

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

[DOI 10.35381/cm.v7i3.599](https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.599)

Análisis del Clima Organizacional en las Cooperativas. Caso: Cooperativa Mushuk Yuyay. Cantón Cañar-Ecuador

Analysis of the Organizational Climate in Cooperatives. Case: Cooperativa Mushuk Yuyay. Canton Cañar-Ecuador

Cesar Alexander Martínez-Ochoa
cesarmartinezoch_1998@hotmail.com
Universidad Católica de Cuenca, Cañar
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-3737-1262>

Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza
cjordoneze@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cañar
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-5781-7781>

Recibido: 15 de agosto de 2021
Aprobado: 15 de noviembre de 2021

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en la Cooperativa Mushuk Yuyay del Cantón Cañar. El enfoque de investigación fue cuantitativo del tipo de campo y nivel descriptivo, para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta online y como instrumento un cuestionario, el cual estaba conformado por 46 preguntas abordadas en escala de Likert. Los resultados reflejaron algunas debilidades en la motivación; la cual no se valora mucho, al igual que el jefe no tiene mucho interés en el desarrollo profesional del personal; la mayoría de los empleados sienten que no tienen las recompensas o beneficios por las tareas que realizan. La comunicación es deficiente, los supervisores no escuchan los planteamientos que se le realizan, lo que genera inseguridad en los empleados, asimismo los canales de comunicación no son lo suficientemente amplios, ocasionando problemas de información y por ende incumplimiento de los objetivos.

Descriptores: Ambiente laboral; motivación; comunicación interpersonal. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the organizational climate in the Mushuk Yuyay Cooperative of Cantón Cañar. The research approach was quantitative of the type of field and descriptive level, for the collection of information the online survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument, which was made up of 46 questions addressed on a Likert scale. The results reflected some weaknesses in motivation; which is not valued much, just as the boss does not have much interest in the professional development of the staff; Most employees feel they don't have the rewards or benefits for the tasks they perform. Communication is deficient, the supervisors do not listen to the proposals that are made, which generates insecurity in the employees, likewise the communication channels are not wide enough, causing information problems and therefore non-compliance with the objectives.

Descriptors: Work environment; motivation; Interpersonal communication. (Words taken from UNESCO Thesaurus).

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

INTRODUCCIÓN

Hoy en día con la aparición de la pandemia del COVID-19, muchas empresas se han visto afectadas en los diferentes ámbitos: en lo político, en lo económico, en lo tecnológico, entre otros, por lo que éstas han tenido que generar cambios en todas sus estructuras; pero entre uno de los más importantes a tomar en cuenta, ha sido en el clima organizacional ya que, este es uno de los elementos indispensables que no se deben pasar por alto en toda empresa u organización, si el entorno organizacional, no es analizado ni controlado de manera correcta, puede ser perjudicial para toda la organización.

El clima organizacional puede ser definido como el ambiente interno de una organización, en donde influye el comportamiento de todos los miembros ante las diferentes actividades y situaciones que se les presenten, en consecuencia, es de suma importancia que los empleados se sientan cómodos en su puesto de trabajo.

De acuerdo con el Comité Técnico de Clima Organizacional y Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud (2011), citado por Matos Paredes & Ramos Medina (2018), el clima organizacional es muy importante porque “está conformado por el conjunto de percepciones de los miembros de una organización relacionadas con sus interacciones interpersonales, ambiente físico, labor y normas que afectan el trabajo” (p. 24).

Cabe mencionar que la motivación es presentada como el primer enfoque del clima organizacional para cualquier organización, y ante esto; también existen otros factores que tienen un peso grande y que son de suma importancia estudiarlas para poder entender si se está generando un buen clima en una organización, entre estas tenemos las recompensas, el liderazgo, la política salarial, entre otros. (Amaro Gómez, 2015). En base a las consideraciones anteriores, se presenta la siguiente investigación que tiene como objetivo analizar el Clima Organizacional en la Cooperativa Mushuk Yuyay del Cantón Cañar.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

Reseña histórica de la organización

La cooperativa Mushuk Yuyay nace como caja de ahorro y crédito el 5 de septiembre en el año de 1996, con el apoyo Jurídico de la asociación de Productores Artesanales de Semillas “Mushuk Yuyay” Pensamiento Nuevo, la misma fue creada el 23 de noviembre de 1993 con el apoyo moral y técnico del Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria INIAP; con el objetivo de producir semillas agrícolas de las variedades nativas y mejoradas en las comunidades Indígenas y campesinas del Pueblo Cañarí (Pichazaca, 2021).

En este desarrollo, la asociación analiza el problema que enfrentan los pequeños productores, en especial la falta de acceso a servicios financieros, el crédito, que no es cubierto por instituciones financieras privadas, en razón de la falta de garantías reales por parte del sector rural campesino, situación que obligaba a la población a acudir al agente informal (Chulquero) (Pichazaca, 2021).

En este punto, los 6 directivos analizan los intereses altos que cobraban los chulqueros al igual que los intereses bajos que pagaban los bancos por los ahorros, y en base a esta realidad surge la iniciativa de impulsar, dinamizar las finanzas locales Kañaris. Ante el problema la asociación recibe la ayuda de la fundación de FEPP, quienes capacitaron a un grupo de socios de la asociación en el manejo de ahorro y créditos (Pichazaca, 2021).

Clima organizacional

El concepto de clima organizacional se refiere al ambiente interno donde existe un patrón de creencias, conductas y valores compartidos por todos los miembros de una organización en donde ellos determinan en gran parte su cultura y en este sentido el clima ejerce una influencia directa porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente los valores que conforman la cultura de la organización. Con relación al clima organizacional, se tiene que cuando este es favorable proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Cuando es desfavorable proporciona frustración de esas necesidades. Además, influye en el estado motivacional de las personas y en su satisfacción. (Chiavenato, 2011, p. 50). En base a lo antes mencionado se define al

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

clima organizacional como el medio en donde las diferentes personas al realizar las funciones de su trabajo diario, generan percepciones que pueden ser perjudiciales o beneficiosas al grupo.

La importancia del clima organizacional

De acuerdo con García Ruiz & Benavides Quinto (2020), menciona la importancia del clima organizacional en una empresa. El clima organizacional es fundamental en el actuar de la persona y decididamente influye en su desarrollo, situaciones básicas como la comunicación, relaciones interpersonales, franqueza y confianza, entre otras, tienen su impacto, además tiene su efecto en la calidad de vida laboral que prevalece en un centro de trabajo en donde se traduce en fomentar de las relaciones más amigables (...) El clima organizacional favorece sin lugar a dudas la obtención de los objetivos y dentro de ellos y claro está los de tipo laboral, apoyando para que la persona obtenga los suyos.

En este análisis se describen las ventajas y desventajas del clima organizacional. Una buena practica de clima organizacional llevada de la mejor manera seria beneficioso para la empresa ya que, ayudaría a generar una gran estabilidad social en los trabajadores, pues estimularía un sentimiento de gusto en su trabajo, que sean más productivos, que reciban recompensas y reconocimientos por su comportamiento, además de generar el cumplimiento de los objetivos y metas de una manera más eficiente y eficaz. Por el otro lado en las desventajas cuando un clima es malo, genera inseguridad en el trabajo, falta de asistencia, productividad, entre otros.

Clima Laboral

El clima es un conjunto de diferentes características que representan y describen a una organización, permitiendo distinguirse de la competencia, sobre este particular. Un buen clima laboral implica una mayor satisfacción en el trabajo, relacionandocce con la productividad, el absentismo y la rotación. En ese sentido, existen diversas investigaciones que han demostrado una relacion entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores,

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

de los clientes y el éxito a largo plazo de las organizaciones.(Bordas Martínez, 2016, p. 32).

Al respecto, Gan & Berbel (2007), citado por Goncalves Duráa & Goncalves Goncalves (2013), refuerzan el planteamiento del clima laboral añadiendo el aspecto psicológico, expresando que “El clima como atmósfera psicológica colectiva, ayuda a entender la vida laboral en las organizaciones y a explicar las respuestas de los grupos (su conducta, actitudes y sentimientos) ante las normas, políticas o reglas emitidas por la dirección” (p. 22). De tal manera, que se puede diferenciar entre clima organizacional y el ambiente laboral, en donde el clima organizacional define a la organización la cual siempre busca la mejora en sus procesos para lograr el éxito; mientras que el clima laboral es el conjunto de características o cualidades permanentes en un ambiente de trabajo siendo estas percibidas, sentidas o experimentadas por las personas laboran en una empresa.

Conceptos relacionados con el clima laboral

De acuerdo con Bordas Martínez (2016), existe una serie de términos que se relacionan con la cultura empresarial, satisfacción laboral y compromiso en el trabajo:

Los valores: asociados con la cultura empresarial, son una creencia duradera de un modo específico, personal y socialmente a su puesto.

Las percepciones: asociadas al clima laboral, son un proceso mental que permite identificar el entorno físico, a partir de un conjunto de estímulos que el organismo recibe gracias a los sentidos y seleccionamos en función de los valores e intereses.

Las actitudes: acompañadas con la satisfacción laboral o compromiso en el trabajo, son el resultado emocional de las percepciones e incluyen a como actuar en determinada situación.

Como menciona el autor, los valores, las percepciones y las actitudes son la clave para que una empresa genere un buen clima laboral, que incluso, no solo depende de otros individuos, si no de nosotros mismos, al generar buenas actitudes y valores, se esta construyendo un clima laboral asociado a las teorías aquí ya planteadas.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

La importancia de la pirámide de Maslow en una institución

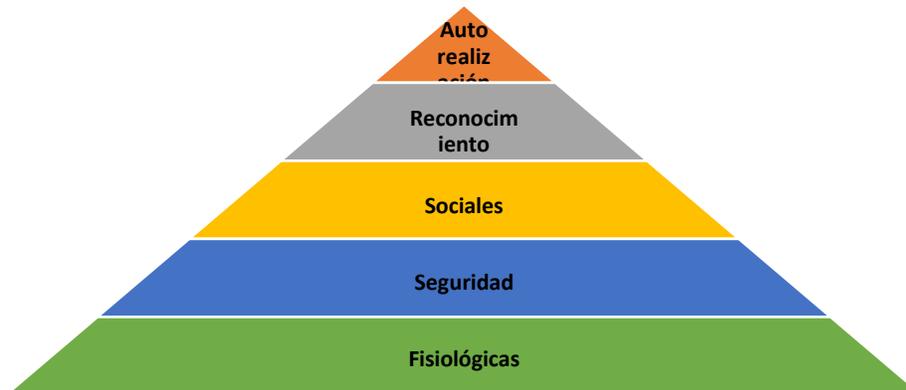


Gráfico 1. Pirámide de Maslow.

Fuente: Maslow (1943). Adaptación de los autores.

La pirámide de Maslow (1943), es una teoría psicológica la cual presenta una estructura de las necesidades humanas y manifiesta que, conforme se satisfagan las necesidades básicas, se irán desarrollando necesidades y deseos más elevados. La pirámide está conformada por cinco niveles: (necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización).

Primer nivel (Fisiológicas): se refiere a las necesidades primarias como: dormir, beber, alimentarse, en términos laborales se refiere a un salario y condiciones laborales mínimas.

Segundo nivel (Seguridad): de protección y de seguridad, lo que en una empresa se refiere al seguro social y seguridad laboral.

Tercer nivel (Social): se refiere a la convivencia con los diferentes compañeros como la: amistad, comunicación, las relaciones y el apoyo de los demás individuos.

Cuarto nivel (Reconocimiento): es decir el poder de reconocer los logros obtenidos como los premios, recompensas, vacaciones, entre otros.

Quinto nivel (Autorrealización): poner en mejor función las habilidades, la creatividad, las destrezas que como individuo posee.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

De acuerdo a lo expresado por Robbins(2006), “en la medida en que unas necesidades quedan razonadamente satisfechas, la siguiente se vuelve la dominante , en donde el individuo asciende los peldaños de la jeraquia”(p.156). Desde el punto de vista de la motivacion, la teoria afirmaria que ninguna necesidad queda satisfecha completamente, si esta lo suficientemente satisfecha deja de motivar. Entonces de acuerdo con Maslow(1943), para motivar a una persona hay que comprender en que parte de la jerarquia se encuentra ahora y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentra en ese momento o de los niveles superiores. Estos niveles al ser muy bien analizados y aplicados en los operarios de una empresa, aparte de garantizar al personal confiabilidad en su puesto de trabajo, genera éxito a la institución ampliando y fortaleciendo el clima organizacional en la misma.

Dimensiones del clima organizacional

En la tabla 1, se muestran las del clima organizacional, sin embargo, cabe mencionar que aparte de las dimensiones mencionadas allí, existe otro punto muy importante a considerar es la comunicación, ya en términos sociales la comunicación interna contribuye a mejorar aspectos como felicidad y bienestar a través del fomento de la cultura organizacional y fidelización de los empleados. Los índices altos de implantación de cultura organizacional se relacionan con mayores niveles de felicidad. (Castro-Martínez & Díaz-Morilla, 2020, p. 3).

En este sentido, si no existe una buena comunicación por diferentes motivos como por ejemplo, al no recibir el mensaje concretamente, además de informar mal a terceros, o por inconformidades individuales ocasionaría problemas en un lapso de tiempo en la organización causando un mal entorno de trabajo e incluso el incumplimiento de un objetivo.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

Tabla 1.
Dimensiones del clima organizacional según Bordas (2016).

Dimensión	Concepto
Autonomía	El grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
Cooperación y apoyo	Grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización.
Reconocimiento	El grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización.
Organización y estructura	Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formalismos burocráticos.
Innovación	Grado en que los miembros perciben que existe receptividad para expresar e implantar nuevas ideas, métodos y procedimientos y en general, para la creatividad y el cambio, aceptando los riesgos que supone.
Transparencia y equidad	Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a valoración del desempeño y oportunidades de promoción.
Motivación	Grado en que los miembros perciben que en la organización se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada.
Liderazgo	Modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de los empleados

Fuente: Bordas Martínez (2016).

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

MÉTODO

La presente investigación se basó en un tipo descriptivo no experimental con enfoque cuantitativo, para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta online y como instrumento un cuestionario, el cual estaba conformado por 46 preguntas abordadas en escala de Likert dividida por 5 puntos; 1, Ninguna o Nunca/ 2, Poco/ 3, Regular o Algo/ 4, Mucho/ 5, Todo o Siempre/. Realizando el procesamiento de la información recopilada, mediante estadística descriptiva. En donde se analizaron dimensiones o características referentes a la temática de estudio como se puede apreciar en las siguientes tablas. La población de la investigación estuvo conformada por 21 empleados de la cooperativa Mushuk Yuyay del Cantón Cañar con la finalidad de conocer su percepción sobre el clima organizacional de la cooperativa.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos que fue un cuestionario, el cual estuvo conformado por 46 preguntas abordadas en escala de Likert. En ese sentido, los 21 empleados de la cooperativa Mushuk Yuyay del Cantón Cañar, fueron consultados sin ningún tipo de presión y manipulación de la información, con la finalidad de obtener valores estadísticos objetivos y confiables, como seguidamente se describen.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

Dimensiones del clima organizacional

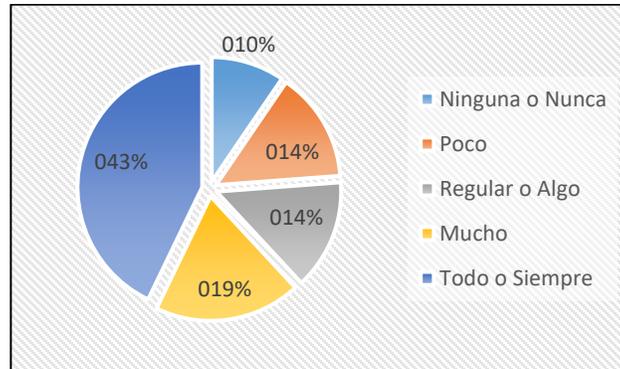


Gráfico 2. Objetivos y políticas de la empresa.

Fuente: Encuesta.

Se observa que en la cooperativa el 61,9% del personal se encuentra en un rango de edad entre 35-44 años, lo cual representa el mayor porcentaje; seguidos entre 45-54 años por un 23,8%; luego tenemos un porcentaje de 14,3% que indican que están entre una edad de 54-64 años; demostrando que no existe en la cooperativa personal menores de 18 años, ni entre 65 o más años. Además, se observa que el 57,1% representa al género masculino y el 42,9% pertenece al sexo femenino. De ellos el 63,3% pertenecen al nivel Operario, un 28,6% están en el cargo de Empleado y el 23,8% pertenece al nivel Directivo.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

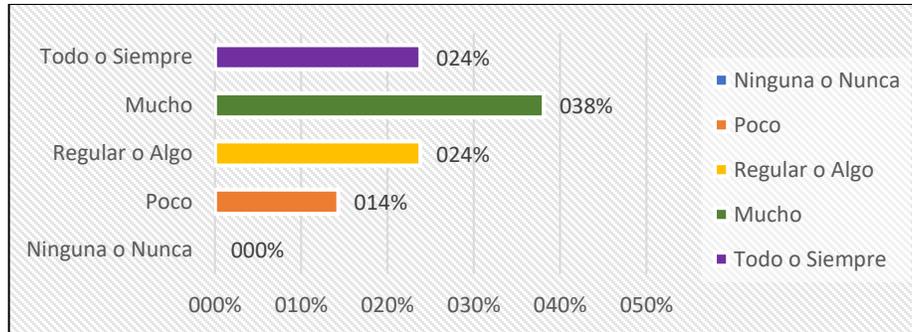


Gráfico 3. Cuenta con acceso a la información para el trabajo.
Fuente: Encuesta.

El 42,86% respondió que al ingresar a la institución le fueron informados los objetivos y políticas; por lo tanto, se puede apreciar que poco más de un tercio de la población conoce sobre el tema. La mayoría de encuestados con un 33% consideran que la información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas son suficientes; con otro porcentaje del 14,29% seleccionaron con las variables de Todo y Poco en donde un mínimo de 9,52% señaló que Ninguna o Nunca, considerando que los objetivos y políticas que se mantienen en la institución deben ser socializadas periódicamente para mantener en los trabajadores el empoderamiento organizacional.

Lo que respecta a si los objetivos del trabajo están claramente definidos, la mayoría de encuestados con un 42, 86% respondieron Mucho, denotando que la institución define sus objetivos de manera clara y precisa para que su cumplimiento este en función del desempeño de sus trabajadores.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

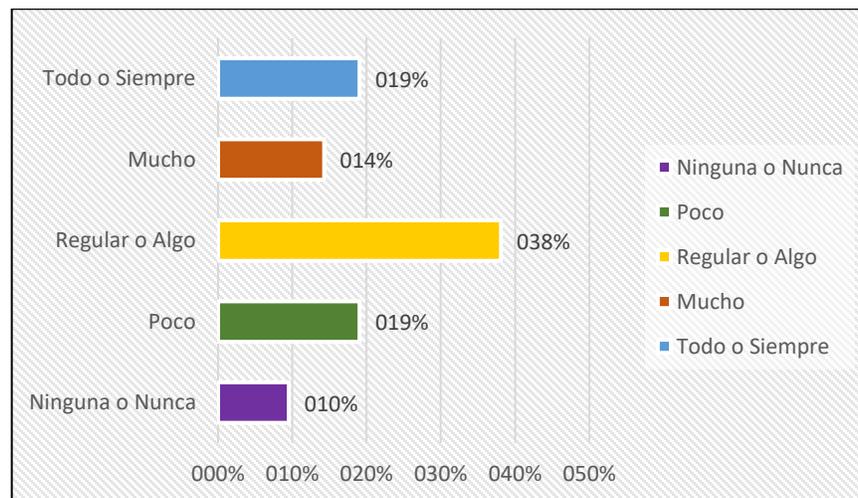


Gráfico 4. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
Fuente: Encuesta.

La mayoría con un 38,10% selecciono que se cuenta Mucho con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo; el 23,81% de personas señalaron que Regular y Siempre; luego se tiene un porcentaje bajo del 14,29% que seleccionaron Poco. El acceso a la información es una parte crucial para los trabajadores puesto que, necesitan conocer los procesos y procedimientos que se desarrollan en la institución para la realización de sus actividades. La mayoría de encuestados con un 33,33% seleccionaron la opción Siempre a que si en la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo; este aspecto se considera importante dentro del estudio porque la mejora continua en aspectos de metodologías de trabajo generará un ambiente laboral satisfactorio.

Con respecto a, los procedimientos, reglas y responsabilidades de su puesto están claramente definidos, el 42,86% selecciono que Mucho; y con porcentaje del 14,29% señalo que los procedimientos, reglas y responsabilidades están Algo definidos, este porcentaje indica que se debe mejorar la asignación de responsabilidades y la determinación de procesos que se desarrollan en el interior de la cooperativa.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

Del total de encuestados, un gran porcentaje de 57,14% señaló que Siempre hay clara definición de visión, misión y valores en la institución, luego se encuentra el 28,57% con la opción Mucho; en donde existe un pequeño porcentaje de personas que no tienen claro la misión y visión de la cooperativa con 9,52% y 4,76%. Con la información graficada y con los datos recolectados se obtuvo como resultado que el mayor porcentaje de encuestados con el 38,10%, mencionan que el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos, con un 19,05% señalaron que el supervisor brinda poca información, con el 14,29% los trabajadores seleccionaron que la información que brinda es mucha para superar los problemas teniendo con un mínimo de personas que señalaron que no existe apoyo por parte del supervisor.

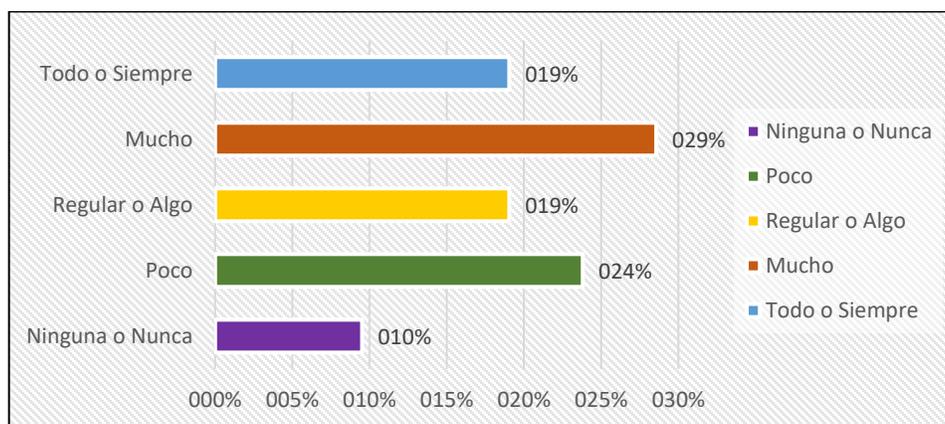


Gráfico 5. El jefe se interesa por el desarrollo de sus colaboradores.

Fuente: Encuesta.

Lo que respecta a, si el jefe se interesa por el desarrollo profesional de sus colaboradores, el 28,57% respondieron Mucho; seguido de un 23,81% que indica que el interés del jefe es poco, se observa que la mayoría de la población encuestada señala un bajo interés por parte de su jefe, considerando que este aspecto es crucial para el desarrollo efectivo de las actividades que diariamente se realizan en el interior de la institución. Se obtuvo como resultado a que, si se brinda capacitación a los trabajadores, el 28,57% siendo la mayoría

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

señaló que es poco o regular, el 23,81% selecciono mucho y el 19,05% que es el más bajo menciona que siempre recibe capacitación.

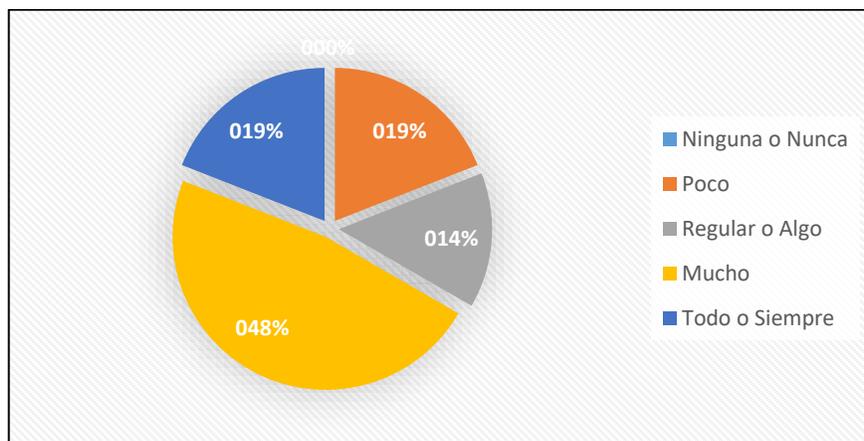


Gráfico 6. Hay oportunidades de progresar en la institución.

Fuente: Encuesta.

Del total encuestado se observan que en la cooperativa el 47,62% piensa que existen oportunidades de progresar en la institución, el 19,05% piensa que poco y también siempre hay oportunidades de progresar y con el 14,29% tenemos un porcentaje que las personas piensan que es exista algo de oportunidades, la institución debe brindar oportunidades de crecimiento profesional a sus trabajadores porque de eso dependerá el cumplimiento de sus objetivos. Con respecto a, se da reconocimiento o recompensa por los logros, la mayoría de trabajadores con el 42,86% selecciono que es bien bajo las recompensas que se les da o incluso nunca, el 19,05% menciona que suele ser entre mucho y algo lo que reciben como reconocimiento y un pequeño grupo de personas menciona que siempre reciben reconocimiento por los logros, este aspectos está relacionado con la motivación de los empleados que se ve reflejada en la conformidad de su puesto de trabajo del siguiente gráfico.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

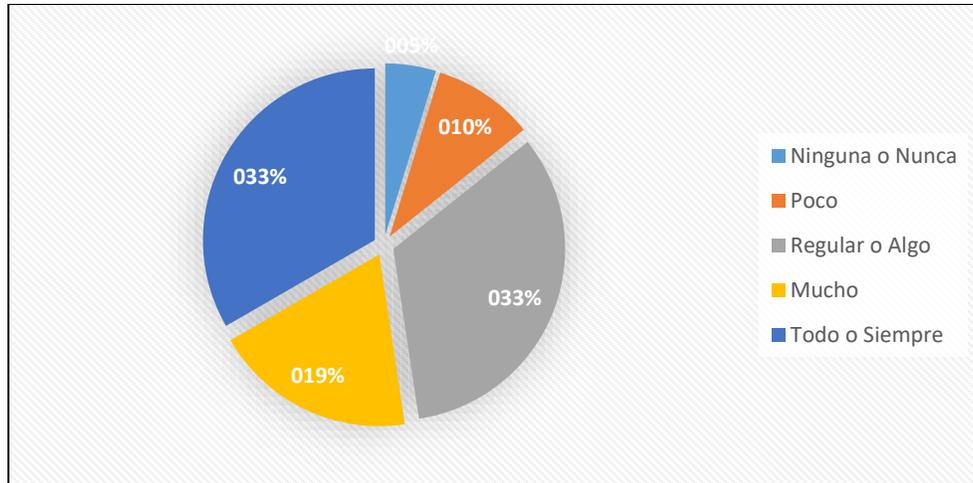


Gráfico 7. Esté conforme en su puesto de trabajo.

Fuente: Encuesta.

Como resultado sobre se siente conforme con su puesto de trabajo un gran porcentaje de trabajadores con el 33,33% señaló que sienten algo conformes, luego tenemos que el 19,05% demostraron que es mucho la conformidad de su puesto, seguido del 14,29% que están muy conformes en su puesto, asimismo el 9,52% de personas mencionan que es poco lo que ellos están conformes en su puesto de trabajo y por último un porcentaje del 4,76% está completamente desconforme con de trabajo.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

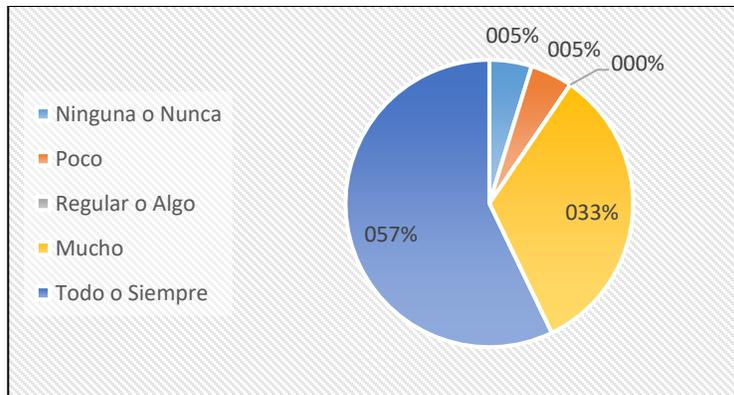


Gráfico 8. Se siente comprometido con el éxito en la organización.

Fuente: Encuesta.

Del total de encuestados, un gran porcentaje de 57,14% señaló que Siempre está comprometido con el éxito en la organización, luego se encuentra el 33,33% con la opción Mucho; en donde existe un pequeño porcentaje de personas que no se siente comprometido con la cooperativa con 4,76%.

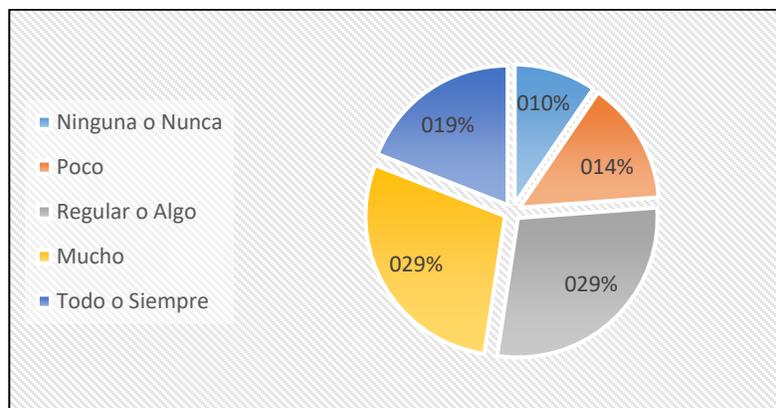


Gráfico 9. El ambiente de trabajo cumple con sus expectativas.

Fuente: Encuesta.

El cumplimiento de las expectativas personales generan como resultado la consecución de objetivos organizacionales, en ese sentido como resultado a que si el ambiente de trabajo

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

cumple con sus expectativas, el 28,57% siendo la mayoría señaló que esta entre Algo y Muy agradable el ambiente, el 19,05% selecciono que es ambiente Siempre cumple las expectativas, con el 14,28% de encuestados demostraron que no están tan conformes con la opción Poco y con el 9,52% observa que están completamente desconforme con el ambiente de trabajo. El enfrentar de manera estratégica los obstáculos que se presentan en la institución denotan fortaleza, en donde del total de encuestados, un gran porcentaje del 28,57% señaló que Mucho y Regularmente en la institución, se afrontan y superan los obstáculos, luego tenemos que un 28,57% piensa que Siempre se supera los problemas, seguido de la opción Poco quienes fueron un 19,05 que piensan que la institución supera los obstáculos.

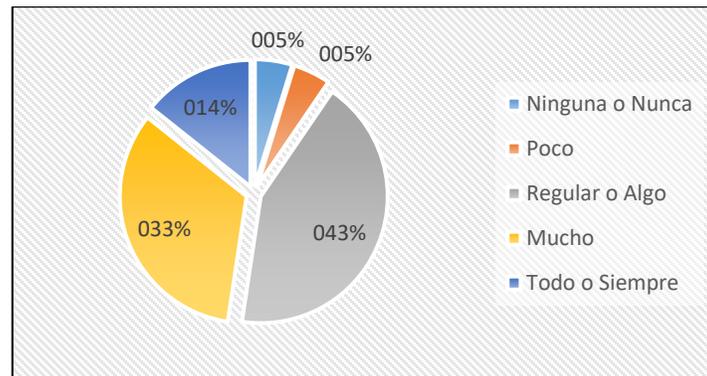


Gráfico 10. Existe buena administración de los recursos.

Fuente: Encuesta.

En cuanto a la administración de los recursos se pudo determinar que el 42,86% señaló que es regular dicha administración, el 33,33% piensa que es Muy buena la administración, esta percepción genera inconformidades puesto que, el administrar de manera adecuada los recursos que posee la institución debe ser el eje central de una buena organización. El ámbito de la comunicación es un aspecto de primordial consideración para el adecuado y efectivo desarrollo de la actividades por lo que, como resultado los participantes señalaron, con el 33,33% la comunicación es regular o algo, con un 28,57% mucho, el 14,29 las

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

variables Poco y Siempre y con el 9,52% pertenece a la opción nunca existido canales de comunicación, determinándose una debilidad institucional en el ámbito del flujo de información que no permite que la misma sea fluida y clara en todos los niveles que posee la cooperativa.

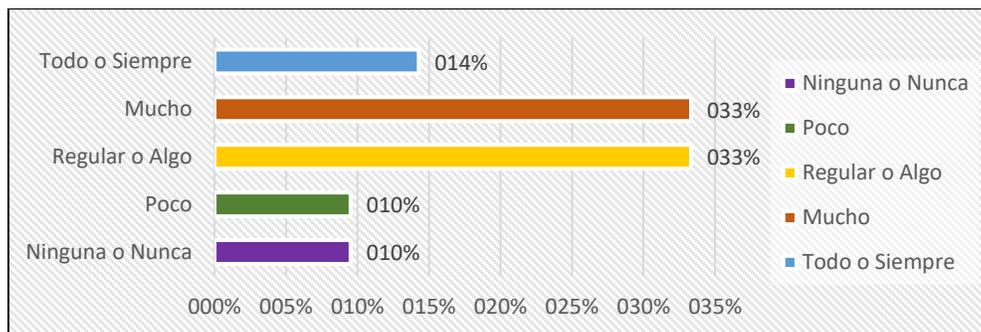


Gráfico 11. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.

Fuente: Encuesta.

Se obtuvo como resultado, si en los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa el 33,33% siendo la mayoría señaló que suele ser Mucho y Regular, seguido de un porcentaje del 14,29% seleccionaron que Siempre hay una relación armoniosa y con un 9,52% indican que suele ser poco y la opción nunca dando a entender que no hay una buena relación en el área de trabajo, relacionando este punto con la colaboración entre el personal quienes señalan en un 28,57% que no existe colaboración entre las áreas de trabajo. Los resultados encontrados a existe respeto entre los trabajadores y altos mando el 52,38% de participantes manifiestan que es Mucho el respeto que se da, el 28,81% indica que siempre existe respeto en la cooperativa, el 9,52% indica que suele existir algo de respeto y en otras ocasiones nunca, y con el 4,76% manifiesta que el respeto es poco.

Al indagar sobre la motivación promovida en la institución se puede apreciar, el 42,86% de los encuestados indican que existe motivación que es promovida por sus superiores, con el 23,81% indica que suele ser regular o algo la motivación, seguido de un 14,29% quienes dicen que el jefe siempre y pocas veces promueve la motivación, y con el 4,76% quien observa que el jefe nunca promueve la motivación.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

Se obtuvo como resultado, si en los grupos de trabajo, existe un trato equitativo en la institución el 33,33% siendo la mayoría señaló que suele ser Mucho y Regular, seguido de un porcentaje del 19,05% seleccionaron que Siempre hay un trato equitativo, con un 9,52% indican que suele ser poco y la opción nunca un porcentaje del 4,76% dando a entender que no existe un trato equitativo.

El empoderamiento de los trabajadores hacia la institución es considerado como un factor de éxito, en base a este contexto se tiene que, el 42,86% indicaron que se consideran factor de clave en la institución y un 14,29% manifestó que no se sienten factores clave para el éxito de la cooperativa.

En cuanto a si tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad, un gran porcentaje del 47,62% señaló Mucho, con el 23,81% las personas que Siempre, seguidamente se tiene que el 19,05% de participantes tienen un poco participación, y con el 4,76% suele ser nula o regular la toma de decisiones.

Los resultados muestran que la mayoría de trabajadores sienten presión en sus tareas a cumplir con el 38,10% para la casilla Mucho, el 23,81% siente algo y poco de presión, con el 9,52% indicó que siempre siente presión siendo un grupo pequeño, y con un 4,76% la presión no se da para ese porcentaje de personal.

Con respecto a, la remuneración está de acuerdo al puesto de trabajo, la mayoría de trabajadores con el 42,86% selecciono la opción mucho, con el 19,05% indica que no están conformes ya que están algo acuerdo, con el 14,29% de participantes piensan que la remuneración es poca y que también están conformes con su sueldo, finalizando con el 9,52% indica que no está completamente acuerdo con el salario.

Del total de encuestados, el 38,10% señaló que regularmente se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la cooperativa, con el 28,57% piensan que la generación de ideas es poca dando a entender que la participación no es buena, luego un pequeño porcentaje del 23,81% indican que la participación es mucha y con el 9,52% siempre hay participación. En lo que respecta a si dispone de tecnología que facilite el trabajo, el 38,10% respondieron que disponen de mucha tecnología; seguido de un 28,57%

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

indica que es regularmente disponen, asimismo el 23,81% manifiestan que siempre disponen de tecnología, y con un porcentaje de 9,52% selecciono nunca, teniendo como referencia que no disponen de tecnología.

Un 57,14% seleccionaron la opción mucho a que la organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral, otro porcentaje de 23,81% de personas señalaron las opción siempre; seguido del 14,29% quienes escogieron la alternativa poco, y un mínimo de personas con el 4,76% seleccionaron que nunca. En cuanto a si se conocen los avances de otras áreas de la organización, un gran porcentaje del 47,62% señaló que se conoce algo, con el 23,81% las personas que el conocimiento es mucho, seguidamente tenemos que el 19,05% de participantes comentan que siempre conocen los avances de las diferentes áreas, y con el 9,52% sobre la información es poca.

Como resultado obtenido a, se siente bien en el trabajo los participantes señalaron, con el 61,90% sentir mucha satisfacción en el trabajo, con un 23,81% seleccionaron que siempre se sienten bien, el 9,52% la opción regular o algo, y con el 4,76% a que se sienten bien pocas veces en el trabajo. Con respecto a, si existe liderazgo dentro de la institución, el 47,62% selecciono la opción hay mucha, seguido con el 23,81% un grupo de personas que indican que el liderazgo es regular, con el 14,29% se muestra que existe poco liderazgo, luego tenemos que el 9,52% piensa que siempre existe el liderazgo en la cooperativa y con un 4,76% que piensa que no existe. Con la información graficada y con los datos recolectados se puede analizar que el 42,86% menciona que es muy adecuado el clima laboral para trabajar, con el 19,05% un grupo de personas mencionan que siempre el clima que se genera es cómodo, el 14,29% piensa que el clima laboral es regular y poco adecuado y con un 9,52% selecciono que el clima laboral no es el adecuado.

CONCLUSIONES

Al analizar los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa Mushuk Yuyay del Cantón Cañar, se puede observar que existen algunas falencias en la organización, sobre la estructura del clima organizacional. El personal manifestó que la motivación no es un punto que se valore mucho o se tome en cuenta; por ejemplo, con los

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

datos proyectados se presenta que más de la mitad está inconforme con el apoyo que recibe de su superior, siendo en ocasiones poco y otras nulas, al igual que el jefe no tiene mucho interés en el desarrollo profesional del personal, incluyendo que la mayoría admite que recibe poca capacitación por lo que se encuentran inconformes. De igual manera la mitad de empleados sienten que no tienen las recompensas o beneficios por las tareas que realizan.

Por otra parte, en lo comunicacional se analiza que no es lo suficientemente fuerte, ya al menos el 50% de los encuestados menciona que el supervisor no escucha los planteamientos que se le realizan, lo que genera inseguridad en los empleados, asimismo los canales de comunicación no son lo suficientemente amplios, ocasionando problemas de información y por ende el cumplimiento de objetivos.

Además de los puntos anteriores, también se observa que existe mucha presión sobre los trabajadores en el cumplimiento de las actividades, por lo que piensan que su remuneración recibida no es correcta.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Amaro Gómez, R. (10 de 08 de 2015). Recuperado el 16 de 08 de 2021, de <https://n9.cl/hpztr>
- Bordas Martínez, M. (2016). GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL. Madrid: UNED.
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *El Profesional de la información*, 29(9), 27.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (9 ed.). Mc Graw Hill.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). Manual de Recursos Humanos. Editorial UOC. Mexico
- García Ruiz, F., & Benavides Quinto, E. (2020). Seminario de graduación para optar al título de Licenciados en administración de empresa. Managua.

Cesar Alexander Martínez-Ochoa; Cristina Guadalupe Ordoñez-Espinoza

Goncalves Duráa, L., & Goncalves Goncalves, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral, Un análisis en un centro de contacto, Caso banco universal venezolano.

Matos Paredes, J., & Ramos Medina, E. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao, año 2017.

Pichazaca, R. (16 de 08 de 2021). Recuperado el 16 de 08 de 2021, de <https://n9.cl/k5nw2>

Robbins, S. (2006) Comportamiento Organizacional. Decimo Edición. Editorial Pearson. Mexico.

©2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)