



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**INFORME DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

MECANISMO: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL
DEDICADOS A LA PRODUCCIÓN DE PLÁTANO
BARRAGANETE (*Musa AAB*)**

AUTORAS:

**RUEDAS LOOR EVELYN ESTEFANÍA
SÁNCHEZ ZAMBRANO ANA CRISTINA**

TUTORA:

ING. KAREN JOHANA PILOSO CHÁVEZ

CALCETA, NOVIEMBRE 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Evelyn Estefanía Ruedas Loor con cédula de ciudadanía 1315577963 y Ana Cristina Sánchez Zambrano con cédula de ciudadanía 1315434447, declaramos bajo juramento que el Trabajo de Integración Curricular titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL DEDICADOS A LA PRODUCCIÓN DE PLÁTANO BARRAGANETE (Musa AAB), es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, concedemos a favor de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos, conservando a nuestro favor todos los derechos patrimoniales de autor sobre la obra, en conformidad con el Artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación.



EVELYN RUEDAS LOOR
CC: 1315577963



CRISTINA ZAMBRANO SÁNCHEZ
CC: 1315434447

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Evelyn Estefanía Ruedas Loor con cédula de ciudadanía 1315577963 y Ana Cristina Sánchez Zambrano con cédula de ciudadanía 1315434447, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular titulado CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL DEDICADOS A LA PRODUCCIÓN DE PLÁTANO BARRAGANETE (Musa AAB), cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.



EVELYN RUEDAS LOOR
CC: 1315577963



CRISTINA SÁNCHEZ ZAMBRANO
CC: 1315434447

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Karen Johana Piloso Chávez, certifica haber tutelado el trabajo de Integración Curricular titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL DEDICADOS A LA PRODUCCIÓN DE PLÁTANO BARRAGANETE (Musa AAB), que ha sido desarrollado por Evelyn Estefanía Ruedas y Ana Cristina Sánchez Zambrano previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas, de acuerdo al **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

KAREN JOHANA PILOSO CHÁVEZ
CC: 1310501638
TUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos APROBADO el trabajo de Integración Curricular titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL DEDICADOS A LA PRODUCCIÓN DE PLÁTANO BARRAGANETE (Musa AAB), que ha sido desarrollado por Evelyn Estefanía Ruedas Loor y Ana Cristina Sánchez Zambrano, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas, de acuerdo con el **REGLAMENTO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR DE CARRERAS DE GRADO** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

JENNY ISABEL ZAMBRANO DELGADO

CC: 1309931754

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

CECILIA VERA PÁRRAGA

CC: 1310476880

SECRETARIA

ROBERTO BELLO PARRA

CC: 1757988199

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que nos dio la oportunidad de crecer como seres humanos a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día;

A nuestros padres, por el apoyo incondicional brindado a lo largo de nuestra vida estudiantil y que nos permitieron llegar hasta este momento y poder culminar con éxito esta etapa.

A nuestros docentes, por la transmisión de conocimiento a lo largo del tiempo en la carrera, de manera especial, a nuestra tutora Karen Piloso Chávez.

EVELYN ESTEFANÍA RUEDAS LOOR

ANA CRISTINA SÁNCHEZ ZAMBRANO

DEDICATORIA

A mi hija Victoria, aquella personita por la cual me esfuerzo cada día y me motiva a ser cada día mejor.

EVELYN ESTEFANÍA RUEDAS LOOR

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo se lo dedico a Dios, quien ha sido mi guía en cada momento, concediéndome fortaleza, sabiduría, perseverancia y amor incondicional en este largo caminar. A mis padres por inculcarme valores que me han formado como persona

ANA CRISTINA SÁNCHEZ ZAMBRANO

CONTENIDO GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	2
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	3
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	4
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
DEDICATORIA.....	7
DEDICATORIA.....	8
CONTENIDO GENERAL.....	9
CONTENIDO DE TABLAS	12
CONTENIDO DE FIGURAS	12
RESUMEN	14
PALABRAS CLAVE.....	14
ABSTRACT	15
KEYWORDS	15
1. CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2 JUSTIFICACIÓN	5
1.3 OBJETIVOS	7
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	7

	10
1.3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7
1.4	IDEA A DEFENDER..... 7
2.	CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 8
2.1	CLIMA ORGANIZACIONAL 9
2.1.1	ORÍGENES Y ANTECEDENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 9
2.1.2	INCIDENCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL..... 10
2.1.3	HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 11
2.1.4	INDICADORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 12
2.1.5	TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 13
2.1.6	DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL 14
2.1.7	MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 15
2.2	COMPROMISO ORGANIZACIONAL 17
2.2.1	TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL..... 17
2.2.2	MÉTODOS DE EVALUACIÓN..... 18
3.	CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO..... 20
3.1	UBICACIÓN 20
3.2	DURACIÓN 20
3.3	MÉTODOS Y TÉCNICAS..... 20
3.3.1	MÉTODOS 21
3.3.2	TÉCNICAS 21

	11
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	22
3.5 VARIABLES EN ESTUDIO	22
3.6 PROCEDIMIENTO	23
3.7 ANÁLISIS ESTADÍSTICO	24
4. CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
4.1 RESULTADOS.....	25
4.1.1 FASE I: IDENTIFICAR LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL 25	
4.1.2 FASE II: DIAGNOSTICAR LAS VARIABLES QUE INCIDEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL.....	30
4.1.3 FASE III: DETERMINAR LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO DE LOS SOCIOS.....	41
5.2 DISCUSIÓN	51
6. CAPÍTULO V	54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
6.1 CONCLUSIONES.....	54
6.2 RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57
Anexo 1: Entrevista	65
Anexo 2: Transcripción de la entrevista	66
Anexo 3: Conformación de la Junta Directiva.....	68

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Herramientas para el diagnóstico del clima laboral	11
Tabla 2 Dimensiones del clima laboral	15
Tabla 3 Dimensiones del clima laboral	21
Tabla 4 Operacionalización de variables	22
Tabla 5 Dimensión estructural	34
Tabla 6 Dimensión relaciones media y desviación	35
Tabla 7 Dimensión satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio	37
Tabla 8 Dimensión manejo de conflictos	38
Tabla 9 Dimensión identidad con la asociación de productores	40
Tabla 10 Estadística descriptiva de variables de compromiso organizacional	43
Tabla 11 Prueba de normalidad Shapiro Wilk	50
Tabla 12 Correlación de variables	51

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Hilo Conductor	8
Figura 2 Mapa del cantón El Carmen	20
Figura 3 Organigrama de la asociación	27
Figura 4 Promedio de dimensiones	31
Figura 5 Promedio de dimensión estructural	34

	13
Figura 6 Promedio de dimensión relaciones	36
Figura 7 Promedio de dimensión satisfacción con el trabajo cooperativo	37
Figura 8 Promedio de dimensión manejo de conflictos	39
Figura 9 Promedio de dimensión identidad con la asociación de productores	40
Figura 10 Promedio de dimensión de compromiso organizacional	43
Figura 11 Promedio dimensión afectiva	44
Figura 12 Promedio dimensión continuidad	46

RESUMEN

La investigación se enfocó en determinar el clima organizacional en Corpicsupal, una asociación dedicada a la producción de plátano barraganete (Musa AAB), y cómo esta influencia el compromiso organizacional de los socios. El logro de los objetivos planteados se llevó a cabo mediante el uso de un enfoque analítico, que permitió identificar el clima organizacional predominante en la asociación. Asimismo, se recurrió al método sintético, a través del cual se recopilaron y resumieron los hallazgos principales en relación al clima organizacional en Corpicsupal. Se recurrió a diversas técnicas como la entrevista, la encuesta y el análisis de correlación para recolectar información relevante. El universo de estudio abarcó a los 68 socios activos de Corpicsupal, todos ellos responsables de sus propias unidades de producción, o agronegocios. La investigación reveló la existencia de una estructura organizacional eficaz y procesos administrativos sólidos dentro de la asociación. Los miembros expresaron un alto nivel de satisfacción y compromiso hacia Corpicsupal, aunque se identificó la necesidad de un mayor apoyo para su crecimiento personal. Entre los elementos destacados se encontraron la comunicación directa con los propietarios y un sistema de recompensas basado en la productividad. La conclusión derivada del estudio indica que no existe una correlación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso organizacional dentro de Corpicsupal.

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, Corpicsupal, producción de plátano, asociación.

ABSTRACT

The research focused on determining the organizational climate within Corpicsupal, an association dedicated to the production of barraganete bananas (*Musa AAB*), and how it influences the organizational commitment of its members. The achievement of the objectives set out was carried out using an analytical approach, which allowed for the identification of the prevailing organizational climate in the association. The synthetic method was also utilized, through which the main findings related to the organizational climate in Corpicsupal were compiled and summarized. Various techniques such as interviews, surveys, and correlation analysis were employed to collect relevant information. The study included all 68 active members of Corpicsupal, each responsible for their own production units, or agribusinesses. The research revealed an effective organizational structure and solid administrative processes within the association. Members expressed a high level of satisfaction and commitment towards Corpicsupal, although a need for more support for their personal growth was identified. Highlighted elements included direct communication with the owners and a productivity-based reward system. The conclusion derived from the study indicates that there is no significant correlation between the dimensions of the organizational climate and the organizational commitment within Corpicsupal.

KEYWORDS

Organizational climate, Corpicsupal, plantain production, association.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Según Chiavenato (2011), “el concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. El clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades”.

Muchas organizaciones ignoran el clima organizacional, por lo tanto, el compromiso laboral y la efectividad de los empleados pueden ser muy bajos. El clima organizacional constituye la forma en que los individuos de una organización perciben y caracterizan su entorno de una manera actitudinal y basada en valores. Las percepciones pueden incluir, por ejemplo, nociones de cooperación, apoyo de liderazgo, confianza, equidad, amabilidad, conflictos, estándares de desempeño y compromiso, los climas organizacionales reflejan las percepciones de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que se esperan, respaldan y recompensan con respecto a los recursos humanos de la organización. Además, que el clima organizacional se considera un componente significativo con implicaciones significativas en la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional. Por lo tanto, independientemente del tamaño de la organización, es importante que la organización establezca una excelente relación con sus empleados.

No es el caso de que el clima organizacional sea más o menos relevante en organizaciones más grandes o más pequeñas, es el caso que con el crecimiento de la organización los requisitos para sus tareas de gobernanza y gestión están cambiando (Strukelj et al. 2020). Por lo tanto, es necesario llamar la atención sobre los gobernadores y gerentes de organizaciones medianas,

porque los componentes del clima organizacional podrían necesitar más de su atención.

El clima organizacional se considera clave en el desarrollo de las empresas, y su estudio, diagnóstico y mejoramiento tiene incidencia en los trabajadores y asociados; además, está conformado por el ambiente donde una persona desempeña diariamente su trabajo, en este contexto también se puede incluir las relaciones jefe-empleados, las interacciones entre los compañeros de trabajo, los proveedores y clientes. Estos factores pueden potenciar o a la vez obstaculizar el desempeño, también puede ser un factor de influencia y distinción en el comportamiento y percepción de cada uno de los integrantes de la organización incidiendo directamente en sus labores (Astudillo y Ordoñez, 2014).

En relación con el clima organizacional, se hace referencia general a que se trata de una característica colectiva, formada por las interacciones entre los trabajadores; fenómeno que se relaciona con la satisfacción y productividad en las organizaciones y de allí el interés por su estudio (Pedraza, 2018). Las organizaciones están conformadas por personas diferentes en muchos sentidos, lo que provoca que las empresas funcionen de una u otra manera. Por ello, de acuerdo con Govea & Zuñiga (2020) para poder cumplir con los objetivos se debe lograr que las personas interactúen con la organización, estableciendo un contrato psicológico entre las partes, tan fuerte que permita el desenvolvimiento de forma acorde a todas normas y valores de la organización.

Ecuador desde sus inicios basó su producción a través de los recursos primarios: cacao, plátano, café, atún, flores, camarón y otros que se obtienen directamente de la naturaleza y cuya comercialización no involucra mayor transformación o valor agregado (Viteri y Tapia, 2018), de esta manera, el sector agropecuario es considerado como el motor productivo de la economía ecuatoriana.

Las actividades agrícolas en Ecuador contribuyen a la generación de capital que permite movilizar a la industria secundaria, además invertir en agricultura no solo implica destinar el capital, incluye emprender acciones sostenibles que sean manejadas por instituciones que fomenten el desarrollo, investigación e

innovación de las capacidades humanas destinadas a este sector. Se han hecho grandes inversiones y esfuerzos en el área agrícola, uno de los productos más significativos es el plátano en sus distintas variedades, representando un 32% del comercio en el mundo (Álvarez, et al. 2020).

El cultivo de plátano (*Musa AAB*), representa un importante soporte para la socio-economía y seguridad alimentaria del país. Desde el punto de vista socioeconómico, el plátano genera fuentes estables y transitorias de trabajo, además de proveer permanentemente alimentos ricos en energía a la mayoría de la población. Actualmente, se reportan en el país un total de 144981 ha de plátano, de las cuales 86712 ha están bajo el sistema de monocultivo y 58269 ha se encuentran asociadas con otros cultivos (INIAP, 2012).

Específicamente en el Cantón El Carmen, en la provincia de Manabí existen alrededor de 40.000 hectáreas de cultivo de plátanos dedicadas a la exportación; estas áreas cultivadas convierten a este cantón en el primer productor y exportador de plátano en el país y segundo en América del Sur (Proecuador, 2021), constituyéndose en un sistema de producción agrícola fortalecido.

Los sistemas de producción agrícola son la principal fuente mundial de alimentos para la población. Odum, et al. (2021) definen a los sistemas como “el conjunto de técnicas, mano de obra, tenencia de la tierra y organización de la población para producir uno o más productos agrícolas”; bajo este contexto, el cultivo de plátano se considera como un sistema de producción dado que cumple las mencionadas características; Vargas (2017) agrega también que los sistemas son complejos, dinámicos y están fuertemente influenciados por el medio rural externo, incluyendo mercado, infraestructura y programas que al ser sistemas complejos requieren un control del clima organizacional, debido a que este tiene repercusión directa en la productividad.

En este sentido, a través del mejoramiento del clima organizacional, se pueden obtener muchos beneficios, por citar algunos: mejorar el estado de ánimo de los empleados, aumentar la creatividad, evitar el ausentismo de los trabajadores, aumentar la producción, alinear los objetivos personales con los empresariales, empleados más comprometidos, facilitar la comunicación, entre

otros y todos estos beneficios no son la excepción en sistemas agroproductivos, sobre todo cuando existen muchas empresas dedicadas a la producción como lo es la zona del Cantón El Carmen-Manabí.

La Federación Nacional de Productores de Plátanos del Ecuador (FENAPROPE) ubicada en la ciudad del Carmen alberga un poco más de 5.000 socios agrupados bajo la nominación de asociaciones dedicadas a la producción de la variedad de plátanos barraganete Musa AAB. La Corporación de Productores Industrializadores y Comercializadores Agrícolas "Sumita Palmita" (Corpicsupal) es una de las 34 asociaciones afiliadas a Fenaprove, cuenta con un total de 68 productores asociados y se encuentra en funcionamiento desde el 2002.

Corpicsupal liderada por el señor Víctor Hugo Vélez Franco menciona que los principales problemas que se identifican es el poco interés de los productores a las reuniones convocadas, dificultad para llegar a los acuerdos de beneficio común y la resistencia a los cambios en el manejo tecnológico de los cultivos.

Ante lo expuesto esta investigación propone tener un acercamiento a detalle para identificar factores determinantes en el clima organizacional y las condiciones en la que se encuentra, además de determinar la influencia que tiene sobre el desempeño de los socios de la Asociación Corpicsupal. Por lo tanto, diagnosticar el clima organizacional permitirá diseñar planes de acción a futuro que generen eficacia en el comportamiento organizacional y, por ende, beneficios compartidos que direccionen el cumplimiento de las metas de la Asociación.

Por lo expuesto se plantea la siguiente interrogante:

¿De qué manera el clima organizacional influye en el compromiso de la asociación de productores de plátano Corpicsupal?

1.2 JUSTIFICACIÓN

Cuando se habla de clima organizacional Barcia (2019) afirma que es un elemento que permite conocer la percepción de los trabajadores de la organización, se considera un bien intangible, es decir, que no se puede observar ni palpar pero que afectan varios elementos de la empresa. En este sentido Meza (2016), argumenta que es importante diagnosticar el clima organizacional debido a que “permite tener conocimiento de las condiciones laborales existentes, de los mecanismos de comunicación y la relación laboral que existe.

Con la finalidad de diagnosticar el clima organizacional, se realizará un análisis de todos los componentes determinantes e influyentes en el mismo, lo que contribuirá de manera teórica a la bibliografía ya existente, así mismo desde una perspectiva propia se apoyará al avance de los conceptos y lineamientos teóricos aplicados en el sector agroproductivo agrícola relacionada a la gestión del talento humano, por otro lado, se utilizará la teoría científica sobre este estudio, dándole validez a la teoría de estudios antecesores.

Para lograr el objetivo planteado se estableció un procedimiento, el mismo que al ejecutarse justificará los resultados de la investigación y permitirá el estudio de la realidad analizada a través de métodos y técnicas planificados, los cuales han sido utilizados por otros autores, lo que evidencia la validez metodológica de los procesos ejecutados.

En el aspecto práctico, se tendría un aporte sustantivo, dado que serviría para conocer la manera en que los socios de Corpicsupal, dedicados a la producción de plátano barraganete (*Musa AAB*) perciben los diferentes aspectos relacionados con el clima organizacional, con esta información se podrá tomar medidas correctivas a través de planes estructurados con base a indicadores, con la finalidad de que la asociación se convierta en competitiva y eficiente en sus operaciones. Así como afirma Escalante Meza (2017) que “el conocimiento del clima organizacional proporcionará retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales” (p. 39)

Con relación al aspecto legal, el artículo 35 de la Constitución del Ecuador manifiesta de manera textual que: “el trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), se puede inferir que un buen clima organizacional fomentaría el respeto a la dignidad de los empleados; por otra parte, en el artículo 42 numeral 8 del Código de trabajo del Ecuador manifiesta que: “proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado” (Asamblea Nacional Constituyente, 2012).

En el área social se contribuirá con la identificación de las debilidades y fortalezas del clima organizacional, los cuales serán concebidas en planes de mejoras con el fin de fortalecerlo, permitiendo una reacción en cadena que iniciará en el trabajador, continuará con el socio, y este a la vez influirá en los directivos de la asociación los cuales tienen relación directa con cliente y proveedores. Así como afirma Delgado Aragundi (2019): sí hay un ambiente organizacional adecuado, permite aumentar la eficiencia en los grupos de trabajo y la relación armónica entre compañeros, ofreciendo así un servicio de calidad a los clientes, manteniendo la imagen empresarial y la consecución de los objetivos propuestos, debido a que mejora la evaluación potencial, el desempeño laboral y finalmente el empresarial.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el clima organizacional en la asociación Corpicsupal dedicados a la producción de plátano barraganete (Musa AAB) y su influencia en el compromiso organizacional de los socios.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la estructura organizacional y los procesos administrativos de la asociación Corpicsupal
- Diagnosticar las variables que inciden en el clima organizacional de la asociación Corpicsupal
- Determinar la relación del clima organizacional en el compromiso de los socios.

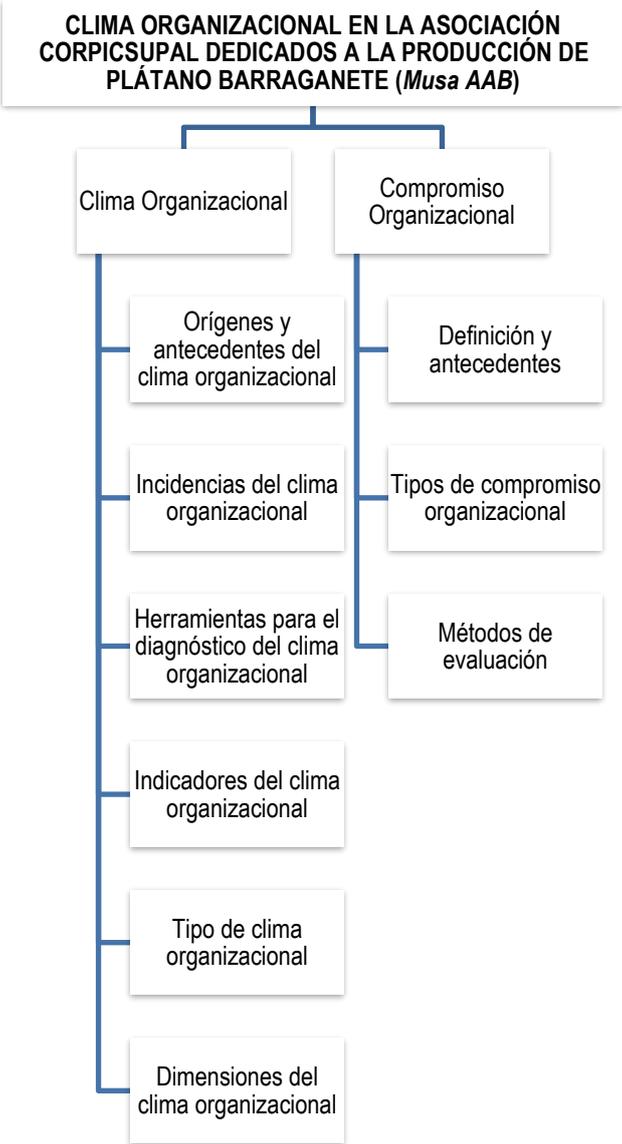
1.4 IDEA A DEFENDER

El clima organizacional influye en el compromiso organizacional de los socios de Corpicsupal dedicados a la producción de plátano barraganete (Musa AAB).

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de establecer el marco teórico, se realizará una búsqueda de toda la información que enriquecerá al estudio, basado en las variables Clima Organizacional y Compromiso Organizacional. Para lograr este fin, se plantea el hilo conductor que guiará el horizonte de la investigación.

Figura 1 Hilo Conductor



2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se ha convertido en un indicador importante en el crecimiento empresarial, debido a que existe una relación directa entre la variable estudiada y el desempeño de los trabajadores y por ende del logro de los objetivos institucionales. Existen varios autores que realizan definiciones de este tema, los más relevantes se presentan en los siguientes apartados.

Chiavenato (2011) menciona que es: “el ambiente interno entre los miembros de la organización y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes”. (p. 50). En adición, Orellana (2008) afirma que: “El clima organizacional surge en el instante en que se hace necesario rendir cuentas de los diferentes fenómenos globales que tienen lugar en las organizaciones”. (p.35)

Además, Espinal (2012) expresa que un buen clima organizacional es esencial en toda institución en donde la administración de recursos humanos tiene un papel fundamental de supervisor constante de la realidad del ambiente laboral y dependen de todas las áreas empresariales”. (p.6) y finalmente Robbins y Coulter (2005) concuerdan que: “El buen clima organizacional dentro de las grandes, medianas y pequeñas empresas es importante, puesto que permite que los empleados tengan mejor desenvolvimiento laboral”. (p.33)

Basándonos en lo anterior, podemos precisar que el clima organizacional representa el conjunto de dinámicas y actividades que tienen lugar dentro de una empresa, orientadas a fomentar un ambiente laboral saludable y productivo. Este ambiente favorece aspectos clave como la comunicación efectiva, el liderazgo inspirador, el trabajo en equipo cohesivo y la motivación constante. Por ende, se convierte en un factor esencial para el funcionamiento y éxito de la organización.

2.1.1 ORÍGENES Y ANTECEDENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El tema de la administración, a lo largo de la historia de la historia, ha sido tocado por muchos autores para aludir al diagnóstico organizacional. El término apareció en la teoría general de sistemas postulada por Von Bertalanffy (1984), en este contexto la demanda estaba dirigida a los fenómenos globales que tienen

lugar en las organizaciones desde una perspectiva holística, con la principal necesidad de ser simple, para poderla orientar a los trabajos prácticos de intervención en las organizaciones.

También debemos rescatar el alto interés de los psicólogos, y en general de la psicología organizacional, como lo menciona Ramos (2012):

Los psicólogos comenzaron a interesarse en los problemas derivados del cansancio, la rutina y otros factores que afectan el buen desenvolvimiento laboral. Empezando a abordar otros campos que se interrelacionaban de forma constante como la capacidad de aprendizaje, la percepción, el estudio de la personalidad, la habilidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características propias de un individuo, la forma en que se abordan problemas, el rendimiento, la actitud frente al trabajo y la fatiga laboral. (p. 7)

Cada organización forja un clima específico, buscando atraer a individuos capaces de adaptarse a dicho ambiente y desplegar sus habilidades en función de los procesos y objetivos organizacionales. Los expertos sostienen que el correcto manejo de un clima organizacional adecuado facilitará esta adaptación, permitiendo a los individuos integrarse más fácilmente y contribuir de manera efectiva al logro de las metas corporativas.

2.1.2 INCIDENCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Marroquín (2020) el clima organizacional es una inversión a largo plazo en términos de la administración estratégica. Ya que el mismo se encuentra compuesto por elementos subjetivos de cada una de las personas que componen la organización, esta subjetividad afecta de manera directa el desarrollo de las funciones de cada uno de los y las integrantes del grupo de trabajo.

El clima se considera “un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejorar el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas” (Ibarra y García, 2012).

De acuerdo con lo anterior, se denota la relación que existe entre clima organizacional y productividad organizacional. Según Ibarra y García (2012), adicionalmente al elemento subjetivo, representado por la percepción de las personas del grupo de trabajo hacia la organización, se encuentra el elemento objetivo, representado por los aspectos físicos o estructurales. Un manejo estratégico por parte del administrador y el departamento de Recursos Humanos conlleva la manipulación tanto de los elementos subjetivos como los objetivos de una forma conjunta para ejercer un cambio positivo en el clima predominante, de igual forma el descuido sistemático por parte de la cúpula administrativa en todos aquellos aspectos que influyen en el clima laboral representan un inminente peligro que puede desembocar en la afectación negativa del clima y por ende un efecto contrario al deseable en términos de productividad y eficiencia.

Después de realizar un análisis teniendo como objetivo una medición, con los resultados se puede clasificar el clima laboral en: un clima laboral negativo y un clima laboral positivo

Un clima positivo o negativo tendrá consecuencias sobre las organizaciones tanto negativas como positivas (Miranda M, 2001). Es importante que el administrador comprenda, en términos prácticos, cómo afecta el clima laboral a su organización en cada una de sus clasificaciones, por ello, este debe buscar mejorar continuamente el entorno institucional, porque es el clima organizacional el que tiene mayor influencia en el éxito o el fracaso de la empresa.

2.1.3 HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Vega et al. (2012) mencionan que: “existen distintas herramientas para diagnosticar el clima laboral, las cuales incluyen una conjugación de variables relacionadas con la percepción de los miembros de la organización respecto a la estructura y los procesos organizacionales”. (p.252) En la tabla 1 se muestran tres herramientas que pueden ayudar a diagnosticar el clima laboral.

Tabla 1 Herramientas para el diagnóstico del clima laboral

AUTORES	DIMENSIONES
----------------	--------------------

Likert	<ul style="list-style-type: none"> ● Métodos de mando ● Naturaleza de las fuerzas de motivación. ● Naturaleza de los procesos de comunicación. ● Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción. ● Características de los procesos de planeación. ● Procesos de control. Capacitación y adiestramiento
Pritchard y Karasick	<ul style="list-style-type: none"> ● Autonomía. ● Conflicto contra cooperación. ● Relaciones sociales. ● Estructura organizacional. ● Recompensa. ● Relación entre rendimiento y remuneración. ● Niveles de ambición de la empresa. ● Estatus. ● Flexibilidad e innovación. Centralización. ● Apoyo
Forehand y Gilmer	<ul style="list-style-type: none"> ● Tamaño de la organización. ● Estructura organizacional. ● Complejidad sistemática de la organización. ● Estilo de liderazgo. ● Orientación de fines

Fuente: La información fue obtenida Íñiguez (2017).

2.1.4 INDICADORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

García y Martínez (2017) exponen que existen dos tipos de indicadores para conocer el estado del clima en una organización que pueden describirse como:

- **Indicadores indirectos:** Son datos que hacen referencia de la existencia de problemas en el clima de la organización, aunque describen también que estos problemas pueden generarse por otras causas, por lo general este tipo de indicadores son el camino hacia un estudio de clima laboral en el que se obtendrán indicadores directos.

- **Indicadores directos:** Como su nombre lo indica este tipo de indicadores son los resultados obtenidos luego de haberse realizado un estudio de clima organizacional, teniendo en cuenta que al momento de realizarse este proceso se lleve a cabo un procedimiento riguroso.

Según lo anteriormente expuesto, los autores mencionan que es fundamental señalar que cada líder debe crear un sistema de elaboración, medición, control y revisión de indicadores de clima laboral, de manera que, a partir de esta información, se logre conocer el estado de la empresa u organización y tomar medidas de mejora.

2.1.5 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Likert, citado por Martínez (2019) afirma que los tipos de clima organizacional son los siguientes:

- **Clima de tipo autoritario (explotador):** la gerencia no confía en sus trabajadores, así mismo su comunicación es nula más que en forma de normas y de instrumentos delimitados. Los trabajadores laboran en un ambiente de miedo, amenazas y ocasionalmente de estímulos (recompensas).
- **Clima de tipo autoritario (Paternalista):** la gerencia confía de forma flexible con sus trabajadores, este clima trabaja con base en las necesidades sociales de sus trabajadores, siendo su impresión de un ambiente constante y ordenado.
- **Clima de tipo participativo (Consultivo):** la gerencia confía en sus empleados, deja que sus empleados tomen decisiones específicas por lo que se le va delegando funciones basadas en confianza.
- **Clima de tipo participativo (Participativo en grupo):** la gerencia confía plenamente con sus recursos humanos, existe una relación de compañerismo entre los recursos humanos de la organización sean superiores o subordinados, los empleados crean un equipo para lograr los objetivos.

El clima organizacional se refiere al ambiente emocional y psicológico que se vive en una organización. Este ambiente se puede caracterizar como positivo, negativo o neutral, dependiendo de diversos factores que influyen en la percepción de los empleados y su bienestar en el trabajo.

- La literatura sobre clima organizacional señala que un clima positivo se caracteriza por la existencia de una cultura organizacional fuerte y positiva, en la que los empleados tienen un alto grado de satisfacción laboral y motivación, y en la que se promueve la colaboración, el trabajo en equipo y la innovación (Lok & Crawford, 2004; Schneider, Gunnarson, & Wheeler, 1992). Un clima organizacional positivo también se caracteriza por un alto grado de compromiso organizacional y una baja tasa de rotación laboral (Schneider et al., 1992).
- Por otro lado, un clima organizacional negativo se caracteriza por la existencia de una cultura organizacional tóxica, en la que se fomenta la competencia y el individualismo en detrimento de la colaboración y el trabajo en equipo, y en la que los empleados tienen un bajo grado de satisfacción laboral y motivación (Lok & Crawford, 2004). Un clima organizacional negativo también se caracteriza por un bajo grado de compromiso organizacional y una alta tasa de rotación laboral (Schneider et al., 1992).
- Finalmente, un clima organizacional neutro se caracteriza por la ausencia de una cultura organizacional claramente definida, en la que los empleados no tienen una opinión clara sobre su satisfacción laboral y motivación, y en la que no se promueve ni se fomenta particularmente la colaboración o el individualismo (Lok & Crawford, 2004).

Es importante destacar que la percepción del clima organizacional puede variar entre los diferentes miembros de la organización, y puede depender de diversos factores, como el tipo de industria, la estructura organizacional y el tipo de liderazgo (Schneider et al., 1992).

2.1.6 DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

Litwing y Stinger (citado por Llana, 2009) señalan que: “las dimensiones que explican el clima existente en una determinada empresa se relaciona con ciertas propiedades de la organización”, en la tabla 2 se muestran las 5 dimensiones escogidas con sus conceptos.

Tabla 2 Dimensiones del clima laboral

Dimensiones del clima laboral	Concepto
Estructural	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites u otras limitaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone énfasis en formalidades, cumplimiento de estándares, normas, etc.
Relaciones	Percepción por parte de los trabajadores de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones, tanto en forma horizontal como vertical.
Satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio	Sentimiento referido al nivel de apoyo por los jefes y compañeros de trabajo.
Manejo de Conflictos	Es el sentimiento de aceptación de las opiniones discrepantes y la capacidad de afrontarlas y solucionar los problemas tan pronto surjan.
Identidad con la asociación de productores	Sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Valora si la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr objetivos propuestos.

Fuente: La información anterior fue extraída de Litwing y Stinger (citado por Llana, 2009).

Hay que tener en cuenta que cada organización emplea sistemas y procesos diferentes, por ello cada una emplea sus propias dimensiones para identificar el clima laboral con el propósito de establecer soluciones personalizadas para asegurar la eficiencia en la generación de resultados.

2.1.7 MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

Jojoa (2017) expone que, medir el clima organizacional debe de ser esencial en las organizaciones dado que, esto les mostrará cómo se encuentra su recurso humano respecto a la satisfacción en el ambiente laboral que existe, en caso de que se detecte inconformidad, esto le posibilitará tomar las medidas pertinentes para mejorarlo, es decir, el clima organizacional reviste una notable complejidad dado que involucra numerosos factores y particularidades emergentes propios de cada entidad. Este ente es dinámico y sufre fluctuaciones constantes. Sin embargo, también presenta la posibilidad de ser optimizado mediante la implementación de acciones correctivas adecuadas. En este contexto, es relevante destacar tres herramientas principales para su medición, que son:

- La observación en el trabajo: Expertos apropiadamente formados pueden hacer una valoración del desempeño viendo y observando como es el trabajo en equipo de los trabajadores diariamente.
- La entrevista personal: Es una técnica que permite la recolección de información, donde a través del entrevistado y la preparación necesaria se podrán obtener datos puntuales.
- La encuesta de clima laboral: Es una de las herramientas que permite recolectar datos mucho más específicos por medio de muchas personas y con un ahorro máximo de tiempo.

2.1.7.1 CUESTIONARIOS DE LITWING Y STRINGER PARA DIAGNOSTICAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El cuestionario de Litwing y Stringer es una herramienta de medición diseñada para evaluar diferentes dimensiones del clima organizacional. El rango de calificación va del 1 al 5, donde el 1 representa la menor presencia de la variable y el 5 la mayor.

Para interpretar los resultados obtenidos a partir de este instrumento, es posible utilizar diferentes enfoques. Algunos autores utilizan una escala bipolar, en la que se considera el clima organizacional en términos de positivo o negativo, mientras que otros autores utilizan una escala unipolar, en la que se considera el clima organizacional en términos de positivo, negativo o neutral (Schneider, Wheeler, & Cox, 1992).

En el caso del estudio que se está realizando utilizando el cuestionario de Litwing y Stringer, es posible utilizar tanto un enfoque bipolar como unipolar. Sin embargo, si se opta por utilizar la escala unipolar, se puede concluir que la organización tiene un clima organizacional positivo, negativo o neutral dependiendo de las respuestas obtenidas.

Es importante destacar que la interpretación de los resultados debe hacerse de manera cuidadosa y considerando las diferentes dimensiones evaluadas por el cuestionario. Además, se debe tener en cuenta que la percepción del clima organizacional puede variar entre los diferentes miembros de la organización y

que la evaluación del clima organizacional no es un proceso estático, sino que puede cambiar con el tiempo y en función de diferentes factores.

2.2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

En este tema Robbins (2009) manifiesta que el compromiso organizacional, es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

Otros expertos que abordan este tema en un sentido más clásico son Davis y Newstrom (1999, p. 279), quienes definen el clima organizacional como "el grado en que un empleado se identifica con la organización y tiene el deseo de continuar participando activamente en ella".

Se relaciona con un sentimiento que hace que un empleado orgulloso de su empresa piense menos en buscar otras oportunidades laborales y le sea más fácil recomendarle la organización a un amigo. Evidenciándose con esto no solo el afianzamiento del proceso de retención de personal, sino también la atracción del mismo hacia la empresa, producto de una adecuada y fortalecida imagen corporativa. (Kruse, 2013, p. 23).

En términos sencillos, los autores establecen que el compromiso organizacional es el que tiene el empleado con la empresa, por ello, estos deben cumplir con las metas y valores propuestos, aportando mantenimiento y beneficio para el progreso de la organización.

2.2.1 TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Según Hernández et al. (2018) argumentan que: "El compromiso es una fuerza de relación e identificación que tiene un individuo con la organización. Cada trabajador puede desarrollar uno de los tres diferentes tipos de compromiso que

existen, independientes entre sí, los cuales son afectivo, calculado y normativo". (p. 7). A continuación, se detallan las cualidades de cada uno de ellos.

- **Compromiso Afectivo:** Es la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente, es decir, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa.
- **Compromiso Calculado:** Como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.
- **Compromiso Normativo:** El trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos.

2.2.2 MÉTODOS DE EVALUACIÓN

A continuación, se realizará un acercamiento a los métodos de medición del compromiso organizacional, esta parte del estudio consistirá en analizar variables de medición de compromiso, elegir la cantidad apropiada de variables que mejor cumplan los requisitos para la efectividad del estudio y finalmente crear un modelo de medición con base en escalas ya existentes, con el fin de obtener una medición clara y precisa del compromiso organizacional.

2.2.2.1 VARIABLES GENERADORAS DE COMPROMISO

Según la Engagement en el Trabajo (2015), se proponen las siguientes variables para medir el compromiso laboral:

2. Marca: la marca de la empresa tiene varias aristas, las cuales generan compromiso en el empleado. Estas aristas son la reputación de la empresa, la propuesta de valor para el empleado, la responsabilidad empresarial, el posicionamiento de la marca en el mercado y la innovación de la marca.
3. Liderazgo: esta es una fuente generadora de compromiso importante dentro de una empresa. El liderazgo se refiere al involucramiento que tiene la alta dirección de una empresa en conjunto con los empleados.

4. Desempeño: el desempeño se refiere a las oportunidades y el trato que recibe el empleado dentro de la empresa. Esta variable está compuesta por las oportunidades de carrera dentro de la organización, el aprendizaje y desarrollo, la gestión de desempeño, gestión de personas, reconocimiento y recompensa hacia el empleado, y la valoración personal que este recibe dentro de la empresa.
5. Prácticas de la empresa: esta variable se refiere a cómo se comporta la empresa con relación a lo externo, estando compuesta por la comunicación, la orientación al cliente, la diversidad e inclusión, la infraestructura adecuada, el talento y plantilla, los procesos de trabajo y el personal.
6. El trabajo: variable importante en cuanto al compromiso del empleado, que está compuesto por la colaboración que recibe el empleado, la capacitación y autonomía que tiene el empleado dentro de la empresa, las tareas laborales que el empleado recibe y la comunicación interna de la organización.
7. Los básicos: esto está definido como los beneficios que ofrece la empresa, la estabilidad laboral, la seguridad en el trabajo, el ambiente de trabajo, el balance personal y laboral y la paga que recibe el empleado.

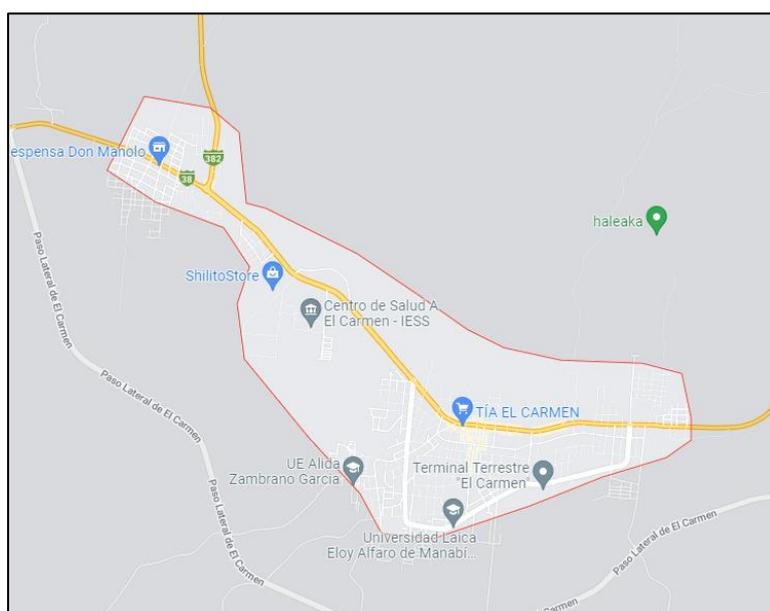
La evaluación del compromiso organizacional en una empresa es fundamental, puesto que permite administrar un buen ambiente laboral, obteniendo una mejor imagen corporativa, para que esta sea ejecutada se debe realizar la identificación de las variables de compromiso, que necesita de una planificación exacta de los instrumentos de apoyo para para el diagnóstico y de esta manera lograr en equipo una ventaja competitiva.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1 UBICACIÓN

La investigación se desarrolló en la provincia de Manabí, específicamente en el cantón El Carmen, las coordenadas son $0^{\circ}16'00''S$ $79^{\circ}26'00''O$ y la ubicación se presenta en la siguiente figura:

Figura 2 Mapa del cantón El Carmen



Fuente: Google Maps

3.2 DURACIÓN

Esta investigación tuvo una duración de 9 meses en su ejecución a partir de la aprobación del proyecto de titulación.

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS

Para la ejecución del trabajo se identificaron métodos y técnicas, los cuales tuvieron una perspectiva mixta, es decir cualitativa y cuantitativa, estos interactuaron de la siguiente manera de acuerdo a los objetivos planteados:

Tabla 3 Dimensiones del clima laboral

OBJETIVO	MÉTODO	TÉCNICA
Diagnosticar las variables que inciden en el clima organizacional de la asociación Corpicsupal	Analítico – Sintético	Encuesta
Identificar la estructura organizacional y los procesos administrativos de la asociación Corpicsupal.	Analítico – Sintético	Entrevista
Determinar la relación del clima organizacional en el compromiso de los socios.	Analítico – Sintético	Análisis de Relación

Nota: La tabla describe la interacción de los métodos y técnicas con los objetivos

3.3.1 MÉTODOS

Método analítico: el análisis, entendido como la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos, ha sido uno de los procedimientos más utilizados a lo largo de la vida humana para acceder al conocimiento de las diversas facetas de la realidad (Lopera et al, 2010), mediante este método se identificó el clima organizacional que predomina en la asociación.

Método sintético: mediante este método se realizó la recopilación de todos los hallazgos y se resumieron los puntos principales relacionados al clima organizacional en la asociación, este método se define como un proceso analítico de razonamiento que busca reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes (Rodríguez, 2018).

3.3.2 TÉCNICAS

Las técnicas a emplearse fueron la entrevista, la encuesta y el análisis de correlación, como medio de recolección de información, los cuales se detallan a continuación.

Entrevista: como argumenta Peña (2012), “Consiste en obtener información de los sujetos en estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias.” De esta manera se entrevistó a la directiva de la asociación a través de esto, se obtuvo el punto de vista y la información necesaria para el estudio.

Encuesta: Martín (2011) sostiene que la encuesta es un instrumento de recolección de información estructurado, que puede influir en los datos recabados. Su uso se limita a situaciones en las que se desea recoger información ya estructurada en el grupo de estudio. Además, señala que es útil tanto para describir una situación como para contrastar hipótesis o modelos. En esta investigación, se decidió aplicar la encuesta a los socios de la asociación. Para ello, se convocó a todos los miembros a una reunión con el propósito de implementar dicho instrumento.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

La asociación, Corpicsupal, está compuesta por 68 socios activos, todos ellos administradores de sus propias unidades de producción (agronegocios), dedicados a la producción de plátano barraganete. Para este estudio, se decidió no realizar muestreo y trabajar con la totalidad de la población.

3.5 VARIABLES EN ESTUDIO

Las variables que se estudiaron son el Clima Organizacional y el Compromiso organizacional.

Tabla 4 Operacionalización de variables

Variable	Tipo de variable	Conceptualización	Definiciones operacionales	Instrumentos	Medición
Clima organizacional	Cualitativa	Es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales (Molina – Sabando, 2016).	Determinar a través de la aplicación de una encuesta a los socios de Corpicsupal el clima organizacional en el cual se desenvuelven,	Cuestionarios estructurados	Escala hedónica
Compromiso organizacional	Cualitativa	El compromiso organizacional es como un estado de bienestar psicológico que describe la conexión entre un individuo y una empresa, y que de esta manera inciden en el valor de seguir o	Establecer el nivel de compromiso que tiene un socio hacia la organización, mediante el uso de cuestionarios estructurados y validados.	Cuestionarios estructurados	Escala hedónica

		renunciar a la empresa (Ayay y Olano, 2021)			
--	--	--	--	--	--

3.6 PROCEDIMIENTO

El procedimiento que se siguió en el proceso investigativo es el siguiente:

Fase I: Identificar la estructura organizacional y los procesos administrativos de la asociación Corpicsupal

Las actividades son las siguientes:

- Diseñar un cuestionario semiestructurado para entrevistar al representante de la asociación Corpicsupal.
- Realizar la entrevista al representante de la asociación Corpicsupal.
- Determinar la estructura organizacional y sus procesos administrativos a partir de los resultados obtenidos en la entrevista.

En esta fase, se inició con la recopilación de información de la asociación, para lograr este objetivo se diseñó el cuestionario para entrevistar al representante de la organización y esta fue la persona que proporcionó todos los datos necesarios de Corpicsupal; esta fase finalizó con la determinación de la estructura organizacional y sus procesos administrativos a partir de los resultados obtenidos en la entrevista.

Fase II: Diagnosticar las variables que inciden en el clima organizacional de la asociación Corpicsupal.

Las actividades son las siguientes:

- Aplicar el cuestionario validado por (Litwing y Stinger, 1968) de clima organizacional a los integrantes de la asociación.
- Tabular los datos obtenidos a través del programa SPSS

Resultó indispensable diagnosticar las variables que inciden en el clima organizacional, con la finalidad de detectar las causas que lo provocan; se inició esta fase con la aplicación del cuestionario propuesto por Litwing y Stinger, el cual consta de nueve dimensiones relacionadas al clima organizacional como

son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad; finalmente se tabularon los datos obtenidos a través del programa SPSS.

Fase III: Determinar la relación del clima organizacional en el compromiso de los socios.

Las actividades inmersas son las siguiente:

- Aplicar el cuestionario validado de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991) a los integrantes de la asociación.
- Tabular los datos obtenidos a través del programa SPSS.
- Relacionar las variables del clima organizacional y el compromiso organizacional de los socios.

Para finalizar, se determinó el nivel de compromiso organizacional en la asociación Corpicsupal, esto se realizó mediante el cuestionario propuesto por Meyer y Allen (1991), posteriormente se tabuló la información y se analizó con el programa estadístico SPSS; para terminar con la investigación se realizó un análisis de relación entre las variables identificadas en el clima organizacional y las de compromiso organizacional.

3.7 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Una vez aplicado los instrumentos de investigación y obtenido los datos se usó estadística descriptiva, pruebas paramétricas y el análisis de relación, el cual permite identificar las principales relaciones entre las variables.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 FASE I: IDENTIFICAR LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL

Las actividades son las siguientes:

- Diseñar un cuestionario semiestructurado para entrevistar al representante de la asociación Corpicsupal.
- Realizar la entrevista al representante de la asociación Corpicsupal.
- Determinar la estructura organizacional y sus procesos administrativos a partir de los resultados obtenidos en la entrevista.

4.1.1.1 DISEÑAR UN CUESTIONARIO SEMIESTRUCTURADO PARA ENTREVISTA AL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL

El diseño del cuestionario se basó en las referencias proporcionadas por Tituaña (2015), a las cuales se añadieron preguntas diseñadas por las autoras para complementar la información requerida en el objeto de estudio. Se eligió el estudio de Tituaña debido a que el autor validó los instrumentos de recolección de datos mediante la implementación de pruebas piloto tanto para las encuestas como para las entrevistas, lo que asegura la calidad de los datos recopilados.

Las preguntas abarcan una secuencia lógica para lograr conocer la estructura organizacional y los procesos administrativos de la asociación Corpicsupal (Anexo 1) tales como: ¿Tiene Corpicsupal una estructura definida, la cual define posiciones jerárquicas y funciones específicas?; ¿La estructura organizacional actual le ha brindado resultados en la gestión administrativa de su cargo en apoyo al negocio?; Actualmente, ¿Cuántos cargos y colaboradores tienen en la empresa?

4.1.1.2 REALIZAR LA ENTREVISTA AL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL.

La entrevista fue realizada con el objetivo de recopilar información precisa sobre la estructura organizacional y los procesos administrativos de Corpicsupal. Para ello, se contó con la participación del Ing. Raúl García Técnico-Asesor de la Corporación, quien fue designado por el presidente Víctor Hugo Vélez Franco para responder a la entrevista. La transcripción completa de la entrevista se encuentra en el anexo 2.

Durante la entrevista, se utilizó el cuestionario semiestructurado que permitió una conversación fluida y una mayor profundidad en las respuestas proporcionadas por el entrevistado. Además, el cuestionario diseñado por las autoras fue complementado con preguntas adicionales que surgieron durante la conversación y que fueron necesarias para clarificar algunos puntos. De esta manera, se logró recopilar información detallada y precisa sobre la estructura organizacional y los procesos administrativos de Corpicsupal, lo que permitió un análisis exhaustivo de la información recopilada.

4.1.1.3 DETERMINAR LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SUS PROCESOS ADMINISTRATIVOS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENTREVISTA

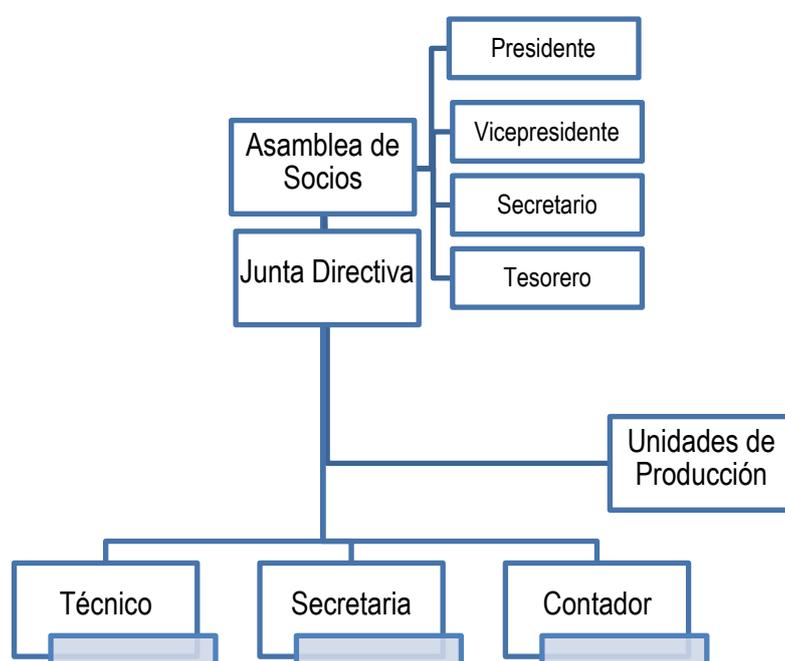
Después de recopilar la información mediante la entrevista, las autoras proponen los siguientes resultados:

Corpicsupal es una asociación de productores de plátanos del cantón El Carmen, que nació con el propósito de unir los esfuerzos de los agricultores para aprovechar de manera más eficiente este recurso y mejorar los procesos productivos tanto para el mercado local como internacional. La empresa se enfoca principalmente en la producción del plátano barraganete para exportación y la elaboración de harina de plátano como parte del valor agregado.

El proceso administrativo de Corpicsupal cuenta con una estructura organizacional vertical conformada por una junta directiva (anexo 3), la asamblea de socios y un equipo administrativo compuesto por un técnico, una secretaria y un contador, tal como se muestra en la figura 3. La junta directiva lidera la

organización en esta estructura vertical. Según Robbins y Coulter (2019), una estructura organizacional vertical se caracteriza por una cadena de mando claramente definida, en la que las decisiones fluyen de arriba hacia abajo. En esta estructura, los gerentes de nivel superior toman las decisiones y los gerentes de nivel inferior las implementan. Esta estructura permite una clara definición de roles y responsabilidades, lo que resulta en una mayor eficiencia y una mejor coordinación en la toma de decisiones

Figura 3 Organigrama de la asociación



Fuente: El organigrama fue propuesto por las autoras con base en la entrevista al representante legal de la asociación y a partir de los Estatutos de la Asociación.

Para dar cumplimiento a los fines de la asociación, el proceso administrativo parte desde un técnico profesional encargado de hacer cumplir los objetivos; el cual realiza el seguimiento a las actividades de manejo de cultivo, programación de cosecha, fertilización, producción de harina, etc. Esta asociación cuenta con un Plan Estratégico, a continuación, se detallan algunos aspectos.

- **Misión:** Somos una organización de agricultores dedicados a la producción, industrialización y comercialización de alimentos generados en la tierra. Motivamos la investigación científica, orientada a la solución

de la problemática Fito productiva. Aportamos al mejoramiento socioeconómicos de las familias carmenses a través de servicios agrícolas necesarios, con calidad social y ambiental.

- **Visión:** Corpicsupal para el año 2028 es reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad de sus procesos organizativos, productivos, industriales y de comercialización asociativa. Logra la identificación de sus productores agropecuarios; frescos y elaborados, cumpliendo los estándares de calidad social, ambiental y de inocuidad alimentaria requeridos por los mercados internos y externos. Soluciona la problemática productiva por medio de convenios con instituciones consignadas a la investigación científica. Cuenta con los fondos suficientes para financiar sus actividades socio productivas en búsqueda del bienestar de las familias productoras del sector.

- **Principios Corporativos:**

- ✓ Transparencia.
- ✓ Esfuerzo mutuo
- ✓ Perseverancia.
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Formación continua de capacidades.
- ✓ Servir.

Transparencia: La transparencia se refiere a la honestidad y apertura en la toma de decisiones y en la gestión de los recursos de la organización. En Corpicsupal, se demuestra a través de la publicación de sus estados financieros y la participación activa de los miembros en la toma de decisiones a través de la Asamblea de Socios.

Esfuerzo mutuo: El esfuerzo mutuo se refiere a la cooperación entre los miembros de la organización para alcanzar objetivos comunes. En Corpicsupal, se demuestra a través de la colaboración entre los productores en la producción y comercialización del plátano barraganete, así como en la toma de decisiones conjuntas para el beneficio de la asociación.

Perseverancia: La perseverancia se refiere a la capacidad de la organización de continuar trabajando en la consecución de sus objetivos a pesar de los obstáculos y las dificultades que se presenten. En Corpicsupal, se demuestra a través de la persistencia en la producción y comercialización del plátano barraganete, incluso en momentos de baja demanda o de situaciones adversas en el mercado.

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo se refiere a la colaboración y coordinación de los miembros de la organización para lograr objetivos comunes. En Corpicsupal, se demuestra a través de la participación activa de los productores y la junta directiva en la toma de decisiones y en la implementación de estrategias para mejorar la producción y comercialización del plátano barraganete.

Formación continua de capacidades: La formación continua de capacidades se refiere al desarrollo constante de habilidades y conocimientos por parte de los miembros de la organización para mejorar su desempeño en la misma. En Corpicsupal, se demuestra a través de la capacitación constante que se brinda a los productores en temas como el manejo del cultivo, la fertilización y la producción de harina.

Servir: El servir se refiere a la actitud de los miembros de la organización de trabajar en beneficio de la misma y de su comunidad. En Corpicsupal, se demuestra a través de la producción del plátano barraganete como fuente de empleo y de desarrollo económico para la comunidad del cantón El Carmen.

- **Objetivos Estratégicos:** Los siguientes objetivos se convierten en ejes transversales para las diversas gestiones y actividades que tendremos que realizar en pro de las aspiraciones colectivas de la corporación. Los objetivos estratégicos tienen estrecha relación con los Campos de Acción y la visión, se convierte en el sueño de la organización por ver días mejores en las familias productoras agropecuarias. El análisis situacional nos permitió identificar nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas frente a la visión planteada. En esa dinámica real los objetivos apuntan a aprovechar nuestras fortalezas para potenciarlas y junto a las

oportunidades, como agentes externos, superar las debilidades para transformarlas en fortalezas y de igual manera minimizar las amenazas que pudieren truncar nuestro propósito.

4.1.2 FASE II: DIAGNOSTICAR LAS VARIABLES QUE INCIDEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN CORPICSUPAL.

Las actividades son las siguientes:

- Aplicar el cuestionario validado por (Litwing y Stinger, 1968) de clima organizacional a los integrantes de la asociación.
- Tabular los datos obtenidos a través del programa SPSS

4.1.2.1 APLICAR EL CUESTIONARIO VALIDADO POR (LITWING Y STINGER, 1968) DE CLIMA ORGANIZACIONAL A LOS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN.

Se inició esta fase con la adaptación del cuestionario propuesto por Litwing y Stinger (1968), en un escenario agroproductivo como lo es la organización de productores de plátano barraganete, logrando definir un total de 32 preguntas, segmentado en cinco dimensiones, las cuales son:

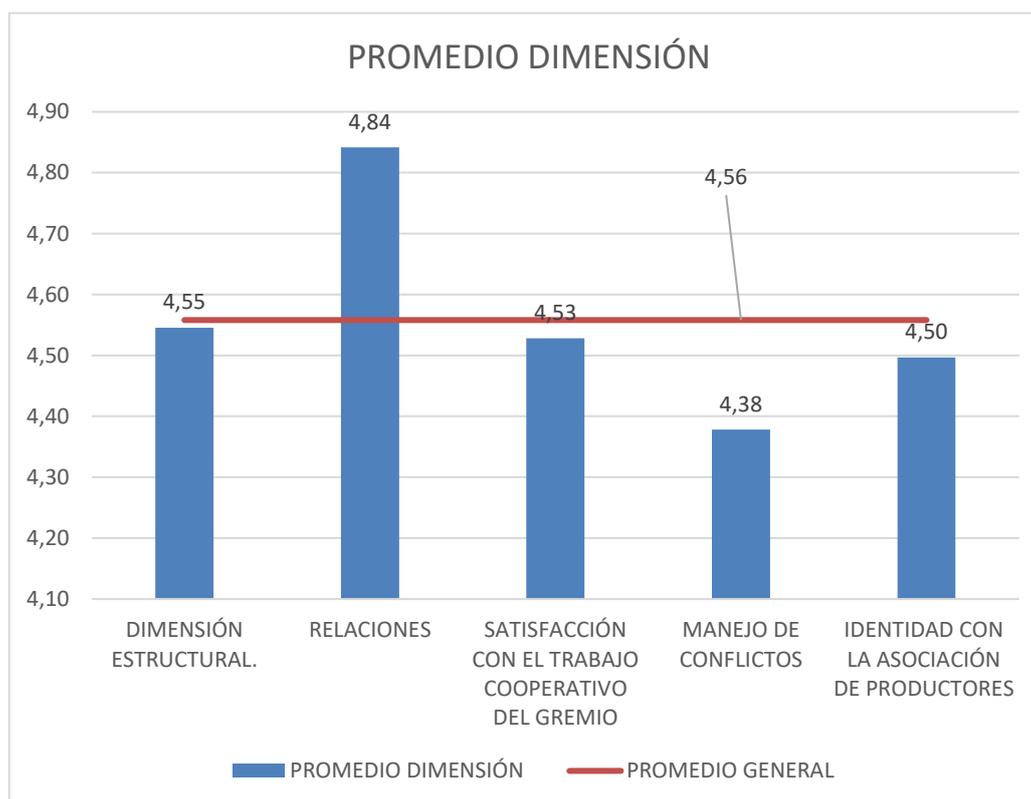
- Estructural
- Relaciones
- Satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio
- Manejo de conflictos
- Identidad con la asociación de productores

En el anexo 4 se puede observar el instrumento adaptado en donde consta el cuestionario diseñado por las autoras, que corresponde a los ítems de clima organizacional. Es necesario mencionar que el cuestionario fue aplicado a 68 socios activos de la asociación.

4.1.2.2 TABULAR LOS DATOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL PROGRAMA SPSS

Una vez que se aplicó el cuestionario a los socios de Corpicsupal, se presentan los resultados del clima organizacional desde un enfoque descriptivo general y por cada dimensión, para lo cual se consideró una escala de Likert del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 es siempre.

Figura 4 Promedio de dimensiones



El análisis por dimensiones arrojó resultados significativos sobre la percepción de los productores de la asociación respecto a su organización. En primer lugar, la dimensión de relaciones obtuvo la puntuación más alta con un promedio de 4,84, lo que sugiere que existe una buena relación entre los miembros y con la organización en general. Este hallazgo es coherente con Birchall (2010), que resalta la importancia de las relaciones interpersonales para el éxito de estas iniciativas.

En segundo lugar, la dimensión de estructural recibió una puntuación promedio de 4,55, lo que indica que la estructura de la organización está bien definida y es conocida por todos los miembros. En concordancia con el resultado, Fernández (2012) afirma que es fundamental que los miembros conozcan su rol y las tareas

asignadas, por lo que este resultado es coherente con las recomendaciones de la literatura especializada.

Respecto a la dimensión de satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio, se obtuvo un promedio de 4,53, lo que sugiere que los productores están satisfechos con la colaboración que existe dentro de la asociación. Según Fernández (2012), esta dimensión está relacionada con la importancia del trabajo en equipo y la colaboración entre los miembros (Fernández, 2012).

Por otro lado, la dimensión de identidad con la asociación de productores obtuvo un promedio de 4,50, lo que indica que los miembros tienen un sentimiento de pertenencia a la organización. Este resultado está relacionado con el sentimiento de pertenencia y la identificación de los miembros con los valores y objetivos de la organización, tal como sugiere la literatura (Fernández, 2012).

Por último, la dimensión de manejo de conflictos recibió un promedio de 4,38, lo que indica que la asociación tiene algunas debilidades en el manejo de situaciones de conflicto. Es fundamental que la organización cuente con un plan de acción para la resolución de conflictos y que los miembros estén capacitados para manejar estas situaciones, tal como sugiere la literatura (Birchall, 2010).

En resumen, los resultados obtenidos en el análisis por dimensiones muestran que la asociación de productores tiene fortalezas en la dimensión de relaciones y estructural, así como en la dimensión de satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio e Identidad con la organización. Sin embargo, se requiere mejorar en la dimensión de Manejo de conflictos para garantizar una gestión eficaz de las situaciones de conflicto que puedan surgir en la organización.

En general, podemos concluir que Corpicsupal cuenta con un clima organizacional positivo, en el que existe una buena estructura y relaciones interpersonales, satisfacción con el trabajo en equipo, una gestión adecuada de conflictos y una fuerte identificación con la organización.

A continuación, se realiza el diagnóstico de cada una de las variables pertenecientes a las dimensiones:

4.1.2.2.1 ESTRUCTURAL

La dimensión estructural de la organización se refiere a la forma en que se organiza y estructura la asociación para llevar a cabo sus actividades. En general, la dimensión estructural tiene una calificación promedio de 4,55, lo que indica que la mayoría de los encuestados están satisfechos con la estructura organizacional de la asociación. Además, la desviación estándar es relativamente baja, lo que sugiere que las respuestas están bastante cerca de la media.

Los ítems con calificaciones más altas son "La asociación dispone de normas de funcionamiento", "Conoce los procedimientos y funcionamiento de la asociación" y "Cuando usted requiere ayuda sabe a quién dirigirse dentro de la asociación", todos con una calificación promedio de 4,91, lo que da a denotar que los encuestados consideran que la asociación tiene un conjunto claro de normas y procedimientos, y que hay claridad en quién es responsable de qué en la organización.

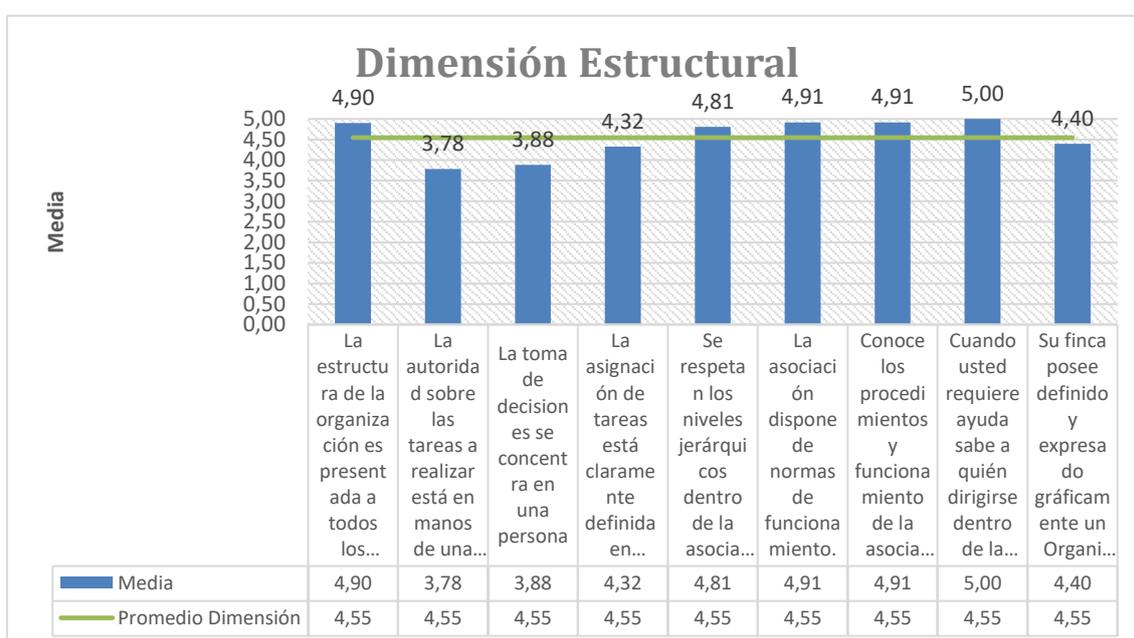
Los ítems con las calificaciones más bajas son "La autoridad sobre las tareas a realizar está en manos de una sola persona" y "La toma de decisiones se concentra en una persona", con calificaciones promedio de 3,78 y 3,88 respectivamente, estas calificaciones están relacionadas con que los encuestados tienen preocupaciones sobre la centralización del poder en una sola persona y la falta de participación en la toma de decisiones.

En general, los posibles motivos de las calificaciones de los encuestados con respecto a la dimensión estructural pueden estar relacionados con la claridad y transparencia en los procedimientos y normas, así como la participación en la toma de decisiones. Hay algunas áreas que podrían mejorarse. Por ejemplo, la autoridad sobre las tareas a realizar está en manos de una sola persona y la toma de decisiones se concentra en una persona, lo que sugiere una posible centralización del poder en la organización. Además, la asignación de tareas podría mejorarse, ya que su media está por debajo del promedio de la dimensión.

Tabla 5 Dimensión estructural

DIMENSIÓN ESTRUCTURAL.	Media	Desv. Estándar
La estructura de la organización es presentada a todos los socios.	4,90	0,306
La autoridad sobre las tareas a realizar está en manos de una sola persona	3,78	1,691
La toma de decisiones se concentra en una persona	3,88	1,607
La asignación de tareas está claramente definida en cada uno de los socios	4,32	1,286
Se respetan los niveles jerárquicos dentro de la asociación	4,81	0,396
La asociación dispone de normas de funcionamiento.	4,91	0,286
Conoce los procedimientos y funcionamiento de la asociación.	4,91	0,286
Cuando usted requiere ayuda sabe a quién dirigirse dentro de la asociación.	5,00	0,000
Su finca posee definido y expresado gráficamente un Organigrama	4,40	1,223

Figura 5 Promedio de dimensión estructural



4.1.2.2 DIMENSIÓN RELACIONES

En general, la dimensión relaciones tiene calificaciones promedio bastante altas, con valores que oscilan entre 4,60 y 4,91, lo que indica que los encuestados están generalmente satisfechos con la forma en que se manejan las relaciones en la asociación. Además, la desviación estándar de todos los ítems es relativamente baja, lo que sugiere que las respuestas están bastante cerca de la media y que hay un cierto grado de consenso entre los encuestados.

Los ítems con las calificaciones más altas son "El propietario de la finca ofrece una comunicación directa con sus trabajadores", "Existe colaboración entre los socios cuando lo requieren", "El propietario de la finca estimula positivamente a

sus trabajadores" y "Existe un sistema de recompensas por productividad en la asociación", todos ellos con una calificación promedio de 4,91. Esto sugiere que los encuestados valoran la comunicación abierta y directa con sus superiores y la colaboración entre los miembros de la asociación, así como el estímulo y el reconocimiento por su trabajo.

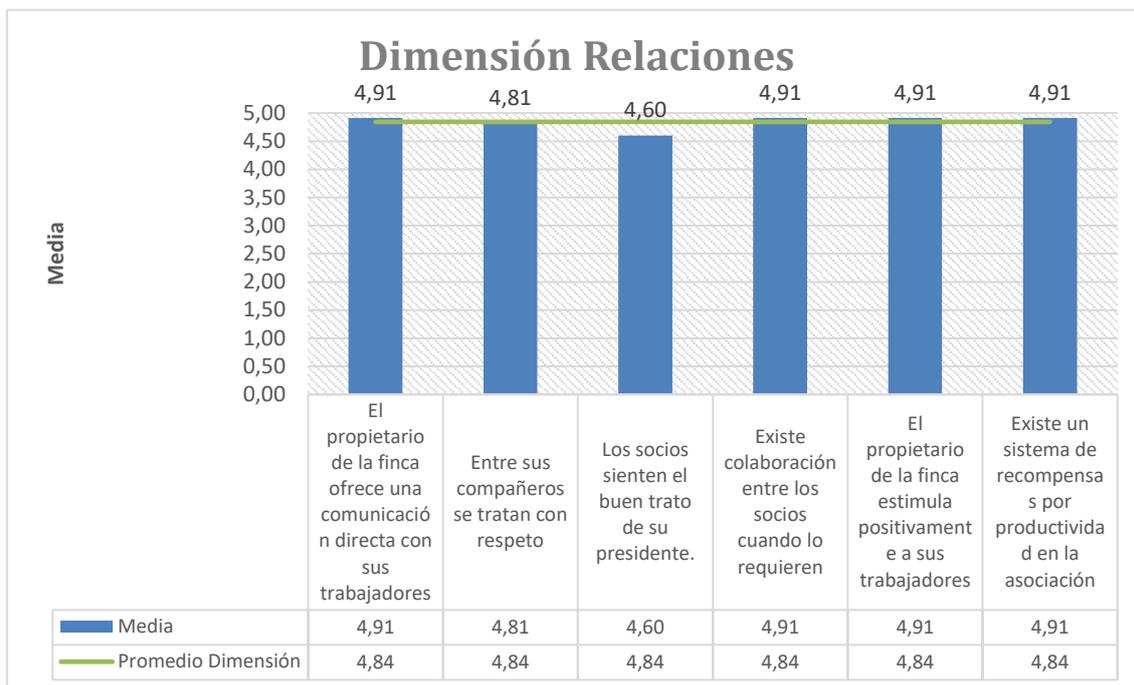
El ítem con la calificación más baja es "Los socios sienten el buen trato de su presidente", con una calificación promedio de 4,60. Aunque todavía es una calificación alta, es la más baja de todas las categorías de la dimensión relaciones. Esto sugiere que los encuestados tienen ciertas dudas sobre la calidad del trato que reciben de su presidente, y que puede haber áreas de mejora en este aspecto.

En general, los posibles motivos de las calificaciones de los encuestados con respecto a la dimensión relaciones pueden estar relacionados con la comunicación efectiva, la colaboración y la motivación en el trabajo. Los encuestados pueden sentirse más satisfechos cuando hay una comunicación abierta y efectiva con sus superiores, y cuando se les reconoce y se les recompensa por su trabajo. Por otro lado, la falta de confianza en el trato del presidente puede generar cierta insatisfacción entre los encuestados.

Tabla 6 Dimensión relaciones media y desviación

DIMENSIÓN RELACIONES	MEDIA	DESV. ESTÁNDAR
El propietario de la finca ofrece una comunicación directa con sus trabajadores	4,91	0,286
Entre sus compañeros se tratan con respeto	4,81	0,396
Los socios sienten el buen trato de su presidente.	4,60	0,672
Existe colaboración entre los socios cuando lo requieren	4,91	0,286
El propietario de la finca estimula positivamente a sus trabajadores	4,91	0,286
Existe un sistema de recompensas por productividad en la asociación	4,91	0,286

Figura 6 Promedio de dimensión relaciones



4.1.2.2.3 DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO COLABORATIVO DEL GREMIO

En la dimensión de satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio, la media de las calificaciones oscila entre 4,03 y 4,79. Los ítems con las calificaciones más altas son "Le agrada asistir a las reuniones de la asociación" y "Usted como socio ve un futuro en la organización", ambos con una calificación promedio de 4,79. Esto sugiere que los encuestados tienen una actitud positiva hacia la asociación y se sienten comprometidos con su trabajo cooperativo. La desviación estándar de estos ítems es relativamente baja, lo que indica que las respuestas están bastante cerca de la media.

El ítem con la calificación más baja es "Los socios salen adelante sobre la base de sus propios conocimientos" con una calificación promedio de 4,03 y una desviación estándar de 1,315. Esto sugiere que los encuestados pueden sentir que la asociación no les brinda suficiente apoyo o recursos para su crecimiento personal. Además, el ítem "La asociación le da plena oportunidad de tomar decisiones en su cultivo" también tiene una desviación estándar alta de 1,228, lo

4.1.2.2.4 DIMENSIÓN MANEJO DE CONFLICTOS

En la dimensión manejo de conflictos, se observa que la media más alta corresponde al ítem "Existe justicia en la resolución de conflictos" con una puntuación de 4,71. Esto indica que los socios perciben que las decisiones tomadas para resolver conflictos son justas y equitativas. También se observa una media alta en los ítems "Colabora usted ante las crisis y actúa para evitarlas" y "Usted reacciona rápidamente ante una crisis presentada en la organización" con una puntuación de 4,60 y 4,50 respectivamente. Esto sugiere que los socios se sienten capacitados para colaborar en la resolución de crisis y conflictos en la organización, y están dispuestos a actuar rápidamente para evitar que se agraven.

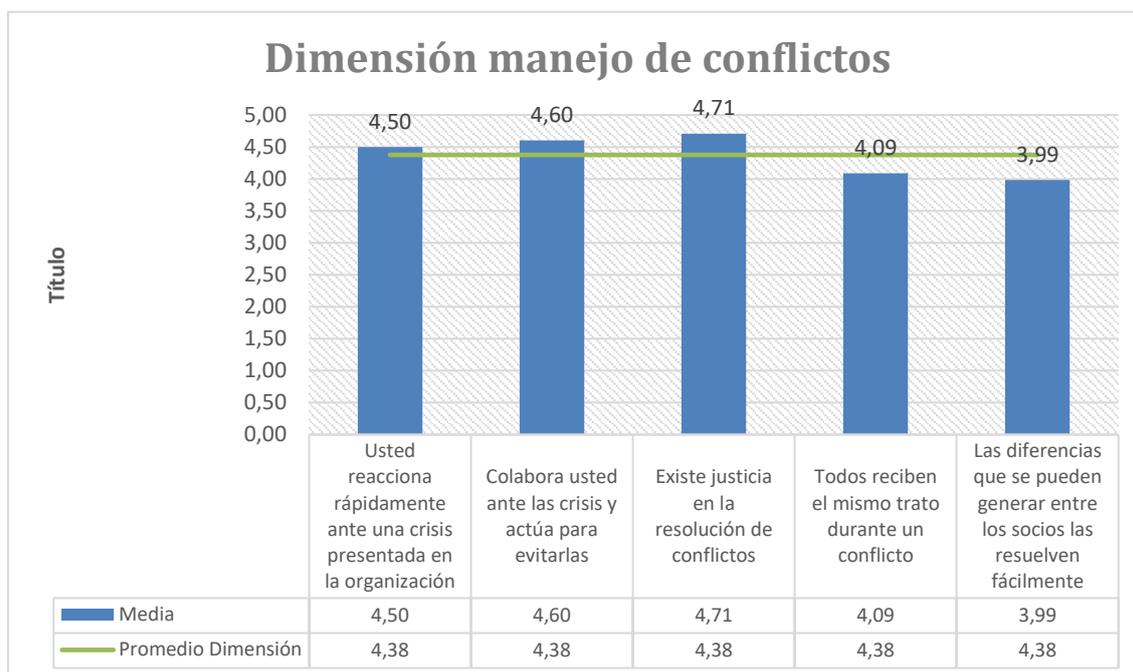
Por otro lado, los ítems con medias más bajas son "Las diferencias que se pueden generar entre los socios las resuelven fácilmente" con una puntuación de 3,99 y "Todos reciben el mismo trato durante un conflicto" con una puntuación de 4,09. Esto indica que los socios no perciben que las diferencias entre ellos sean resueltas fácilmente y que hay diferencias en el trato durante un conflicto.

Posibles motivos para estas calificaciones podrían ser la falta de una política clara para la resolución de conflictos, la falta de habilidades para la comunicación y negociación, o una cultura organizacional que no fomenta el trabajo en equipo y la colaboración. Es importante que la organización identifique estos posibles motivos y trabaje en la implementación de estrategias y políticas para mejorar el manejo de conflictos en la organización.

Tabla 8 Dimensión manejo de conflictos

DIMENSIÓN MANEJO DE CONFLICTOS	MEDIA	DESV. ESTÁNDAR
Usted reacciona rápidamente ante una crisis presentada en la organización	4,50	0,938
Colabora usted ante las crisis y actúa para evitarlas	4,60	0,493
Existe justicia en la resolución de conflictos	4,71	0,459
Todos reciben el mismo trato durante un conflicto	4,09	1,401
Las diferencias que se pueden generar entre los socios las resuelven fácilmente	3,99	1,287

Figura 8 Promedio de dimensión manejo de conflictos



4.1.2.2.5 DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES

En la dimensión "Identidad con la asociación de productores", el ítem con la media más alta es "Esta organización orienta a mejorar el bienestar de sus socios" con una puntuación de 4.71, seguido por "Cuando existen problemas de la asociación los siento como suyos" y "Se siente orgulloso(a) de pertenecer a la asociación" ambos con una media de 4.50. Por otro lado, el ítem con la media más baja es "Siente la asociación como suya" con una media de 4.29.

Las desviaciones estándar para cada ítem varían, siendo las más altas para "Siente la asociación como suya" y "Realiza usted nuevas propuestas para mejorar el bienestar de sus compañeros" con desviaciones de 1.294 y 1.210 respectivamente. Esto podría sugerir que hay una mayor variabilidad en las respuestas para estos ítems, lo que podría deberse a diferencias en las percepciones individuales y experiencias personales.

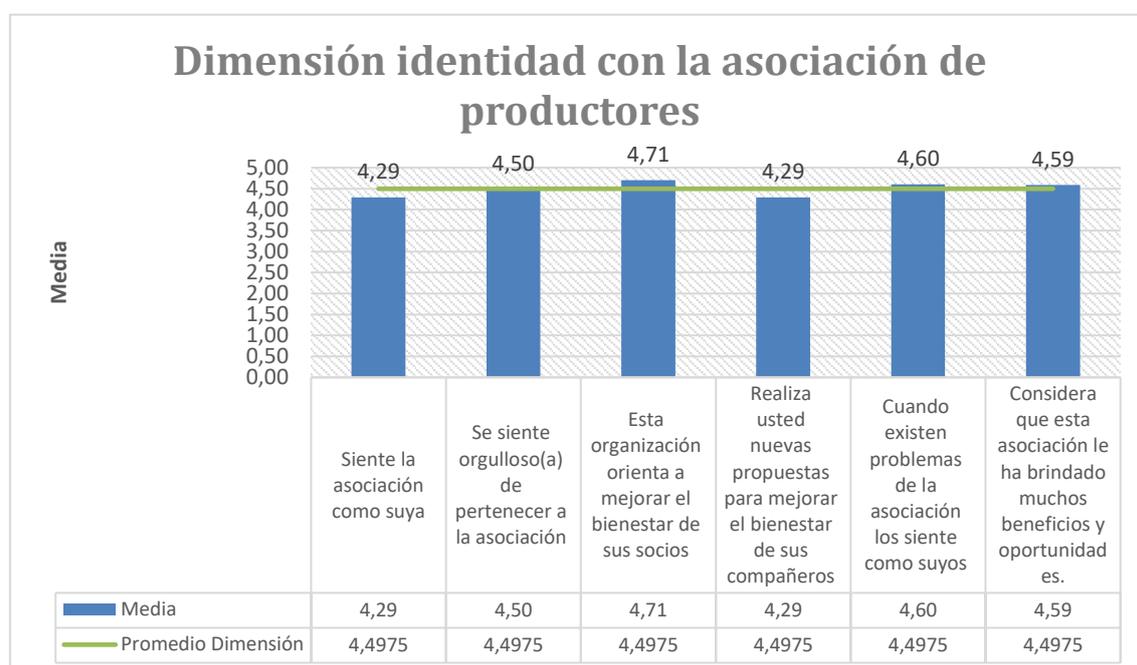
En cuanto a los posibles motivos de las calificaciones, los resultados sugieren que los socios se sienten identificados con la asociación y consideran que ésta se preocupa por su bienestar. Sin embargo, la baja puntuación en el ítem "Siente

la asociación como suya" podría indicar que algunos socios no se sienten completamente identificados con la asociación. La alta variabilidad en las respuestas para "Realiza usted nuevas propuestas para mejorar el bienestar de sus compañeros" podría sugerir que algunos socios pueden estar más comprometidos en la propuesta de nuevas ideas y mejoras para la asociación que otros. En general, es importante seguir trabajando en fortalecer la identidad y compromiso de los socios con la asociación.

Tabla 9 Dimensión identidad con la asociación de productores

DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES	MEDIA	DESV. ESTÁNDAR
Siente la asociación como suya	4,29	1,294
Se siente orgulloso(a) de pertenecer a la asociación	4,50	1,228
Esta organización orienta a mejorar el bienestar de sus socios	4,71	0,648
Realiza usted nuevas propuestas para mejorar el bienestar de sus compañeros	4,29	1,210
Cuando existen problemas de la asociación los siente como suyos	4,60	0,672
Considera que esta asociación le ha brindado muchos beneficios y oportunidades.	4,59	1,225

Figura 9 Promedio de dimensión identidad con la asociación de productores



4.1.2.2.6 DIAGNÓSTICO

El clima organizacional está influenciado por una serie de factores, como la dimensión estructural y la dimensión de las relaciones en la organización. La

dimensión estructural de la organización se refiere a la forma en que se organiza y estructura la asociación para llevar a cabo sus actividades. En general, la dimensión estructural parece ser satisfactoria, pero hay algunos problemas potenciales que podrían mejorarse, como la autoridad centralizada en una sola persona y la falta de participación en la toma de decisiones.

La dimensión de las relaciones se refiere a la forma en que las personas interactúan entre sí dentro de la organización. En general, la dimensión de las relaciones parece ser satisfactoria, con altas calificaciones en comunicación efectiva, colaboración y motivación en el trabajo. Sin embargo, hay una preocupación potencial en la calidad del trato que reciben los socios de su presidente.

Para mejorar el clima organizacional, se pueden tomar medidas para abordar estos problemas potenciales, como fomentar la participación en la toma de decisiones y promover una cultura de comunicación abierta y colaborativa. Además, se puede trabajar en mejorar la calidad del trato que reciben los socios de su presidente, posiblemente a través de programas de capacitación en liderazgo y comunicación efectiva.

4.1.3 FASE III: DETERMINAR LA RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO DE LOS SOCIOS.

Las actividades inmersas son las siguiente:

- Aplicar el cuestionario validado de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991) a los integrantes de la asociación.
- Tabular los datos obtenidos a través del programa SPSS.
- Correlacionar las variables del clima organizacional y el compromiso organizacional de los socios.

4.1.3.1 APLICAR EL CUESTIONARIO VALIDADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN, 1991) A LOS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN.

Se inició esta fase con la aplicación del cuestionario propuesto por Meyer y Allen (1991), es un cuestionario de 15 preguntas, dividido en tres dimensiones, las cuales son:

- Afectiva
- Continuidad
- Normativa

En el anexo 4 se puede observar el instrumento validado, en donde consta el cuestionario de Meyer y Allen (1991) que corresponde a los ítems de compromiso organizacional. Es necesario mencionar que el cuestionario fue aplicado a 68 socios activos identificados en la asociación.

4.1.3.2 TABULAR LOS DATOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL PROGRAMA SPSS.

Para realizar el análisis del cuestionario de Meyer y Allen, el cual consta de 15 ítems se realiza una estadística descriptiva en donde se extrae el dato mínimo, máximo, media y desviación estándar. El cálculo del compromiso organizacional promedio en Corpicsupal resultó en un valor de 3,72, lo que representa el 74,37% de la calificación total. Esto deja un margen de mejora del 25,63% para alcanzar el valor ideal del 100%. Los datos detallados pueden consultarse en la Tabla 10.

Desglosando los resultados por dimensión, se obtuvieron las siguientes puntuaciones: afectiva 4,24, continuidad 3,13, y normativa 3,79. Estos resultados indican que la dimensión afectiva es la más robusta, mientras que la continuidad es la que presenta mayores oportunidades de mejora.

Figura 10 Promedio de dimensión de compromiso organizacional

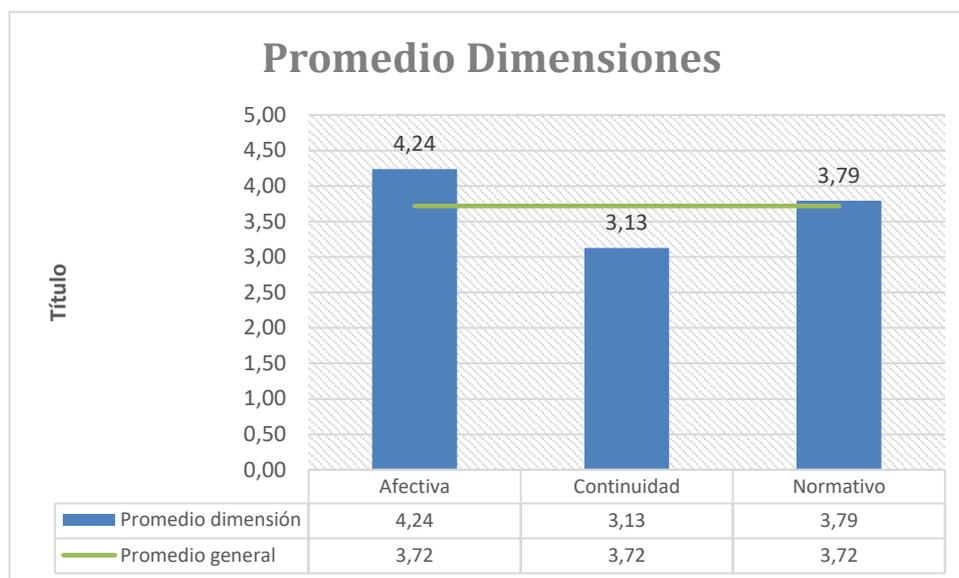


Tabla 10 Estadística descriptiva de variables de compromiso organizacional

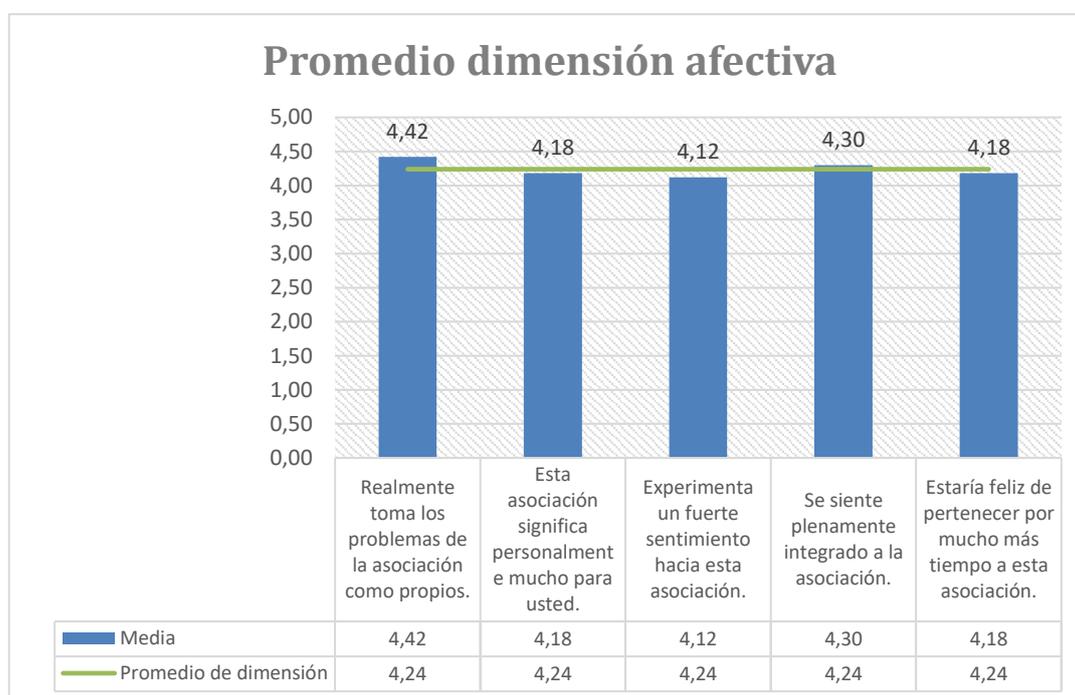
Ítem	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Desv. Desviación
Afectiva					
Realmente toma los problemas de la asociación como propios.	68	4	5	4,42	0,493
Esta asociación significa personalmente mucho para usted.	68	1	5	4,18	0,929
Experimenta un fuerte sentimiento hacia esta asociación.	68	1	5	4,12	0,906
Se siente plenamente integrado a la asociación.	68	3	5	4,30	0,573
Estaría feliz de pertenecer por mucho más tiempo a esta asociación.	68	1	5	4,18	0,929
Continuidad					
Se siente como si tuviera muy pocas opciones de mantenerse en esta asociación.	68	1	5	3,01	1,333
Considera la idea de pertenecer a otra asociación.	68	1	5	2,42	1,295
Sería para usted muy duro dejar esta asociación si así lo quisiera.	68	1	5	3,48	1,098
Se afectaría gran parte de su vida si decidiera salir de la asociación.	68	1	5	3,24	1,173
Siente que pertenecer a esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	68	1	5	3,48	1,098
Normativa					
Se sentiría culpable si dejara esta organización ahora.	68	1	5	3,61	1,371
Considera que se encuentra en deuda con esta asociación.	68	1	5	3,34	1,461
Considera que esta asociación merece su lealtad.	68	1	5	4,30	0,962
Aún si fuera por su beneficio, sentiría que no está bien dejar la asociación.	68	1	5	4,00	1,197
Se siente sin ninguna obligación de pertenecer a esta asociación.	68	1	5	3,70	1,414

Nota: Datos analizados a partir de la encuesta aplicada a los socios Corpicsupal

4.1.3.2.1 DIMENSIÓN AFECTIVA

Zambrano Alcívar y Zambrano Vivas (2022) afirmaron que el compromiso afectivo es uno de los componentes principales en una organización, ya que representa el vínculo emocional que los empleados establecen con la misma (p. 75). Arboleada (2016) agregó que la dimensión afectiva, al fomentar una conexión emocional, puede generar satisfacción en los trabajadores (p. 102).

Figura 11 Promedio dimensión afectiva



Nota: Datos analizados a partir de la encuesta aplicada a los socios Corpicsupal

Es por esto que se considera importante, debido a que esta dimensión mide el grado en que un empleado se siente emocionalmente conectado con su organización. Este compromiso se evalúa a través de cinco afirmaciones que miden la intensidad de los sentimientos y emociones del empleado hacia la organización.

Para el caso de los productores de Corpicsupal, los resultados muestran que, en promedio, experimentan un alto nivel de compromiso organizacional afectivo, con un promedio de dimensión de 4.24 sobre 5.

En cuanto a los ítems individuales, se observa que el ítem "Realmente toma los problemas de la asociación como propios" tiene el mayor promedio de la dimensión afectiva (4,42), lo que indica que los empleados sienten que los problemas de la asociación son importantes para ellos y se involucran emocionalmente en su resolución.

El ítem "Se siente plenamente integrado a la asociación" también tiene un alto promedio (4,30), lo que sugiere que los empleados se sienten parte de la organización y están comprometidos emocionalmente con ella. Por otro lado, los ítems "Esta asociación significa personalmente mucho para usted" y "Estaría feliz de pertenecer por mucho más tiempo a esta asociación" tienen un promedio de 4,18, lo que indica que los empleados valoran la organización y se sienten felices de pertenecer a ella. Finalmente, el ítem "Experimenta un fuerte sentimiento hacia esta asociación" tiene un promedio de 4,12, lo que sugiere que los empleados tienen un alto nivel de afecto hacia la organización.

En cuanto a la desviación estándar, se observa que es relativamente baja para todos los ítems, lo que indica que las respuestas de los empleados están cercanas al promedio y hay poco grado de variación en las mismas.

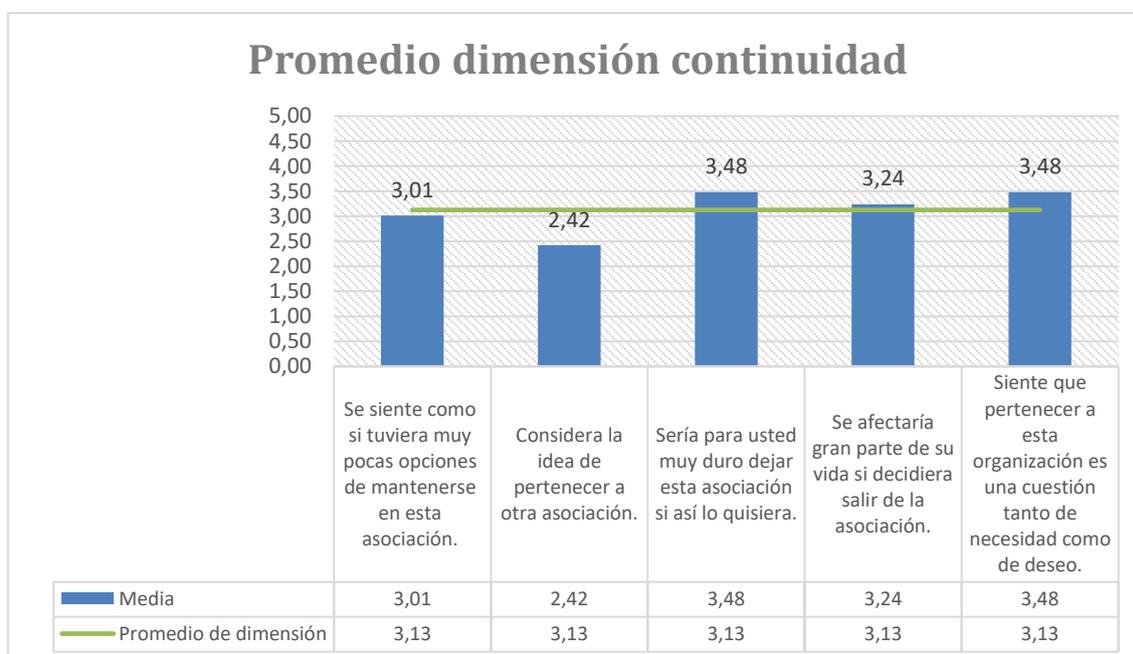
A partir de las respuestas proporcionadas por los empleados, se podría inferir que estos se sienten valorados y reconocidos por la organización. Además, parecen identificarse con sus objetivos y valores. Es posible que mantengan buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y estén satisfechos con las condiciones laborales y la cultura organizacional. Todos estos factores podrían estar contribuyendo a la elevada puntuación en la dimensión afectiva del compromiso organizacional entre los socios de Corpicsupal.

4.1.3.2.2 DIMENSION CONTINUIDAD

Según Reig y Golpe (2016) "los individuos que presentan compromiso de continuidad sienten la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan vínculos emocionales" (p. 256). Por lo tanto, es necesario que la asociación cuente con socios con un alto nivel de compromiso y que conozcan los beneficios de pertenecer y que la salida de cualquiera de ellos signifique una gran pérdida

económica. En la figura 4,10 se observa la distribución de los promedios de la dimensión continuidad.

Figura 12 Promedio dimensión continuidad



Nota: Datos analizados a partir de la encuesta aplicada a los socios Corpicsupal. El compromiso organizacional de la dimensión continuidad del cuestionario de Meyer y Allen se refiere al grado en que un individuo se siente obligado a permanecer en una organización debido a la falta de alternativas o a las consecuencias negativas que podría enfrentar si decidiera abandonarla.

De acuerdo con los datos proporcionados por Corpicsupal, se observa que la media de la dimensión continuidad es de 3,13. Al desagregar los resultados por cada ítem, se puede apreciar que los productores tienen una mayor tendencia a sentir que sería muy duro dejar la asociación si así lo quisieran (media de 3,48 y desviación estándar de 1,098). Por otro lado, los productores parecen tener menos opciones de mantenerse en la asociación (media de 3,01 y desviación estándar de 1,333), y consideran la idea de pertenecer a otra asociación (media de 2,42 y desviación estándar de 1,295).

Es importante destacar que el supuesto subyacente detrás de estas respuestas puede ser la percepción de que la organización es una de las pocas opciones

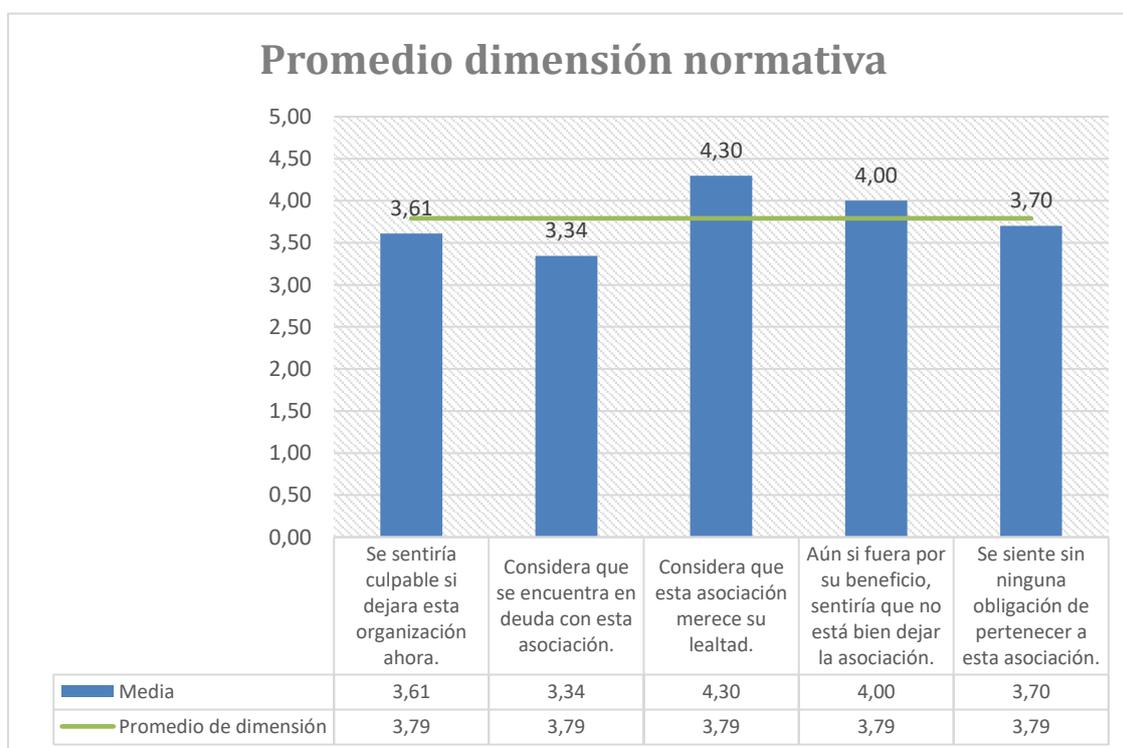
disponibles para ellos en términos de su actividad laboral y económica, lo que hace que se sientan más obligados a permanecer en ella. Asimismo, la respuesta de que sería muy duro dejar la organización puede estar relacionada con la inversión de tiempo y recursos que han realizado en ella y que se verían perdidos si la abandonan.

En conclusión, se puede afirmar que los productores de Corpicsupal muestran un compromiso organizacional moderado en la dimensión continuidad, con una mayor tendencia a sentirse obligados a permanecer en la organización debido a las consecuencias negativas que enfrentarían si decidieran abandonarla.

4.1.3.2.3 DIMENSIÓN NORMATIVO

Trabajos investigativos como el de Bohrt y Larrea (2017) lo manifiestan como el apego que los trabajadores sienten por la organización, sus bases son la lealtad y sentimientos de permanecer en la misma.

Figura 13 Promedio dimensión continuidad



Nota: Datos analizados a partir de la encuesta aplicada a los socios Corpicsupal

En la dimensión normativa del cuestionario de Meyer y Allen, los productores de Corpicsupal muestran un compromiso organizacional elevado. En promedio, los empleados indicaron estar de acuerdo en que se sentirían culpables si dejaran la organización, consideran que están en deuda con la asociación y que esta merece su lealtad. También indicaron que aún si fuera por su beneficio, sentirían que no está bien dejar la asociación.

Los resultados indican que los empleados se sienten obligados moralmente a permanecer en la organización y que están comprometidos con ella más allá de los beneficios que puedan obtener individualmente. Sin embargo, también se observa cierta variabilidad en las respuestas, ya que la desviación estándar es relativamente alta en cada uno de los ítems.

Es posible que los empleados de Corpicsupal perciban que la organización tiene una cultura de valores sólidos y que estos valores sean importantes para ellos. También podrían sentirse agradecidos por las oportunidades que les ha brindado la organización o haber desarrollado relaciones estrechas con sus colegas y superiores.

Sin embargo, sería importante tener en cuenta que la dimensión normativa del compromiso organizacional puede presentar algunas limitaciones, como que la obligación moral a menudo se basa en normas sociales y expectativas externas, en lugar de en una motivación intrínseca. Además, si la organización no cumple con las expectativas y valores percibidos por los empleados, este tipo de compromiso podría ser menos sólido y duradero.

5.1.1.1.1 DIAGNÓSTICO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Según los datos presentados, se puede diagnosticar que Corpicsupal tiene un compromiso organizacional predominante en la dimensión afectiva, con un promedio de 4,24. Por otro lado, la dimensión normativa también tiene un promedio alto de 3,79, mientras que la dimensión de continuidad tiene el promedio más bajo de 3,13.

Las variables más influyentes para el compromiso afectivo son "Realmente toma los problemas de la asociación como propios" y "Se siente plenamente integrado a la asociación", mientras que para la dimensión normativa son "Considera que esta asociación merece su lealtad" y "Aún si fuera por su beneficio, sentiría que no está bien dejar la asociación". Para la dimensión de continuidad, las variables más influyentes son "Considera la idea de pertenecer a otra asociación" y "Se siente como si tuviera muy pocas opciones de mantenerse en esta asociación".

Para mejorar el compromiso organizacional de Corpicsupal, se pueden tomar las siguientes acciones:

- Fortalecer la dimensión de continuidad a través de la implementación de programas de desarrollo profesional y personal, así como de incentivos atractivos para la permanencia en la organización.
- Fomentar la dimensión normativa mediante la creación de un ambiente de trabajo en el que se promueva la cultura de compromiso y lealtad con la organización, además de reconocer y valorar la contribución de los trabajadores.
- Mantener y fortalecer la dimensión afectiva a través de la creación de espacios de integración y trabajo en equipo, y de brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y personal.

5.1.1.2 CORRELACIONAR LAS VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SOCIOS.

El proceso descrito implica la evaluación de dos constructos en una muestra de socios de Corpicsupal: el clima organizacional y el compromiso organizacional. Para evaluar el clima organizacional, se utilizó un cuestionario que mide diferentes dimensiones del clima, como la estructura de la organización, las relaciones interpersonales, la satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio, el manejo de conflictos y la identidad con la asociación de productores. Para evaluar el compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen, que mide tres dimensiones del compromiso: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Como primer paso se analizó la normalidad de los datos, los resultados muestran los estadísticos de prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para cada dimensión evaluada en el análisis. La prueba de normalidad se utiliza para determinar si una muestra de datos sigue una distribución normal, lo que es importante para poder aplicar ciertos métodos estadísticos (Ver tabla 11).

Tabla 11 Prueba de normalidad Shapiro Wilk

Categoría	Estadístico	gl	Sig.
Estructural	0,741	68	0,000
Relaciones	0,565	68	0,000
Satisfacción	0,770	68	0,000
Manejo de Conflictos	0,799	68	0,000
Promedio Identidad	0,637	68	0,000
Compromiso afectivo	0,700*	68	0,000*
Compromiso de continuidad	0,725*	68	0,000*
Compromiso normativo	0,755*	68	0,000*

La tabla anterior presenta los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk, que se utiliza para probar la normalidad de los datos. Cada fila de la tabla representa una categoría diferente en el estudio

Las columnas son las siguientes:

- "Estadístico": Esta columna muestra el valor del estadístico de Shapiro-Wilk para cada categoría. Este valor oscila entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica que los datos se distribuyen más normalmente.
- "gl": Esta columna muestra los grados de libertad, que en este caso es igual al tamaño de la muestra menos 1 ($N - 1$). En tu caso, el tamaño de la muestra es 69, por lo tanto, los grados de libertad son 68.
- "Sig.": Esta columna muestra el valor p de la prueba. Si el valor p es menor que un nivel de significancia preestablecido (por ejemplo, 0,05), se rechaza la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. En tu caso, todos los valores p son 0,000, lo que indica que los datos de todas las categorías no se distribuyen normalmente.

A continuación, se calculó el promedio de cada dimensión para el cuestionario de clima organizacional y para el cuestionario de compromiso organizacional. Luego, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre las diferentes dimensiones del clima organizacional y el

compromiso organizacional. En este caso, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre las diferentes dimensiones del clima organizacional y las diferentes dimensiones del compromiso organizacional. Los resultados indicaron la fuerza y la significancia de la relación entre estos dos constructos en la muestra analizada, en las siguientes tablas se presentan los resultados del análisis.

Tabla 12 Correlación de variables

Promedio Dimensión	Tipo de coeficiente	Promedio afectiva	Promedio Continuidad	Promedio Normativo
Promedio Estructural	Coeficiente de correlación	0,029	0,012	0,038
	Sig. (bilateral)	0,819	0,921	0,763
	N	67	67	67
Promedio Relaciones	Coeficiente de correlación	0,086	0,062	-0,040
	Sig. (bilateral)	0,488	0,620	0,749
	N	67	67	67
Promedio Satisfacción	Coeficiente de correlación	0,017	0,074	0,127
	Sig. (bilateral)	0,889	0,550	0,305
	N	67	67	67
Promedio manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	0,092	0,146	0,013
	Sig. (bilateral)	0,460	0,239	0,914
	N	67	67	67
Promedio Identidad	Coeficiente de correlación	0,071	0,048	0,103
	Sig. (bilateral)	0,566	0,703	0,409

Los resultados indican los coeficientes de correlación de Spearman entre las dimensiones de clima organizacional y compromiso organizacional. En general, las correlaciones son bajas y no significativas (con p-valor mayor a 0.05), lo que sugiere que no hay una relación clara entre estas dos variables en la muestra analizada.

5.2 DISCUSIÓN

Existen diversas investigaciones que respaldan la importancia del clima organizacional en el éxito y la eficacia de las organizaciones. Por ejemplo, en un estudio realizado por Denison y Mishra (1995) se encontró que el clima

organizacional influye en la motivación de los empleados y en su capacidad para adaptarse al cambio. Además, se ha demostrado que el clima organizacional también está relacionado con la satisfacción laboral y la retención de empleados (Schneider et al., 2013).

En cuanto a la dimensión estructural, una buena estructura organizacional es fundamental para el éxito de la organización. Según Robbins y Coulter (2016), una estructura organizacional bien diseñada facilita la coordinación y el control de las actividades y tareas, lo que mejora la eficiencia y eficacia de la organización. Además, una estructura clara y definida puede reducir la ambigüedad en las tareas y las relaciones entre los miembros de la organización.

En relación a la dimensión de relaciones, diversos estudios han demostrado que un ambiente laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales positivas, influye en la satisfacción laboral y la retención de empleados (Cropanzano y Mitchell, 2005). Además, un clima organizacional positivo también puede mejorar la motivación de los empleados y su compromiso con la organización (Meyer y Allen, 1991).

En cuanto a la satisfacción con el trabajo cooperativo del gremio, se ha encontrado que el trabajo en equipo y la cooperación son fundamentales para el éxito de las organizaciones (Katzenbach y Smith, 1993). El trabajo en equipo puede mejorar la creatividad y la toma de decisiones, y puede aumentar la eficiencia y la eficacia en la resolución de problemas.

En la dimensión de manejo de conflictos, una gestión adecuada de los conflictos puede mejorar el ambiente laboral y reducir la tensión entre los miembros de la organización (Rahim, 2002). Además, un manejo efectivo de los conflictos puede mejorar la comunicación y la colaboración entre los miembros de la organización.

En relación a la dimensión de identidad con la asociación de productores, diversos estudios han demostrado que la identificación con la organización influye en la motivación y el compromiso de los empleados (Meyer et al., 2002). Además, una identificación fuerte con la organización puede mejorar la retención de empleados y reducir el absentismo.

En conclusión, el clima organizacional es un aspecto fundamental para el éxito y la eficacia de las organizaciones. La asociación de productores cuenta con un clima organizacional positivo, lo que sugiere que la organización está en una buena posición para lograr sus objetivos y mejorar el bienestar de sus miembros; Sin embargo, aunque su clima positivo es evidente, no se logró encontrar una relación con el compromiso organizacional, dado que la literatura académica ha destacado la importancia del compromiso organizacional en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados.

En este sentido, diversos son los estudios que demuestran que las dimensiones afectivas, normativa y de continuidad son importantes predictores del compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991; Meyer, Allen y Smith, 1993). No obstante; los resultados obtenidos en el análisis de correlación entre las dimensiones de clima organizacional y compromiso organizacional son consistentes con otros estudios previos que han encontrado una baja o nula correlación entre estas dos variables (e.g., Seppala, Hakanen, Mauno, Perhoniemi, & Tolvanen, 2009; Suresh & Venkatesh, 2012). Aunque ambas variables son importantes para el funcionamiento de una organización, es posible que tengan diferentes determinantes y efectos en los empleados.

Por ejemplo, algunos estudios sugieren que el clima organizacional está más relacionado con factores externos a los empleados, como la cultura y las políticas de la organización, mientras que el compromiso organizacional está más relacionado con factores internos, como la satisfacción y motivación laboral de los empleados (e.g., Meyer & Allen, 1991; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Además, es importante tener en cuenta que el clima organizacional y el compromiso organizacional son constructos multidimensionales y complejos, por lo que las correlaciones entre sus diferentes dimensiones pueden ser más complicadas de lo que sugieren los resultados de este estudio.

En general, se necesitan más investigaciones para comprender mejor las relaciones entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, así como sus efectos en el bienestar y la productividad de los empleados

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Luego del proceso investigativo, las autoras concluyen lo siguiente:

- La definición clara de la estructura orgánica de Corpicsupal ayudará a la organización en varios aspectos importantes. En primer lugar, permitirá una mejor asignación de roles y responsabilidades a los diferentes miembros de la organización, lo que a su vez puede conducir a una mayor eficiencia y productividad en el trabajo diario. Además, una estructura organizativa clara y bien definida puede ayudar a mejorar la coordinación y la toma de decisiones dentro de la organización, ya que cada miembro comprenderá mejor su papel y cómo contribuye al logro de los objetivos de la organización. En resumen, la definición de una estructura orgánica clara es un paso importante para mejorar la gestión y el rendimiento de la organización en su conjunto.
- La dimensión estructural y la dimensión de las relaciones tienen un impacto significativo en el clima organizacional de Corpicsupal, y existen oportunidades para mejorar en áreas como la participación en la toma de decisiones y la calidad del trato de los socios por parte del presidente. En cuanto al compromiso organizacional, la dimensión afectiva y normativa son altas, mientras que la dimensión de continuidad necesita más atención. Las variables más influyentes para el compromiso afectivo y normativo se centran en la lealtad y la integración en la asociación, mientras que para la dimensión de continuidad se relacionan con la percepción de opciones limitadas y la consideración de pertenecer a otra asociación. En general, el análisis del clima organizacional y el compromiso organizacional puede proporcionar información valiosa para mejorar la eficacia y la satisfacción de los miembros de la asociación.
- No hay una relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y compromiso organizacional en Corpicsupal. Esto sugiere

que otros factores pueden estar influyendo en el compromiso de los miembros de la asociación, y que es necesario explorar más a fondo estas variables para entender qué impulsa el compromiso en esta organización. Es importante recordar que los resultados presentados se basan en una muestra específica y en un momento específico, por lo que es posible que estos resultados cambien con el tiempo o en diferentes contextos. Por lo tanto, es importante continuar monitoreando el clima y el compromiso organizacional en Corpicsupal y realizar estudios adicionales para profundizar en estas variables.

6.2 RECOMENDACIONES

Las autoras realizan las siguientes recomendaciones:

- Que Corpicsupal implemente la estructura orgánica propuesta, por las autoras luego de la toma de requerimientos en la asociación.
- Que Corpicsupal revise su proceso de toma de decisiones y mejore la participación de los socios en este proceso. Esto puede mejorar la satisfacción y el compromiso de los miembros de la asociación, ya que sentirán que tienen voz y voto en las decisiones importantes que afectan a la organización. Además, se debe prestar atención a la calidad del trato de los socios por parte del presidente, ya que esto también puede afectar la percepción del clima organizacional y el compromiso de los miembros.
- Que se realice una encuesta de satisfacción del trabajo para los miembros de Corpicsupal para obtener información más detallada sobre las variables que influyen en el compromiso y la satisfacción de los miembros. Esto puede incluir preguntas sobre la cultura de la organización, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo y la compensación. La información obtenida puede ser utilizada para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción para abordar las necesidades y preocupaciones de los miembros de la organización.
- Que se realice un seguimiento del clima y el compromiso organizacional en Corpicsupal de forma regular para identificar cualquier cambio o tendencia a lo largo del tiempo. Esto puede ayudar a la organización a tomar medidas preventivas y abordar cualquier problema antes de que se conviertan en mayores desafíos. Además, se sugiere realizar estudios adicionales para explorar más a fondo las variables que influyen en el compromiso y la satisfacción de los miembros de la organización, como la cultura organizacional, el liderazgo y la comunicación

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, E., León, S., Sánchez, M., & Cusme, B. (2020). Evaluación socioeconómica de la producción de plátano en la zona norte de la provincia de los Ríos. *Journal of Business and Entrepreneurial*, 4(2), 86-95.
<http://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/78/284#info>
- Arboleada, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo de consumidor con la organización. *Revista de Cuadernos de Administración*, 29(53): 1-23. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20548869001.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: *Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.*
- Asamblea Nacional Constituyente (2012). Código de Trabajo Ecuador. Quito: *Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro Oficial Suplemento 167.*
- Astudillo, J. Ordoñez, M. 2014. Diagnóstico del clima organizacional, elaboración de un plan de mejora y su implementación en la compañía de radio taxi Quinta Chica S.A. durante mayo hasta noviembre 2014. Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado 16 de octubre de 2021 de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7133/1/UPS-CT003953.pdf>
- Ayay De La Cruz, G. M., & Olano Delgado, V. N. (2021). Relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de una empresa privada, Lima-2020
- Barcia, M. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional del Hotel "Cabañas Balandra" ubicado en la ciudad de Manta* (Doctoral dissertation).
- Beltrón Cedeño, C., Sánchez Briones, A., & Ortiz Torres, M. (2018). El fortalecimiento de la comercialización del plátano mediante formas asociativas. Caso de estudio El Cantón El Carmen de la provincia de Manabí. *Caribeña de Ciencias Sociales*, (agosto).
- Birchall, J. (2010). *The co-operative model in practice: International perspectives.* Manchester University Press.
- Bohrt, R; y Larrea, P. (2017). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de ofician. *Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 16(2): 220-251.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf
- Chavenato, I. (enero de 2011). *Administración de Recursos Humanos.* (9ª ed.). México: McGraw Hill Interamericana, S.A.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Davis, M., & Newstrom, S. (1999). Factores que influyen en el desempeño laboral. *España: Editorial Civita*.
- Delgado Aragundi, J. A. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional de la distribuidora "El Mar" ubicada en el cantón Montecristi en el periodo 2019* (Doctoral dissertation).
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2), 204-223.
- Engagement en el Trabajo (2015). Innovum, Fundación Chile, pp. 23-27.
- Escalante Meza, D. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín-Huancayo, 2015.
- Espinal, L. (2012). *Clima Organizacional y la Influencia del Liderazgo*. Obtenido de *Clima Organizacional y la Influencia del Liderazgo*: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/12/15/clima-organizacional-y-la-influencia-del-liderazgo/>
- Fernández, M. J. (2012). La gestión de las cooperativas agroalimentarias. Fundación de Estudios Rurales.
- García, M. 2009. Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Universidad del Valle*, núm. 42, pp. 43-61 <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(21). Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Guevara, X. (2018). *Clima Organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández, E., Ruiz, M., Ramírez, V., Sandoval, S., y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_arttext

- Ibarra, L., & García, M. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. *Recuperado de http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html*.
- INIAP (Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias). 2012. Banano, plátano y otras musáceas. Recuperado 16 de octubre de 2021 de <http://www.iniap.gob.ec/pruebav3/banano-platano-y-otras-musaceas/>
- Íñiguez, Ó. (2017). Diagnóstico del clima laboral del personal administrativo encargado de los Procesos Habilitantes de Apoyo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio Rumiñahui GADMUR. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10025/1/T-UCE-0007-PI001-2017.pdf>
- Jojoa, A. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. [Tesis para optar el Título optar al título de Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16749/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The discipline of teams. *Harvard business review*, 71(2), 111-120.
- Kruse, K. (2013). What is leadership. *Forbes magazine*, 3.
- Landeta, J. (2006). Current validity of the Delphi method in social sciences. *Technological forecasting and social change*, 73(5), 467-482.
- Litwing, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate.
- Llaneza, F. (2009). Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista. (13 ed.).
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Loor, M. e Intriago, M. (2014). *El modelo corporativo y la influencia en la comercialización de la harina de plátano con fines exportables en las pequeñas asociaciones productivas de la provincia de Manabí* [Tesis de pregrado, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/bitstream/123456789/973/1/COM%20EX-T1303.pdf>

- López, E. D., Arcos, J. B., Ojinaga, E. P., Valenzuela, R. R., & Alanís, J. 2007. Clima Organizacional bajo el Modelo Litwing y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES AC.
- Marroquín, A. V. (2020). Propuesta de un plan de comunicación interna para mejorar el clima organizacional del hospital distrital II-1 Jerusalén-La Esperanza.
- Martín, F. A. (2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica (Vol. 35). CIS.
- Martinez M. A. (2019). Análisis del clima organizacional en la Institución Educativa " Augusto Salazar Bondy 4015" en el año 2018.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied psychology*, 78(4), 538-551.
- Meza, D. A. M. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru).
- Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., & Arteaga-Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.
- Odum, H. c2001. Environmental Systems and Public Policy. Ecological Economics Program. University of Florida, Gainesville 32611, USA. 1988. Recuperado 16 de octubre de 2021 de <https://www.unicamp.br/fea/ortega/eco/esp/index.htm>
- Orellana, P. (2008). "Sea Feliz". *Sección Buena Vida. Guatemala*: Prensa Libre.
- Ortega, M. (2008). El método Delphi, prospectiva en Ciencias Sociales a través del análisis de un caso práctico. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (64), 31-54.

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 15(1). Retrieved from [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2149/1/El%20clima%20organizacional%20y%20su%20relaci3n%20con%20la%20satisfacci3n%20laboral%20desde%20la%20percepci3n%20del%20capital%20humano.pdf)
- Peña Carabalí, E. (2012). Uso de actividades experimentales para recrear conocimiento científico escolar en el aula de clase, en la institución educativa mayor de yumbo. *Maestría en Enseñanza de las Ciencias Exactas y Naturales*.
- Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The international journal of conflict management*, 13(3), 206-235.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.
- Reig-Botella, A., & Golpe, J. L. (2016). Compromiso organizacional en trabajadores del sector naval. In *Integraciones y desintegraciones sociales: pobreza, migraciones, refugio* (pp. 254-261). Asociación Castellano-manchega de Sociología. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6077076>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Administración*. Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª ed.). México: Pearson Educacion.
- Robbins, S., (2009) *Fundamentos de la administración, conceptos esenciales y aplicaciones*. Sexta Edición. Prentice hall hispanoamericana. DF MEXICO.
- Rodríguez Orozco, A. (2018). Síntesis transdisciplinaria en la integración de la praxis socioambiental. Método en un estudio de caso. *Acta universitaria*, 28(5), 42-51.
- Ruiz, M. E. G., y Acebo, F. J. L. (2018). Aplicación del método Delphi en el diseño de una investigación cuantitativa sobre el fenómeno FABLAB. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (40), 129-166.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Schneider, B., Gunnarson, S. K., & Wheeler, J. K. (1992). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 45(3), 553-562.

- Schneider, B., Wheeler, J. K., & Cox, J. F. (1992). A passion for service: Using content analysis to explicate service climate themes. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 705-716.
- Seppala, P., Hakanen, J. J., Mauno, S., Perhoniemi, R., & Tolvanen, A. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459-481.
- Seppala, P., Hakanen, J., Mauno, S., Perhoniemi, R., & Tolvanen, A. (2009). A sense of coherence and organizational commitment: A five-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 260-272.
- Štrukelj, T., Nikolić, J., Zlatanović, D., & Sternad Zabukovšek, S. (2020). A strategic model for sustainable business policy development. *Sustainability*, 12(2), 526.
- Suresh, S., & Venkatesh, R. (2012). Relationship between organisational climate and job satisfaction: A study of the employees in a private sector bank in India. *Journal of Services Research*, 12(1), 141-158.
- Tapia, J. C. F. (2018). El desarrollo de la capacidad para delegar utilizando análisis FODA. *ANFEI Digital*, (8).
- Tituaña Sotalin, E. R. (2015). Análisis de la estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la compañía de transporte escolar y turismo UNIPRO C.A., año 2014 [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional UISek. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/1591>
- Turoff, M., & Linstone, H. A. (2002). The Delphi method-techniques and applications
- Vargas, J. 2017. Estudio etnográfico sobre el sistema de producción agrícola del anexo de Mosopuquio del Distrito de Characato, en el año 2016. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú. Recuperado 16 de octubre de 2021 de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4576/ANvacuja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega, J., Díaz, E., Moncayo, A. (2012). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá. Recuperado de <file:///C:/Users/Ing.%20Diana%20Rade/Downloads/DialnetMetodologiaDeEvaluacionDelClimaOrganizacionalATrav-5061177.pdf>
- Viteri, M y Tapia, M. (2018). Economía ecuatoriana: de la producción agrícola al servicio. *Revista Espacios*, 39(32).
- Zambrano Alcívar, L. P., & Zambrano Vivas, A. V. (2022). *Estudio de la carga laboral en modalidad teletrabajo y su efecto en el compromiso*

organizacional de la ESPAM MFL, año 2020 (Tesis de grado, Calceta: ESPAM MFL).

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista

Introducción (Recibimiento y breve presentación de la asociación)

1. ¿Tiene Corpicsupal una estructura definida, la cual define posiciones jerárquicas y funciones específicas?
2. ¿La estructura organizacional actual le ha brindado resultados en la gestión administrativa de su cargo en apoyo al negocio?
3. Actualmente, ¿Cuántos cargos y colaboradores tienen en la empresa?
4. ¿Existen áreas en las que sienta la necesidad de requerir más personal y por qué?
5. ¿Cuáles son las áreas críticas en las que por falta de personal no se ha podido desarrollar completamente las actividades operacionales y administrativas de Corpicsupal?
6. ¿Existe una definición de cada uno de los cargos de la empresa?
7. Todos los cargos de la asociación se encuentran definidos y se necesita un administrador de empresas.
8. ¿Sabe usted si Corpicsupal cuenta con una Misión, Visión, Valores, ¿y Principios establecidos?
9. ¿La empresa cuenta con un manual de funciones donde indique la naturaleza de un puesto y las funciones principales de este?
10. ¿A más de una estructura organizacional adecuada, que más considera necesario implementar en Corpicsupal? para una eficiente gestión administrativa?
11. ¿Qué función cumple la junta directiva, secretaria y contador de la asociación Corpicsupal?

Anexo 2: Transcripción de la entrevista

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ “MANUEL FÉLIX LÓPEZ” Tema: Identificar la estructura organizacional y los procesos administrativos de la asociación Corpicsupal	
	Carrera: Administración de Empresas
ENTREVISTA	
Introducción (Recibimiento y breve presentación de la asociación)	Las siglas Corpicsupal significan Corporación de productores, industrializadores agrícolas Sumita Palmita, inició sus actividades en el año 2007, la asociación se dedica en términos generales a elaborar harina de plátano, por lo que ayudan a mejorar el proceso productivo de plátano realizado por los socios con la finalidad de que el producto final sea de mejor calidad
1. ¿Tiene Corpicsupal una estructura definida, la cual define posiciones jerárquicas y funciones específicas?	La asociación tiene una estructura definida, aunque considera que se puede robustecer, pero para esto es necesario encontrar fuentes de financiamiento; además cuenta con un plan estratégico realizado el año anterior, tratando de corregir los errores del pasado y lo que se busca es que cambie la directiva o el administrador, pero no cambie el objetivo principal de la asociación.
2. ¿La estructura organizacional actual le ha brindado resultados en la gestión administrativa de su cargo en apoyo al negocio?	La estructura organizacional ha sido útil para lo que se tiene hasta ahora, pero si lo que se busca es expandirse, la estructura organizacional tendría que cambiar.
3. Actualmente, ¿Cuántos cargos y colaboradores tienen en la empresa?	La asociación cuenta con 4 empleados permanentes: contador, técnico, secretaria y bodega y 26 temporales que procesan la fruta y se contratan dependiendo de la necesidad.
4. ¿Existen áreas en las que sienta la necesidad de requerir más personal y por qué?	Se quiere dar valor agregado al departamento de agroindustria, por lo que se considera un área que se debe repotenciar e incluir en la plantilla personas con experiencia en este ámbito, para mejorar la producción, optimizar los recursos, ampliar el área tecnológica y todas las mejoras que se puedan incluir.
5. ¿Cuáles son las áreas críticas en las que por falta de personal no se ha podido desarrollar completamente las actividades operacionales y administrativas de Corpicsupal?	Se requiere repotenciar el área de análisis meteorológico, el análisis de las plantas y el área multiplicación de semillas de plátano, de este último se requiere de una persona que tenga experiencia para mejorar y que no se pierda la calidad. Todo esto se da porque falta apoyo gubernamental para mejorar ciertas áreas.
6. ¿Existe una definición de cada uno de los cargos de la empresa?	Todos los cargos de la asociación se encuentran definidos y se necesita un administrador de empresas.
7. Todos los cargos de la asociación se encuentran definidos y se necesita un administrador de empresas.	Los procesos de producción se encuentran definidos, además conocen a los clientes de la asociación y a que países van los productos

<p>8. ¿Sabe usted si Corpicsupal cuenta con una Misión, Visión, Valores, ¿y Principios establecidos?</p>	<p>Actualmente la asociación Corpicsupal si cuenta con misión, visión, principios y además cuenta con objetivos estratégicos.</p>
<p>9. ¿La empresa cuenta con un manual de funciones donde indique la naturaleza de un puesto y las funciones principales de este?</p>	<p>La empresa tiene los puestos identificados, pero no tiene un manual de funciones</p>
<p>10. ¿A más de una estructura organizacional adecuada, que más considera necesario implementar en Corpicsupal? para una eficiente gestión administrativa?</p>	<p>Además de la estructura organizacional es necesario contar con estrategias de marketing establecido, además de cambios sustanciales en todos sus procesos</p>
<p>11. ¿Qué función cumple la junta directiva, secretaria y contador de la asociación Corpicsupal?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Junta Directiva: Es el área que encabeza el organigrama de la empresa, en este se encuentra la representación de los socios y se deciden acerca de los asuntos económicos, técnicos y operativos de la asociación Corpicsupal. ● Secretaria: Es la persona responsable de organizar y dirigir el sistema contable, además de la documentación y correspondencia de la asociación. Responderá ante el Gerente General. Es parte del Departamento Financiero. ● Contador: Es aquel profesional responsable de estado financiero y de los libros contables de la asociación, su misión consiste en velar con que se cumplan los procesos en el área financiera y de realizar los registros de ingresos y egresos de las cuentas, es parte del Departamento Financiero.

Nota: La entrevista fue realizada al Ing. Raúl García, Técnico Corpicsupal

Anexo 3: Conformación de la Junta Directiva

PRESIDENTE	Sr. Víctor Hugo Vélez Franco
PRIMER VICEPRESIDENTE	Sr. Marcos Tulio Mero Rodríguez
SEGUNDO VICEPRESIDENTE	Sr. Oswaldo Alexander Loo Vera
TESORERO	Sr. Carlos Aníbal Álvarez Alcívar
SECRETARIO	Sr. Rubén Octavio Muñoz Vega
VOCALES PRINCIPALES	VOCALES SUPLENTE
1.- Sra. Luzmila Dolores Mendoza Moreira	1.- Sr. César Alejandro Vera Zambrano
2.- Sr. Jorge Enrique Iduarte Jaramillo	2.- Sr. Abilio Marcial Mendoza Moreira
3.- Sr. Juan Arquímedes Burgos Talledo	3.- Sr. Edison Guillermo Vinuesa Mazon

Fuente: Estatutos de la Asociación