Ud. que existe la coordinación necesaria para efectuar los trabajos del centro de artesanos “Red Atahualpa”?

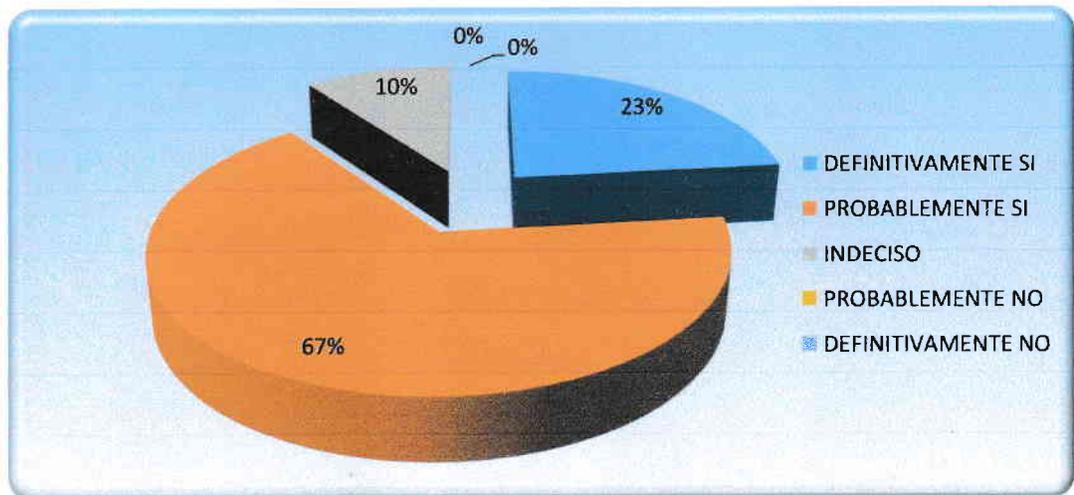
TABLA N° 9 COORDINACIÓN

COORDINACION	VALORACION	FRECUENCIA	%
DEFINITIVAMENTE SI	5	7	23%
PROBABLEMENTE SI	4	20	67%
INDECISO	3	3	10%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 11 COORDINACIÓN



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

Referente a la coordinación el 67% consideró que probablemente sí existe coordinación en sus cargas de trabajo apoyados por planes de trabajo donde se detalla el producto, como color, tipo de madera que se va a producir y que mediante consenso son elaborados, el 23% expresó que definitivamente sí se muestra interés en cumplir sus trabajos y el 10% se muestra indeciso. Ante esta situación es necesaria la formación del personal para mejorar sus capacidades para que los colaboradores puedan promover de manera adecuada la producción y comercialización de muebles de la organización.

Dirección

5. ¿Cree Ud. que existe la adecuada comunicación entre socios y directivos que integran el centro de artesanos?

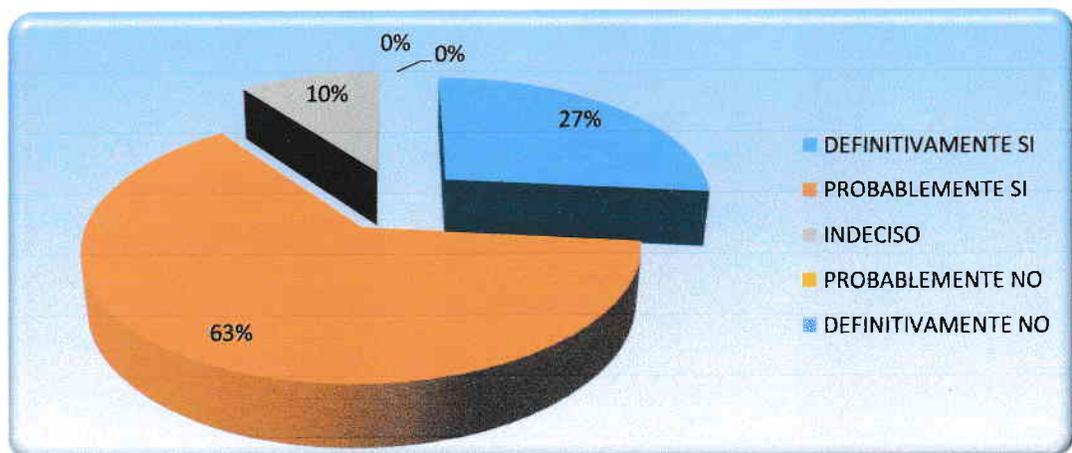
TABLA N° 10 COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN	VALORACION	FRECUENCIA	%
DEFINITIVAMENTE SI	5	8	27%
PROBABLEMENTE SI	4	19	63%
INDECISO	3	3	10%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 12 COMUNICACIÓN



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

Respecto a la comunicación el 63% de los artesanos manifestó que probablemente sí se comunican de manera apropiada mediante las reuniones para coordinar los trabajos que realizan, al igual que el 27% indicó su aceptación en la forma de trabajo de los directivos y el 10% se mostró indeciso porque algunos trabajadores a veces se prestan a malos entendidos por no asistir a las reuniones de trabajo. Por lo tanto deberían los dirigentes prestar atención a las disconformidades presentes a nivel interno para favorecer las relaciones laborales del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

6. ¿Las decisiones que toman los directivos son consensuadas con los demás miembros de la institución?

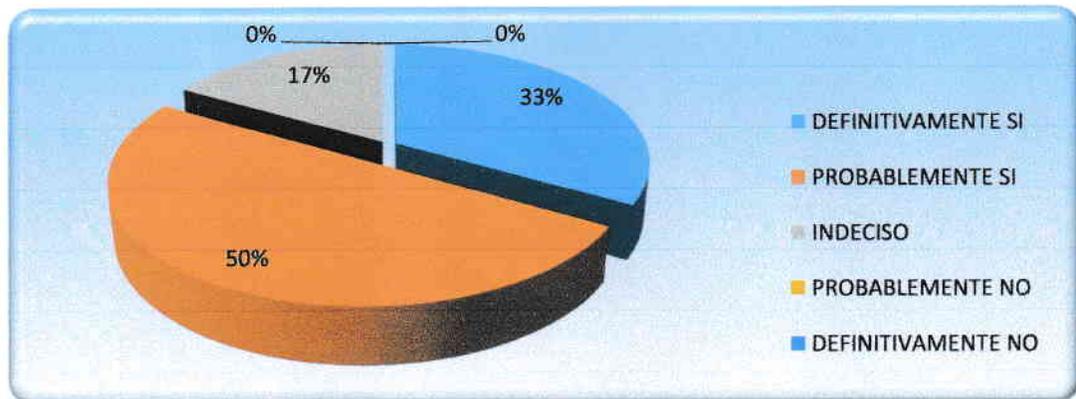
TABLA N° 11 DIRECCIÓN

DIRECCION	VALORACION	FRECUENCIA	%
DEFINITIVAMENTE SI	5	10	33%
PROBABLEMENTE SI	4	15	50%
INDECISO	3	5	17%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 13 DIRECCIÓN



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

La dirección interviene como un factor indispensable en las resoluciones que se ejecutan a nivel operativo. Se aprecia que el 50% opina que probablemente sí las decisiones se establecen mediante consenso con los trabajadores como: los acuerdos de pago y actividades que se van a realizar, comparado con el 33% que consideró que definitivamente sí son coordinadas las decisiones y el 17% expresó su desánimo al estar en desacuerdo con algunas situaciones. Por ende hay que remediar las actitudes negativas que afectan la gestión de los directivos para el fiel cumplimiento de los objetivos propuestos de la organización.

Comportamiento Laboral

7. ¿Considera que la conducta de sus compañeros es favorable para la organización?

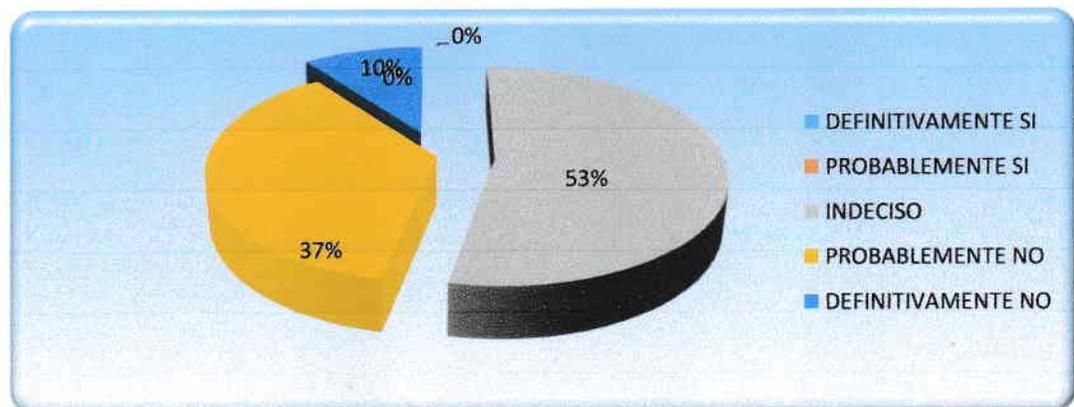
TABLA N° 12 COMPORTAMIENTO

COMPORTAMIENTO	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	16	53%
PROBABLEMENTE NO	2	11	37%
DEFINITIVAMENTE NO	1	3	10%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 14 COMPORTAMIENTO



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En relación con el comportamiento el 53% indicó que se muestran indecisos, puesto que a pesar de mantener buenas relaciones se han visto afectados por la falta de compañerismo, el 37% consideró que la conducta negativa presentada por el personal no es favorable para la organización; al igual que el 10% expresó que en algunos trabajadores prima solo la preocupación por el bienestar propio, y en efecto esto genera desmotivación limitando el compromiso de sus trabajadores e influyendo en la productividad del talento humano del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

DESEMPEÑO LABORAL

9. ¿Considera que se trabaja de manera conjunta para efectuar sus actividades artesanales?

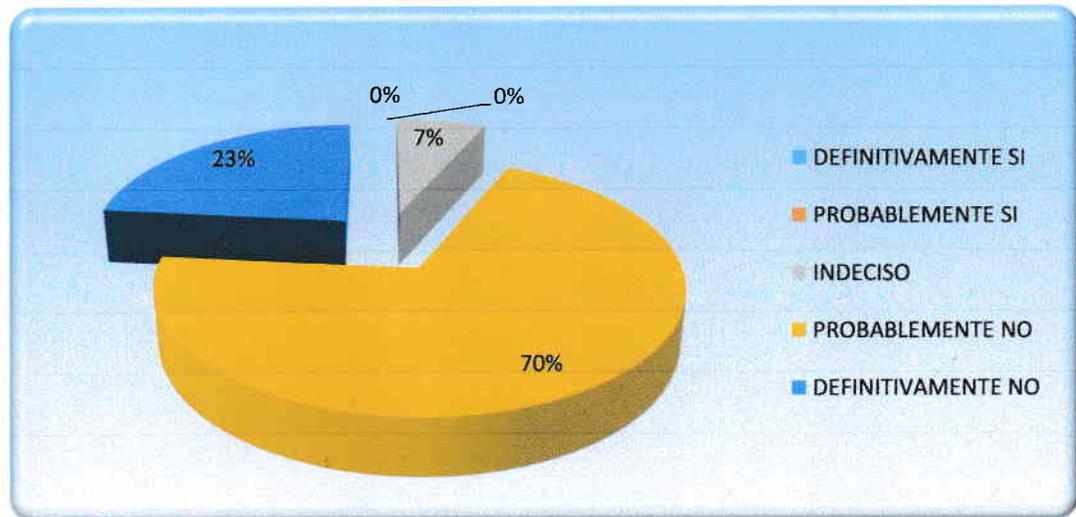
TABLA N° 14 TRABAJO EN EQUIPO

TRABAJO EN EQUIPO	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	2	7%
PROBABLEMENTE NO	2	21	70%
DEFINITIVAMENTE NO	1	7	23%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 16 TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En referencia al trabajo en equipo el 70%, consideró que no se trabaja de manera conjunta, porque la mayoría tiende a trabajar de manera individual, del mismo modo el 23% indicó que definitivamente no existe unión, por cuanto uno quiere ser mejor que el otro y esa actitud no les permite trabajar bajo un mismo fin, por último el 7% se mostró conforme con su manera de trabajar. En consecuencia la carencia de este elemento limita las posibilidades de crecimiento y logro de los objetivos organizacionales.

10. ¿Considera que existen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

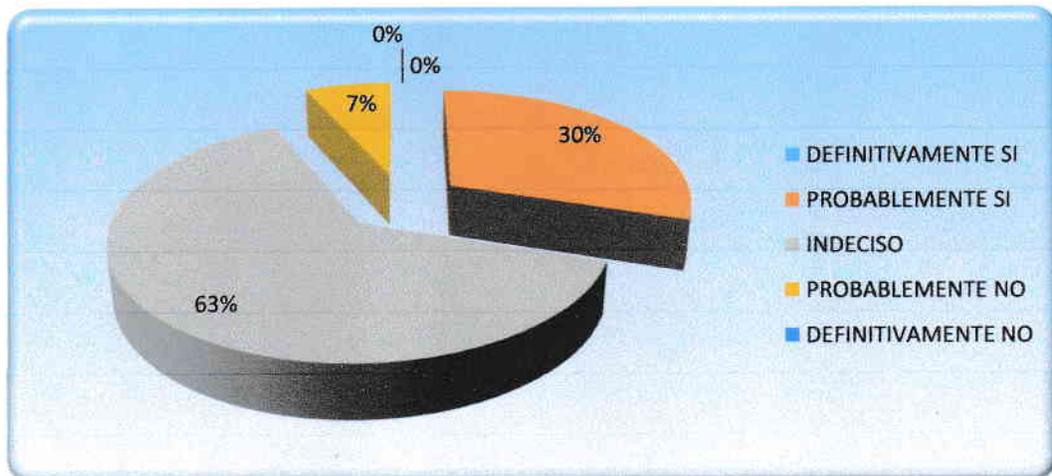
TABLA N° 15 RELACIONES INTERPERSONALES

RELACIONES INTERPERSONALES	VALORACION	FRECUENCIA	%
PROBABLEMENTE SI	4	9	30%
INDECISO	3	19	63%
PROBABLEMENTE NO	2	2	7%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 17 RELACIONES INTERPERSONALES



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En lo que respecta a las relaciones interpersonales el 63% se expresó indeciso al no existir esa ambiente de confianza para relacionarse abiertamente con sus compañeros de trabajo, y esto se debe a que no se integran continuamente porque están sometidos a sus antiguas prácticas de trabajo, el 30% manifestó que probablemente si se lleva una relación de armonía en el trabajo y el 7% consideró que probablemente no, en efecto el nivel de compañerismo influirá de manera negativa en el ejercicio laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Motivación

11. ¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo es conveniente para desarrollar su labor?

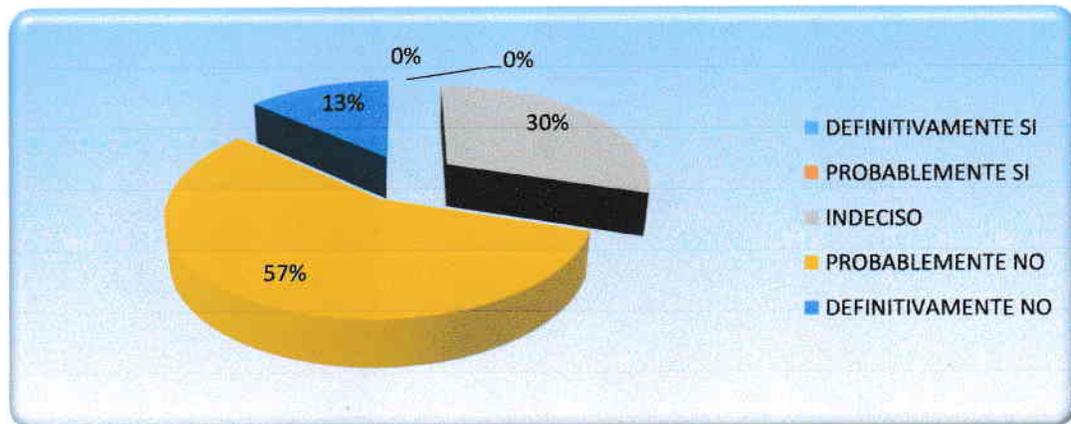
TABLA N° 16 AMBIENTE LABORAL

AMBIENTE LABORAL	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	9	30%
PROBABLEMENTE NO	2	17	57%
DEFINITIVAMENTE NO	1	4	13%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 18 AMBIENTE LABORAL



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En relación al ambiente laboral el 57% se mostró indeciso considerando que no todos los trabajadores le ponen el interés a las labores que realizan y están pendientes de asuntos ajenos a la organización, el 30% manifestó que probablemente no es favorable debido a que no se impulsa una mejor condición de trabajo y el 13% opinó que definitivamente no se sienten satisfechos por los limitados recursos adecuados e instalaciones apropiadas para su desarrollo personal y en efecto el ambiente de tensión, ocasiona un bajo desempeño laboral de los artesanos de la mencionada organización..

Incentivos

12. ¿Considera Ud. que se incentiva de manera continua al trabajador por la labor realizada?

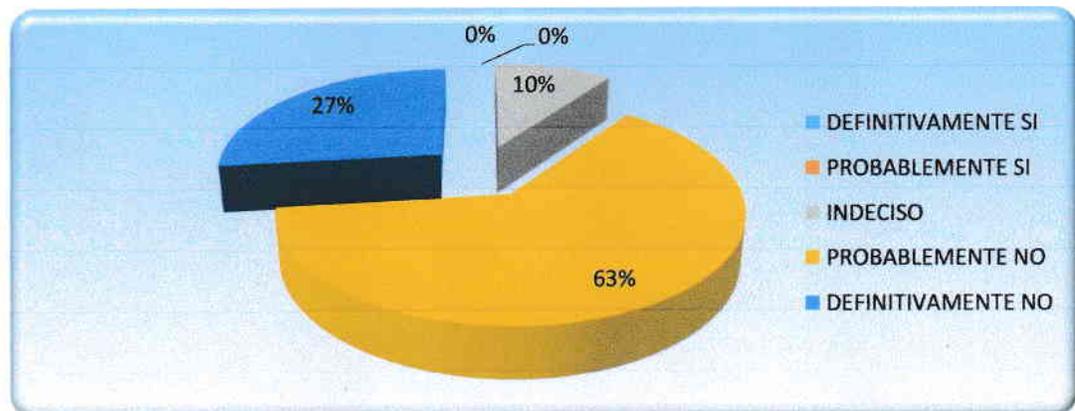
TABLA N° 17 INCENTIVOS

INCENTIVOS	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	3	10%
PROBABLEMENTE NO	2	19	63%
DEFINITIVAMENTE NO	1	8	27%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 19 INCENTIVOS



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

Referente a los incentivos el 63% manifestó que probablemente no se le asignan ningún tipo de reconocimiento e incentivos, aunque manifiestan que solo asumen su participación en las ganancias divididas entre los miembros, el 27% consideró que definitivamente no se compensan sus esfuerzos ante ausencia de incentivos y el 10% muestran descontento ante los limitados beneficios que se ofrecen y en consecuencia esto conlleva a que presenten desmotivación, afectando el rendimiento laboral y bienestar de los colaboradores del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Satisfacción Laboral

13. Durante su permanencia en el centro de artesanos "Red Atahualpa" ¿considera que se le ha brindado la capacitación necesaria?

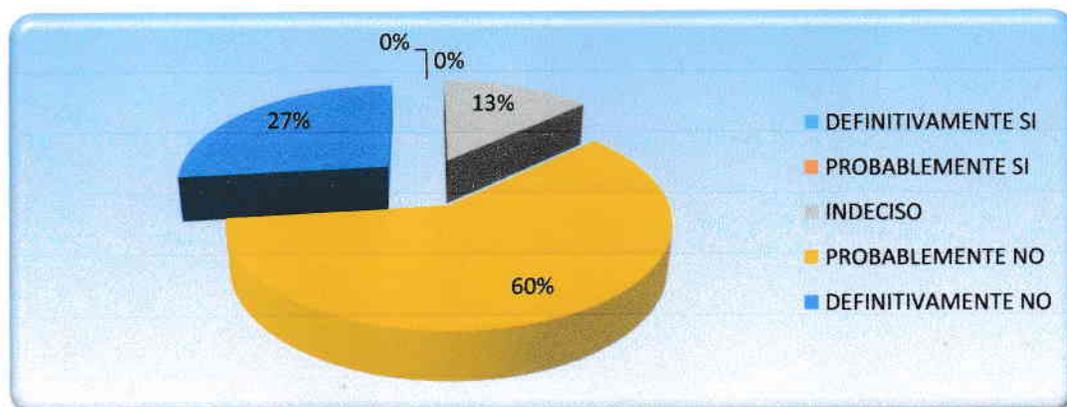
TABLA N° 18 FORMACIÓN

FORMACION	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	4	13%
PROBABLEMENTE NO	2	18	60%
DEFINITIVAMENTE NO	1	8	27%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 20 FORMACIÓN



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En base a la formación el 60% consideró que probablemente no están preparados en el manejo comercial ante la falta de iniciativas para actualizar sus técnicas, el 27% indicó que definitivamente no disponen de las capacidades necesarias para la adecuada comercialización de sus productos artesanales y el 13% se mostró indeciso, porque solo han contado con estudios de manufactura y en consecuencia, ante la ausencia de iniciativas para mejorar su formación, ha ido influyendo en el desempeño de los trabajadores del centro de artesanos "Red Atahualpa".

14. ¿Cómo artesanos se siente satisfecho con la labor que ejerce día a día para el bienestar de la institución?

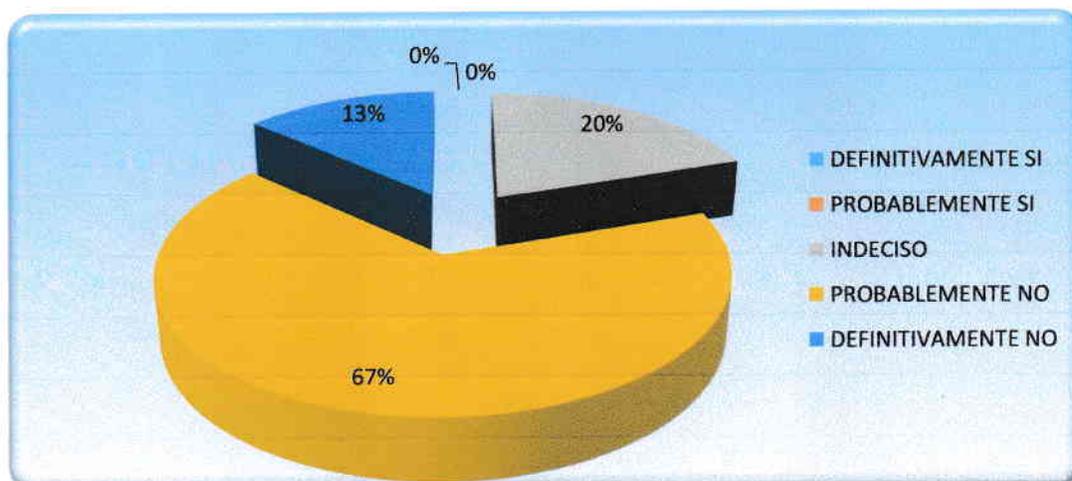
TABLA N° 19 SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCION LABORAL	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	6	20%
PROBABLEMENTE NO	2	20	67%
DEFINITIVAMENTE NO	1	4	13%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 21 SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En relación a la satisfacción laboral el 67% opinó que probablemente no se sienten satisfechos por cuanto existe debilidad en el trabajo en equipo, creando desmotivación ante la falta de oportunidades que permitan progresar en la organización, el 20% manifestó indecisión ante la falta de motivación y el 13% indicó que definitivamente no se siente satisfecho, porque las condiciones laborales y los recursos no son adecuados para desarrollarse. En consecuencia esto ha ocasionado la inestabilidad laboral del personal y debilita el crecimiento del Centro de Artesanos “Red Atahualpa”.

CONDICIONES LABORALES

15. ¿Considera Ud. que la organización cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus actividades laborales?

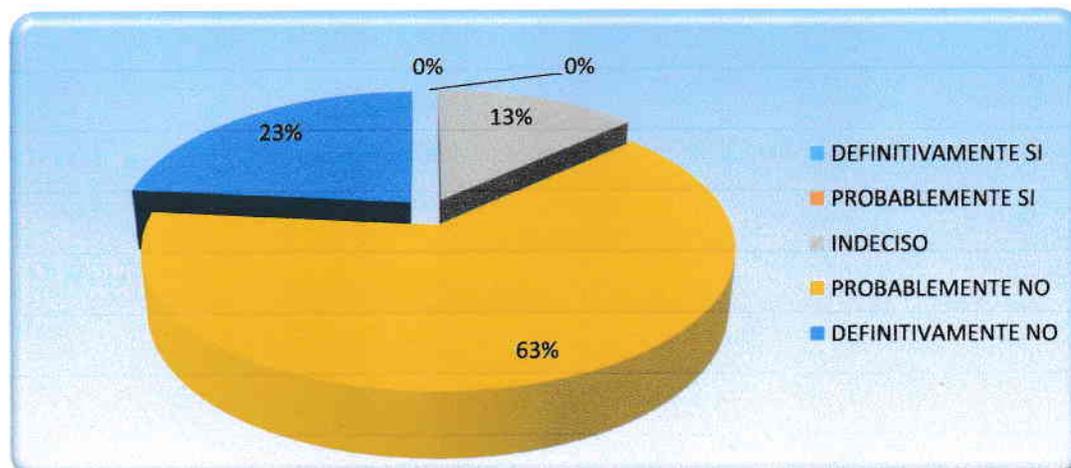
TABLA N° 20 RECURSOS NECESARIOS

RECURSOS NECESARIOS	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	4	13%
PROBABLEMENTE NO	2	19	63%
DEFINITIVAMENTE NO	1	7	23%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 22 RECURSOS NECESARIOS



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

Respecto a los recursos necesarios el 63%, de los artesanos indicó que probablemente no disponen de los recursos adecuados, debido a la falta de financiamiento externo, 23% expresó que definitivamente no, por la ausencia de políticas de ahorro que permitan suplir las necesidades de solvencia para invertir en la producción de los muebles y el 13% se mostró indeciso porque se manejan con recursos propios para solventar sus gastos; en consecuencia esto limita las posibilidades de incrementar la productividad y el desempeño laboral de los artesanos del Centro de Artesanos “Red Atahualpa”.

16. ¿Considera Ud. que las instalaciones físicas del centro de artesanos son las adecuadas para preservar su integridad personal?

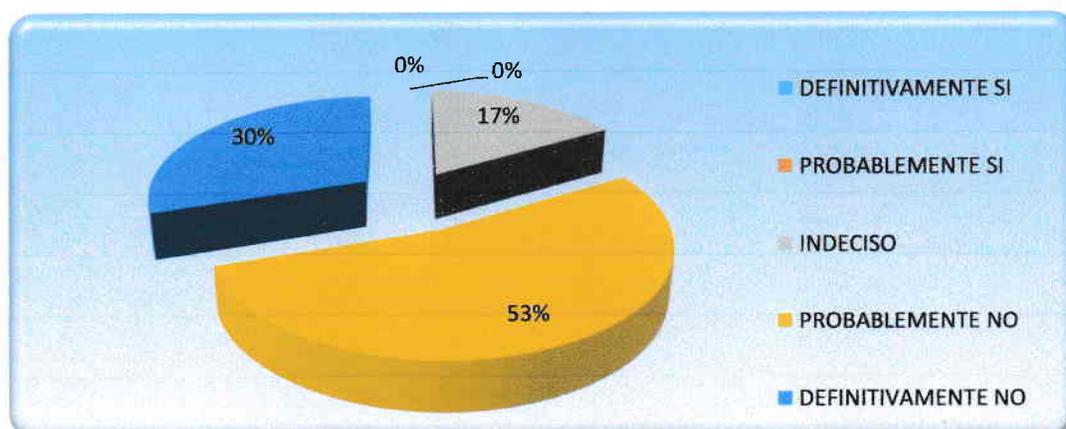
TABLA N° 21 INSTALACIONES ADECUADAS

INSTALACIONES ADECUADAS	VALORACION	FRECUENCIA	%
INDECISO	3	5	17%
PROBABLEMENTE NO	2	16	53%
DEFINITIVAMENTE NO	1	9	30%
TOTAL		30	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRÁFICO N° 23 INSTALACIONES ADECUADAS



Fuente: Datos de la encuesta

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

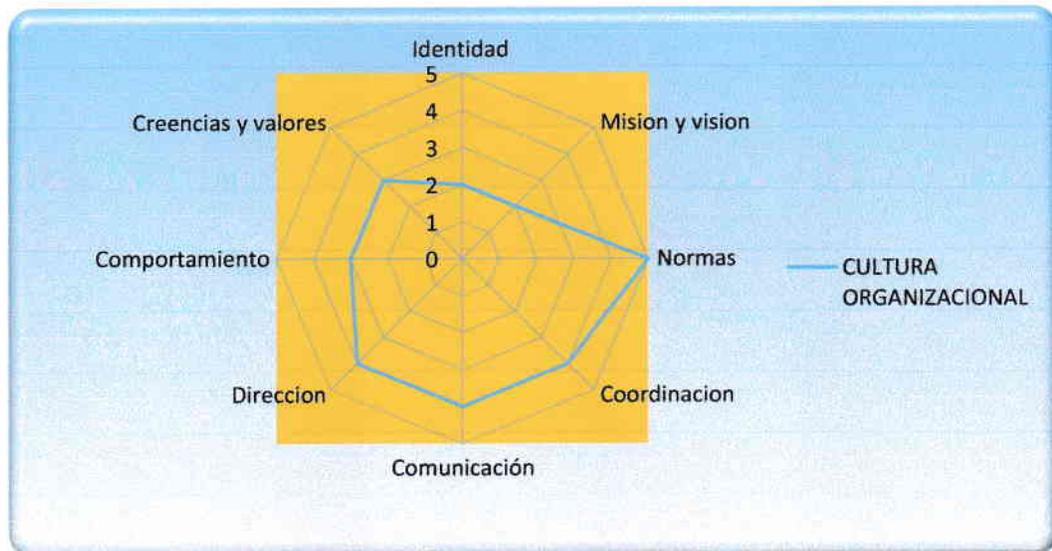
En cuanto a las instalaciones físicas el 53% expuso que probablemente no existe el espacio adecuado para efectuar los trabajos, debido a que las áreas de trabajo no están compartidas para efectuar adecuadamente las labores de producción y comercialización de muebles de estilo lineal. El 17% manifestó que definitivamente no favorecen el trabajo al existir áreas donde están propensos al polvo y materiales nocivos, sin las medidas de seguridad necesarias para preservar la integridad física; en consecuencia si no se establecen medidas necesarias podría ocasionar inconvenientes en la salud de los trabajadores y disminuir el rendimiento laboral del personal.

TABLA N°22 CULTURA ORGANIZACIONAL

	VALORACION
Identidad	2
Misión y visión	2
Normas	5
Coordinación	4
Comunicación	4
Dirección	4
Comportamiento	3
Creencias y valores	3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados
 Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRAFICO N° 24 CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados
 Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

De acuerdo a los resultados obtenidos de la cultura organizacional, se determinó que existen elementos críticos al comprobarse que en la organización, el sentido de identidad de parte de los trabajadores se ve afectado por la falta de socialización de la misión, visión, objetivos a nivel organizacional; En el comportamiento existe la falta de compañerismo, la debilidad en el fomento de valores para mejorar la práctica laboral y el bienestar personal. Por tanto los directivos deberían dirigir sus esfuerzos para potenciar las debilidades presentes que limitan el compromiso de sus trabajadores influyendo en el desempeño laboral.

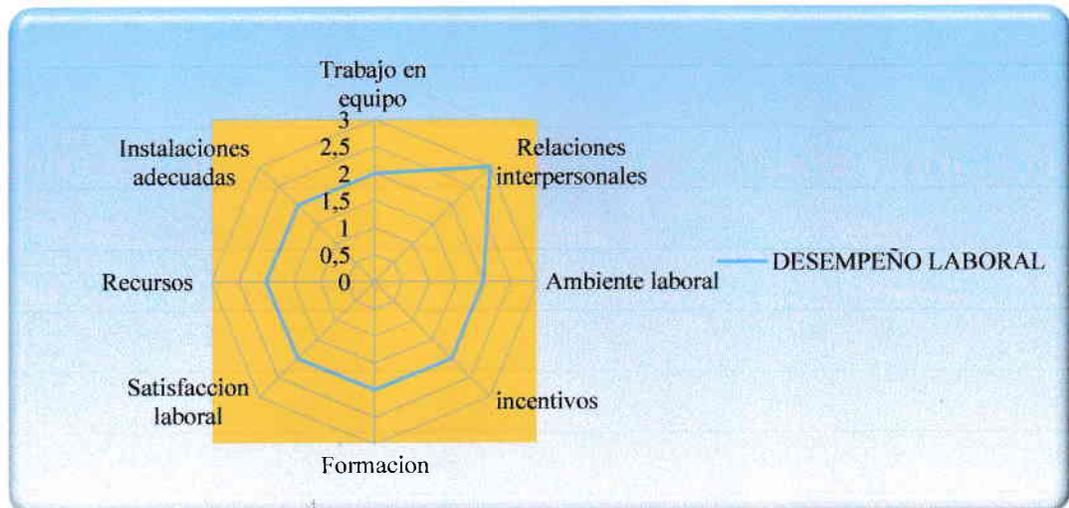
TABLA N°23 DESEMPEÑO LABORAL

	VALORACION
Trabajo en equipo	2
Relaciones interpersonales	3
Ambiente laboral	2
Incentivos	2
Formación	2
Satisfacción laboral	2
Recursos	2
Instalaciones adecuadas	2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados
 Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

GRAFICA N°25 DESEMPEÑO LABORAL

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos procesados



Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

En base al desempeño laboral, se comprobó que existen deficiencias ante a la ausencia del trabajo en equipo siendo necesario en el trabajo, lo que afecta el ambiente laboral, debido a que no se impulsa una mejor condición de trabajo ante los limitados recursos e instalaciones apropiadas para su desarrollo. Además presentan desmotivación ante la falta de incentivos y formación causando insatisfacción en sus trabajadores y en consecuencia esta situación ha disminuido las posibilidades de incrementar la productividad. y el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Existen debilidades en los factores de la cultura organizacional como el sentido de identidad está demostrado en el desconocimiento de la misión, visión, comunicación, comportamiento laboral que ha sido desfavorable en la práctica laboral. En referencia a la dirección se puede concluir que las actividades son coordinadas y existe el consenso para la tomas de decisiones y sobre el comportamiento laboral podemos destacar que existe la falta de compañerismo

En comparación con el criterio de (TOALA B., y otros, 2017) “.....un excelente desempeño es la fortaleza más importante dentro de una organización, por lo tanto tiene que ver mucho con la conducta de los trabajadores, así como la motivación, cuanto mejor sea la motivación, mejor podremos desempeñar nuestro trabajo y con ello optimaremos nuestra producción”.

En síntesis se determinó que la cultura organizacional reflejan debilidades en torno al sentido de identidad y comportamiento laboral, que afectan el desempeño en las siguientes dimensiones: el trabajo en equipo, la motivación y las condiciones laborales ocasionando desmotivación, insatisfacción laboral y un débil compromiso de los colaboradores.

3.2. LIMITACIONES

- a. EL CLIMA:** fue uno de los factores que incidió mucho en la investigación, por la presencia de las lluvias que dificultó el proceso de recolección de información al momento de realizar las visitas de observación, puesto que la mayoría de artesanos de esta localidad estuvieron ocupados adoptando medidas para salvaguardar la integridad de sus familias por la inundación en sus hogares.
- b. EL NIVEL EDUCATIVO:** fue otra de las limitantes, porque la mayoría solo cuentan con estudios primarios lo que dificultó el desarrollo de las preguntas de la entrevista y encuesta, por lo que fue adecuado, brindarle la debida explicación a los directivos, al personal de producción por el desconocimiento del tema en el medio artesanal y la importancia que tienen estos elementos en el proceso empresarial.
- c. FALTA DE PREDISPOSICIÓN DEL PERSONAL:** en cuanto a la encuesta no existió la predisposición oportuna en algunos colaboradores porque estaban ocupados en otras actividades, lo que dificultó el proceso para obtener las opiniones necesarias en cuanto al estudio efectuado, por tanto se les dejó las respectivas encuestas para que dispongan de este instrumento en su tiempo libre.

3.3. RESULTADOS

3.3.1. Validación de la hipótesis

En referencia a la situación actual en el centro de artesanos “Red Atahualpa”, fue oportuno resaltar la validación de la hipótesis general para la respectiva comprobación y dar sustento al trabajo científico, donde fue necesaria la aplicación del programa IBM SPSS Statistics para establecer la prueba del chi-cuadrado. Es preciso que para el

respectivo desarrollo del proyecto y poder comprobar la validez de la hipótesis planteada se empleó las preguntas del cuestionario numeral 9 y 13 de la variable independiente y el desempeño laboral. y comprobar su relación negativa o positiva de la hipótesis.

3.3.2. Descripción de la hipótesis

Una adecuada cultura organizacional permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

El apoyo de una cultura organizacional en los colaboradores de esta organización artesanal va a permitir que los artesanos puedan trabajar en una sola dirección y persigan un objetivo en común, al trabajar en equipo, sin importar el tamaño de la empresa, es primordial para el buen desempeño laboral de los colaboradores y darle una buena imagen institucional a la microempresa en esta localidad

La hipótesis proporcionará las pautas necesarias para mejorar el desempeño laboral, por ello que al vincularse los colaboradores con los objetivos se sientan parte importante de la empresa y que los esfuerzos que se realicen sean efectivos para que se puedan establezca un mejor comportamiento y el sentido de identidad presente en la organización.

3.3.3. Procedimiento del cálculo de la hipótesis

Para efectuar la comprobación el programa IBM SPSS Statistics en el que se ingresaron dos preguntas escogidas de la encuesta para elaborar la tabla de contingencia necesaria para el procesamiento de datos del chi-cuadrado y poder comprobar la hipótesis respectiva.

Se tomó en consideración una pregunta del numeral 7 de la variable cultura organizacional y una pregunta del numeral 9 de la variable desempeño laboral que son:

Pregunta de la variable independiente

1. ¿Considera que la conducta de sus compañeros es favorable para la organización?

Pregunta de la variable dependiente

2. ¿Considera que se trabaja de manera conjunta para efectuar sus actividades artesanales?

TABLA N°24 TABLA DE CONTINGENCIA

			¿CONSIDERA QUE SE TRABAJA DE MANERA CONJUNTA PARA EFECTUAR SUS ACTIVIDADES ARTESANALES?			Total
			INDECISO	PROBABLEMENTE NO	DEFINITIVAMENTE NO	
¿CONSIDERA QUE LA CONDUCTA DE SUS COMPAÑEROS ES FAVORABLE PARA LA ORGANIZACIÓN?	INDECISO	Recuento	2	9	5	16
		Frecuencia esperada	1,1	11,2	3,7	16,0
	PROBABLEMENTE NO	Recuento	0	9	2	11
		Frecuencia esperada	,7	7,7	2,6	11,0
	DEFINITIVAMENTE NO	Recuento	0	3	0	3
		Frecuencia esperada	,2	2,1	,7	3,0
Total		Recuento	2	21	7	30
		Frecuencia esperada	2,0	21,0	7,0	30,0

Fuente: Elaboración a partir de los datos procesados en el SPSS

Elaborado por: De la Cruz Suarez Jennifer

3.3.4. Comprobación de la hipótesis

Para la respectiva comprobación de la hipótesis se aplicó el chi-cuadrado para establecer la relación entre las dos variables como son cultura organizacional y el desempeño laboral, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis cero

Ho: No existe una adecuada cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

Hipótesis 1

H1: Si existe una adecuada cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

TABLA N°25 PRUEBA DEL CHI CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,042 ^a	4	,400
Razón de verosimilitudes	5,450	4	,244
Asociación lineal por lineal	,184	1	,668
N de casos válidos	30		

- a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
- b. La frecuencia mínima esperada es ,20.

En la tabla de contingencia se puede apreciar que se obtiene un valor del Chi-cuadrado con un valor de sig. (Valor crítico observado) 0,400 > a 0.05, por tanto aceptamos la hipótesis nula como es: No existe una adecuada cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa” y rechazamos la hipótesis alternativa. Por tanto se concluye que no hay diferencias entre las proporciones H1 y Ho ambas son dependientes y tienen una relación estadística.

Si no se presenta una adecuada cultura organizacional, el desempeño laboral no mejora en los colaboradores, comprobándose en el trabajo en equipo ante la presencia de

actitudes individualista que limita el trabajo en conjunto donde el personal se sienta involucrado con el cumplimiento de los objetivos organizacionales y de esta manera asegure mayor compromiso y sentido de pertenencia del personal hacia la organización. Por el contrario al no existir una adecuada cultura organizacional el desempeño laboral será deficiente Ante las debilidades presentadas en el estudio científico.

CONCLUSIONES

- El centro de artesanos “Red Atahualpa”, muestra una débil cultura organizacional que influye directamente en el trabajo en equipo, en la motivación y en la permanencia del trabajador en sus labores, generando falta de compromiso y desmotivación del colaborador disminuyendo el desempeño laboral en la organización.
- Se fundamentaron las conceptualizaciones de las variables de estudio para obtener una mejor perspectiva de las debilidades presentes en el desempeño laboral, detallando cada uno de los elementos que intervienen en el proyecto como pautas de comportamiento y lograr un mejor funcionamiento de la microempresa.
- Se evidenció en el centro de artesanos “Red Atahualpa”, impera el desinterés a factores de tipo emocional como: el ambiente laboral, incentivos y trabajo en equipo, afectando las relaciones laborales, ocasionando un débil compromiso del personal con los objetivos de la organización.
- En relación a los factores críticos se determinó que los colaboradores presentan una escasa formación, afectando el desempeño laboral en las siguientes dimensiones: el trabajo en equipo, la motivación y las condiciones laborales ocasionando desmotivación, insatisfacción laboral y disminuye las posibilidades de crecimiento del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

RECOMENDACIONES

- Crear una propuesta para el fortalecimiento de la cultura organizacional que incida de forma positiva al crear un equipo de trabajo proactivo y con espíritu de cooperación en sus labores, generando mayor compromiso y motivación, al destacar el bienestar del personal e incrementar el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”.
- Realizar capacitaciones a los artesanos para dar a conocer las conceptualizaciones de las variables de estudio de cultura organizacional y desempeño laboral, potenciando las capacidades de los colaboradores, socios y directivos del centro de artesanos “Red Atahualpa” para lograr un mejor funcionamiento de la microempresa.
- Establecer un programa de incentivos y bienestar de los colaboradores para motivar y preservar la integridad del personal, desarrollando el sentido de identidad y comportamiento laboral, que fomente el trabajo en equipo, la motivación y mejore las condiciones laborales.
- Establecer un plan de formación y aprendizaje para que el personal fortalezca sus conocimientos en técnicas empresariales, mejorando el desempeño laboral donde se reconozca la importancia de trabajar en equipo, integren la motivación y mejoren las condiciones laborales, generando motivación, satisfacción laboral y las posibilidades de crecimiento en el centro de artesanos “Red Atahualpa”.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, H., & Vargas, f. (2013). Estudio organizacional en la empresa de textiles confetex de Colombia, Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira.
- Aguillon R, a., Berrun c., l., Peña m., j., & Treviño e., f. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones:fundamentación. México: el manual moderno s.a.de c.v.
- Alles, M. (2013). Comportamiento organizacional:cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos:gestión por competencias. Argentina: Granica.
- Atahualpa, G. P. (s.f.). Plan de ordenamiento y desarrollo territorial de Atahualpa. Recuperado el 15 de marzo de 2017, de http://www.gadpr-atahualpa.gob.ec/images/Documentos/2015/PDYOT2014_2019ATA.pdf
- Berbel, G., & Gan, F. (2012). Manual de recursos humanos:10programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Barcelona: UOC.
- Cegarra, J. (2011). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Celi, D. M. (2014). Estudio de la cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de docentes de la Pontificia Universidad Católica del ecuador (puce s.d.). Quito.
- Checa , E.J. (2014). Dirección de la actividad de pequeños negocios o microempresas. España : Editorial IC.
- Chiavenato,I. (2011). Administración de recursos humanos:el capital humano de las organizaciones.novena edición. México: mc graw-hill.
- Cleri, c. (2013). libro de las pymes. buenos aires: granica.
- Consultor, E. T. (2015). Plan de ordenamiento y desarrollo territorial de la parroquia Atahualpa-pdyot 2014-2019. Gad de la parroquia Atahualpa, consejo de planificacion local de la parroquia Atahualpa,Atahualpa.
- Diaz B. , F., Fuertes M., F., Martin Q. , M., Montalban P, M., Santa B., E., & Zarco M., V. (2014). Psicología de las organizaciones. Barcelona: Editorial UOC.
- Ecuador, A. N. (s.f.). Constitución de la República del Ecuador. recuperado el 18 de enero de 2017, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

- Ecuador, A. N. (s.f.). Plan Nacional del Buen Vivir. recuperado el 18 de enero de 2017, de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/plan_nacional_para_el_buen_vivir.pdf
- Ecuador, A. N. (s.f.). Plan Nacional del Buen Vivir . recuperado el 18 de enero de 2017
- Falconez s. , G. (2014). "Estudio Descriptivo de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador",. Guayaquil.
- Gallegos Arias, T. P. (2012). "Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos Del Distrito Metropolitano De Quito". Quito: PUCE.
- García , E. (2015). Dirección de la Actividad Empresarial de Pequeños Negocios O Microempresas.Mf1789_3,. España: Ediciones Paraninfo S.A.
- García Prado, E. (2015). Dirección de la actividad empresarial de pequeños Negocios O Microempresas.Mf1789_3,. España: Ediciones :Paraninfo.
- Gil R., F., & Alcover, C. (2014). Introducción a la Psicología de las organizaciones. Madrid: Alianza Editorial.
- González, M. (2014). Estres y desempeño laboral en serviteca altense. Guatemala.
- Hernández y Rodriguez, S. (2011). Introducción a la administración, Teoría general de administrativa:origen,evolución y vanguardia. 5ta edcion.Pág. 98-104. España: Editorial MC Graw Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración:Una perspectiva global y empresarial,14AVA Edición. México: Mc Graw-Hill
- Luna G., A. (2014). Proceso administrativo. México: Editorial Patria.
- manosalvas o., j. r. (2015). la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa salumed. Quito .
- Martinez G., M. (2013). La gestión empresarial. Madrid: Editorial Diaz de Santos.
- Martinez, M. (2012). La cultura de empresa. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Martinez, m. d. (2012). la cultura de empresa, 4ta edicion. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Naranjo, J., & Ruiz, b. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia:una mirada desde la difusión en revistas científicas vol.8. diversitas, 4.
- Panchana P., P. (2013). "Diagnóstico a a cultura organizacional en la adminstración pública de la cnel ep. unidad de negocios"

(<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/972/1/Tesis%20Cultura%20Organizacional%20y%20Administaci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20Cnel-EP-2013.pdf> ed.). La Libertad, Santa Elena, Ecuador: Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena .

Prieto, J. E. (2012). *Gestión Estratégica Organizacional*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Productividad, M. D. (s.f.). *Ley de defensa del artesano*. Recuperado el 19 de enero de 2017, de <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/A2-LEY-DE-FOMENTO-ARTESANAL.pdf>

Productividad, M. D. (s.f.). *Ley de defensa del artesano* . Recuperado el 19 de enero de 2017

Puchol, I. (2012). *Libro de dirección y gestión de RRHH 7ta ed.* México: Diaz de Santos.

Reyna , I., Campos , e., & Martinez, k. (2015). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral:el caso de panificadora mexicana s.a. de c.v. revista raites, 10-11.

Robbins, s., & Coulter, m. (2012). *Administracion*,Décima edición. México: Pearson.

Rodriguez , M. (2016). El desarrollo moral como base de la cultura organizacional. *International Journal of Scientific Managment Tourism* , vol. 2, 451-464.

Ruiz, J. (2012). *La metodología de la investigación cualitativa*,volumen 5. bilbao: Editorial Deusto.

Sampieri,R., Fernández, C., &Baptista, p. (2014). *Metodología de investigacion*,Sexta edición,pag,45-46. México: mc graw hll.

Snell, S., & Bohlander,G. (2013). *Administración de recursos humanos*. 16a.ed. México: Cengage Learning.

Toala B., S., Alvarez P. , D, Osejos V., J, Quiñonez C , M., Soledispa R. , S., Osejos V.A., . . . CaicedoP., C (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*. Ecuador: Editorial Área de innovación y desarrollo, SL.

Uribe P Jj. (2016). *Psicología del trabajo:un entorno de factores Psicosociales de la productividad*. México: El Manual Moderno .

DOCUMENTOS DE INTERNET

Atahualpa, G. P. (s.f.). *Plan de ordenamiento y desarrollo territorial de Atahualpa*. Recuperado el 15 de marzo de 2017, de http://www.gadpr-atahualpa.gob.ec/images/Documentos/2015/PDYOT2014_2019ATA.pdf

Ecuador, A. N. (s.f.). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado el 18 de enero de 2017, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Ecuador A. N. (s.f.). Plan Nacional del Buen Vivir. Recuperado el 18 de enero de 2017, de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf

Productividad, M.D. (s.f.). Ley de defensa del artesano. Recuperado el 19 de enero de 2017, de <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/A2-ley-de-fomento-artesanal.pdf>

ANEXOS

Centro de Artesanos Red Atahualpa

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DEL 2010 / ACUERDO MINISTERIAL 11025
ATAHUALPA - SANTA ELENA



Atahualpa, 1 de Mayo del 2017

Señores

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera de Administración de Empresas

Ciudad:

De mis consideraciones

Mediante solicitud presentada en secretaria, con fecha de 1 de mayo del 2017, me fue solicitada las facilidades necesarias para realizar un proyecto de titulación con el tema "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE ARTESANOS "RED ATAHUALPA", PARROQUIA ATAHUALPA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2016 en la presente institución.

Dicho proyecto de incorporación de la egresada Sra. De La Cruz Suarez Jennifer Katherine C#092508335-4

Por lo expuesto, habiendo transmitido la solicitud loa antes mencionada egresada, confiero el aval para que desarrolle dicho proyecto y señalando que el mismo puede ser aplicado en beneficio de la misma.

Autorizo que el proyecto de investigación sea subido a la página web de la Upse.

Sirva el presente documento para los fines pertinentes y de exclusividad para el solicitante. Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente


.....

Martín Domínguez Soriano

Presidente del centro de Artesanos "Red Atahualpa"



ANEXO N° 1 CARTA AVAL

Centro de Artesanos Red Atahualpa

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DEL 2010 / ACUERDO MINISTERIAL 11025
ATAHUALPA - SANTA ELENA



Atahualpa, 12 de octubre del 2016

Yo Martín Domínguez Soriano como directivo del Centro de Artesanos Red Atahualpa Autorizo a la Srta. De La Cruz Suarez Jennifer Katherine egresada de la Carrera De Administración De Empresas De La Universidad Estatal Península De Santa Elena para que realice el respectivo levantamiento de información dentro del lapso de 4 meses para elaborar su proyecto de titulación con el tema "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE ARTESANOS "RED ATAHUALPA", PARROQUIA ATAHUALPA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2016 en la presente institución.

Por lo que garantizamos su participación activa y a su vez la organización se compromete a facilitarle la información pertinente para que se lleve a efecto dicho proyecto investigativo.

Atentamente

Martín Domínguez Soriano
PRESIDENTE



Tcnr. Rubén Suarez Orrala
SECRETARIO



ANEXO N° 2 ENTREVISTA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Información del entrevistado

Nombre y Apellido:.....
Edad:.....
Título académico.....
Cargo dentro de la institución:.....
Año de experiencia en la rama artesanal.....
Lugar y fecha:.....

OBJETIVO: Establecer la entrevista dirigida a los directivos del centro de artesanos “Red Atahualpa” para disponer de la información necesaria de la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.

1. Como directivo del centro de artesanos “Red Atahualpa”, durante su permanencia en la organización ¿ha existido alguna capacitación o acontecimiento representativo para esta?
.....
2. Dentro de la historia del centro de artesanos “Red Atahualpa” se ha marcado un hito importante ¿Cómo fueron sus inicios? Comente su reseña
.....
3. En toda empresa han existido dificultades ¿Qué tipo de inconvenientes han presentado a nivel organizacional?
.....
4. En su percepción. ¿Qué costumbre y creencias prevalecen en la institución?
.....
5. Las vivencias juegan un papel importante para obtener ventajas en el entorno. A criterio personal ¿puede mencionar alguna anécdota en especial vivida dentro de la organización?
6. Como directivo del centro de artesanos ¿Qué papel representa la organización en la localidad donde se desarrolla?
.....

7. Durante su permanencia en el centro de artesanos "Red Atahualpa" ¿se organizan algún tipo de festividades entre los socios?

.....

8. Dado el estudio de cultura y desempeño laboral ¿Qué elementos o factores cree Ud. harían falta a la empresa para alcanzar el éxito deseado?

.....

9. A su criterio ¿cómo definiría Ud. la razón de ser de la empresa?

.....

10. Referente a la identidad institucional ¿Qué significado tiene para usted formar parte de esta organización?

.....A
criterio personal ¿Qué concepto tiene Ud. de las personas que trabajan en la organización?

.....

11. En base al cumplimiento de los objetivos trazados ¿Se cumplieron a cabalidad las metas propuestas respecto a la producción y ventas de los productos artesanales que elaboraban?

.....



ANEXO N° 3 FORMATO DE LA ENCUESTA

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ENCUESTA**

OBJETIVO: Identificar aspectos internos que predominan en la cultura organizacional y el nivel de desempeño laboral en el Centro de Artesanos “Red Atahualpa”.

Edad: _____

Antigüedad en la institución: _____

Nivel educativo: _____

Ocupacion _____

Instrucciones: Marque con una “X” en el cuadro respectivo.

ASPECTOS:

1	2	3	4	5
DEFINITIVAMENTE NO	PROBABLEMENTE NO	INDECISO	PROBABLEMENTE SI	DEFINITIVAMENTE SI

N°	ASPECTOS	1	2	3	4	5
CULTURA ORGANIZACIONAL						
SENTIDO DE IDENTIDAD						
1	¿Se siente identificado con los objetivos que persigue el centro de artesanos “Red Atahualpa”?					
2	¿Conoce la misión y visión del centro de artesanos “Red Atahualpa”?					
NORMAS						
3	¿Considera que se da cumplimiento a las normas establecidas en la institución?					
4	¿Cree Ud. que existe la coordinación necesaria para efectuar los trabajos del centro de artesanos “Red Atahualpa”?					
DIRECCIÓN						
5	¿Considera que existe la adecuada comunicación entre socios y directivos del centro de artesanos?					
6	¿Las decisiones que toman los directivos son consensuadas con los demás miembros de la institución?					
COMPORTAMIENTO LABORAL						
7	¿Considera que la conducta de sus compañeros es favorable para la organización?					

8	¿Considera Ud. que en la organización prevalece las creencias, la responsabilidad, la calidad y el amor al trabajo en las tareas realizadas?					
DESEMPEÑO LABORAL						
TRABAJO EN EQUIPO						
9	¿Considera que se trabaja de manera conjunta para efectuar sus actividades artesanales?					
10	¿Considera que existen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
MOTIVACION						
11	¿Considera Ud. que se incentiva de manera continua al trabajador por su labor realizada?					
12	¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo es conveniente para desarrollar su labor?					
SATISFACCION LABORAL						
13	Durante su permanencia en el centro de artesanos "Red Atahualpa" ¿considera que se le ha brindado la capacitación necesaria?					
14	¿Cómo artesano se siente satisfecho con la labor que ejerce día a día para el bienestar de la institución?					
CONDICIONES LABORALES						
15	¿Considera Ud. que la organización cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus actividades laborales?					
16	¿Considera que las instalaciones físicas del centro de artesanos son las adecuadas para preservar su integridad personal?					

“ANTE TODO SE LE AGRADECE POR LA COLABORACIÓN Y ATENCIÓN BRINDADA EN LA ENCUESTA, SUS APORTES SON DE GRAN SIGNIFICANCIA PARA REALIZAR MI PROYECTO DE INVESTIGACIÓN”.

ANEXO N° 4 FICHA DE OBSERVACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

OBJETIVO: Observar las variables de estudio para determinar el nivel de incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”.

FICHA DE OBSERVACIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES PARA CADA ITEMS				
(00-25)	(26-50)	(51-75)	(76-100)	(100-125)
1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Bueno	Muy bueno	Excelente

CULTURA ORGANIZACIONAL								
N° DE ORDEN	VALORACIÓN	EXCELENTE (5) MUY BUENO(4) BUENO(3) DEFICIENTE(2) MUY DEFICIENTE(1)	GRADO DE DESARROLLO					OBSERVACIONES
			1	2	3	4	5	
1	Sentido de identidad							
	Presenta una imagen corporativa propia de la institución.		2					Su nombre comercial es Conocido como centro de artesanos “Red mueble”.
	Presentan el uniforme apropiado.		2					Se presentan deficiencias en cuanto al uniforme en el que prevalezca un solo estilo y colores que los distinga.
	Presentan misión, objetivos y estructura organizativa				3			Necesita ser revisada de manera permanente y modificarse de manera conjunta, dado los cambios en el entorno donde se desarrollan.
2	Normas							
	Cumplimiento de normas, políticas y reglamentos				3			Los colaboradores no son tan apegados a las normas, presentan reglamentos que regulan su funcionamiento
	Asisten con puntualidad a sus jornadas de trabajo					4		Se distingue en la actividad que desarrollan
3	Dirección							
	Presentan planes de trabajo					4		Las labores que realizan se manejan en base a un plan de trabajo mensual
	Disponen los trabajadores de las habilidades necesarias			3				Los trabajadores no disponen de medios de capacitación.

	Poseen medios tecnológicos de comunicación	2				Carecen de medios tecnológicos de comunicación	
	Comportamiento laboral						
4	Usan adecuadamente los equipos de trabajo		3			Por la experiencia en la rama artesanal manejan de forma adecuada los equipos.	
	Se expresan de manera pacífica		3				
5	Presentan conductas adecuadas en el lugar de trabajo.	2				Una parte demuestra un comportamiento tranquilo, y otra parte se muestra con desconfianza ante la presencia de personas ajenas.	
6	Reflejan responsabilidad honestidad y profesionalismo en el trabajo.		3			Los productos que se ofrecen reflejan la calidad y dedicación de sus trabajadores.	
DESEMPEÑO LABORAL							
	Trabajo en equipo						
6	Dirigen sus esfuerzos solo a las tareas encomendadas.		3			Algunos trabajadores descuidan sus labores para dedicarse a realizar otras actividades personales.	
	Demuestran trabajo en equipo.	1				Presentan una actitud individualista, a pesar de contar con un taller y maquinarias prefieren trabajar en sus respectivos talleres.	
	Motivación						
	Se muestra un buen estado de ánimo en el personal.	2				El estado de ánimo de los trabajadores es variado aunque se perciben reacciones negativas si se presentarán cambios internos.	
7	Se reconoce verbalmente la labor realizada.	2				No existe el reconocimiento verbal a los trabajadores.	
	Demuestran agrado en su labor.		3			Se refleja en los artesanos la experiencia que tienen en la rama artesanal aunque presentan escasa preparación en el área comercial y tecnológica.	
	Satisfacción laboral						
	El personal muestra satisfacción en su trabajo.		3			El personal no se encuentra muy satisfecho en sus labores.	
8	Las instalaciones del área de trabajo son seguras.	2				No son seguras dados el riesgo que implica el ruido de las maquinarias y la ausencia de medidas de seguridad en el personal en cuanto a su manipulación.	
	Condiciones laborales						
	El área donde laboran está limpia y en orden.		3			Las áreas no están debidamente seccionadas por proceso.	
9	Presentan medidas de seguridad	2				No presentan medidas de seguridad en el área de trabajo.	
	Esta acondicionado el lugar donde trabajan	2				El lugar de trabajo no está acondicionado adecuadamente	
PUNTAJE PARCIAL		1	18	30	8	0	
PUNTAJE TOTAL		57					BUENO

ANEXO Nº 5 MATRIZ FODA

DEL CENTRO DE ARTESANOS “RED ATAHUALPA”

FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA	FACTORES EXTERNOS DE LA EMPRESA
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Limitada capacitación en los colaboradores. • Escaso compromiso hacia la institución. • Carencia de recursos económicos y materiales. • Limitado trabajo en equipo. • Escasa comunicación entre socios y directivos. • Condiciones inadecuadas de trabajo. • Escasa capacidad de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en localidades aledañas. • Pérdida de imagen institucional. • Cambios en las políticas de acceso a financiamiento. • Cambios en las leyes gubernamentales
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Calidad óptima de los muebles. • Amplia experiencia en la actividad artesanal. • Aplicación del nuevo enfoque red de negocio. • Identidad cultural (conservación de técnicas hereditarias). • Apoyan sus actividades en los respectivos marcos legales como la ley de fomento y ley de defensa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecerse en otras regiones. • Respaldo de los organismos públicos y privados en proyectos productivos. • Posibilidades de crecimiento del centro de artesanos. • Posibilidad de mejoras de las tecnologías aplicadas. • Ubicación geográfica.

ANEXO N° 6 DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Para qué? 	Para comprender el marco de actuación de los miembros afín de detectar las debilidades en el funcionamiento de la institución.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué personas u objetos? 	Directivos y colaboradores de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Sobre qué aspectos? 	Cultura organizacional y desempeño laboral.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Quién ¿Quiénes ? 	Investigador Jennifer Katherine De La Cruz Suárez
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿A quiénes? 	Directivos, socios y personal eventual.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuándo? 	Periodo 2016
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Dónde? 	Centro de Artesanos "Red Atahualpa".
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuánto? 	Tres veces durante el periodo 2016
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección de datos? 	De forma individual utilizando las técnicas de: <ul style="list-style-type: none"> a) Observación b) Entrevista c) Encuesta
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Con qué? 	Cuestionario de preguntas, ficha de observación, y cámara fotográfica.

ANEXO N° 7 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMAS	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	INDICADORES
<p>“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE ARTESANOS RED ATAHUALPA”, PARROQUIA ATAHUALPA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2016</p>	<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cómo fortalecer la cultura organizacional para el desempeño laboral del centro de artesanos?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICOS</p> <p>P1 ¿Cómo analizar las perspectivas concernientes de la cultura organizacional para establecer mejoras en la gestión de la institución?</p> <p>P2 ¿Qué tipo de modelos de estudio de la cultura se aplicarán en el proceso investigativo?</p> <p>P3 ¿Cómo reconocer el nivel de influencia que se manifiesta en el desempeño laboral ante la escasa cultura organizacional?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia de la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”, de la Parroquia Atahualpa.</p> <p>TAREAS CIENTÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentación teórica y conceptual de las variables de estudio para sustentar el proyecto científico establecido. 2. Descripción del diagnóstico situacional actual del centro de artesanos Red Atahualpa mediante la aplicación de un marco metodológico para la identificación de las falencias existentes en el desempeño laboral. 3. Determinación de los factores críticos, mediante el análisis de datos para que se puedan establecer oportunidades de mejora beneficio del centro de artesanos “Red Atahualpa”. 	<p>“La cultura organizacional en base a los factores de sentido de identidad, normas, dirección y comportamiento laboral permitirá fomentar la coordinación y el trabajo en equipo en los trabajadores y mejorar el desempeño laboral del centro de artesanos “Red Atahualpa”.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Sentido de identidad</p> <p>Normas</p> <p>Dirección</p> <p>Comportamiento laboral</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Motivación</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>condiciones laborales</p>

	<p>P4 ¿cómo determinar los elementos necesarios para favorecer la cultura organizacional del centro de artesanos "Red Atahualpa afin de mejorar la imagen institucional?</p>				
--	---	--	--	--	--

ANEXO N° 8 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

HIPÓTESIS	VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
<p>“Una adecuada cultura organizacional permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del centro de artesanos “Red Atahualpa”.</p>	<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>“Es un modelo gerencial que permite estudiar el comportamiento del personal determinado mediante tipo, elementos y características con el fin de conocer el potencial y las debilidades presentes en la gestión de las organizaciones”.</p>	<p>SENTIDO DE IDENTIDAD</p> <p>NORMAS</p> <p>DIRECCION</p> <p>COMPORTAMIENT O LABORAL</p>	<p>Identidad</p> <p>Misión y visión</p> <p>Normas</p> <p>Coordinación</p> <p>Comunicación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comportamiento laboral</p> <p>Creencias y valores</p>	<p>1.- ¿Se siente identificado con los objetivos que persigue el centro de artesanos “Red Atahualpa”?</p> <p>2.-Conoce la misión y visión el centro de artesanos “Red Atahualpa”?</p> <p>3.-¿Considera que se da cumplimiento a las normas establecidas en la institución?</p> <p>4.-¿Cree Ud. que existe la coordinación necesaria para efectuar los trabajos del centro de artesanos “Red Atahualpa”?</p> <p>5.-¿Considera que existe la adecuada comunicación entre socios y directivos del centro de artesanos?</p> <p>6.-¿Las decisiones que toman los directivos son consensuadas con los demás miembros de la institución?</p> <p>7.-¿Considera que la conducta de sus compañeros es favorable para la organización?</p> <p>8.-Considera Ud. que en la organización prevalece las creencias, la responsabilidad, la calidad y el amor al trabajo en las tareas realizadas?</p>

	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>“Es la valoración que se le realiza al de acuerdo a los factores actitudinales y los factores operativos y de esta manera conocer el rendimiento que ha tenido en el cargo desempeñado”.</p>	<p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>MOTIVACIÓN</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>CONDICIONES LABORALES</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Incentivos</p> <p>Formación</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Recursos necesarios</p> <p>Instalaciones adecuadas</p>	<p>¿Considera que se trabaja de manera conjunta para efectuar sus actividades artesanales?</p> <p>¿Considera que existen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Considera Ud. que el ambiente de trabajo es favorable para desarrollar su labor?</p> <p>¿Considera Ud. que se incentiva de manera continua al trabajador por su labor realizada?</p> <p>Durante su permanencia en el centro de artesanos "Red Atahualpa" ¿considera que se le ha brindado la capacitación necesaria?</p> <p>¿Cómo artesano se siente satisfecho con la labor que ejerce día a día para el bienestar de la institución?</p> <p>¿Considera Ud. que la organización cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus actividades laborales?</p> <p>¿Considera que las instalaciones físicas del centro de artesanos son las adecuadas para preservar su integridad personal?</p>
--	---------------------------------	---	---	---	---

ANEXO N° 9 ESTATUTOS DEL CENTRO DE ARTESANOS “RED ATAHUALPA”

CAPITULO I

DE LA CONSTITUCIÓN, DOMICILIO, FINES Y MEDIOS

Art. 1.-NOMBRE, DOMICILIO Y NATURALEZA JURÍDICA DEL CENTRO

Constitúyase El Centro de Artesanos “Red Atahualpa”, domiciliada en la parroquia Atahualpa, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, República del Ecuador, como persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, patrimonio propio, duración indefinida y número de socios ilimitado la cual se registrá por su estatuto, reglamento interno; reglamento para la aprobación de estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución registros de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil Y En Las Leyes Especiales; Ley de Fomento Artesanal ; y, Ley de arbitraje y Mediación.

Art. 2 .- PROHIBICIÓN.- El Centro de Artesanos “Red Atahualpa”, como tal no podrá intervenir en asuntos de carácter político, ni religioso.

CAPITULO II

OBJETIVOS Y FINES ESPECÍFICOS

Art. 3.- OBJETIVOS Y FINES ESPECÍFICOS.- Son fines del Centro de Artesanos “Red Atahualpa”.

- a. Promover la unidad, solidaridad y mutua colaboración, en coordinación con el directorio y los diferentes grupos de trabajo.
- b. Tecnificar la producción y comercialización de bienes primarios y secundarios.
- c. Buscar mercados y mejores precios para la venta de su producción.
- d. Procurar mejores condiciones de vida para sus socio, familia y comunidad.
- e. Realizar planes trabajo, proyectos que vayan directamente en beneficio de los socios, familia, comunidad.
- f. Preparar a sus socios para que participen en la dirección de la organización con eficiencia.
- g. Mantener relaciones de confraternidad con organizaciones similares.
- h. Adquirir toda clase de bienes e inmuebles, maquinaria y demás herramientas necesarias para la producción de bienes primarios y secundarios.
- i. Realizar gestiones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales para obtener el financiamiento de los diferentes proyectos y programas que vaya a implementar.
- j. Agrupar en su seno a todos los productores de bienes primarios y secundarios de la zona que así lo desearan.

- k. Buscar préstamos favorables para mejorar la producción.
- l. Promover el ahorro y crédito en beneficio de sus socios.

Art. 4.-CUMPLIMIENTO.- Para el cumplimiento de sus fines, el Centro de Artesanos “Red Atahualpa” podrá utilizar todos los medios legales permitidos por la ley.

CAPITULO III

CLASES DE MIEMBROS

Art. 5.-DE LOS SOCIOS.- Son socios del Centro, las personas naturales jurídicas que suscribieron el acta de constitución y las que posteriormente solicitaren su ingreso, por escrito y fueren aceptadas de conformidad al reglamento.

Art. 6.-CLASES DE SOCIOS.- EL Centro tiene las siguientes clases de socios:

- a. Fundadores;
- b. Activos ;
- c. Honorarios.

Art. 7.-SOCIOS FUNDADORES.-Son socios fundadores las personas naturales o jurídicas que suscriben el acta constitutiva.

Art. 8.-SOCIOS ACTIVOS.- Son socios activos la personas naturales o jurídicas que posteriormente a su constitución, solicitar en su ingreso por escrito y fueren aceptadas de conformidad al reglamento, al igual que los fundadores tendrán voz y voto en las Asambleas Generales de Socios.

Art. 9.-SOCIOS HONORARIOS.-Son socios honorarios las personas naturales o jurídicas que brinden servicios y/o aportes relevantes en beneficio del Centro de Artesanos “Red Atahualpa”, y serán designados por la Asamblea General de Socios con la votación de la mayoría de socios presentes, tendrán derecho a voz a la asamblea que fueren convocados.

CAPITULO IV

DERECHO Y OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS

Art. 10.- DERECHO Y OBLIGACIONES DE LOS SOCIOS.-

Son deberes y derechos de los socios fundadores activos:

- a. Cumplir con el estatuto, reglamentos, resoluciones y disposiciones emanadas de la Asamblea General y del Directorio del Centro en cuanto no se oponga al estatuto.

- b. Asistir con puntualidad a las sesiones de la Asamblea General.
- c. Participar con voz y voto en las sesiones de la Asamblea general.
- d. Elegir y ser elegido miembro de los distintos organismos directivos del centro.
- e. Ser informado cuando lo requiera , de las actividades y proyectos en que participa el Centro.
- f. Pagar cumplidamente las cuotas ordinarias y extraordinarias que establezca la Asamblea General.

Art. 11.- REQUISITOS PARA SER SOCIO.- Se requiere:

- a. La postulación por parte de uno de los socios activos;
- b. Haber demostrado clara adhesión a los fines y objetivos específicos del Centro de Artesano “Red Atahualpa”.
- c. Presentar ante el directorio una solicitud de ingreso al Centro, para que sea conocida y ratificada por la asamblea; y,
- d. Cumplir con las demás formalidades establecidas en el reglamento interno del centro.

Art. 12.-CAUSALES PARA DEJAR DE SER SOCIO.- Se deja de ser socio del centro, por causales:

- a. Renuncia voluntaria expresada por escrito.
- b. Expulsión.
- c. Fallecimiento.
- d. En cualquiera de los casos deberán ser liquidados sus haberes, en caso de haberlos.

Art. 13.-POR RENUNCIA VOLUNTARIA.- Dejará de ser socio del centro por renuncia voluntaria, cuando presente por escrito la renuncia irrevocable de ser socio del centro.

Art. 14.-POR EXPULSIÓN.- Dejará de ser socio del centro, quien sea sancionado por cualquier causal establecido en el artículo 17 del presente estatuto.

Art. 15.-POR FALLECIMIENTO.- Dejará de ser socio del centro, quien llegare a fallecer, pero podrá ingresar en su reemplazo quien represente al socio.

CAPITULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

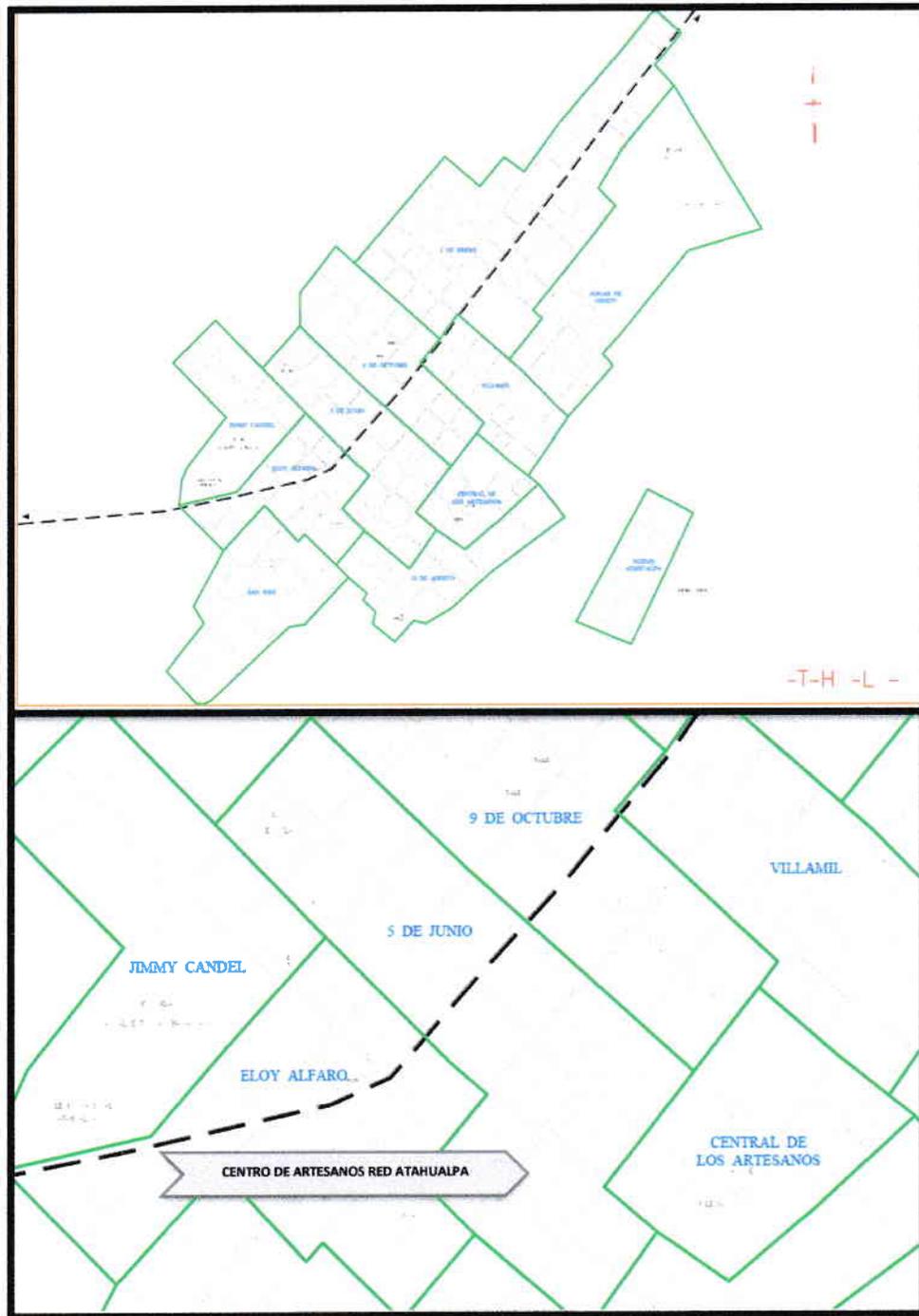
Art. 16.-DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.- Son sanciones disciplinarias:

- a. Censuras
- b. Multas
- c. Privación temporal de los derechos que le confiere el estatuto del centro.
- d. Expulsión del centro.

Art. 17.-DE LA CENSURA.- Son causas de censura:

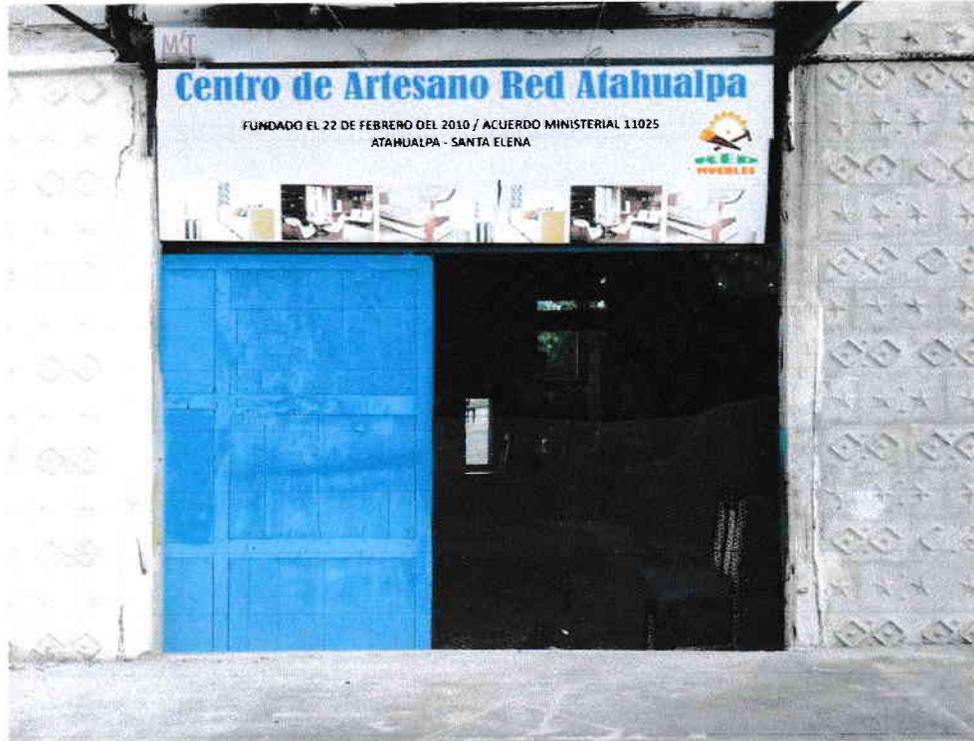
- a. La negativa a desempeñar cargos y comisiones que resuelva la asamblea general o el directorio.
- b. Demostración de irrespeto o falta de cultura en el centro o fuera de él.
- c. La censura será hecha por el presidente del centro con la presencia del censurado y, de los miembros del Directorio o de la Asamblea General.

ANEXO N° 10 UBICACIÓN GEOGRÁFICA
MAPA DE LA PARROQUIA ATAHUALPA Y PUNTO DE LOCALIZACIÓN
DEL CENTRO DE ARTESANOS “RED ATAHUALPA”



FUENTE: Gobierno Autónomo Descentralizado De La Parroquia Atahualpa
ELABORADO POR: El Equipo Consultor 2015

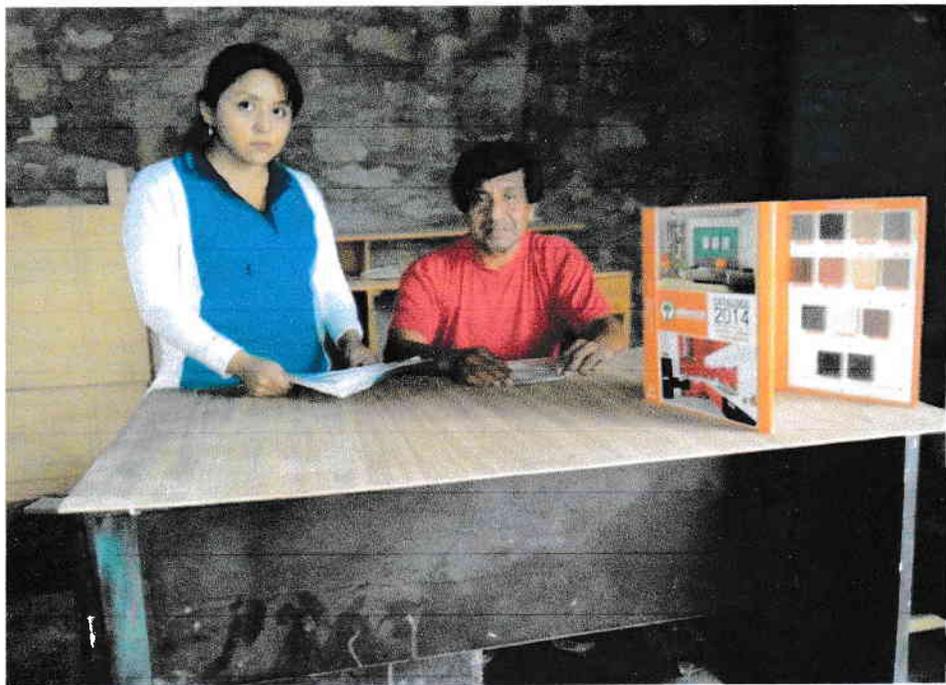
ANEXO N° 11 LOCAL DEL CENTRO DE ARTESANOS “RED ATAHUALPA”



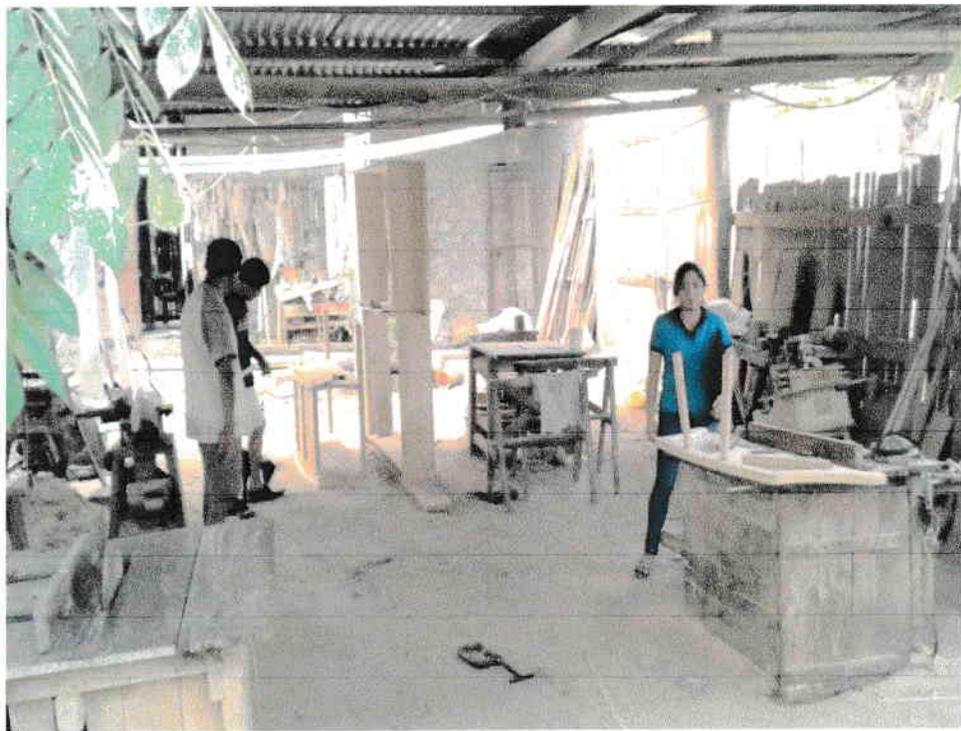
ANEXO N° 12 SOCIOS DEL CENTRO DE ARTESANOS “RED ATAHUALPA”



**ANEXO N° 13 ENTREVISTA A DIRECTIVOS DEL CENTRO DE ARTESANOS
“RED ATAHUALPA”**



**ANEXO N° 15 VISITA DE OBSERVACIÓN EN EL CENTRO DE ARTESANOS
“RED ATAHUALPA”**



**ANEXO N° 16 HERRAMIENTAS Y MAQUINARIAS DEL CENTRO DE
ARTESANOS “RED ATAHUALPA”**

