



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
Sede Santo Domingo

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS
CARRERA DE INGENIERÍA EN EMPRESA Y NEGOCIOS

Tesis previa a la obtención del título de:

INGENIERA DE EMPRESAS

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES “RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE” Y “MONTAÑITA CHILA RIO BÚA” DE LA PARROQUIA DE SAN JACINTO DEL BÚA, PROVINCIA SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, 2013.

Estudiante:

MARÍA FERNANDA CHILQUINGA LÓPEZ

Director de Tesis:

Ing. Jaime Merizalde

Santo Domingo – Ecuador
Agosto, 2014

TEMA DE TESIS: ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES “RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE” Y “MONTAÑITA CHILA RIO BÚA” DE LA PARROQUIA DE SAN JACINTO DEL BÚA, PROVINCIA SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, 2013.

Ing. Jaime Merizalde
DIRECTOR DE TESIS

APROBADO

Ing. Patricio Analuisa
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PhD. Alexander Sánchez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Jacinto Vera
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Santo Domingo.....de.....2014

Autor: MARÍA FERNANDA CHILQUINGA LÓPEZ

**Institución: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
EQUINOCCIAL.**

**Título de Tesis: ANÁLISIS DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LA
ASOCIATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES
“RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE” Y
“MONTAÑITA CHILA RIO BÚA” DE LA
PARROQUIA DE SAN JACINTO DEL BÚA,
PROVINCIA SANTO DOMINGO DE LOS
TSÁCHILAS, 2013.**

Fecha: AGOSTO, 2014

El contenido del presente trabajo, está bajo la responsabilidad del autor/a.

MARÍA FERNANDA CHILQUINGA LÓPEZ

172409286-9

INFORME DEL DIRECTOR DE TESIS

Santo Domingo.....de.....del 2014.

Ing. Patricio Analuisa

COORDINADOR DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN EMPRESAS Y NEGOCIOS

Estimado Ingeniero

Mediante la presente tengo a bien informar que el trabajo investigativo realizado por el señorita: **MARÍA FERNANDA CHILQUINGA LÓPEZ** cuyo tema es: **“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ASOCIATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES “RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE” Y “MONTAÑITA CHILA RIO BÚA” DE LA PARROQUIA DE SAN JACINTO DEL BÚA, PROVINCIA SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, 2013.”**, ha sido elaborado bajo mi supervisión y revisado en todas sus partes, por lo cual autorizo su respectiva presentación.

Particular que informo para fines pertinentes

Atentamente.

Ing. Jaime Merizalde
DIRECTOR DE TESIS

Dedicatoria

A Dios por guiarme e iluminarme en el sendero correcto de la vida, por darme salud, fortaleza, responsabilidad y sabiduría, por haberme permitido culminar un peldaño más de mis metas.

A mis padres, Chiliquinga Luis y López Elizabeth por brindarme amor y apoyo incondicional, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mí meta.

A mis hermanos, por enseñarme que cuando se quiere algo en la vida, no hay obstáculo que lo impida lograr y el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

María Fernanda Chiliquinga López

Agradecimiento

A la Universidad Tecnología Equinoccial y a mis docentes que en el transcurso de mi carrera, me han transmitido sus amplios conocimientos y consejos, contribuyendo en mi formación profesional.

Al ingeniero Jaime Merizalde Director de tesis, por su asesoría y colaboración prestada, para que este trabajo sea recurso de mejora, y a su vez será una motivación más para continuar con el camino profesional

Al ingeniero Marco de la Cruz, Técnico del MAGAP, por el apoyo brindado y conocimientos impartidos, en el Área de Investigación

A los socios que pertenecen a la asociación “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, quienes permitieron realizar mi investigación de forma exitosa.

Y todos aquellos amigos que confiaron en mí, y que me brindaron sus dosis de amor, aprendiendo que nuestras diferencias se convierten en riqueza cuando existe respeto y verdadera amistad.

María Fernanda Chilingua López

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Sustentación y aprobación de los integrantes del tribunal.....	ii
Responsabilidad del autor.....	iii
Informe del director de tesis.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
Índice de anexos.....	xi
Índice de cuadros.....	xii
Índice de figuras.....	xiii
Índice de fotos.....	xiv
Índice de gráficos.....	xv
Índice de tablas.....	xvi
Resumen.....	xvii
Summary.....	xviii

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Título de la investigación.....	1
1.2. Planteamiento y formulación de la investigación.....	1
1.3. Formulación del problema de la investigación.....	4
1.4. Justificación.....	5
1.5. Objetivos.....	6
1.5.1. Objetivo General.....	6
1.5.2. Objetivos Específicos.....	7

CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico.....	9
-------------------------	---

2.1.1. Clima organizacional.....	9
2.1.1.1 Conceptualización del clima organizacional	9
2.1.1.2 Importancia del clima organizacional.....	11
2.1.1.3 Características del clima organizacional	12
2.1.1.4 Tipología del clima organizacional	14
2.1.1.5 Teoría del clima organizacional de Likert	16
2.1.1.6 Tipos de clima organizacional de Likert	17
2.1.1.7 Dimensiones del clima organizacional	19
2.1.2. Asociatividad.....	23
2.1.2.1 Objetivo de la asociatividad.....	24
2.1.2.2 Obstáculos para el desarrollo de la asociatividad	25
2.2. Marco conceptual	27
2.3. Marco temporal/espacial	28
2.4. Marco legal.....	29
2.4.1. Ley de Economía Popular y Solidaria.....	29
2.4.2. Acuerdo ministerial de la asociación Riobambeños del Chilimpe.....	30
2.4.3. Acuerdo ministerial de la asociación de Montañita Chila Río Búa	30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis.....	32
3.1.1. Hipótesis alternativa (H_1).....	32
3.2. Operacionalización de las variables	32
3.3. Estrategia Metodológica	36
3.3.1. Diseño investigación.....	36
3.3.2. Tipo de investigación	36
3.3.2.1. Investigación correlacional.....	36
3.3.2.2. Investigación Descriptiva	37
3.3.3 Métodos de investigación.....	37
3.3.3.1 Método inductivo	37
3.3.3.2. Método deductivo.....	37
3.3.3.3 Método estadístico.....	38

3.3.4	Fuentes y técnicas de la investigación	38
3.3.4.1	Fuentes de la investigación	38
3.3.4.1.1	Fuentes Primarias	38
3.3.4.1.2	Fuentes Secundarias	39
3.3.5.	Técnicas.....	39
3.3.6.	Tratamiento y Análisis de Información.....	41
3.3.6.1.	Herramientas estadísticas a emplear en la presente investigación	41
3.4.	Unidad de análisis	43
3.4.1.	Población de estudio y características.....	43
3.4.2.	Muestra.....	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Características del campo de acción	45
4.1.1.	Manejo de información	45
4.2.	Diagnóstico	46
4.2.1.	Situación actual	46
4.2.2.	Análisis del clima organizacional	50
4.2.3.	Análisis de la Asociatividad.....	50
4.2.4.	Resultado del clima organizacional de Riobambeños del Chilimpe.....	51
4.2.5.	Resultados de asociatividad de Riobambeños del Chilimpe.....	59
4.2.6.	Resultado del clima organizacional de Montañita Chila Río Búa	62
4.2.7.	Resultados de asociatividad de Montañita Chila Río Búa	70
4.2.8.	Análisis general de los resultados obtenidos en las asociaciones	72
4.3.	Análisis de causas	73
4.3.1.	Correlación de las variables de las asociaciones.....	73
4.3.2.	Comprobación de la hipótesis	77

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1.	Premisas de la propuesta	81
------	--------------------------------	----

5.2. Objetivos	81
5.2.1. Objetivo General	81
5.2.2. Objetivos Específicos:.....	81
5.3. Desarrollo de la propuesta 1	82
5.3.1. Plan administrativo de la Asociación Agropecuaria Riobambeños del Chilimpe	82
5.4. Desarrollo de la propuesta 2.....	88
5.4.1. Plan Administrativo de la Asociación “Montañita Chila Río Búa”	88

CAPÍTULO VI
CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN

6.1. Conclusiones	94
6.2. Recomendaciones.....	95

BIBLIOGRAFÍA	97
--------------------	----

ANEXOS	100
--------------	-----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1 Estatutos de la Asociación Riobambeños del Chilimpe.....	101
Anexo N° 2 Estatutos de la Asociación Montañita Chila Río Búa.....	102
Anexo N° 3 RUC de las asociaciones.....	102
Anexo N° 4 Registro de la directiva de Riobambeños del Chilimpe	104
Anexo N° 5 Registro de la directiva de Montañita Chila Río Búa.....	105
Anexo N° 6 Funciones de la estructura interna	106
Anexo N° 7 Encuesta del clima organizacional	108
Anexo N° 8 Encuesta de asociatividad.....	111
Anexo N° 9 Fotos de los miembros de las asociaciones	113
Anexo N° 10 Fotos Generales	114
Anexo N° 11 Nómina de los socios Riobambeños del Chilimpe.....	119
Anexo N° 12 Nómina de los socios Montañita Chila Río Búa	122

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°1: Tipología del clima organizacional	15
Cuadro N°2: Tipo de clima organizacional	18
Cuadro N°3: Dimensiones del clima organizacional de diferentes autores	19
Cuadro N°4: Objetivos de la asociatividad	24
Cuadro N°5: Matriz de variables de las asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa.....	33
Cuadro N°6: Limitaciones y potencialidades asociativas	46
Cuadro N°7: FODA de Riobambeños del Chilimpe	86
Cuadro N°8: FODA de Montañita Chila Río Búa.....	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Características del lugar de trabajo.....	3
Figura N° 2 Grado de motivación	10
Figura N° 3 Esquema del clima organizacional	12
Figura N° 4 Ubicación de la unidad de análisis	43
Figura N° 5 Tipos de clima organizacional de Riobambeños del Chilimpe	57
Figura N° 6 Tipo de clima organizacional de Montañita Chila Río Búa	68
Figura N° 7 Logotipo de Riobambeños del Chilimpe	83
Figura N° 8 Eslogan de Riobambeños del Chilimpe.....	83
Figura N° 9 Estructura interna de Riobambeños del Chilimpe	84
Figura N° 10 Organigrama funcional de Riobambeños del Chilimpe	85
Figura N° 11 Logotipo de Montañita Chila Búa	88
Figura N° 12 Eslogan de Montañita Chila Río Búa	89
Figura N° 13 Estructura organizativa de Montañita Chila Río Búa	90
Figura N° 14 Estructura funcional de Montañita Chila Río Búa.....	91

ÍNDICE DE FOTOS

Fotos N° 1 Asociación Riobambeños del Chilimpe	113
Fotos N° 2 Asociación Montañita Chila Río Búa	113
Fotos N° 3 Aplicación de encuestas a los productores de la Asoc. Riobambeños	114
Fotos N° 4 Aplicación de encuestas a los productores de la Asoc. Montañita	114
Fotos N° 5 Realización del plan administrativo de Riobambeños del Chilimpe	115
Fotos N° 6 Realización del plan administrativo de Montañita.....	115
Fotos N° 7 Trabajo de campo (observación) en Riobambeños del Chilimpe	116
Fotos N° 8 Trabajo de campo (observación) en Montañita.....	116
Fotos N° 9 Elaboración del abono orgánico biol por parte del MAGAP en la asociación Riobambeños del Chilimpe	117
Fotos N° 10 Elaboración del abono orgánico biol por parte del MAGAP en la asociación Montañita Chila Río Búa.....	117
Fotos N° 11 Capacitación Económica Popular y Solidaria a los presidentes de las asociaciones.....	118
Fotos N° 12 Reunión con el Ing. Marco de la Cruz, capacitador del MAGAP.....	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Edad de los socios que pertenecen a la asociación	47
Gráfico N° 2 Nivel de educación de los socios de las asociaciones.....	48
Gráfico N° 3 Tiempo de pertenencia en las asociaciones	49
Gráfico N° 1 Clima Organizacional de Riobambeños del Chilimpe.....	54
Gráfico N° 2 : Asociatividad del Riobambeños del Chilimpe.....	60
Gráfico N° 3: Clima organizacional Montañita Chila Río Búa	65
Gráfico N° 4 Asociatividad de Montañita Chila Río Búa	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población de estudio.....	44
Tabla N° 2: Valoración de resultados.....	45
Tabla N° 3 Edad de los socios que pertenecen a la asociación	47
Tabla N° 4: Nivel de educación de los socios de las asociaciones.....	48
Tabla N° 5 Tiempo de pertenencia en las asociaciones	49
Tabla N° 6 Nivel de Clima organizacional de la asociación Riobambeños del Chilimpe ..	51
Tabla N° 7 Resultados de las dimensiones del clima organizacional de Riobambeños.....	54
Tabla N° 8 Tipo de clima organizacional de Riobambeños del Chilimpe	56
Tabla N° 9 Nivel de asociatividad de Riobambeños del Chilimpe	59
Tabla N° 10: Resultado de las dimensiones de la asociatividad, Rbambeños del Chilimpe	60
Tabla N° 11: Nivel del clima organizacional de Montañita Chila Río Búa.....	62
Tabla N° 12: Resultado de las dimensiones del clima organizacional de Montañita.....	64
Tabla N° 13 Tipo de clima organizacional de Montañita Chila Río Búa	67
Tabla N° 14 Nivel de asociatividad de Montañita Chila Río Búa	70
Tabla N° 15: Resultado de las dimensiones de la asociatividad de Mntañita Chila Río Búa	71
Tabla N° 16 Resultados generales	72
Tabla N° 17 Resultado de las dimensiones	73
Tabla N° 18 Correlación de las dimensiones	74
Tabla N° 19 Resultados de las encuestas por fase.....	78
Tabla N° 20 Resultado de las dimensiones del clima organizacional de Montañita.....	78
Tabla N° 21 Resultados de las encuestas por fase.....	79
Tabla N° 22 Correlación de Asociación de Montañita Chila Río Búa.....	79
Tabla N° 23 POA de Riobambeños del Chilimpe	87
Tabla N° 24 POA de Montañita Chila Río Búa	93

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo por objeto analizar el clima organizacional para el fortalecimiento de la asociatividad de las asociaciones de productores agropecuarios Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa de la parroquia San Jacinto de Búa, que se dedican a la producción y comercialización de cultivos, tales como plátano, cacao, yuca, frutales entre otros.

El tipo de investigación fue descriptivo, correlacional, utilizando técnicas cualitativas como entrevistas, grupo focales, observación de campo y revisión documental; técnica cuantitativa como encuestas, participando 95 socios.

Se analizó el clima organizacional a través de las cinco dimensiones: estructura, relaciones interpersonales, responsabilidad, recompensa e identidad, se determinó el tipo de clima y se diagnosticó el nivel de asociatividad de las asociaciones mediante los principios asociativos y la gestión interna; obteniendo como resultado que Riobambeños del Chilimpe tiene una ponderación del 4,2 del clima organizacional, ubicándole como carácter consultivo con ciertas características de participativo en grupo y con un nivel medio alto de asociatividad del 65%; Mientras que Montañita Chila Río Búa tiene un valor del 3,8 de clima organizacional, con orientación de tipo consultivo y cuyo nivel asociativo es medio del 53%. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la correlación de Pearson reflejando que el clima organizacional incide en la asociatividad, con un valor de correlación a 1 (correlación perfecta). Al relacionarse estas variables se propone un plan administrativo que se presenta mediante la determinación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), y plan operativo anual (POA), como alternativas de mejora que servirán como guía a los directivos, para fomentar un ambiente agradable y motivador para los socios y de esta manera incrementar el compromiso para el crecimiento de las asociaciones.

SUMMARY

This scientific paper has analyzed the organizational framework for the strengthening of associations of farmers Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa of the rural district of San Jacinto de Búa, who grow plantains, cocoa, manioc and fruit, among others.

Research was done in a descriptive manner and in correlation, using qualitative techniques such as interviews with target groups, field research and examination of documents, as well as quantitative techniques like a survey, in which 95 associates participated.

The organizational climate was analyzed in five dimensions: structure, interpersonal relationships, responsibility, compensation and identity. The level of willingness to association was determined through the principles of association and internal processes. It was found out that the Riobambeños de Chilimpe have 4,2 of esteem in their organizational climate, which means it is of consultative character with certain traits of group participation. The level of association is medium-high (65%). Montañita Chila Río Búa has 3,8 of organizational climate, with a consultative tendency and a medium willingness to association level of 53%

In order to prove the hypothesis, the correlation by Pearson was used. It shows that the organizational climate coincides with association, with a correlation value of a 1 (perfect correlation). A management plan has been proposed which determines the strong points, opportunities, weaknesses and threats (FODA), as well as an operative plan (POA), representing alternatives to improve and serving the managerial staff as guidelines. In this way, a pleasant and motivating atmosphere for the associates is fostered and therefore the willingness to strengthen the associations is increased.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un tema de gran importancia, hoy en día para las medianas y pequeñas organizaciones, las cuales a través del Gobierno ecuatoriano buscan un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, con el fin de mejorar sus servicios sin descuidar al recurso humano, debido a que la relación entre el personal, la comunidad y la institución pueden ser un vínculo o un obstáculo para el desarrollo de la Institución y de los hombres y mujeres que lo integran.

Ecuador cuenta con 31 organizaciones que constituyen las empresas con mejor ambiente laboral. Sus prácticas son un ejemplo de eficiencia empresarial. (Ekos negocios 2012 p. 91), entre las principales mencionamos las siguientes: Telefonía movistar, Aseguradora del Sur, Banco General Rumiñahui, Yanbal, Ecuafarm Sana Sana, Fybeca, entre otras.

1.1. Título de la investigación

Análisis del Clima Organizacional para el fortalecimiento de la asociatividad de las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, de la parroquia de San Jacinto del Búa, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, 2013.

1.2. Planteamiento y formulación de la investigación

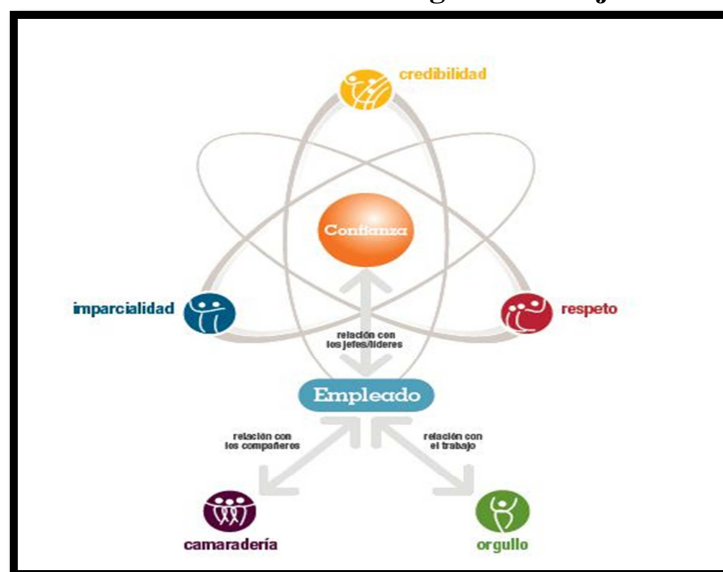
En un mundo de competencia global las organizaciones necesitan buscar nuevas estrategias, debido que desarrollan un papel fundamental en la economía de un país, pero ciertas empresas aún siguen utilizando procesos estrictos, para la producción de bienes o la prestación de servicios, considerando a su personal de trabajo como máquinas productoras, sin enfocarse en los sentimientos y emociones de los trabajadores, quienes llegan a demostrar miedo, temor, inseguridad, reflejando un clima organizacional tenso, el cual no ayuda a cumplir con sus funciones con eficiencia y eficacia.

Las empresas que desarrollan una buena la capacidad de adaptación al entorno son las que logran sobrevivir y competir en el mercado, entre los factores principales para cumplir estos objetivos es aprovechar los recursos que tienen a su disposición como son los tecnológicos, financieros y el principal el factor humano, al tratar de este factor podemos mencionar que el gran cambio que se ha generado en las organizaciones es la manera diferente de trabajar, mas colaborativa y cooperativa, dando lugar a un ambiente satisfactorio, a un incremento de trabajo en equipo, la cual permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo. (Tolleres, Coiduras e Isus, 2011).

De las 15 mil compañías que presentan una facturación anual superior a 1 millón de dolares, apenas un 15% se preocupa por tener un mejor lugar de trabajo, así lo revela un estudio realizado por la firma Great Place To Work Institute Ecuador (GPTW). El presidente del organismo, Mauricio Morillo manifiesta que "No saben que el tener un buen ambiente laboral mejora en un 25% la rentabilidad de una empresa" (hoy.com, 2010.)

Según GPTW, una de las características principales de los lugares de trabajo se basa en la confianza y en la credibilidad de sus directivos en relación con sus colaboradores, y la manera en que estos perciben que en el lugar donde laborar se practica la equidad con todos los miembros, agregándole a este un buen ambiente de camaradería y orgullo de pertenecer a la empresa.

Figura N° 1
Características del lugar de trabajo



Fuente: Página oficial de la firma Great Place To Work Institute

Lo expresado por la firma GPTW es real debido a que algunos autores lo mencionan que con mejorar el ambiente laboral se mejoraría la producción, por lo tanto es necesario tomar como modelo las experiencias obtenidas por otras instituciones para el beneficio de las asociaciones.

Es así que la investigación se realizó en las Asociaciones Agropecuarias “Riobambeños del Chilimpe”, la cual cuenta con 86 socios y “Montañita Chila Río Búa”, que cuenta con 79 socios, según Acuerdo Ministerial N° 085 y 131, respectivamente, de la parroquia San Jacinto del Búa, cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Este es un territorio agrícola donde se dedican al cultivo de plátano, yuca, cacao y otros productos, es una buena opción para generar empleo, desarrollo y riqueza, debido al levantamiento de la línea base del proyecto del fortalecimiento de la cadena agro productiva del cacao del Gobierno Autónomo Descentralizado de Santo Domingo de los Tsáchilas (GAD SDT). Se visitó a más 30 asociaciones donde se identificó que el problema central que impide el desarrollo de las asociaciones es la desorganización, falta de compromiso, el poco interés de seguir formando parte de una asociación debido al incumplimiento de trabajos por parte de la asociación o terceros, el cual desmotiva a los

socios, llevando a un inadecuado clima organizacional.

Por lo cual la presente investigación se centra en el clima organizacional de las asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa. Según Chiavenato (2007), el clima organizacional tiene relación con la motivación y satisfacción de los miembros de la organización para alcanzar un aumento de productividad. Por lo que se considera que las causas del problema son: desconociendo de la estructura organizativa, el desinterés de las relaciones interpersonales, conllevando al escaso compromiso para el desarrollo de la asociación, la escasa participación de los productores en el momento de la toma de decisiones, cultura organizacional, el egoísmo en obtener beneficios comunes, características que se analizaron mediante la teoría de clima organizacional.

Al no fortalecer el clima organizacional continuarían con una desorganización, falta de compromiso y comunicación deficiente entre productores, la cual llevaría a un incumplimiento de las metas organizacionales, desmotivación, ausentismo, por lo tanto afectaría en la productividad, influyendo que los productores tengan bajo precio de venta del producto debido a que las ventas se efectúan en la misma zona a intermediarios mayoristas, el cual imponen el precio del producto, una gran parte de pequeños agricultores desconocen los mecanismos de funcionamiento del mercado, así mismo no buscan nuevas fuentes alternativas de ingresos por falta de innovación y motivación y las sobreofertas ocasionadas por aparición de los nuevos competidores.

Es fundamental determinar los factores principales que inciden en el clima organizacional de las asociaciones agropecuarias de San Jacinto del Búa, que permita reforzar el trabajo en equipo, la motivación, los estilos de comunicación y los incentivos que se deberían aplicar a los socios, con el fin de crear un ambiente laboral motivador.

1.3. Formulación del problema de la investigación

¿Cuáles son los factores que afectan al bajo clima organizacional de las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, de la parroquia San Jacinto del Búa orientado a fortalecer la asociatividad?

1.4. Justificación

Actualmente el clima organizacional, está considerado como un aspecto muy relevante para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia, ya que ejerce directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo tanto es importante que el recurso humano este en un ambiente adecuado donde exista comunicación, liderazgo y motivación para producir un bien o brindar un servicio de calidad, direccionando a la organización abastecer al mercado y a posesionarse en la zona.

El estudio del clima organizacional permite identificar los factores relacionados con el estado de ánimo de la organización, el cual influye en el comportamiento y desempeño de los trabajadores. Es importante destacar que las organizaciones constituyen la mayor parte de los ingresos económicos de un país, ya que cumplen un rol muy importante en la sociedad.

Según Liendo y Martínez (2001), el modelo asociativo se ha venido desarrollando desde hace ya algunos años en diferentes países, dirigido especialmente a las pequeñas y medianas empresas de diferentes sectores agrícolas, turísticas, etc. Con estas uniones se intenta alcanzar diversos objetivos que van desde incursionar en nuevos mercados, proporcionar transferencia de tecnología, lograr infraestructura adecuada, entre otros. Las organizaciones que han implementado el modelo asociativo obtienen resultados satisfactorios debido a que trabajan en equipo por un beneficio común que es el progreso empresarial y personal.

En el Ecuador se ha creado la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria con el objetivo de regular organizaciones comunitarias, asociaciones, cooperativas y unidades económicas populares, con el fin de motivar que las personas pertenezcan a una asociación basadas en trabajo en equipo, relaciones de solidaridad, cooperación logrando cumplir con los objetivos plasmado en los estatutos y contribuir con el desarrollo del sector y mejorando la calidad de vida (Ley Orgánica y Reglamentaria General de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidaria, 2011).

“El MAGAP, ha decidido poner en marcha el Plan Nacional para la reactivación del agro, que permitirá fomentar la Asociatividad de los pequeños productores e impulsar la competitividad a través de la intervención con enfoque de cadenas de valor. Su objetivo es facilitar el acceso de los pequeños y medianos productores a los servicios de apoyo a la producción, de manera de incrementar la calidad de vida de la población rural” (Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, p. 4).

La Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) en coordinación con el GAD Sto. Dgo de los Tsáchilas, Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP), Instituto Nacional Autónomo de Investigación Agropecuaria (INIAP) y Centro de Investigación y Desarrollo (C&D), es parte de esta propuesta, para lo cual desde el año 2013, se está realizando un estudio de asociatividad donde se determinara las causas que inciden en el desarrollo de las asociaciones de Santo Domingo de los Tsáchilas con el fin de fortalecer la competitividad de cada asociación y contribuir con el crecimiento de su sector.

En este contexto la investigación se dividió en etapas para obtener información relevante, se realizó una investigación primaria y secundaria con visitas personales, encuestas, entrevistas para obtener resultados concretos de la situación actual de los productores conociendo sus potencialidades y limitaciones que afectan el desarrollo personal e impidiendo el progreso organizativo, el cual sirve de aporte para entidades pública y privada, como fuente de información para la búsqueda de estrategias que ayuden el crecimiento socioeconómico del sector, también es un aporte significativo para los productores agropecuarios debido que el propósito es ayudar a fortalecer su asociatividad, mediante la identificación con la asociación

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Identificar los factores que afecta al clima organizacional de las Asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, de la parroquia de San Jacinto

del Búa para el fortalecimiento de la asociatividad.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa” de San Jacinto del Búa para la identificación de sus limitaciones y potencialidades asociativas
- Identificar el tipo de clima organizacional de las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, para establecer la relación con el nivel de asociatividad
- Determinar las causas que limitan el adecuado clima organizacional, para el desarrollo del trabajo asociativo.
- Proponer estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional y asociatividad de las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”.

Se realizó el análisis del clima organizacional, con el propósito de determinar los factores que afectan a las asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa, en el desenvolvimiento cotidiano de los socios y ofrecer soluciones que corrijan tales situaciones.

En el primer capítulo se define la problemática, la formulación, justificación y objetivos de la investigación, determinado la relación entre el clima organizacional y la asociatividad, permitiendo conocer la situación real de los agricultores.

El segundo capítulo hace referencia al marco teórico, conceptual, temporal/espacial y legal, de los cuales sustenta la teoría del clima organizacional y la asociatividad, a partir de conceptos, características e importancia, para posteriormente iniciar con el desarrollo de la investigación.

En cuanto a la metodología manejada en el tercer capítulo de la investigación, se describe la unidad de análisis, población, muestra, tipo, diseño estadístico para la prueba de

hipótesis, además se recolectó información mediante las técnicas e instrumentos que permitieron determinar el clima organizacional y el trabajo asociativo de las asociaciones.

En el capítulo cuatro corresponde a la interpretación de los resultados, determinando que la asociación Riobambeños del Chilimpe cuenta con un clima consultivo con características del participativo en grupo, reflejando que los socios participan en la toma de decisiones, y su nivel asociativo es medio bajo. Montañita refleja un clima organizacional consultivo, donde el presidente tiene el espíritu de colaborar para el desarrollo de la asociación pero existe escasa participación de los socios, por la falta compromiso y su nivel de asociatividad es medio bajo.

Se presenta la propuesta del plan administrativo en el capítulo cinco, dándole el verdadero sentido y dirección a las actividades de los grupos asociativos, permitiendo visualizar el futuro e identificación de los recursos y valores requeridos para transitar desde el presente hacia la visión de la asociación, con el objetivo de fortalecer la asociatividad y el clima organizacional.

Finalmente en el capítulo seis se establece las conclusiones y recomendaciones de la investigación que contribuya a la implementación de la propuesta para las asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Clima organizacional

Muchas empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual. Por lo tanto la interacción humana de una empresa es la que marca la diferencia en el tipo de servicio que brinde a la sociedad, representa el activo más valioso para la empresa, no solo por su presencia, sino por los aportes que puede ofrecerle a ella.

El ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo, influye en la interacción y satisfacción con las actividades que realiza el directivo, con el comportamiento y trabajo de sus subordinados y con la tecnología o maquinaria de la organización, generando una mayor productividad, esto es considerado como clima organizacional.

2.1.1.1 Conceptualización del clima organizacional

Garzón M., (2005 p. 131, cita a Rodríguez D, 1999, p. 158), define al clima organizacional como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”.

Según Méndez A, (2006), el clima organizacional es la apreciación por los miembros de una organización con relación a los aspectos estructurales (procedimientos, técnicas) y aspectos sociales (valores, actitud), las cuales inciden en su comportamiento, y por lo tanto modifica el desarrollo productivo de la organización.

Contreras P. y Vivas J. (2006, p. 11), plantea que “El clima (ambiente de trabajo) tiene gran repercusión en el comportamiento de los miembros de la organización, porque supone una reinterpretación de lo que sucede, y por lo tanto va influir en la disposición con que afronten sus tareas. Un clima adecuado, amable, va a traducirse en un mejor desempeño, coordinación, productividad y será posible acercarse a la excelencia.”

Según Chiavenato (2007, p. 87), “El clima organizacional representa el medio interno que hay entre los miembros de una organización, y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente”

Cuando existe alta motivación dentro del clima organizacional, esta permite establecer relaciones satisfactorias de cooperación, optimismo, etc., cuando la motivación es escasa el clima organizacional empieza a decaer con frialdad, pesimismo, depresión, etc., llevando a una desorganización de la empresa.

Figura N° 2
Grado de motivación



Fuente: Chiavenato I., 2007 pág. 87

De acuerdo a los autores mencionados, el clima organizacional se puede definir como el ambiente de una organización, donde su personal percibe las condiciones estructurales y sociales de la empresa, el cual influye en su comportamiento llevándolo al fracaso o al éxito de la organización.

Es importante para aquellas empresas competitivas que buscan lograr una mayor

productividad mediante estrategias internas, debido a que se enfocan en obtener un ambiente estable para los miembros de una organización, donde se sientan cómodos y trabajen cada vez con mayor dedicación cumpliendo con los objetivos establecidos. El clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida y tiene gran influencia en la productividad y en el desarrollo del talento humano.

2.1.1.2 Importancia del clima organizacional

La importancia del clima organizacional se basa en la comprobación que influye en el comportamiento de las personas que conforman una organización, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

El clima en las organizaciones está integrado por elementos como:

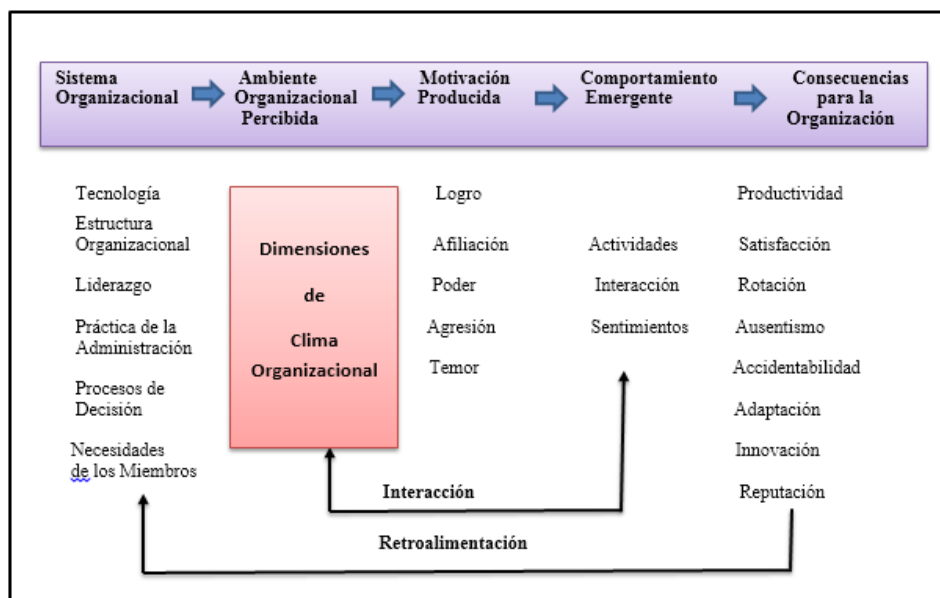
- El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización,
- Los grupos dentro de la organización, su estructura, proceso, cohesión, normas y papeles,
- La motivación, necesidades, esfuerzos,
- Liderazgo, poder, políticas, influencia estilos,
- La estructura con su macro y micro dimensiones;
- Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Estos elementos determinan el rendimiento del personal en función del alcance de los objetivos, satisfacción, la calidad del trabajo, su comportamiento dentro del grupo, la moral, resultados y cohesión; que desde el punto de vista de la organización redundará en la producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y ausentismo.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además

introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Figura N° 3
Esquema del clima organizacional



Fuente: Goncalves (2000, p. 3)

Desde esta perspectiva, el clima organizacional se mide como la forma que se percibe en la organización, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento en las actividades o funciones organizativas, interacción personal y los sentimientos. Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización, como por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, adaptación, innovación, reputación, son los resultados que se obtiene definiendo el crecimiento o decrecimiento de la organización

2.1.1.3 Características del clima organizacional

El clima organizacional varía según el estado de ánimo de las personas de una organización, el comportamiento genera consecuencias determinadas que se traducen en productividad, creatividad, satisfacción etc. El ser humano creativo e innovador está disponible al cambio, escucha nuevas opiniones, ideas, toma los obstáculos como retos generando un clima favorable y contrarrestando la negatividad en el ambiente trabajo.

Según Chiavenato (2000 p.86), determina que el clima organizacional tiene importantes y diversas características como son:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, cuyas características pueden ser internas o externas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, entre otros. Por ejemplo cuando se aumenta la motivación se tiene un aumento en el clima organizacional, puesto que hay ganas de trabajar y cuando disminuye la motivación éste disminuye también.

Rodríguez (2005, pág.162-163), menciona como características del clima las siguientes:

- Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.
- El clima de una organización tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- El clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa.
- El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- El clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
- El clima de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

- Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral.
- En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se estabilice en una nueva configuración.

Las características del clima organizacional son de gran relevancia por cuanto representa factores indispensables que generan confianza, compromiso y un buen desempeño de las personas en su sitio de trabajo.

Para que un ser humano pueda realizar sus funciones con excelencia, debe de sentirse bien consigo mismo y con su entorno, por lo que es importante que la organización brinde todos los recursos necesarios tanto materiales como sociales, donde se pueda percibir un ambiente adecuado y satisfactorio.

2.1.1.4 Tipología del clima organizacional

La tipología del clima organizacional se genera a partir de la interacción, participación entre el personal y la organización, describiendo sus propiedades y atributos, según Poole (1885 citado por Chiang M., Martin J. y Nuñez A., 2010, p. 49) menciona que “Las tipologías identifican y caracterizan los climas como configuraciones totales integradas de propiedades “

“Las tipologías surgen como consecuencia de interés de los autores por describir de manera adjetiva “características y/o atributos” sobre la percepción del clima organizacional que puede tener las personas, en algunos casos como una visión dicotómica (mayor-menor, mejor- peor, bueno- malo), pasando por descripciones intermedias” (Méndez C, 2006, p. 51).

A continuación se menciona los tipos clima organizacional de diversos autores:

Cuadro N° 1
Tipología del clima organizacional

Cuadro 1/2

AÑO	AUTOR	TIPOLOGÍA	COMENTARIO
1939	Litwin, Lippitt y White	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima democrático 2. Clima autocrático 3. Clima laissez faire 	Los tres tipos de clima corresponden a tres estilos de liderazgo y las relaciones que los líderes establecen con los miembros del equipo
1961	Gibb	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima de apoyo 2. Climas defensivos 	Establece dos tipos de clima basados en la comunicación y conducta
1963	Happin y Croft	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima abierto 2. Clima autónomo 3. Clima familiar 4. Clima paternal 5. Clima cerrado 	Se basa en las percepciones del director y los profesores de los patrones interactivos de la conducta de ambas partes, cada tipo de clima es visto como ideal, que después en la realidad revestirá características distintivas de cada organización
1967	Likert	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima autoritario Autoritarismo explotador Autoritarismo paternalista 2. Clima Participativo Consultivo Participativo en grupo 	Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema autoritario a un sistema participativo
1968	Litwin y Stringer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima de afiliación 2. Clima de poder 3. Clima de logro 	Se simulan tres organizaciones con tres estilos distintos de liderazgo, cada uno genera un estilo diferente del clima
1970	Sinclair	<ol style="list-style-type: none"> 1. Climas prácticos 2. Climas comunitarios 3. Climas de propiedad 	Se fundamenta en estudios de relaciones escolares, se basa en las percepciones que los alumnos tienen de sus profesores y compañeros
1974	Hellriegel y Slocum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima ideal 2. Clima de injusticia 3. Clima de apatía 4. Clima explosivo 	Se basa en la teoría motivacional de Herzberg y son el producto de la mezcla de la satisfacción y la insatisfacción
1975	Villover y Licata	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima robustos 2. Clima no robusto 	Se basa en estudios escolares de elementos ambientales
1980 1981	Wynne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima coherente 2. Clima no coherente 	Se obtienen mediante un sistema a través del cual se definen los puntos particulares de cada clima en el continuo
1986	De Witte y De Cock	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco control, poco dinamismo 2. Mucho control, poco dinamismo 3. Mucho control, mucho dinamismo 	Están basados en dos dimensiones: control y dinamismo organizacional

Cuadro 2/2

1987	Brunet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clima autoritario explotador 2. Clima autoritario paternalista 3. Clima participativo consultivo 4. Clima participativo de grupo 	
1999	Víctor y Cullen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalismo 2. Cuidado 3. Reglas 4. Instrumental 	El clima ético de una organización es definido por la opinión compartida de como los temas éticos deben ser tratados y de cuál es el comportamiento ético correcto

Fuente: Chiang M, Martin J, Núñez A, 2010 p. 49-52

Para la investigación en las asociaciones agropecuarias “Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa, se basa en la teoría de Likert según el cuadro N° 1 de la tipología del clima organizacional.

2.1.1.5 Teoría del clima organizacional de Likert

Páramo P, (2004, p. 22 cita a Likert 1974) en su teoría de clima organizacional menciona que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.”

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido, se cita:

1. **Variables Causales:** Están orientados a indicar la evolución y los resultados que se obtiene de la organización. Esta variable comprende la estructura organizativa y administrativa: reglas, políticas, decisiones, competencias y actitudes.
2. **Variables Intermedias:** Esta variables mide el estado interno de la organización, tales como: motivación, rendimiento, comunicación, toma de decisiones, y aquellas que

constituyen los procesos organizacionales de la empresa, el cual influye en el comportamiento y desempeño del personal.

3. **Variables Finales:** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas reflejar el ambiente eficaz de la organización, determinando la productividad, gastos y pérdidas de la institución.

2.1.1.6 Tipos de clima organizacional de Likert

La interacción de las variables causales, intermedias y finales permite determina dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Cuadro N° 2
Tipo de clima organizacional

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
CLIMA DE TIPO AUTORITARIO	
Sistema 1. Autoritarismo Explotador	<ul style="list-style-type: none"> • Existe desconfianza con los subordinados. • Motivan al personal mediante, amenazas, castigo. • La comunicación en la organización es casi nula, solo existe en forma de directrices e instrucciones específicas, “descendente” • Limitan a la toma de decisiones • No existe trabajo de equipo • Trabaja en un ambiente de temor
Sistema 2. Autoritarismo paternalista	<ul style="list-style-type: none"> • Los directivos tienen poca confianza con los subordinados • Motivan al personal con recompensa y castigos • La comunicación es ascendente • Permite la toma de decisiones con un estricto control. • Existe poco trabajo en equipo • El ambiente estable y estructurado pero no siente satisfacción con el trabajo
CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO	
Sistema 3. Consultivo	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación de confianza entre los directivos y subordinados • Motivan satisfaciendo las necesidades de prestigio y de estima • Existe una comunicación ascendente y descendente • Existe la toma de decisiones sin estricto control. • Existe cierta participación • Se percibe un ambiente dinámico
Sistema 4. Participación en grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Los administradores tienen confianza y seguridad absoluta con los subordinados • Los motivan a los subordinados por la participación, desempeño de sus funciones. • El flujo de la comunicación es descendente, ascendente y horizontal • La toma de decisiones se da en toda la organización • Existe un adecuado trabajo en equipo • El ambiente de la organización es sano, satisfactorio.

Fuente: basados Berbel G, Gan F, 2007 p. 195

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga

2.1.1.7 Dimensiones del clima organizacional

En el clima de una organización interviene múltiples dimensiones que son aquellas características que influyen en el comportamiento de los miembros de la organización y estas son medibles, tales como, condiciones físicas y estructura formal e informal de la organización, los valores, normas y las metas vigentes.

Existen varios autores que determinan las dimensiones del clima organizacional según su análisis de estudio, estas son las siguientes:

Cuadro N° 3
Dimensiones del clima organizacional de diferentes autores

Likert (1967)	Pritchard y Karasick (1973)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Método de mando 2. Características de las fuerzas motivacionales 3. Características de los procesos de comunicación 4. Características de los procesos de influencia y de interacción 5. Características de los procesos de toma de decisiones 6. Características de los procesos de planeación 7. Características de los procesos de control 8. Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía 2. Conflicto y Cooperación 3. Relaciones sociales 4. Estructura 5. Remuneración 6. Rendimiento 7. Motivación 8. Estatus 9. Flexibilidad e innovación 10. Centralización en la toma de decisiones 11. Apoyo
Litwin y Stringer (1968)	Rodríguez, (1999)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Responsabilidad 3. Recompensa 4. Desafío 5. Relaciones 6. Cooperación 7. Estándar 8. Conflicto 9. Identidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura organizacional 2. Remuneración 3. Responsabilidad 4. Riesgo y toma de decisiones 5. Apoyo 6. Conflicto

Fuente: basados en García M, e Ibarra L. (s.f.)

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga, 2013

Likert, (citado por Brunet, 2004), mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

1. Los métodos de mando: La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Las características de las fuerzas motivacionales: Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Las características de los procesos de comunicación: La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
4. Las características de los procesos de influencia: La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
5. Las características de los procesos de toma de decisiones: La pertinencia de la información en que se basan las decisiones así como el reparto de funciones.
6. Las características de los procesos de planeación: La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
7. Las características de los procesos de control: El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: La planeación así como la formación deseada.

Brunet (1987), menciona otro cuestionario de 11 dimensiones desarrollado por Pritchard y Karasick:

1. Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
2. Conflicto y cooperación: Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
3. Relaciones Sociales: Se trata del tipo de atmosfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
4. Estructura: Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

5. Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, los beneficios sociales, etc.)
6. Rendimiento. (Remuneración). Aquí se trata de la contingencia rendimiento/remuneración o, en otros términos, de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
7. Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
8. Estatus. Este aspecto se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.
9. Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas.
10. Centralización de la toma de decisiones. Esta dimensión analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
11. Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

Rodríguez (1999), menciona:

1. Estructura organizacional: Reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidas por sus miembros.
2. Remuneraciones: Nivel de aceptación de los sistemas de recompensas existentes y reconocimiento de la relación existente entre tarea y remuneración.
3. Responsabilidad: Grado en que la organización es percibida como otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros.
4. Riesgos y toma de decisiones: Grado en que las diferentes situaciones laborales ofrecen la posibilidad de asumir riesgos y adoptar decisiones.
5. Apoyo: Percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo.
6. Conflicto: Nivel de tolerancia al conflicto que puede tener un miembro de la organización.

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta y haciendo referencia directa de cada uno

de los conceptos establecidos por los autores, se realizó un consenso para determinar cuáles de ellas estarían acorde a las necesidades de las asociaciones, se eligió 5 dimensiones para evaluar en el clima organizacional de los grupos asociativos de San Jacinto del Búa, detallándolas a continuación:

1. Estructura:

Es la percepción que tiene el personal de la organización acerca de los procedimientos, trámites, normas, obstáculos y limitaciones que se ven enfrentados en el desempeño de su labor, estos atributos de la estructura refleja aspectos formalismo, complejidad y centralización en la organización que puede causar satisfacción o estrés determinando el comportamiento laboral.

2. Relaciones interpersonales:

Es la interacción por parte de los miembros de la empresa con las actividades organizacionales, las buenas relaciones interpersonales son un factor importante en el clima organizacional, debido a que incrementa la productividad y el logro de sus objetivos.

Para que exista un ambiente satisfactorio es fundamental que el factor humano sienta seguridad y confianza entre ellos, además las autoridades deben de mantener una excelente comunicación para informar los acontecimientos, proyectos y demás a suscitarse en la empresa, demostrando ser un líder que se preocupa por cada uno de los miembros y sirviendo de guía para el cumplimiento y satisfacción personal y profesional.

3. Responsabilidad:

Es la apreciación de parte del personal de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función, reflejando el compromiso para el desarrollo de la organización.

4. Recompensa:

Corresponde a la motivación de los miembros sobre la recompensa recibida por el desempeño del trabajo. Las recompensas pueden ser tanto positivas (reconocimiento, bonos, capacitaciones) como negativas (castigo) dependiendo del conocimiento y liderazgo de las autoridades de la organización, este método genera un clima apropiado organizacional, siempre y cuando no se castigue sino se incentive al personal por hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo, por lo tanto es importante que exista una retroalimentación constante en la empresa para conocer el grado de motivación del recurso humano y el cumplimiento de sus actividades.

5. Identidad:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, demostrando su satisfacción. Dado que depende como el individuo perciba el clima en el lugar de trabajo su satisfacción será menor o mayor de acuerdo a las necesidades satisfechas que haya logrado, su desempeño laboral se verá igualmente afectado positiva o negativamente.

2.1.2. Asociatividad

Gómez L. (2001, p.177) cita a Rosales (1997) quien define a la Asociatividad como “Un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común.”

Para Colmenarez y Delgado (2003), la Asociatividad es una estrategia colectiva que se ha ido convirtiendo en un requisito para la sobrevivencia de las empresas, así como en una posibilidad de desarrollar ventajas competitivas.

Por lo tanto la asociatividad es la unión de varias empresas para poder enfrentar cambios

que direccionen al mercado logrando ser competitivos y sobre todo satisfaciendo al consumidor, es así que los que forman parte de la asociatividad están dispuestos a asumir serie de responsabilidades para alcanzar los objetivos plasmados.

2.1.2.1 Objetivo de la asociatividad

Las empresas se asocian para lograr algún objetivo en común. Para esto, lo ideal es buscar socios que tengan valores comunes y cuyas habilidades se complementen entre sí, de manera tal de que todos tengan algo para contribuir.

Desde la perspectiva de Colmenarez y Delgado (2003), los objetivos de un modelo asociativo, se integran en la compartición de riesgos y la disminución de costos. En particular, algunos de los propósitos por los cuales se recurre a este modelo son:

Cuadro N° 4
Objetivos de la asociatividad

OBJETIVOS DE LA ASOCIATIVIDAD	
Financieras	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a financiamiento • Compras conjuntas • Inversión conjunta
Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora en los procesos productivos • Aplicación de nuevas formas de administración • Implantación de planeamiento estratégico • Intercambio de información productiva o tecnológica • Capacitación colectiva • Acceso a tecnologías de productos o procesos • Aumento del poder de negociación
Comercialización	<ul style="list-style-type: none"> • Lanzamiento de nuevos productos al mercado • Apertura de nuevos mercados • Intercambio de información comercial • Investigación de mercados • Alianzas para vender • Servicios post venta conjuntos

Fuente: Colmenarez y Delgado (2003)

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

2.1.2.2 Obstáculos para el desarrollo de la asociatividad

Según Linzan J, (2013) los obstáculos para el desarrollo de la asociatividad son los siguientes:

- Los objetivos comunes no estén claramente definidos.
- No existe el suficiente clima de confianza y comunicación.
- Falta de procedimientos de control.
- Las actividades para las cuales se organiza son coyunturales.
- Falta de información y de transparencia en los programas y planes de acción, deficiente preparación para las negociaciones y ausencia de estímulos efectivos para la cooperación

De acuerdo a la teoría de la asociatividad se determinó las dimensiones que se analizaron en esta variable que son: procesos asociativos (objetivos comunes) y gestión interna (administración, producción, comercialización).

1. Procesos asociativos

En el proceso asociativo es importante identificar quienes son los autores y cuáles son las funciones o roles para conocer y determinar los problemas, falencias, necesidades comunes y sobre todo las metas e interés compartidos en una organización. A la vez, permite generar estrategias necesarias para la búsqueda de la competitividad en el mercado.

2. Gestión interna

Es conocer las actividades que realizan una organización, tales como la administración, producción y comercialización

a) Administración

Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos a fin de conseguir objetivos. Chiavenato, I, (2004, p. 10), esta compuestas de principios y practicas cuya aplicación a personas permite determinar el esfuerzo cooperativo a fin de lograr con eficiencia los propósitos comunes, manteniendo un ambiente agradable.

Por su parte Fremont Kast explica que la administración es la coordinación de hombre y recursos materiales para el logro de objetivos administrativos, lo que se logra por medio de cuatro elementos:

1. Dirección hacia objetivos
2. A través de la gente
3. Mediante técnicas
4. Dentro de una organización.

b) Producción

La producción son operaciones físicas para la trasformación un producto o prestación de un servicio, por lo tanto es la utilización de los recursos tecnológicos y organizacionales. Según Chauvel A, Tawfil L. (1973, p. 4) “Producir es extraer o modificar los bienes con el objeto de volverlos aptos para la satisfacción de las necesidades.”

Mendoza P., (2011) Con relación al producto: las posibilidades de asociatividad contiene dos dimensiones: los componentes (piezas o partes integrantes del producto final) y los volúmenes de producción.

En el proceso productivo también existen diferentes tipos de asociatividad que se pueden enumerar siguiendo la corriente de ingreso, conversión y salida de los materiales en cualquier proceso productivo, además en este proceso demuestran las mayores debilidades que presentan las asociaciones siendo esta la de mayor importancia para la cooperación.

c) Comercialización

Son conjunto de actividades desarrolladas para facilitar la entrega de un producto o prestar un servicio, con el objetivo de satisfacer las necesidades del consumidor. Con respecto a la presente investigación se define la comercialización agraria según Caldentey P. y De Haro T, (2004, p 9) “comercialización agraria o productos agrarios entendemos el proceso de que llevo los productos a la explotación agraria hasta el consumidor”.

Funciones de la comercialización agraria

Existe tres funciones en el proceso de comercialización de los productos agrarios que son: acopio, preparación para el consumo y distribución. (Caldentey P. y De Haaro T, 2004):

1. Acopio.- es la comercialización de productos agropecuarios, derivados de la existencia de gran cantidad de producción, donde está dispersa en lotes en poder del agricultor.
2. Preparación para el consumo.- el producto es producido por condiciones de forma tiempo, y lugar, es decir de una serie de operaciones para el consumo.
3. Distribución.- es el grupo de intermediarios que entregan el producto a los fabricantes o consumidor final

2.2. Marco conceptual

Clima organizacional.- Es la apreciación por los miembros de una organización con relación a los aspectos estructurales (procedimientos, técnicas) y aspectos sociales (valores, actitud), las cuales inciden en su comportamiento, y por lo tanto modifica el desarrollo productivo de la organización según Méndez A, (2006).

Asociatividad.- Es un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común. Rosales (1997).

Liderazgo.- es la relación de dominio entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten, además el estilo de liderazgo influye sobre los procesos, los productos y los servicios de la organización., según Richard L. Daft, (2012).

Competitividad.- Es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. . (Obtenido de Diccionario de Economía- Administración-Marketing com.).

Estrategias.- Principios y rutas fundamentales que orientarán el proceso administrativo para alcanzar los objetivos a los que se desea llegar. (Obtenido de Diccionario de Economía- Administración-Marketing com.)

FODA.- Se relaciona las fortalezas y las debilidades de la empresa y con las oportunidades y las amenazas del ambiente, considerando como un instrumento estratégico del marketing, que permite entender la relación que tiene la empresa con el mercado Dvoskin R, (2004).

2.3. Marco temporal/espacial

La presente investigación se realizó en las asociaciones agropecuarias Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa, parroquia San Jacinto del Búa, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. Esta investigación se efectuó desde octubre 2013 hasta junio 2014, donde se recolecto información primaria y secundaria, para identificar los factores que incidan en el clima organizacional de los productores agropecuarios de las respectivas asociaciones, el número de encuestados fueron 95 socios, de los cuales 46 pertenecen a Riobambeños del Chilimpe y 49 a Montañita Chila Río Búa.

2.4. Marco legal

2.4.1. Ley de Economía Popular y Solidaria

La Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario fue aprobada el 13 de abril del 2011 con 88 votos a favor. La presente Ley determina como economía popular y solidaria a la forma de organización económica donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, de lucro y acumulación de capital.

Que, el Artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el sistema económico es social y solidario y se integra por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria y las demás que la Constitución determine, la economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Que, el artículo. 309 de la Constitución de la República del Ecuador señala que el sistema financiero nacional se compone de los sectores público, privado y del popular y solidario; Que, el artículo 311 de la misma Constitución señala que el sector financiero popular y solidario se compondrá de cooperativas de ahorro y crédito, entidades asociativas o solidarias, cajas y bancos comunales, cajas de ahorro y que las iniciativas de servicios del sector financiero popular y solidaria y de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas, recibirán un tratamiento diferenciado y preferencial del Estado, en la medida en que impulsen el desarrollo de la economía popular y solidaria.

Sección 2: De las organizaciones del sector asociativo

Art. 18.- Sector Asociativo.- Es el conjunto de asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la presente Ley.

Art. 19.- Estructura Interna.- La forma de gobierno y administración de las asociaciones constarán en su estatuto social, que preverá la existencia de un órgano de gobierno, como máxima autoridad; un órgano directivo; un órgano de control interno y un administrador, que tendrá la representación legal; todos ellos elegidos por mayoría absoluta, y sujetos a rendición de cuentas, alternabilidad y revocatoria del mandato.

2.4.2. Acuerdo ministerial de la asociación Riobambeños del Chilimpe

Según el Acuerdo Ministerial N° 085-DPA-SDT, se aprobó el estatuto y se otorgó personalidad jurídica a la Asociación Agropecuaria “Riobambeños del Chilimpe”, domiciliada en las vías a San Jacinto del Búa, sector Riobambeños del Chilimpe, Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tachillas.

La asociación será de duración indefinida, y responsabilidad limitada a su capital, por tanto, la responsabilidad de sus asociados estará limitada al capital que aporten a la entidad, cuyo objetivo principal es producir, transformar y comercializar, productos y servicios agropecuarios. (Ver anexo)

2.4.3. Acuerdo ministerial de la asociación de Montañita Chila Río Búa

Según el Acuerdo Ministerial N° 131-DPA-SDT, se aprobó el estatuto y se otorgó personalidad jurídica a la Asociación de Productores Agropecuarios “Montañita Chila Río

Búa”, domiciliada en el Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tachillas, cuyo tenor será el siguiente:

Art. 2 La asociación tendrá patrimonio propio, duración indefinida y número de socios ilimitados, lo cual se regirá por sus estatutos, reglamento interno, reglamento para la aprobación de estatutos, de forma y codificaciones, liquidaciones y disolución, registro de socios y directivas de la organizacional previstas en el título XXX del Código Civil Vigente. según Estatuto de la Asociación Montañita Chila Río Búa (2012 p. 2)

Que el artículo 66, numeral 13, de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas; “El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre voluntaria.”

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis alternativa (H_1)

H_1 . El clima organizacional influye en el trabajo asociativo de las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, de la parroquia San Jacinto del Búa

3.2. Operacionalización de las variables

Variable dependiente:

- Asociatividad

Variable independiente:

- Clima Organizacional

Cuadro N° 1 Cuadro 1/3
Matriz de variables de las asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa

TIPO DE VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	FUENTE	TÉCNICA
<p style="text-align: center;">Clima Organizacional (V. I.)</p> <p>El clima organizacional es la apreciación por los miembros de una organización con relación a los aspectos estructurales (procedimientos, técnicas) y aspectos sociales (valores, actitud), las cuales inciden en su comportamiento, y por lo tanto modifica el desarrollo productivo de la organización. Méndez A, (2006)</p>	Estructura	Estatutos	¿La asociación es jurídica o legalizada?	Presidente	Entrevista
			¿Tiene conocimiento de los estatutos de la Asociación?	Socios	Encuestas
			¿Tiene conocimiento del Reglamento Interno de la Asociación?	Socios	Encuestas
			¿Ud. Conoce como está formada la asociación?	Socios	Encuestas
			¿Cuáles son funciones de la estructura organizativa?	Estatutos	Revisión/ documental
			¿Ud. Conoce las obligaciones y derechos que tiene como socios?	Socios	Encuestas
			¿La asociación pertenece a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria?	Estatutos	Revisión/ documental
			¿Conoce usted sobre la nueva ley y normas de la economía popular y solidaria?	Socios	Encuestas
	Relaciones interpersonales	Comunicación	¿La Asociación es estricta en el cumplimiento de las reglas, procedimientos, y convenio?	Socios	Encuestas
			Encuentra apoyo, confianza y colaboración con la miembros de la asociación	Socios	Encuestas
			¿Cómo calificaría usted, la comunicación con los socios?	Socios	Encuestas
		Liderazgo	¿Recibe información sobre los acontecimientos de la Asociación?	Socios	Encuestas
			¿Puede comunicarse con confianza con la Junta Directiva?	Socios	Encuestas

Cuadro 2/3

TIPO DE VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	FUENTE	TÉCNICA
		Cooperación	¿Ud. participa en los eventos (sociales, culturales, deportivos) que realiza la Asociación?	Socios	Encuestas
			¿Participa en las decisiones que se toman y que afectan a la Asociación?	Socios	Encuestas
			¿Es de las personas que contribuyen y actúan para hacer las cosas mejor?	Socios	Encuestas
			¿Es una persona abierta al cambio y a las renovaciones?	Socios	Encuestas
			¿Aporta con nuevas ideas a la Asociación?	Socios	Encuestas
			Estoy plenamente integrado en la Asociación.	Socios	Encuestas
			¿Cree que el trabajo en equipo, le ayuda a lograr los objetivos propuestos?	Socios	Encuestas
	Responsabilidad	Compromiso	¿Ud. Es responsable con las actividades que le designe?	Socios	Encuestas
			¿Acude a las reuniones que convoca el presidente de la Asociación?	Socios	Encuestas
	Recompensa	Motivación	¿Cuándo usted brinda su ayuda, ha recibido reconocimiento por el trabajo realizado?	Socios	Encuestas
			¿Ha recibido capacitaciones por parte de la asociación?	Socios	Encuestas
			¿Me siento motivado en la asociación?	Socios	Encuestas
			¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Asociación?	Socios	Encuestas

Cuadro 3/3

TIPO DE VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMES	FUENTE	TÉCNICA
			¿La asociación le ayudado a crecer como persona?	Socios	Encuestas
			¿La Asociación me permite desarrollar nuevas habilidades?	Socios	Encuestas
			¿Considero que existe igualdad entre hombres y mujeres en la Asociación?	Socios	Encuesta
Asociatividad (V. D.) Un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común.” Rosales (1997)		Producción	¿Qué tipo de producto cultiva Ud.	Socios	Encuesta
			¿Recibe asistencia técnica?	Socios	Encuesta
		Administración	¿Cuántos años de experiencia tiene en la actividad agropecuaria?	Socios	Encuesta
			¿Cuál es su nivel de educación?	Socios	Encuesta
			¿Utiliza registros para la Administración de la finca?	Socios	Encuesta
			¿Tiempo de formación de la asociación?	Presidente	Entrevista
			¿La asociación tiene una misión y visión estratégica?	Presidente	Entrevista
			¿Cuántos son los socios activos?	Presidente	Entrevista
			¿Frecuencia promedio de socios a reuniones y capacitaciones?	Socios	Observación
			¿La asociación posee logo y slogan?	Administrador	Entrevista
		¿La asociación tiene FODA?	Administrador	Entrevista	
		Comercialización	¿Ud. a quien vende su producto?	Socios	Encuesta
¿Qué tipo de transporte Ud. utiliza, para la entrega de su producto?	Socios		Encuesta		

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

3.3. Estrategia Metodológica

3.3.1. Diseño investigación

El enfoque de la investigación es de proceso mixto, se evidencia un manejo cuantitativo para aplicar y obtener información proveniente de fuentes primarias y fuentes secundarias por medio de encuestas y datos históricos a fin de obtener datos confiables, además se combinarán técnicas de investigación cualitativa (entrevistas, grupos focales y trabajo de campo), con una investigación descriptiva - correlacional dando a conocer la descripción exacta del fenómeno que se está estudiando y establecer cuáles son las principales causas del problema.

3.3.2. Tipo de investigación

La presente investigación de acuerdo a la profundidad de estudio, es correlacional y descriptiva.

3.3.2.1. Investigación correlacional

Bernal C. (2010, p. 114 cita a Salkind, 1998) donde manifiesta que la “investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De acuerdo con este autor, la clave fundamental es examinar la relación entre las variables o resultados, pero en ningún momento explica que la una sea la causa de la otra”.

Es correlacional debido a que se estudia la relación entre la variable dependiente asociatividad y la variable independiente clima organizacional, como una estrategia de cooperación para la búsqueda de un objetivo en común mejorando la calidad de vida de los productores de la asociaciones de San Jacinto del Búa.

3.3.2.2. Investigación Descriptiva

Según Bernal C. (2010), la investigación es descriptiva porque narran, reseñan o identifica hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio.

Este tipo de investigación es una herramienta cuyos datos pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cuantitativas como cualitativas: documentos, registros de archivos, entrevistas, observación directa, entre otros, dando a conocer las características (potencialidades y limitaciones) de las asociaciones, para fortalecer su asociatividad.

3.3.3. Métodos de investigación

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará los siguientes métodos: método inductivo, método deductivo y método estadístico.

3.3.3.1 Método inductivo

Ruiz R. (2007), plantea que el método inductivo se refiere que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general.

Por medio de este método se conoció los factores-dimensiones que inciden en el clima organizacional de asociaciones de productores agropecuarios de San Jacinto del Búa mediante técnicas y métodos de recopilación de información, el cual sirve de ayuda para proponer fortalecer la asociatividad.

3.3.3.2. Método deductivo

Según Ruiz R. (2007), el método deductivo se refiere a que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares.

Este método se determinó que tipo de clima organizacional se refleja en las grupos

asociativos de San Jacinto del Búa, determinando las conclusiones de la investigación para la realización de procesos aplicar en el fortalecimiento de la asociatividad.

3.3.3.3 Método estadístico

Método estadístico como proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de característica, variable o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

Mediante este método se analizó los datos de las encuestas realizadas a los socios mediante gráficos y tablas, permitiendo explicar los resultados y determinando las conclusiones y recomendaciones.

3.3.4 Fuentes y técnicas de la investigación

3.3.4.1 Fuentes de la investigación

En la presente investigación se utilizara las siguientes fuentes que ayudaran a desarrollar la investigación:

3.3.4.1.1 Fuentes Primarias

Para Bernal C. (2010 p. 191), las fuentes primarias “son todas aquellas de las cuales se obtiene información directa, es decir de donde se origina la investigación.” Se obtienen la información en el lugar de los hechos, en este caso a los productores agropecuarios de las Asociaciones “Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa.

- Encuestas
- Entrevistas
- Grupo focales

- Trabajo de campo (observación)

3.3.4.1.2. Fuentes Secundarias

Según Bernal C., (2010 p. 192) “son todas aquellas que ofrecen información sobre el tema que se va a investigar, pero no son la fuente original de los hechos o las situaciones, sino que sólo lo referencian.”

- Revisión de páginas web
- Revisión de literatura
- Revisión de documentos

3.3.5. Técnicas

En la investigación ejecute las siguientes técnicas para obtener información de los miembros de las asociaciones:

- Encuestas

Según Abascal E. (2009), la información de la investigación o proyecto se obtendrá de un conjunto de preguntas dirigida a la población en estudio. En la investigación se aplicó una encuesta de 40 preguntas a los 95 productores de las asociaciones en dos ocasiones, con el fin de conocer las características o hechos específicos del clima organizacional y nivel asociativo de las respectivas asociaciones.

- Entrevistas

Según Bernal C. (2010), mediante esta técnica se obtiene datos importantes el cual ayudara a profundizar la investigación en una forma directa con la población seleccionada mediante preguntas específicas y concretas; se entrevistó a los presidentes para conocer el

“ser y hacer” de la asociación

- Grupo Focales

El grupo focal una técnica que consiste en reunir a un grupo de personas para obtener información sobre un algún tema de interés o sobre algún determinado producto. Por medio de esta técnica se interactuó con los productores de las asociaciones para conocer las necesidades, debilidades, opiniones, expectativas para la realización de la propuesta.

- Trabajo de campo (observación)

En esta técnica se observó la realidad de las asociaciones, la comunicación entre socios y el trabajo en equipo en las reuniones, capacitaciones y prácticas de campo.

- Revisión de páginas web

Es una red de comunicación donde se intercambian datos que sirve para obtener un mayor conjunto de información, como teoría, métodos, tipo del clima organizacional y asociatividad que permita el desarrollo de la investigación.

- Revisión de documentos

Se refiere al procedimiento de revisar la documentación de una unidad o área para obtener información importante que ayude a la investigación, se revisó estatutos y actas de las respectivas asociaciones, para poder obtener información sobre las funciones, obligaciones, estrategias, y conocer la razón de ser de las Asociaciones.

- Revisión de literatura

Es extraer y recopilar la información relevante (bibliografía y otros materiales) para el

problema de investigación. Se utilizó libros, folletos, tesis que permitieron el desarrollo de la investigación.

3.3.6. Tratamiento y Análisis de Información

En el tratamiento y análisis de información se utilizarán herramientas estadísticas que servirá para procesar los datos obtenidos de la población y así realizar los respectivos análisis de los objetivos y las hipótesis de la investigación.

De acuerdo con Bernal C. (2010), los pasos a seguir para procesar los datos son:

1. Obtener la información de la población o muestra objeto de la investigación.
2. Definir las variables de los criterios para ordenar los datos obtenidos del trabajo de campo.
3. Definir las herramientas estadísticas y el programa de cómputo que va a utilizarse en el procesamiento de datos.
4. Introducir los datos en el computador y activar el programa para que procese la información.
5. Imprimir los resultados.

3.3.6.1. Herramientas estadísticas a emplear en la presente investigación

Distribución de frecuencias

Según (Mason y Lind, 1997, p. 24), “la distribución de frecuencias es el agrupamiento de datos en categorías que muestran el número de observaciones de cada categoría”. En otras palabras, una distribución de frecuencias indica el número de veces que ocurre cada valor o dato en una tabla de resultados de un trabajo de campo.

Mediante esta herramienta se puede plasmar los resultados obtenidos de las técnicas de investigación, para poder analizar las falencias y determinar las posibles soluciones.

Histogramas

Son medios gráficos para representación de la distribución de frecuencias. “Las distribuciones de frecuencias se presentan muy a menudo en forma de figuras gráficas denominadas histogramas (gráficas de barras) o en gráficas circulares.” Bernal C. (2010, p. 203)

Análisis de correlación

El análisis de correlación de Pearson emplea métodos para medir la significación del grado o intensidad de asociación entre dos o más variables.

La ecuación para medir el coeficiente de correlación de Pearson es el siguiente

Formula:

$$r = \frac{(n)(\sum xy) - (\sum x)\sum(y)}{\sqrt{[(n)\sum x^2 - (\sum x)^2][(n)\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r= Coeficiente de correlación

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1,1]

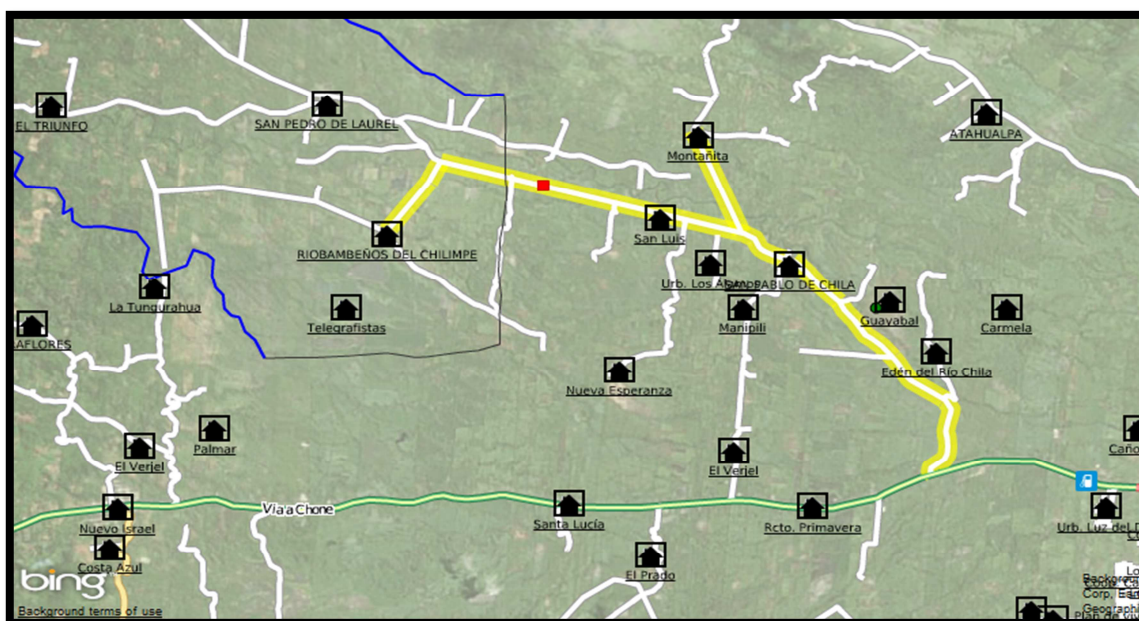
- a) Dirección de la correlación.- si es positiva indica que XY aumentaran y disminuirán simultáneamente, si r es negativa, las variables tenderán a moverse en direcciones opuestas.
- b) Fuerza de relación.- cuando mayor sea el valor absoluto de r, más estrecha será la relación de las dos variables. Cuando más se aproxime r a +1 mayor será la relación directa entre las variables; y cuando más se aproxime r a -1, mas inverso será el grado de relación entre las variables, cuando r= 0 no hay relación entre las variables. Bernal C. (2010).

Este análisis de coeficiente de correlación se lo utilizo para medir el grado de correlación entre el clima organizacional y la asociatividad de las asociaciones de San Jacinto del Búa.

3.4. Unidad de análisis

La investigación se realizó a un total de 95 socios de los 165 que constan registrados en sus respectivos estatutos, la asociación agropecuarias Riobambeños del Chilimpe está ubicada en el recinto Riobambeños, vía San Jacinto del Búa km. 9, margen izquierdo y la asociación de productores agropecuarios Montañita Chila Río Búa, esta residenciada en la vía Chila Río Búa km 2 s/n margen derecho vía San Jacinto km 5, de la parroquia San Jacinto del Búa, en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Figura N° 4
Ubicación de la unidad de análisis



Fuente: MapAtlas.org, datos e información por Map uest, Open Street Map

3.4.1. Población de estudio y características

La población en estudio serán los pequeños productores de la Asociación Agropecuaria “Riobambeños del Chilimpe” y la Asociación Agropecuaria “Montañita Chila Río Búa”,

que se encuentra ubicada en la parroquia San Jacinto del Búa que cuenta con 86 socios y 79 respectivamente según los Estatutos registrados en el MAGAP.

En la asociación Agropecuaria “Riobambeños del Chilimpe” se encuestó a 46 socios y los socios faltantes están inactivos en la asociación, debido que muestran el poco interés para su desarrollo, mientras la Asociación de Productores Agropecuarios “Montañita Chila Río Búa” se realizaron 49 encuestas, por los mismos motivos antes mencionados.

3.4.2. Muestra

La población de estudio es finita, razón por la cual no es necesario realizar ninguna fórmula para el cálculo de la muestra, se consideró aplicar a los socios activos de las asociaciones.

Tabla N° 1
Población de estudio

DESCRIPCIÓN	GÉNERO		TOTAL
	F	M	
Socios de la Asociación Agropecuaria “Riobambeños del Chilimpe”	31	15	46
Socios de la Asociación de Productores Agropecuarios “Montañita Chila Río Búa”	25	24	49
Total			95

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Características del campo de acción

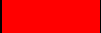




La investigación se realizó en la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, cantón Santo Domingo, parroquia San Jacinto del Búa, en las asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa, estas asociaciones están constituidas legalmente según el acuerdo ministerial N° 085 y N° 131 respectivamente, el objetivo de estos grupos es buscar un desarrollo socio económico y aprovechar los beneficios de las políticas estatales e interestatales que ayudan al crecimiento institucional del agro.

4.1.1. Manejo de información

Los siguientes datos y gráficos muestran los resultados específicos actuales de las asociaciones agropecuarias Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa donde reflejan el clima organizacional.

La recolección de datos se realizó a través de encuestas, entrevistas, observación de campo y conversaciones con los socios para conocer la realidad del vivir del agricultor

Tabla N° 2:
Valoración de resultados

VALORACIÓN	COLORES		PORCENTAJE	PONDERACIÓN
Bajo	Rojo		1 – 20%	1
Medio Bajo	Anaranjado		21 – 40%	2
Medio	Lila		41 – 60%	3
Medio Alto	Amarillo		61– 80%	4
Alto	Verde		81– 100%	5

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

4.2. Diagnóstico

4.2.1. Situación actual

Para conocer este diagnóstico nos involucramos en las asociaciones agropecuarias, participando en las reuniones y capacitaciones del MAGAP, realizando abonos orgánicos (biol) y análisis del suelo para el cultivo del producto, esto me permitió interactuar con los productores para así conocer sus diversas experiencias y determinar sus potencialidades y limitaciones asociativas.

Cuadro N° 6
Limitaciones y potencialidades asociativas

Limitaciones	Potencialidades
Desconocen de la nueva ley de economía popular y solidaria	Pertencen a la superintendencia de economía popular y solidaria
Falta de interés de socios a las reuniones	Son asociaciones nuevas que están legalmente constituidas
Falta de infraestructura propia	Tiene un clima y suelo apto para la producción
Cuentan con carreteras lastrada	Cultivan variedad de producto
Escasa capacitación por entidades públicas y privadas	Existe confianza con los directivos de las asociaciones
Pocos proyectos asociativos	Tienen experiencia en la agricultura
Escasa visión de dar un valor agregado al producto	Los socios cuidan el medio ambiente realizando abonos orgánicos
No poseen un plan estratégico	Asistencia técnica continua

Fuente: Observación de campo, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiquinga

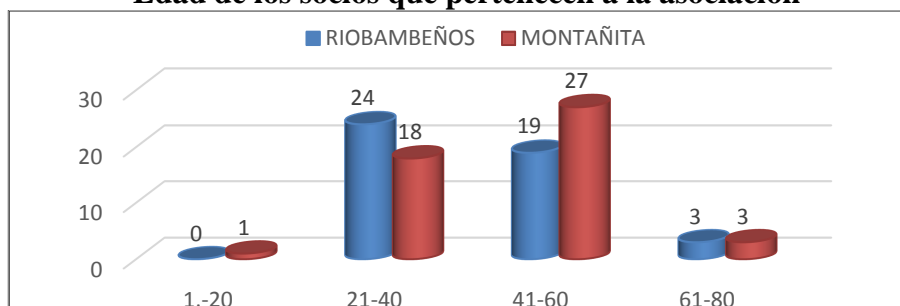
Tabla N° 3
Edad de los socios que pertenecen a la asociación

RANGO	RIOBAMBEÑOS		MONTAÑITA	
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1.-20	0	0%	1	2%
21-40	24	52%	18	37%
41-60	19	41%	27	55%
61-80	3	7%	3	6%
TOTAL	46	100%	49	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Grafico N° 1
Edad de los socios que pertenecen a la asociación



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Interpretación:

Los socios cuentan con edades adultas, motivo por el cual dificulta cambiar la manera de pensar, debido a la desconfianzas, decepción por incumpliendo de proyectos por entidades públicas y privadas, y la cultura, impidiendo la realización de actividades que permitan el desarrollo de la asociación.

Es importante incentivar a los jóvenes a formar parte de las asociaciones, con la finalidad de que aporten con nuevos conocimientos permitiéndoles mejorar el manejo de la asociación y creando proyectos innovadores que permitan aprovechar los recursos y ser competitivo en el mercado.

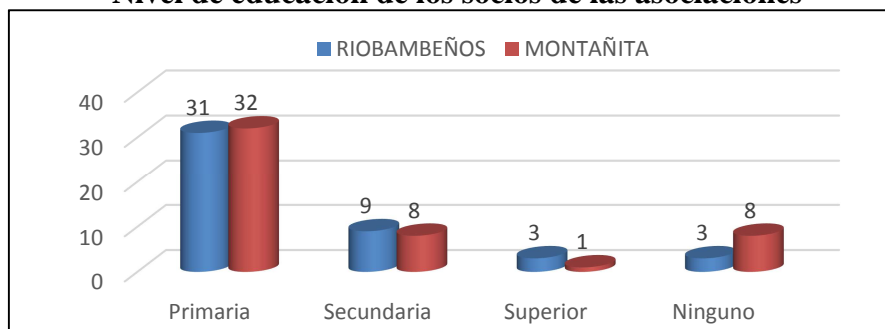
Tabla N° 4:
Nivel de educación de los socios de las asociaciones

NIVEL	RIOBAMBEÑOS		MONTAÑITA	
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Primaria	31	67%	32	65%
Secundaria	9	20%	8	16%
Superior	3	7%	1	2%
Ninguno	3	7%	8	16%
TOTAL	46	100%	49	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Grafico N° 2
Nivel de educación de los socios de las asociaciones



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Interpretación:

Los productores de las asociaciones cuentan con un nivel de educación bajo, el cual dificulta el desarrollo personal y pero tiene conocimientos empíricos y mayor experiencia en la actividad agropecuaria, el cual les ayudado a subsistir y ser personas con valores.

Por lo tanto es importante que entidades gubernamentales y no gubernamentales, tales como MAGAP, UTE entre otros, se enfoque al desarrollo y crecimiento de la vida personal de los socios.

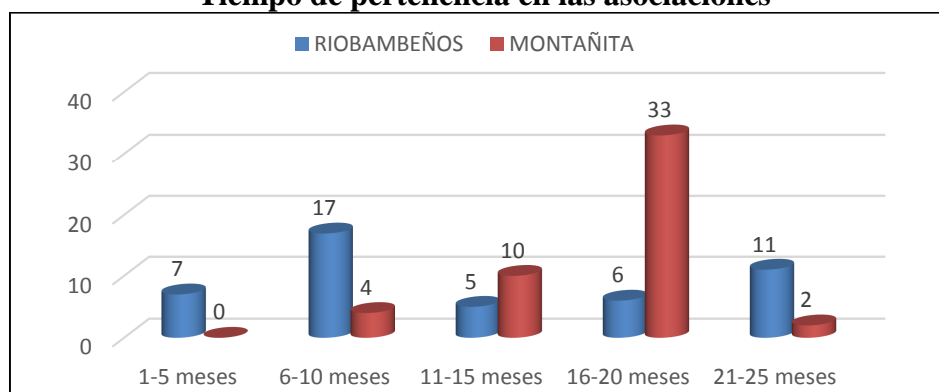
Tabla N° 5
Tiempo de pertenencia en las asociaciones

RANGO	RIOBAMBEÑOS		MONTAÑITA	
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
1-5 meses	7	15%	0	0%
6-10 meses	17	37%	4	8%
11-15 meses	5	11%	10	20%
16-20 meses	6	13%	33	67%
21-25 meses	11	24%	2	4%
TOTAL	46	100%	49	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Grafico N° 3
Tiempo de pertenencia en las asociaciones



Fuente: Encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Interpretación:

Los miembros de las asociaciones conocen los acontecimientos y necesidades que padecen la asociación, por lo tanto es fundamental para desarrollo de proyectos.

4.2.2. Análisis del clima organizacional

Se analizó el clima organizacional de los respectivos grupos asociativos mediante la encuesta donde se identifican cinco indicadores, como estructura, relaciones interpersonales, responsabilidad, recompensa e identidad, para medir el grado de percepción que tienen los asociados, se pondero de acuerdo a los siguientes valores:

- Siempre= 5= Alto
- Casi siempre= 4=Medio alto
- Indiferente= 3= Medio
- Rara vez= 2= Medio bajo
- Nunca= 1= Bajo

Se determinó el tipo de clima organizacional mediante el cuadro 1 por medio de la encuesta, entrevistas y las observaciones de campo a los socios de las asociaciones.

Dado una valoración por cada ítem:

No= 1;

Algunas veces= 2;

Si= 3

4.2.3. Análisis de la Asociatividad

Para el nivel de asociatividad se analizaron las siguientes dimensiones tal como los principios asociativos y la gestión interna de las asociaciones, identificando los logros de la relación grupal y las metas planteadas en la asociación.

Para realizar el respectivo cálculo se realizó lo siguiente:

- Se dividió las preguntas en cada indicador de las respectivas dimensiones
- Se escogió las respuestas positivas de cada pregunta y las de mayor incidencia
- Se realiza el respectivo calculo (=promedio n° 1: n° 2) obteniendo el porcentaje de cada

dimensión

- Se promedió el porcentaje de los grupos de dimensiones para obtener el porcentaje total de la asociatividad

A continuación se presentan los resultados que se encontraron de cada asociación, los cuales nos permitieron determinar la percepción estructural y social de cada socio y sus proyectos como grupo asociativo.

4.2.4. Resultado del clima organizacional de Riobambeños del Chilimpe

Tabla N° 6
Nivel de Clima organizacional de la asociación Riobambeños del Chilimpe
Cuadro 1/3

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	Valor absoluto	Peso Aproximado del Modelo	Número de encuestados	Resultado del C. O.
					3,5	46	4,2
CLIMA ORGANIZACIONAL (VI)	ESTRUCTURA	ESTATUTOS	1	¿Tiene conocimiento de los estatutos de la Asociación?	3		
			2	¿Tiene conocimiento del Reglamento Interno de la Asociación?	2		
			3	¿Conoce como está conformada su asociación?	5		
			4	¿Conoce las obligaciones y derechos que tiene como socio?	5		
			5	¿Conoce usted sobre la nueva ley y normas de la economía popular y solidaria?	3		

Cuadro 2/3

CLIMA ORGANIZACIONAL				5,0		
	COMUNICACIÓN	1	¿La Asociación es estricta en el cumplimiento de las reglas, procedimientos, y convenio?	5		
		2	¿Encuentra apoyo, confianza y colaboración con los miembros de la Asociación?	5		
		3	¿Cómo calificaría usted, la comunicación con los socios?	5		
				5,0		
	LIDERAZGO	1	¿Recibe información sobre los acontecimientos de la Asociación?	5		
		2	¿Puede comunicarse con confianza con la Junta Directiva?	5		
				4,6		
	COOPERACIÓN	1	¿Ud. participa en los eventos (sociales, culturales, deportivos) que realiza la Asociación?	3		
		2	¿Participa en las decisiones que se toman y que inciden en la Asociación?	5		
		3	¿Es de las personas que contribuyen y actúan para hacer las cosas mejor?	5		
		4	¿Es persona abierta al cambio y a las renovaciones?	5		
		5	¿Aporta con nuevas ideas a la Asociación?	4		
		6	¿Está plenamente integrado en la Asociación?	5		
		7	¿Cree Ud. que el trabajo en equipo, le ayuda a lograr los objetivos propuestos?	5		

Cuadro 3/3

CLIMA ORGANIZACIONAL					5,0		
	RESPONSABILIDAD	COMPROMISO	1	¿Ud. es responsable en las actividades que la Asociación le designe?	5		
			2	¿Acude a las reuniones que convoca el presidente de la Asociación?	5		
					3,7		
	RECOMPENSA	MOTIVACIÓN	1	¿Cuándo brinda su ayuda, ha recibido reconocimiento por el trabajo realizado?	4		
			2	¿Ha recibido capacitaciones por parte de la Asociación?	2		
			3	¿Se siente motivado en la Asociación?	5		
					4,2		
	IDENTIDAD	SATISFACCIÓN	1	¿La Asociación le ha ayudado a cumplir con las metas y propósitos familiares?	3		
			2	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Asociación?	5		
			3	¿La Asociación le ayudado a crecer como persona?	4		
			4	¿La Asociación le permite desarrollar nuevas habilidades?	4		
			5	¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en la Asociación?	5		

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

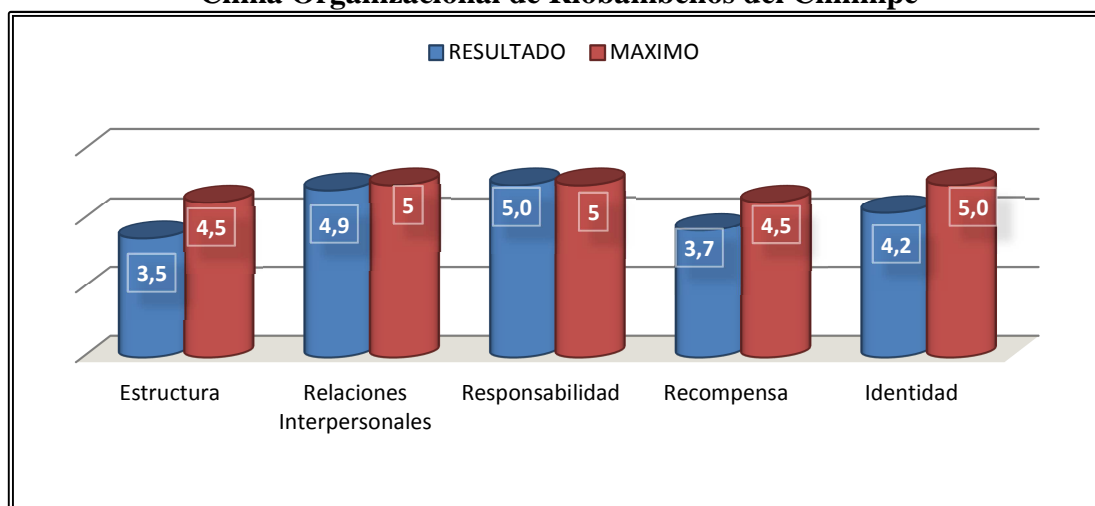
Tabla N° 7
Resultados de las dimensiones del clima organizacional de Riobambeños

CLIMA ORGANIZACIONAL DE RIOBAMBEÑOS			
DIMENSIÓN	INDICADOR	RESULTADO	MAXIMO
ESTRUCTURA	Estatutos	3,5	4,5
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	5,0	5,0
	Liderazgo	5,0	5,0
	Cooperación	4,6	5,0
RESPONSABILIDAD	Compromiso	5,0	5,0
RECOMPENSA	Motivación	3,7	4,5
IDENTIDAD	Satisfacción	4,2	5,0

Fuente: Encuesta aplicada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Gráfico N° 4
Clima Organizacional de Riobambeños del Chilimpe



Fuente: Encuesta aplicada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Interpretación:

En la encuesta realizada a los socios de Riobambeños del Chilimpe, se obtuvo un promedio total de 4,2 nivel medio alto, reflejaron los resultados de las 5 dimensiones que conforman el clima organizacional que son:

Estructura.- con promedio de un 3,5 refleja un nivel medio alto, determinando que los socios tienen conocimientos básicos los estatutos de la asociación, la nueva ley de

economía popular y solidaria y reglamento interno en qué basarse, pero tiene conocimientos puntuales de los derechos y obligaciones como socios y de la estructura interna de la asociación.

Relaciones interpersonales.- con 4,9 nivel alto, determina que existe un buen ambiente de trabajo ya que en parámetros puntuales que se tomaron en cuenta como son: la comunicación, el liderazgo y la cooperación, los resultados obtenidos fueron satisfactorios, siendo esta una de las dimensiones de mayor fortaleza. Se reflejó que existe una excelente comunicación, apoyo, y colaboración entre socios y la junta directiva, donde conocen los convenios, tramites de la asociación, existe libertad de expresar sus ideas y tomar decisiones que incidan en el desarrollo de la asociación, tienen una visión de que el trabajo en equipo logra cumplir con los objetivos estipulados.

Responsabilidad.- con un nivel alto de 5 confirma que los miembros de la asociación se sienten comprometidos con las actividades que realizan en la asociación, acuden a reuniones y capacitaciones para conocer los proyectos que participan la asociación.

Recompensa.- el indicador analizado en este punto es la motivación con un 3,7 nivel medio alto, determinando que los socios se sienten motivados por participar en constantes proyectos de entidades públicas y privadas, pero se encuentra no agradable la actuación de los dirigentes ya que no incentivan, ni estimulan con frecuencia los logros de los socios, no realizan talleres, capacitaciones por parte de la asociación donde fortalezcan sus valores y principios e incentiven más trabajar en equipo para lograr los objetivos en común.

Identidad.- Con un 4,2 nivel medio alto, su indicador es la satisfacción, donde se sienten orgullosos de pertenecer a la asociación por los diferentes proyectos que se han vinculado y que les hace crecer como personas adquiriendo responsabilidades y compromisos, descubriendo nuevas habilidades que le ayuden al cultivo de sus productos y tratando con equidad a los demás.

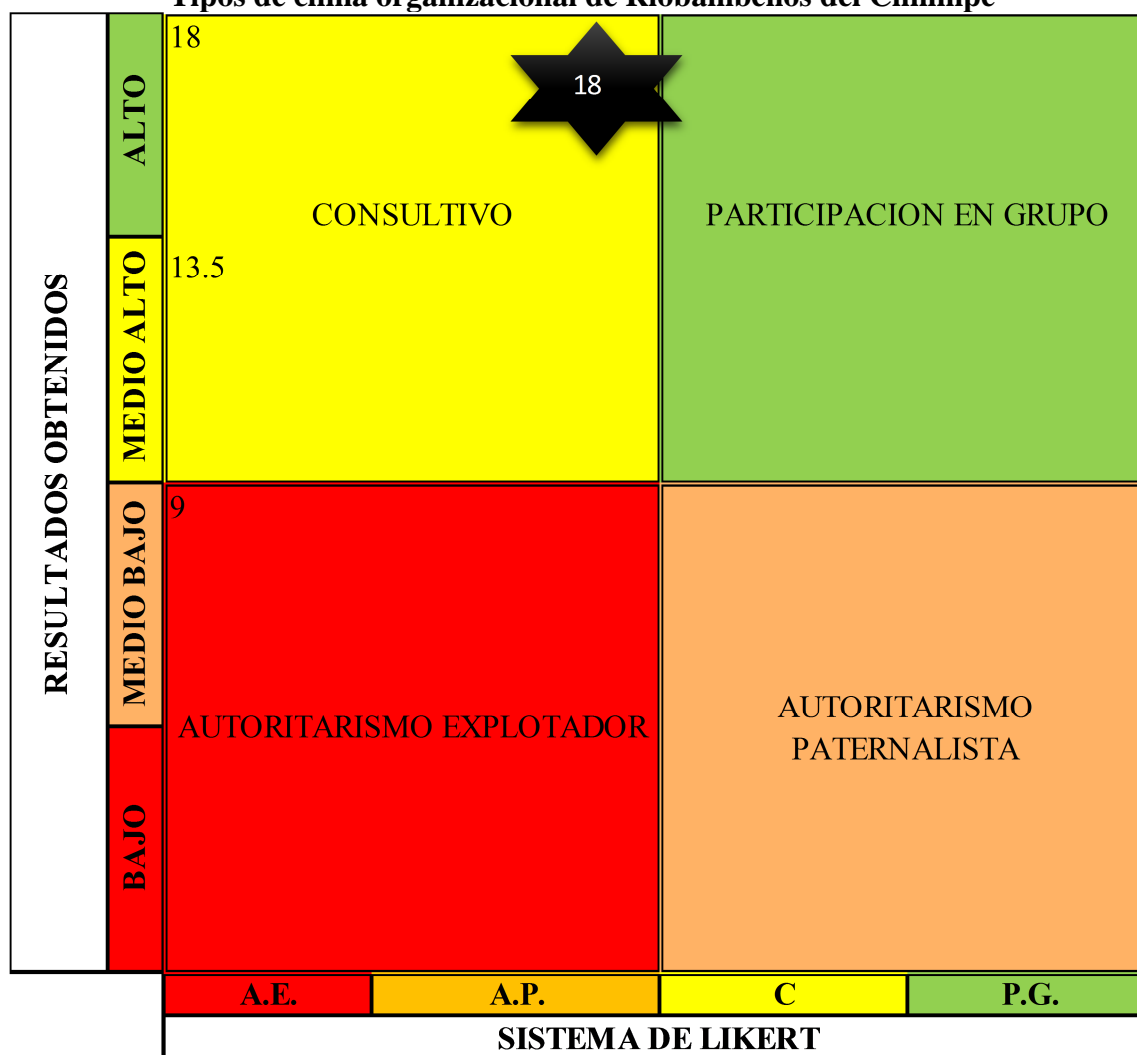
Tabla N° 8
Tipo de clima organizacional de Riobambes del Chilimpe

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL RIOBAMBEÑOS			
CLIMA DE TIPO AUTORITARIO			Valor
Sistema 1. Autoritarismo Explotador	• Existe desconfianza con los socios.		1
	• Motivan al personal mediante, amenazas, castigo.		1
	• La comunicación en la organización es casi nula, solo existe en forma de directrices e instrucciones específicas, “descendente”		1
	• Limitan a la toma de decisiones al presidente		1
	• No existe trabajo de equipo		1
	• Trabaja en un ambiente de temor		1
Sistema 2. Autoritarismo paternalista	• Los directivos tienen poca confianza con los socios		1
	• Motivan a los socios con recompensa y castigos		1
	• La comunicación es ascendente		1
	• Permite la toma de decisiones a la junta directiva con un estricto control de políticas.		1
	• Existe poco trabajo en equipo		1
	• El ambiente estable y estructurado pero no siente satisfacción con el trabajo		1
CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO			
Sistema 3. Consultivo	• Existe una relación de confianza entre los directivos y socios		3
	• Motivan ocasionalmente con recompensas		3
	• Existe una comunicación ascendente y descendente		3
	• Existe la toma de decisiones en la junta directiva sin estricto control de políticas.		3
	• Existe trabajo en equipo		3
	• Se percibe un ambiente dinámico y participativo		3
Sistema 4. Participación en grupo	• Los directivos tienen confianza y seguridad absoluta con los socios		3
	• Motivan siempre a los socios por la participación, desempeño de sus funciones.		1
	• El flujo de la comunicación es descendente, ascendente y horizontal		3
	• La toma de decisiones se da en toda la organización		3
	• Existe un adecuado trabajo en equipo		2
	• El ambiente de la organización es sano, satisfactorio.		3

Fuente: encuesta y observación de campo, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Figura N° 5
Tipos de clima organizacional de Riobambeños del Chilimpe



Fuente: Encuesta y observación de campo, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Interpretación:

Mediantes las encuestas y las visitas a la asociación se puede identificar que el tipo de clima organizacional es consultivo con ciertas características del participativo en grupo donde los socios tienen absoluta confianza con las dignidades que conforman la asociación, como la junta directiva, junta de vigilancia, la administración, demostrando un clima dinámico y satisfactorio, lo que hace que los socios activamente tomen decisiones.

Los socios tienen una predisposición de fortalecer su clima organizacional debido que son

personas activas, dinámicas que participan en diferentes actividades que son:

Del estado:

- Capacitaciones técnicas quincenales realizadas por el MAGAP
- Proyectos y capacitaciones técnicas del Gad provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas. (Fortalecimiento de la cadena agro productiva del cacao)

Como Asociación:

- Realizan huertos familiares
- Elaboración de abonos orgánicos

Con la finalidad de trabajar en equipo, mejorando la relación e integración con los socios, y a su vez la calidad del cultivo.

4.2.5. Resultados de asociatividad de Riobambeños del Chilimpe

Tabla N° 9
Nivel de asociatividad de Riobambeños del Chilimpe Cuadro 1/2

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		Valor absoluto	Valor Relativo	Peso Aproximado del Modelo	Resultado de Asociatividad	
						46	73%	65%	
ASOCIATIVIDAD (D)	PRINCIPIOS ASOCIATIVOS	OBJETIVOS COMUNES	1	¿Por qué pertenece a la Asociación?	Lograr un beneficio común	31	67%		
			2	¿Que busca alcanzar en la Asociación?	Beneficio del Estado	33	72%		
			3	¿Creé que la Asociación ha avanzado (prosperado o evolucionado)?	No, Falta de compromiso de los socios	37	80%		
							76%		
	GESTIÓN INTERNA	PRODUCCIÓN	1	¿Qué tipo de producto cultiva?	Plátano	26	57%		
			2	¿Recibe asistencia técnica?	SI	44	96%		
								49%	
		ADMINISTRACIÓN	1	¿Utiliza registros para la Administración de la finca?	SI	3	7%		
			2	Socios activos		64	74%		
			3	Frecuencia promedio de asistencia a reuniones		45	70%		
			4	¿Cuantos años de experiencia tiene en la actividad agropecuaria?	1 - 10 años	20	43%		

Cuadro 2/2

								43%	
		COMERCIALIZACION	1	¿A quién vende su producto?	Empresa	13	28%		
			2	¿Qué tipo de transporte ud utiliza para la entrega de su producto?	En el mismo lugar	27	59%		

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Tabla N° 10:

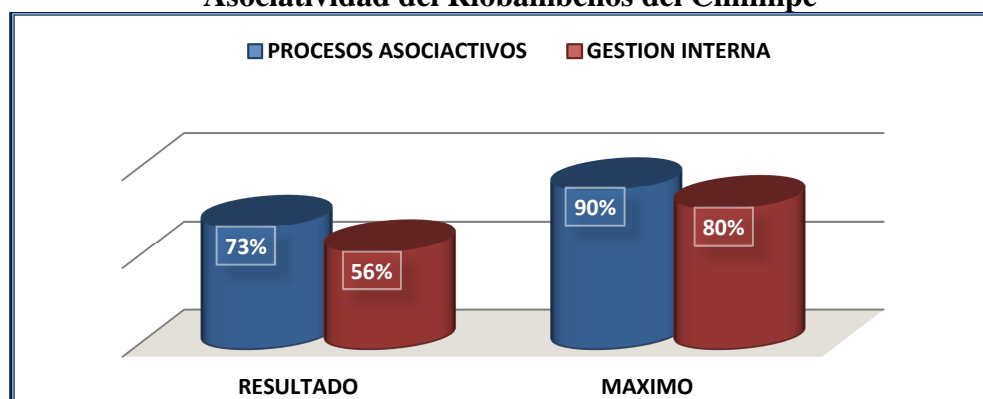
Resultado de las dimensiones de la asociatividad, Riobambeños del Chilimpe

ASOCIATIVIDAD DEL RIOBAMBEÑOS			
DIMENSIÓN	INDICADOR	RESULTADO	MÁXIMO
PROCESOS ASOCIATIVOS	Objetivos Comunes	73%	90%
GESTION INTERNA	Producción	76%	90%
	Administración	49%	70%
	Comercialización	43%	80%

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Gráfico N° 5 :
Asociatividad del Riobambeños del Chilimpe



Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Interpretación:

La valoración de asociatividad en la asociación de Riobambeños del Chilimpe es de 65% medio alto total de los indicadores que son los procesos asociativos y la gestión internan.

Procesos asociativos.- representa el 73% total de la dimensión, considerando que el 67% de los socios pertenecen al asociación por un obtener un beneficio común, y el 72% desean alcanzar beneficios del estado, tales como capacitaciones, financiamiento, entre otros, pero 80% sienten que la asociación no avanzado por la falta de compromiso de los socios.

Gestión interna- tienen un total del 56%, indicando que el producto más representativo en la zona es el plátano, donde han tenido capacitaciones técnicas por parte del MAGAP han realizado abonos orgánicos (biol) buscando el mejoramiento del cultivo y la calidad del producto, pero solo el 7% se preocupa de llevar un registro administrativo de la finca., debido a que el 43% tienen experiencia en la actividad agropecuaria de 1 a 10 años.

El 28% de los socios comercializan asociativamente el plátano a la Empresa Platayuc y los demás a intermediarios, con un 59% venden en el mismo lugar lo que hace que el precio del producto se cada vez más bajo, sin obtener mayores ganancia

4.2.6. Resultado del clima organizacional de Montañita Chila Río Búa

Tabla N° 11:
Nivel del clima organizacional de Montañita Chila Río Búa Cuadro 1/3

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	Resultado	Valor Promedio	Numero de encuestados	Resultado del C. O.
					3,4	49	3,8
CLIMA ORGANIZACIONAL (VI)	ESTRUCTURA	ESTATUTOS	1	Tiene conocimiento de los estatutos de la Asociación.	4		
			2	Tiene conocimiento del Reglamento Interno de la Asociación	2		
			3	Conoce como está conformada su asociación.	5		
			4	Conoce las obligaciones y derechos que tiene como	5		
			5	Conoce usted sobre las nuevas ley y normas de la economía popular y solidaria	1		
						4,3	
	RELACIONES INTERPERSONALES	COMUNICACIÓN	1	La Asociación es estricta en el cumplimiento de las reglas, procedimientos, y convenio	5		
			2	Encuentra apoyo, confianza y colaboración con la miembros de la Asociación	4		
			3	¿Cómo calificaría usted, la comunicación con los socios?	4		
						5,0	
		LIDERAZGO	1	Recibe información sobre los acontecimientos de la Asociación	5		
	2		Puede comunicarse con confianza con la Junta Directiva	5			

Cuadro 2/3

CLIMA ORGANIZACIONAL (VI)	RELACIONES INTERPERSONALES	COOPERACIÓN			4,0			
			1	¿Ud. participa en los eventos (sociales, culturales, deportivos) que realiza la Asociación?	2			
			2	¿Participa en las decisiones que se toman y que inciden en la Asociación?	4			
			3	Es de las personas que contribuyen y actúan para hacer las cosas mejor.	4			
			4	Es persona abierta al cambio y a las renovaciones	4			
			5	¿Aporta con nuevas ideas a la Asociación?	4			
			6	¿Está plenamente integrado en la Asociación?	5			
	7	¿Cree Ud. que el trabajo en equipo, le ayuda a lograr los objetivos propuestos?	5					
					5,0			
	RESPONSABILIDAD	COMPROMISO	1	¿Ud. es responsable en las actividades que la Asociación le designe?	5			
2			¿Acude a las reuniones que convoca el presidente de la Asociación?	5				
					2,7			

Cuadro 3/3

RECOMPENSA	MOTIVACION	1	¿Cuándo brinda su ayuda, ha recibido reconocimiento por el trabajo realizado?	2			
		2	¿Ha recibido capacitaciones por parte de la Asociación?	2			
		3	¿Se siente motivado en la Asociación?	4			
					3,6		
IDENTIDAD	SATISFACCIÓN	1	¿La Asociación le ha ayudado a cumplir con las metas y propósitos familiares?	2			
		2	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Asociación?	4			
		3	¿La Asociación le ayudado a crecer como persona?	4			
		4	¿La Asociación le permite desarrollar nuevas habilidades?	3			
		5	¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en la Asociación?	5			

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

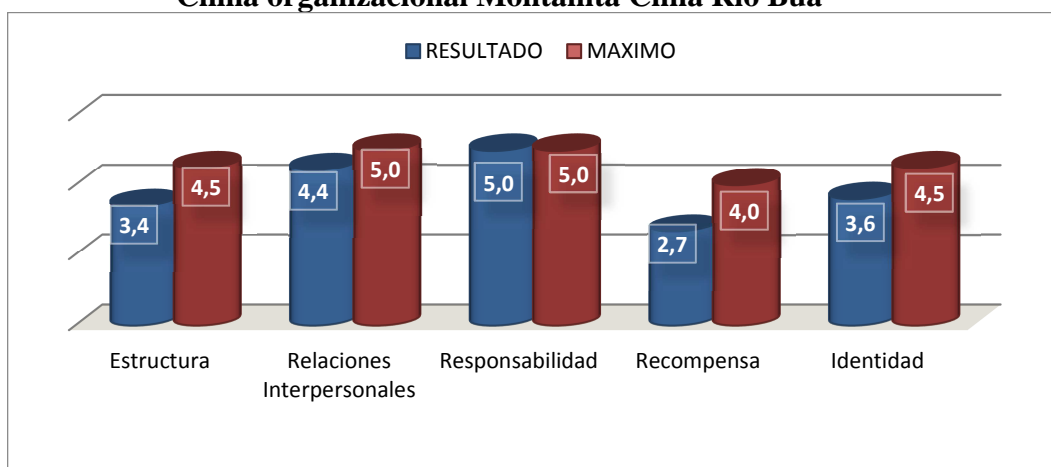
Tabla N° 12
Resultado de las dimensiones del clima organizacional de Montañita

CLIMA ORGANIZACIONAL DE MONTAÑITA				
DIMENSIÓN	INDICADOR	RESULTADO	MÁXIMO	
ESTRUCTURA	Estatutos	3,4	4,5	
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	4,3	4,4	5,0
	Liderazgo	5,0		5,0
	Cooperación	4,0		5,0
RESPONSABILIDAD	Compromiso	5,0	5,0	
RECOMPENSA	Motivación	2,7	4,0	
IDENTIDAD	Satisfacción	3,6	4,5	

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Gráfico N° 6:
Clima organizacional Montañita Chila Río Búa



Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga

Interpretación:

En la encuesta realizada a los socios de Montañita Chila Río Búa, se obtuvo un promedio global de 3,8 nivel medio alto, reflejaron los resultados de las 5 dimensiones que conforman el clima organizacional que son:

Estructura.- tiene una valoración total del 3,4 medio, donde nos indica que los socios encuestados tienen conocimiento básicos de los estatutos, de cómo está conformada la asociación y de sus obligaciones y el derechos que tiene como socios, pero desconocen del reglamento interno y de la nueva ley de economía popular y solidaria que hay que regirse y formar parte de ella.

Relaciones interpersonales.- las indicadores a analizar dentro de esta dimensión son la comunicación, liderazgo y cooperación, obteniendo como promedio total un nivel medio alto del 4,4, reflejando que la comunicación tiene una ponderación del 4,3, determinando que la asociación cumple con las reglas y procedimientos establecidos, encontrando apoyo confianza y colaboración entre socios, existiendo una buena comunicación. El indicador de liderazgo tiene un promedio de 5 nivel alto, determinando que los socios sienten confianza con la junta directiva recibiendo información de los acontecimientos de la asociación. Existe un nivel medio alto de 4 en el indicador de cooperación, identificando que los socios

se sienten integrados porque aportan con ideas, son abiertos al cambio, participan en las toma de decisiones que inciden en la asociación pero no han realizado eventos sociales, deportivos y culturales, que les permita participar y tener seguridad entre ellos y consideran que el trabajo en equipo les ayuda a cumplir con lo propuesto para el desarrollo de la asociación.

Responsabilidad.-con un nivel alto de 5, refleja que los socios son responsables y acuden a reuniones que convoca el presidente para informar de los tramites, proceso de la asociación.

Recompensa.- con promedio de 2,7 nivel medio, donde nos indica que los directivos no incentivan a los socios por sus logros en la asociación y no realizan capacitaciones por parte de ellos, sino por terceros.

Identidad.- con un 3,6 nivel medio alto, representa que la asociación les no ayudado cumplir con las metas familiares, pero si crecer como personas y descubrir nuevas habilidades como realizar abonos orgánicos, un valor a destacar es que existe la equidad de género.

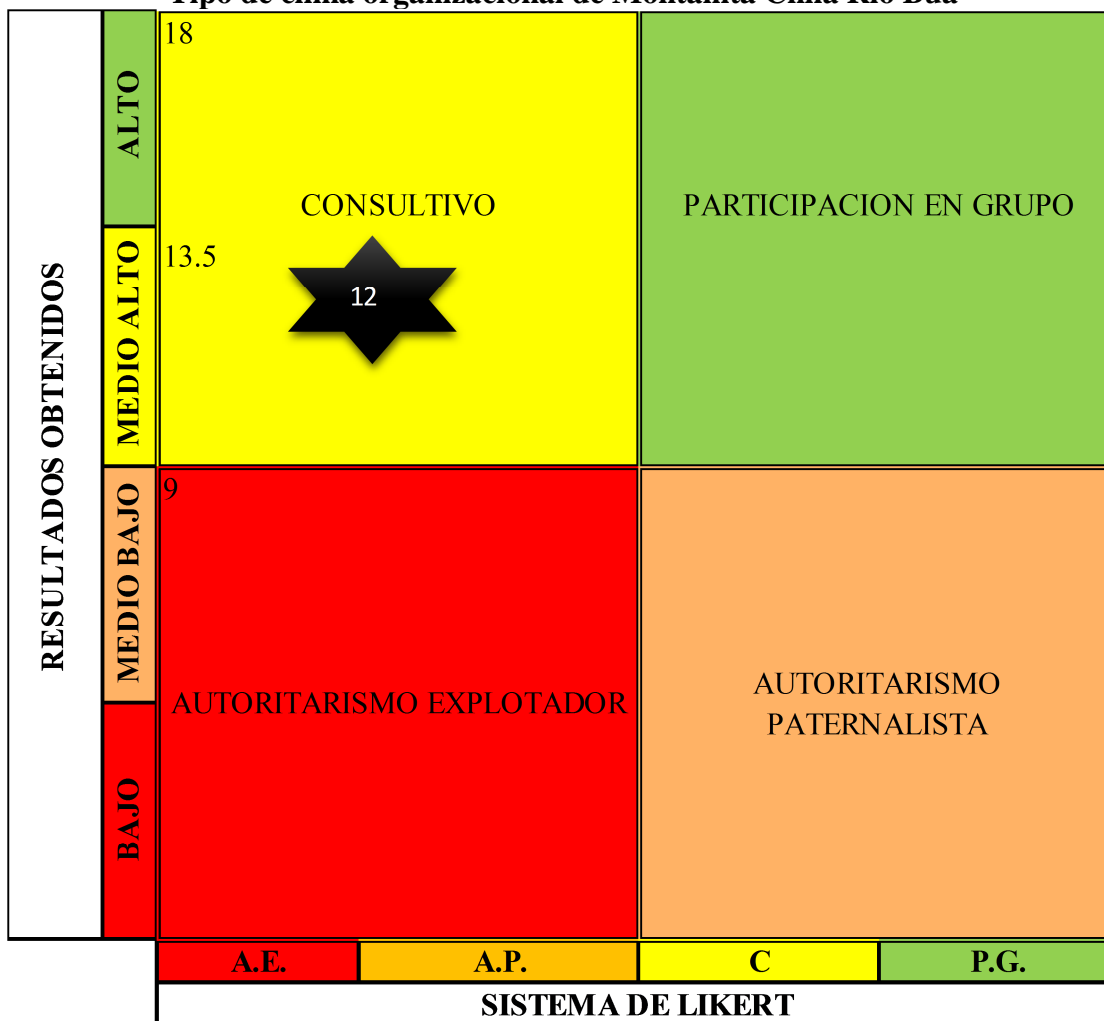
Tabla N° 13
Tipo de clima organizacional de Montañita Chila Río Búa

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE MONTAÑITA				
CLIMA DE TIPO AUTORITARIO			Valor	Total
Sistema 1. Autoritarismo Explotador	• Existe desconfianza con los socios.		1	9
	• Motivan a los socios mediante, amenazas, castigo.		1	
	• La comunicación en la organización es casi nula, solo existe en forma de directrices e instrucciones específicas, “descendente”		2	
	• Limitan a la toma de decisiones al presidente		1	
	• No existe trabajo de equipo		3	
	• Trabaja en un ambiente de temor		1	
Sistema 2. Autoritarismo paternalista	• Los directivos tienen poca confianza con los socios		1	10
	• Motivan a los socios con recompensa y castigos		1	
	• La comunicación es ascendente		1	
	• Permite la toma de decisiones a las Junta Directiva con un estricto control de políticas.		1	
	• Existe poco trabajo en equipo		3	
	• El ambiente estable y estructurado pero no siente satisfacción con el trabajo		3	
CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO				
Sistema 3. Consultivo	• Existe una relación de confianza entre los directivos y socios		3	12
	• Motivan ocasionalmente con recompensas		1	
	• Existe una comunicación ascendente y descendente		1	
	• Existe la toma de decisiones sin estricto control.		3	
	• Existe trabajo en equipo		3	
	• Se percibe un ambiente dinámico y participativo		1	
Sistema 4. Participación en grupo	• Los administradores tiene confianza y seguridad absoluta con los socios		1	10
	• Los motivan siempre a los socios por la participación, desempeño de sus funciones.		1	
	• El flujo de la comunicación es descendente, ascendente y horizontal		3	
	• La toma de decisiones se da en toda la organización		3	
	• Existe un adecuado trabajo en equipo		1	
	• El ambiente de la organización es sano, satisfactorio.		1	

Fuente: Encuesta y observación de campo, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga

Figura N° 6
Tipo de clima organizacional de Montañita Chila Río Búa



Fuente: Encuesta y observación de campo, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Interpretación:

Mediante la recolección de información utilizando las técnicas de encuesta entrevistas y observación directa, en las capacitaciones realizadas conjuntamente con el técnico del MAGAP, donde se determina que existe un clima organizacional tipo consultivo, debido a que existe confianza con el presidente, el interés de participar en diferentes proyectos que inviten a la asociación, con el fin de tener un crecimiento y pueda ser competitiva; pero los siguientes motivos son los que percibe los socios en la asociación.

- La falta de motivación por parte de la directiva
- Escasa participación a reuniones y capacitaciones
- Incumplimiento de proyectos por parte de terceros
- La falta un infraestructura para reuniones

Estos motivos son los que desorganizan a los socios y desmotiva para seguir participando, creciendo en la asociación y pueda llevar a cabo con diferentes proyectos.

Por lo tanto son personas que necesitan motivación organizacional, que les incentiven a trabajar en grupo y así cumplir con las metas personales y laborales, debido a que es una asociación nueva que tiene la predisposición de adquirir nuevas experiencias y conocimientos

4.2.7. Resultados de asociatividad de Montaña Chila Río Búa

Tabla N° 14
Nivel de asociatividad de Montaña Chila Río Búa

Cuadro 1/2

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA		Valor absoluto	Valor Relativo	Peso Aproximado del Modelo	Resultado de Asociatividad		
						49	56%	53%		
ASOCIATIVIDAD (D)	PRINCIPIOS ASOCIATIVOS	OBJETIVOS COMUNES	1	¿Porque pertenece a la Asociación?	Lograr un beneficio común	26	53%			
			2	¿Que busca alcanzar en la Asociación?	Ingresos/ Beneficios del estado	29	59%			
			3	¿Creé que la Asociación ha avanzado (prosperado o evolucionado)?	No, falta de compromiso de los socios	28	57%			
							69%			
	GESTION INTERNA	PRODUCCIÓN		1	¿Qué tipo de producto cultiva?	Plátano	25	51%		
				2	¿Recibe asistencia técnica?	SI	43	88%		
								55%		
		ADMINISTRACIÓN		1	¿Utiliza registros para la Administración de la finca?	SI	17	35%		
			2	Socios activos		65	82%			
			3	Frecuencia promedio de asistencia a reuniones		40	62%			
			4	¿Cuántos años de experiencia tiene en la actividad agropecuaria?	más de 20 años	20	41%			

Cuadro 2/2

								27%	
		COMERCIALIZACION	1	¿A quién vende su producto?	Intermediario	49	0%		
			2	¿Qué tipo de transporte ud utiliza para la entrega de su producto?	En el mismo lugar	26	53%		

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga

Tabla N° 15:

Resultado de las dimensiones de la asociatividad de Montañita Chila Río Búa

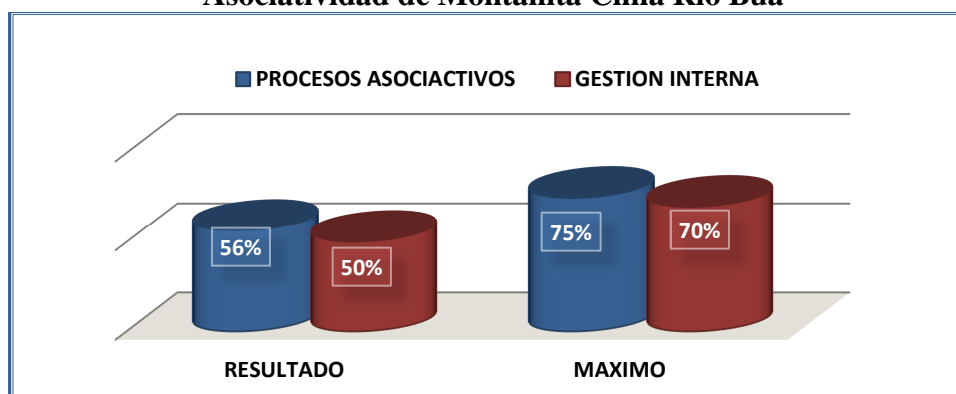
ASOCIATIVIDAD DE MONTAÑITA					
DIMENSION	INDICADOR	RESULTADO		MAXIMO	
PROCESOS ASOCIATIVOS	Objetivos Comunes	56%		75%	
	Producción	69%	50%	80%	70%
Administración	55%	60%			
Comercialización	27%	70%			

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga

Gráfico N° 7

Asociatividad de Montañita Chila Río Búa



Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga

Interpretación:

El nivel de asociatividad de Montañita es de un 53%, se analizaron las dimensiones de procesos asociativos y la gestión interna.

Proceso asociativos.- con un 56% total, donde el 53% de los socios buscan lograr un beneficio en común que ayude al crecimiento de la asociación, el 59% desean alcanzar ingresos, mejorando la calidad del producto, y beneficios del estado tales como proyectos, financiamientos entre otros, pero el 57% los socios consideran que la asociación no ha prosperado por la falta de compromiso de los socios en las capacitaciones realizadas por el MAGAP y reuniones que convoca el presidente.

Gestión interna.- refleja un 50% total de la dimensión, indicando que el 51% cultivan plátano y tiene capacitaciones técnicas por el MAGAP, el 35% de los socios utilizan registro para el control de la finca, debido a que el 41% de los socios tienen más de 20 años en la agricultura y siempre venden su producto a intermediarios, de los cuales el 53% comercializan en la misma finca y los demás utilizan otros medios para trasportar sus productos.

Cabe recalcar que el 82% son socios activos de los socios legalizados, los cuales se sienten comprometidos en la asociación, pero el 62% de los socios activos acuden constantemente a reuniones, pero son muy pocos los que participan para el desarrollo de la asociación.

4.2.8. Análisis general de los resultados obtenidos en las asociaciones

Tabla N° 16
Resultados generales

VARIABLES	ASOCIACIONES			
	Riobambeños		Montañita	
Clima Organizacional	Consultivo/ Participativo	4,2	Consultivo	3,8
Asociatividad	Medio alto	65%	Medio	53%

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Interpretación:

De acuerdo con los datos tabulados, “Riobambeños del Chilimpe” tienen un promedio de 4,2 nivel medio alto de clima organizacional de tipo consultivo con ciertas características del participativo en grupo y una asociatividad del 65% nivel medio alto, determinando que existe una interacción entre la directiva y los socios para la búsqueda de un beneficio en común, en la actualidad el 28% de socios venden asociativamente el plátano a la empresa Platayuc, el cual existe la colaboración e interés de los socios para que la asociación progrese, mientras que en “Montañita Chila Río Búa” tiene un clima organizacional de 3,8 nivel medio alto, de característica consultivo y una asociatividad de 53%, indicando que los directivos fundadores se mantienen por el compromiso que tienen con la asociación, pero los socios no muestran la responsabilidad y apoyo necesario para que la asociación prospere, debido a la falta de motivación y la poca participación en las reuniones.

4.3. Análisis de causas

4.3.1. Correlación de las variables de las asociaciones

Se correlacionó las dimensiones de la variable del clima organizacional, con las dimensiones de la variable de asociatividad para determinar si inciden en el nivel asociativo, utilizando el porcentaje total de cada dimensión de las Asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa.

Tabla N° 17
Resultado de las dimensiones

Variables	Dimensiones	Riobambeños del Chilimpe	Montañita Chila Río Búa
Clima organizacional	Estructura	3,5	3,4
	Relaciones interpersonales	4,9	4,4
	Responsabilidad	5,0	5,0
	Recompensa	3,7	2,7
	Identidad	4,2	3,6
Asociatividad	Procesos asociativos	73%	56%
	Gestión interna	56%	50%

Fuente: Encuesta realizada a los socios, 2013

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiliquinga

Cuadro 2/3

Recompensa	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	. ^b	1	1,000**	1,000**	1,000**	La recompensa incrementa el nivel asociativo, debido a que los socios se sienten motivados ayudando a mejorar en equipo el nivel del Clima
	Sig. (bilateral)	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,050	,250	,000	,500	,300	8,500	3,000	
	Covarianza	,050	,250	,000	,500	,300	8,500	3,000	
Identidad	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	. ^b	1,000**	1	1,000**	1,000**	Su correlación es positiva determinando que la satisfacción es el orgullo de pertenecer a la asociación para cumplir los objetivos plasmados
	Sig. (bilateral)	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,030	,150	,000	,300	,180	5,100	1,800	
	Covarianza	,030	,150	,000	,300	,180	5,100	1,800	
Procesos	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	. ^b	1,000**	1,000**	1	1,000**	Su correlación es perfecta , por el cual es fundamental que los socios busquen lograr los objetivos en común para trabajar en equipo, conllevando al beneficio de la asociación
	Sig. (bilateral)	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,850	4,250	,000	8,500	5,100	144,500	51,000	
	Covarianza	,850	4,250	,000	8,500	5,100	144,500	51,000	

Cuadro 3/3

Gestión Interna	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	. ^b	1,000**	1,000**	1,000**	1	Su correlación es directa, por tal motivo los socios buscan obtener y descubrir nuevas habilidades para el cultivo de sus productos aprovechando sus recursos y así poder cumplir con lineamiento de la economía popular y solidaria
	Sig. (bilateral)	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,300	1,500	,000	3,000	1,800	51,000	18,000	
	Covarianza	,300	1,500	,000	3,000	1,800	51,000	18,000	
	N	2	2	2	2	2	2	2	
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).									
b. No se puede calcular porque al menos una variable es constante.									

Fuente: SPSS correlación de dimensiones

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

4.3.2. Comprobación de la hipótesis

Para comprobar la respectiva hipótesis en los grupos asociativos “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, se manejó el programa SPSS, para realizar la correlación de Pearson, utilizando la valorización reflejados de la encuesta de cada asociación

- **Hipótesis**

El clima organizacional influye en el trabajo asociativo de las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, de la parroquia San Jacinto del Búa

- **Correlación de la asociación de Riobambeños del Chilimpe**

Los valores de la siguiente tabla son los resultados de las encuestas realizadas en la asociación Riobambeños del Chilimpe, dividiéndolas en dos fases, con el fin de demostrar la evolución de los socios.

Tabla N° 19
Resultados de las encuestas por fase

VARIABLES	RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE	
	1 era FASE	2 da FASE
Clima organizacional	3,8	4,2
Asociatividad	62%	66%,

Fuente: encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chiquinga

Tabla N° 19
Correlación de la asociación de Riobambeños del Chilimpe

		Clima organizacional	Asociatividad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		.
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,080	,800
	Covarianza	,080	,800
	N	2	2
Asociatividad	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)		.
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,800	8,000
	Covarianza	,800	8,000
	N	2	2
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: SPSS correlación

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilinginga

Interpretación:

Para realizar la comprobación de la hipótesis en la asociación Riobambeños del Chiimpe se realizó los respectivos cálculos de cada socio obteniendo el porcentaje total del clima organizacional del 3,8 y asociatividad del 62%, en el transcurso de la investigación se realizó diferentes actividades tales como, talleres de motivación, utilizando video de experiencias de otras asociaciones con la finalidad de concientizar a los productores que el trabajo en equipo logra ser competitivos, se realizó capacitaciones para el presidente de la asociación de economía popular y solidaria (ver anexo) y grupos focal que permitían ver la realidad del agricultor obteniendo nuevos resultados 4,2 de clima y 66% de asociatividad, el cual se correlaciono, determinando que existe un correlación perfecta de 1, reflejando que la hipótesis es validad, considerando que el clima organizacional incide fuertemente en el trabajo asociativos, debido que la percepción que tiene los socios influye en el comportamiento y cumplimiento de las metas propuestas de la asociación.

- **Correlación de la asociación de Montañita Chila Río Búa**

Los valores de la siguiente tabla son los resultados de las encuestas realizadas en la asociación Montañita Chila Río Búa, dividiéndolas en dos fases, con el fin de demostrar la evolución de los socios.

Tabla N° 20
Resultados de las encuestas por fase

VARIABLES	MONTAÑITA CHILA RÍO BÚA	
	1 era FASE	2 da FASE
Clima organizacional	3,4	3,8
Asociatividad	63%	67%,

Fuente: encuestas

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Tabla N° 21
Correlación de Asociación de Montañita Chila Río Búa

		Clima organizacional	Asociatividad
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		.
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,080	,800
	Covarianza	,080	,800
	N	2	2
Asociatividad	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	.	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	,800	8,000
	Covarianza	,800	8,000
	N	2	2

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS correlación

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Interpretación:

De acuerdo a la hipótesis planteada en la asociación Montañita Chila Río Búa se realizó los respectivos cálculos de cada socio obteniendo el porcentaje total del clima organizacional del 3,4 y asociatividad del 63%, en el transcurso de la investigación se realizó diferentes actividades tales como, talleres de motivación, utilizando video de experiencias de otras asociaciones con la finalidad de concientizar a los productores que el trabajo en equipo logra ser competitivos, se realizó capacitaciones para el presidente de la asociación de economía popular y solidaria (ver anexo) y grupos focal que permitían ver la realidad del agricultor obteniendo nuevos resultados 3,8 de clima y 67% de asociatividad, el cual se correlaciono, determinando que existe un correlación perfecta de 1, reflejando que la hipótesis es validad, considerando que el clima organizacional incide fuertemente en el trabajo asociativos, debido que la percepción que tiene los socios influye en el comportamiento y cumplimiento de las metas propuestas de la asociación.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1. Premisas de la propuesta

De acuerdo a lo analizado y estudiado a través de encuestas, entrevistas y reuniones en las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa”, se proponen los siguientes planes operativos, contribuyendo con el desarrollo socio organizativo de las asociaciones antes mencionadas y la búsqueda de estrategias competitivas.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo General

Proponer un plan administrativo a las asociaciones “Riobambeños del Chilimpe” y “Montañita Chila Río Búa” para mejorar el clima organizacional.

5.2.2. Objetivos Específicos:

- Crear y socializar sus respectivos logotipo y eslogan, que permita identificar y dar una imagen a las asociaciones.
- Diseñar una misión y visión para las asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa, que esté orientado al desarrollo socio económico de los socios y de la asociación.
- Diseñar el organigrama estructural y funcional para el trabajo en equipo de forma óptima alcanzando las metas fijadas en las asociaciones.
- Identificar los factores internos y externos mediante el FODA, para la generación de estrategias asociativas.

5.3. Desarrollo de la propuesta 1

5.3.1. Plan administrativo de la Asociación Agropecuaria Riobambeños del Chilimpe

Introducción

La asociación Riobambeños del Chilimpe, nació 28 de junio de 2011, e inició sus actividades legalmente el 13 de Octubre de 2011 como una asociación jurídica en la parroquia San Jacinto del Búa, Recinto Riobambeños.

La asociación inicio con 26 socios fundadores aprobados en los estatutos, incrementándose a 86 socios según la actualización de nómina, oficio Nro. MAGAP- DPASTODGO-2013-0277-07. Actualmente pertenecen al nuevo sistema, Superintendencia de Economía Popular y Solidaria art. 283 establecida por el gobierno del Ecuador en la constitución del año 2008. (Ver anexo).

La actividad económica a la que se dedica la asociación es a la agricultura, especialmente a la producción y comercialización en forma individual de cultivos como el plátano, yuca, cacao y otros.

Logotipo:

Figura N° 7
Logotipo de Riobambeños del Chilimpe



Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

El logotipo de la asociación consta con un par de manos que significan el trabajo comunitario, la igualdad, equidad para todos, en responsabilidad y compromiso con la asociación. El sol y el campo significa la energía y la riqueza de la naturaleza, el cual es su fuente de trabajo para cultivar sus productos de calidad, entre los principales son el plátano, yuca y cacao.

Eslogan:

Figura N° 8
Eslogan de Riobambeños del Chilimpe

“MANOS QUE PRODUCEN CALIDAD”

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Misión:

Riobambeños del Chilimpe es una Asociación que promueve el desarrollo socioeconómico de los pequeños productores agropecuarios, mejorando su nivel de vida y ofertando al mercado productos de calidad.

Visión:

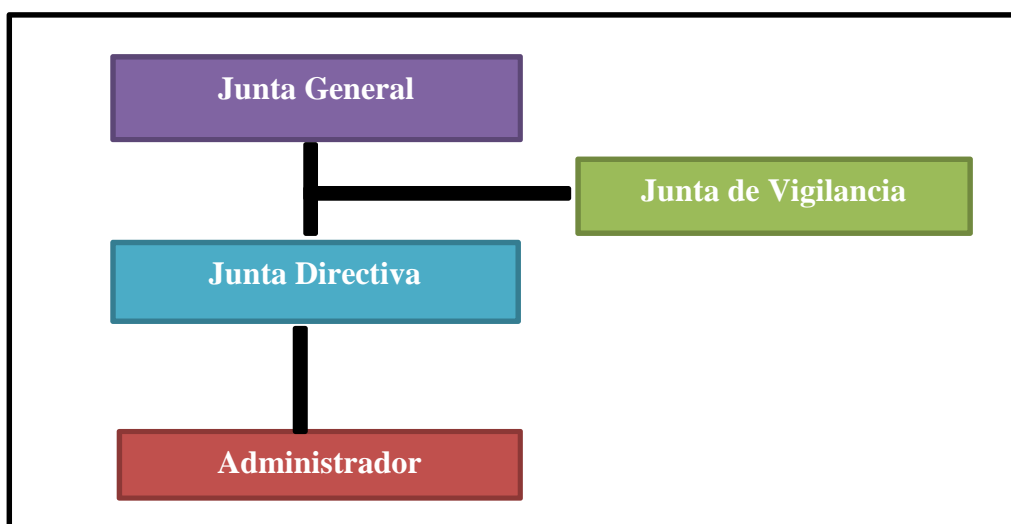
Ser una asociación referente en el sector agropecuario en aspectos productivos, económicos, sociales, y ambientales para el progreso de la comunidad.

Valores corporativos:

- Equidad
- Honestidad
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Libertad de expresión
- Respeto
- Solidaridad

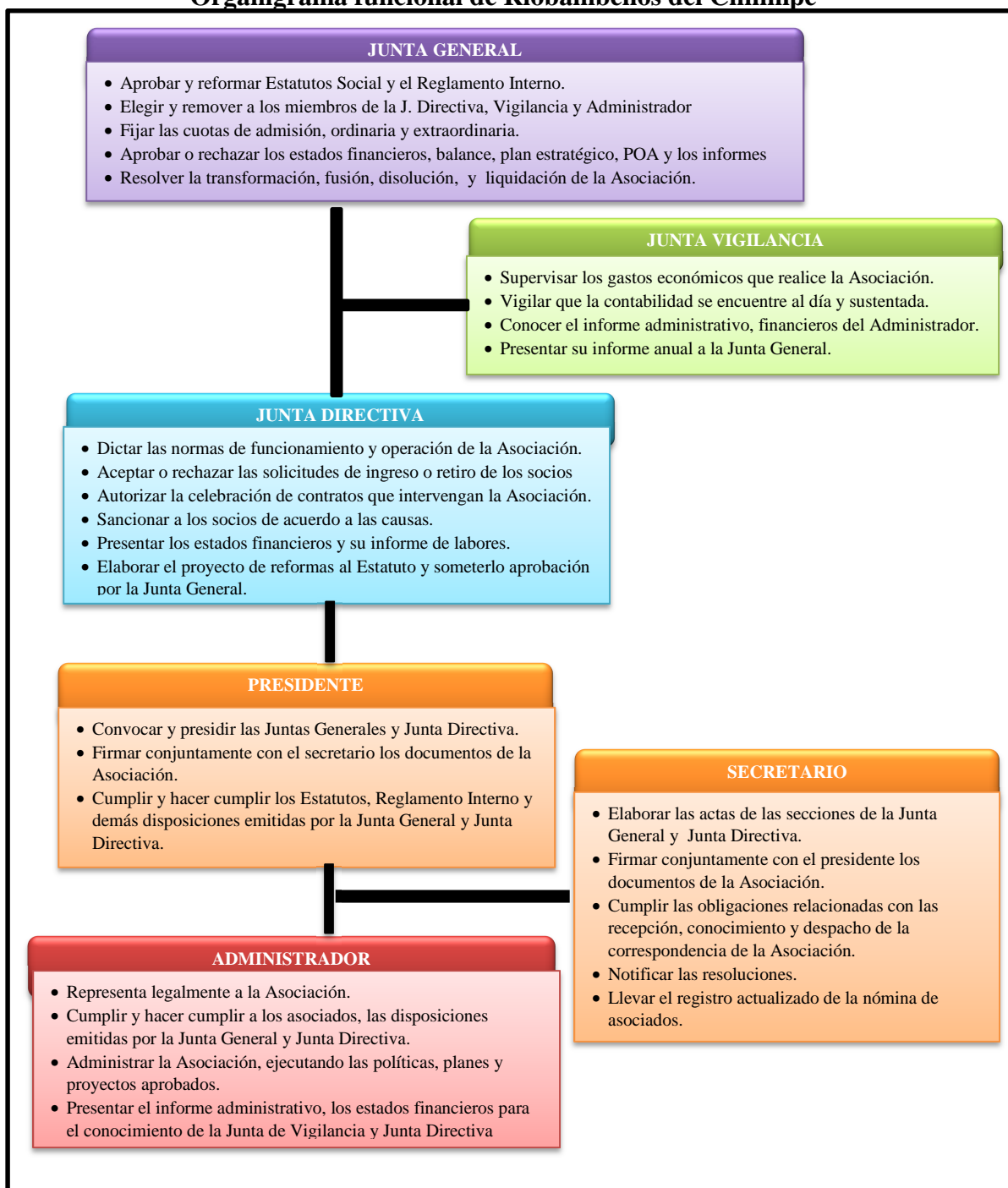
Estructural y funcional:

Figura N° 9
Estructura interna de Riobambeños del Chilimpe



Fuente: Estatuto de la asociación registrada en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria
Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibingua

Figura N° 10
Organigrama funcional de Riobambeños del Chilimpe



Fuente: Estatuto de la asociación registrada en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Cuadro N° 7
FODA de Riobambeños del Chilimpe

FODA	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Clima Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelente comunicación entre socios • Colaboración y solidaridad entre socios • Igualdad social. <p>Asociatividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en la actividad agropecuaria. • Trabajar por un beneficio en común • Infraestructura para reuniones (casa comunal) <p>Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La asociación está constituida legalmente. <p>Producción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima, calidad del suelo y disponibilidad de recursos naturales aptos para la producción agropecuaria • Ubicación geográfica conectada con las regiones Costa y Sierra. • Diversificación de productos en el sector agropecuario. • Capacitaciones del MAGP Y GAD 	<p>Clima Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones en procesos Organizativos <p>Comercial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demanda de productos agropecuarios en el mercado • Comercialización asociativa de productos agropecuarios. <p>Asociatividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación y ayuda por parte de entidades privadas y publicas • Presencia en ferias agropecuarias.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Clima Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Débil nivel socio organizativo y de liderazgo • Falta de compromiso de los socios • Escasa participación de los productores en la Asociación en eventos sociales. <p>Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de un plan estratégico. • Limitado financiamiento para cubrir las necesidades del sector agropecuario. <p>Comercialización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un mercado seguro e ineficiente sistema de comercialización. <p>Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • No cuentan con tecnificación para la agricultura. 	<p>Comercialización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creciente competencia en el mercado • Excesiva presencia de intermediarios en la comercialización. • Inestabilidad de precios en el mercado. <p>Asociatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de leyes a nivel nacional que incentiven la producción de pequeños y medianos productores. <p>Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de fenómenos naturales y cambios climáticos nocivos para la agricultura. <p>Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de plagas y enfermedades estacionales.

Fuente: Observación de campo 2013

Elaborado por: Chilibinga, M.

Tabla N° 22
POA de Riobambeños del Chilimpe

Plan Operativo Anual 2014 - Asociación Agropecuaria Riobambeños del Chilimpe													
Área de Estudio	Objetivo	Estrategia	Resultado Esperado	Actividades	Periodicidad de las actividades	Presupuesto	Responsable	Presupuesto Total	Cronograma		Indicador	Indicador esperado	
									Fecha de Inicio	Fecha de finalización			
Procesos Organizativos y empresariales	Incrementar el nivel de pertenencia y compromiso de los socios para fortalecer la Asociatividad.	Realizar capacitaciones y talleres con entidades públicas y privadas que motiven a los socios a desarrollar la Asociación	Socios con alto grado de interés a cumplir con los objetivos de la asociación mediante el trabajo en equipo	Gestionar con la Universidad Tecnológica Equinoccial, talleres de Motivación organizacional, capacitación de administración y comercialización	2 veces al año	\$ 20,00	Presidente: Nelson Moncayo	\$515,00	14/04/2014	16/07/2014	Número de Socios capacitados	90% Socios con conocimientos de Motivación organizacional, y asociatividad	
				Solicitar y coordinar fechas con GAD provincial de las capacitaciones en proyectos asociativos	1 vez al año			\$ 15,00	\$ 40,00	17/04/2014			28/04/2014
				Solicitar y coordinar la asesoría a un profesional de temas de asociatividad	1 vez al año			\$ 15,00	\$ 15,00	17/04/2014			28/04/2014
				Socializar a los socios de las actividades que se van a realizar	1 vez al año	\$ 15,00	Directiva	\$ 15,00	05/05/2014	05/04/2014			
				Taller de motivación	2 veces al año	\$ 50,00	Socios	\$ 100,00	04/05/2014	04/05/2014			
				Capacitación para los socios mediante las entidades públicas y privadas	1 vez al año	\$ 50,00		\$ 50,00	18/05/2014	18/06/2014			
				Capacitación del profesional	1 vez al año	\$ 300		\$ 300	18/06/2014	16/07/2014			

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

5.4. Desarrollo de la propuesta 2

5.4.1. Plan Administrativo de la Asociación “Montañita Chila Río Búa”

Introducción

La asociación de productores Agropecuarios “Montañita Chila Río Búa”, nació 21 de mayo de 2012, e inició sus actividades legalmente el 11 de Junio del 2012 como una asociación jurídica en la parroquia San Jacinto del Búa, Recinto Chila Río Búa.

La asociación cuenta con 79 socios legales aprobados en los estatutos, acuerdo ministerial 131- DPA-SDT. Actualmente la asociación pertenece al nuevo sistema, Superintendencia de Economía Popular y Solidaria art. 283 establecida por el gobierno del Ecuador en la constitución del año 2008. (Ver anexo).

La actividad económica que se dedica la asociación es la agricultura, especialmente a la producción y comercialización en forma individual de cultivos como el plátano, yuca, cacao y otros.

Logotipo:

Figura N° 11
Logotipo de Montañita Chila Búa



Elaborado por: Ma. Fernanda Chiquinga

El logotipo de la asociación de Montañita Chila Río Búa contiene en su fondo el campo con una tonalidad de color verde significando las tierras fructíferas, en la parte superior se visualiza las nubes con el cielo despejado de color celeste y en el centro un sol radiante significando el renacimiento de la esperanza para el desarrollo de la asociación y en la parte izquierda la silueta de una pareja representando el trabajo en equipo y sin distinción de género, además de ser parte de figura de un árbol, completando la figura del árbol se encuentran los productos más representativos de la zona siendo estos el plátano, y el cacao en la parte inferior y como cimientos del árbol tenemos a la yuca.

Eslogan:

Figura N° 12
Eslogan de Montañita Chila Río Búa

CON CALIDAD ANTES DE CULTIVAR

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilibuina

Misión:

Montañita es una Asociación que busca el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados, mediante la producción y comercialización de los productos, implementando estrategias agrícolas y que contribuyan al cuidado del medio ambiente.

Visión:

Ser una Asociación líder en la comercialización con productos de valor agregado, contribuyendo con la responsabilidad ambiental y socioeconómica de la comunidad

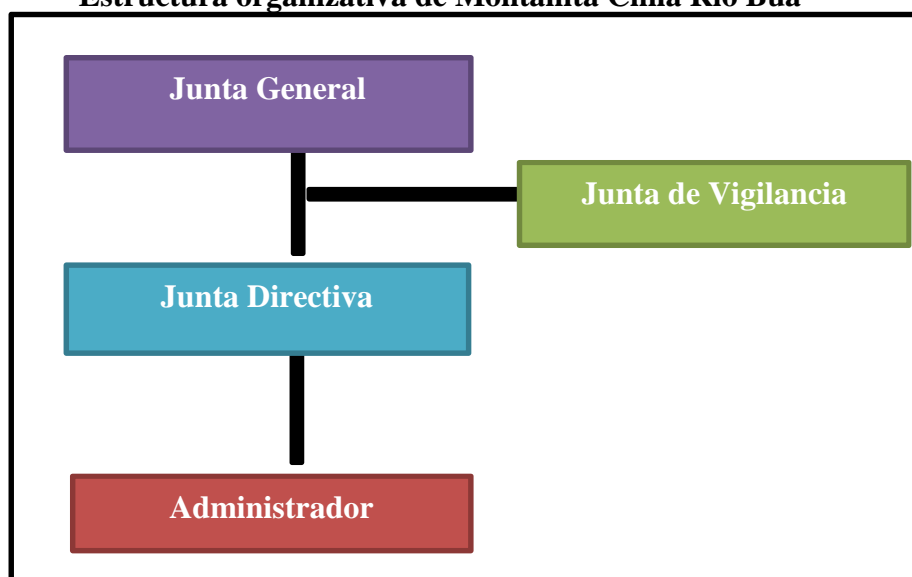
Valores corporativos:

- Equidad
- Responsabilidad

- Trabajo en equipo.
- Libertad
- Respeto
- Solidaridad
- Amabilidad

Estructura organizativa y funcional

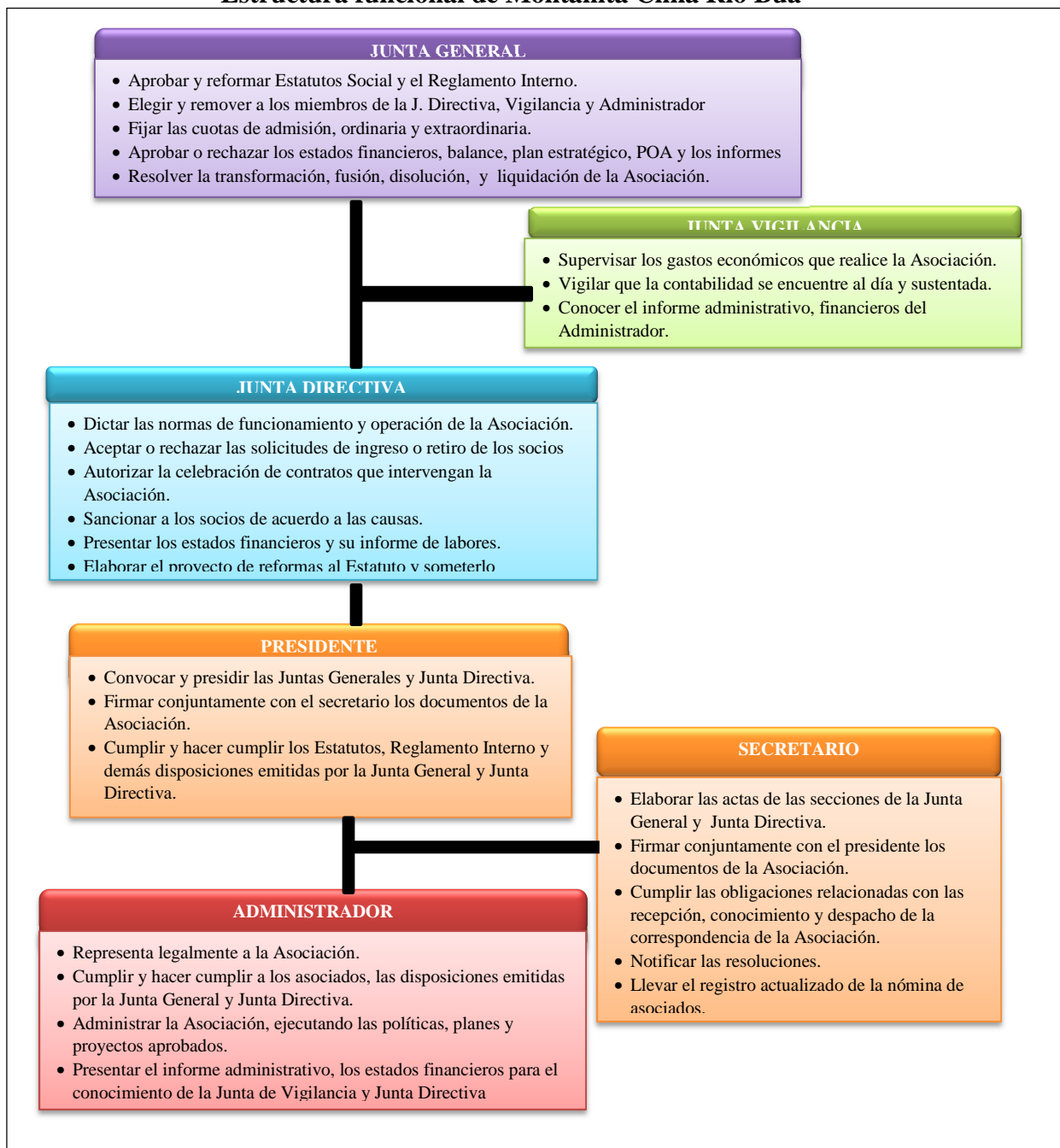
Figura N° 13
Estructura organizativa de Montañita Chila Río Búa



Fuente: Estatuto de la asociación registrada en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

Figura N° 14
Estructura funcional de Montañita Chila Río Búa



Fuente: Estatuto de la asociación registrada en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilinguina

**Cuadro N° 8:
FODA de Montañita Chila Río Búa**

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los socios están integrados con la asociación • Existe confianza en la directiva • Tiene una visión de trabajar en equipo <p>Asociatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en la actividad agropecuaria <p>Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es una asociación nueva constituida legalmente. • La asociación es estricta en el cumplimiento de sus proyectos <p>Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima y la calidad del suelo son aptos para el cultivo • Asistencia técnica de parte del MAGAP y GAD • Variación de productos 	<p>Asociatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de entidades públicas y privadas con proyectos de producción y capacitaciones • Participación en ferias agropecuarias para dar a conocer la calidad del producto <p>Comercialización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder de negociación a nuevos nichos de mercado. • Incremento de demanda de productos agropecuarios.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de reconocimiento por el trabajo realizado • Falta de compromiso a las asistencias a reuniones • Débil nivel socio organizativo. • Poca participación de los productores en la Asociación. <p>Asociatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de infraestructura <p>Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de un plan estratégico. • Falta de registros para el manejo de la finca <p>Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento empírico de cómo dirigir su producción. • No trabajan con tecnificación en la agricultura <p>Comercialización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un mercado seguro e ineficiente sistema de comercializar 	<p>Asociatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de leyes o subsidios a nivel nacional que incentiven la producción de pequeños y medianos productores. <p>Comercialización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creciente competencia en el mercado • Excesiva presencia de intermediarios en la comercialización. • Inestabilidad de precios en el mercado. <p>Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de fenómenos naturales y cambios climáticos nocivos para la agricultura. <p>Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de plagas y enfermedades estacionales

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

**Tabla 23:
POA de Montaña Chila Río Búa**

Plan Operativo Anual 2014 - Asociación Agropecuaria Montaña Chila Río Búa												
Área de Estudio	Objetivo	Estrategia	Resultado Esperado	Actividades	Periodicidad de las actividades	Presupuesto	Responsable	Presupuesto Total	Cronograma		Indicador	Indicador esperado
									Fecha de Inicio	Fecha de finalización		
Procesos Organizativos y empresariales	Incrementar el nivel de pertenencia y compromiso de los socios para fortalecer la Asociatividad.	Realizar capacitaciones y talleres con entidades públicas y privadas que motiven a los socios a desarrollar la Asociación	Socios con alto grado de interés a cumplir con los objetivos de la asociación mediante en trabajo en equipo	Gestionar con la Universidad Tecnológica Equinoccial, talleres de Motivación organizacional, capacitación de administración y comercialización	2 veces al año	\$ 20,00	Presidente: Orlando Ortiz	\$515,00	14/04/2014	16/07/2014	Número de Socios capacitados	80% Socios con conocimientos de Motivación organizacional, y asociatividad
				Solicitar y coordinar fechas con GAD provincial de las capacitaciones en proyectos asociativos	1 vez al año	\$ 15,00		\$ 40,00	17/04/2014	28/04/2014		
				Solicitar y coordinar la asesoría a un profesional de temas de asociatividad	1 vez al año	\$ 15,00		\$ 15,00	17/04/2014	28/04/2014		
				Socializar a los socios de las actividades que se van a realizar	1 vez al año	\$ 15,00		\$ 15,00	05/05/2014	05/04/2014		
				Taller de motivación	2 veces al año	\$ 50,00	\$ 100,00	04/05/2014	04/05/2014			
				Capacitación para los socios mediante las entidades públicas y privadas	1 vez al año	\$ 50,00	\$ 50,00	18/05/2014	18/06/2014			
				Capacitación del profesional	1 vez al año	\$ 300	\$ 300	18/06/2014	16/07/2014			

Elaborado por: Ma. Fernanda Chilingua

CAPÍTULO VI

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

6.1. Conclusiones

En base a la investigación realizada en las Asociaciones Riobambeños del Chilimpe y Montañita Chila Río Búa, en la Parroquia de San Jacinto del Búa se obtuvo las siguientes conclusiones y recomendaciones.

- Riobambeños del Chilimpe cuenta con un clima consultivo, con algunas características del clima participativo, reflejando que los socios colaboran, existe una comunicación horizontal donde todos participan en la toma de decisiones, pero tiene un nivel Asociativo medio alto.
- Montañita refleja un clima organizacional, consultivo, donde el presidente tiene el espíritu de colaborar para el bien de la asociación pero los socios son quienes tienen el poco interés del desarrollo de la asociación.
- Los miembros de las asociaciones tienen experiencia en la actividad agropecuaria en la producción, pero no tiene el poder de negociación en la comercialización de sus productos, además tienen conocimientos empíricos y no técnicos de cómo dirigir una asociación.
- Las asociaciones no cuentan con una sede propia para las reuniones y capacitaciones, por lo que “Riobambeños del Chilimpe” se reúne en la casa comunal del recinto, mientras que “Montañita” se reúne en diferentes lugares.
- Entre los socios hay poco compromiso, desconocen el objetivo de Asociatividad, se asocian por obtener beneficios del estado, tal como plan tierras, créditos, pero no buscan estrategias para el desarrollo de la asociación como comercializar

colectivamente, agregar un valor al producto, motivo por el cual pocos socios son activos.

- Con respecto a la propuesta se plantea un plan administrativo, que permitirá que los socios se identifiquen con la asociación, siendo más comprometidos y direccionándose por un objetivo en común.
- El clima organizacional incluye directamente en el fortalecimiento del trabajo asociativo corroborando el resultado positivo de la hipótesis, permitiendo reflejar el comportamiento de los socios para determinar el cumplimiento de los proyectos o actividades de la asociación y así llevar un seguimiento del compromiso de los socios en el desarrollo de la misma.

6.2. Recomendaciones

- Socializar a los socios los estatutos y la nueva ley de Economía Popular y solidaria para encaminarse al objetivo de buscar el buen vivir, el comercio justo y consumo ético y responsable.
- Capacitar al productor en aspectos administrativos, productivos y comercialización para trabajar colectivamente y, además, comprometer a los socios en principios asociativos.
- Implementar la tecnificación para mejorar la producción agrícola y dar un valor agregado al producto, para venderlo asociativamente a un excelente precio y calidad, generando un mayor ingreso a las familias productoras.
- Para posteriores investigaciones realizar en la recolección de datos técnicas como enfoque visual, búsqueda de resultados de trabajo en equipo con talleres, grupos focales, para obtener una información real

- Crear un plan de trabajo conjuntamente con los socios para que participen y logren los objetivos comunes que beneficie a la asociación y que se sientan comprometidos con sus funciones.
- Trabajar y socializar en la propuesta del plan administrativo para cumplir con los objetivos establecidos.
- Desarrollar talleres de empoderamiento que desarrollen a los socios la identificación con la asociación, y que fortalezca la integración grupal.
- La investigación realizada servirá para futuros proyectos sobre liderazgo y procesos organizativos.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

1. Abasca Elena, Ildefonso Grande Esteban (2009). *Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial*, (10ma Ed) Editorial ESIC Madrid
2. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Colombia: Pearson Educación
3. Berbel G., Gan F., (2007) *Manual de Recursos Humanos*, (1ra Ed.) Editorial UOC
4. Contreras P. y Vivas J. (2006) *Lineamientos estratégicos para optimizar el clima organizacional en las áreas de administración y mantenimiento de la empresa Benton Vinccler C.A., Maturín, estado Monagas*. Universidad de oriente escuela de ciencias sociales y administrativas departamento de recursos humanos núcleo Monagas
5. Chiavenato I., Bateman T., Snell S., Aguilar A., Gomez L., Balkin D., Fierro L., Arras A., Hernandez y Rodriguez S., *Administración aplicada a empresas agropecuarias*, (2004)
6. Chiavenato, I., (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma Ed.) Editorial McGraw-Hill. México.
7. Chiang M, Martin J. y Nunez A., (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y satisfacción laboral*, (2da. Ed) Universidad Pontificia Comillas Madrid
8. Dvoskin R. (2004). *Fundamentos de marketing*, Buenos Aires, Editorial Granica.
9. García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42) 43-61.
10. García M e Ibarra L. *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. (s.f.)
11. Garzon M., (2005) *Desarrollo organizacional y el cambio planeado*. (1ra Ed.) Editorial Universidad del Rosario, Bogota
12. Huamán Balbuena Joel (2011). *Pensando Empresarialmente: concepto para la generación de ideas de negocio y crear empresa*.
13. Liendo M., Martínez A. (2001) *Asociatividad. una alternativa para el desarrollo y crecimiento de las pymes*. Universidad Nacional de Rosario
14. Mas Ruiz Francisco José. (2012). *Temas De Investigación Comercial*. (6ta Ed)

15. Méndez C, (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención.*
16. Mendoza Hernández Pedro Alonso, “*La asociatividad empresarial, una estrategia para lograr competitividad. Estudio de caso*” Abril 2011
17. Mendoza P, *La Asociatividad Empresarial, Una Estrategia para lograr competitividad. Estudio De Caso*”
18. Páramo P., (2004) Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional Universidad de la Sabana especialización en gestión ara el desarrollo humano en la organización Chía, Cundinamarca
19. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (2007 p. 4)
20. Reglamento a la Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria. Decreto N° 1061, Registro Oficial Suplemento 648, (2012, 27 de febrero).Superintendencia de Economía Popular y Solidaria
21. Martínez M. (2003). “La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. Editorial Días de Santos.
22. Merizalde, J. (2013, marzo) *La asociatividad empresarial: un modelo de gestión para el fortalecimiento de las pymes, microempresas, pequeñas del sector agropecuario de Santo Domingo.* Ponencia presentada en el Programa de Desarrollo de las Investigaciones de la FCEE [*Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*] (2013-2014) de la UTE Campus Santo Domingo, Santo Domingo, Ecuador

Revistas

23. Acosta Armenteros, Ramos María del Carmen, Guerrero¹del Rio Liliana, Noyola Molina Morejón Francisco Gustavo, Víctor Manuel, *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*. 2012, Vol. 5 Issue 1, p33-51. 19p. 4 Diagrams, 7 Charts, 1 Graph.
24. Ekos negocios (2012), las mejores empresas para trabajar 2011
25. González Millán José Javier, Parra Carlos Orlando, *Pensamiento & Gestión*. 2008, Issue 25, p40-57. 18p. 4 Diagrams, 4 Charts, 1 Map.
26. Mariño Becerra Gladys Yaneth, *Global Conference on Business & Finance Proceedings*; Jun2012, Vol. 7 Issue 2, p1701-1706, 6p

27. Santa Cruz Diaz, Jorge D. Agro Enfoque. Abr. 2012, Vol. 27 Issue 181, p2-3. 2p.
28. Ucros M. Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana Omnia, vol. 17, núm. 2, Universidad del Zulia Venezuela mayo-agosto, 2011, p. 91-102,



Páginas web

29. http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2269/1/T0937-MBA_Mej%C3%ADa-Asociatividad.pdf288%3AAla-asociatividad-&catid=891%3Aopiniones&Itemid=35
30. http://www.cei.org.ni/images/file/maggggnual_asociativ.pdf
31. <http://www.definicionabc.com/economia/comercializacion.php#ixzz2Sfasa28S>
32. <http://www.agricultura.gob.ec/magap-impulsa-proyecto-de-reactivacion-del-cacao-fino-y-de-aroma/>
33. http://www.elmisionero.com.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=1446%3Ael-cacao&catid=1008%3Aeditorial&Itemid=33
34. http://www.elcomercio.com.ec/agromar/Santo-Domingo-cacao-produccion-comercio_0_904709571.html
35. www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101332348#.UimJez86Q-g
36. <http://administraciongeneral7.wordpress.com/2010/11/25/ventajas-y-desventajas-del-trabajo-en-equipo/>
37. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/buen-clima-laboral-una-tarea-pendiente-441911.html>

ANEXOS

Anexo N° 1

Estatutos de la Asociación Riobambeños del Chilimpe

GOBIERNO NACIONAL DE
LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de
Agricultura, Ganadería,
Acuicultura y Pesca

Av. Tsáchila y Río Zamora
Telfax: 02 2750 376

DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

ACUERDO 085 DPA-SDT

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
EL COORDINADOR ZONAL 4
CONSIDERANDO:

Que el artículo 66, numeral 13, de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas: "El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria".

Que el artículo 154, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, faculta, a las ministras y ministros de Estado: "Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión.

Que el artículo 281, numeral 10, de la Carta Magna, determina que será responsabilidad del Estado: "Fortalecer el desarrollo de las organizaciones y redes de productores y de consumidores, así como las de comercialización y distribución de alimentos que promueva la equidad entre espacios rurales y urbanos"

Que el artículo 565, de la Codificación del Código Civil (Libro I, Título XXX), dispone que: "No son personas jurídicas las fundaciones o corporaciones que no se hayan establecido en virtud de una ley, o que no hayan sido aprobadas por el Presidente de la República"

Que el artículo 567, *Ibidem* establece que las ordenanzas o estatutos de las corporaciones, que fueren formados por ellas mismas, serán sometidos a la aprobación del Presidente de la República, que se le concederá si no tuviere nada contrario al orden público, a las leyes o las buenas costumbres."



Que el artículo 11, literal k), del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva faculta al Presidente de la República: "Delegar a los ministros, de acuerdo con la materia de que se trate, la aprobación de los estatutos de las fundaciones o corporaciones, y les otorgan la personalidad jurídica, según lo previsto en el Art. 584 del Código Civil"

Que mediante Decreto Ejecutivo 3054, publicado en el Registro Oficial 660, de 11 de septiembre de 2002, el Presidente Constitucional de la República expidió el Reglamento para la aprobación de Estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución, y registro de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil y en las Leyes Especiales, reformado por los Decretos Ejecutivos Nos 610, publicado en el Registro Oficial No 171, de 17 de septiembre de 2007; Decreto Ejecutivo No 982, publicado en el Registro Oficial No 311 del 8 de abril de 2008; Decreto Ejecutivo No 1389, publicado en el Registro Oficial No 454, de 27 de octubre de 2008; Decreto Ejecutivo No 1671, publicado en el Registro Oficial No 578, del 27 de abril de 2009; Decreto Ejecutivo No 1678, publicado en el registro Oficial No 581, de 30 de abril de 2009; y, Decreto Ejecutivo No 177, publicado en el Registro Oficial No 94, de 23 de diciembre de 2009.

Que el Presidente provisional de la Asociación Agropecuaria "Riobambeños del Chilimpe", domiciliada en el cantón Santo Domingo, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, presenta en esta Dirección Técnica de Área de Santo Domingo de los Tsáchilas los requisitos indispensables para la aprobación del Estatuto y el otorgamiento de personalidad jurídica de su representada, para cuyo efecto presentó la documentación pertinente.

Que el señor Juan Silva Promotor Social de Organizaciones Agro productivas, con memorando MAGAP-DPASTODGO-2011-1364-M, de 13 de octubre de 2011, emitió informe técnico favorable

Fuente: Asociación Riobambeños del Chilimpe

GOBIERNO NACIONAL DE
LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Av. Tsáchila y Río Zamora
Telfax: 02 2750 376

DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

para que se otorgue personalidad jurídica a la Asociación Agropecuaria "Riobambeños del Chilimpe", así como calificó a los socios fundadores de la organización.

Que, previo el análisis respectivo, el Coordinador Jurídico de esta Dirección Provincial, mediante Memorando No MAGAP-DPASTODGO-2011-1420-M, informó y determinó que la documentación presentada por la Asociación Agropecuaria "Riobambeños del Chilimpe" , cumple con los requisitos determinados en los artículos 2 y 3 de la Ley de Centros Agrícolas, Cámaras de Agricultura y Asociaciones de Productores, y en los Arts. 3,4,5,6 y 7 del Reglamento para la aprobación de Estatutos, Reformas y Codificaciones, Liquidación y Disolución, y Registro de Miembros y Directivas, de las Organizaciones previstas en el Código Civil y en las Leyes Especiales; y, en lo esencial, no se contraponen a la Constitución de la república, ni al ordenamiento jurídico vigente.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Acuerdo Ministerial No 292 de 16 de agosto de 2011, constante en el Art. 4, literal a) " Delegar a los titulares de las Coordinaciones Zonales del Ministerio de Agricultura; Ganadería, Acuicultura y Pesca, para que bajo su responsabilidad a nombre y en representación de esta cartera de estado y dentro de su jurisdicción y competencia ejecuten las siguientes responsabilidades suscribir los acuerdos ministeriales para otorgar personalidad jurídica a las Organizaciones, aprobar Estatutos y sus reformas, conforme con el Decreto Ejecutivo No 3054, publicado en el Registro Oficial No 660 de 11 de septiembre de 2002 y sus reformas.

ACUERDA:

Art.1.- APROBAR el Estatuto y Otorgar Personalidad Jurídica a la Asociación Agropecuaria "Riobambeños del Chilimpe" , domiciliada en las vías a San Jacinto del Bua, sector Riobambeños del Chilimpe, Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, cuyo tenor será el siguiente:

**ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN AGROPECUARIA
RIOBAMBEÑOS DE CHILIMPE**

CAPÍTULO I

DE SU CONSTITUCIÓN Y FINES Y DOMICILIO

Art. 1.- Sede: En la ciudad de Santo Domingo, provincia de Santo de los Tsáchilas en las vías a San Jacinto de Búa. "sector Riobambeños del Chilimpe", teléfono 022759116, correo electrónico: asochilimpe@gmail.com. constituyese la ASOCIACIÓN AGRÍCOLA, RIOBAMBEÑOS DE CHILIMPE integrada por los socios que firman el Acta de constitución y todos aquellos que posteriormente manifestaren por escrito su deseo de pertenecer a ella, y que fueren aceptados por el organismo competente.



Art. 2.- La Asociación AGRÍCOLA, tiene como finalidades:

- Promover la defensa de los intereses y aspiraciones de los socios en general, con implementación de técnicas de producción y cadenas de comercio justo, responsabilidad social y ambiental;
- Contribuir a la protección del medio ambiente, a través de la aplicación de tecnologías aprobadas y transferencia de tecnología, para mejorar la productividad y preservar los

Fuente: Asociación Riobambeños del Chilimpe

Anexo N° 2

Estatutos de la Asociación Montañita Chila Río Búa

Av. Tsáchila y Río Zamora
Telfax.:02 2750 376

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

ACUERDO 131- DPA-SDT

EL DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA

CONSIDERANDO:

Que el artículo 66, numeral 13, de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas: "El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria",

Que el artículo 154, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, faculta, a las ministras y ministros de Estado: "Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión.

Que el artículo 281, numeral 10, de la Carta Magna, determina que será responsabilidad del Estado: "Fortalecer el desarrollo de las organizaciones y redes de productores y de consumidores, así como las de comercialización y distribución de alimentos que promueva la equidad entre espacios rurales y urbanos"

Que el artículo 565, de la Codificación del Código Civil (Libro I, Título XXX), dispone que: "No son personas jurídicas las fundaciones o corporaciones que no se hayan establecido en virtud de una ley, o que no hayan sido aprobadas por el Presidente de la República"

Que el artículo 567, *Ibidem* establece que las ordenanzas o estatutos de las corporaciones, que fueren formados por ellas mismas, serán sometidos a la aprobación del Presidente de la República, que se le concederá si no tuviere nada contrario al orden público, a las leyes o las buenas costumbres."

Que el artículo 11, literal k), del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva faculta al Presidente de la República: "Delegar a los ministros, de acuerdo con la materia de que se trate, la aprobación de los estatutos de las fundaciones o corporaciones, y les otorguen la personalidad jurídica, según lo previsto en el Art. 564 del Código Civil"

Que mediante Decreto Ejecutivo 3054, publicado en el Registro Oficial 660, de 11 de septiembre de 2002, el Presidente Constitucional de la República expidió el Reglamento para la aprobación de Estatutos, reformas y codificaciones, liquidación y disolución, y registro de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil y en las Leyes Especiales, reformado por los Decretos Ejecutivos Nos 610, publicado en el Registro Oficial No 171, de 17 de septiembre de 2007; Decreto Ejecutivo No 982, publicado en el Registro Oficial No 311 del 8 de abril de 2008; Decreto Ejecutivo No 1389, publicado en el Registro Oficial No 454, de 27 de octubre de 2008; Decreto Ejecutivo No 1671, publicado en el Registro Oficial No 578, del 27 de abril de 2009; Decreto Ejecutivo No 1678, publicado en el registro Oficial No 581, de 30 de abril de 2009; y, Decreto Ejecutivo No 177, publicado en el Registro Oficial No 94, de 23 de diciembre de 2009.

Que el Presidente provisional de la Asociación DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS "MONTAÑITA CHILA RIO BUA, domiciliada en el cantón Santo Domingo, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, presenta en esta Dirección de Santo Domingo de los Tsáchilas los requisitos indispensables para la aprobación del Estatuto y el otorgamiento de personalidad jurídica de su representada, para cuyo efecto presentó la documentación pertinente.

Que el señor Juan Silva Promotor Social de Organizaciones Agro productivas, con memorando MAGAP-DPASTODGO-2012- 1727-M. de 11 de junio de 2012, emitió informe técnico favorable para

Fuente: Estatutos de Asociación Montañita Chila Río Búa

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

que se otorgue personalidad jurídica a la Asociación DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS "MONTAÑITA CHILA RIO BUA", así como calificó a los socios fundadores de la organización.

Que, previo el análisis respectivo, el Coordinador Jurídico de esta Dirección Provincial, mediante Memorando No MAGAP-DPASTODGO-2012-1444-M, informó y determinó que la documentación presentada por la Asociación de Productores Agropecuarios Montañita Chila Río Búa, cumple con los requisitos determinados en los artículos 2 y 3 de la Ley de Centros Agrícolas, Cámaras de Agricultura y Asociaciones de Productores, y en los Arts. 3, 4, 5, 6 y 7 del Reglamento para la aprobación de Estatutos, Reformas y Codificaciones, Liquidación y Disolución, y Registro de Miembros y Directivas, de las Organizaciones previstas en el Código Civil y en las Leyes Especiales; y, en lo esencial, no se contraponen a la Constitución de la república, ni al ordenamiento jurídico vigente.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Acuerdo Ministerial No 479 de 21 de noviembre de 2011, constante en el Art. 6, Delegar a los titulares de las Direcciones Provinciales del Ministerio de Agricultura; Ganadería, Acuacultura y Pesca, para que bajo su responsabilidad a nombre y en representación de esta cartera de estado y dentro de su jurisdicción y competencia ejecuten las siguientes responsabilidades: literal b) Suscribir los acuerdos ministeriales para otorgar personalidad jurídica, aprobar y reformar estatutos a las organizaciones del sector agropecuario, ganadero, acuícola y pecuario, que se rigen por el reglamento para la aprobación de estatutos reformas y codificaciones, liquidaciones y disolución, y registro de socios y directivas, de las organizaciones previstas en el Código Civil, y en las leyes especiales, con excepción de reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de estatutos de las Federaciones o asociaciones gremiales de acuerdo al mandato del Artículo 9, inciso 1 de la ley de Creación de fondos de Desarrollo Agropecuario.

ACUERDA:

Art.1- APROBAR, el Estatuto y Otorgar Personalidad Jurídica a la Asociación DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS "MONTAÑITA CHILA RIO BUA", domiciliada en el Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, cuyo tenor será el siguiente:

ESTATUTO DE LA ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS "MONTAÑITA CHILA RIO BUA"

CAPITULO I
CONSTITUCION, DOMICILIO Y FINES

Art. 1.- Constitúyase la Asociación de Productores Agropecuarios "MONTAÑITA CHILA RIO BUA" domiciliada en el Km 9 Vía Chone- Santo Domingo margen derecho, recinto Chila Río Búa, Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, República del Ecuador.

Art. 2.- La Asociación tendrá patrimonio propio, duración indefinida y número de socios ilimitados, la cual se regirá por su estatuto, reglamento interno, reglamento para la aprobación de estatutos, de formas y codificaciones, liquidación y disolución, registro de socios y directivas de las organizaciones previstas en el Título XXX del Código Civil vigente.

Art. 3.-Son fines de la asociación:

- a.- Fomentar la producción, tecnificar, procesar e industrializar el cacao.
- b.- Fomentar la producción y tecnificar los cultivos de plátano, cultivos de ciclo corto; además la crianza cerdos, pollos, aves de corral, etc.
- c.- Buscar mercados en el interior y exterior con mejores precios para la venta de la producción, implementando procesos de cadenas de valor.
- d.-Realizar planes de trabajo, proyectos y programas que vayan directamente en beneficio de los socios y de la Asociación.

Fuente: Estatutos de Asociación Montañita Chila Río Búa

Anexo N° 3 RUC de las asociaciones

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES **SRI**
...le hace bien el país!

NUMERO RUC: 2390010551001
RAZON SOCIAL: ASOCIACION AGROPECUARIA RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE
NOMBRE COMERCIAL:
CLASE CONTRIBUYENTE: OTROS
REPRESENTANTE LEGAL: TIPAN AGUALSACA MARTHA CECILIA
CONTADOR:

FEC. INICIO ACTIVIDADES: 30/03/2012 **FEC. CONSTITUCION:** 16/11/2011
FEC. INSCRIPCION: 30/03/2012 **FECHA DE ACTUALIZACION:**

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:
ACTIVIDADES DE ASOCIACIONES DREMALES:
DOMICILIO TRIBUTARIO:
 Provincia: SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS Ciudad: SANTO DOMINGO Referencia: SAN JACINTO DEL BUA
 Ciudadela: RCTO. RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE Calle: VÍA A SAN JACINTO Numero: 514 Intersección: MARGEN
 COLONIA Referencia Ubicación: FREITE A LA ESCUELA ASOCIACION Telefono: Trabajo: 022728116 Celular: 983153400
DOMICILIO ESPECIAL:
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:
 * ANEXO DE COMPRAS Y RETENCIONES EN LA FUENTE POR OTROS CONCEPTOS
 * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
 * DECLARACION DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
 * DECLARACION DE RETENCIONES EN LA FUENTE
 * DECLARACION MENSUAL DE IVA

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS: del 001 al 001 **ABIERTOS:** 1
JURISDICCION: 1 REGIONAL NORTE SANTO DOMINGO DE LOS **CERRADOS:** 0

SRI DIRECCION REGIONAL NORTE
 2 MAR 2012

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: FLORES Lugar de emisión: SANTO DOMINGO, GUAYO Fecha y hora: 2012/03/12 12:33:56

Página 1 de 2

SRI.gob.ec

Fuente: RUC Asociación Riobambeños del Chilimpe

SOCIEDADES **SRI**
...le hace bien el país!

NUMERO RUC: 2390012104001
RAZON SOCIAL: ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS MONTAÑA CHILA RIO BUA
NUMERO COMERCIAL:
CLASE CONTRIBUYENTE: OTROS
REPRESENTANTE LEGAL: ORTIZ JOSE ORLANDO
CONTADOR:

FEC. INICIO ACTIVIDADES: 03/09/2012 **FEC. CONSTITUCION:** 10/07/12
FEC. INSCRIPCION: 03/09/2012 **FECHA DE ACTUALIZACION:**

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:
FOMENTO DE LA COMUNIDAD:
DOMICILIO TRIBUTARIO:
 Provincia: SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS Ciudad: SANTO DOMINGO Referencia: SAN JACINTO DEL BUA
 Ciudadela: RCTO. CHILA RIO BUA Calle: VÍA CHILA RIO BUA KM. 2 Referencia: SAN JACINTO Referencia Ubicación: MARGEN DERECHO
 CRUZADA VÍA SAN JACINTO Número: 5 Camino: MARGEN DERECHO Referencia Ubicación: ASESORIOS METROE
 DE LA ESCUELA Referencia: ARTEAGA CORNEJO Ciudad: 983153400
DOMICILIO ESPECIAL:
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:
 * ANEXO DE COMPRAS Y RETENCIONES EN LA FUENTE POR OTROS CONCEPTOS
 * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
 * DECLARACION DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
 * DECLARACION DE RETENCIONES EN LA FUENTE
 * DECLARACION MENSUAL DE IVA

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS: del 001 al 001 **ABIERTOS:** 1
JURISDICCION: 1 REGIONAL NORTE SANTO DOMINGO DE LOS **CERRADOS:** 0

SRI DIRECCION REGIONAL NORTE
 03 SEP 2012

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: YRUBIANE Lugar de emisión: SANTO DOMINGO, GUAYO Fecha y hora: 2012/09/03 18:45:16

Página 1 de 2

SRI.gob.ec


Fuente: RUC Asociación Montaña Chila Río Búa

Anexo N° 4 Registro de la directiva de Riobambeños del Chilimpe

superintendencia de
ECONOMÍA
POPULAR Y SOLIDARIA

FTCSO
Fondo de Transparencia y Control Social

085



201003316-1

Código de Documento: 201003316-1
 Fecha de Registro: 23/08/2013
 Fecha de Generación de Documento: 23/08/2013
 Validez de Documento: 30 días a partir de la fecha de generación

REGISTRO DE DIRECTIVAS DE ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

RAZÓN SOCIAL: ASOCIACION AGROPECUARIA RIOBAMBEÑOS DEL CHILIMPE
 RUC: 2390010551001
 PROVINCIA: SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS
 CANTÓN: SANTO DOMINGO
 DIRECCIÓN: RESINTO RIOBAMBEÑOS null null

DIRECTIVA:

PRESIDENTE designado en sesión del Junta Directiva el 17/08/2013:
 MONCAYO ZAMBRANO NELSON FELIX

ADMINISTRADOR nombrado en sesión del Junta Directiva el 17/08/2013:
 MARTHA CESILLA TIPAN AGUALSACA

SECRETARIO designado en sesión del Junta Directiva el 17/08/2013:
 MUÑOZ ARBOLEDA NADIA NAIDU

VOCALES DEL JUNTA DIRECTIVA elegidos en sesión de la Asamblea General el 17/08/2013:

Tipo de Vocal	Nombres y Apellidos	Cédula	Duración (años)
VOCAL PRINCIPAL 1	MONCAYO ZAMBRANO NELSON FELIX	1704704426	2
VOCAL PRINCIPAL 2	MUÑOZ ARBOLEDA NADIA NAIDU	1716700230	2
VOCAL PRINCIPAL 3	SANCHEZ ALDAS SERGIO ALFREDO	1800893719	2
VOCAL PRINCIPAL 4	AGUALSACA CACERES VICENTE ALFONSO	1703221463	2
VOCAL PRINCIPAL 5	TIPAN TOAPANTA ROSA HERMINIA	1704983384	2

VOCALES DEL JUNTA DE VIGILANCIA elegidos en sesión de la Asamblea General el 17/08/2013:


Tipo de Vocal	Nombres y Apellidos	Cédula	Duración (años)
VOCAL PRINCIPAL 1	TAPIA RUBIO JORGE VICENTE	1700448135	2
VOCAL SUPLENTE 1	ARROYO CHANCO HILDA ELCIRA	1708835929	2
VOCAL PRINCIPAL 2	AGUALSACA LEON ENRIQUE WILFRIDO	1704463577	2
VOCAL SUPLENTE 2	SARANGO AJILA ANGEL SALVADOR	1102261490	2
VOCAL PRINCIPAL 3	TIPAN AGUALSACA GILA GUADALUPE	1714098165	2


Tipo de Vocal	Nombres y Apellidos	Cédula	Duración (años)
VOCAL SUPLENTE 3	MONCAYO CASTRO GEOVANNA GABRIELA	1720218708	2


Fuente: Asociación Riobambeños del Chilimpe

Fuente: Asociación Riobambeños del Chilimpe

Anexo N° 5
Registro de la directiva de Montañita Chila Río Búa







201011072-1

Código de Documento: 201011072-1
 Fecha de Registro: 13/01/2014
 Fecha de Generación de Documento: 13/01/2014
 Validez de Documento: 30 días a partir de la fecha de generación

**REGISTRO DE DIRECTIVAS
DE ORGANIZACIONES DE LA
ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA**

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

RAZÓN SOCIAL: ASOCIACION DE PRODUCTORES AGROPECUARIOS MONTAÑITA CHILA RIO BUA
 RUC: 2390012104001
 PROVINCIA: SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS
 CANTÓN: SANTO DOMINGO
 DIRECCIÓN: vía CHILA RIO BUA km 2 s/n margen derecho carretero via san jacinto km 5

DIRECTIVA:

PRESIDENTE designado en sesión del Junta Directiva el 05/01/2014:
 ORTIZ JOSE ORLANDO

ADMINISTRADOR nombrado en sesión del Junta Directiva el 05/01/2014:
 LOOR MENDOZA MANUEL ANDRES

SECRETARIO designado en sesión del Junta Directiva el 05/01/2014:
 ZAMBRANO RODRIGUEZ TOMAS CONSTANCIO

A.H. # 131 STD

Fuente: Asociación Montañita Chila Río Búa

VOCALES DEL JUNTA DIRECTIVA elegidos en sesión de la Asamblea General el 05/01/2014:

Tipo de Vocal	Nombres y Apellidos	Cédula	Duración (años)
VOCAL PRINCIPAL 1	ORTIZ JOSE ORLANDO	1709839128	2
VOCAL SUPLENTE 1	BARRENO BARRENO PASTOR NAZARIO	1801524370	2
VOCAL PRINCIPAL 2	ZAMBRANO RODRIGUEZ TOMAS CONSTANCIO	1500214158	2
VOCAL SUPLENTE 2	GARCES GARCIA WILMER STALIN	1306820695	2
VOCAL PRINCIPAL 3	ANGULO GARAICOA EDGAR CICERON	1706864152	2
VOCAL SUPLENTE 3	ZAMORA GARCES ORLIN RENE	1717286247	2

VOCALES DEL JUNTA DE VIGILANCIA elegidos en sesión de la Asamblea General el 05/01/2014:

Tipo de Vocal	Nombres y Apellidos	Cédula	Duración (años)
VOCAL PRINCIPAL 1	ORTIZ EUGENIO LORENZO	1708916505	2
VOCAL SUPLENTE 1	PALACIOS COLON ASISCLO	1709839078	2
VOCAL PRINCIPAL 2	SUAREZ BRIONES SEGUNDO ISAURO	1706403688	2
VOCAL SUPLENTE 2	CHICA BRIONES ROSA EVA	1719978502	2

Tipo de Vocal	Nombres y Apellidos	Cédula	Duración (años)
VOCAL PRINCIPAL 3	BARRE LUCAS JEFFERSON STENIO	1310886195	2
VOCAL SUPLENTE 3	RIVAS ESMERALDAS CARMEN RAMONA	1708924046	2

Fuente: Asociación Montañita Chila Río Búa

Anexo N° 6

Funciones de la estructura interna

DE LA JUNTA GENERAL

Art. 10.- La Junta General es la máxima autoridad de la Asociación, estará integrada por todos los asociados, quienes tendrán derecho a un solo voto. Sus decisiones serán obligatorias para los órganos internos y sus asociados, siempre que estas decisiones no sean contrarias a la ley, al reglamento o su estatuto social.

Art. 11.- ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LA JUNTA GENERAL

1. Aprobar y reformar el Estatuto Social y el Reglamento Interno;
2. Elegir y remover a los miembros de las Juntas Directiva y de Vigilancia y al Administrador, con el voto secreto de más de la mitad de sus integrantes;
3. Fijar las cuotas de admisión, ordinarias y extraordinarias que tendrán el carácter de no reembolsables;
4. Resolver las apelaciones presentadas por los asociados sancionados por la Junta Directiva;
5. Aprobar los estados financieros y el balance social de la asociación;
6. Aprobar o rechazar los informes de la Junta Directiva, Junta de Vigilancia y Administrador;
7. Aprobar el plan estratégico y el plan operativo anual, con sus presupuestos, presentados por la Junta Directiva;
8. Resolver la transformación, fusión, disolución y liquidación, de la Asociación en Junta General extraordinaria con el voto de las dos terceras partes de los asociados;

Art. 13.- La Junta Directiva estará integrada por el Presidente, el Secretario y 3 Vocales elegidos en votación secreta por la Junta General, previo cumplimiento de los requisitos que constarán en el Reglamento Interno de la Asociación.

Art. 14.- ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LA JUNTA DIRECTIVA: Son atribuciones y deberes de la Junta Directiva:

1. Dictar las normas de funcionamiento y operación de la Asociación;
2. Aceptar o rechazar las solicitudes de ingreso o retiro de asociados;
3. Autorizar la celebración de contratos en los que intervenga la Asociación, hasta por el 30% del presupuesto anual;
4. Sancionar a los socios de acuerdo con las causas y el procedimiento establecidos en el Reglamento Interno;
5. Aprobar los programas de educación, capacitación y bienestar social de la Asociación, con sus respectivos presupuestos;
6. Presentar, para aprobación de la Junta General, los estados financieros, balance social y su informe de labores;
7. Elaborar el proyecto de reformas al Estatuto y somerlo a consideración y aprobación de la Junta General.

Fuente: Estatutos de Asociación Montañita Chila Río Búa

DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

Art. 15.- La Junta de Vigilancia supervisará las actividades económicas y el cumplimiento de las resoluciones de la Junta General y la Junta Directiva. Estará integrada por 3 vocales principales y sus respectivos suplentes, elegidos en votación secreta por la Junta General, previo cumplimiento de los requisitos constantes en el Reglamento Interno.

Los miembros de la Junta Vigilancia durarán 2 años en sus funciones y podrán ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Cuando concluyan su segundo período inmediato, no podrán ser elegidos para ningún cargo directivo hasta después de 2 años.

Art. 16.- ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA: Son atribuciones y deberes de la Junta de Vigilancia:

1. Supervisar los gastos económicos que realice la Asociación;
2. Vigilar que la contabilidad se encuentre al día y debidamente sustentada;
3. Conocer el informe administrativo, los estados financieros y el balance social presentados por el Administrador;
4. Presentar su Informe anual de labores a la Junta General.

DEL PRESIDENTE

Art. 17.- ATRIBUCIONES: El Presidente de la Junta Directiva presidirá también la Asociación y la Junta General. Durará 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegido por una sola vez, mientras mantenga la calidad de vocal de la Junta Directiva; y, además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

1. Convocar y presidir las juntas generales y sesiones de junta directiva;
2. Firmar, conjuntamente con el Secretario, la documentación de la Asociación y las actas de las sesiones;
3. Presidir todos los actos oficiales y protocolarios de la Asociación;
4. Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, Reglamento Interno y demás disposiciones emitidas por la Junta General y la Junta Directiva.

Fuente: Estatutos de Asociación Montañita Chila Río Búa

Funciones de la estructura interna

DEL SECRETARIO

Art. 18.- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES: El Secretario de la Asociación, además de las funciones y responsabilidades propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

1. Elaborar las actas de las sesiones de Junta General y Junta Directiva, responsabilizándose por su contenido y conservación;
2. Firmar, conjuntamente con el Presidente, la documentación de la Asociación y las actas de las sesiones;
3. Certificar y dar fe de la veracidad de los actos, resoluciones y de los documentos institucionales, previa autorización del Presidente;
4. Cumplir las obligaciones relacionadas con la recepción, conocimiento y despacho de la correspondencia de la Asociación;
5. Custodiar y conservar ordenadamente el archivo;
6. Entregar a los asociados, previa autorización del Presidente, la información que esté a su cargo y que le sea requerida;
7. Notificar las resoluciones;
8. Llevar el registro actualizado de la nómina de asociados, con sus datos personales.

DEL ADMINISTRADOR

Art. 19.- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES: El Administrador será elegido por la Junta General, por un período de 2 años y además de las atribuciones propias de la naturaleza de su cargo, tendrá las siguientes:

1. Representar legalmente a la Asociación;
2. Cumplir y hacer cumplir a los asociados, las disposiciones emitidas por las Juntas General y Directiva;
3. Administrar la asociación, ejecutando las políticas, planes, proyectos y presupuestos debidamente aprobados;
4. Presentar el informe administrativo, los estados financieros y el balance social para conocimiento de la Junta de Vigilancia y aprobación de la Junta General;

Fuente: Estatutos de Asociación Montañita Chila Río Búa

Anexo N° 7
Encuesta del clima organizacional



EXTENSION SANTO DOMINGO
"ARTURO RUIZ MORA"

GUIA DE ENCUESTAS PARA IDENTIFICAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SOCIOS DE LA ASOCIACION

El presente instrumento es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos, agradezco su colaboración y honestidad en su desarrollo.

Fecha:

Cuadro 1/3

1	Género	a. Femenino () b. Masculino ()
2	Edad	
3	¿Cuál su nivel de estudio?	a. Primaria () b. Secundaria () c. Superior () d. Ninguno ()
4	¿Cuánto tiempo tiene en la Asociación?	

		SI	Sí, pero con algún matiz	Si / no Depende	No, pero con algún matiz	No
5	¿Tiene conocimiento de los estatutos de la Asociación?	O	O	O	O	O
6	¿Tiene conocimiento del Reglamento Interno de la Asociación?	O	O	O	O	O
7	¿Conoce como está conformada su Asociación?	O	O	O	O	O
8	¿Conoce las obligaciones y derechos que tiene como socio?	O	O	O	O	O
9	Conoce usted sobre las nuevas ley y normas de la economía popular y solidaria	O	O	O	O	O

Cuadro 2/3

		Siempre	Casi siempre	Indiferente	Rara vez	Nunca
10	¿La Asociación es estricta en el cumplimiento de las reglas, procedimientos, y convenios?	O	O	O	O	O
11	¿Recibe información sobre los acontecimientos de la Asociación?	O	O	O	O	O
12	¿Puede comunicarse abiertamente con la Junta Directiva?	O	O	O	O	O
13	¿Encuentra apoyo, confianza y colaboración con los miembros de la Asociación?	O	O	O	O	O

		Excelente	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
14	¿Cómo calificaría usted, la comunicación con los socios?	O	O	O	O	O

		Siempre	Casi siempre	Indiferente	Rara vez	Nunca
15	¿Ud. participa en los eventos (sociales, culturales, deportivos) que realiza la Asociación?	O	O	O	O	O
16	¿Participa en las decisiones que se toman y que inciden en la Asociación?	O	O	O	O	O
17	¿Es de las personas que contribuyen y actúan para hacer las cosas mejor?	O	O	O	O	O
18	¿Es una persona abierta al cambio y a las renovaciones?	O	O	O	O	O
19	¿Aporta con nuevas ideas a la Asociación?	O	O	O	O	O
		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
20	¿Está plenamente integrado en la Asociación?	O	O	O	O	O
21	¿Cree Ud. que el trabajo en equipo, le ayuda a lograr los objetivos propuestos?	O	O	O	O	O
22	¿Ud. es responsable en las actividades que la Asociación le designe?	O	O	O	O	O

Cuadro 3/3

		Siempre	Casi siempre	Indiferente	Rara vez	Nunca
23	¿Acude a las reuniones que convoca el presidente de la Asociación?	O	O	O	O	O
24	¿Cuándo brinda su ayuda, ha recibido reconocimiento por el trabajo realizado?	O	O	O	O	O
25	¿Ha recibido capacitaciones por parte de la Asociación?	O	O	O	O	O
26	¿Se siente motivado en la Asociación?	O	O	O	O	O

		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
27	¿La Asociación le ha ayudado a cumplir con las metas y propósitos familiares?	O	O	O	O	O
28	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Asociación?	O	O	O	O	O
29	¿La Asociación le ayudado a crecer como persona?	O	O	O	O	O
30	¿La Asociación le permite desarrollar nuevas habilidades?	O	O	O	O	O
31	¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en la Asociación?	O	O	O	O	O

Anexo N° 8
Encuesta de asociatividad



SEDE SANTO DOMINGO

GUIA DE ENCUESTAS PARA IDENTIFICAR LA ASOCIATIVIDAD DE LOS SOCIOS DE LA ASOCIACION

El presente instrumento es confidencial y anónima, solo se realizará con fines investigativos, agradezco su colaboración y honestidad en su desarrollo.

Cuadro 1/2

		Mejorar la producción	Lograr un beneficio común	Tener un mejor precio	Otro. Especifique	
32	¿Porque pertenece a la Asociación?	O	O	O		
		Ingresos	Capacitación	Beneficio del Estado	Trasformación del producto	Otro. Especifique
33	¿Que busca alcanzar en la Asociación?	O	O	O	O	
		Si	No			
			Falta de compromiso de los socios	Falta de inversión de los socios	Falta de apoyo del gobierno	Mala administración de los directivos
34	¿Creé que la Asociación ha avanzado (prosperado o evolucionado)?	O	O	O	O	O
		Cacao	Café	Yuca	Plátano	Frutales
35	¿Qué tipo de producto cultiva?	O	O	O	O	O
		SI	No	¿Qué Institución?		
36	¿Recibe asistencia técnica?	O	O			
37	¿Utiliza registros para la Administración de la finca?	O	O			

Cuadro 2/2

		1 - 10 ha	11- 20 ha	más de 20
38	¿Cuántos años de experiencia tiene en la actividad agropecuaria?	O	O	O

		Empresa	Intermediario	Asociación
39	¿A quien vende su producto?	O	O	O

		Vehículo propio	Alquila	En el mismo lugar
40	¿Qué tipo de transporte Ud. utiliza, para la entrega de su producto?	O	O	O

Anexo N° 9
Fotos de los miembros de las asociaciones

Fotos N° 1
Asociación Riobambeños del Chilimpe



Fuente: casa comunal de la asociación

Fotos N° 2
Asociación Montañita Chila Río Búa



Fuente: escuela del recinto Montañita Chila

Anexo N° 10
Fotos Generales

Fotos N° 3

Aplicación de encuestas a los productores de la Asoc. Riobambeños



Fuente: casa comunal del recinto Riobambeños del Chilimpe

Fotos N° 4

Aplicación de encuestas a los productores de la Asoc. Montañita



Fuente: escuela del recinto Montañita Chila

Fotos N° 5
Realización del plan administrativo de Riobambeños del Chilimpe



Fuente: Casa comunal del recinto Riobambeños del Chilimpe

Fotos N° 6
Realización del plan administrativo de Montañita



Fuente: Escuela del recinto Montañita Chila

Fotos N° 7
Trabajo de campo (observación) en Riobambeños del Chilimpe



Fuente: casa comunal del recinto Riobambeños del Chilimpe

Fotos N° 8
Trabajo de campo (observación) en Montañita



Fuente: casa del presidente de la asociación de Montañita Chila Río Búa

Fotos N° 9
Elaboración del abono orgánico biol por parte del MAGAP en la asociación
Riobambeños del Chilimpe



Fuente: casa comunal del recinto Riobambeños del Chilimpe

Fotos N° 10
Elaboración del abono orgánico biol por parte del MAGAP en la asociación
Montañita Chila Río Búa



Fuente: Casa del presidente de la asociación de Montañita Chila Río Búa

Fotos N° 11
Capacitación Económica Popular y Solidaria a los presidentes de las asociaciones



Fuente: Universidad Tecnológica Equinoccial

Fotos N° 12
Reunión con el Ing. Marco de la Cruz, capacitador del MAGAP



Fuente: Casa comunal de Riobambeños de Chilimpe

Anexo N° 11 Cuadro 1/3
Nómina de los socios Riobambeños del Chilimpe

1	Agualsaca Cáceres Julio Cesar	1706189725
2	Agualsaca León Wilfrido Enrique	1704463577
3	Agualsaca León Fausto Eduardo	1702901776
4	Agualsaca Ormanza Joe Gabriel	1721721536
5	Agualsaca Ormanza Nathali Beatris	1721721544
6	Agualsaca Tapia Benjamín Tabareli	1708818552
7	Alarcón Oviedo Lidia Magdalena	1709674087
8	Araujo Obando Gladys del Pilar	1705351235
9	Arauz Caicedo Ney Ramón	1715322762
10	Arroyo Chanco Adalberto Ramiro	1705819814
11	Arroyo Chanco Hilda Elcira	1708835929
12	Arroyo Chanco Nepalí Oldemar	1710156892
13	Arroyo Chanco Rosana Leonor	1705819810
14	Arroyo Chanco Segundo José	1703142230
15	Arroyo Meza Jessica Liliana	1724653256
16	Arroyo Montero Angélica Amparo	1712428806
17	Barba Molina Mauricio Roberto	0505562613
18	Barba Molina Olger Javier	0503068033
19	Barba Molina Sergio Mesías	1712166758
20	Canacuan Cuaical Luz María	1752323954
21	Cano Carrión Gladys Olivia	1710940923
22	Castro Morales Dolores Carolina	1712971496
23	Chávez Quishpe Rolando Alciver	2300076300
24	Daquilema Segundo Antonio	0603085937
25	De la Cruz Chicaiza Sandro Jesús	1717505976
26	De la Cruz Chicaiza Verónica Marisol	1718765819
27	Delgado Cusme Martha Joanna	1310355068
28	Guashpa Tiuquinga Carolina	0603179375
29	Guerrero Moran Silvia Marlene	1708917545
30	Jurado Guerrero Erica María	1723271472
31	Llumiquinga Tulcan Fanny Susana	2300125826
32	Martínez Sotelo Pamela Gabriela	1720917838
33	Mero Moreira Nobeis Agustina	1710704899
34	Mendieta Vélez Bella Gladis	1710685221
35	Molina Vallejo German Ricardo	1711207462
36	Moncayo Castro Cristina Elisabeth	1715737639
37	Moncayo Castro Diana Lucía	1721081303

Cuadro 2/3

38	Moncayo Castro Fabiola Lisseth	1725872681
39	Moncayo Castro Geovana Gabriela	1720218708
40	Moncayo Zambrano Nelson Felix	1704704426
41	Morocho Salao Edith Eloza	1719574863
42	Morocho Salao Fernanda Yomaira	1718107145
43	Morocho Salao Gison Jeonel	1723324313
44	Morocho Salao Leibi Vanessa	1716938343
45	Morocho Salao Patria Janeth	1716936800
46	Muñoz Arboleda Nadia Naidu	1712700230
47	Nieto Carpi Bryan Daniel	1723822781
48	Ormaza Santos Rosa Margarita	1202336684
49	Palacios Vela Fausto Enrique	1718200429
50	Párraga Zambrano Fanny Lucía	1711560076
51	Pangul Agualsaca Deysy Yolanda	1719780312
52	Pangul Apolo Oswaldo Evaristo	1200285375
53	Proaño Angueta Elsa Beatriz	0500811278
54	Proaño Angueta Gladis Hermina	1706221463
55	Proaño Angueta Luis Armando	1708434319
56	Proaño Angueta Marco Aurelio	1705331435
57	Quinvita Barba Marlon Efraín	1725842957
58	Quito Macías Evelin Karina	1724507205
59	Riofrio Cano Edid Mercedes	1723275036
60	Salao Guzmán Aida Leonor	1708401656
61	Salao Guzmán Eloísa Piedad	1706698097
62	Salao Guzmán Hilda Hertrudis	1703517423
63	Sánchez Aldaz Sergio Alfredo	1800893719
64	Sánchez Sánchez Bladimir	1805364740
65	Sánchez Sánchez Sergio Antonio	1803449600
66	Sante Cañola María Isabel	1720325214
67	Santiak Kayap Enisa Josefina	1400593040
68	Sarango Ajila Ángel Salvador	1102261494
69	Tapia Agualsaca Luly Cicdrít	1707558852
70	Tapia Agualsaca Maida Dolores	1706217153
71	Tapia Jami Flor Esperanza	1721508438
72	Tapia Jami Ruth Elizabeth	1720325214
73	Tapia Rubio Jorge Vicente	1700448135
74	Tapia Rubio Lilia Arminda	1703229776
75	Tenelema Chicaiza Rosa María	1708507411

Cuadro 3/3

76	Tipan Agualsaca Gila Guadalupe	1714098165
77	Tipan Agualsaca Mayra Karina	1716525504
78	Tipan Agualsaca Martha Cecilla	1713188371
79	Tipan Salao Gladiys Magdalena	1712372711
80	Tipan Tuapanta Luis Gonzalo	1704920477
81	Tipan Toapanta Rosa Hermina	1704983384
82	Torres Solórzano Ángela Idith	1707023772
83	Vega Moreno Marlene Tarcila	1703222925
84	Vega Toledo Rene Patricio	1714705876
85	Veliz Solórzano Erika María	1300339419
86	Villavicencio García Reynaldo Frowen	1706170972

Fuente: estatutos de la asociación Riobambeños del Chilimpe

Anexo N° 12 **Cuadro 1/2**
Nómina de los socios Montañita Chila Río Búa

1	Albia Bravo Lidia Mercedes	1306226422
2	Angulo Garaicoa Edgar Ciceron	1706864152
3	Angulo Vera Rosa Marisol	1708811383
4	Arévalo Pachar Segundo Guido	0703185462
5	Arrobo Ávila Lelis Alexandra	0704107937
6	Barre Garcés Eduardo Yasmany	2300296866
7	Barre Lucas Jefferson Stenio	1310856195
8	Barre Lucas Lelis Medardo	1306120664
9	Barre Lucas Ramón Temistocles	1306791409
10	Barrero Barrero Pastor Nazario	1801524370
11	Briones Morales Rosa Isabel	1717811333
12	Briones Pinargote Segundo Virgilio	1708925043
13	Briones Tuarez Ángela Mercedes	1708371164
14	Briones Tuarez María Bertina	1707401934
15	Briones Tuarez Melida Aidee	1707682900
16	Calderón Rendón Jacinto Raymundo	1301288005
17	Catagua Briones Enrique Leovigildo	1713452710
18	Chica Briones Rosa Eva	1719978502
19	Chica Chica Manuel de Jesús	0801078494
20	Chica Figueroa Ángel Leonardo	1313046995
21	Chica Mera Edison Agustín	1312118126
22	Chica Mera Jorge Enrique	1313046953
23	Chica Mera José Manuel	1714316801
24	Espinoza Basurto Lolo Benito	1306166560
25	Falcones Guachapa Gabriel Iván	2300115231
26	Figueroa Ángela Magdalena	1307141950
27	Garcés García Dayci Herlinda	1308453377
28	Garcés García Jenny Aracely	0801785387
29	Garcés García Wilmer Stalin	1306820695
30	Garcés Lucas Nelly Maribel	0911834984
31	Garcés Márquez Delcito Antero	1717029267
32	Garcés Márquez Jorge Jhixon	1310402530
33	Garcés Márquez Serena Dalguisa	1715713895
34	Garcés Ortiz Neyla Elisa	1718035924
35	Guachapa Márquez Martha Cecilia	1202980536
36	Lara Giler Milton Alberto	1308455003
37	Lara Giler Wilson Antonio	1717024275
38	Lara Jacinto Antonio	1310015704
39	Loor Mendoza Manuel Andrés	1909953531
40	López Bermúdez Orley Manuel	1308697372
41	Lucas Palacios Fanny Monserrate	1308069945
42	Mantilla Sánchez Jegny Janeth	1309042131

Cuadro 2/2

43	Manzaba Falcones Carmen Epifania	1306166040
44	Meza Raúl Antonio	1708399288
45	Moya Benavides Salvador Gilberto	0200292464
46	Ortiz José Orlando	1709839128
47	Ortiz Briones Cruz Beatriz	1717508236
48	Ortiz Briones Jesús Emilia	1719974899
49	Ortiz Briones Magdalena Gregoria	1719978494
50	Ortiz Briones Silvia Patricia	1719974881
51	Ortiz Eugenio Lorenzo	1708916505
52	Ortiz Márquez Alexis Javier	2300316219
53	Ortiz Márquez José Gualberto	1715665517
54	Ortiz Márquez Lorenzo Luciano	1715665525
55	Palacios Colon Asisclo	1709839078
56	Patron Marquinez Roque Stalin	1724795156
57	Pinargote Vera Maritza Agustina	1714846415
58	Quiñonez Peñarrieta Gloria Maruja	1310926967
59	Ramos Burgos Blanca Herminia	1309484879
60	Rivas Esmeraldas Carmen Ramona	1708924046
61	Suárez Briones Diana Ramona	1720129640
62	Suarez Briones Lucia Guadalupe	1205234964
63	Suarez Briones Segundo Isauro	1706403688
64	Tuarez Briones José Israel	1710763788
65	Tuarez Briones Luis Wilfrido	1308224672
66	Tuarez Pinargote Luis Antonio	1301063382
67	Veliz Ibarra Rosa América	1709953168
68	Vera Angulo Baudilio Rodolfo	1719262121
69	Vera Burgos Braulio Baudillo	1302954332
70	Vera Mendoza Arcenio Agustín	1302782543
71	Vite Garcés Ramón Medardo	1724704562
72	Zambrano Mera Ubaldo Benito	1309453031
73	Zambrano Rodríguez Tomas Constancio	1500214158
74	Zambrano Velásquez Yolanda Aracely	1311958605
75	Zambrano Vera Félix Antonio	1309882338
76	Zamora Garcés Mirian Dioselina	1720859087
77	Zamora Garcés Orlin René	1717286247
78	Zamora Luis Homero	1305386300
79	Zurita Pazmiño María Elena	0200493039

Fuente: estatutos de la asociación Montañita Chila Rio Búa