



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE  
DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DE ECONOMÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ECONOMISTA**

**TEMA**

**ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MICRO  
EMPRESARIOS DEL SECTOR DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD  
DE DURÁN**

**TUTOR**

**PHD. OSCAR PARADA GUTIÉRREZ, ECON.**

**AUTOR**

**IVETTE TATIANA JAIME BURI**

**GUAYAQUIL**

**2022**

## REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS

#### TÍTULO Y SUBTÍTULO:

Análisis de la cultura organizacional en micro emprendimientos del sector Divino Niño de la ciudad de Durán

#### AUTOR/ES:

Jaime Buri Ivette Tatiana

#### REVISORES O TUTORES:

PhD. Oscar Parada Gutiérrez

#### INSTITUCIÓN:

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

#### Grado obtenido:

Economista

#### FACULTAD:

Ciencias Sociales y Derecho

#### CARRERA:

Economía

#### FECHA DE PUBLICACIÓN:

2022

#### N. DE PAGES:

67

**ÁREAS TEMÁTICAS:** Ciencias Sociales y del Comportamiento

**PALABRAS CLAVE:** Negocio, cultura organizacional, medio de ambiente, cultura de trabajo.

#### RESUMEN:

El ambiente y la cultura organizacional deben estar presentes para el correcto funcionamiento de la organización e influir en el proceso de gestión de las mismas de la información y para la correcta toma de decisiones garantizando de esta manera el éxito de los negocios, actualmente el clima organizacional es factor clave que garantiza el desarrollo y prosperidad empresarial.

El objetivo del presente proyecto de investigación fue analizar la cultura organizacional de los micro emprendimientos del sector del Divino Niño de la ciudad de Durán, para lo cual se realizaron la aplicación de encuestas y entrevista a negocios en el sector y a una autoridad, dando como resultado la falta de preocupación por tener una sólida estructura organizacional y por la falta de capacitación por parte de los dueños y familiares, además de que en el Ecuador ninguna institución de control realiza ningún seguimiento a los microempresarios con el fin de que se cumplan las normativas ambientales estipuladas por la ley.

El presente proyecto constato la necesidad de control por parte de las instituciones de control y la falta de capacitación que le importancia a una correcta estructura organizacional.

<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>  Jaime Buri Ivette Tatiana	<b>Teléfono:</b>  0985920014	<b>E-mail:</b>  ijaimeb@ulvr.edu.ec
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	Mg. Diana Almeida Aguilera, Decana.  Teléfono: 2596500 Ext. 250  E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec  Econ. Rosa Salinas Heredia, Directora.  Teléfono: 2596500 Ext. 226 Directora de Economía  E-mail: rsalinash@ulvr.edu.ec	

# CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

## ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MICRO EMPREDIMIENTOS DEL SECTOR DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD DE DURÁN

### INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1%
2	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1%
3	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1%
4	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	repository.ean.edu.co Fuente de Internet	<1%
6	repository.eclac.org Fuente de Internet	<1%
7	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
8	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%

Tutor: Dr. Oscar Parada Gutiérrez

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES**

La estudiante egresada **IVETTE TATIANA JAIME BURI**, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MICRO EMPRENDIMIENTOS DEL SECTOR DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD DE DURÁN**, corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

A handwritten signature in black ink, reading "Ivette Tatiana Jaime Buri", is written over a horizontal line. The signature is cursive and somewhat stylized.

Firma:

IVETTE TATIANA JAIME BURI

0954443305

## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MICRO EMPRENDIMIENTOS DEL SECTOR DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD DE DURÁN**, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

### **CERTIFICO:**

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MICRO EMPRENDIMIENTOS DEL SECTOR DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD DE DURÁN**, presentado por la estudiante **IVETTE TATIANA JAIME BURI** como requisito previo, para optar al Título de **ECONOMISTA**, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

OSCAR PARADA GUTIÉRREZ

1756304620

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por brindarme la sabiduría, inteligencia y salud para poder continuar con mis estudios, a mis padres Eloy Fernando y Esther por darme su apoyo económico y emocional para poder continuar y me lo seguirán dando a futuro, a la Sra Sonia, Zully y Elías por ayudarme en un periodo de mi vida y a mi tutor PhD. Oscar Parada por guiarme correctamente hasta la realización del presente proyecto, su paciencia, sabiduría y por sus palabras de aliento.*

**Ivette Tatiana Jaime Buri**

## **DEDICATORIA**

*Dedico esta tesis a Dios, a mi familia que fueron mi apoyo y mi motor para seguir adelante, por creer en mí y en mi potencial, a mis maestros que fueron fuente de conocimiento, sabiduría y paciencia para mi correcta formación profesional.*

**Ivette Tatiana Jaime Buri**



## ÍNDICE GENERAL

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA .....	II
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA.....	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES .....	V
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
DEDICATORIA.....	VIII
ÍNDICE GENERAL .....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS .....	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS .....	XV
RESUMEN .....	XVI
ABSTRATC .....	XVII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Tema .....	3
1.2 Planteamiento del Problema .....	3
1.3 Formulación del Problema:.....	6
1.4 Objetivo General.....	6
1.5 Objetivos Específicos.....	6

1.6 Delimitación de la Investigación .....	7
1.7 Idea a Defender .....	7
1.8 Línea de Investigación Institucional/Facultad. ....	7
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1. Marco Teórico.....	8
2.1.1. Antecedentes de la Investigación.....	8
2.1.2. Fundamentos teóricos .....	11
2.1.2.1. Cultura Organizacional. Definiciones .....	11
2.1.2.2. Tipos de Cultura Organizacional.....	12
2.1.2.3. Relación entre la cultura organizacional y el medio ambiente .....	14
2.2. Marco Legal .....	15
2.2.1. Agenda 2030.....	15
2.2.2. Constitución de la República del Ecuador del 2008.....	15
2.2.3. Ley de Economía Circular .....	16
2.2.4. Ley de Gestión Ambiental .....	17
<b>CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>
3.1 Enfoque de la investigación .....	19
3.2 Alcance de la investigación .....	19
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos .....	20
3.4 Población y muestra.....	20
3.5 Presentación y análisis de resultados .....	21
3.5.1. Resultados de la encuesta.....	21

3.5.2. Resultados de la entrevista.....	33
3.6 Acciones de mejora.....	35
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	38
ANEXOS.....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Tipos de cultura organizacional</i> .....	12
Tabla 2 <i>Tipos de Atributos Organizacionales</i> .....	14
Tabla 3 <i>Resumen de técnicas e instrumentos de la investigación</i> .....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Árbol del problema de la investigación</i> .....	6
Figura 2 <i>Total de población encuestada</i> .....	21
Figura 3 <i>El emprendimiento tiene un elevado significado personal y para la familia</i> .....	22
Figura 4 <i>La familia se preocupa y colabora con el emprendimiento</i> .....	22
Figura 5 <i>Mi familia está interesada en continuar este negocio</i> .....	23
Figura 6 <i>Pienso que tendría pocas alternativas laborales si dejase el negocio</i> .	23
Figura 7 <i>Trabajo por necesidad, no por gusto a la labor que realizo</i> .....	24
Figura 8 <i>Me siento en familia con mis colaboradores</i> .....	24
Figura 9 <i>Se trabaja sin discriminación por sexo, raza, religión, extranjero</i> .....	25
Figura 10 <i>Yo no dejaría el emprendimiento porque tengo una obligación moral con mi familia y las personas que colaboran aquí</i> .....	25
Figura 11 <i>En este emprendimiento, el éxito del grupo es más importante que el éxito individual</i> .....	26
Figura 12 <i>En el emprendimiento se espera que los colaboradores sacrifiquen sus objetivos personales si así se les pide</i> .....	26
Figura 13 <i>El jefe utiliza su autoridad y poder para tratar con sus subordinados</i> .....	27
Figura 14 <i>El jefe consulta la opinión de sus colaboradores para mejorar el trabajo</i> .....	27
Figura 15 <i>El jefe mantiene relaciones sociales con los empleados fuera del trabajo</i> .....	28
Figura 16 <i>Los empleados participan de la toma de decisiones en el emprendimiento</i> .....	28
Figura 17 <i>El jefe delega en sus subordinados las tareas de dirección</i> .....	29
Figura 18 <i>Conozco las normativas vigentes sobre el cuidado ambiental</i> .....	29
Figura 19 <i>Considero que realizar actividades de reciclaje es una inversión y no un gasto</i> .....	30
Figura 20 <i>Planifico la realización de actividades de reciclaje en el emprendimiento</i> .....	30

Figura 21 <i>Los colaboradores realizan actividades de reciclaje dentro de sus obligaciones</i> .....	31
Figura 22 <i>Mi familia y los directivos dentro del emprendimiento están interesados en el reciclaje</i> .....	31
Figura 23 <i>Recibo ingresos adicionales por comercialización de productos reciclados o desechos del proceso</i> .....	32
Figura 24. <i>Evidencia de la entrevista realizada</i> .....	46
Figura 25. <i>Evidencia de la encuesta realizada el día 3 de julio de 2022</i> .....	47
Figura 26. <i>Evidencia de la encuesta realizada el día 21 de julio de 2022</i> .....	48
Figura 27. <i>Evidencia de la encuesta realizada el día 22 de julio de 2022</i> .....	49

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. <i>Cuestionario de la encuesta</i> .....	41
Anexo 2. <i>Cuestionario de la entrevista</i> .....	45
Anexo 3. <i>Evidencia de la entrevista</i> .....	46
Anexo 4. <i>Evidencias de la encuesta. Trabajo de campo</i> .....	47

## **RESUMEN**

El ambiente y la cultura organizacional deben estar presentes para el correcto funcionamiento de la organización e influir en el proceso de gestión de las mismas de la información y para la correcta toma de decisiones garantizando de esta manera el éxito de los negocios, actualmente el clima organizacional es factor clave que garantiza el desarrollo y prosperidad empresarial.

El objetivo del presente proyecto de investigación fue analizar la cultura organizacional de los micro emprendimientos del sector del “Divino Niño” de la ciudad de Durán, para lo cual se realizaron la aplicación de encuestas y entrevista a negocios en el sector y a una autoridad, dando como resultado la falta de preocupación por tener una sólida estructura organizacional y por la falta de capacitación por parte de los dueños y familiares, además de que en el Ecuador ninguna institución de control realiza ningún seguimiento a los microempresarios con el fin de que se cumplan las normativas ambientales estipuladas por la ley.

El presente proyecto constato la necesidad de control por parte de las instituciones de control y la falta de capacitación que le importancia a una correcta estructura organizacional.

**PALABRAS CLAVE:** Negocio, cultura organizacional, medio de ambiente, cultura de trabajo.



## **ABSTRACT**

The environment and organizational culture must be present for the proper functioning of the organization and influence the management process of the same information and for the correct decision making, thus guaranteeing the success of business, currently the organizational climate It is a key factor that guarantees business development and prosperity.

The objective of this research project was to analyze the organizational culture of micro-enterprises in the “Divino Niño” sector of the city of Durán, for which the application of surveys and interviews with businesses in the sector and with an authority were carried out, resulting in the lack of concern for having a solid organizational structure and for the lack of training on the part of the owners and relatives, in addition to the fact that in Ecuador no control institution carries out any follow-up on micro-entrepreneurs in order to comply with environmental regulations stipulated by law.

This project confirmed the need for control by control institutions and the lack of training that is important to a correct organizational structure.

**KEY WORDS:** Business, organizational culture, environment, work culture.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto analiza los factores que inciden en la cultura organizacional en los micro emprendimientos en la ciudad de Durán, en el sector del Divino Niño, así mismo, se analizan los factores que los emprendedores deberían considerar al momento de realizar sus operaciones, tales como los ambientales, que por diferentes motivos no se aplican al realizar sus operaciones, lo cual afecta al medio ambiente, al aplicar normas medioambientales a los procesos de la empresa contribuye favorablemente al desarrollo de la misma, debido a que participan todas las funciones, actividades y procesos dentro de la organización.

Los elementos, ambiente y cultura organizacional deben estar presentes en todo el funcionamiento de la organización e influir en el proceso de la gestión de la información y para la toma de decisiones ya que de su consecución garantizara el éxito de la organización. El estudio de la cultura organizacional actualmente se ha convertido en uno de los dominios más importantes de la investigación organizacional, llegando incluso a eclipsar estudios de estructura forma, ambiente organizacional y burocracia, que, por muchos años llegaron a dominar el tiempo y los recursos de las investigaciones. Hoy en día, el clima organizacional es un factor clave en materia de desarrollo empresarial.

El concepto de cultura organizacional hoy en día es fundamental debido a que se relaciona con la estrategia con la estructura y con la cultura lo que da como resultado una administración integrada y eficiente. En cada organización existe un subsistema sobre su composición y su actividad, conformado por instrumentos, bienes de consumo, estatutos, normas, ideas, valores y creencias institucionalizadas, a través de las cuales hará frente a los desafíos, amenazas y oportunidades, la cultura organizacional es un único y fuerte conjunto de convicciones y creencias compartidas por los miembros de una organización, y esta hace la diferencia entre una organización y otra.

En particular, la presente investigación analiza la cultura organizacional de los micro emprendimientos de la zona de estudio Divino Niño de la ciudad de Durán. Los resultados de la misma constituyen una valiosa información para diagnosticar la cultura organizacional predominante y valorar el grado de responsabilidad ambiental de estas organizaciones empresariales. El proyecto de titulación se realiza en los marcos de un proyecto de investigación

de la universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil “Cultura ambiental y desarrollo sostenible en la ciudad de Durán, provincia de Guayas, Ecuador.”

El proyecto de titulación se estructuró en tres capítulos en el primer capítulo se expone el diseño de la investigación, el segundo capítulo refiere el marco teórico y legal que sirvió de soporte a la investigación. Asimismo, el tercer capítulo refiere la metodología utilizada, las técnicas aplicadas y los resultados obtenidos. Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

# CAPÍTULO I

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Tema

ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN MICRO  
EMPREDIMIENTOS DEL SECTOR DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD DE DURÁN

### 1.2 Planteamiento del Problema

“En el ámbito globalizado, las organizaciones micro empresariales, se han constituido en el rol esencial y principal para el desarrollo sostenible de los pueblos ya que se considera que abarcan el 90% del total del sector empresarial a nivel mundial” (Durand, 2017)

Actualmente, la generación de ideas entre las personas es abundante, sin embargo, estas no llegan a realizar, una generación de emprendedores es de vital importancia para un país, esto debido a los beneficios que genera en ámbito económico, tal como en el crecimiento de la economía, la generación de empleo, aumento del PIB y mayores inversiones.

En el Ecuador, así como en toda Latinoamérica, la microempresa se ha convertido en pilar fundamental del desarrollo económico del país. Las organizaciones como las microempresas por lo general son de carácter familiar, donde la estructura no permite excederse de un cierto número de trabajadores, de su capital en circulación y su monto de ventas. Estas pueden ser de productos primarios, productos industriales, comercialización de bienes y servicios, así como hay microempresas dedicadas a la comercialización de productos tales como calzados, ropa, artículos varios para el hogar, alimentos preparados, alimentos por preparar, entre otros.

La presente investigación se centra en el análisis de los valores y normas que se ven presenten en los micro emprendimientos, además identificar si los elementos culturales favorecen o limitan la existencia de emprendimientos en el sector de Divino Niño de la ciudad de Durán, el cual es considerado uno de los cantones con mayor población en la provincia del Guayas en el país, la cual fue creada en 1986, donde según el censo del 2010, según el instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC, 2010) posee una población de 235.769 habitantes, cuya actividad comercial genera un dinamismo económico que fomenta el desarrollo de su comunidad a través de pequeños y variados negocios instalados a lo largo de sus calles y avenidas.

En el año 2018 se reportan 498 empresas certificadas con “Punto Verde” en Ecuador operando ese mismo año un total de 884.236 organizaciones a nivel Nacional según las cifras del Directorio de Empresas y Establecimientos presentadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (INEC, 2018). En otras palabras, solo un 0.006 por ciento goza con esa certificación, siendo una cifra mínima que denota la importancia en la promoción de mejores prácticas ambientales, debiendo sumar aquellas certificadas bajo la ISO 14.001 y Carbono Neutro.

Con la presente investigación se podrán identificar los fenómenos y aspectos que conforman la cultura organizacional y que se encuentran presentes, como la rotación, conflictos de roles, comunicación, liderazgo.

Según la Organización Panamericana de la Salud, OPS, la contaminación del aire es el principal riesgo ambiental para la salud atribuyéndose al menos 1 de cada 9 muertes en el ambiente en el continente americano. Con datos de interés, esta institución la ubica como causa principal de un 36% de muertes por su cáncer del pulmón, 35% por enfermedad obstructiva, 27% por cardiopatías y 34% por accidentes cerebrovasculares. A ello se suman las infecciones respiratorias que atacan principalmente a los niños menores de 5 años. (OPS, 2017)

Ser eco-eficiente no implica necesariamente ser más costoso, por el contrario, es un proceso que optimiza los recursos y disminuye los desperdicios. Sin embargo, continúa relacionándose al gasto provocado una resistencia en las empresas hacia su implementación a pesar de generarles un ahorro de recursos. (Pino Santillán, 2020)

La importancia del trabajo investigativo, desde el punto de vista teórico, radica en que resolver esta problemática nos permitirá conocer los diferentes enfoques teóricos referentes a los factores que inciden en una cultura organizacional, algunos estudios consideran que la cultura organizacional es una forma particular de vida dentro de la organización. Regida por hábitos, pensamientos y actividades ejecutarlas por los miembros de la organización y que debe ser aprendida por los nuevos miembros para lograr ser aceptados e incorporados dentro de los micro emprendimientos.

Entender la cultura organizacional es importante en muchos aspectos, debido a que el comportamiento del personal que labora en las organizaciones potencia aspectos tales como la eficacia, eficiencia, diferenciación, innovación y adaptación.

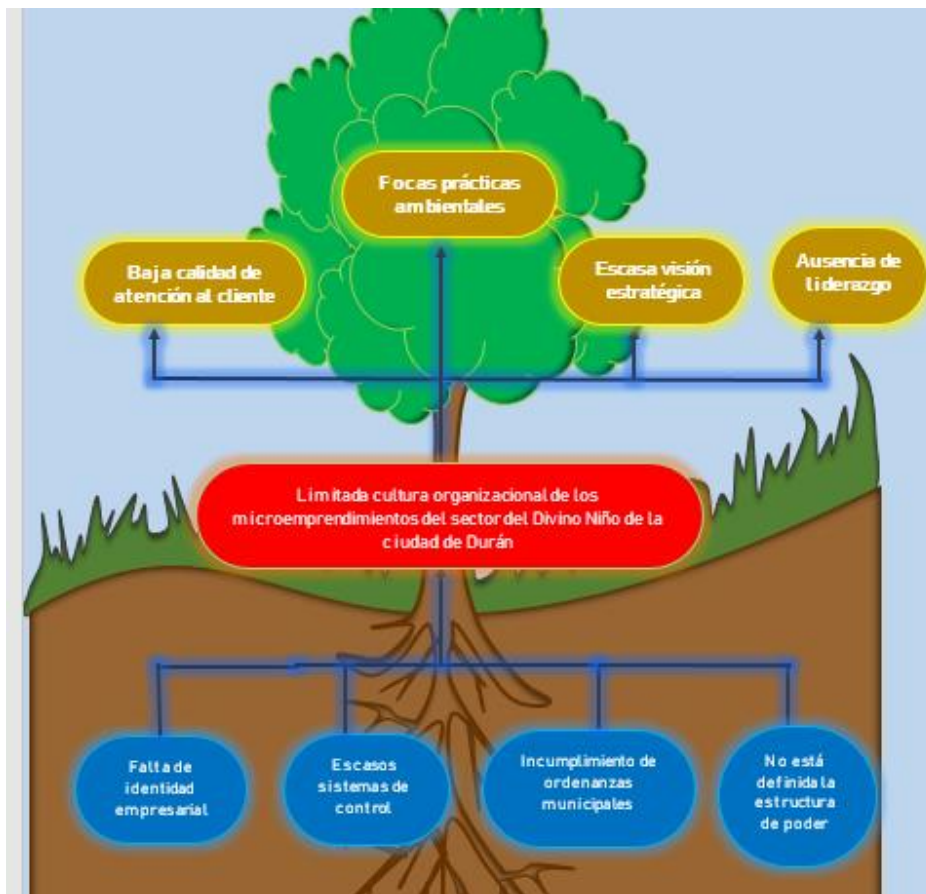
La contaminación se ubica entre los principales problemas que existen en el planeta poniendo en riesgo la supervivencia en el planeta. Además, que el calentamiento global supone un riesgo real para los países en vías de desarrollo de los países, en especial los que se encuentran en vías de desarrollo y que son vulnerables al no contar con una estructura o capacidad de afrontar fenómenos meteorológicos externos, tales como Ecuador.

Al igual que ocurre con los demás países del mundo, las proyecciones de crecimiento de los países de América Latina y el Caribe para 2001 se han revisado al alza. Debido al nulo crecimiento ante la crisis, unido esto a la fuerte contracción de 2020, se traduce a una caída histórica de la ocupación, aumento de desempleo, e incrementos significativos de pobreza y desigualdad. La crisis del 2020 profundizó la heterogeneidad productiva y numerosos cierres de microempresas, pequeñas y medianas empresas, además de la destrucción del capital humano y del empleo.

Actualmente, las economías de la región deben impulsar políticas que promuevan una recuperación transformadora con inversión destinada a innovar nuevas tecnologías, generación de más empleos y aumentar el espacio para la expansión de las microempresas, pequeñas y medianas, debido a que estas juegan un rol muy importante en estrategia de desarrollo favorable al crecimiento inclusivo.

Debido a la difícil situación que se encuentran los mercados laborales por motivo de informalidad, baja productividad y nuevas tendencias, se requieren políticas fiscales monetarias destinadas a promover la demanda y apoyar a empresas, en especial a las microempresas, pequeñas y medianas empresas como poder preservar el empleo, dinamizar el mercado laboral e incrementar la productividad media de las economías.

A continuación, se presenta el árbol del problema.



**Figura 1** *Árbol del problema de la investigación*  
Elaborado por: Jaime, (2021)

### 1.3 Formulación del Problema:

¿Cuáles son los factores que limitan la cultura organizacional en los micro emprendimientos del sector del Divino Niño de la Ciudad de Durán?

### 1.4 Objetivo General

Analizar la cultura organizacional de los micro emprendimientos del sector Divino Niño en la economía de la ciudad de Durán.

### 1.5 Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar la base teórica relacionada con la cultura organizacional
- ✓ Indagar con relación a la cultura organizacional de los micro emprendimientos del Sector Divino Niño en la ciudad de Durán

- ✓ Formular acciones de mejora de la cultura organizacional de los micro emprendimientos del sector del divino Niño en la ciudad de Durán.

### **1.6 Delimitación de la Investigación**

Este estudio se realizó en el Sector del Divino Niño, en la ciudad de Durán, Provincia del Guayas, localizada en la región Costa de Ecuador.

### **1.7 Idea a Defender**

El análisis de la cultura organizacional en micro emprendimientos del sector Divino Niño de la ciudad de Durán permitirá formular acciones para mejorar su gestión y el proceso de toma de decisiones.

### **1.8 Línea de Investigación Institucional/Facultad.**

El trabajo de investigación se apoya en la Línea 4. Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, específicamente con la Línea de investigación de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho que orienta el Desarrollo, sostenibilidad económica y matriz productiva.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Marco Teórico

##### 2.1.1. Antecedentes de la Investigación

A continuación, se muestran los principales antecedentes teóricos de la investigación

**(2014) Estudio Descriptivo de la cultura Organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio de SUPPL Y CHAIN Guayaquil de Nestlé Ecuador**

**Autor (a):** Gianella Falcones Suárez

**Institución:** Universidad de Guayaquil, Sede Guayaquil, Ciudad: Guayaquil - Ecuador.

El objetivo de la investigación consistió en determinar el tipo de cultura organizacional dominante en la Unidad de Negocio Supply Chain de la compañía Nestlé.

La metodología de la investigación fue cualitativa realizada en un breve periodo de tiempo, debido a que se necesitó obtener información detallada y profunda mediante instrumentos primarios tales como entrevista y cuestionario. (Falcones, 2014)

Los resultados indicaron que existe un alto grado de satisfacción de pertenecer a la compañía y que es una cultura fuerte y bien marcada como se puede ver en el análisis de resultados de cada dimensión, además, se determinó que la cultura dominante es la Adhocrática.

Las conclusiones destacan que el clima organizacional que rodea a la unidad de negocios Supply Chain en Nestlé, es muy favorable y esta incide positivamente sobre la cultura de la unidad de negocio en estudio.

**(2006) Cultura Organizacional: Un caso de análisis.**

**Autor (a):** María Piva

**Institución:** Universidad Nacional de la Plata, Sede La Plata, Ciudad: La Plata – Argentina

El objetivo de la investigación consistió en indagar sobre la historia de la Organización reparando en los Estilos de Liderazgo pasados y presentes, inseparables del proceso de formación de la Cultura, para lograr una caracterización organizacional de la Empresa en estudio.

La metodología de la investigación fue de revisión bibliográfica, los autores consultados nos aportan herramientas conceptuales que permiten sistematizar la información de campo, además de técnicas concretas.

Los resultados indicaron que no existe una interacción en base a una estrategia programada, las intervenciones se dan esporádicamente cuando esta lo requiere, pero no va más allá de algunas donaciones aisladas.

Las conclusiones destacan que el grupo de trabajadores es el reflejo de los cambios cualitativos sufridos en el mercado laboral de trabajo local y nacional, la mayoría de ellos tiene un mayor nivel de calificación que el necesario para ocupar los puestos que ocupan debido a que su elección obedece a requisitos de reclutamiento más exigentes favorecidos por la excesiva demanda laboral.

**(2016) Análisis de la cultura Organizacional de la PUCESE, como estrategia de la gestión administrativa**

**Autor (a):** Dolores Demera Mejía

**Institución:** Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeralda, Ciudad: Esmeraldas – Ecuador

El objetivo de la investigación consistió en analizar la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia de gestión administrativa.

La metodología de la investigación fue bibliográfica ya que permitió recoger y analizar información secundaria contenida en las diversas fuentes bibliográficas tales como libros, tesis y artículos científicos y también descriptivos ya que permitió decir como es o se manifiesta la cultura organizacional.

Los resultados indicaron que el modelo de Denison era el más acorde para la investigación, ya que este reconoce los rasgos culturales, los comportamientos administrativos e incluso las estrategias organizacionales pueden relacionarse con un conjunto de creencias fundamentales y supuestos acerca de la organización y su entorno.

Las conclusiones destacan que la misión y el involucramiento son los enfoques culturales con mayor aceptación dentro de la organización, estableciéndose así, que en la PUCESE existe una dirección clara y metas que sirven para definir un curso de acción adecuado para la organización y sus miembros.

**(2009) Cultura Organizacional presente en DAYCO TELECOM, C.A.: Una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial.**

**Autor (a):** Milángela Vásquez

**Institución:** Universidad Católica Andrés Bello Vicerrector Académico, Sede Caracas, Ciudad: Caracas – Venezuela

El objetivo de la investigación consistió en describir la cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A. para el establecimiento de una estrategia de fortalecimiento del Estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial.

La metodología de la investigación fue cualitativa y cuantitativa

Los resultados indicaron que la empresa Dayco Telecom, C.A. mejor conocida como Daycohost presenta una cultura organizacional con un evidente predominio de elementos culturales propios de la cultura amistosa – colaboradora.

La conclusión destaca que el clima percibido por el personal sobre privilegios y castigos, ejercicio de la autoridad y asignación de funciones, como un indicador del liderazgo presente en la organización, no es tan significativo como los otros elementos del liderazgo.

**(2017) Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016**

**Autor (a):** Luis De la Torre & Kiars Themme – Afan

**Institución:** Universidad San Ignacio de Loyola, Sede Lima, Ciudad: Lima – Perú

El objetivo de la investigación consistió en analizar la relación que tiene la cultura organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.

La metodología de la investigación es de tipo descriptiva debido a que se analizó como es y cómo se manifiesta la cultural de los empleados tienen en la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.

Los resultados indicaron que las autoridades del área de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca Nacional del Perú deben realizar talleres y dinámicas para mejorar y fortalecer la cultura organizacional en sus trabajadores, con el fin de obtener un mejor desempeño en las funciones que les permitirá a las instituciones cumplir con sus metas y objetivos.

La conclusión destaca que la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú y que al mejorar la cultura organizacional se verán cambios positivos en el desempleo laboral de los trabajadores.

**(2018) La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador.**

**Autor (a):** Flor María Calero

**Institución:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sede Manabí, Ciudad; Manabí – Ecuador.

El objetivo de la investigación consistió en determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí – Ecuador, con el propósito de recomendar un modelo de evaluación del desempeño para el sector manufacturero del atún.

La metodología de la investigación es de tipo conceptual debido a que deseo determinar si las dimensiones que son objeto de análisis dentro de ella, se relacionan con el desempeño laboral del personal a través de las dimensiones de la segunda variable.

Las recomendaciones indicaron que el sector manufacturero y dentro de él la actividad de procesamiento de atún, es considerado como eficiente por su crecimiento imparable en los últimos 30 años.

La conclusión destaca que se lograran resultados buenos que estén orientados al éxito a través de la buena voluntad de los equipos de trabajo, por lo que se debe contar con las personas idóneas para cada puesto de trabajo.

## **2.1.2. Fundamentos teóricos**

### **2.1.2.1. Cultura Organizacional. Definiciones**

Se entiende por cultura organizacional al conjunto de normas y valores por los que se rige una empresa, ante esto Gómez (2013) afirma “La cultura organizacional es la tendencia más notable en el campo de los estudios organizacionales. Puede llegar incluso a afirmarse que el término “cultura” se ha convertido en una palabra obligada del lenguaje de los círculos gerenciales” (p. 1).

La cultura organizacional hoy por hoy interesa en el estudio e intervención en las organizaciones, porque ofrece una perspectiva privilegiada para observar la organización en profundidad, para comprender la importancia de los símbolos y para entender la relación entre la organización y su entorno (Sánchez, 2006, p. 2).

Según García (2005) “La cultura se concibe, como una variable independiente y externa que influye en las organizaciones y es llevada a la organización a través de la membrecía; es decir, al entrar a pertenecer a la organización” (p. 4)

Es un grupo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y piensa en una organización (Rodríguez, 2008, p. 3).

La cultura organizacional es la base para el desarrollo de las ventajas sustentables y busca, a través de su desarrollo, invitar a las organizaciones a reinsertarse en la sociedad (Jarrín, 2007, p. 7).

### 2.1.2.2. Tipos de Cultura Organizacional

A continuación, se muestra una clasificación de cultura organizacional según (Salvador, J. y Franco, R., 2010)

**Tabla 1**  
*Tipos de cultura organizacional*

<b>7Clan</b>	La empresa es como una gran familia. La gente comparte mucho con los demás. La gerencia se puede considerar como ejemplo de un buen tutor, consejero y padre de todos los que están dentro de la gran familia que es la empresa.
<b>Adhocracia</b>	La empresa es una entidad muy dinámica y emprendedora. La gente está dispuesta a apostar sus ideas y asumir riesgos. La gerencia se puede considerar como ejemplo de emprendedor nato, innovador y tomador de riesgos.
<b>Jerarquía</b>	La empresa es una entidad muy jerarquizada, formalizada y estructurada. Para cualquier actividad existen procedimientos y normas previamente definidos.
<b>Mercado</b>	Las empresas es una entidad orientada a resultados. La gente es muy competitiva y enfocada fundamentalmente a conseguir los objetivos. La gerencia se puede considerar como ejemplo de

---

ejecutivo agresivo, competitivo y con orientación clara a resultados.

---

Fuente: *Salvador y Franco, (2010)*  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Asnoff propone cuatro niveles representativos de cultura estratégica, los cuales correlaciona con diversos atributos (de competencia, culturales, de perfiles empresariales, entre otras). En el caso de la cultura, Asnoff propone siete atributos:

1. Valores gerenciales, que se refiere a cómo opera la organización en función de características internas.
2. El *foco de la conducta*, que se refiere a lo que se importantiza, o a lo que se presta atención, ya sea en el marco de eventos interno o hacia el exterior, hacia lo que ocurre en el ambiente
3. *Gatillador de respuesta organizacional al cambio*, se refiere a los eventos que generan respuestas organizacionales, que son medidos por la fuerza de las señales necesarias para gatillarlo.
4. *Redacción al cambio*, se refiere a la forma o tipo de reacción organizacional frente al cambio.
5. *El dominio de alternativas*, en las cuales la organización busca posibilidades de acción. Esto se refiere al marco de referencia de acción, ya sean experiencias pasadas, precedentes de acción, posibilidades globales, posibilidades creativas o posibilidades extrapoladas.
6. *Propensión al riesgo*, en la elección de alternativas, que habla de la aversión o preferencias por el riesgo.
7. *Metas de respuesta*, que se refiere a la discontinuidad de la experiencia pasada aceptable en las alternativas de acción. Se refiere a los niveles que mantengan o se alejen del status quo

A partir de esta clasificación de atributos, o en función de ellos, Asnoff propone cuatro tipos de cultura organizacional, los cuales se detallan a continuación:

**Tabla 2**  
*Tipos de Atributos Organizacionales*

Tipos de Atributos Organizacionales	Niveles de cultura			
	Estable	Reactiva	Anticipadora	Iniciativa
Valores gerenciales	No agitar las cosas	Actuar de acuerdo a lo que venga	Plantear anticipadamente	Soñar anticipadamente
Foco de la conducta	Crisis	Historia de desempeño insatisfactorio	Anticipación de amenazas y oportunidades	Búsqueda continua del cambio novedades
Reacción al cambio	Rechazo	Adaptación	Anticipación	Búsqueda
Fuente de alternativa	Casual	Experiencia pasada	Experiencia pasada y extrapolación al futuro	Totalidad de oportunidades futuras, incluyendo aquellas no relacionadas con la experiencia pasada
Preferencia por el riesgo	Rechazo	Acepta riesgo familiar	Busca riesgo familiar	Busca transar entre riesgo y ganancia
Metas de respuesta	Restaurar el statu quo	Minimizar los problemas de eficiencia organizacional	Mejorar el desempeño pasado	El potencial de desempeño mejor posible.

Fuente: *Gómez & Rodríguez (2015)*

Elaborado por: Jaime, (2022)

### **2.1.2.3. Relación entre la cultura organizacional y el medio ambiente**

La cultura de una organización no está definida por una sola arista, sino que comprende un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones, compartidos por las personas que integran una organización y que regulan su accionar dentro de la misma. El compromiso medioambiental de la empresa debe trazarse tras un entendimiento e interiorización de desarrollo sostenible, además de las legislaciones sobre medio ambiente. En el mundo empresarial no puede permanecer ajeno a la concienciación colectiva sobre el medio ambiente.

Se ha pasado progresivamente de una concepción de la empresa en la que la inversión en prevención del deterioro medioambiental era sinónimo de “pérdidas económicas”, la empresa no puede sustraerse de la línea en pro de la preservación del medio ambiente, hoy en día, la Ecología, como rama de la Ciencia, ofrece al mundo empresarial una variedad de innovaciones

tecnológicas y de conocimientos que van en dirección a favorecer el desarrollo económico que sean compatibles con el respeto a medio ambiente.

## **2.2. Marco Legal**

### **2.2.1. Agenda 2030**

Dentro de los documentos en los que se sustenta legalmente el presente proyecto, se encuentra la Agenda 2030 que en su objetivo 9 y 12 plantean:

Objetivo 9 Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación – Metas del Objetivo:

“Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas, fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo”. (p. 44)

Objetivo 12 Producción y consumo responsables – Garantizar las modalidades de consumo y producción sostenibles:

“Consumo y producción sostenible consisten en fomentar el uso eficiente de los recursos y la eficiencia energética, infraestructuras sostenibles y facilitar el acceso a los servicios básicos, empleos ecológicos y decentes, y una mejor calidad de vida para todos. Su aplicación ayuda a lograr los planes generales de desarrollo, reducir los futuros costos económicos, ambientales y sociales, aumentar la competitividad económica y reducir la pobreza”. (p. 57)

### **2.2.2. Constitución de la República del Ecuador del 2008**

Dentro de los documentos en los que se sustenta legalmente el presente proyecto, se encuentra la Constitución de la República del Ecuador 2008 que plantea:

Art. 14.- “Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*. Se declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados.” (p. 13)



Art. 71.- “La naturaleza o Pacha Mama, donde se produce y realiza la vida, tiene derecho a que se respete integralmente su existencia y el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructura, funciones y procesos evolutivos”. (p. 33)

Art. 72.- “La naturaleza tiene derecho a la restauración. Esta restauración será independiente de la obligación que tienen el Estado y las personas naturales o jurídicas de indemnizar a los individuos y colectivos que dependan de los sistemas naturales afectados”. (p. 55)

Art. 73.- “El Estado aplicara medidas de precaución y restricción para las actividades que puedan conducir a la extinción de especies, la destrucción de ecosistemas o la alteración permanente de los ciclos naturales. Se prohíbe la introducción de organismos y material orgánico e inorgánico que pueden alterar de manera definitiva el patrimonio genético nacional.” (p. 34)

Art. 395.- La constitución reconoce los siguientes principios ambientales.

“Las políticas de gestión ambiental se aplicarán de manera transversal y serán obligatorio cumplimiento por parte del Estado en todos sus niveles y por todas las personas naturales o jurídicas en el territorio nacional”. (p. 177)

### **2.2.3. Ley de Economía Circular**

Que el artículo 1 de la Ley Orgánica de economía circular inclusiva, establece:

“La ley tiene por objeto definir las atribuciones y responsabilidades de las entidades, organismos y dependencias que comprenden el sector público en el marco de la economía circular; establecer criterios y mecanismos específicos orientados a implementar los principios de eco diseño, producción y consumo sostenibles, disminuir la generación de residuos, fomentar la gestión integral inclusiva de residuos y política pública y financiamiento de la economía circular sostenible y disminución de consumo de recursos no renovables.” (p. 6)

Que el literal 1 y 5 del artículo 4 de la Ley Orgánica de economía circular inclusiva, refiere:

Establecer los mecanismos de transición de una economía lineal a una economía circular inclusiva, definiendo sus etapas, institucionalidad, responsabilidades de los actores de la producción de los consumidores, los sistemas de gestión inclusiva y las políticas públicas y de financiamiento.

Reconocer la importancia de los recicladores de base en la economía circular inclusiva y priorizar sus actividades como generadores de desarrollo y empleo, en condiciones de dignidad, equidad e inclusión.

Que el artículo 19 de la Ley Orgánica de economía circular inclusiva, establece:

Responsabilidad extendida del productor. - Los productores, conforme al artículo 233 del código orgánico del Ambiente, tienen la responsabilidad de la gestión del producto en todo el ciclo de vida del mismo. Esta responsabilidad incluye los impactos

El artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 15 “reconoce y garantiza a las personas el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de responsabilidad social y ambiental”. (p. 51)

#### **2.2.4. Ley de Gestión Ambiental**

Dentro de los documentos en los que se sustenta legalmente el presente proyecto, se encuentra la Ley de gestión Ambiental que en su artículo 1 dictamina:

“Art. 1.- La presente Ley establece los principios y directrices de política ambiental; determina las obligaciones, responsabilidades, niveles de participación de los sectores público en la gestión ambiental y señala los límites permisibles, controles y sanciones en esta materia”. (p. 1)

En el artículo 8 de la presente ley, dictamina:

Art. 8.- La autoridad ambiental nacional será ejercida por el Ministerio del ramo, que actuará como instancia rectora, coordinadora y reguladora del Sistema Nacional Descentralizado de gestión Ambiental, sin perjuicio de las atribuciones que dentro del ámbito de sus competencias y conforme las leyes que las regulan, ejerzan otras instituciones del Estado. (p. 2)

En el artículo 8 de la presente ley, dictamina:

‘Art. 20.- Para el inicio de toda actividad que suponga riesgo ambiental se deberá contar con la licencia respectiva, otorgada por el Ministerio del ramo’’. (p. 5)

El numeral 5 del artículo 8 del código del ambiente establece como responsabilidad del Estado el promover y garantizar que cada uno de los actores de los procesos de producción, distribución, comercialización y uso de bienes o servicios, asuma la responsabilidad ambiental directa de prevenir, evitar y reparar integralmente los impactos o daños ambientales causados o que pudiera causar, así como mantener un sistema de control ambiental permanente.

Art. 30.- “El Ministerio encargado del área educativa en coordinación con el Ministerio del ramo, establecerá las directrices de política ambiental a las que deberán sujetarse los planes y programas de estudios obligatorios, para todos los niveles modalidades y ciclos de enseñanza de los establecimientos educativos públicos y privados del país” (p. 6)

“Art. 35.- “El Estado establecerá incentivos económicos para las actividades productivas que se enmarquen en la protección del medio ambiente y el manejo sustentable de los recursos naturales. Las respectivas leyes determinaran las modalidades de cada incentivo” (p. 7)

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación es necesario abordar la metodología de la investigación, el cual, el papel fundamental y decisivo de la investigación para nuestro medio consiste en conocer la realidad nacional en sus diversas manifestaciones ya sean, económicas, sociales, políticas y culturales. El fin principal es conseguir el desarrollo económico del país y superar los graves problemas que afectan actualmente nuestra sociedad. Para la cual se recolectará información en el área donde se desarrolla la problemática de la investigación. Según Gallardo (2017). “La investigación científica es el instrumento con que se cuenta el ser humano para conocer, explicar, interpretar y transformar la realidad.” (p. 13)

#### **3.1 Enfoque de la investigación**

El tipo de enfoque que se consideró en el presente proyecto de investigación fue mixto, debido a que se emplearan dos enfoques, el enfoque cualitativo el cual es de tipo inductivo en donde se aplicaran instrumentos tales como cuestionarios, entrevistas, y el cuantitativo que es de tipo deductivo en donde se aplicaran instrumentos tales como encuestas, recolección y tabulación de datos. Según Creswell y Zhang, (2009), “implica la recopilación y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos” (p. 26).

#### **3.2 Alcance de la investigación**

##### **Investigación Exploratoria**

El tipo de investigación que se consideró en el presente proyecto de investigación fue la exploratoria debido a que mediante esta investigación se podrá hacer contacto con los fenómenos que han sido poco estudiados, además de recolectar información directamente del área de estudio. Con relación a la cultura organizacional de micro emprendimientos existen pocos estudios en el sector investigado.

##### **Investigación descriptiva**

En el proyecto se utilizó la investigación descriptiva, debido a que mediante esta investigación se podrán describir de manera puntual las características de la población estudiada,

para lo cual se utilizarán criterios sistemáticos, verídicos y precisos. La investigación se dirige a la descripción y explicación de la cultura organizacional en micro emprendimientos del sector Divino Niño de la ciudad de Durán.

### 3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

Para el desarrollo del estudio se requiere como técnicas de la investigación: la encuesta (enfoque cuantitativo) y la entrevista (enfoque cualitativo). El instrumento de la encuesta dirigido a los dueños y/o administradores de micro emprendimientos de Durán del sector de Divino Niño y cuyo objetivo es analizar la cultura organizacional que se manifiesta en dichas organizaciones.

La encuesta está estructurada en 21 preguntas objetivas para lo cual se utilizó la escala de Likert. La entrevista se estructuró en cinco preguntas abiertas. La misma tiene el objetivo de conocer la opinión de un experto con relación a la cultura organizacional de micro emprendimientos en el país y la actitud de dichas organizaciones con relación al medioambiente.

Tabla 3

#### *Resumen de técnicas e instrumentos de la investigación*

TECNICAS E INSTRUMENTOS DEL ESTUDIO				
Técnica	Instrumento	Muestra	Involucrados	Localización
Encuesta	Cuestionario Escala de Likert Preguntas Objetivas	Cantidad según la identificación que se realice.	Mico empresarios del sector del Divino Niño	Ciudad de Durán
&				
Entrevista	Formulario: Preguntas abiertas			

Elaborado por: Jaime, (2022)

### 3.4 Población y muestra

La población de estudio refiere ser los propietarios y/o administradores de micro emprendimientos del sector Divino Niño de la ciudad de Durán.

En el sector estudiado a raíz de la pandemia de Covid-19 se pudo constatar que muchos micro emprendimientos habían cerrado y/o trasladados a otros lugares del país. De ahí que se

realizó una observación de campo que tuvo en cuenta además la disponibilidad de los interesados en colaborar con la investigación.

En tal sentido, se realizó un censo pudiéndose identificar un total de 17 micro emprendimientos como población de estudio.

La muestra se conformó por el 100% de la población identificada.

### **3.5 Presentación y análisis de resultados**

#### **3.5.1. Resultados de la encuesta**

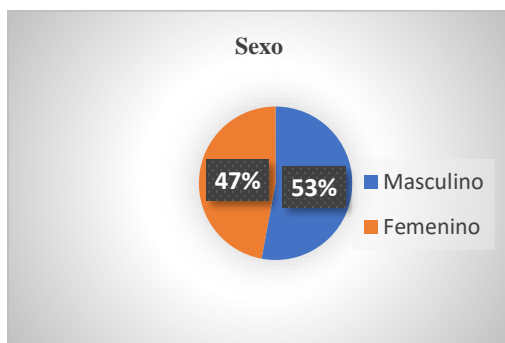


Figura 2 Total de población encuestada  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Se realizó la encuesta a 17 personas en el sector del Divino Niño, de la ciudad de Durán, 9 del sexo masculino y 8 del sexo femenino.

#### **1. Sentido de pertinencia**

##### **1.1. El emprendimiento tiene un elevado significado personal y para la familia**

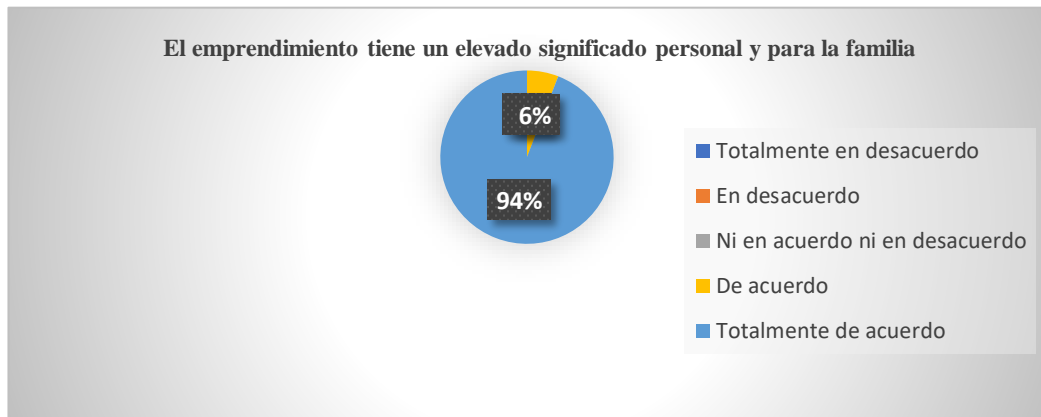


Figura 3 El emprendimiento tiene un elevado significado personal y para la familia  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 94% de la población encuestada está totalmente de acuerdo con que el emprendimiento tiene un elevado significado personal y para la familia, mientras que un 6% está de acuerdo.

## 1.2. La familia se preocupa y colabora con el emprendimiento

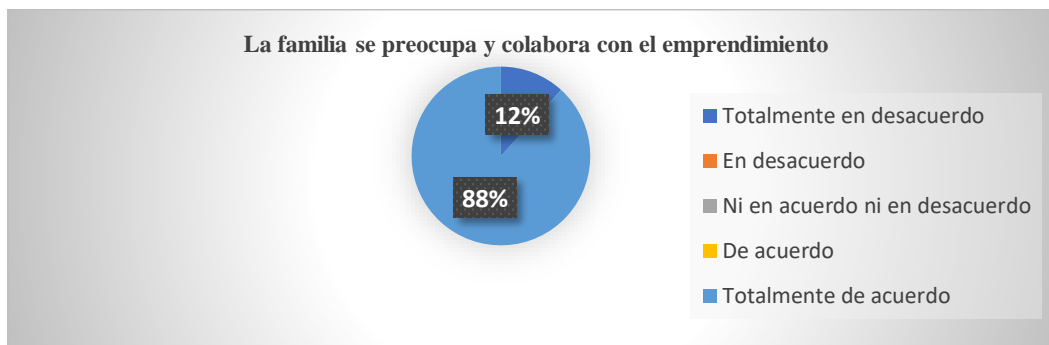


Figura 4 La familia se preocupa y colabora con el emprendimiento  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 88% de la población está totalmente de acuerdo con que la familia se preocupa y colabora con el emprendimiento, mientras que el 2% de la población está totalmente en desacuerdo.

### 1.3. Mi familia está interesada en continuar este negocio

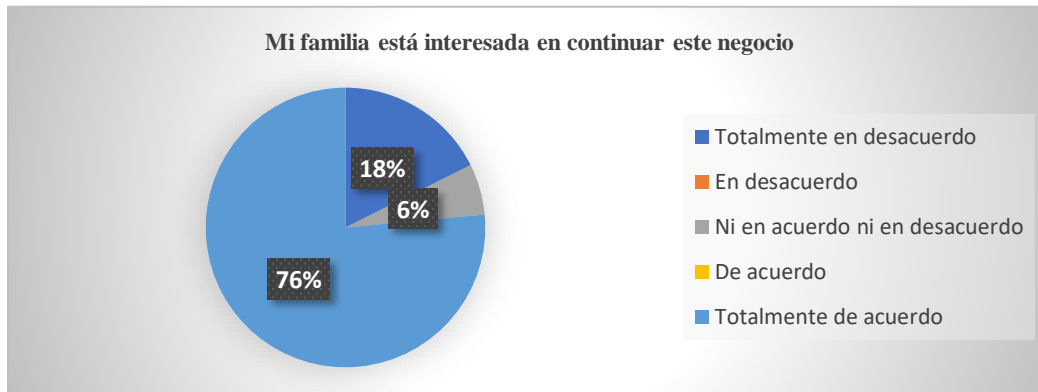


Figura 5 Mi familia está interesada en continuar este negocio  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 76% está totalmente de acuerdo en que la familia está interesada en continuar con el negocio, el 18% está totalmente de acuerdo, mientras que el 6% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

### 1.4. Pienso que tendría pocas alternativas laborales si dejase el negocio

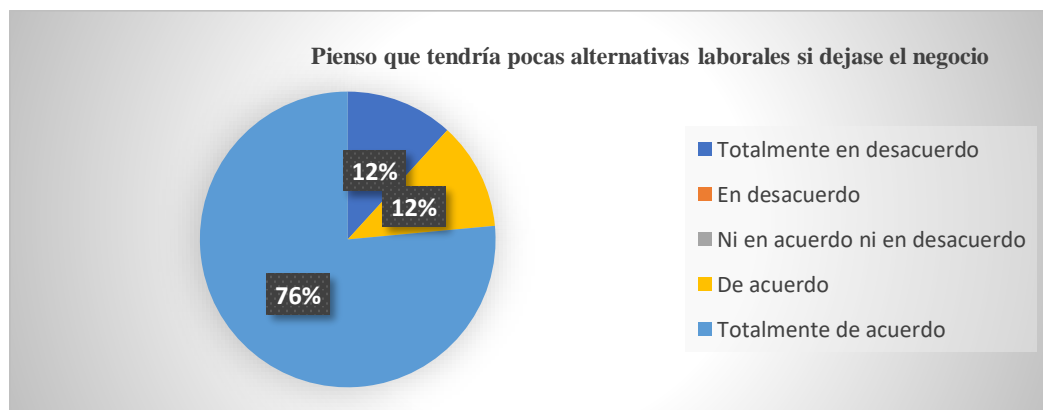


Figura 6 Pienso que tendría pocas alternativas laborales si dejase el negocio  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 76% está totalmente de acuerdo en que se tendría pocas alternativas laborales si se dejase el negocio, un 12% está de acuerdo, mientras que otro 12% está totalmente en desacuerdo.



## 1.5. Trabajo por necesidad, no por gusto a la labor que realizó

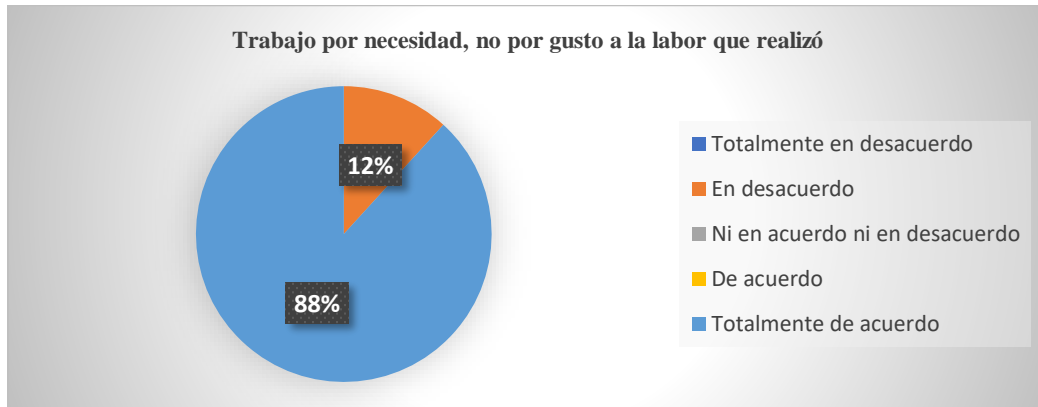


Figura 7 Trabajo por necesidad, no por gusto a la labor que realizo  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 88% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que se trabaja por necesidad y no por gusto a lo que se realiza, mientras que el 12% de la población está en desacuerdo.

## 2. Colaboración

### 2.1. Me siento en familia con mis colaboradores

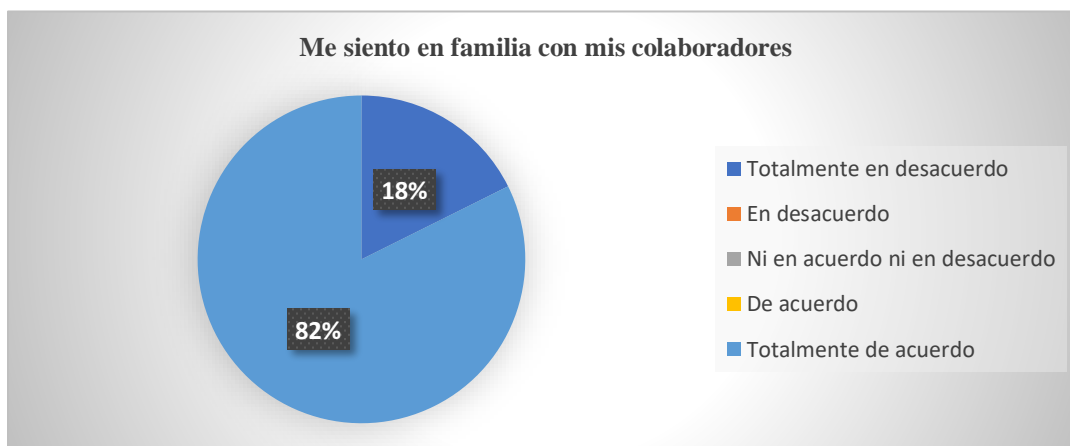


Figura 8 Me siento en familia con mis colaboradores  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 82% de la población encuestada está totalmente de acuerdo, mientras que el 18% está totalmente en desacuerdo.

## 2.2. Se trabaja sin discriminación por sexo, raza, religión, extranjero

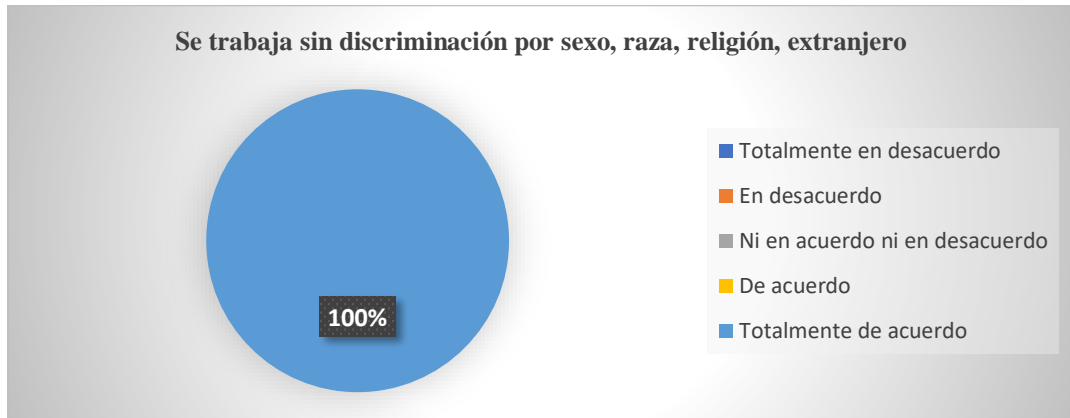


Figura 9 Se trabaja sin discriminación por sexo, raza, religión, extranjero  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 100% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que se trabaja sin discriminación por sexo, raza, religión o por ser extranjero.

## 2.3. Yo no dejaría el emprendimiento porque tengo una obligación moral con mi familia y con las personas que colaboran aquí

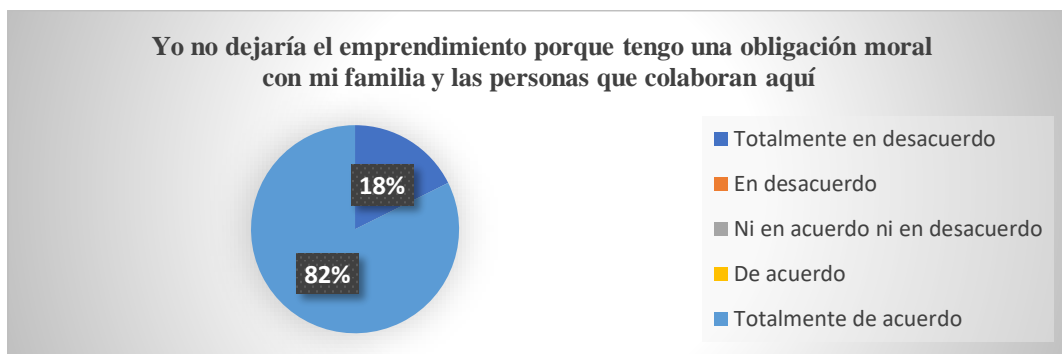


Figura 10 Yo no dejaría el emprendimiento porque tengo una obligación moral con mi familia y las personas que colaboran aquí  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 82% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que no se dejaría el emprendimiento debido a una obligación moral con la familia y con las personas que colaboran con el negocio, mientras que el 18% de la población está en total desacuerdo.

#### 2.4. En este emprendimiento, el éxito del grupo es más importante que el éxito individual



Figura 11 En este emprendimiento, el éxito del grupo es más importante que el éxito individual  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 88% de la población encuestada está totalmente de acuerdo, mientras que el 12% está totalmente en desacuerdo.

#### 2.5. En el emprendimiento se espera que los colaboradores sacrifiquen sus objetivos personales si así se les pide (horarios, días, feriados, domingos, otros)

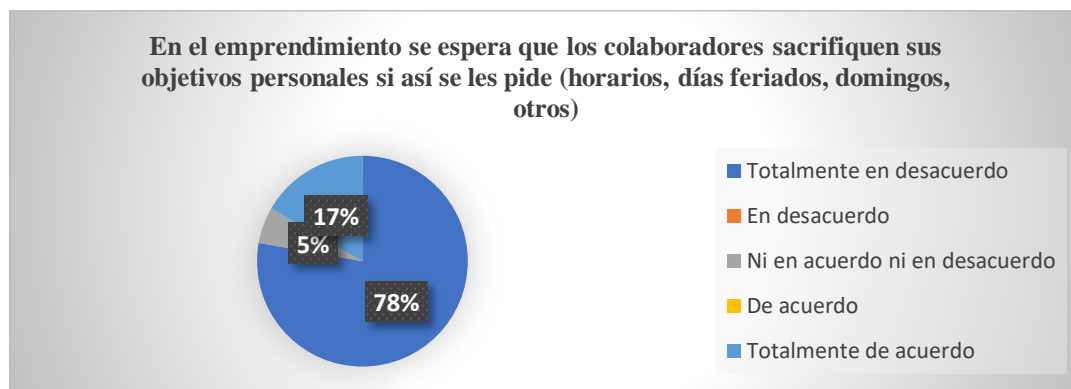


Figura 12 En el emprendimiento se espera que los colaboradores sacrifiquen sus objetivos personales si así se les pide (horarios, días, feriados, domingos, otros)  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 78% de la población encuestada está totalmente en desacuerdo en que para el emprendimiento se espera que los colaboradores sacrifiquen sus objetivos personales, si así se les pide (horarios, días, feriados, domingos, otros), el 17% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 5% está totalmente de acuerdo.

### 3. Jerarquía

#### 3.1. El jefe utiliza su autoridad y poder para tratar con sus subordinados

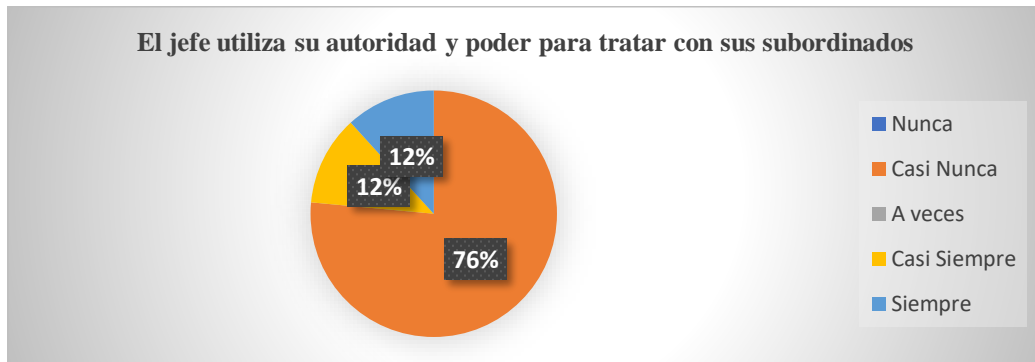


Figura 13 El jefe utiliza su autoridad y poder para tratar con sus subordinados  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 76% de la población encuestada casi nunca el jefe utiliza su poder y autoridad para tratar con sus subordinados, el 12% respondió que casi siempre, mientras que el restante 12% respondió que siempre.

#### 3.2. El jefe consulta la opinión de sus colaboradores para mejorar el trabajo

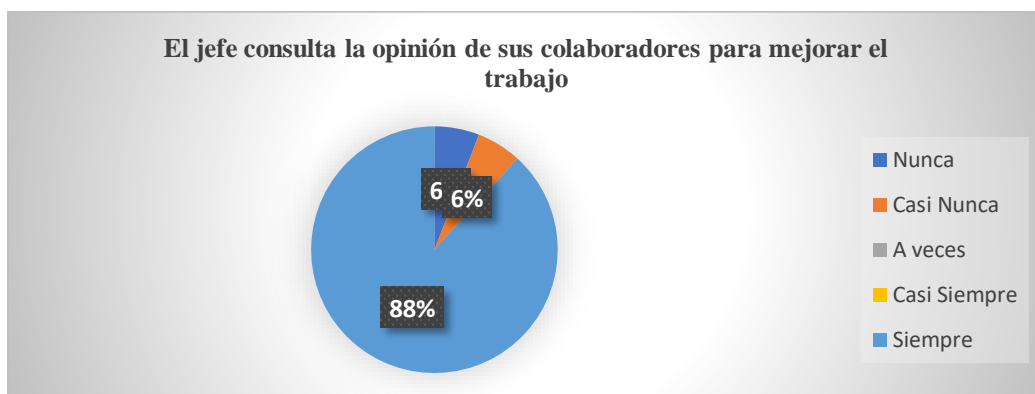


Figura 14 El jefe consulta la opinión de sus colaboradores para mejorar el trabajo  
Elaborado por: Jaime, (2022)

El resultado de la encuesta demuestra que el 88% de la población encuestada siempre el jefe consulta la opinión de sus colaboradores para mejorar el trabajo, el 8% casi nunca, mientras el restante 8% nunca lo hace.

### 3.3. El jefe mantiene relaciones sociales con los empleados fuera del trabajo



Figura 15 El jefe mantiene relaciones sociales con los empleados fuera del trabajo  
Elaborado por: Jaime, (2022)

El resultado de la encuesta demuestra que el 94% de la población encuestada siempre el jefe mantiene relaciones sociales con los empleados fuera del trabajo, mientras que el 6% casi nunca lo hace.

### 3.4. Los empleados participan de la toma de decisiones en el emprendimiento

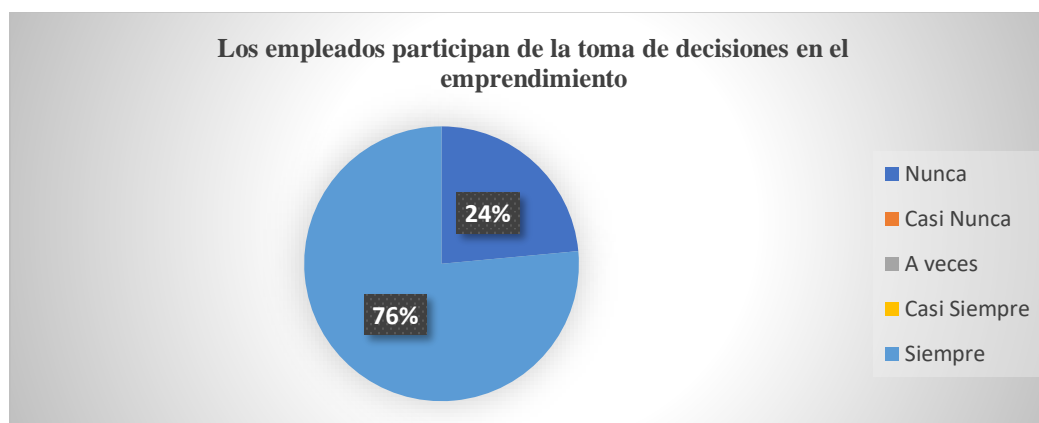


Figura 16 Los empleados participan de la toma de decisiones en el emprendimiento  
Elaborado por: Jaime, (2022)

El resultado de la encuesta demuestra que el 76% de la población encuestada siempre los empleados participan en la toma de decisiones en el emprendimiento, mientras que el 24 % que nunca.

### 3.5. El jefe delega en sus subordinados las tareas de dirección

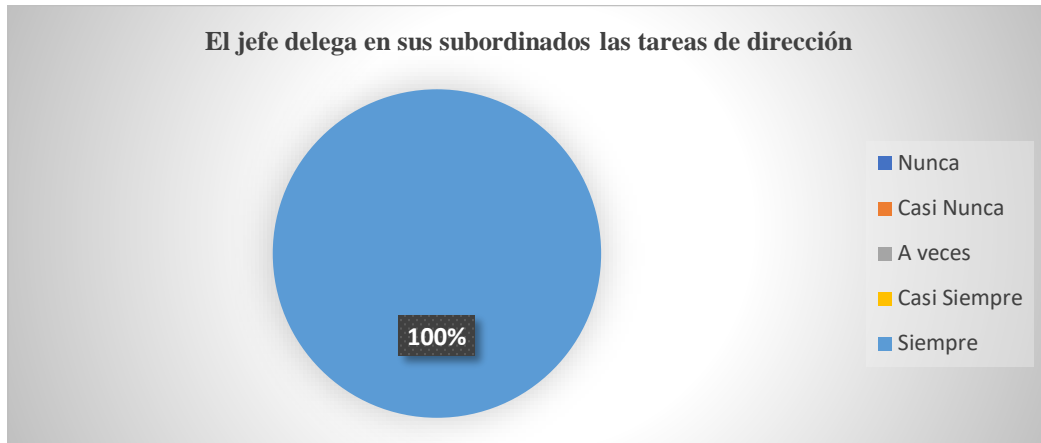


Figura 17 El jefe delega en sus subordinados las tareas de dirección  
Elaborado por: Jaime, (2022)

El resultado de la encuesta demuestra que el 100% de la población encuestada siempre los jefes delegan las tareas de dirección a sus subordinados.

## 4. Compromiso Ambiental

### 4.1. Conozco las normativas vigentes sobre el cuidado ambiental

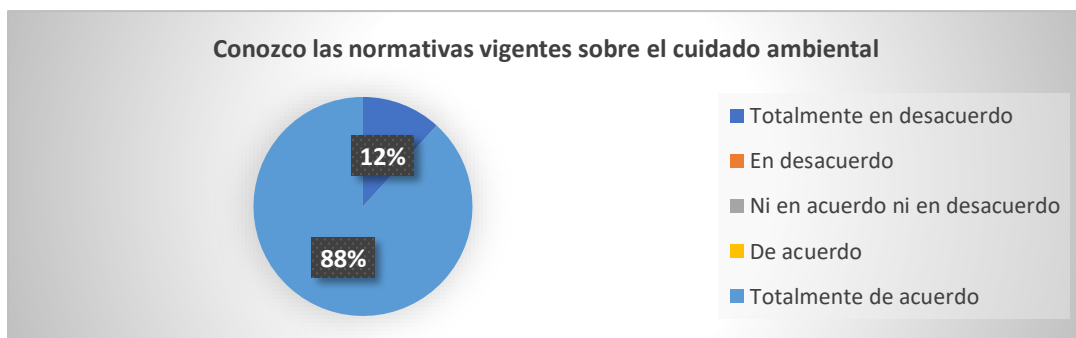


Figura 18 Conozco las normativas vigentes sobre el cuidado ambiental  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 88% de la población encuestada está totalmente de acuerdo con que se conoce las normativas vigentes sobre el cuidado ambiental, mientras que el 12% está en total desacuerdo.

#### 4.2. Considero que realizar actividades de reciclaje es una inversión y no un gasto

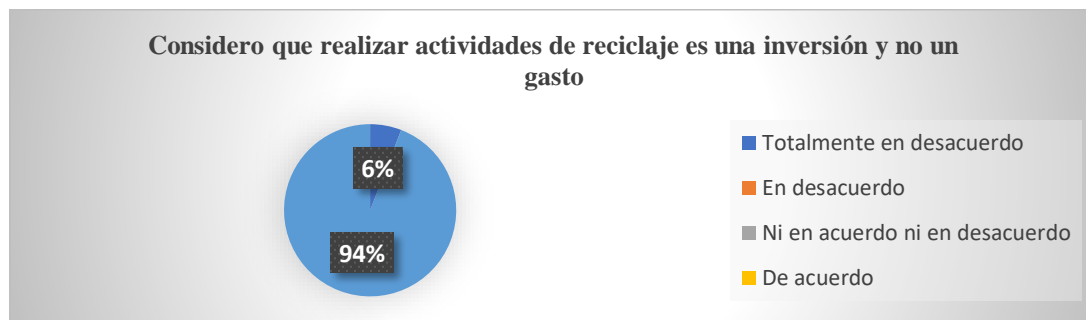


Figura 19 Considero que realizar actividades de reciclaje es una inversión y no un gasto  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 94% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que se realizan actividades de reciclaje es una inversión y no un gasto, mientras que el 6% restante está totalmente en desacuerdo.

#### 4.3. Planifico la realización de actividades de reciclaje en el emprendimiento

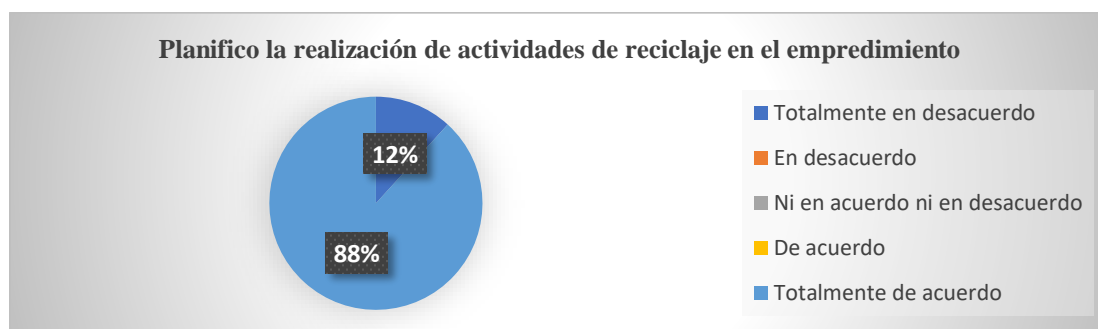


Figura 20 Planifico la realización de actividades de reciclaje en el emprendimiento  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 88% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que se planifica la realización de actividades de reciclaje en el emprendimiento, mientras que el restante 12% está en total desacuerdo.

#### 4.4. Los colaboradores realizan actividades de reciclaje dentro de sus obligaciones

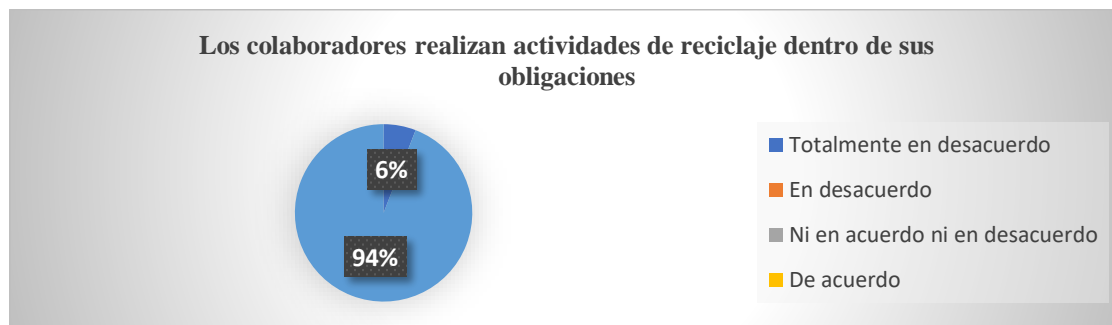


Figura 21 Los colaboradores realizan actividades de reciclaje dentro de sus obligaciones  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 94% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que los colaboradores realizan actividades de reciclaje dentro de sus obligaciones, mientras que el 6% está totalmente en desacuerdo.

#### 4.5. Mi familia y los directivos dentro del emprendimiento están interesados en el reciclaje



Figura 22 Mi familia y los directivos dentro del emprendimiento están interesados en el reciclaje  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 94% de la población encuestada está totalmente de acuerdo en que la familia y los directivos dentro del emprendimientos están interesados en el reciclaje, mientras que el restante 6% están en total desacuerdo.



#### 4.6. Recibo ingresos adicionales por comercialización de productos reciclados o desechos del proceso productivo o servicio.

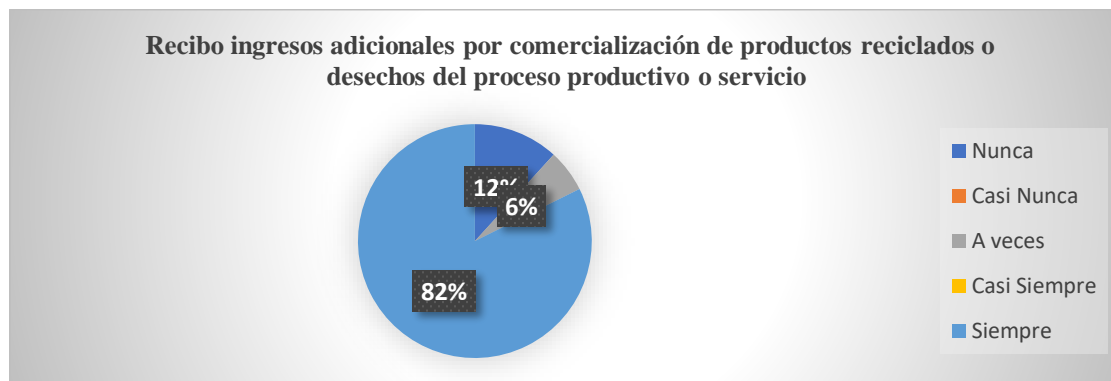


Figura 23 Recibo ingresos adicionales por comercialización de productos reciclados o desechos del proceso productivo o servicio  
Elaborado por: Jaime, (2022)

Los resultados de la encuesta demuestran que el 82% siempre reciben ingresos adicionales por la comercialización de productos reciclados o desechos del proceso productivo o servicio, el 12% nunca, y el restante 6% casi nunca.

### **3.5.2. Resultados de la entrevista**

A continuación, se presentan los resultados de la entrevista.

Dirigida: Al PhD. Manuel Ruvín Quiñonez Cabeza – Vicerrector de investigaciones de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

Objetivo: Indagar con relación a la cultura organizacional de los micro emprendimientos en el Ecuador y su comportamiento responsable con el medio ambiente.

#### **1. ¿Considera usted que en el Ecuador los micro emprendimientos tienen una cultura organizacional preocupada por el medio ambiente?**

Las microempresas aquí en el Ecuador no tienen una cultura organizacional recordemos que las microempresas están constituidas de uno a diez trabajadores, pero ninguna de ellas tiene una estructura organizacional y siempre están dadas por los familiares o dueños donde no hay ningún desarrollo y en la mayoría de los casos no tiene un nivel académico idóneo su propietario. Entonces más inclinan las microempresas por un aspecto de necesidad de invertir o en situaciones donde no pueden conseguir empleo, otras personas acceden a un crédito, y emprenden. No obstante, carecen de una cultura organizacional capaz de garantizar una actitud responsable ante el ambiente.

#### **2. ¿Considera usted que en el Ecuador hay un seguimiento a los negocios para que cumplan con las normativas ambientales estipuladas por la ley?**

En Ecuador ninguna de las instituciones de control hace un seguimiento a los microempresarios, salvo el caso del sistema de renta que, es más, para verificar si hacen o no sus declaraciones y estas están totalmente en orden. Otros organismos estatales casi no realizan nunca controles y sobre todo lo relacionado al ambiente, porque recuerde usted que estas microempresas ni siquiera tienen un sistema de clasificación de desechos sólidos, entonces estamos hablando de que como un país pese a existir las normativas, no las pueden poner en práctica o ejecutar a través de los microempresarios porque tampoco han establecido niveles de capacitación para hacer lo que por ley les corresponde.

**3. ¿Qué acciones o iniciativas considera usted necesarias para desarrollar la cultura ambiental de las micro, pequeñas y medianas empresas?**

Micro y pequeñas porque las medianas empresas si tienen una estructura organizacional, hasta por el número de trabajadores de los que maneja, incluso las pequeñas que estamos hablando disponen de 49 trabajadores, tienen una cultura organizacional porque ya cuentan con un administrador, de un gerente y ellos ya invierten en capacitación, entonces toda la estructura le permite establecer algunos niveles en los que ellos ya puedan avanzar. El mayor problema está en las microempresas que no tienen cultura organizacional sólida y para ellos debería entrar a un proceso de capacitación. En ese sentido considero que las universidades no dan un acompañamiento respectivo. La capacitación es fundamental, algunos microempresarios (en su mayoría) no tienen un nivel académico idóneo ni la experticia en el campo administrativo o de la economía.

**4. ¿Qué factores cree usted que limitan un comportamiento responsable con el medio ambiente por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas?**

En Ecuador, en su conjunto en lo que es el tema ambiental, no estamos muy bien, las leyes existen, pero no hay ningún control y lo que es peor ningún nivel de educación que se le dé a la población acerca del manejo ambiental es suficiente. Existen pequeñas campañas en termino general, pero eso no es todo, hay que establecer programas en los distintos niveles educativos desde el nivel primario o la educación general básica hasta la universidad. Las reformas y desarrollo cultural pasan por la educación. No es un ejercicio de capacitación misma, es más bien un proceso de crear valores, conciencia ciudadana sobre el problema ambiental y que se verá reflejado en los comportamientos no solo de las microempresas sino también de las personas en su actuar con la naturaleza y la comunidad de manera general.

### **3.6 Acciones de mejora**

A continuación, se presentan algunas acciones de mejora derivadas de la investigación.

- ✓ Aplicación de auditorías por parte de organismos de control de Durán, el GAD municipal del cantón Durán para hacer seguimiento de las normativas vigentes estipuladas por la ley sobre el control ambiental.
- ✓ Fomentar reciprocidad entre los colaboradores para así generar una buena relación y comunicación tanto entre jefes como los delegados
- ✓ Realizar capacitaciones dirigidas por profesionales competentes sobre la importancia de la cultura organizacional para el progreso del negocio.
- ✓ Mayor compromiso de la dirección de los micro emprendimientos que denote coherencia entre sus discursos y las acciones que emprenden diariamente.
- ✓ Crear los mecanismos para que los colaboradores en los micro emprendimientos conozcan y concienticen cómo impactan positivamente en los resultados del negocio: calidad, ingresos, servicio al cliente, respeto ambiental.
- ✓ Lograr incentivar la evidencia, la sensibilidad del equipo de trabajo por los asuntos sociales y ambientales.
- ✓ Fortalecer la cultura organizacional, alineando los propósitos de la organización, a los objetivos de cada colaborador en los micro emprendimientos.
- ✓ Diseñar productos y/o servicios materiales amigables con los entornos laborales, mejorando las condiciones laborales, incentivando a los trabajadores, reconociendo los esfuerzos, premiando las innovaciones, entre otras.

## CONCLUSIONES

- ✓ En base a la investigación realizada podemos concluir que la cultura de una organización comprende un conjunto de valores, ideas, hábitos y tradiciones, que comparten un grupo de personas que integran una organización y que hacen el accionar de la misma, debido a esto el mundo empresarial no puede permanecer ajeno a la concienciación sobre el medio ambiente.
  
- ✓ Al indagar el nivel de gestión ambiental en relación con la cultura organizacional de los micro emprendimientos del Sector del Divino Niño, es que se conoce ciertas normativas y reglas sobre el cuidado ambiental, se practica reciclaje en la mayoría de los emprendimientos y negocios en el que la mayoría obtiene un cierto nivel de ingresos, más la mayoría del negocio no cuentan con una capacitación necesaria.
  
- ✓ Las acciones para mejorar la cultura organizacional de los micro emprendimientos del sector del Divino Niño, es realizar revisiones periódicas por parte de las instituciones de control con el fin de asegurar que se están cumpliendo con la normativa ambiental, además de brindar capacitaciones sobre una estructura organizacional más eficiente para que de esta manera se garantice la prosperidad del negocio.

## **RECOMENDACIONES**

- ✓ Diseñar un plan de capacitación para impartirlo a los micro emprendedores sobre la importancia de una correcta estructura organizacional.
- ✓ Realizar un seguimiento a los negocios del Divino Niño por parte de las autoridades de Durán, el municipio de Durán para asegurar el cumplimiento de las normativas ambientales estipuladas por la ley.
- ✓ Dar a conocer logros y metas, incentivos a los colaboradores de los negocios para que tengan una visión clara de los cambios y lo que si desempeño impacta en el negocio.
- ✓ Se recomienda tomar en cuenta las propuestas y opiniones de los colaboradores para así motivar a los mismos y lograr un mejor ambiente laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, C. (2006). Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. *Revista Antropologica Iberoamericana*, 1 (3), 380-403. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2147316>
- CEPAM. (2012). *Manual de capacitación de emprendimientos productivos y culturales para grupos juveniles de Esmeraldas*. Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de <https://www.fad.es/wp-content/uploads/2019/05/MANUAL4.pdf>
- Cepeda, R. I. (2015). *Modelo de la cultura Organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación*. Sonora, México. Itson. Obtenido de itson.mx: <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/tesis-doct/modelodecultura.pdf>
- Comision Economica para America Latina y el Caribe. (2021). *Estudio Economico de America Latina y el Caribe*, Santiago, Naciones Unidas. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608_es.pdf)
- Comisión de Legislación y codificación. (2004). Ley de gestión Ambiental, Codificación. Recuperado de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/LEY-DE-GESTION-AMBIENTAL.pdf>
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*, Quito, Ecuador. Recuperado de [http://sevpregrado.ulvr.edu.ec/pluginfile.php/486023/mod\\_resource/content/0/CRE.pdf](http://sevpregrado.ulvr.edu.ec/pluginfile.php/486023/mod_resource/content/0/CRE.pdf)
- De la Torre, L., & Themme - Afan, K. (2017). *Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98758027-def1-4066-b958-6653ffc9ec1/content>
- Durand, L. L. (2017). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho - 2015*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6434/Lino\\_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6434/Lino_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply y Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de

- <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual informativo interactivo. *Universidad Continental*. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Galvis, O. Z. (2006). Tipos de Investigación. *Revista Científica General José María Córdova*, 4(4), 13-14. Obtenido de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476259067004.pdf>
- García, M. (2017). Cultura Organizacional. *perio.unlp.edu*. Recuperado de <https://perio.unlp.edu.ar/tpm/textos/cultura.pdf>
- Gomez, C. F., & Rodriguez, J. K. (2001). Teorías de la cultura organizacional. *Revista Contabilidad y Auditoría*, 115, 111-140. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/216737064\\_Teorias\\_de\\_la\\_cultura\\_organizacion](https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacion)
- Jarrín, A. (2007). Cultura organizacional y reinserción empresarial: de la ciencia a la conciencia. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia, Bogotá. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/4602>
- Marroquín, R. P. (2014). Metodología de la Investigación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Martínez, T. E. (2002). Metodología para elaborar un plan estratégico y rediseño organizacional de una unidad de producción agropecuaria. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 5(9), 284-291. Obtenido de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/141/14100903.pdf>
- Morales, C. A. (2011). Economía 1. Managua, Nicaragua. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4775/economia-1.pdf>
- Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago, Naciones Unidas. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Pino Santillán, M. T. (2020). *Implementación de prácticas ambientales sostenibles en empresas Ecuatorianas y su impacto económico*. (Tesis de Pregrado), Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14234/1/T-UCSG-POS-MFEE-200.pdf>
- Rodriguez, R. (2008). *dilanet*. Obtenido de [file:///C:/Users/Pcell/Downloads/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalUnPotencialActivoEstrategic-3394655%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Pcell/Downloads/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalUnPotencialActivoEstrategic-3394655%20(2).pdf)



Suárez, G. F. (2014). *repositorio.ug*. Obtenido de repositorio.ug:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>

Vivanco, J. (2012). *congreso.investiga*. Obtenido de  
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C28.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionario de la encuesta



**Dirigida:** A los microempresarios del sector del Divino Niño de la ciudad de Durán

**Objetivo** Diagnosticar la cultura organizacional de los micro emprendedores del sector de Divino Niño de la ciudad de Durán provincia del Guayas.

**La información recolectada** será relevante para desarrollar el proyecto de titulación: **ANALISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS MICROEMPREDIMIENTOS DEL SECTOR DEL DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD DE DURÁN, PROVINCIA DEL GUAYAS.**

**Fecha de aplicación:** 17 de Mayo del 2022

**Nombre del aplicador:** Ivette Tatiana Jaime Burí

#### Información preliminar

exo	M asculino	Estado del civil productor	S oltero	Vi udo	Unión Libre
	Fe menino		C asado	Di vorciado	

**Estado Civil**

)	Soltero	
)	Casado	
)	Viudo	
)	Unión Libre	
)	Divorcado	

**1. Sentido de pertinencia**

1.1.El emprendimiento tiene un elevado significado personal y para la familia

<b>Totalmente en desacuerdo</b> (1)	<b>En desacuerdo</b> (2)	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> (3)	<b>De acuerdo</b> (4)	<b>Totalmente de acuerdo</b> (5)

1.2.La familia se preocupa y colabora con el emprendimiento

<b>Totalmente en desacuerdo</b> (1)	<b>En desacuerdo</b> (2)	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> (3)	<b>De acuerdo</b> (4)	<b>Totalmente de acuerdo</b> (5)

1.3.Mi familia está interesada en continuar este negocio

<b>Totalmente en desacuerdo</b> (1)	<b>En desacuerdo</b> (2)	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> (3)	<b>De acuerdo</b> (4)	<b>Totalmente de acuerdo</b> (5)

1.4. Pienso que tendría pocas alternativas laborales si dejase el negocio

<b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo (2)</b>	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (5)</b>

1.5. Trabajo por necesidad, no por gusto a la labor que realizo

<b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo (2)</b>	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (5)</b>

**2. Colaboración**

2.1. Me siento en familia con mis colaboradores

<b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo (2)</b>	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (5)</b>

2.2. Se trabaja sin discriminación por sexo, raza, religión, extranjero

<b>Totalmente en desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo (2)</b>	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (5)</b>

2.3. Yo no dejaría el emprendimiento porque tengo una obligación moral con mi familia y las personas que colaboran aquí

<b>Totalmente en desacuerdo</b> (1)	<b>En desacuerdo</b> (2)	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> (3)	<b>De acuerdo</b> (4)	<b>Totalmente de acuerdo</b> (5)

2.4. En este emprendimiento, el éxito del grupo es más importante que el éxito individual

<b>Totalmente en desacuerdo</b> (1)	<b>En desacuerdo</b> (2)	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> (3)	<b>De acuerdo</b> (4)	<b>Totalmente de acuerdo</b> (5)

2.5. En el emprendimiento se espera que los colaboradores sacrifiquen sus objetivos personales si así se les pide (horarios, días feriados, domingos, otros)

<b>Nunca</b> (1)	<b>Casi nunca</b> (2)	<b>A veces</b> (3)	<b>Casi siempre</b> (4)	<b>Siempre</b> (5)

### 3. Jerarquía

3.1. El jefe utiliza su autoridad y poder para tratar con sus subordinados

<b>Nunca</b> (1)	<b>Casi nunca</b> (2)	<b>A veces</b> (3)	<b>Casi siempre</b> (4)	<b>Siempre</b> (5)

3.2. El jefe consulta la opinión de sus colaboradores para mejorar el trabajo

<b>Nunca</b> <b>(1)</b>	<b>Casi nunca</b> <b>(2)</b>	<b>A veces</b> <b>(3)</b>	<b>Casi siempre</b> <b>(4)</b>	<b>Siempre</b> <b>(5)</b>

3.3.El jefe mantiene relaciones sociales con los empleados fuera del trabajo.

<b>Nunca</b> <b>(1)</b>	<b>Casi nunca</b> <b>(2)</b>	<b>A veces</b> <b>(3)</b>	<b>Casi siempre</b> <b>(4)</b>	<b>Siempre</b> <b>(5)</b>

3.4.Los empleados participan de la toma de decisiones en el emprendimiento

<b>Nunca</b> <b>(1)</b>	<b>Casi nunca</b> <b>(2)</b>	<b>A veces</b> <b>(3)</b>	<b>Casi siempre</b> <b>(4)</b>	<b>Siempre</b> <b>(5)</b>

3.5.El jefe delega en sus subordinados las tareas de dirección

<b>Nunca</b> <b>(1)</b>	<b>Casi nunca</b> <b>(2)</b>	<b>A veces</b> <b>(3)</b>	<b>Casi siempre</b> <b>(4)</b>	<b>Siempre</b> <b>(5)</b>

#### 4. Compromiso ambiental

4.1.Conozco las normativas vigentes sobre el cuidado ambiental

<b>Totalmente en desacuerdo</b> <b>(1)</b>	<b>En desacuerdo</b> <b>(2)</b>	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> <b>(3)</b>	<b>De acuerdo</b> <b>(4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b> <b>(5)</b>

4.2.Considero que realizar actividades de reciclaje es una inversión y no un gasto

<b>Totalmente en desacuerdo</b> (1)	<b>En desacuerdo</b> (2)	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> (3)	<b>De acuerdo</b> (4)	<b>Totalmente de acuerdo</b> (5)

4.3.Planifico la realización de actividades de reciclaje en el emprendimiento

<b>Nunca</b> (1)	<b>Casi nunca</b> (2)	<b>A veces</b> (3)	<b>Casi siempre</b> (4)	<b>Siempre</b> (5)

4.4.Los colaboradores realizan actividades de reciclaje dentro de sus obligaciones

<b>Nunca</b> (1)	<b>Casi nunca</b> (2)	<b>A veces</b> (3)	<b>Casi siempre</b> (4)	<b>Siempre</b> (5)

4.5.Mi familia y los directivos dentro del emprendimiento están interesados en el reciclaje

<b>Totalmente en desacuerdo</b> (1)	<b>En desacuerdo</b> (2)	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b> (3)	<b>De acuerdo</b> (4)	<b>Totalmente de acuerdo</b> (5)

4.6 Recibo ingresos adicionales por la comercialización de productos reciclados o desechos del proceso productivo o servicio

<b>Nunca</b> (1)	<b>Casi nunca</b> (2)	<b>A veces</b> (3)	<b>Casi siempre</b> (4)	<b>Siempre</b> (5)

## Anexo 2. Cuestionario de la entrevista



### ENTREVISTA

**Dirigida:** Al PhD. Manuel Ruvín Quiñonez Cabeza – Vicerrector de investigaciones de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

**Objetivo:** Indagar con relación a la cultura organizacional de los micro emprendimientos en el Ecuador y su comportamiento responsable con el medio ambiente.

**Definición de micro emprendimiento:** \_\_\_\_\_

**La información recolectada** será relevante para desarrollar el proyecto de titulación: **ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS MICROEMPRESARIOS DEL SECTOR DEL DIVINO NIÑO DE LA CIUDAD DE DURÁN, PROVINCIA DEL GUAYAS.**

**Fecha de aplicación:** 7 de junio del 2022

**Nombre del aplicador:** Ivette Tatiana Jaime Burí

1. ¿Considera usted que en el Ecuador hay un seguimiento a los negocios para que cumplan con las normativas ambientales estipuladas por la ley?
2. ¿Qué acciones o iniciativas considera usted necesarias para desarrollar la cultura ambiental de las micro, pequeñas y medianas empresas?
3. ¿Qué factores cree usted que limitan un comportamiento responsable con el medio ambiente por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas?
4. ¿Qué factores cree usted que limitan un comportamiento responsable con el medio ambiente por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas?



**Anexo 3.** Evidencia de la entrevista

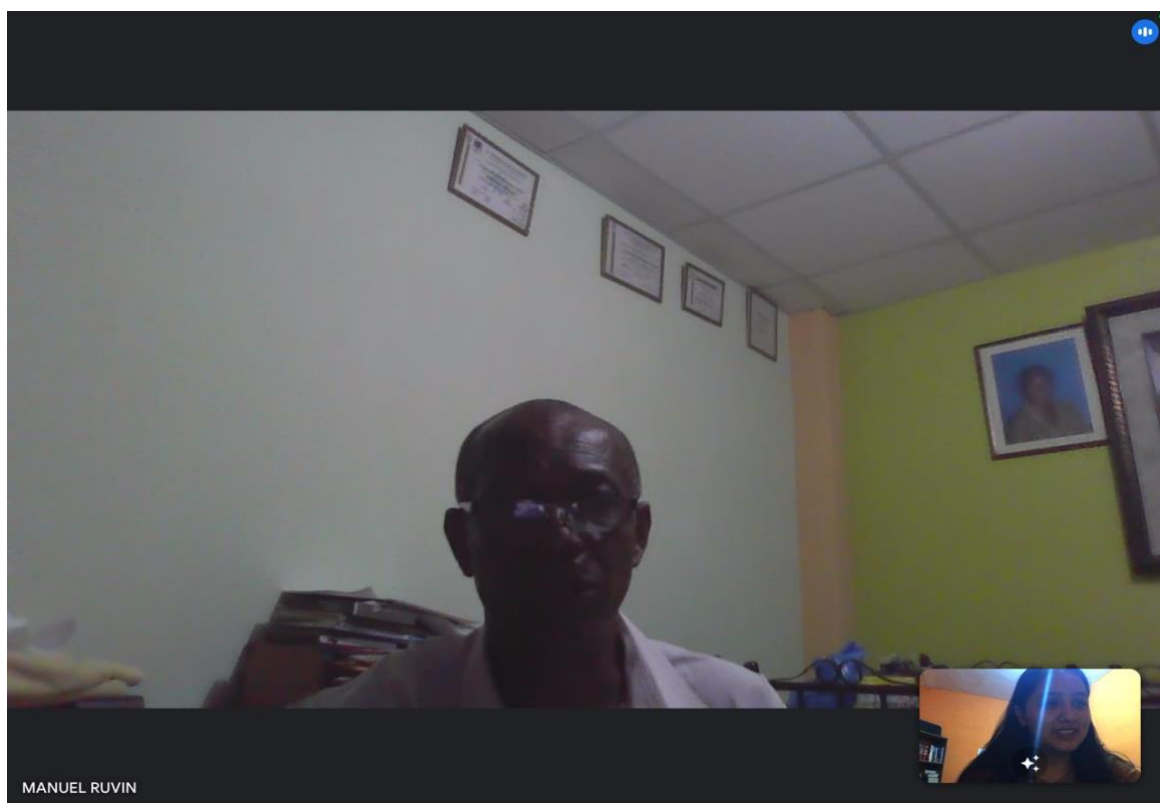


Figura 24. *Evidencia de la entrevista realizada*

**Anexo 4.** Evidencias de la encuesta. Trabajo de campo



Figura 25. Evidencia de la encuesta realizada el día 3 de julio de 2022



Figura 26. Evidencia de la encuesta realizada el día 21 de julio de 2022



Figura 27. Evidencia de la encuesta realizada el día 22 de julio de 2022