



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA COMERCIO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“NIVEL DE CAPITAL SOCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS QUE BUSCAN APOYO EN EL CENTRO DE EMPRENDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI PERÍODO FEBRERO-AGOSTO 2021”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Licenciadas Comerciales

Autores:

Aillon Cuenca Daysi Estefania

Arias Tonato Karolina Mishell

Tutor:

MBA. Merino Zurita Milton

Latacunga - Ecuador

Agosto – 2021

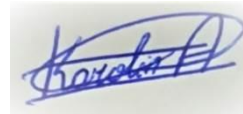
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Aillon Cuenca Daysi Estefania y Arias Tonato Karolina Mishell, declaramos ser las autoras del proyecto de investigación: **“NIVEL DE CAPITAL SOCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS QUE BUSCAN APOYO EN EL CENTRO DE EMPRENDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI PERÍODO FEBRERO-AGOSTO 2021”**, siendo el MBA. Milton Merino Zurita director del presente trabajo de investigación; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Aillon Cuenca Daysi Estefania
C.I 1727192229



Arias Tonato Karolina Mishell
C.I 0504087123

Aval del Tutor del proyecto de investigación

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“NIVEL DE CAPITAL SOCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS QUE BUSCAN APOYO EN EL CENTRO DE EMPRENDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI PERÍODO FEBRERO-AGOSTO 2021”, de las estudiantes Aillon Cuenca Daysi Estefania y Arias Tonato Karolina Mishell de la carrera de Comercio, considero que dicho proyecto de investigación cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Julio del 2021

Tutor:



MBA. Milton Merino Zurita
C.I. 0501802441

Aprobación del Tribunal de Lectores

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, las postulantes Aillon Cuenca Daysi Estefania y Arias Tonato Karolina Mishell, con el título de Proyecto de Investigación **“NIVEL DE CAPITAL SOCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS QUE BUSCAN APOYO EN EL CENTRO DE EMPRENDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI PERÍODO FEBRERO-AGOSTO 2021”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto del 2021

Para constancia firman:



Lector 1

PHD. PATRICIA HERNÁNDEZ
CI. 1757739204



Lector 2

PHD. GABRIEL RAMÍREZ
CI: 1758609000



Lector 3

ABG. JENNY GUAIGUA

CC. 1803061579

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a todas las personas que confiaron en mí, principalmente a mis padres quienes han sido el pilar fundamental en mi vida, las personas que nunca me han dejado caer y me han impulsado cada día a levantarme y seguir adelante pase lo que pase. A pesar de estar a miles de kilómetros y empezar de cero en una ciudad nueva, supieron darme las fuerzas y ánimos necesarios para continuar en mi carrera, esto va netamente para ustedes 5 años de esfuerzos y sacrificios gigantes al fin han dado frutos y espero de corazón se sientan orgullosos de mí como siempre. Gracias por todo. Con cariño.

Daysi Aillon

Dedico con todo mi corazón este proyecto a mi madre, ya que es un logro más que conseguí y sin lugar a duda ha sido en gran parte gracias a ella porque sin ella no lo habría logrado. Por ser madre y padre para mí, ya que siempre ha estado ahí apoyándome y dándome ánimo para salir adelante a pesar de todas las circunstancias que hemos pasado, no sé dónde me encontraría de no ser por su ayuda, su compañía y amor. Por ser una mujer que simplemente me llena de orgullo, la amo, la admiro y no existe alguna manera de devolverle todo lo que ha hecho por mí durante todos estos años de vida y sé que va a seguir siendo así hasta sus últimos días de vida. Gracias por todo Mami.

Karolina Arias

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente primero a Dios y a la virgen del Cisne por nunca dejarme sola, a Emma C. que desde el cielo me ve brillar, a mi abuelo por seguir conmigo a pesar de los años, a mis padres por todos estos años de apoyo incondicional, a mis hermanos por apoyarme en los momentos difíciles y creer ciegamente en mí, a mi familia por siempre apoyarme, al MBA. Milton Merino por aportar con sus conocimientos y experiencia en este nuevo proyecto, a Karolina A. por ser mi compañera de veladas extensas, a mis amig@s por brindarme la oportunidad de vivir momentos inolvidables juntos, a mi mejor amiga por ser incondicional y a mi novio por motivarme, ayudarme y estar siempre conmigo. De corazón gracias.

Daysi Aillon

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme llegar hasta este momento, a José Antonio T. A porque desde el cielo sé que me está cuidado y que se siente orgulloso de mi, a mi madre por toda la paciencia y amor que me brinda, a mis hermanos por cuidarme, por estar en las buenas y malas a mi lado, a mis padrinos de bautizo, primera comunión y de 15 años que siempre me han aconsejado y han visto por mi desde que nací. Al MBA. Milton Merino tutor de este proyecto el cual hizo realidad este logro ya que nos brindó todo su apoyo y condimento para poder realizar el proyecto. A mi compañera de Daysi A por ser una amiga que ha estado en las buenas y malas, y permitirme hacer este trabajo con ella. Gracias a todos.

Karolina Arias

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
COMERCIO

TEMA: “NIVEL DE CAPITAL SOCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS QUE BUSCAN APOYO EN EL CENTRO DE EMPRENDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI PERÍODO FEBRERO-AGOSTO 2021”.

Autoras:

Aillon Cuenca Daysi Estefania
Arias Tonato Karolina Mishell

RESUMEN

El presente estudio investigativo tuvo como objetivo evaluar el nivel de presencia de Capital Social [CS] en los emprendimientos que buscan apoyo en el Centro de Emprendimiento de la Universidad Técnica de Cotopaxi [CEUTC] durante el período febrero-agosto 2021, el mismo que se encuentra ubicado en el cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi. El enfoque de investigación es cuantitativo, nivel descriptivo y diseño de campo. Se utilizó de encuesta el instrumento para medir el capital social en las organizaciones diseñado por Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad. Este instrumento fue aplicado a una muestra de 195 emprendimientos, pertenecientes al CEUTC. Los resultados mostraron que el nivel de CS de los emprendimientos individuales es un poco más elevado que el nivel de CS de las asociaciones, aunque su variación no es tan significativa. Para ambos emprendimientos la confianza, participación y la reciprocidad son aspectos difíciles de brindar. En las asociaciones se tienen este tipo de inconvenientes, ya que, las relaciones entre individuos de la misma asociación, no son beneficiosas para todos, no buscan el bien común, por el contrario, el beneficio es para ciertas personas, esto podría ser uno de los factores por los cuales las personas no participan en organizaciones de economía popular y solidaria. Por último, el análisis de los indicadores del instrumento, permitió identificar lo que sucede en las dimensiones: información y comunicación, intereses y preocupaciones en el trabajo, eficacia, relaciones, cultura organizativa, confianza, cooperación, asociación, valores, actitudes y conductas personales, compromiso y participación social.

Palabras claves: Emprendimiento, relaciones, Capital Social, Centro de Emprendimiento de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Tasa Emprendimiento Activa.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES
COMMERCE**

THEME: "LEVEL OF SOCIAL CAPITAL OF ENTREPRENEURSHIPS SEEKING SUPPORT AT THE ENTREPRENEURSHIP CENTER OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI PERIOD FEBRUARY-AUGUST 2021"

Autoras:

Aillon Cuenca Daysi Estefania
Arias Tonato Karolina Mishell

ABSTRACT

The present research study aimed to evaluate the level of presence of Social Capital [CS] in entrepreneurships seeking support in the Entrepreneurship Center of the Technical University of Cotopaxi [CEUTC] during the period February-August 2021. The same one is located in the canton Latacunga of the province of Cotopaxi. The research focus is quantitative, descriptive level, and field design. The instrument to measure was used as a survey of social capital in organizations designed by Orkestra - Vasco Institute of Competitiveness. This instrument was applied to a sample of 195 entrepreneurships belonging to the CEUTC. The results showed that the CS level of individual ventures is a little higher than the CS level of the associations, although its variation is not as significant. For both ventures, trust, participation, and reciprocity are difficult aspects to provide. In associations, you have this type of inconvenience because the relationships between individuals of the same association are not beneficial for all. They don't seek the common good, on the contrary, the benefit is for certain people. This could be one of the factors by which people do not participate in popular and solidarity economy organizations. Finally, the analysis of the indicators of the instrument allowed identifying what happens in the dimensions: information and communication, interests and concerns at work, efficiency, relationships, organizational culture, trust, cooperation, partnership, values, personal attitudes and behaviors, commitment, and social participation.

Keywords: Entrepreneurship, relationships, Social Capital, Entrepreneurship Center of the Technical University of Cotopaxi, Active Entrepreneurship Rate.



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“NIVEL DE CAPITAL SOCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS QUE BUSCAN APOYO EN EL CENTRO DE EMPRENDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI PERÍODO FEBRERO-AGOSTO 2021”** presentado por: **Aillon Cuenca Daysi Estefania y Arias Tonato Karolina Mishell**, egresadas de la Carrera de: **Licenciatura en Comercio**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Agosto del 2021

Atentamente,

Msc. Vladimir Sandoval V.
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0502104219



MARCO ENRIQUE
BELTRAN
SEMELANTES



**CENTRO
DE IDIOMAS**

ÍNDICE

Declaración de autoría	i
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
1. Información general	1
2. Planteamiento del problema	2
2.1 Justificación del problema	2
2.2 Formulación del problema o pregunta de investigación	6
2.3 Pregunta de investigación	6
2.4 Objetivos	7
2.4.1 Objetivo General	7
2.4.2 Objetivos Específicos	7
3. Beneficiarios del proyecto	8
4. Marco teórico referencial	8
4.1 Antecedentes de la investigación	8
5. Fundamentación teórica	12
5.1 Emprendimiento	12
5.1.1 Definición	12
5.1.2 Tipos de emprendimiento	13
5.1.3 Capacidad emprendedora	14
5.1.4 El emprendimiento dentro del Ecuador	14
5.1.5 Situación actual del país	19
5.1.6 Marco Legal que rige los emprendimientos	20
5.1.7 Actividad emprendedora en Cotopaxi	22
5.2 Capital Social	25
5.2.1 Definición	25

5.2.2 Cronología de la definición del capital social.....	26
5.2.3 Tipos del capital social.....	27
5.2.4 Importancia en el emprendimiento	29
5.2.5 Formas de capital social.....	34
5.2.7 Dimensiones del capital social.....	35
5.2.8 Las variables del capital social	35
5.2.9 Aristas del Capital Social.....	38
6. Marco metodológico	41
6.1 Enfoque de la investigación	41
6.2 Diseño de investigación	41
6.3 Nivel de investigación.....	42
6.4 Población y muestra.....	42
6.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
6.6 Características de la muestra.....	46
7. El capital social y sus dimensiones.....	46
7.1 Capital social comunitario	46
8. Tabulación y análisis de datos	52
8.1 Indicadores de capital social comunitario.....	52
8.2 Indicadores del capital social individual.....	62
8.3 Nivel de capital social.....	69
8.4 Datos censales.....	72
Conclusiones y recomendaciones	75
Bibliografía	78
Anexos	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de emprendimientos.....	2
Tabla 2. Cronograma	7
Tabla 3. VAB Cantonal Cotopaxi 2019 Título de tabla.....	23
Tabla 4. Definición clásica del capital social.....	26

Tabla 5. Dimensiones del capital social.....	35
Tabla 6. Nivel de información y comunicación.....	52
Tabla 7. Intereses y preocupaciones en el trabajo.....	53
Tabla 8. Nivel de confianza	53
Tabla 9. Cultura organizativa.....	54
Tabla 10. Eficacia	54
Tabla 11. Cooperación	55
Tabla 12. Participación	56
Tabla 13. Cantidad de relaciones	57
Tabla 14. Calidad de relaciones	58
Tabla 15. Frecuencia de relaciones personales	59
Tabla 16. Frecuencia de relaciones no personales	60
Tabla 17. Nivel de asociación.....	61
Tabla 18. Valores, actitudes y conductas personales	62
Tabla 19. Formas de pensar y actuar en el trabajo.....	64
Tabla 20. Nivel de compromiso.....	66
Tabla 21. Entorno.....	67
Tabla 22. Reciprocidad	68
Tabla 23. Nivel de capital social comunitario	69
Tabla 24. Nivel de capital social individual.....	70
Tabla 25. Nivel de capital social de los emprendimientos.....	71
Tabla 26. Ocupo un cargo de responsabilidad en esta organización	72
Tabla 27. Soy responsable de.....	72
Tabla 28. Género.....	72
Tabla 29. Formación	73
Tabla 30. Edad	73
Tabla 31. Antigüedad en la empresa.....	73

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Distribución empresarial por provincias.....	17
Ilustración 2. Distribución por sectores económicos de los emprendimientos.....	18
Ilustración 3. Tipos de capital social.....	27
Ilustración 4. Ejes de articulación del Capital social	39
Ilustración 5. Dimensiones del Capital socia.....	51

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título tentativo del Proyecto:

“Nivel de capital social de los emprendimientos que buscan apoyo en el Centro de Emprendimiento de la Universidad Técnica de Cotopaxi período febrero-agosto 2021”

Fecha de inicio: febrero 2021

Fecha de finalización: agosto 2021

Lugar de ejecución:

Latacunga

Facultad que auspicia

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia:

Licenciatura Comercial

Equipo de Trabajo:

Aillon Cuenca Daysi Estefanía 172719222-9

Arias Tonato Karolina Mishell 050408712-3

Área de Conocimiento:

Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho (según CINE - UNESCO)

Línea de investigación:

Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Estrategias Administrativas, Productividad y Emprendimiento.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Justificación del problema

El emprendimiento es tomado como un factor esencial para el crecimiento económico, mejorar la calidad de vida y sobre todo como una alternativa para combatir el desempleo, desigualdad y pobreza. Términos que en las últimas décadas han recibido un mayor respaldo por parte de las posiciones políticas. (Gutama & Jiménez, 2019. p.8)

El emprendimiento es la creación de un proyecto ya sea personal o colectivo, es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo económico de una nación, la presencia o ausencia de este fenómeno genera diversos acontecimientos significativos que pueden llegar a afectar de forma negativa o positiva a la sociedad.

En la investigación realizada en el 2020 por el Global Entrepreneurship Monitor [GEM], Ecuador ocupa el primer lugar en la salida de negocios. El país sin lugar a duda se encuentra lleno de gente trabajadora, que buscan la manera de generar ingresos y que se presentan de la siguiente manera:

Tabla 1.

Tipos de emprendimientos

Tipos de emprendimientos	
Emprendimientos nacientes	Tienen menos de 1 año de creación.
Emprendimientos nuevos	Tienen de 1 a 3 años de trayectoria
Emprendimientos establecidos	Tienen de 3 o más años de trayectoria

Nota. GEM (2020)

La provincia de Cotopaxi no es la excepción, dentro de esta se pudo observar la aparición de nuevos emprendimientos, los cuales pudieron nacer por necesidad o por oportunidad, ya que

el país no se encuentra en su mejor momento económico como lo indica el Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC] (2021), los indicadores de desempleo han pasado de un 5% a un 5.6%, la pobreza a nivel nacional se ubicó en un 32.4% y la pobreza extrema en un 14.9%. Estos emprendimientos pueden ser clasificados por su actividad en: agropecuarios, manufactureros e industriales, comerciales y de servicios. En el CEUTC, hasta el 2020 se acercaron en busca de ayuda alrededor de 400 emprendimientos mismos que se encuentran registrados en esta entidad pública.

En el informe presentado por el GEM (2020) Ecuador no solo tiene la TEA alta, sino también una tasa de salida de 9.3%, la mayor de la región. Esta tasa está compuesta por el 5.9% de la población adulta que cerró definitivamente el negocio, y 3.4% que salió de un negocio cuyas actividades no han concluido. (p.17)

“Pero, casi el 80% de los emprendimientos fracasan en su etapa inicial, es decir 8 de cada 10” (Celi, 2020). La salida de los negocios no es nada fácil, se requiere tomar una decisión adecuada y precisa dependiendo del estado en el que se encuentre, ya que esto logra acarrear varios problemas sociales. La economía del país puede también verse completamente afectada ante estos sucesos desagradables que lo único que provocan son inestabilidad del mismo.

Razones que originan estas salidas de los emprendimientos: “causas familiares y personales, falta de rentabilidad, problemas de financiamiento, otras oportunidades de negocios, impuestos e incidentes políticos y económicos” (GEM, 2020, p.20). Las causas pueden estar fundamentadas en que quienes poseen la necesidad de emprender no tienen un rumbo o direccionamiento efectivo, e incluso ayuda externa de cualquier tipo, sea esta gubernamental, de financiamiento y/o capacitación que les permita concretar y no fracasar tempranamente.

Otro dato significativo que se puede observar ligado a los fracasos empresariales, y que haría relación al estudio, es la información publicada por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador (2020) la cual muestra que existieron disoluciones, liquidaciones y cancelaciones de 778 empresas a nivel nacional entre enero-julio del 2020, por razones como voluntad propia, inactividad y otras.

La falta de acogida del producto y/o servicio en los mercados y una mala organización empresarial producen inactividad del negocio lo que genera que el emprendimiento cierre, a estas razones se suma también la causada por la pandemia que se está viviendo a nivel mundial. Generando el incremento de la tasa de desempleo el cual afecta de una forma negativa a la economía de la ciudad y a su vez del país. Pero que da lugar al apareamiento de emprendimientos por necesidades propias de quienes perdieron su estabilidad laboral.

De lo expuesto se puede destacar que “el emprendimiento está influenciado por las condiciones macro en el entorno en particular que ocurre y beneficia a su entorno a través de la creación de valor social y desarrollo económico”. (GEM, 2016, p. 15). La creación de valor social en un emprendimiento aportará al surgimiento del CS, el cual se define según Coleman como: “Aspectos de la estructura social que facilitan ciertas acciones comunes de los agentes dentro de la estructura” (Coleman como se citó en Portela and Neira, 2002, pág. 26). Es muy común observar la colaboración entre diferentes empresas para llegar a un objetivo en colectivo. De esta manera los emprendimientos pueden aprovechar todas estas cualidades del CS y explotarlas al máximo para su beneficio.

Este CS puede considerarse una oportunidad para que los emprendimientos, puedan alcanzar sus metas propuestas con trabajo en equipo, entre varios emprendimientos. En Ecuador

el ecosistema de emprendimiento se encuentra en transformación, es decir aún es evidente el retraso en temas como: competitividad, innovación y CS, en comparación con Chile, México, Costa Rica y Colombia (Zamora, 2017). Es difícil encontrar emprendimientos que utilicen al 100% el CS, en los cuales pueden ser partícipes propietarios, clientes y el Estado como eje impulsor, esencial de la economía ecuatoriana.

La carencia y desconocimiento del uso del CS dentro de los emprendimientos puede causar el cierre inevitable de los mismos, ya que, al no tener redes, nexos, contactos con clientes o futuros clientes, se estaría perdiendo oportunidades valiosas en el mercado, esto hace que al final los emprendimientos opten por la opción más rápida antes de perder más dinero.

Como se mencionó anteriormente, el CS en los emprendimientos ecuatorianos no está siendo aprovechado, los emprendedores al no poseer el suficiente conocimiento sobre el CS no pueden desarrollar sus actividades emprendedoras de la manera adecuada, no cumplen con sus objetivos planteados, como consecuencia no buscan la ayuda que necesitan y se ven en la forzosa decisión de cerrar.

A comparación con otros países Ecuador necesita prestar más atención a los emprendimientos, se requiere generar mejoras en los procesos de apoyo para los mismos, logrando así su estabilidad, buscando su perpetuidad para pasar de ser emprendimiento a empresa sólida en el mercado ecuatoriano.

Es trascendental la investigación porque ayuda a tener una visión más amplia sobre los mismos, permite entender el componente de las relaciones sociales, el andamiaje interpersonal e institucional en el que se apoya un grupo de unidades productivas, aporta cohesión social a los grupos o colectivos, además de la confianza, el sentido de identidad, la reciprocidad y las

motivaciones, esto influye en el desempeño eficaz de las organizaciones buscando cumplir sus metas colectivas y así poder obtener beneficios.

Por lo tanto, los dos temas ya mencionados tienen un lazo muy fuerte el cual ayuda de una u otra manera a un emprendedor al momento de crear una organización o para mantenerla a flote. La investigación se enfocará en el estudio del CS desde la definición de estructura social, por esa razón estudiar el CS en relación con los emprendimientos es de gran importancia, ya que al desconocer que se tienen diferentes perspectivas del tema los dueños de las organizaciones pueden llegar a pasarlo por alto y no darse cuenta de que les podría generar un mayor beneficio. El objetivo de esta investigación, es conocer y analizar el CS, para así llegar a saber si los emprendimientos conocen sobre este tema, se realizará por medio de indicadores los cuales están dentro del instrumento que se va a aplicar en los emprendimientos del CEUTC durante el período de febrero-agosto del 2021.

2.2 Formulación del problema o pregunta de investigación

Con lo expuesto anteriormente se conoce que en el Ecuador los emprendimientos llegan a fracasar en la etapa inicial. Por lo tanto, los emprendimientos de la provincia de Cotopaxi pueden llegar a pasar por lo mismo, también como resultado de que las mismas nacen por necesidad y más no por demanda del mercado, además de que carecen de red de relaciones beneficiosas, que les generen ventajas. Es por ello, que se plantea el siguiente problema de investigación.

2.3 Pregunta de investigación

- ¿Cuál es el nivel de presencia de CS de los emprendimientos que buscan apoyo en el CEUTC, durante el período de febrero-agosto del 2021?

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo General

Evaluar el nivel de presencia de CS de los emprendimientos que buscan apoyo en el CEUTC, durante el período de febrero-agosto del 2021.

2.4.2 Objetivos Específicos.

- Establecer las bases teóricas y metodológicas que sirven de soporte para evaluar el nivel de presencia de CS de los emprendimientos que buscan apoyo en el CEUTC.
- Determinar el nivel de presencia de los indicadores de CS comunitario de los emprendimientos del CEUTC.
- Determinar el nivel de presencia de los indicadores de CS individual de los emprendimientos del CEUTC.
- Analizar los niveles de presencia de los indicadores de CS de los emprendimientos del CEUTC.

Tabla 2

Cronograma

Objetivos específicos	Actividades	Productos
Establecer las bases teóricas y metodológicas que sirven de soporte para evaluar el nivel de presencia de CS de los emprendimientos que buscan apoyo en el CEUTC.	Revisión bibliográfica. Revisión de artículos científicos. Fundamentación teórica mediante fuentes bibliográficas sobre el emprendimiento y capital social (y las subvariables que conlleva).	Fundamentación teórica. Estructuración del marco Teórico.
Determinar el nivel de presencia de los indicadores de CS comunitario de los emprendimientos del CEUTC.	Búsqueda y selección del formulario para la recolección de datos. Aplicación del instrumento de recolección de datos. Verificación de información registrada.	Organizar la información obtenida para poder saber el nivel capital social comunitario en los emprendimientos

Determinar el nivel de presencia de los indicadores de CS individual de los emprendimientos del CEUTC.	Recolección de datos. Verificación de información registrada.	Organizar la información obtenida para poder saber el nivel capital social comunitario en los emprendimientos
Analizar los niveles de presencia de los indicadores de CS de los emprendimientos del CEUTC.	Tabulación de los datos recolectados. Análisis e interpretación de los datos recolectados. Verificar los datos relacionados con la investigación.	Presentación de resultados obtenidos de la validación de datos. Fundamentación de resultados.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Beneficiarios directos: Emprendedores que buscan apoyo del CEUTC: El proyecto de investigación contribuirá a los diferentes emprendimientos que buscan apoyo en el CEUTC, ya que proporcionan la información del nivel de CS individual y comunitario que existe en cada uno de ellos, necesaria para la búsqueda y aprovechamiento oportuno de las redes interpersonales, fortaleciendo las relaciones presentes, otros en cambio crearán futuras relaciones y obtendrán beneficios de las mismas.

Beneficiarios indirectos: Se han considerado como beneficiarios indirectos a los ciudadanos cotopaxenses demandantes de bienes y servicios que generan los emprendimientos, los cuales a su vez generan plazas de empleo y ayudan al desarrollo económico de su sector. También están incluidas las personas que en algún futuro deseen crear emprendimientos y ser parte del CEUTC.

4. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

4.1 Antecedentes de la investigación

A lo largo de la historia, las organizaciones cumplieron y cumplen un rol fundamental dentro del desarrollo de una sociedad, estas como todo en el mundo, han ido evolucionando y

adaptándose ante entornos cada vez más exigentes. Sin embargo, los emprendedores en su afán de incursionar en el mercado tienen varias limitaciones, una de ellas es la falta de capital, por ende, se ve la necesidad de obtener el capital para su inversión por otros medios.

En Ecuador existen algunos estudios y propuestas sobre CS, los cuales es conveniente indagar con base en los distintos emprendimientos que surgen en el país y que aportan desarrollo económico y social al mismo.

Los autores Tinajero y Palma (2020). *Perfil de los emprendedores de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi, Ecuador, al año 2019*. (Artículo Científico). Revista Ciencias Administrativas y Económicas. Latacunga-Ecuador.

Tinajero y Palma (2020). Fruto de la constante evolución tecnológica, administrativa y mercadológica, las sociedades se enfrentan a condiciones cada vez más complejas, por lo tanto, el emprendimiento juega un rol preponderante, ya que a través de él se satisfacen las necesidades de la colectividad y se transforma al medio (p.156).

Por lo anterior ya mencionado, es de gran importancia que los emprendedores expongan diferentes características que les permitan formar parte de grupos innovadores, fomentando así la creación continua de ideas modernas, comprendiendo las necesidades que tienen las personas y aprovechando las oportunidades que se les presenten.

Además, los autores Tinajero y Palma (2020), realizaron una investigación de tipo descriptiva, de campo y no experimental, por medio de una encuesta en la que utilizaron un instrumento realizado por el programa de emprendedores técnicos de la Organización de las Naciones Unidas. Para la obtención de datos la encuesta fue aplicada a 20 emprendedores de la ciudad.

Este artículo científico se relaciona con la investigación, ya que se busca conocer más acerca de los emprendimientos, el fracaso que tienen dentro del mercado y a su vez saber si cuentan con cualidades que sean débiles las cuales le impiden poder correr riesgos y no puedan crear diferentes redes de apoyo.

Por lo tanto, este estudio se encuentra relacionado con la investigación, ya que una parte de ella es sobre del CS, busca conocer si los emprendimientos saben acerca del CS en una perspectiva sociológica, la misma que trata de la red de relaciones que se pueden crear en las empresas y así puedan generar estrategias.

Por otra parte, los autores Mejía et al (2015) realizaron una investigación titulada “Estrategias de innovación y capital social en la pequeña y mediana empresa Ingeniería Industrial” con la finalidad de conocer diversos factores que componen la innovación uno de ellos resulta ser el capital social. “El capital social según Mejía es un ingrediente esencial para entender la innovación” (p.287). Estos conjuntos de redes permiten intercambiar y compartir información o recursos entre quienes lo integran. Algunas características de estas son: “Pertenece a grupos del sector, participación, cualidades del grupo, beneficios, actividades, liderazgo, interacción grupal, financiación del grupo” (Mejía et al., 2015, p.289).

La metodología que los autores aplicaron a las Pymes de los sectores de confecciones, fue de carácter exploratorio. No obstante, “El 75% de las empresas no forman parte de ningún gremio u organización asociativa. El 25%, manifestaron que sí” (Mejía et al., 2015, p.290). Es muy notoria la carencia del CS como estrategia empresarial.

Estos resultados no hacen más que reflejar la ideología que poseen las organizaciones, donde abunda la individualidad o la independencia, mismos que deberían ser más aprovechados por su capacidad de “aprender” y mejorar constantemente.

El estudio que realizaron los autores se encuentra relacionado con la investigación, este estudio contribuirá acerca del CS para saber si los emprendedores lo saben aprovechar de una manera adecuada.

En el estudio realizado por Romero, R (2010). *Emprendimiento y Cultura para la Perdurabilidad Empresarial*. Afirma que:

La implementación de nuevas empresas es de gran importancia, ya que ayuda al desarrollo económico de las naciones, por lo tanto, esto ayuda a que se genere más empleo, la disminución de la pobreza, el incremento de la riqueza, el desarrollo industrial y la estabilidad del crecimiento. Aprender más acerca del emprendimiento es importante ya sea para todas las ciencias, para que así puedan solucionar el problema más grande de los países que es la pobreza y el hambre. (Romero, 2010)

Esta investigación explica la importancia del CS dentro de un país y nación, enfocándose en aspectos de pobreza, desarrollo y crecimiento, los principales problemas sociales de países subdesarrollados. Esta metodología se utiliza con el fin de presentar procesos o teorizar sobre el tema de estudio para dar argumentos que faciliten su comprensión teórica, considerando así al lector una propuesta donde se pueda argumentar todo lo que quiere realizar y ejecutar en futuros proyectos.

Al buscar la información previa a la investigación que se está realizando, ya sea por medio de fuentes primarias como a su vez secundarias, se puede observar que existen un gran número de publicaciones sobre el emprendimiento y el CS. Por lo tanto, estos antecedentes serán de gran ayuda para la investigación.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Es necesario desarrollar lo referente a los términos emprendimiento y CS, los cuales sirven de fundamento para la investigación planteada.

5.1 Emprendimiento

5.1.1 Definición

Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (2020), manifiesta que el emprendimiento: “Es un proyecto con antigüedad menor a cinco años que requiere recursos para cubrir una necesidad o aprovechar una oportunidad y que necesita ser organizado y desarrollado, tiene riesgos y su finalidad es generar utilidad, empleo y desarrollo” (p.4).

Emprendimiento es la facultad que un individuo posee y a su vez también la voluntad que tiene para poder cumplir con el objetivo propuesto, por otro lado, proyectando el proceso de nuevos diseños innovadores, nuevos desafíos y éxitos para el bienestar individual o comunitario.

Para Gluzmann, Jaume, y Gasparini (2012), el emprendimiento ha sido el proceso esencial para el crecimiento económico de los distintos países, ayuda a mejorar la calidad, además de ser el factor que ayuda a resolver el desempleo por el hecho de que en su mayoría

personas que no consiguen trabajo han propuesto nuevas ideas de negocio, de forma que, su impacto positivo apoya a la disminución de la pobreza en los países.

Las disposiciones hacia la agilidad emprendedora de la región, comprendiendo la modificación de los mercados laborales, la miseria, diferencia, la desigualdad, productividad y crecimiento en los países de América Latina, como estar pendiente de las diferenciaciones en los países de la región y su evolución en el período.

5.1.2 Tipos de emprendimiento

Para poder comprender mejor el tema, se realiza una ampliación sobre el mismo, mostrando los tipos o clases de emprendimientos publicados en el sitio web Incubar Colombia (2015):

Emprendimiento por necesidad: Están enfocados en cubrir las necesidades básicas para subsistir, realizados por personas de bajos recursos económicos. Por lo general no tienen una organización adecuada que les permita desarrollarse, por consiguiente, no buscan una ampliación a nivel nacional o internacional.

Emprendimiento tradicional: Se desarrollan a través de los años manteniendo su organización, su potencial radica en la experiencia más no obtienen ganancias elevadas. Sus productos y servicios no tienen ideas innovadoras, sus trabajadores no tienen la preparación suficiente y sus instalaciones no están tecnológicamente actualizadas, están legalmente constituidas.

Emprendimiento dinámico: Obtienen ganancias de manera rápida introduciendo nuevas ideas al mercado, mantienen su equilibrio y tienen una visión de desarrollo a largo plazo.

Los tipos de emprendimientos varían de acuerdo a su objetivo u origen, se han considerado los más importantes recalcando que estos, son en los que mayormente los expertos clasifican a los emprendimientos.

5.1.3 Capacidad emprendedora

Vélez Romero y Ortiz (2016). La capacidad emprendedora se define como la capacidad de actuar con iniciativa y perseverancia de modo de poder modificar la realidad siendo un agente de cambio, junto a los que lo rodean, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas y sociales desde su profesión (p.357).

En este punto se mide la innovación por parte de los nuevos emprendedores, dado que la consideración del emprendimiento es directamente a la creación de nuevas ideas, para que así sean capaces de percibir las oportunidades y aprovecharlas, creando proyectos para el desarrollo personal en primera instancia.

Según Vélez y Ortiz (2016), “La capacidad emprendedora está relacionada con tres aspectos: 1) Tener ideas, habilidades; 2) Desarrollar las ideas identificando las oportunidades, proponer nuevos proyectos; 3) Organizar los recursos necesarios para poner en marcha la idea inicial” (p. 357).

Estos aspectos son necesarios para reconocer la capacidad emprendedora de una o varias personas, las cuales muestran interés y destreza al momento de crear un emprendimiento.

5.1.4 El emprendimiento dentro del Ecuador

El emprendimiento es un elemento crítico en el crecimiento, especialmente en países en desarrollo como es el caso de Ecuador, donde contribuye al fortalecimiento de las cadenas de valor (GEM, 2020, p.18). En consecuencia, es de vital importancia entender cómo se desarrollan los negocios, cuáles son los cambios que enfrentan, las características de su entorno, y su relación con las motivaciones y percepciones de los emprendedores (GEM, 2020, p.18).

El emprendimiento es un pilar fundamental en la economía de cualquier país promueve el fortalecimiento de la productividad, del comercio y de las relaciones intrapersonales, los emprendimientos aportan a la sociedad más de lo que deberían, son fuentes de trabajo para millones de familias en este caso ecuatorianas.

En el periodo entre el 2010 y el 2019, la TEA ha ido mostrando niveles los cuales son superiores al 20%. Por otro lado, el porcentaje de los emprendimientos nacientes y nuevos ha aumentado en el 2019, teniendo más emprendedores que son nacientes antes que los nuevos. Además, el porcentaje de aquellos negocios ya establecidos (más de 42 meses dentro del mercado) se redujo al 14.7%, ya que en el 2017 era de 15.4%. (Lasio et al., 2020)

Los ecuatorianos tienen la creatividad suficiente para crear un emprendimiento, basándose en cualquiera de las habilidades, conocimientos adquiridos o destrezas que poseen, pueden apreciar la luz en una oportunidad de negocio la cual genere ingresos. Sin embargo, los emprendimientos que sobreviven a la etapa de incubación son aquellos que superaron y superan las adversidades contractuales del mercado ecuatoriano.

“En 2019 Ecuador presentó una TEA de 36.2%, superior a la de 2017 que fue de 29.62%. Esto significa que 3.6 millones de habitantes estuvieron involucrados en la puesta en marcha de un negocio”. (GEM, 2020, p.18). En los últimos años es notorio el crecimiento de los emprendimientos en el país, solo es necesario una brillante idea de negocio y el financiamiento adecuado para la creación de un emprendimiento. Una idea innovadora puede significar la mejor inversión en la vida.

“En Ecuador, 3% de los negocios en la TEA se dedican a actividades de intensidad media o alta en tecnología, valor bastante cercano al promedio regional, donde solamente Chile (7.9%)

está separado de la tendencia”. (GEM, 2020, p.18). La innovación y tecnología llevan a una nación al éxito y progreso empresarial, y no solo a nivel regional, ya que abre caminos a nivel mundial. Sin embargo, los emprendimientos tecnológicos ecuatorianos no tienen un porcentaje alto, esto significa que el país no puede tener el desarrollo que necesita para poder entrar a mercados más exigentes como los primermundistas en los cuales el nivel industrial es sumamente mayor.

En nuestro país el 44.4% de emprendimientos nacientes, se crean como autoempleo (empezando solos), el 5.3% en cambio nacen como respuesta al desempleo, el 20.9% nace como necesidad, ya que estas personas obtienen ingresos menores al de un salario básico unificado [SBU] y el 38% que lo hace por oportunidad, ya que posee ingresos superiores a los 2 SBU, es decir lo suficiente para poder subsistir. En el emprendimiento múltiple los hombres con un 65.1% es el género más emprendedor en el 2019 del país, superando a las mujeres que fueron un 34.9%. (GEM, 2020)

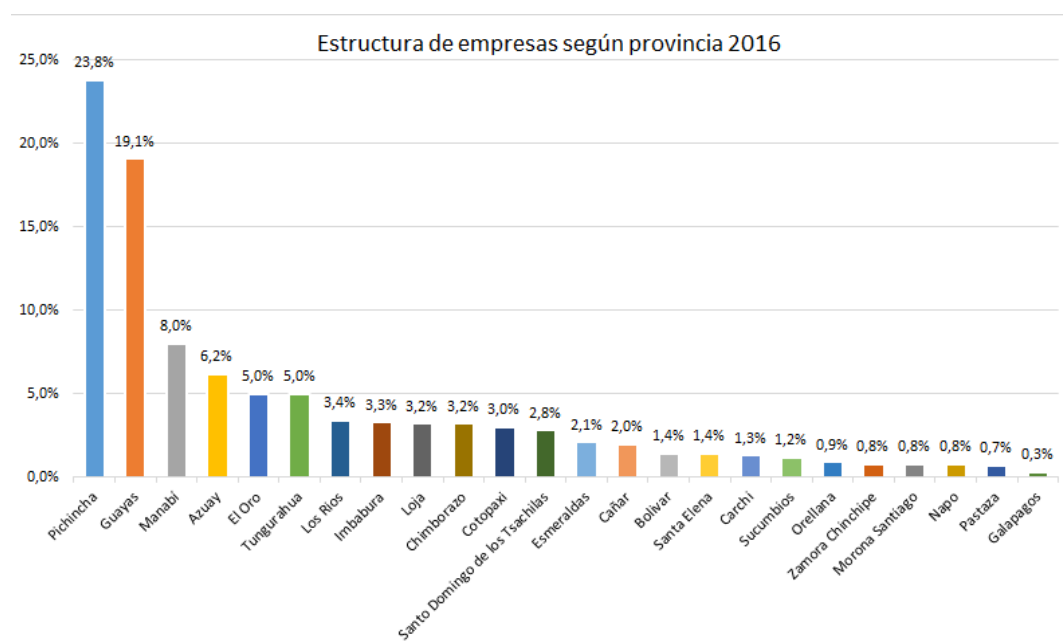
Casi el 50% de los emprendimientos son nacientes, los cuales son unipersonales en donde toda la responsabilidad recae sobre un solo individuo. Por otro lado, casi el 40 % son creados por oportunidad, personas que tienen los recursos necesarios para subsistir ven una manera de inversión en la cual puedan generar más ganancias, desmintiendo así la idea de que la mayoría de emprendimientos nace por necesidad. Seguido del 20% que se crean por necesidad, que nacen por individuos que buscan el sustento para sus familias y que necesitan trabajar para solventar dichas necesidades. El desempleo también es una variable fundamental al momento de crear un emprendimiento, aunque tiene el 5% porcentaje no tan elevado, muchas de estas personas que se ven aterradas por la idea de haber sido cesadas de sus funciones ven la

oportunidad de trabajo en un emprendimiento, el mismo que puede generar incluso más plazas de trabajo a futuro. Los hombres, asumiendo su papel de jefes de hogar son el género más emprendedor del país, la responsabilidad que tienen sirve como impulsor para crear un emprendimiento, inclusive pueden llegar a ser emprendimientos familiares, en los cuales el administrador siga siendo este mismo personaje.

Las provincias que tienen el mayor nivel de antecedentes en el campo empresarial son: Pichincha representando el 23.80%; Guayas tiene un 19.10%; le sigue Manabí con el 8%; Azuay tiene el 6.20% y el Oro con el 5%. Las 5 principales provincias concentran el 62.1% de empresas a nivel nacional. La provincia de Cotopaxi ocupa el onceavo lugar con el 3%, claro que estos porcentajes dependen netamente del número de habitantes de cada provincia y del nivel de economía que esta posee. (INEC, 2016, p.24)

Ilustración 1.

Distribución empresarial por provincias.



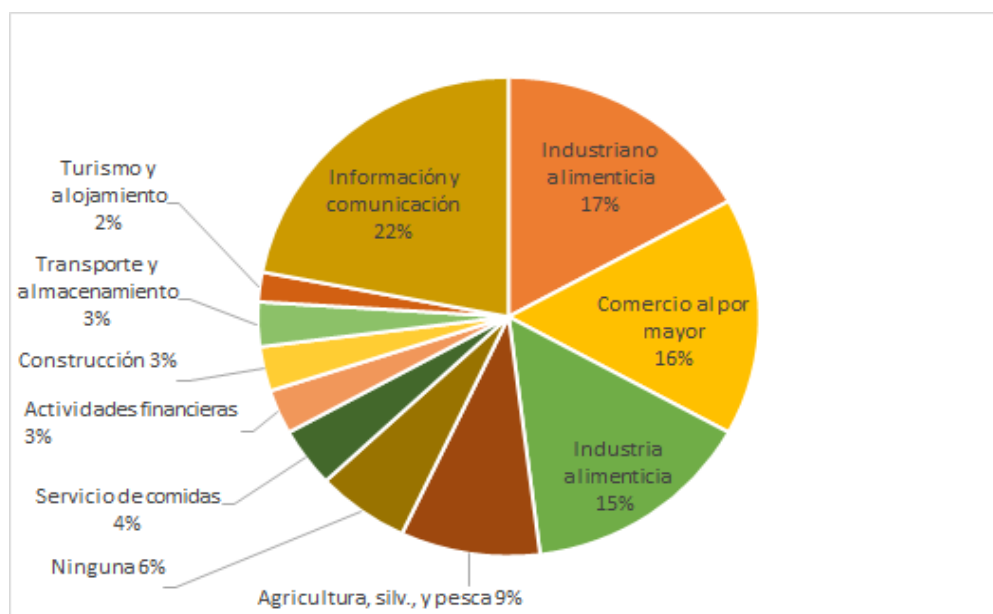
Nota. Ecuador en cifras. (2016)

Como impacto del COVID-19, algunos emprendimientos tuvieron que acceder a la única opción que tenían y la cual era cerrar sus actividades, ya que los días difíciles se tomaron este año, teniendo que pasar por un confinamiento obligatorio, estados de excepción y toques de queda, los cuales dificultaban y dificultan aún las acciones de comercio dentro del país.

Mientras tanto los emprendimientos que siguen en pie son de diferentes sectores como: industrias, comercio, información y comunicación, turismo, transporte, entre otros. Todas ellas forman porcentajes importantes dentro de la economía del país como se muestra a continuación.

Ilustración 2.

Distribución por sectores económicos de los emprendimientos



Nota. Ecuador en cifras. (2016)

En Ecuador cada cuatro años se realiza la elección de un nuevo gobernante este debe proponer un plan respecto a varios factores, estos pueden ser la pobreza, economía y educación, el plan vigente en el país es el Gobierno del encuentro, juntos lo logramos el cual consta de tres

ejes principales de los cuales se van determinando objetivos, estos deben ir de la mano con los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU la cual está conformado por 17 objetivos.

El Presidente de la República al igual que estos objetivos de igual manera se plantea, que se implemente una plena democracia mandada por un Estado de Derechos, donde actúen todas las instituciones y llegue a respetar la libertad. A su vez el presidente quiere promover la economía del libre mercado y que se encuentre abierta para el mundo, para que además se pueda lograr un aumento sostenible de la economía y crear empleo, a través de oportunidades para todos los ecuatorianos. Busca también empoderar a todos los ciudadanos para que así ellos puedan elegir con plena libertad los medios para que así consigan su realización ya sea personal o familiar.

5.1.5 Situación actual del país

La situación actual del país es sumamente fundamental al momento de tomar la decisión de crear un emprendimiento, algunos de los datos del Banco Central del Ecuador (2021), presentan la situación de Riesgo país que en la actualidad es de 1.226 hasta el 17 de febrero de 2021. La inflación mensual del mismo modo es otro aspecto que se investiga actualmente, este es de 0.12% hasta enero del 2021. Otro punto importante también es el desempleo, en Ecuador en el 2020 solamente de mayo a junio se registró el mayor índice de desempleados con el 13.3% equivalente a 1'009.582 ecuatorianos, según las estadísticas del INEC, solo se tienen datos hasta septiembre del 2020, en donde el porcentaje se redujo a 6.6%; es decir 522.620 ecuatorianos sin empleo. (INEC, 2020)

Estos factores son necesarios para conocer la inestabilidad económica que posee la nación y en qué nivel se puede encontrar un incentivo o una luz de esperanza para impulsar la economía y sobrevivir en la crisis que actualmente nuestro país vive.

5.1.6 Marco Legal que rige los emprendimientos

Las leyes que rigen la actividad emprendedora en el Ecuador, son:

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones [COPCI]

El objetivo del Código Orgánico es regular el proceso productor en diferentes etapas de la producción, la distribución, el intercambio, comercio, el consumo y el manejo de las externalidades y de las inversiones productoras las cuales están orientadas a la producción del Buen Vivir. Además, busca generar y fortalecer las medidas que fomenten, promuevan e incentiven la producción con un mayor valor agregado, que creen los entornos para que se pueda incrementar la productividad y a su vez promover la transformación de la matriz productiva, facilitando el estudio de instrumentos de progreso productivo, para que así se genere empleo de calidad y un desarrollo neutral, equilibrado, eco-eficiente y llevadero con el cuidado de la naturaleza. (COPCI, 2018)

Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria.

La ley busca fortalecer al régimen tributario y a la política fiscal de los ecuatorianos, promueve la creación de los emprendimientos y actividades de exportación que ayudan al desarrollo del país, para eso se debe de establecer un régimen tributario simplificado que promueva a las personas el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias y de los deberes

formales que tienen, por lo cual todo está enfocada en poder precautelar un sistema tributario que cuenta con una sostenibilidad fiscal que sea a largo plazo.

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI)

Esta ley consiste en establecer un impuesto que sea a la renta global que consigan las personas naturales, las sucesiones individuales y a su vez las corporaciones nacionales o extranjeras, de acuerdo con el mandato de la ley.

Ley de Emprendimiento e Innovación

La presente ley fue aprobada el 18 de febrero del 2020, tiene por objeto poder establecer el marco legal que incentive y fomente al emprendimiento, innovación y el desarrollo tecnológico, implementando nuevos modos societarios y financiamiento para fortalecer el entorno emprendedor.

Ley Orgánica de Fomento del Emprendimiento

La ley Orgánica de Fomento del Emprendimiento que ha sido realizado por la Asamblea Nacional, en la cual se redacta el otorgamiento de permiso operacional de 180 días, permite iniciar las actividades del emprendimiento sin riesgo a tener multas o sanciones, dado este periodo se debe realizar los distintos trámites para su constitución en las distintas entidades públicas.

Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado

Busca proteger a los empresarios, pero sobre todo a pequeños y medianos productores de las actividades monopólicas, se aplica reglas claras para que las condiciones sean justas, de esa forma las empresas grandes no tienen el poder para que no se hagan prácticas desleales, está regulará sus actividades haciéndolas transparentes ante las demás empresas.

El Estado está precautelando el fomento al emprendimiento, buscando que los Gobiernos Autónomos de Centralizado de cada provincia fortalezcan los emprendimientos ya existentes, tal es el caso de la provincia de Cotopaxi donde la prefectura realiza catálogos de productores, así se promueve los proyectos vinculados a los sectores agropecuarios, turístico, agroindustrial y de manufactura.

5.1.7 Actividad emprendedora en Cotopaxi

Cotopaxi es una provincia con diversas oportunidades de emprendimiento, dado sus actividades agronómicas, comerciales o las distintas florícolas que se encuentran en varios cantones, en muchas ocasiones las ideas de negocios que han sido propuestas por falta de bases a la hora de crearlos no han prosperado.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda que realizó él (INEC, 2010), la provincia de Cotopaxi cuenta con alrededor de 409.205 habitantes, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 173.094 personas forman parte de la Población Económicamente Activa [PEA] la cual es 42.3%, 146.253 ciudadanos pertenecen a la Población Económicamente

Inactiva [PEI] equivalente al 35.7% y 89.858 personas menores de 10 años las cuales son equivalentes al 22% de la población total de la provincia. (GAD de Cotopaxi, 2015)

“A nivel cantonal Latacunga es el cantón que mayor cantidad de PEA concentra con el 42.69%” (GAD de Cotopaxi, 2018, p. 85). Casi el 50% de la ciudadanía Cotopaxense se encuentra económicamente activa, siendo esta una cifra tan significativa para la provincia. Se debe tomar en cuenta que han transcurrido 3 años desde la actualización de esa información, sumado a la actualidad la pandemia por el COVID-19 que provocó más despidos. Pero se puede observar a diario el potencial que esta provincia tiene y que puede llegar a aportar al país.

Datos obtenidos del Banco Central del Ecuador (2019) reflejan que el aporte de la economía de los ecuatorianos del Valor Agregado Bruto [VAB] Cotopaxi es del 1'819.705,49 siendo así una de las 14 provincias más importantes del país en generar este valor, esto se ve reflejado en la siguiente tabla desglosada por cada cantón que existe dentro de la provincia de Cotopaxi.

Tabla 3.

VAB Cantonal Cotopaxi 2019 Título de tabla

PROVINCIA	CÓDIGO PROVINCIA	CANTÓN	CÓDIGO CANTÓN	PRODUCCIÓN	CONSUMO INTERMEDIO	VALOR AGREGADO BRUTO
COTOPAXI	05	Latacunga	0501	1.968.396	812.362	1.156.034
COTOPAXI	05	La Maná	0502	249.127	94.054	155.073
COTOPAXI	05	Pangua	0503	64.198	23.029	41.170
COTOPAXI	05	Pujilí	0504	213.916	76.400	137.516
COTOPAXI	05	Salcedo	0505	448.870	189.871	258.998
COTOPAXI	05	Saquisilí	0506	74.687	29.393	45.294
COTOPAXI	05	Sigchos	0507	38.080	12.460	25.620

Nota. Banco Central del Ecuador (2019)

Cotopaxi cuenta con 7 cantones dentro de su espacio territorial, de los cuales los más significativos según la Tabla #2 son: Latacunga, siendo la ciudad capital de esta provincia, teniendo un VAB que sobrepasa en producción el millón novecientos mil, le sigue el cantón Salcedo, por debajo de este el cantón Pujilí y la Maná, aportan a la economía de la provincia de manera exhaustiva y a grandes niveles.

La provincia de Cotopaxi aparte de aportar con un significativo Producto Interno Bruto [PBI] al país, tiene un sector económico muy fluido, el cual se puede observar en cada calle de las ciudades día a día. Esta provincia cuenta con 76 principales emprendimientos adjuntados a su catálogo llamado “PRODUCTORES”, en donde muestran los productos y servicios que brindan, publicado en la página web del GAD de Cotopaxi, pertenecientes a varios sectores como: agropecuario, turístico, agroindustrial, manufactura, entre otros.

En este catálogo se encuentra los datos de distintos emprendimientos de productores, que buscan el desarrollo de las localidades en la provincia, además de la creación de la feria de emprendimientos donde muchos han podido presentar sus productos, una de las localidades comunes es en el cantón Latacunga en la plazoleta El Salto, uno de los sectores con mayor afluencia de personas, la realización de concursos de emprendimiento para jóvenes y adultos es otra de las formas a través del cual el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cotopaxi realiza el fomento del emprendimiento en la provincia.

Además, todos los años en la ciudad de Latacunga se realiza una feria de emprendimientos llamada “Recinto ferial Quinta Loco”, en donde se exhiben productos agrícolas, pecuaria, manufactura, turística, gastronómica, culturales e innovadoras para festejar

los años de provincialización. Actualmente debido a las restricciones de movilidad no está permitido ningún tipo de evento público, se cree que el número de emprendimientos actuales va en aumento.

Tello y Toaquiza (2017) la provincia de Cotopaxi se caracteriza por ser reconocida principalmente en el ámbito agrícola y ganadero, los emprendimientos se concentran en dos cantones, Latacunga y Salcedo, con porcentajes del 31% y 28% respectivamente. La provincia tiene un índice elevado de emprendimientos en florícolas, confecciones, lácteos, cuyicultura, silvicultura, turismo comunitario y servicio de hoteles. (p.18)

Cotopaxi es una de las provincias más conocidas por generar un sin número de emprendimientos, los cuales han ayudado a la economía de los cantones que se encuentran dentro de ella. Ya que cuenta con diferentes alternativas para la creación de ideas de negocios.

5.2 Capital Social

5.2.1 Definición

El capital social se le define como la capacidad de poder obtener beneficios a partir de las redes sociales creadas dentro de las organizaciones, las cuales le permiten explicar la terminología de las fuentes y de la infraestructura del capital social. Esta capacidad que se tiene no se da de la nada, sino que surge de diferentes relaciones sociales y de la base cultural e institucional dada. La presencia de las relaciones ya sea de confianza o de solidaridad concentradas en las instituciones como el tequio o la “mano vuelta”, es una fuente del capital social. Sin ellas, las personas no podrían apoyarse los unos a los otros y no podrán realizar las tareas o tener ciertos beneficios, no lo conseguirán si se trabaja individualmente dentro de las organizaciones. (Flores y Rello, 2001, p.3)

El CS es la potencialidad o el aforo de un colectivo humano (sociedad, institución, organización, departamento, etc.) para generar procesos de interacción social que inciden de forma positiva en el desarrollo comunitario (político, cultural y económico). De igual manera

ayuda al emprendedor a soportar fundamentalmente un conjunto de competencias profesionales distintivas propias.

5.2.2 Cronología de la definición del capital social

Tabla 4.

Definición clásica del capital social

Autor	Características
Wall, Ferrazzi y Schryer(1998)	En términos económicos se define al capital social como el stock agregado del total de formas de capital de un sistema económico. También se lo conoce como el capital destinado a los servicios sociales o el capital acumulado a través de la inversión. El valor de las relaciones sociales.
Coleman (1988)	Pionero de la definición actual de capital social. Este constituye los recurso socioestructurales intangibles que conforman un activo de capital para el individuo, estos recurso facilitan ciertas acciones de individuos que están dentro de una estructura social. Las obligaciones, las normas y las redes de confianza son consecuencias del capital social, El capital social es producido por organizaciones primarias y es acumulable, Es decir que entre más se lo utiliza mayores son los resultados.
Putnam (1993)	El concepto de Coleman fue difundido por Putnam en cómo, los aspectos de las organizaciones sociales facilitan la acción y cooperación para beneficio de las partes. Siendo estos aspectos: las normas, las redes, valores y la confianza. Putnam (1993) le da una mirada más sociológica, que económica. Además, que los considera a estos términos como componentes del capital social, más que efectos.
Fukuyama (1999),	Resume el concepto de capital social como normas sociales potenciales que impulsan la cooperación entre individuos. Esta cooperación puede ser tan simple como la plática entre dos amigos hasta doctrinas grandes como lo son las religiones
Woolcook y Narayan (2000)	El capital social son estas redes y normas las que posibilitan la acción colectiva.
Hicks y Wodon (2001)	En su estudio realizado para el Banco Mundial, se refieren al capital social como aquellas instituciones y normas que forman la cantidad y calidad de las interacciones sociales dentro de una sociedad.
(CEPAL 2002, citado por Saiz & Jiménez 2008)	La división de Desarrollo Social de, presenta al capital social como un activo de cooperación y reciprocidad que existe en las relaciones sociales. El cual permite obtener beneficios como una mayor movilización de recursos o la obtención de bienes escasos para comunidades.
Adler y Kwon (2002)	Definen el capital social como la relación que existe entre los individuos y la organización, que impulsan la creación de valor.
Durston (2003)	Define al capital social como la capacidad efectiva de movilizar productivamente y en beneficio de todos, los recursos se encuentran en las distintas redes sociales. En esencia el capital social, es para ellos, la capacidad de obtener beneficios a partir de las redes sociales.
Arriagada (2003)	Cierto recurso intangible que posibilita o capacita a las personas en determinados beneficios” (p. 13).
Portes (2004)	Otorga una visión más contemporánea al capital social, sin quitarle la esencia de lo descrito por los autores anteriores, categorizándolo como las habilidades individuales para conseguir recursos por medio de redes u otras estructuras sociales. Para él, el capital social no es solo es un atributo inherente de las colectividades con potencial de desarrollo, sino que añade las redes, valores y normas como componentes fundamentales. Las normas, redes y confianza son parte del concepto eje del capital social.

Nota. Fuente y elaboración (Gómez, 2018, pp.18-19)

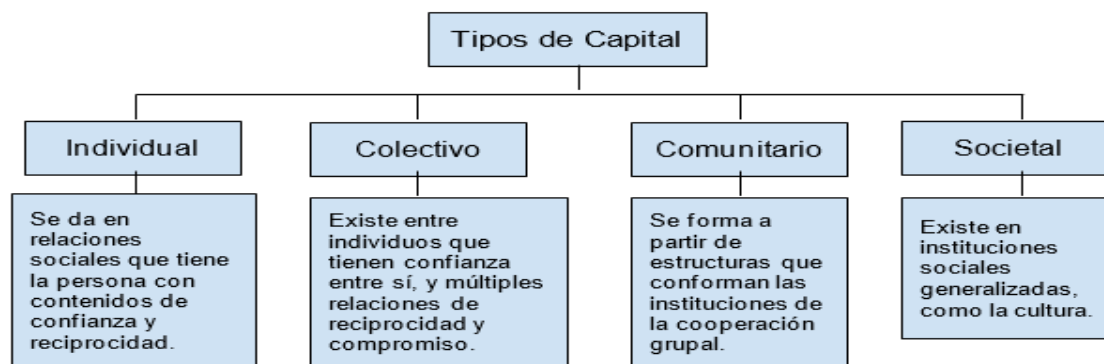
La definición del CS tiene su trascendencia, pero es necesario analizar la definición más concreta y nombrada que es la de Coleman, siendo este uno de los autores más aclamados en este tema y que ha sabido relacionar el CS con la confianza, siendo este el pilar fundamental para cualquier relación.

5.2.3 Tipos del capital social

La clasificación presentada a continuación está basada en la cantidad de personas que comparten el CS, son: individual, colectivo, comunitario y societal.

Ilustración 3

Tipos de capital social



Nota. Gomez Alegría (2018)

Para este proyecto de investigación, se debe enfocar en dos tipos de CS que son: el individual y el comunitario, ya que estos son los más conocidos y resumen de forma más sencilla el tema.

Capital social individual

Castellanos et al. (2013). La red de relaciones de la que dispone un determinado sujeto y cuyo valor radica en los recursos que este pueda extraer de ellas. Las condiciones del mercado de trabajo, en particular, el acceso al empleo o la promoción laboral, se van a ver fuertemente influenciadas por el funcionamiento de estas redes en la medida en que la información encuentra en ellas su principal canal de difusión. (p.54)

Tiene como principal objetivo la persona como tal y su función principal es conocer cómo la misma crea estas relaciones personales y cómo las mantiene en el tiempo, extrayendo de ellas los beneficios personales que puedan servirle para desarrollarse.

Capital social comunitario

“Se refiere a los escenarios en los que existe un grupo de individuos, un interés común entre ellos y un conflicto potencial entre el interés común y el interés de cada individuo”

(Ostrom, 2003, p.179). Al hablar de CS comunitario se habla de la interrelación de varias personas, la unión de diferentes formas de pensar, habilidades, destrezas y conocimientos los cuales sumados van a ayudar a cumplir la meta planteada, que tiene como beneficiarios a todos los participantes del mismo y aunque puede llegar a ser difícil la participación de todos, tampoco es imposible.

Información publicada en Sarango (2017) en donde señalan las tres, “formas de capital social Confianza y reciprocidad Redes Reglas formales e informales (instituciones)” (p.7). Para que pueda el CS comunitario ser eficiente se requiere contar con la confianza, siendo este el fruto de las relaciones habituales entre personas, al principio puede ser difícil confiar en alguien más, pero es importante delegar responsabilidades y evaluar las mismas. Las redes son indispensables para el progreso del CS, ya que si no se cuenta con ellas no existirían las relaciones extra personales las cuales permiten la relación con más personas fuera de su círculo habitual. Las

reglas o instituciones en cambio son necesarias para poner un orden adecuado en el cual se sigan los procedimientos necesarios para cada proceso.

5.2.4 Importancia en el emprendimiento

El CS dentro de una organización, ha sido la suma de todos los recursos actuales y los potenciales que se encuentran incorporados o a su vez que se derivan de las redes de relaciones de los individuos o de una unidad que sea social.

El tema de CS aborda las redes de relaciones que puede ser individual o colectiva, pues estas redes dentro de una organización son importantes, ya que así, se podrán crear lazos los cuales puedan ayudar a que lograr objetivos.

Los elementos que forman parte del capital social constituyen factores claves que ayudan al progreso de la gestión del conocimiento de las empresas de información, ya que interviene en el eficiente flujo de los conocimientos de todos los niveles que cuenta las organizaciones, en la eficacia de los canales de comunicación; y en esencia, en el acceso, uso, disponibilidad e intercambio de los recursos de información. La inducción que tienen fuertes vínculos entre las personas y las propias organizaciones posibilita la apropiación social del conocimiento, el trabajo en grupo, la colaboración y la asociatividad. (Medina et al., 2015)

La relación que se presenta dentro de la organización con todos los individuos pertenecientes a la misma, generan más conocimiento entre ellos, ya que facilita la comunicación la cual ayuda que se tenga un adecuado ambiente de trabajo, por otro lado, podrán trabajar en

equipo sin ningún problema alguno y así puedan ayudar a que la empresa se desarrolle de una mejor manera.

Esta condición social se manifiesta en condiciones laborales favorables, y para que esto se genere se necesita la participación del personal, la seguridad en el empleo, la seguridad industrial, así como los mecanismos adecuados para lograr los compromisos. El capital social es importante, ya que aumenta la productividad y su mejora sostenida, dónde están estrechamente relacionadas con dos fenómenos de la economía, el primero que habla sobre el conocimiento y el aprendizaje, donde se considera un núcleo del bienestar y del desarrollo económico y el segundo que trata sobre la globalización, el cual es el acelerador y referencia del primero. A la vez, estos dos tienen la capacidad de reforzarse mutuamente. (Brown et al., 2007).

Dentro de los emprendimientos el CS es muy importante porque incrementa la productividad que se tienen con las organizaciones, a su vez mide la sociabilidad que se tiene en los grupos de personas que pertenecen a la organización, por lo cual, también se encuentra vinculada con varios fenómenos de la economía lo cuales ayudan al desarrollo, el bienestar de la organización.

Las fuentes de creación de valor se dividen en tres tipos según Burt (1992) capital financiero: efectivo en mano, reservas en el banco, inversiones vencidas, líneas de crédito. Capital humano: habilidades naturales-encantadas, salud, inteligencia y apariencia se combinan con las habilidades adquiridas en forma educación y experiencia laboral para igualar la capacidad de sobresalir en ciertas tareas. Las relaciones con otros a través de amigos, colegas y

contactos generales que recibe, oportunidades para utilizar su capital financiero y humano. (P.57-58)

Existen diferentes formas de crear valor dentro de una organización, las cuales pueden ser por medio del capital financiero, capital humano y CS. Las mismas ayudan a las organizaciones a que se creen relaciones entre las personas ya sean internas o externas, para que así puedan generar crecimiento.

Según Coleman (1990) afirma que:

El capital social viene formado por una gran variedad de colectividades que poseen una cualidad, que es identificar que todas se encuentran constituidas por una comunidad permitiendo que las personas se desarrollen de una manera más eficiente en las diferentes actividades a realizar, entonces este capital se diferencia de los demás porque es natural a la hora de relacionarse con los individuos involucrados.

Los emprendimientos buscan generar más valor y tener una mejor interacción con los empleados, ya que son una parte fundamental dentro de las organizaciones. Tras conocer que existe una colectividad dentro del emprendimiento y a su vez que todos los empleados formen parte de ello permite conocer que su desempeño en sus puestos de trabajo llega a ser más eficiente y eficaz.

Debido a esto, es necesario un estudio sobre el capital social, ya que aporta buenas prácticas en la comunicación y el conocimiento de una organización, por esto, la creación y acumulación de nuevas formas y modalidades de capital social se deben constituir en un aspecto medular de la economía de aprendizaje, donde se requiere ambientes de participación, ya sea de información informal y formal, de cooperación y apertura a los diferentes puntos de vista sobre el conocimiento, aplicado al proceso productivo con relaciones laborales, que tomen en cuenta la

creación de nuevos espacios de negociación, especialmente al acceso a la formación y la capacitación. (Brown et al., 2007).

Realizar un estudio sobre el CS ayuda a los emprendimientos a implementar nuevas prácticas en la comunicación y aprendizaje para las organizaciones. El CS dentro la organización puede implementar varias técnicas para que se desarrolle, ya que existe una mejor comunicación, aprendizaje y se toma en cuenta las ideas que los empleados pueden tener. Las cuales servirán para fomentar el desarrollo productivo.

El CS comienza en la instancia donde las personas hacen algo por otras permitiendo actuar de manera beneficiosa para las organizaciones.

Así este capital manifiesta puntos relevantes que se deben tomar en cuenta:

- Permite que las personas persigan sus propios beneficios.
- Es propio al momento de generar correlación con la sociedad.
- El CS comienza a tomar la forma de obligaciones a partir del cumplimiento de favores, para que sus individuos logren todas las metas planteadas.
- La aparición de este capital se ve afectado por muchos factores como son la confianza de la sociedad, los requerimientos de las personas y finalmente la centralidad que permite una mejor interrelación con las diferentes maneras de comunicación.

Según lo citado, el que CS no tiene nada que ver con la geografía ni con el dinero, en sí este representa aquellas relaciones de confianza que de una u otra manera permiten que las organizaciones se apoyan mutuamente, promoviendo calidad de vida tanto de la organización como de los colaboradores, esto se logra, cuando se forma parte de una comunidad en la cual la

confianza que permite encontrar y trabajar con personas de diferentes redes sociales, añadiendo así valor a la forma de laborar en una entidad, brindando oportunidades y posibilidades de mejorar con el día a día.

En la actualidad construir CS y las diferentes relaciones de confianza y oportunidades son creadas con la finalidad de mejorar los aspectos de la, ayudándose mutuamente para resolver problemas en manera conjunta.

Cabe destacar, que es un efecto que se construye en el equipo de trabajo y que ellos cuentan esas experiencias a la sociedad aquellos colaboradores que ayudan a producir cambios mediante las relaciones que cuentan, mismas que ayudan a generar valor donde se busca que las personas trabajen junto a la organización en los diferentes aspectos a invertir.

Establecer relaciones con el fin de aprender cosas nuevas mediante ideas, participación social y conocimiento del mundo es decir una escalera que llevan al éxito aportando valor social que es una variable clave para los individuos.

Este capital permite enfocarse en el compañerismo, soporte emocional, la solidaridad y el sentimiento de pertenecer a una sociedad. Es decir, incluye las relaciones con el entorno específicamente con los agentes económicos que pasan a ser los involucrados con las actividades de la organización, del mismo modo se lo considera como el resultado de la relación colectiva de la organización que mantiene con otras entidades.

Esto significa que hay que democratizar las oportunidades, donde el Estado debe esforzarse por brindarles herramientas para potenciar su participación activa, es decir que brinde

el apoyo total a lo que respecta al desarrollo personal, sostenimiento y las diferentes actividades que se pretenden llevar a cabo.

5.2.5 Formas de capital social

Según Durston (2000), ha identificado cuatro formas que son: propia, en conjunto, corporativo o colectivo externo.

- Son formas de relacionarse que empalman de una persona a otra (redes), preferiblemente con personas las cuales comparten lazos fuertes, como familiares y amigos cercanos, que busca la activación en el beneficio personal que estas redes pueden ser de manera horizontal o comúnmente se busca que sea vertical.
- Dentro de esto también se hace mención al CS grupal, que refiere a la participación de grupos subjetivamente equilibrados y de seguridad con cooperación en los cuales se mezclan un vínculo yacente de reciprocidad con unión vertical o derecho por lo general entre un jefe establecido de la localidad y el equipo que lo sustenta en sus decisiones.
- Al mencionar al CS en la comunidad, se refiere a las organizaciones que son del sector y son formales, las mismas que laboran siendo un sistema que se autogestiona, así como participa en las normas de conducta y controla el CS del cual se hace mención.
- Al referirse al CS que se encuentra en la parte externa se refiere a las conexiones de un individuo o de la red social con grupos o individuos, lo cual brinda provechos adicionales.

Por ende, la clasificación de lo mencionado, las organizaciones podrán conocer cuál de ellas es la adecuada para la misma y mediante su implementación alcanzar el fortalecimiento de la interrelación, obteniendo potencialidad y así dejará de ser un individuo aislado.

5.2.7 Dimensiones del capital social

Las dimensiones del CS son los elementos en los que se descompone el mismo, este se apoya en las relaciones personales, redes, compromiso cívico y normas cooperativas y confianza las cuales permiten una acción colectiva, a través de las relaciones interpersonales donde se intercambia información para la captación de recursos los cuales permitan a los emprendimientos un desarrollo adecuado. Esto se puede observar en la Tabla #4, en donde explica de manera detallada cada una de estas dimensiones.

Tabla 5

Dimensiones del capital social

Elementos	Definición
Relaciones personales	Se refiere a la estructura y la naturaleza de las relaciones personales, se preocupa por lo que conocen los individuos y qué hacen ellos para establecer y mantener sus relaciones.
Redes	Hace referencia al nivel de recursos o apoyo que una persona puede extraer de sus relaciones personales. También incluye lo que las personas hacen por otras personas en forma personal.
Compromiso Cívico	Se refiere a las acciones y comportamientos que pueden verse como una contribución positiva a la vida colectiva de una comunidad o sociedad. Incluye labores como voluntariado, incidencia en políticas públicas y otras formas de acciones comunitarias.
Normas cooperativas y confianza	Se refiere a la confianza y a las normas cooperativas o valores compartidos que dan forma al comportamiento de las personas como miembros de la sociedad y su interacción entre individuos. Cabe señalar que la confianza y los valores que son beneficiosos pueden determinar cuánto una población está dispuesta a cooperar entre sí.

Nota. Fuente (Zenck et al., 2019, Art 8, p.62). Elaborado por (Siegler 2014).

5.2.8 Las variables del capital social

Las variables relacionadas con el CS son:

- La asociatividad: (Lobo & Eva, 2011) “El capital social depende de la capacidad de las personas de relacionarse, organizarse y formar nuevas asociaciones y redes”. (p.107)
- La reciprocidad se refiere a que la relación de las personas está guiada por intereses comunes de servicio y cooperación mutua, cuya retribución no es el intercambio formal del contrato legal, ni inmediata, sino que el beneficio puede ser a más largo plazo, cuando la persona lo necesite. (Lobo & Eva, 2011)
- Lobo y Eva (2011) “La confianza se asemeja a la esperanza firme que se tiene en una persona, grupo o institución y la seguridad de que sus actuaciones reflejan su sentir y responden como se espera” (p.108).
- (Lobo & Eva, 2011) “La cooperación es la acción complementaria de un grupo de personas dirigida al logro de objetivos compartidos de una actividad en común”. (p.108)
- Lobo y Eva (2011). La proactividad en el desarrollo del capital social requiere que los miembros de una comunidad se involucren activamente, con imaginación y creatividad, en la resolución de los problemas de la comunidad, en las reivindicaciones sociales y en las propuestas de desarrollo comunitario. (p.108)

Para completar el CS este debe estar conformado por personas que creen, participen, y que estén comprometidas a innovar, y no ser los receptores pasivos de los beneficios del mismo.

Consiste en tener personas que sean confiables, que cuenten con creatividad y les guste trabajar en equipo, por esa razón el CS cuenta con algunas variables que ayudan a conocer más sobre el tema: La asociatividad consiste en las relaciones que se tienen entre empleados o a su

vez con las demás asociaciones. La reciprocidad dentro de una organización es muy importante, ya que así pueden conocer si los empleados tienen interés en común, lo cuales ayudan a tener una responsabilidad social. Por otra parte, la confianza dentro del CS ayuda a tener más seguridad con los empleados que se encuentran trabajando, ya que consiguen obtener productividad, un mejor clima laboral y poder fomentar la colaboración entre ellos. La cooperación entre individuos pertenecientes al mismo grupo de trabajo ayuda a que se apoyen entre ellos, para así poder obtener un objetivo y por último la proactividad hace que los empleados trabajen de una forma activa y logren trabajar con creatividad para que así puedan solucionar los problemas que se presentan.

Solís Rodríguez y Limas Hernández Myrna (2013) El capital social contribuye al desarrollo regional a través de la creación. La sinergia entre los participantes puede acelerar el intercambio de los recursos ya sean tangibles e intangibles, incluidos productos básicos, materias primas, conocimiento, asesoramiento, información, experiencia, etc. y, en última instancia, reducir los costos de transacción de un desarrollo económico rentable.

Como se ha observado el CS dentro de las organizaciones tiene una influencia muy significativa, ya que hace que los empleados trabajen de una forma conjunta para que así se puedan cumplir cada uno de los objetivos trazados, ya que en ocasiones se presentan fenómenos que no los puedan solucionar de forma individual y ahí es cuando los empleados lo pueden realizar de forma conjunta.

5.2.9 Aristas del Capital Social

“Si bien los hechos colectivos como redes, actores, participación, iniciativa económica y el denominado *empowerment*, pueden ser aristas de una misma experiencia social.” (Bebbington y Torres 2001, p.143)

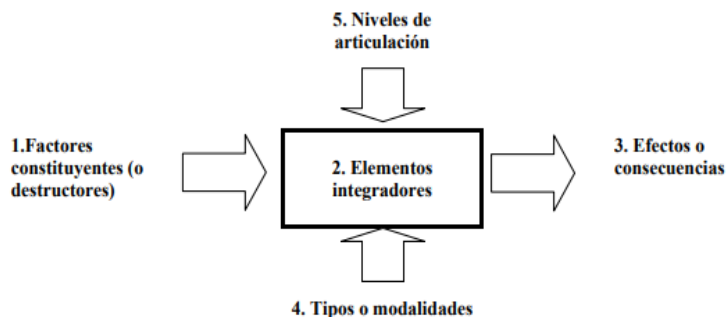
El CS se ve reflejado en la democracia, prensa, derechos humanos, normas, justicias y demás instituciones, pues estos permiten el desarrollo humano sostenible de una manera más eficiente para su óptimo desarrollo. El CS además son aquellas normas o valores compartidos que unidos representan una cooperación social mediante el cual, se puede identificar la cultura, ya que este desempeña un papel fundamental en la sociedad.

Así mismo, el *empowerment* que permite compartir cierta autoridad y poder con los subordinados, en sí es una buena estrategia que permite la interacción de todos los individuos logrando así un mejor trabajo dentro de la organización.

Desde otro punto de vista el autor Ramírez manifiesta los siguientes cinco ejes de articulación del CS y como cada uno de ellos forman parte de la existencia del mismo de manera colectiva:

Ilustración 4

Ejes de articulación del Capital social



Nota. (Ramírez, 2005)

1. Factores constituyentes

Hablar de CS en cualquiera de sus aspectos permite hacer alusión a cierta clase de recursos tanto susceptibles de cuantificarse como: máquinas, habilidades y conocimientos, es decir ciertas clases de recursos, es por ello que existe poco desarrollo teórico sobre los factores que lo generan.

2. Elementos integradores

Consiste en dar a conocer de una manera general, la indagación de sus conocimientos, las reglas o castigos a los diferentes cargos directivos de las organizaciones intencionales.

3. Efectos o consecuencias

Interroga sobre los efectos o consecuencias asociados al CS sea tanto para los actores como para la sociedad en general.

4. Tipos o modalidades

Este tipo de distinciones tiene un principio de partida, la conciencia de que no todas las concordancias de la sociedad ya sean formales o informales, son del mismo tipo e intensidad

5. Grado de articulación

Este punto se suscribe básicamente a los niveles grandes y medianos de la sociedad donde las redes sociales están identificadas con el carácter cívico, las normas y la confianza se mueven en estas dimensiones, de este modo los aspectos ya sean legales con las corporaciones de carácter público o privado sean estudiados de manera única entre sí. (Ramírez, 2005)

El CS cuenta con cinco ejes fundamentales los cuales ayudan a que se trabaje de una manera colectiva, ya que agrupan las habilidades, encomiendas de los empleados y hasta la maquinaria que se encuentra dentro de la empresa. Además, está conformado por normas y valores, lo que genera que las organizaciones tengan interrogantes acerca del tema, ya que no es conocido o a su vez es confundido con el capital financiero, ya que hace años el CS era representado por las personas que aportan recursos económicos dentro de las organizaciones. Hoy es todo lo contrario, el CS habla de la interacción que se tiene entre empleados.

Según los autores Pulgarin, Sergio, y Rivera (2012) afirman que: “Una de las cuestiones más importantes alrededor de la discusión sobre capital social, es que nos permite entrar de lleno en contacto tanto con la tradición de la teoría económica, como la teoría sociológica y un ejemplo claro es el trabajo de James Coleman”

El CS es un tema muy conflictivo porque en ocasiones los emprendedores tienen diferentes significados y eso trae consigo que no se pueda aprovechar de una buena manera, por otro lado, como se mencionó anteriormente dentro del CS se pueden encontrar varias teorías que se encuentren ligadas con el mismo, las cuales puedan ayudar a un mejor desarrollo.

Además, el CS mide la sociabilidad que existe dentro de cada uno de los individuos o dentro de los grupos y aquellos aspectos que le permiten tener una mejor relación dentro de las organizaciones o a su vez una mejor productividad por parte de los empleados, lo cual permite que se puedan lograr los objetivos de la organización.

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1 Enfoque de la investigación

La investigación científica es un procedimiento estructurado y consecuente, en el cual se emplean técnicas estrictas de un grupo de sistemas y principios, que busca el estudio en cuestión. Investigación acerca de un asunto en particular, teniendo como meta la creación o desarrollo de conocimiento.

El proyecto investigativo es de orden cuantitativo porque tiene como punto de partida la revisión de información de fuentes primarias y secundarias con lo cual se elaboró el marco teórico, procediendo luego a la realización del levantamiento de datos para su posterior análisis.

6.2 Diseño de investigación

Para Arias (2012) explica tres diseños de investigación: el diseño documental, el diseño de campo y el diseño experimental. El diseño de la investigación es la base del proceso de

investigación porque incluye las estrategias utilizadas por los investigadores para proporcionar respuestas o soluciones a las preguntas. Esta investigación es de diseño de campo.

6.3 Nivel de investigación

Se plantea una indagación de carácter descriptiva con la finalidad de evaluar el nivel de presencia de CS en los emprendimientos que buscan apoyo en el CEUTC, durante el periodo febrero-agosto 2021, esto permitió realizar primeramente un acercamiento con los dueños o representantes de los distintos negocios que fueron encuestados, se tomaron en cuenta datos del mismo, también se puede decir que es de carácter descriptivo porque se busca conocer y aclarar incógnitas, las mismas que permitirán ampliar la indagación y el conocimiento con el único de objetivo precisar mejor el problema de investigación.

6.4 Población y muestra

Población

La población con la que se realizó la investigación fueron los emprendimientos del CEUTC de la ciudad de Latacunga, la cual cuenta con emprendimientos de los 7 cantones de la provincia de Cotopaxi: Sigchos, La Maná, Salcedo, Latacunga, Saquisilí, Pujilí y Pangua. El directorio o data de la población fue de 450 emprendimientos pertenecientes al CEUTC, luego de realizar una depuración a la misma, bajo el criterio de corroboración de datos, la población es de N=400.

Muestra

La muestra se realizó con la fórmula de población finita, ya que se conoce el total de

las unidades a observar en cuanto a los emprendimientos, por ende, se toma el número de la población.

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

Dónde:

N = tamaño de la población de 400

Z = valor con un nivel de confianza de 95%

P = probabilidad de éxito de 0.5

Q = probabilidad de fracaso de $1 - 0.5 = 0.5$

e = error de muestreo 0.05 (5%)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)400}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + 400(0.05)^2}$$

$$n = 195$$

Cabe resaltar que se encuestó a 195 emprendedores registrados en la data del CEUTC, de ellos 169 son emprendimientos y 26 asociaciones, estos emprendedores respondieron a la encuesta que evaluaba el CS.

Emprendimientos: Son creados por una o varias personas que forman una sola organización.

Asociaciones: Conjunto de emprendimientos que se agrupan con el fin de obtener beneficios mutuos, la mayoría de estos grupos desarrollan la misma actividad económica.

6.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos conducen a la verificación del problema planteado, de esto depende la gran parte obtener la cantidad suficiente de datos y a su vez que dichos datos sean verídicos para poder así poder avanzar con la investigación.

Por ende, el adecuado uso y selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos al momento de investigar una temática o problemática, es de gran importancia, puesto que así se obtendrá información adecuada y válida para dar una solución eficaz y precisa a la pregunta de estudio que fue planteada.

Por esa razón, para este trabajo se consideró el uso de una técnica muy habitual como es la encuesta, la cual hace referencia a un procedimiento de investigación el mismo que es idóneo para una investigación, luego de la recolección de datos los cuales deben ser precisos, correctos y confiables para precautelar la veracidad de la información en cuestión, se procedió con su respectivo análisis.

Para esta investigación se optó por aplicar la propuesta de cuestionario reducido de la encuesta publicada en el “Manual para la evaluación del CS en las organizaciones” por el Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad, ya que la información a recabar sobre cantidad y calidad de las relaciones entre personas y agentes que intervienen en los distintos procesos de los emprendimientos podrían resultar ser reducidos.

Dicho cuestionario recoge temas relevantes, que permiten determinar qué tan alto o bajo es el nivel de CS de un emprendimiento. El banco de preguntas se divide por 17 indicadores que

son: nivel de información y comunicación, interés y preocupaciones en el trabajo, nivel de confianza, cultura organizacional, eficiencia, cooperación, participación, cantidad de relación, cálida de relaciones, frecuencia de relaciones personales, frecuencia de relaciones no personales, nivel de asociación, valores y actitudes y conductas personales, formas de pensar y actuar en el trabajo, nivel de compromiso, entorno y reciprocidad, por último está una sección para la recolección información de datos censales de las personas encuestadas. Los indicadores ya antes mencionados cuentan con un número cierto de preguntas, dependiendo de la importancia de la temática a evaluar, el cuestionario cuenta con 194 ítems destinados a la evaluación del CS en las organizaciones.

Este instrumento fue aplicado a 195 negocios, de ellos 169 son emprendimientos personales y 26 asociaciones registradas en el CEUTC, mismos que se desarrollan en 11 sectores económicos entre ellos: agroindustria, agropecuario, turismo, textil, artesanía, servicios, gastronomía, calzado, metalmecánica, construcción y maderero.

Para llevar a cabo la recolección de datos se procedió a enviar un e-mail al correo personal u organizacional de cada emprendimiento, en donde se menciona el objetivo del mensaje y se adjunta la encuesta a ser aplicada, misma que debe ser reenviada por el preceptor una vez contestada.

El trabajo de campo presentó inconvenientes, ya que los datos de los representantes de los emprendimientos no eran actuales por lo que se procedió a efectuar la encuesta por llamada telefónica e incluso hacer uso de otros medios de comunicación los cuales permitan recolectar los datos del encuestado como es el caso de la red social WhatsApp.

6.6 Características de la muestra

Los emprendimientos que se encuentran dentro del CEUTC tienen como características generales, que son innovadores, creativos, perseverantes, ambientalistas. La mayoría de ellos: no cuentan con sistemas informáticos que les permitan manejar de mejor manera su contabilidad, son emprendimientos pequeños, es decir tienen menos de 4 trabajadores, no separan sus áreas por equipos de trabajo, sino el personal se sirve de soporte y apoyo entre sí, no cumplen con las obligaciones legales de sus trabajadores, tienen como tiempo de antigüedad menos de 5 años y todos los sectores indicados con anterioridad, por su actividad son representativos de la ciudad. Todos ellos generan oportunidades de empleo y desarrollo. La mayoría de los encuestados: ocupa un cargo directivo en la empresa, tienen una formación académica secundaria y pertenecen a la población adulta.

7. EL CAPITAL SOCIAL Y SUS DIMENSIONES

7.1 Capital social comunitario

Se analiza detenidamente todo lo relacionado con la COMUNIDAD, en donde se desarrolla el emprendimiento, realzando su importancia al realizarse en conjunto - colectivo, así se puede apreciar la diferencia con respecto al CS individual.

Este punto se clasifica en tres secciones las cuales se sub clasifican en indicadores:

Socialización: Contienen información de aspectos como información y comunicación, interés y preocupaciones en el trabajo necesarias para el desarrollo adecuado de las relaciones personales.

Legitimidad: Contienen información de aspectos como confianza, cultura organizativa y eficacia, relacionadas con la organización del emprendimiento y sus resultados.

Participación: Contienen información de aspectos como cooperación, participación, cantidad de relaciones, calidad de relaciones, frecuencia de relaciones personales, frecuencia de relaciones no personales y el nivel de asociación relacionados con la interacción personal con agentes internos y externos relacionados con el emprendimiento.

7.2 Capital social individual

Se analiza detenidamente todo lo PERSONAL, es decir cómo desarrollan sus actividades estas personas en el emprendimiento, radicando su importancia en las capacidades y destrezas que estas personas pueden ofrecer al emprendimiento, así se puede analizar la diferencia con respecto al CS colectivo.

Este punto se clasifica en dos secciones las cuales se sub clasifican en indicadores:

Valores, actitudes y conductas personales: Contienen información de aspectos como valores, formas de pensar, compromiso y confianza necesarios para las relaciones interpersonales que tienen los emprendimientos.

Reciprocidad: Contienen información de aspectos especialmente a la aportación de la organización en sus distintos ámbitos considerándolos como uno de los aspectos más indispensables para el CS.

Ilustración 5

Dimensiones del Capital social

1. Capital social comunitario	1.1. Socialización	1.1.1. Nivel de conocimiento e interés	A) Nivel de información y de comunicación relacionados con la unidad evaluada	A.1) Temas de la unidad evaluada y de las unidades relacionadas A.2) Calidad de la comunicación e información interna y externa
			A) Intereses y preocupaciones en el trabajo	A.1) Conocimientos profesionales y capacitación instrumental
	1.2. Legitimidad	1.2.1. Nivel de confianza	A) Nivel de confianza	A.1) Con ámbitos de la unidad evaluada y otras unidades relacionadas
			A) Cultura organizativa	A.1) Rasgos culturales
	1.2.2. Nivel de eficiencia	A) Eficacia	A.1) Ámbitos diversos de la unidad evaluada	
		1.3. Participación	1.3.1. Nivel de participación	A) Cooperación
	A) Participación			A.1) Niveles y agentes
	1.3.2. Redes	A) Cantidad de relaciones	A.1) Número de relaciones entre personas de la unidad evaluada, con personas relacionadas con la unidad evaluada y con personas no relacionadas con la unidad evaluada	
			A) Calidad de relaciones	A.1) Grado de confianza con las personas de la unidad evaluada, con personas relacionadas con la unidad evaluada y con personas no relacionadas con la unidad evaluada
			A) Frecuencia de relaciones personales	A.1) Frecuencia de relaciones personales con las personas de la universidad evaluada, con personas relacionadas con la unidad evaluada y con personas no relacionadas con la unidad evaluada.
A) Frecuencia de relaciones no personales			A.1) Frecuencia de relaciones no personales con personas de la universidad evaluada, con personas relacionadas con la unidad evaluada y con personas no relacionadas con la unidad evaluada.	
1.3.3. Asociacionismo	A) Nivel de asociación	A.1) Nivel de asociacionismo en general y relacionado con la actividad laboral		
2. Capital social individual	2.1. Valores, actitudes y conductas personales	2.1.1. Cuestiones diversas sobre valores, actitudes y conductas personales		
		2.1.2. Formas de pensar y actuar en el trabajo		
		2.1.3. Nivel de compromiso en la vida en los ámbitos laboral, comunitario, político...		
		2.1.4. Cuestiones del entorno relacionados con el bienestar, la confianza social...		
2.2. Reciprocidad	2.2.1. Aportación de la organización a la persona en ámbitos diversos			
3. Datos censales				

Nota. (Mujika et al., 2010, p. 70)

8. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el tratamiento de la información se calculó la frecuencia o número de respuestas de los encuestados en relación con la pregunta que orienta el indicador del componente de CS, se procedió a dividir las respuestas por las cantidades de la muestra, estos datos se obtuvieron en porcentajes para conocer la participación, sacando así el promedio de cada una de las respuestas de la escala de Likert por sección, las cuales se muestran a continuación.

Cada una de las siguientes tablas contienen indicadores los cuales ayudan a conocer el CS comunitario e individual dentro de los emprendimientos individuales y asociaciones, para eso se suman las respuestas más significativas dependiendo de cada pregunta, las que más predominan son las alternativas 4 y 5 (altas).

8.1 Indicadores de capital social comunitario

Tabla 6

Nivel de información y comunicación

Nivel de información y comunicación	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	5,97%	2,80%
	2. Bastante en desacuerdo	5,92%	11,54%
	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	25,9%	29,02%
	4. Bastante de acuerdo	30,3%	36,01%
	5. Totalmente de acuerdo	26,1%	17,13%
	No responde	5,8%	3,50%

Dentro de la tabla 5, se muestra que los emprendimientos individuales representan un 56,4% el cual da a conocer que las personas responsables de los emprendimientos cuentan con credibilidad y que conocen a los integrantes con los cuales se relacionan, por otro lado, no llegan a tener la confianza suficiente para compartir su información con otras instituciones y a su vez no es fácil acceder a la información de las organizaciones con las cuales se relaciona la institución.

Por otro lado, las asociaciones representan a un 53,14%, el cual significa que existe una comunicación suficiente entre los miembros, por otra parte, al igual que los emprendimientos individualidad las asociaciones cuenta con credibilidad. Además, dentro de las asociaciones no conocen a su totalidad a las organizaciones que se relacionan con las mismas y eso genera que no se pueda acceder fácilmente a la información que existe entre ellas.

Tabla 7

Intereses y preocupaciones en el trabajo

Intereses y preocupaciones en el trabajo	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo		1,78%
2. Bastante en desacuerdo		3,40%	1,92%
3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo		14,35%	17,31%
4. Bastante de acuerdo		38,31%	45,19%
5. Totalmente de acuerdo		41,57%	35,58%
No responde		0,59%	0,00%

En la tabla 6, los emprendimientos individuales con un 79,88% y en las asociaciones un 80,77%, las mismas que dan a conocer que los representantes tienen suficientes conocimientos para realizar su trabajo y a su vez se interesa por conocer a las personas que se relacionan con el emprendimiento. Por otro lado, no se encuentran capacitados de una manera adecuada para que pueda realizar su trabajo, además no siempre se interesan por conocer a las personas de instituciones, organizaciones, etc. con las que se relacionan con el trabajo.

Tabla 8

Nivel de confianza

Nivel de confianza	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo		6,66%
2. Bastante en desacuerdo		3,11%	7,69%
3- Ni en desacuerdo, Ni de Acuerdo		14,64%	11,54%
4. Bastante de acuerdo		32,84%	31,73%
5. Totalmente de acuerdo		41,72%	37,50%
No responde		1,04%	0,00%

La tabla 7, da a conocer que los emprendimientos individuales tienen un 74,56% y que las asociaciones un 69,23%, siendo en ambas que representa que tienen confianza en los proyectos de cada uno, además confían en las personas que tiene un cargo directivo dentro de los emprendimientos. Por otro lado, el nivel de confianza que tienen con personas que no tiene un cargo directivo y con las instituciones que se relacionan con la organización no es el adecuado, ya que representan un nivel bajo dentro de la confianza en ambas partes.

Tabla 9

Cultura organizativa

Cultura organizativa	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	3,11%	2,88%
	2. Bastante en desacuerdo	4,88%	7,69%
	3. Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	19,82%	17,31%
	4. Bastante de acuerdo	31,95%	36,54%
	5. Totalmente de acuerdo	39,94%	35,58%
	No responde	0,30%	0,00%

Dentro de la tabla 8, los emprendimientos individuales con un 71,89% y las asociaciones con un 72,12%, representan que dentro de lo individual y asociación, están orientadas y coordinadas para obtener los objetivos logros que se plantean. Por otro lado, tiene un nivel de conciencia de equipo bajo ya su vez no están totalmente cohesionadas.

Tabla 10

Eficacia

Eficacia	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	2,37%	0,00%
	2. Bastante en desacuerdo	2,37%	2,56%
	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	16,57%	14,10%
	4. Bastante de acuerdo	41,22%	34,62%
	5. Totalmente de acuerdo	35,90%	44,87%
	No responde	1,58%	3,85%

Dentro de la tabla 9, los emprendimientos individuales un 77,12% y las asociaciones un 79,49%, lo cual representa en ambas que los profesionales que forman parte ya sea de emprendimientos individuos y asociaciones son efectivos y eficaces al momento de realizar su trabajo, pero por otro lado no llegan a cumplir con todos los objetivos establecidos de las organizaciones.

Tabla 11

Cooperación

Cooperación	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	4,66%	0,48%
	2. Bastante en desacuerdo	4,59%	4,33%
	3. Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	17,16%	14,90%
	4. Bastante de acuerdo	34,47%	41,83%
	5. Totalmente de acuerdo	37,87%	37,50%
	No responde	1,26%	0,96%

En la tabla 10, se evalúan los aspectos relacionados con la cooperación, se observó si es que los encuestados se abren hacia la cooperación, identifican las instituciones con las cuales trabajan, y las relaciones de colaboración. Pero la cooperación implica trabajar duro en equipo, ser más que trabajadores y tener la disposición de ayudar a alguien más cuando lo requiera.

En los emprendimientos individuales con un 72,34%, lo cual representa que dentro de los mismos existe la cooperación ente los integrantes y de otras organizaciones lo cual les permite mejorar la competitividad. Por otro lado, los representantes no siempre cooperan con las personas que forman parte de la organización y con las instituciones que se relaciona con la organización.

En cambio, las asociaciones con un 79,33% al igual que dentro de lo individual la cooperación entre los integrantes y las organizaciones que se relacionan con las asociaciones lo cual le permite mejorar la competitividad que tienen. Además, no son muy reticente a cooperar

con otras organizaciones y no se tiene una adecuada estructura organizativa para que así favorezcan la cooperación entre los miembros de las asociaciones.

Tabla 12

Participación

Participación	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	5,84%	0,96%
	2. Bastante en desacuerdo	5,55%	6,73%
	3. Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	24,70%	27,40%
	4. Bastante de acuerdo	31,88%	39,90%
	5. Totalmente de acuerdo	31,66%	25,00%
	No responde	0,37%	0,00%

Dentro de la tabla 11, la participación implica ser parte sustancial de un emprendimiento y forma parte de ello, trabajar duro para su surgimiento, pero sobre todo participar siempre para ayudarla a cumplir sus objetivos,

Se tiene en los emprendimientos individuales un 63,54% el cual representa que participan con intensidad al igual que se favorece la implicación y la participación de todos los agentes implicados. Dentro de las mismas los presentantes del cargo directivo y sin cargo no siempre actúan de modo profesional.

Las asociaciones tienen un 64,9%, representando a que los encargados trabajan con intensidad a su vez favorecen la implicación y la participación de todos los agentes implicados. Por otro lado, las personas integrantes del emprendimiento sin cargo directivo no actúan con profesionalidad y no se identifican con la misma, las relaciones entre los distintos agentes implicados son pocos frecuentes.

Tabla 13*Cantidad de relaciones*

Cantidad de relaciones	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. No tengo ninguna relación	21,56%	21,98%
	2. Menos de 2 personas	24,85%	27,47%
	3. Entre 3 y 5 personas	21,13%	19,23%
	4. Entre 6 y 10 personas	17,16%	18,68%
	5. Más de 10 personas	14,20%	10,99%
	No responde	1,10%	1,65%

Pero la cantidad de relaciones personales no favorece relaciones efectivas, sumando los puntos 1 y 2 (no tengo ninguna relación y menos de 2 personas) respectivamente, se tiene en emprendimientos individuales un 46,41% el cual representa que los emprendimientos tiene relación con al menos dos personas las cuales no tiene un cargo directivo dentro de la organización y con las que tienen cargo directivo de las organizaciones con las que está relacionada el emprendimiento, por otro lado no se tienen relaciones con otros grupos y con las personas que no tienen un cargo directo dentro de las organizaciones las cuales se relaciona con los emprendimientos.

Las asociaciones un 49,45% que representa a que existe una relación con los amigos, y con las personas con responsabilidad de las organizaciones que se relacionan con la asociación, por otro lado no se relacionan con las personas que no tiene un cargo directivo de instituciones, las cuales están relacionadas con las asaciones.

Tabla 14*Calidad de relaciones*

Calidad de relaciones	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Muy baja	6,17%	2,75%
	2. Bastante baja	7,10%	7,14%
	3. Ni alta ni baja	24,94%	27,47%
	4. Bastante alta	34,66%	37,36%
	5. Muy alta	26,54%	24,73%
	No responde	0,59%	0,55%

En la tabla 13 se evalúan los aspectos relacionados con la calidad de las relaciones, todos los participantes dentro de un emprendimiento tienen relaciones, pero se necesita conocer cuáles de ellas son de calidad. Una cantidad adecuada de relaciones de calidad significa un buen dominio y aprovechamiento de las redes de relaciones que posee la persona. Estas relaciones también se dividen entre: personal con cargo directivo y personal sin cargo directivo. Sumando las respuestas más significativas las cuales representan a los puntos 4 y 5 de calidad de relaciones (altas) de los emprendimientos individuales se obtuvo un 61,20%, destacando que tienen mayor confianza con sus familiares directos y amigos los cuales se relacionan con sus emprendimientos. Es decir, confían más en las personas más cercanas a ellos. En cambio, la confianza con personas pertenecientes a instituciones, organizaciones, grupos, asociaciones, clubes, etc. relacionadas con el emprendimiento es menor.

Sumando las respuestas más significativas las cuales representan a los puntos 3 y 4 de calidad de relaciones (ni altas ni bajas y bastante altas) de las asociaciones se obtuvo un 64,83%, destacando que tienen mayor confianza con las personas que tienen un cargo directivo y con aquellas que no tienen un cargo directivo dentro del emprendimiento. Es decir, con todos aquellos individuos que forma parte de la organización. En cambio, la confianza con personas

pertenecientes a instituciones, organizaciones, grupos, asociaciones, clubes y personas que pertenecen a su círculo familiar relacionado con el emprendimiento es menor. Se puede apreciar que los emprendimientos individuales son los que tienen mayor calidad de relaciones altas, ya que se cuenta con opiniones divididas. Siendo las asociaciones las que tienen una mayor cantidad de relaciones.

Tabla 15

Frecuencia de relaciones personales

Frecuencia de relaciones personales	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Nunca	5,75%	3,85%
	2. Casi nunca	8,71%	8,24%
	3. Con poca frecuencia	28,74%	25,82%
	4. Con bastante frecuencia	32,12%	44,51%
	5. Con mucha frecuencia	24,01%	17,58%
	No responde	0,68%	3,85%

La tabla 14 se evalúan la frecuencia de las relaciones personales, todos los participantes dentro de un emprendimiento tienen relaciones, pero se necesita conocer la frecuencia con la que suceden estas relaciones, también se divide entre personal con cargo directivo y personal sin cargo directivo. Una frecuencia constante de relaciones personales conlleva a la creación de redes efectivas para los emprendimientos. Sumando las respuestas más significativas las cuales representan a los puntos 3 y 4 (poca frecuencia y bastante frecuencia) respectivamente, se tiene en emprendimientos individuales un 60,86% destacando que tienen mayor frecuencia de relaciones personales con las personas con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. los cuales se relacionan con sus emprendimientos y con sus amigos. Es decir, que tienen mayor interacción con individuos con cargo directivo, ya que tienen el poder de delegar funciones a su personal a cargo. En cambio, la frecuencia de relaciones personales con individuos

pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona el emprendedor es menor.

En las asociaciones un 70,33% destacando que tienen mayor frecuencia de relaciones personales con amigos, personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con los que se relacionan. Es decir, que tienen mayor interacción con individuos de su alrededor. En cambio, la frecuencia de relaciones personales con familiares directos (padres, hijos/as, pareja y hermanos/as) con las que se relaciona el emprendedor es menor. Siendo las asociaciones las que tienen un mayor porcentaje de poca y bastante frecuencia de relaciones personales, se cuenta con opiniones divididas.

Tabla 16

Frecuencia de relaciones no personales

Frecuencia de relaciones no personales	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Nunca	8,54%	6,59%
	2. Casi nunca	15,55%	11,54%
	3. Con poca frecuencia	29,42%	35,16%
	4. Con bastante frecuencia	26,04%	30,77%
	5. Con mucha frecuencia	20,29%	15,93%
	No responde	0,17%	0,00%

Dentro de la tabla 15 se evalúan la frecuencia de las relaciones no personales, todos los participantes dentro de un emprendimiento tienen relaciones no personales, pero se necesita conocer la frecuencia con la que suceden estas relaciones, también se divide entre personal con cargo directivo y personal sin cargo directivo. La constante frecuencia de relaciones no personales conlleva a la creación de redes efectivas aparte de las conocidas que permitan a los emprendimientos crear nuevos lazos. Sumando las respuestas más significativas las cuales representan a los puntos 3 y 4 (poca frecuencia y bastante frecuencia) respectivamente, se tiene en emprendimientos individuales un 55,46% destacando que tienen mayor frecuencia de

relaciones no personales con las personas pertenecientes a instituciones, organizaciones, etc. con o sin cargo directivo. En cambio, la frecuencia de relaciones no personales con personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. es menor.

Por otro lado las asociaciones un 65,93% destacando que tienen mayor frecuencia de relaciones no personales con las personas pertenecientes a instituciones, organizaciones, etc. con o sin cargo directivo. En cambio, la frecuencia de relaciones no personales con individuos pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. y sus familiares con las que se relaciona el emprendedor es menor. Siendo las asociaciones las que tienen un mayor porcentaje en la frecuencia de relaciones no personales.

Tabla 17

Nivel de asociación

Nivel de asociación	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. 0	39,35%	46,15%
	2. Menos de 2 asociaciones	32,54%	36,54%
	3. Entre 3 y 5 asociaciones	15,09%	15,38%
	4. Entre 6 y 10 asociaciones	7,40%	1,92%
	5. Más de 10 asociaciones	5,62%	0,00%
	No responde	0,00%	0,00%

En la tabla 16 se evalúa el nivel de asociación, es necesario conocer este nivel para conocer el aporte de las asociaciones a los emprendimientos pertenecientes a las mismas. Esta unidad puede enriquecer toda la actividad asociativa y así se puede evaluar el nivel de asociación existente sumando las respuestas más significativas las cuales representan a los puntos 0 y 1 (ninguna y entre 1 y menos de 2 asociaciones) respectivamente, se tiene en emprendimientos individuales un 71,89% destacando que menos de la mitad no son socios de ninguna asociación y algunos de ellos son socios de menos de 2 asociaciones. Las personas que son socias de menos

de 2 asociaciones relacionadas con su actividad laboral y que no son socias de ninguna asociación relacionada con su actividad laboral son menores.

En las asociaciones se tiene un 82,69% destacando que la mitad de estos individuos no son socios de ninguna asociación y cerca de la otra mitad son socios de menos de 2 asociaciones. Las personas que son socias de menos de 2 asociaciones relacionadas con su actividad laboral y que no son socias de ninguna asociación relacionada con su actividad laboral son menores. Siendo las asociaciones las que tienen un mayor porcentaje de asociación y muchos de ellos deciden pertenecer a una asociación sea cual sea la actividad laboral de los miembros de la misma.

8.2 Indicadores del capital social individual

Tabla 18

Valores, actitudes y conductas personales

Valores, actitudes y conductas personales	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	5,68%	7,69%
	2. Bastante en desacuerdo	7,02%	9,27%
	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	12,72%	17,22%
	4. Bastante de acuerdo	30,35%	30,77%
	5. Totalmente de acuerdo	42,40%	34,79%
	No responde	1,83%	0,26%

En esta tabla 17 se evalúa el nivel de valores, actitudes y conductas personales, estas se agrupan en tres grupos: la necesidad de logro y liderazgo, la responsabilidad relacional y dependencia personal. Es fundamental el desarrollo de valores, actitudes y conductas personales adecuadas dentro de un emprendimiento, capacidad de organización, comunicación e intermediación, sumado a esto la iniciativa propia. Se tiene en emprendimientos individuales un 72,75% destacando que tienen mayor capacidad para trabajar en equipo, capacidad de decisión, disposición al momento de trabajar, se sienten a gusto con su trabajo cuando está bien hecho y de

igual manera se sienten a gusto con trabajos que suponen un reto. Es decir, predomina la predisposición para trabajar en equipo, participan activamente al momento de tomar decisiones, aceptan los retos como nuevas oportunidades de surgimiento y se sienten satisfechos con sus actividades laborales. En cambio, la falta de iniciativa, el disgusto al momento de mandar, la cooperación selectiva, la mala comunicación con compañeros de trabajo y recurrir a personas fuera del área laboral para resolver problemas son menores.

Se tiene en asociaciones un 65,56% destacando que tienen mayor responsabilidad, disposición al momento de trabajar, se sienten a gusto con su trabajo cuando está bien hecho, de igual manera se sienten bien con las tareas que realizan y respetan las normas y procedimientos de trabajo. Es decir, predomina la responsabilidad de los encuestados en todos los sentidos, tienen predisposición para trabajar, se sienten satisfechos con sus actividades laborales y respetan las normas establecidas por el emprendimiento. En cambio, la falta de iniciativa, sus esfuerzos por estar a la altura de lo que los demás esperan de ellos, la confianza en la gente, la cooperación selectiva y la mala comunicación con compañeros de trabajo son menores. También se refleja muy bajas relaciones de confianza de las personas con cargos directivos y trabajadores normales, siendo este un elemento clave para el engranaje de todo el emprendimiento, sin este sus actividades pueden verse sumamente afectadas, ya que la confianza es la base de todo éxito, un reducido nivel de responsabilidad por parte de los trabajadores que no se encuentran comprometidos con el emprendimiento, un bajo nivel de capacidad para escuchar, diálogo y comunicación, así como también una baja capacidad para solucionar conflictos. Lo más preocupante es la cooperación solo con quienes les interesa, los trabajadores tienen la opción de trabajar en equipo, pero creen que es mejor trabajar solo, se interponen los intereses personales antes que los de la organización.

La capacidad para actuar autónomamente y liderar grupos de trabajo es difícil. Es también alto el porcentaje de personas que se sienten incómodas en situaciones de incertidumbre e inseguridad. La familia, los amigos y la situación sociopolítica en el trabajo no son importante para el desarrollo de sus actividades. En este indicador se concluye que los emprendimientos individuales los que tienen un mayor porcentaje de asociación, actitudes y conductas personales. Siendo los emprendimientos individuales los que tienen un mayor porcentaje en valores, actitudes y conductas.

Tabla 19

Formas de pensar y actuar en el trabajo

		Individuales	Asociaciones
Formas de pensar y actuar en el trabajo	Bloque 1	51,48%	73,08%
		Ser honesto/a con las demás personas.	Ser honesto/a con las demás personas.
		41,42%	57,69%
		Escuchar a las demás personas y saber dialogar	Escuchar a las demás personas y saber dialogar.
	Bloque 2	54,44%	80,77%
		Innovar constantemente	Innovar constantemente.
		43,20%	34,62%
		Tener mucha capacidad de trabajo	Tener mucha capacidad de trabajo
	Bloque 3	50,30%	69,23%
		Aceptar la pluralidad de formas de pensar, sentir y actuar	Aceptar la pluralidad de formas de pensar, sentir y actuar
		44,38%	53,85%
		Ser líder y referente ante la sociedad.	Ser líder y referente ante la sociedad.
Bloque 4	55,62%	61,64%	
	Esforzarse para conseguir los retos.	Esforzarse para conseguir los retos.	
	40,83%	50%	
	Ser responsable en el trabajo.	Ser responsable en el trabajo.	

En esta sección se evalúan las formas de pensar y actuar en el trabajo. En el primer bloque se puede observar que de las 8 opciones las opciones **q)** Ser honesto/a con las demás personas y la opción **r)** Escuchar a las demás personas y saber dialogar estas dos opciones son

las más destacadas dentro de todos los sectores. Las cuales prevalecen dentro de los emprendimientos y asociaciones

La honestidad y saber escuchar a las personas son cualidades personales que les permite desarrollar y fortalecer sus actividades. Son muy bajos los niveles de confianza en los compañeros, defender a los compañeros, cooperar en distintas áreas, estar a disposición de las personas directivas y mantener una buena comunicación con los compañeros. La mejora en este apartado es urgente y requiere de atención inmediata.

En el segundo bloque se puede observar que de las 6 opciones las opciones: **k)** Innovar constantemente y la opción **l)** Tener mucha capacidad de trabajo estas dos opciones son las más destacadas dentro de todos los sectores. Innovar constantemente y tener mucha capacidad de trabajo son características para el progreso hacia el paso empresarial. Son muy bajos los niveles de flexibilidad con los demás, ser riguroso y serio en las normas establecidas, ordenar bien las cosas y gestionar bien las crisis. La mejora en este apartado es urgente y requiere de atención inmediata.

En el tercer bloque se puede observar que de las 5 opciones las opciones: **k)** aceptar la pluralidad de formas de pensar, sentir y actuar y la opción **l)** Ser líder y referente ante la sociedad. Aceptar la pluralidad de formas de pensar y adoptar las decisiones de forma democrática, hacen referencia al respeto por las decisiones en forma de participación colectiva, además que se aceptan las diferentes formas de sentir y actuar de todos los integrantes de los emprendimientos, creando así un ambiente laboral agradable para cualquier persona. Son muy bajos los niveles de respeto a la autoridad, m. Adoptar las decisiones de forma democrática., adoptar iniciativas en el desempeño de la función profesional. La mejora en este apartado es urgente y requiere de atención inmediata.

En el cuarto bloque se puede observar que de las 5 opciones las opciones: **k)** esforzarse para conseguir los retos y la opción **o)** ser responsable en estas dos opciones son las más destacadas dentro de todos los sectores esforzarse para conseguir los retos **y** ser responsable en el trabajo hace referencia al cumplimiento de metas organizacionales mediante la responsabilidad, los cuales son significativos al momento de cumplir objetivos. Son muy bajos los niveles de identificación con el trabajo que uno realiza, tener muchos conocimientos y sentirse seguro en el trabajo. La mejora en este apartado es urgente y requiere de atención inmediata.

Tabla 20

Nivel de compromiso

Nivel de compromiso	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	4,11%	3,17%
	2. Bastante en desacuerdo	5,92%	6,79%
	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	14,06%	17,19%
	4. Bastante de acuerdo	31,05%	32,13%
	5. Totalmente de acuerdo	43,37%	37,56%
	No responde	1,50%	3,17%

En la tabla 19 se evalúan los 4 ámbitos de compromiso: con la empresa, la comunidad, política y con la religión. Sumando las respuestas más significativas las cuales representan a los puntos 4 y 5 (adecuado) respectivamente, se tiene en emprendimientos individuales un 74,42% destacando que tienen mayor compromiso con la capacidad para trabajar en equipo, capacidad de decisión, disposición al momento de trabajar, se sienten a gusto con su trabajo cuando está bien hecho y de igual manera se sienten a gusto con trabajos que suponen un reto. Es decir, predomina el compromiso con sus emprendimientos, el sentirse orgullosos de trabajar en los emprendimientos y participación de las elecciones generales del país. Esto quiere decir que las personas tienen espíritu de orgullo y satisfacción con sus emprendimientos. En cambio, las manifestaciones solidarias y de cooperación, las obligaciones ciudadanas al voto y las manifestaciones de carácter político son menores. Se perciben menores niveles de solidaridad

con los que están peor que uno, por ende, es reducida su participación en manifestaciones solidarias y de cooperación y es aún menor la colaboración en situaciones de emergencias o catástrofes.

En las asociaciones se tiene un 69,69% destacando que tienen mayor compromiso con sus emprendimientos, con los problemas de los emprendimientos por esta razón los toman como propios y se sienten orgullosos de trabajar en su emprendimiento. Es decir, predomina el sentimiento de orgullo, satisfacción y responsabilidad del emprendimiento. En cambio, la participación habitual en las manifestaciones solidarias y de cooperación, la participación en manifestaciones de carácter político y tomar como propios los problemas de la comunidad son menores. En este grupo pasa lo mismo que en los emprendimientos individuales la falta de cooperación en situaciones de emergencias o catástrofes son menores. Siendo los emprendimientos individuales los que tienen un mayor porcentaje de compromiso.

Tabla 21

Entorno

Entorno	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	2,24%	3,30%
	2. Bastante en desacuerdo	4,48%	5,22%
	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	16,74%	25,00%
	4. Bastante de acuerdo	38,50%	32,97%
	5. Totalmente de acuerdo	36,86%	29,40%
	No responde	1,18%	4,12%

Dentro de la tabla 20 se evalúan aspectos políticos, religiosos y las condiciones del entorno en donde se desarrollan. Se tiene en emprendimientos individuales un 75,36% destacando que los niveles de bienestar del entorno en el que trabajan y viven es bueno, además el nivel de confianza social del entorno en el que viven es alto. La mayoría de encuestados han participado en elecciones autonómicas, generales y municipales, aunque no participan

políticamente. En el ámbito religioso, la participación es sumamente alta y teniendo en cuenta que en esta ciudad el ámbito religioso es muy respetado. En cambio, la estabilidad política en los entornos en los que trabajan y viven alta y el nivel de formación académica alta de los entornos en los que viven son menores.

Se tiene en asociaciones un 62,37% destacando que los niveles de bienestar del entorno en el que trabajan y viven son alto, de igual manera la participación religiosa es alta, además el nivel de confianza social del entorno en el que trabajan es alto. En cambio, la estabilidad política en los entornos en los que trabajan, el nivel alto de infraestructura de los entornos en los que viven y el nivel de formación académica alta de los entornos en los que viven son menores. Siendo los emprendimientos individuales los que tienen un mayor porcentaje en el indicador de entorno.

Tabla 22

Reciprocidad

Reciprocidad	Respuestas	Individuales	Asociaciones
	1. Total en desacuerdo	1,14%	1,65%
	2. Bastante en desacuerdo	2,16%	3,85%
	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	8,96%	7,14%
	4. Bastante de acuerdo	36,56%	46,15%
	5. Totalmente de acuerdo	50,55%	39,29%
	No responde	0,63%	1,92%

En la tabla 21 se evalúan los aspectos de la organización que aportan a los participantes, ofreciendo motivación, madurez, nivel de vida, sentido, principios éticos, compromiso, sensibilidad y solidaridad. Se tiene en emprendimientos individuales un 87,11% destacando que las organizaciones en las que trabajan les aportan madurez y desarrollo personal, mejoran sus niveles de vida y les aporta nuevas amistades. En cambio, para ver si las organizaciones en las que trabajan les dan sentido a sus vidas, les dan confianza en ellos mismos y les ofrece la posibilidad de identificarse con sus profesiones los resultados son menores. Nos da a conocer

que la mayoría de representantes de los emprendimientos realizan actividades que no tienen relación con las profesiones en las cuales se prepararon.

En las asociaciones se tiene un 85,44% destacando que las organizaciones en las que trabajan mejoran sus niveles de vida, les ofrece la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades y destrezas y les aporta la posibilidad de mostrar un mayor sentimiento de solidaridad con la comunidad. En cambio, para ver si las organizaciones en las que trabajan les dan sentido a sus vidas, les aportan la posibilidad de mostrar una mayor sensibilidad y solidaridad con las personas más desfavorecidas, y les ofrece las posibilidades de identificarse con sus profesiones tienen resultados menores. Siendo las asociaciones son las que tienen un mayor porcentaje de reciprocidad.

8.3 Nivel de capital social

Tabla 23

Nivel de capital social comunitario

Capital social comunitario	Emprendimientos	
	Respuestas	Individual Asociaciones
1. Totalmente bajo	8,00%	6,09%
2. Bastante bajo	9,13%	10,36%
3. Ni alto. Ni bajo	22,57%	23,18%
4. Bastante alto	30,35%	35,15%
5. Totalmente alto	28,48%	24,20%
No responde	1,48%	1,01%

Se tiene en emprendimientos individuales un 58,83% destacando la socialización en donde se encuentra el nivel de conocimiento e intereses, y legitimidad en donde se encuentran los niveles de confianza y de eficacia. En cambio, la participación que la cual contiene el nivel de participación, redes y asociacionismo son menores.

En las asociaciones se tiene un 59,35% destacando la socialización en donde se encuentra el nivel de conocimiento e intereses, la participación que la cual contiene el nivel de participación, redes y asociacionismo. En cambio, legitimidad en donde se encuentran los niveles de confianza y de eficacia son menores. Siendo las asociaciones las que impulsan de mejor manera el CS comunitario.

Tabla 24

Nivel de capital social individual

Capital social Individual	Emprendimientos	
	Respuestas	Individual Asociaciones
1. Totalmente bajo	4,12%	4,08%
2. Bastante bajo	5,64%	5,75%
3- Ni alto. Ni bajo	13,02%	13,27%
4. Bastante alto	32,74%	26,62%
5. Totalmente alto	40,94%	34,72%
No responde	1,48%	1,33%

Se tiene en emprendimientos individuales un 73,68% destacando la reciprocidad en donde se encuentra la aportación de la organización a la persona en ámbitos diversos. En cambio, los valores, actitudes y conductas personales en donde se encuentran las cuestiones diversas sobre valores, actitudes y conductas, formas de pensar y actuar, los niveles de compromiso en ámbitos laboral, comunitario y político, las formas de pensar y actuar en el trabajo y las cuestiones del entorno relacionados con el bienestar y la confianza social son menores.

En las asociaciones se tiene un 61,34% destacando la reciprocidad en donde se encuentra la aportación de la organización a la persona en ámbitos diversos. En cambio, los valores, actitudes y conductas personales en donde se encuentran las cuestiones diversas sobre valores, actitudes y conductas, formas de pensar y actuar, los niveles de compromiso en ámbitos laboral, comunitario y político, las formas de pensar y actuar en el trabajo y las cuestiones del entorno

relacionados con el bienestar y la confianza social son menores. Siendo los emprendimientos individuales aquellos que impulsan de una mejor manera al CS individual.

Tabla 25

Nivel de capital social de los emprendimientos

Nivel de capital social	Emprendimientos	
	Respuestas	Individual Asociaciones
1. Totalmente bajo	5,85%	4,86%
2. Bastante bajo	7,20%	7,55%
3- Ni alto. Ni bajo	17,29%	17,13%
4. Bastante alto	31,67%	29,94%
5. Totalmente alto	36,09%	30,62%
No responde	1,48%	1,21%

Se tiene en los emprendimientos individuales un 67,76% destacando el nivel de CS individual sobre que el CS comunitario. Aspectos importantes como la confianza, reciprocidad y participación son importantes para el desarrollo de actividades beneficiosas, sin embargo, los emprendedores tienen ciertos problemas al momento de poner estos 3 puntos en práctica con las demás organizaciones, es por ello que obtienen muy pocos beneficios para desarrollarse.

En las asociaciones un 60,56% destacando el nivel de CS individual sobre que el CS comunitario. Siendo el CS de los emprendimientos individuales los que más fomentan el CS, es decir, al ser parte de una asociación no se eleva la obtención de los beneficios del CS. Esto puede darse, ya que las relaciones entre individuos de la misma organización no son beneficiosas para todos, no buscan el bien común, sino que el beneficio es para ciertas personas, esta podría ser una de las causas por las cuales fracasan las organizaciones de economía popular y solidaria. A esto se debe también sumar que la confianza, participación y la reciprocidad son aspectos que son más difíciles de brindar por parte de los emprendedores.

8.4 Datos censales

Tabla 26

Ocupo un cargo de responsabilidad en esta organización

Pregunta	Respuestas	Individuales	Asociaciones
1. Ocupo un cargo de responsabilidad en esta organización	Si	91,12%	84,62%
	No	8,28%	15,38%

Se evidencia si la persona encuestada tiene un cargo de responsabilidad dentro de la organización, es decir administrativo, se tiene en emprendimientos individuales un 91, 12% y en las asociaciones un 84,62%. La mayoría de las personas encuestadas ocupan un cargo importante dentro del emprendimiento.

Tabla 27

Soy responsable de:

Pregunta	Respuestas	Individuales	Asociaciones
2. Soy responsable de:	Un equipo de trabajo	59,17%	23,08%
	Varios equipos de trabajo	21,89%	76,92%
	No soy responsable de ningún equipo de trabajo	18,93%	0,00%

Se evidencia si es responsable de algún equipo de trabajo, la respuesta con mayor relevancia es un equipo de trabajo, se tiene en emprendimientos individuales un 59,17% y en las asociaciones la respuesta más relevante es varios equipos de trabajo con un 76,92%.

Tabla 28

Género

Pregunta	Respuestas	Individuales	Asociaciones
3. Género:	Hombre	57,40%	53,85%
	Mujer	42,01%	46,15%

Se evidencia si es Hombre o Mujer, la respuesta con mayor relevancia es hombre, se tiene en emprendimientos individuales un 57% y en las asociaciones un 53,85%. Estos datos coinciden con los porcentajes del género más emprendedor del Ecuador según el GEM.

Tabla 29*Formación*

Pregunta	Respuestas	Individuales	Asociaciones
4. Formación	Sin estudios	1,78%	0,00%
	Estudios primarios	8,28%	34,62%
	Estudios secundarios	44,38%	38,46%
	Formación profesional	24,26%	15,38%
	Estudios universitarios	21,30%	11,54%

Se evidencia su nivel de formación académica, la respuesta con mayor relevancia es estudios secundarios, se tiene en emprendimientos individuales un 44% y en las asociaciones un 38,46%. Esto quiere decir que la mayoría de emprendedores tiene culminado su bachillerato.

Tabla 30*Edad*

Pregunta	Respuestas	Individuales	Asociaciones
5. Edad:	Menos de 30 años	21,89%	0,00%
	Entre 30 y 44 años	49,11%	30,77%
	Entre 45 y 59 años	26,63%	61,54%
	60 o más años	2,37%	7,69%

Se evidencia intervalos de edad desde 30 años a más de 60, las respuestas con mayores porcentajes se encuentran en 30-44 años en emprendimientos individuales con un 49% y 45-59 en las asociaciones con un 61,54%. Estos datos indican que la mayoría de ellos pertenecen a la población adulta.

Tabla 31*Antigüedad en la empresa*

Pregunta	Respuestas	Individuales	Asociaciones
6. Antigüedad en la empresa:	Menos de 1 año	5,33%	0,00%
	Más de 1 año y menos de 3 años	19,53%	7,69%
	Más de 3 años y menos de 5 años	29,59%	15,38%
	Más de 5 años y menos de 10 años	28,40%	26,92%
	Más de 10 años y menos de 20 años	11,24%	30,77%
	Más de 20 años	5,92%	19,23%

Se evidencia la antigüedad del encuestado en los emprendimientos, las respuestas con mayores porcentajes se encuentran en más de 3 años y menos de 5 años en emprendimientos individuales con un 29,59%. Por otro lado, en las asociaciones el 30,77% pertenece a más de 10 años y menos es 20 años. Los datos reflejados indican que las personas encuestadas de los emprendimientos individuales tienen poco tiempo en los emprendimientos en cambio las personas de las asociaciones tienen menos de 20 años aportando a las asociaciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El CS no es un recurso individual, es un conjunto de factores que involucran a un grupo de personas que gozan de habilidades físicas e intelectuales que comparten entre sí, como una norma de convivencia, conducta y participación permanente como menciona Coleman (1990), el CS no es exclusivo de un individuo ya se puede extender a las demás personas para cumplir con el beneficio común, suele ser agradable para los demás y los resultados que se consigan casi no siempre son inmediatos, se van generando con la dinámica de su accionar, las relaciones que se van dando en el transcurso del tiempo y con ello fortaleciendo la estructura social conformada.

Adaptando el Modelo para la autoevaluación del de las organizaciones propuesto por la Universidad de Deusto, se aplicó el instrumento reducido (encuesta), el cual consta de 194 ítems repartidos en 17 dimensiones las cuales ayudan a medir el CS individual y comunitario. El nivel de CS comunitario en los emprendimientos fue obtenido por 12 dimensiones las cuales son: nivel de información y comunicación, intereses y preocupaciones en el trabajo, nivel de confianza, cultura organizativa, eficacia, cooperación, participación, cantidad de relaciones, calidad de relaciones, frecuencia de relaciones personales, frecuencia de relaciones no personales y nivel de asociación, con una escala de calificación del 1 al 5, este estudio cuantitativo indica las características del coaccionar de los emprendedores, a partir del análisis estadístico de la base de datos obtenida gracias a la cooperación de los emprendedores del CEUTC. Los principales factores que necesitan refuerzos son: participación, redes, asociacionismo, confianza y eficacia, se debe trabajar en ellos para impulsar la asociatividad dentro de esta entidad pública.

El nivel de CS individual en los emprendimientos fue obtenido por 5 dimensiones que son: valores, actitudes y conductas personales, formas de pensar y actuar en el trabajo, nivel de

compromiso, entorno, reciprocidad. Los cuales también tienen una escala de calificación del 1 al 5, indica las características que tiene el individuo al momento de brindar ese CS obtenido, a partir del análisis estadístico de la base de datos obtenida gracias a la cooperación de los emprendedores del CEUTC. Los principales factores que necesitan refuerzos son: valores, actitudes y conductas, formas, nivel de compromiso en ámbitos laboral, comunitario y político, cuestiones de los entornos relacionados con el bienestar, la confianza social, se debe trabajar en ellos para impulsar el CS dentro de estas entidades.

El CEUTC es un centro de apoyo, asesoría e impulso de emprendimientos a nivel provincial conformado por emprendimientos de varios sectores económicos. El CS dentro de ellos se ve afectado por varios aspectos ya sean personales o colectivos. La confianza, participación y la reciprocidad son en resumen los principales factores que necesitan refuerzo para el desarrollo de actividades colectivas más efectivas que favorezcan a todos sus integrantes. La confianza es la esencia del CS, sin ella no se puede dar ningún tipo de relación, la mayoría de los emprendedores no confían en sus delegados y peor aún en sus compañeros emprendedores, es por ello que las relaciones no son tan efectivas y el CS no se desarrolla de manera adecuada.

Recomendaciones

El CS dentro de los emprendimientos debe ser un medio de ayuda para promover los recursos que orienta y a su vez si los cargos directivos no asumen el compromiso de liderar un grupo, los empleados tampoco contribuirán y participarán con la responsabilidad del caso, es necesario un trabajo conjunto, eficiente y objetivo para alcanzar las metas planteadas. Es importante motivar las relaciones que se van dando en el transcurso del tiempo y con ello fortaleciendo la estructura social conformada.

Los emprendedores deben aceptar la opción de la asociatividad como primer paso hacia un desarrollo de CS comunitario exitoso. Abrirse a la opción de trabajar en equipo implica más ventajas que desventajas, estas deben ser aprovechadas al máximo para que todos los integrantes de la misma se sientan aceptados, trabajen por beneficio mutuo e impulsen al éxito colectivo, brindando apoyo y ayudando a la solución de problemas.

El fortalecimiento de la comunicación, la confianza, las relaciones, la innovación, la participación y reciprocidad ayudan a fortalecer los vínculos personales que tiene un emprendedor. Se debe aprender a llegar a los trabajadores y a los clientes metas teniendo en cuenta que la mejor forma para ello es la innovación.

El cierre de negocios es una realidad en la ciudad, es necesario buscar la ayuda requerida para que un emprendimiento no fracase, el trabajo colectivo lo puede lograr siempre y cuando el sistema funcione, el compañerismo es una herramienta más para todos. Se realiza la invitación a las debidas entidades públicas y privadas a fomentar el desarrollo adecuado del CS, para así aprovechar al máximo sus beneficios y no verse en la penosa obligación de cerrar un emprendimiento.

BIBLIOGRAFÍA

Alberdi, A. M., Echeverría, M. A., Mujika, O. A., Ceberio, A. E., & Pikabea, I. N. (2010). Manual para la autoevaluación del capital social en las organizaciones. <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/orkestra/orkestra21.pdf>

Arias, F. (2012). El proyecto de Investigación. República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme. <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/proyecto-de-investigaciocc81n.-fidias-arias.-7ma-ed.-2016-1.pdf>

Banco Central del Ecuador. (2021, febrero). Indicadores económicos. Banco Central del Ecuador. Retrieved febrero 19, 2021, from <https://www.bce.fin.ec/index.php/informacioneconomica>

Banco Mundial. (5 de diciembre de 2013). Banco Mundial. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/12/05/latin-america-many-entrepreneurs-little-innovation-growth>

Bebbington, A., & Torres, V. (2001). Capital social en los andes. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/46194.pdf>

Bonantini, C., Cattaneo, M., Mandolesi, M., & Quiroga, V. (s.f.). CAPITAL INTELECTUAL Y CAPITAL SOCIAL. HERRAMIENTAS DE ACUMULACIÓN DE LOS ACTORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD PSICOSOCIO-LABORAL (VPSL). http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/CRISIS%20Y%20OPORTUNIDAD/5.pdf

Brown, F., Domínguez, L., & Mertens, L. (2007). La importancia del capital social en la mejora de la productividad: el caso de la industria manufacturera mexicana. Revista mexicana de

sociología,69(2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032007000200003

Burt, R. (1998). The Social Structure of Competition. The Social Structure of Competition. <http://homepage.ntu.edu.tw/~khsu/network/reading/burt.pdf>

Castellanos, P., Pena, J., & Sánchez, J. (2013). CAPITAL SOCIAL INDIVIDUAL, CAPITAL HUMANO Y MERCADO DE TRABAJO. In CAPITAL SOCIAL INDIVIDUAL Y DESIGUALDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA (pp. 53-76). <https://core.ac.uk/download/pdf/143423774.pdf>

Celi, G. (2020, noviembre 10). #SíPero: Guillermo Celi: “Ecuador es el país que más emprende en la región, pero lamentablemente es el que más fracasa”. GK. Retrieved julio 01, 2021, from <https://gk.city/2020/11/10/celi-pais-fracasa-emprender/>

Coleman , J. (1990). Foundations of Social Theory. Harvard University Press: Cambridge, MA. https://books.google.com.ec/books?printsec=frontcover&vid=LCCN89033792&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones [COPCI]. (2018). COPCI. El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

<https://www.correosdelecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/11/COPCI.pdf>

Durston , J. (2000). ¿Qué es capital social comunitario? Santiago de Chile: Series Políticas Sociales, N° 38, CEPAL. <https://core.ac.uk/download/pdf/45620065.pdf>

Fidias, A. (2016). El PROYECTO de INVESTIGACIÓN introducción a la metodología científica (7th ed.). Episteme. https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf

Flores, M., & Rello, F. (2001). CAPITAL SOCIAL: VIRTUDES Y LIMITACIONES.
https://flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1267551205.capital_social.pdf

GAD de Cotopaxi. (2018, Julio 11). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Cotopaxi 2025. 84. https://www.cotopaxi.gob.ec/images/Documentos/PDYOT-COTOPAXI-11julio_2018.pdf

Global Entrepreneurship Monitor Ecuador [GEM]- (2020, Octubre 20). Global Entrepreneurship Monitor Ecuador 2019/2020. Escuela de Negocios de la ESPOL, 18.
https://www.espae.edu.ec/wp-content/uploads/2021/02/GEM_Ecuador_2019.pdf

Global Entrepreneurship Monitor Ecuador [GEM]. (2015). Reporte Global. Global Entrepreneurship. Obtenido de <https://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2016/12/GemEcuador2015.pdf>

Global Entrepreneurship Monitor Ecuador [GEM]. (2017). Global Entrepreneurship Monitor. Obtenido de <https://www.gemconsortium.org/report>

Gluzmann, P., Jaume, D., & Gasparini, L. (2012). Decisiones laborales en América latina: el caso de los emprendedores. Obtenido de https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/235/Decisiones_laborales_en_Am%c3%a9rica_Latina_el_caso_de_los_emprendedores.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi. (2015). In Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Cotopaxi 2025.
http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/PORTAL_SNI/data_sigad_plus/sigadplusdocumentofinal/0560000110001_FINAL-PDYOT-COTOPAXI-2015_17-08-2015_18-17-17.pdf

Gomez, A. (2018). Capital social e innovación organizacional: desafíos y oportunidades en la empresa gráfica (pp. 18-19).

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1633/2/Tesis1867GOMc.pdf>

Gutama Chuñir, M. G., & Jiménez Benavides, P. S. (2019). El emprendimiento y su evolución como una alternativa laboral en el contexto latinoamericano: una revisión de literatura. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca. Obtenido de

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/31772/1/EL%20EMPREDIMIENTO%20Y%20SU%20EVOLUCI%3%93N%20COMO%20UNA%20ALTERNATIVA%20LABORA.pdf>.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2016). DIRECTORIO DE EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS 2016. Ecuador en cifras. Retrieved 05 06, 2021, from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2016/Principales_Resultados_DIEE_2016.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), diciembre 2019. [ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2019/Diciembre-2019/Boletin%20tecnico%20de%20pobreza%20diciembre%202019_d.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2019/Diciembre-2019/Boletin%20tecnico%20de%20pobreza%20diciembre%202019_d.pdf)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2021, abril). Indicadores básicos. Ecuador en cifras. Retrieved junio 16, 2021, from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>

Lasio, V., Amaya, A., Zambrano, J., & Ordeñana, X. (2020). Global Entrepreneurship Monitor Ecuador 2019/2020 (Vol. 2). https://www.espae.edu.ec/wp-content/uploads/2021/02/GEM_Ecuador_2019.pdf

León, L. (2019). Economía Popular y Solidaria: Base para el Desarrollo Asociativo y Buen Vivir. *Espacios*, 40(14), 25. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n14/a19v40n14p25.pdf>

LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN. (2020). In LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN (p. 1). https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-ORGANICA-EMPRENDIMIENTO-INNOVACION.pdf

Lobo , S., & Eva , L. (2011). El capital social y la organización social para la producción. *Actualidad Contable Faces*, 7. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25720652007.pdf>

Manual de Oslo. (2005). Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación (tercera ed.). <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>

Medina, V., León, M., & Torres, D. (2015). La identificación del capital social en organizaciones de información y su relación con la gestión del conocimiento. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 26(4).

<http://www.rcics.sld.cu/index.php/acimed/rt/prINTERfriendly/802/525>

Mejía, A., Mendieta, C., & Bravo, M. (2015). Estrategias de innovación y capital social en la pequeña y mediana empresa Ingeniería Industrial. *Redalyc*, XXXVI (3), 292-293. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360442335006.pdf>

Ostrom, E. (2003, enero-marzo). Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva. *Revista Mexicana de sociología*, 65(1), 179.

<https://biblioteca.org.ar/libros/92258.pdf>

Portela, Marta, e Isabel Neira. "CAPITAL SOCIAL: CONCEPTO Y ESTUDIO ECONOMETRICO SOBRE EL CAPITAL SOCIAL EN ESPAÑA." *Estudios Económicos de Desarrollo Internacional*, vol. 2, no. 2, 2002, p. 26. CORE,

<https://core.ac.uk/reader/6369093>.

Pulgarin , M., Sergio , A., & Rivera, M. (2012). Las herramientas estratégicas: un apoyo al proceso de toma de decisiones gerenciales. (págs. 89-104). Bogotá (Colombia).

https://www.researchgate.net/publication/241754492_Las_herramientas_estrategicas_un_apoyo_al_proceso_de_toma_de_decisiones_gerenciales

Ramírez, J. (2005). Dimensiones y características del capital social en Guadalajara.

http://ri.iberomex.mx/bitstream/handle/iberomex/647/014577_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez. M y Cevilla M . (2020). Asociatividad empresarial y fuentes de capital social: hacia un modelo explicativo. Recuperado el 10 de Enero de 2021, de

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-107.pdf>

Romero, R. (2010). Emprendimiento y Cultura para la Perdurabilidad Empresarial. In (p. 1). <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2057/1026255323-2010.pdf?sequence=1>

Sarango, D. (2017). Un Análisis de las dimensiones de capital social generado por el aporte del microcrédito en la provincia de Loja, cantón Puyango.

<https://docplayer.es/147082145-Universidad-tecnica-particular-de-loja-la-universidad-catolica-de-loja-area-administrativa.html>

Solís Rodríguez, F. T., & Limas Hernández Myrna, M. (2013). Capital social y desarrollo: origen, definiciones y dimensiones de análisis. Ciudad Juárez, México: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, vol. 22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85927874008>

Tello, M., & Toaquiza, A. (2017). DETERMINACIÓN DE FACTORES RELEVANTES EN LA SOSTENIBILIDAD DE LOS EMPRENDIMIENTOS DEL SECTOR AGRÍCOLA E INDUSTRIAL EN EL CANTÓN LATACUNGA.

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3871/1/T-UTC-0412.pdf>

Tinajero, M., & Palma, S. (2020, Julio-Diciembre). Perfil de los emprendedores de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi, Ecuador, al año 2019. *Revistas Ciencias Administrativas y Económicas*, 3(2).

<http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/301/238>

Vélez, X., & Ortiz, S. (2016, octubre 4). Emprendimiento e innovación: Una aproximación teórica. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2(4), 346-369.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802889>

Zamora, C. S. (2017, 11 11). La importancia del emprendimiento en la economía: el caso de Ecuador. *Revista Espacios*, 39(07), 15.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p15.pdf>

Zenck, M. d. C., Ríos, I., & Rodríguez, M. (2019, diciembre). Capital social y sostenibilidad en el tercer sector. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, 3(5), 17. [10.22191/gobernar/vol3/iss5/4](https://doi.org/10.22191/gobernar/vol3/iss5/4)

ANEXOS

ENCUESTA PARA EVALUAR EL CAPITAL SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

Los autores de este proyecto de investigación, estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, realizaron una investigación sobre la cantidad y la calidad de las relaciones entre las personas y agentes que intervienen en las unidades pertenecientes al CEUTC.

Las preguntas que se obtuvieron del Manual para la autoevaluación del CS en las organizaciones de los autores Alazne Mujika, Miguel Ayarbe, Olatz Ayerbe, Aitziber Elola, Itziar Navarro, hacen referencia a las siguientes unidades, perteneciente al CEUTC:

Con el objetivo de agilizar la lectura del cuestionario, se utilizará el término UE (unidad evaluada) para hacer referencia a su organización.

Sección: Nivel de información y comunicación

Para comenzar, estamos interesados en conocer el nivel de información y comunicación sobre algunos asuntos relacionados con la unidad evaluada (UE a partir de ahora). Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a sus creencias.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Conozco a las personas de la empresa que están implicadas en esta UE.					
Sé qué instituciones, organizaciones, etc. están relacionadas con esta UE.					
Conozco a las personas integrantes de instituciones, organizaciones, etc. que están relacionadas con esta UE.					
Tengo conocimiento de los acuerdos establecidos con las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.					
En esta UE es fácil acceder a la información.					
En esta UE la comunicación entre sus miembros es suficiente.					
La persona responsable de la comunicación en esta UE goza de credibilidad.					
Se comparte la información entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas.					
Es fácil acceder a la información que existe entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas.					
La comunicación que existe entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas es suficiente.					
La persona responsable de la comunicación que tienen lugar entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas goza de credibilidad.					

Sección: Intereses y preocupaciones en el trabajo

Ahora nos gustaría preguntarle sobre diversas cuestiones relacionadas con sus intereses y preocupaciones en el trabajo. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Tengo suficientes conocimientos para abordar con éxito mi trabajo.					
Estoy capacitado instrumentalmente (idiomas, TICs, etc.) para abordar con éxito mi trabajo.					
Me intereso por conocer a las personas de esta UE con las que me relaciono.					
Me intereso por conocer a las personas de instituciones, organizaciones, etc. con las que me relaciono en el desempeño de mi trabajo.					

Sección: Nivel de confianza

Ahora, estamos interesados en conocer su nivel de confianza con diversas cuestiones relacionadas con la UE. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Tengo confianza en este proyecto.					
Confío en las personas responsables con cargo directivo de esta UE.					
Confío en las personas sin cargo directivo que están trabajando en esta UE.					
Tengo confianza en las instituciones, organizaciones, etc. que están relacionadas con esta UE.					

Sección: Cultura organizativa

A continuación, se hace referencia a la cultura organizativa de la UE evaluada. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
En esta UE tenemos conciencia de equipo.					
Esta UE está cohesionada.					
Esta UE está orientada a la consecución de objetivos/logros.					
Esta UE está coordinada para alcanzar los objetivos/logros.					

Sección: Eficacia

Ahora, estamos interesados en conocer su opinión sobre la eficacia de la UE. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Esta UE cumple con los objetivos establecidos.					
En general, se puede decir que esta UE es efectiva .					
En general, los/as profesionales que constituyen esta UE son efectivos/as .					

Sección: Cooperación

En esta ocasión estamos interesados en conocer algunas cuestiones relacionadas con la cooperación. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Soy reticente a cooperar con el resto de personas de esta UE.					
Soy reticente a cooperar con otras organizaciones .					
La cooperación entre los integrantes de esta UE permitiría mejorar nuestra competitividad.					
La cooperación con otras organizaciones permitiría mejorar nuestra competitividad.					
La estructura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las personas integrantes en la misma.					
La cultura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las personas integrantes de la misma.					
La estructura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las organizaciones relacionadas.					
La cultura organizativa de esta UE promueve la cooperación entre las organizaciones relacionadas.					

Sección: Participación

Seguidamente pasamos a cuestiones referidas a la participación. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Participo con intensidad en esta UE.					
Los responsables con cargo directivo de esta UE van más allá de lo exigido y participan con intensidad.					
Las personas integrantes de esta UE sin cargo directivo van más allá de lo exigido y participan con intensidad.					
Los responsables con cargo directivo de esta UE actúan con profesionalidad, pero no se identifican con la misma.					
Las personas integrantes de esta UE sin cargo directivo actúan con profesionalidad, pero no se identifican con la misma.					
En esta UE se favorece la implicación y la participación de todos los agentes implicados.					
En esta UE las relaciones entre los distintos agentes implicados son frecuentes .					
Las personas integrantes de esta UE participan intensamente en grupos locales .					

Sección: Cantidad de relaciones

También estamos interesados en conocer la cantidad de relaciones que tiene usted con distintas personas. Marque con una X la opción de respuesta elegida.	No tengo ninguna relación	Menos de 2 personas	Entre 3 y 5 personas	Entre 6 y 10 personas	Más de 10 personas
Número de personas de esta UE con responsabilidad y con cargo directivo con las que usted se relaciona.					
Número de personas de esta UE sin responsabilidad y sin cargo directivo con las que usted se relaciona.					
Número de personas con responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE con las que usted se relaciona.					

También estamos interesados en conocer la cantidad de relaciones que tiene usted con distintas personas. Marque con una X la opción de respuesta elegida.	No tengo ninguna relación	Menos de 2 personas	Entre 3 y 5 personas	Entre 6 y 10 personas	Más de 10 personas
Número de personas sin responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE con las que usted se relaciona.					
Número de personas de su familia directa (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as) con las que se relaciona habitualmente.					
Número de amigos con las que se relaciona habitualmente.					
Número de personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona habitualmente.					

Sección: Calidad de relaciones

Ahora estamos interesados en conocer la calidad de las relaciones que tiene usted con distintas personas. Marque con una X la opción de respuesta elegida.	Muy baja	Bastante baja	Ni alta ni baja	Bastante alta	Muy alta
Grado de confianza con las personas que tienen un cargo de responsabilidad y con cargo directivo de esta UE.					
Grado de confianza con las personas que no tienen un cargo de responsabilidad y sin cargo directivo y de esta UE.					
Grado de confianza con personas que tienen un cargo de responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.					
Grado de confianza con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.					
Grado de confianza con sus familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).					
Grado de confianza con sus amigos .					
Grado de confianza con personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.					

Sección: Frecuencia de relaciones personales

También estamos interesados en conocer la frecuencia de las relaciones que tiene usted con distintas personas. Marque con una X la opción de respuesta elegida.	Nunca	Casi nunca	Con poca frecuencia	Con bastante frecuencia	Con mucha frecuencia
Frecuencia de las relaciones personales con los responsables y con cargo directivo de esta UE.					
Frecuencia de las relaciones personales con individuos sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de esta UE.					
Frecuencia de las relaciones personales con responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.					
Frecuencia de las relaciones personales con individuos sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.					
Frecuencia de las relaciones personales con familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).					
Frecuencia de las relaciones personales con los amigos .					
Frecuencia de las relaciones personales con individuos pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.					

Sección: Frecuencia de relaciones no personales

Ahora estamos interesados en conocer la frecuencia de las relaciones NO personales, esto es, las relaciones vía teléfono, correo electrónico, carta, etc. que tiene usted con distintas personas. Marque con una X la opción de respuesta elegida.	Nunca	Casi nunca	Con poca frecuencia	Con bastante frecuencia	Con mucha frecuencia
Frecuencia de las relaciones no personales con los responsables y con cargo directivo de esta UE.					
Frecuencia de las relaciones no personales con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de esta UE.					
Frecuencia de las relaciones no personales con responsables y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.					
Frecuencia de las relaciones no personales con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.					
Frecuencia de las relaciones no personales con los familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).					
Frecuencia de las relaciones no personales con los amigos .					
Frecuencia de las relaciones no personales con personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.					

Sección: Nivel de asociación

Seguidamente pasamos a cuestiones referidas al nivel de asociación. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	0	Menos de 2 asociaciones	Entre 3 y 5 asociaciones	Entre 6 y 10 asociaciones	Más de 10 asociaciones
Número de asociaciones en general en las que usted es socio/a .					
Número de asociaciones relacionadas con su actividad laboral en las que usted es socio/a.					

Sección: Valores, actitudes y conductas personales

También estamos interesados en las siguientes cuestiones. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Soy un buen comunicador/a.					
Tengo capacidad para trabajar en equipo.					
Si tengo algún conflicto personal con algún/a compañero/a de trabajo lo afronto sin ningún problema.					
Trabajo mejor solo/a que en equipo.					
Tengo capacidad de liderazgo en el grupo en el que trabajo.					
Soy una persona responsable .					
Soy una persona que escucha .					
Soy una persona con poca iniciativa .					
Soy una persona con capacidad de decisión .					
Tengo capacidad de organización .					
Soy capaz de comprender contextos complejos.					

También estamos interesados en las siguientes cuestiones. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Soy capaz de actuar en contextos complejos.					
Me gusta tener una relación de confianza con mis compañeros/as de trabajo.					
Tengo buena disposición al trabajo.					
Me gusta cooperar con mis compañeros/as de trabajo.					
Cuando el trabajo está bien hecho me siento a gusto.					
Me esfuerzo mucho por estar a la altura de lo que mis amigos/as esperan de mí.					
Me gusta intermediar en los conflictos que surgen en el trabajo.					
Me siento a gusto con los trabajos que suponen un reto.					
Me gusta confiar en la gente.					
Me gusta tanto mi trabajo que a menudo me quedo hasta tarde para acabarlo.					
Cuando me veo forzado/a a mandar me siento a disgusto.					
Me siento incómodo/a en situaciones de incertidumbre y de inseguridad.					
Una de las metas principales en mi vida ha sido la de hacer que mis padres se sintieran orgullosos de mí.					

También estamos interesados en las siguientes cuestiones. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Diálogo con todo el mundo.					
Defiendo siempre a mi organización.					
Sólo coopero con personas que me interesan.					
Defiendo siempre a mis compañeros/as de trabajo.					
Hago las cosas para que las personas con responsabilidad directa sobre mi trabajo se sientan a gusto conmigo.					
Planteo muchos proyectos, propuestas, tareas, etc. por iniciativa propia.					
Tengo mala comunicación con mis compañeros/as de trabajo.					
Trabajo lo justo.					
En general, me salen bien las tareas que realizo.					
Recurro muchas veces a compañeros/as de trabajo para solucionar problemas.					
Respeto siempre todas las normas y procedimientos de trabajo.					
He solucionado muchos conflictos entre personas en el desempeño de mi tarea profesional.					
Trabajo más horas de las que me corresponden.					
Recurro muchas veces a personas fuera de mi trabajo para que me ayuden a resolver cosas.					
Trabajo con intensidad, aunque no esté de acuerdo con las decisiones adoptadas.					
Siempre consulto las cosas antes de hacer nada.					
Me esfuerzo constantemente por mejorar las cosas.					
La situación familiar influye en el rendimiento laboral de las personas.					
La situación sociopolítica influye en el rendimiento laboral de las personas.					
La relación con los amigos influye en el rendimiento laboral de las personas.					

Sección: Formas de pensar y actuar en el trabajo

A continuación, se presentan una serie de ideas importantes para mejorar distintos aspectos de nuestras formas de pensar y actuar respecto al trabajo. Nos gustaría que seleccionara DOS en cada uno de los bloques. Marque con una X las opciones de respuesta elegidas.

Bloque 1:	
q. Ser honesto/a con las demás personas.	
r. Escuchar a las demás personas y saber dialogar.	
s. Confiar en los/as compañeros/as de trabajo.	
t. Defender los intereses de la institución.	
u. Cooperar con las personas en las distintas tareas.	
v. Defender a los/as compañeros/as de trabajo.	
w. Estar a disposición de las personas con responsabilidades directivas.	
x. Mantener una buena comunicación con los/as compañeros/as.	
Bloque 2:	
k. Innovar constantemente.	
l. Tener mucha capacidad de trabajo.	
m. Ser flexible en la relación con los demás.	
c. Ser riguroso/a y serio/a en el respeto a las normas establecidas.	
n. Ordenar bien las cosas.	
o. Gestionar bien las crisis.	
Bloque 3:	
k. Aceptar la pluralidad de formas de pensar, sentir y actuar.	
l. Respetar la autoridad.	
m. Adoptar las decisiones de forma democrática.	
n. Ser líder y referente ante la sociedad.	
o. Adoptar iniciativas en el desempeño de la función profesional.	
Bloque 4:	
k. Esforzarse para conseguir los retos.	
l. Identificarse con el trabajo que uno/a realiza.	
m. Tener muchos conocimientos.	
n. Sentirse seguro/a en el trabajo.	
o. Ser responsable en el trabajo.	

Sección: Nivel de compromiso

A continuación, nos gustaría conocer algunas cuestiones relacionadas con el nivel de compromiso de varias facetas de la vida. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estoy comprometido/a con mi empresa.					
Siento como míos los problemas de mi empresa.					
Me siento orgulloso/a de trabajar en esta empresa.					
En el trabajo, lo más importante es cumplir con las obligaciones contractuales, ya que no se aprecian los esfuerzos por ir más allá.					
Estoy socialmente comprometido/a con mi comunidad.					
Siento como míos los problemas de mi comunidad.					
Me siento orgulloso/a de formar parte de mi comunidad.					
Pienso más en los demás que en mí mismo/a.					
Soy solidario con las personas que están peor que yo.					
Participo habitualmente en las manifestaciones solidarias y de cooperación.					
Ante una emergencia, catástrofe natural o similar en mi comunidad, colaboro activamente en su solución.					
Estoy comprometido/a políticamente.					
He votado en las últimas elecciones municipales .					
He votado en las últimas elecciones autonómicas .					
He votado en las últimas elecciones generales .					
Participo habitualmente en las manifestaciones de carácter político.					
Participo habitualmente en las actividades religiosas de mi comunidad.					

Sección: Entorno

Para terminar, estamos interesados en conocer algunas cuestiones relacionadas con el entorno en que usted trabaja y vive. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
El nivel de bienestar del entorno en el que trabajo es bueno.					
El nivel de bienestar del entorno en el que vivo es bueno.					
El nivel de confianza social del entorno en el que trabajo es alto.					
El nivel de confianza social del entorno en el que vivo es alto.					
Hay estabilidad política en el entorno en el que trabajo .					
Hay estabilidad política en el entorno en el que vivo .					
El nivel de infraestructuras del entorno en el que trabajo es alto.					
El nivel de infraestructuras del entorno en el que vivo es alto.					
El nivel de formación del entorno en el que trabajo es alto.					
El nivel de formación del entorno en el que vivo es alto.					
La red social del entorno en el que trabajo es buena .					
La red social del entorno en el que vivo es buena .					
El nivel de seguridad ciudadana del entorno en el que trabajo es alto.					
El nivel de seguridad ciudadana del entorno en el que vivo es alto.					

Sección: Reciprocidad

A continuación, recogemos diferentes enunciados que hacen referencia a cuestiones que la organización le aporta o le podría aportar. Queremos conocer en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada uno de los enunciados. Marque con una X la opción de respuesta que más se ajuste a su opinión.	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
La organización en la que trabajo me motiva en mi desempeño profesional.					
La organización en la que trabajo me aporta madurez y desarrollo personal .					
La organización en la que trabajo mejora mi nivel de vida .					
La organización en la que trabajo me aporta nuevas amistades .					
La organización en la que trabajo da sentido a mi vida.					
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades y destrezas .					
La organización en la que trabajo me aporta una serie de principios éticos .					
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de comprometerme con el entorno.					
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de mostrar una mayor sensibilidad y solidaridad con las personas más desfavorecidas.					
La organización en la que trabajo me da confianza en mí mismo/a.					
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de identificarme con mi profesión.					
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de mostrar un mayor sentimiento de solidaridad con la comunidad.					
La organización en la que trabajo me ofrece seguridad .					
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de establecer relaciones sociales .					

Datos censales

¿Podría responder a estas últimas preguntas?

Ocupo un cargo de responsabilidad en esta organización:	
Sí	
¿Cuál?	_____
No	

Soy responsable de:	
Un equipo de trabajo	
Varios equipos de trabajo	
No soy responsable de ningún equipo de trabajo	

Género:	
Hombre	
Mujer	

Formación:	
Sin estudios	
Estudios primarios	
Estudios secundarios	
Formación profesional	
Estudios universitarios	

Edad:	
Menos de 30 años	
Entre 30 y 44 años	
Entre 45 y 59 años	
60 o más años	

Antigüedad en la empresa:	
Menos de 1 año	
Más de 1 año y menos de 3 años	
Más de 3 años y menos de 5 años	
Más de 5 años y menos de 10 años	
Más de 10 años y menos de 20 años	
Más de 20 años	

Indicadores de capital social en los emprendimientos individuales

Indicadores de capital social comunitario

Sección 1: Nivel de información y comunicación	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Conozco a las personas de la empresa que están implicadas en esta UE.	15,38%	5,33%	4,14%	17,16%	27,81%	30,18%
Sé qué instituciones, organizaciones, etc. están relacionadas con esta UE.	5,33%	8,88%	2,96%	28,40%	28,99%	25,44%
Conozco a las personas integrantes de instituciones, organizaciones, etc. que están relacionadas con esta UE.	5,33%	8,88%	4,73%	28,40%	32,54%	20,12%
Tengo conocimiento de los acuerdos establecidos con las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	3,55%	9,47%	7,10%	27,22%	28,99%	23,67%
En esta UE es fácil acceder a la información.	5,33%	2,96%	8,28%	31,95%	30,18%	21,30%
En esta UE la comunicación entre sus miembros es suficiente.	1,78%	2,96%	6,51%	24,85%	35,50%	28,40%
La persona responsable de la comunicación en esta UE goza de credibilidad.	6,51%	3,55%	2,37%	17,16%	28,99%	41,42%
Se comparte la información entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas	4,14%	5,92%	5,92%	35,50%	28,99%	19,53%
Es fácil acceder a la información que existe entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas.	5,33%	7,10%	6,51%	28,99%	32,54%	19,53%
La comunicación que existe entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas es suficiente.	4,14%	6,51%	9,47%	24,26%	34,32%	21,30%
La persona responsable de la comunicación que tienen lugar entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas goza de credibilidad.	6,51%	4,14%	7,10%	21,30%	24,85%	36,09%
Promedio	5,76%	5,97%	5,92%	25,93%	30,34%	26,09%

Sección 2: Intereses y preocupaciones en el trabajo	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Tengo suficientes conocimientos para abordar con éxito mi trabajo.	0,59%	0,59%	2,37%	7,10%	36,69%	52,66%
Estoy capacitado instrumentalmente (idiomas, TICs, etc.) para abordar con éxito mi trabajo.	0,59%	2,96%	5,92%	26,63%	39,64%	24,26%
Me intereso por conocer a las personas de esta UE con las que me relaciono.	0,59%	0,59%	3,55%	13,61%	36,09%	45,56%
Me intereso por conocer a las personas de instituciones, organizaciones, etc. con las que me relaciono en el desempeño de mi trabajo.	0,59%	2,96%	1,78%	10,06%	40,83%	43,79%
Promedio	0,59%	1,78%	3,40%	14,35%	38,31%	41,57%

Sección 3: Nivel de confianza	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Tengo confianza en este proyecto.	1,18%	4,14%	3,55%	9,47%	28,40%	53,25%
Confío en las personas responsables con cargo directivo de esta UE.	0,59%	9,47%	2,96%	13,02%	27,22%	46,75%
Confío en las personas sin cargo directivo que están trabajando en esta UE.	0,59%	5,33%	3,55%	20,71%	34,91%	34,91%
Tengo confianza en las instituciones, organizaciones, etc. que están relacionadas con esta UE.	1,78%	7,69%	2,37%	15,38%	40,83%	31,95%
Promedio	1,04%	6,66%	3,11%	14,64%	32,84%	41,72%

Sección 4: Cultura organizativa	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
En esta UE tenemos conciencia de equipo.	0,00%	4,14%	4,73%	19,53%	24,85%	46,75%
Esta UE está cohesionada.	0,59%	2,96%	6,51%	27,81%	31,95%	30,18%
Esta UE está orientada a la consecución de objetivos/logros.	0,59%	2,96%	4,14%	18,93%	32,54%	40,83%
Esta UE está coordinada para alcanzar los objetivos/logros.	0,00%	2,37%	4,14%	13,02%	38,46%	42,01%
Promedio	0,30%	3,11%	4,88%	19,82%	31,95%	39,94%

Sección 5: Eficacia	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Esta UE cumple con los objetivos establecidos.	1,78%	2,96%	2,37%	14,20%	44,38%	34,32%
En general, se puede decir que esta UE es efectiva.	1,18%	2,37%	2,37%	15,38%	44,38%	34,32%
En general, los/as profesionales que constituyen esta UE son efectivos/as.	1,78%	1,78%	2,37%	20,12%	34,91%	39,05%
Promedio	1,58%	2,37%	2,37%	16,57%	41,22%	35,90%

Sección 6: Cooperación	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Soy reticente a cooperar con el resto de personas de esta UE.	1,78%	8,88%	11,83%	13,61%	27,81%	36,09%
Soy reticente a cooperar con otras organizaciones.	5,33%	13,02%	8,28%	20,12%	27,81%	25,44%
La cooperación entre los integrantes de esta UE permitiría mejorar nuestra competitividad.	0,00%	1,78%	2,96%	13,61%	39,05%	42,60%
La cooperación con otras organizaciones permitiría mejorar nuestra competitividad.	0,00%	1,78%	4,14%	15,98%	31,36%	46,75%
La estructura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las personas integrantes en la misma.	0,00%	2,37%	2,96%	18,93%	36,09%	39,64%
La cultura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las personas integrantes de la misma.	0,00%	2,37%	2,37%	16,57%	40,83%	37,87%
La estructura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las organizaciones relacionadas.	0,59%	4,14%	3,55%	20,71%	34,32%	36,69%
La cultura organizativa de esta UE promueve la cooperación entre las organizaciones relacionadas.	2,37%	2,96%	0,59%	17,75%	38,46%	37,87%
Promedio	1,26%	4,66%	4,59%	17,16%	34,47%	37,87%

Sección 7: Participación	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Participo con intensidad en esta UE.	0,00%	5,33%	3,55%	21,30%	23,08%	46,75%
Los responsables con cargo directivo de esta UE van más allá de lo exigido y participan con intensidad.	0,59%	2,96%	7,10%	17,16%	34,91%	37,28%
Las personas integrantes de esta UE sin cargo directivo van más allá de lo exigido y participan con intensidad.	0,00%	5,92%	7,10%	24,26%	31,36%	31,36%
Los responsables con cargo directivo de esta UE actúan con profesionalidad, pero no se identifican con la misma.	1,18%	8,28%	10,06%	28,99%	26,63%	24,85%
Las personas integrantes de esta UE sin cargo directivo actúan con profesionalidad, pero no se identifican con la misma.	0,59%	7,69%	9,47%	31,95%	30,18%	20,12%
En esta UE se favorece la implicación y la participación de todos los agentes implicados.	0,00%	2,96%	2,37%	24,85%	39,64%	30,18%
En esta UE las relaciones entre los distintos agentes implicados son frecuentes.	0,59%	6,51%	1,78%	24,85%	37,28%	28,99%
Las personas integrantes de esta UE participan intensamente en grupos locales.	0,00%	7,10%	2,96%	24,26%	31,95%	33,73%
Promedio	0,37%	5,84%	5,55%	24,70%	31,88%	31,66%

Sección 8: Cantidad de relaciones	No responde	1. No tengo ninguna relación	2. Menos de 2 personas	3. Entre 3 y 5 personas	4. Entre 6 y 10 personas	5. Más de 10 personas
Número de personas de esta UE con responsabilidad y con cargo directivo con las que usted se relaciona.	0,59%	15,98%	31,95%	23,08%	15,38%	13,02%
Número de personas de esta UE sin responsabilidad y sin cargo directivo con las que usted se relaciona.	0,59%	34,91%	22,49%	21,30%	10,06%	10,65%
Número de personas con responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE con las que usted se relaciona	1,18%	20,12%	34,32%	17,75%	17,75%	8,88%
Número de personas sin responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE con las que usted se relaciona	1,78%	32,54%	26,04%	11,83%	17,75%	10,06%
Número de personas de su familia directa (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as) con las que se relaciona habitualmente.	0,59%	13,02%	25,44%	24,26%	23,67%	13,02%
Número de amigos con las que se relaciona habitualmente.	2,37%	12,43%	12,43%	27,22%	19,53%	26,04%

Sección 8: Cantidad de relaciones	No responde	1. No tengo ninguna relación	2. Menos de 2 personas	3. Entre 3 y 5 personas	4. Entre 6 y 10 personas	5. Más de 10 personas
Número de personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona habitualmente	0,59%	21,89%	21,30%	22,49%	15,98%	17,75%
Promedio	1,10%	21,56%	24,85%	21,13%	17,16%	14,20%

Sección 9: Calidad de relaciones	No responde	1. Muy baja	2. Bastante baja	3. Ni alta ni baja	4. Bastante alta	5. Muy alta
Grado de confianza con las personas que tienen un cargo de responsabilidad y con cargo directivo de esta UE	0,00%	5,33%	5,33%	26,04%	32,54%	30,77%
Grado de confianza con las personas que no tienen un cargo de responsabilidad y sin cargo directivo y de esta UE.	0,00%	7,10%	7,69%	29,59%	33,14%	22,49%
Grado de confianza con personas que tienen un cargo de responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	1,78%	8,28%	7,69%	24,26%	39,05%	18,93%
Grado de confianza con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	9,47%	10,65%	28,99%	28,40%	22,49%
Grado de confianza con sus familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).	0,59%	2,37%	5,92%	15,98%	25,44%	49,70%
Grado de confianza con sus amigos.	1,18%	3,55%	4,73%	21,89%	45,56%	23,08%
Grado de confianza con personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.	0,59%	7,10%	7,69%	27,81%	38,46%	18,34%
Promedio	0,59%	6,17%	7,10%	24,94%	34,66%	26,54%

Sección 10: Frecuencia de relaciones personales	No responde	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Con poca frecuencia	4. Con bastante frecuencia	5. Con mucha frecuencia
Frecuencia de las relaciones personales con los responsables y con cargo directivo de esta UE.	0,59%	5,92%	6,51%	0,236686391	0,36686391	26,63%
Frecuencia de las relaciones personales con individuos sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de esta UE.	0,59%	7,10%	11,83%	0,313609467	0,30177515	18,93%
Frecuencia de las relaciones personales con responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	1,18%	7,69%	5,92%	0,337278107	0,31360947	20,12%
Frecuencia de las relaciones personales con individuos sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,59%	9,47%	10,06%	0,337278107	0,30177515	15,98%
Frecuencia de las relaciones personales con familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).	0,59%	1,78%	10,06%	0,130177515	0,31952663	42,60%
Frecuencia de las relaciones personales con los amigos.	0,59%	2,37%	4,14%	33,14%	33,73%	26,04%
Frecuencia de las relaciones personales con individuos pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.	0,59%	5,92%	12,43%	32,54%	30,77%	17,75%
Promedio	0,68%	5,75%	8,71%	28,74%	32,12%	24,01%

Sección 11: Frecuencia de relaciones no personales	No responde	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Con poca frecuencia	4. Con bastante frecuencia	5. Con mucha frecuencia
Frecuencia de las relaciones no personales con los responsables y con cargo directivo de esta UE.	0,00%	11,24%	13,61%	26,04%	30,77%	18,34%
Frecuencia de las relaciones no personales con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de esta UE.	0,00%	8,88%	18,34%	30,18%	30,18%	12,43%
Frecuencia de las relaciones no personales con responsables y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	10,65%	13,02%	36,69%	24,26%	15,38%
Frecuencia de las relaciones no personales con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,59%	12,43%	17,16%	30,77%	23,67%	15,38%
Frecuencia de las relaciones no personales con los familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).	0,59%	4,14%	13,61%	21,30%	24,85%	35,50%
Frecuencia de las relaciones no personales con los amigos.	0,00%	3,55%	15,98%	28,99%	27,81%	23,67%

Sección 11: Frecuencia de relaciones no personales	No responde	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Con poca frecuencia	4. Con bastante frecuencia	5. Con mucha frecuencia
Frecuencia de las relaciones no personales con personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.	0,00%	8,88%	17,16%	31,95%	20,71%	21,30%
Promedio	0,17%	8,54%	15,55%	29,42%	26,04%	20,29%

Sección 12: Nivel de asociación	No responde	1. 0	2. Menos de 2 asociaciones	3. Entre 3 y 5 asociaciones	4. Entre 6 y 10 asociaciones	5. Más de 10 asociaciones
Número de asociaciones en general en las que usted es socio/a.	0,00%	40,83%	33,14%	13,02%	10,06%	2,96%
Número de asociaciones relacionadas con su actividad laboral en las que usted es socio/a.	0,00%	37,87%	31,95%	17,16%	4,73%	8,28%
Promedio	0,00%	39,35%	32,54%	15,09%	7,40%	5,62%

Indicadores de capital social individual

Sección 13: Valores, actitudes y conductas personales	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Soy un buen comunicador/a.	0,00%	2,37%	4,14%	11,83%	33,73%	47,93%
Tengo capacidad para trabajar en equipo.	0,59%	1,78%	4,14%	10,65%	24,85%	57,99%
Si tengo algún conflicto personal con algún/a compañero/a de trabajo lo afronto sin ningún problema.	0,00%	1,78%	4,14%	12,43%	34,91%	46,75%
Trabajo mejor solo/a que en equipo.	0,00%	8,88%	14,20%	28,40%	23,08%	25,44%
Tengo capacidad de liderazgo en el grupo en el que trabajo.	0,00%	4,14%	1,78%	10,65%	33,73%	49,70%
Soy una persona responsable.	0,00%	4,14%	1,78%	4,73%	23,67%	65,68%
Soy una persona que escucha.	2,96%	2,96%	3,55%	5,92%	27,81%	56,80%
Soy una persona con poca iniciativa.	3,55%	34,91%	21,89%	14,79%	9,47%	15,38%
Soy una persona con capacidad de decisión.	1,78%	6,51%	2,96%	7,10%	23,67%	57,99%
Tengo capacidad de organización.	1,78%	3,55%	2,96%	6,51%	36,09%	49,11%
Soy capaz de comprender contextos complejos.	2,37%	2,37%	4,73%	16,57%	39,05%	34,91%
Soy capaz de actuar en contextos complejos.	2,37%	2,37%	7,10%	15,38%	37,87%	34,91%
Me gusta tener una relación de confianza con mis compañeros/as de trabajo.	1,78%	3,55%	8,88%	9,47%	21,89%	54,44%
Tengo buena disposición al trabajo.	1,78%	3,55%	2,96%	2,37%	25,44%	63,91%
Me gusta cooperar con mis compañeros/as de trabajo.	1,78%	4,14%	2,37%	3,55%	30,77%	57,40%
Cuando el trabajo está bien hecho me siento a gusto.	1,78%	5,33%	2,37%	0,59%	20,12%	69,82%
Me esfuerzo mucho por estar a la altura de lo que mis amigos/as esperan de mí.	2,37%	5,33%	3,55%	5,92%	27,81%	55,03%
Me gusta intermediar en los conflictos que surgen en el trabajo.	2,37%	1,18%	7,10%	11,83%	39,05%	38,46%
Me siento a gusto con los trabajos que suponen un reto.	1,78%	3,55%	5,33%	2,96%	27,22%	59,17%
Me gusta confiar en la gente.	1,78%	2,96%	12,43%	17,16%	24,85%	40,83%
Me gusta tanto mi trabajo que a menudo me quedo hasta tarde para acabarlo.	1,78%	4,73%	7,10%	10,06%	28,99%	47,34%
Cuando me veo forzado/a mandar me siento a disgusto.	1,78%	6,51%	10,06%	28,99%	21,89%	30,77%
Me siento incómodo/a en situaciones de incertidumbre y de inseguridad.	2,37%	2,96%	9,47%	24,85%	23,67%	36,69%
Una de las metas principales en mi vida ha sido la de hacer que mis padres se sintieran orgullosos de mí.	2,37%	2,96%	5,33%	8,28%	31,36%	49,70%
Dialogo con todo el mundo.	2,37%	2,37%	5,92%	20,71%	42,01%	26,63%
Defiendo siempre a mi organización.	4,14%	2,96%	1,18%	5,92%	34,32%	51,48%
Sólo coopero con personas que me interesan.	1,78%	20,12%	26,63%	20,71%	16,57%	14,20%
Defiendo siempre a mis compañeros/as de trabajo.	2,37%	2,96%	5,33%	12,43%	42,60%	34,32%
Hago las cosas para que las personas con responsabilidad directa sobre mi trabajo se sientan a gusto conmigo.	1,18%	2,96%	2,37%	7,69%	42,60%	43,20%

Sección 13: Valores, actitudes y conductas personales	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Planteo muchos proyectos, propuestas, tareas, etc. por iniciativa propia.	1,18%	1,78%	4,73%	9,47%	32,54%	50,30%
Tengo mala comunicación con mis compañeros/as de trabajo.	1,78%	34,32%	21,89%	13,02%	13,61%	15,38%
Trabajo lo justo.	3,55%	11,24%	7,69%	17,16%	31,36%	28,99%
En general, me salen bien las tareas que realizo.	2,96%	4,14%	2,96%	5,33%	43,20%	41,42%
Recurro muchas veces a compañeros/as de trabajo para solucionar problemas.	1,78%	1,78%	10,06%	18,93%	38,46%	28,99%
Respeto siempre todas las normas y procedimientos de trabajo.	1,18%	1,78%	1,78%	5,92%	41,42%	47,93%
He solucionado muchos conflictos entre personas en el desempeño de mi tarea profesional.	1,18%	2,37%	2,96%	21,30%	33,14%	39,05%
Trabajo más horas de las que me corresponden.	1,78%	2,96%	4,14%	15,38%	26,04%	49,70%
Recurro muchas veces a personas fuera de mi trabajo para que me ayuden a resolver cosas.	2,37%	8,88%	11,83%	27,81%	21,89%	27,22%
Trabajo con intensidad, aunque no esté de acuerdo con las decisiones adoptadas.	2,37%	5,33%	11,83%	18,34%	28,99%	33,14%
Siempre consulto las cosas antes de hacer nada.	2,37%	2,96%	5,92%	11,83%	44,97%	31,95%
Me esfuerzo constantemente por mejorar las cosas.	2,37%	2,37%	3,55%	3,55%	34,91%	53,25%
La situación familiar influye en el rendimiento laboral de las personas.	0,00%	2,37%	6,51%	14,79%	31,36%	44,97%
La situación sociopolítica influye en el rendimiento laboral de las personas.	2,37%	4,73%	8,88%	19,53%	33,14%	31,36%
La relación con los amigos influye en el rendimiento laboral de las personas.	2,37%	8,88%	12,43%	18,93%	31,36%	26,04%
Promedio	1,83%	5,68%	7,02%	12,72%	30,35%	42,40%

Sección 14: Formas de pensar y actuar en el trabajo Bloque 1	
Bloque 1	
Ser honesto/a con las demás personas.	51,48%
Escuchar a las demás personas y saber dialogar.	41,42%
Confiar en los/as compañeros/as de trabajo.	23,67%
Defender los intereses de la institución.	26,04%
Cooperar con las personas en las distintas tareas.	15,38%
Defender a los/as compañeros/as de trabajo.	7,10%
Estar a disposición de las personas con responsabilidades directivas.	9,47%
Mantener una buena comunicación con los/as compañeros/as.	26,04%
Bloque 2	
k. Innovar constantemente.	54,44%
l. Tener mucha capacidad de trabajo.	43,20%
m. Ser flexible en la relación con los demás.	26,63%
c. Ser riguroso/a y serio/a en el respeto a las normas establecidas.	32,54%
n. Ordenar bien las cosas.	25,44%
o. Gestionar bien las crisis.	17,75%
Bloque 3	
k. Aceptar la pluralidad de formas de pensar, sentir y actuar.	50,30%
Respetar la autoridad.	36,09%
m. Adoptar las decisiones de forma democrática.	37,87%
n. Ser líder y referente ante la sociedad.	44,38%
o. Adoptar iniciativas en el desempeño de la función profesional.	31,36%
Bloque 4	
k. Esforzarse para conseguir los retos.	55,62%
l. Identificarse con el trabajo que uno/a realiza.	35,50%
m. Tener muchos conocimientos.	27,81%
n. Sentirse seguro/a en el trabajo.	39,05%
o. Ser responsable en el trabajo.	40,83%

Sección 15: Nivel de compromiso	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Estoy comprometido/a con mi empresa.	0,00%	2,37%	1,78%	5,92%	20,71%	69,23%
Siento como míos los problemas de mi empresa.	1,78%	0,59%	2,96%	8,88%	29,59%	56,21%
Me siento orgulloso/a de trabajar en esta empresa.	0,00%	1,18%	1,78%	3,55%	26,63%	66,86%
En el trabajo, lo más importante es cumplir con las obligaciones contractuales, ya que no se aprecian los esfuerzos por ir más allá.	1,78%	6,51%	8,28%	15,38%	29,59%	38,46%
Estoy socialmente comprometido/a con mi comunidad.	0,59%	2,96%	2,37%	8,28%	40,24%	45,56%
Siento como míos los problemas de mi comunidad.	1,78%	0,59%	6,51%	16,57%	40,83%	33,73%
Me siento orgulloso/a de formar parte de mi comunidad.	0,00%	2,37%	1,78%	7,69%	46,15%	42,01%
Pienso más en los demás que en mí mismo/a.	2,37%	1,18%	12,43%	21,30%	29,59%	33,14%
Soy solidario con las personas que están peor que yo.	1,18%	0,59%	1,18%	10,65%	46,15%	40,24%
Participo habitualmente en las manifestaciones solidarias y de cooperación.	1,18%	1,78%	10,06%	31,36%	24,26%	31,36%
Ante una emergencia, catástrofe natural o similar en mi comunidad, colaboro activamente en su solución.	1,18%	0,00%	5,33%	14,79%	33,14%	45,56%
Estoy comprometido/a políticamente.	1,18%	14,20%	9,47%	18,93%	28,99%	27,22%
He votado en las últimas elecciones municipales.	1,18%	5,92%	3,55%	10,06%	27,22%	52,07%
He votado en las últimas elecciones autonómicas.	4,73%	4,14%	2,96%	11,83%	25,44%	50,89%
He votado en las últimas elecciones generales.	4,14%	0,59%	3,55%	4,73%	28,40%	58,58%
Participo habitualmente en las manifestaciones de carácter político.	1,18%	18,34%	17,16%	24,85%	18,34%	20,12%
Participo habitualmente en las actividades religiosas de mi comunidad.	1,18%	6,51%	9,47%	24,26%	32,54%	26,04%
Promedio	1,50%	4,11%	5,92%	14,06%	31,05%	43,37%

Sección 16: Entorno	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
El nivel de bienestar del entorno en el que trabajo es bueno.	0,00%	1,18%	3,55%	7,10%	41,42%	46,75%
El nivel de bienestar del entorno en el que vivo es bueno.	1,18%	1,18%	1,18%	6,51%	34,91%	55,03%
El nivel de confianza social del entorno en el que trabajo es alto.	0,00%	1,18%	2,37%	10,06%	40,24%	46,15%
El nivel de confianza social del entorno en el que vivo es alto.	1,18%	1,18%	2,96%	9,47%	36,09%	49,11%
Hay estabilidad política en el entorno en el que trabajo.	3,55%	2,96%	6,51%	24,85%	31,95%	30,18%
Hay estabilidad política en el entorno en el que vivo.	1,78%	2,37%	10,65%	24,26%	34,32%	26,63%
El nivel de infraestructuras del entorno en el que trabajo es alto.	0,00%	7,69%	2,37%	15,98%	43,79%	30,18%
El nivel de infraestructuras del entorno en el que vivo es alto.	1,18%	3,55%	4,14%	20,71%	39,64%	30,77%
El nivel de formación del entorno en el que trabajo es alto.	2,96%	0,59%	5,33%	16,57%	42,01%	32,54%
El nivel de formación del entorno en el que vivo es alto.	0,00%	1,78%	7,10%	19,53%	42,01%	29,59%
La red social del entorno en el que trabajo es buena.	1,18%	0,59%	6,51%	20,71%	38,46%	32,54%
La red social del entorno en el que vivo es buena.	1,18%	0,59%	2,96%	23,08%	38,46%	33,73%
El nivel de seguridad ciudadana del entorno en el que trabajo es alto.	1,18%	2,37%	2,37%	18,93%	40,24%	34,91%
El nivel de seguridad ciudadana del entorno en el que vivo es alto.	1,18%	4,14%	4,73%	16,57%	35,50%	37,87%
Promedio	1,18%	2,24%	4,48%	16,74%	38,50%	36,86%

Sección 17: Reciprocidad	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
La organización en la que trabajo me motiva en mi desempeño profesional.	0,00%	0,59%	3,55%	7,10%	34,91%	53,85%
La organización en la que trabajo me aporta madurez y desarrollo personal.	1,18%	0,59%	2,37%	5,33%	32,54%	57,99%
La organización en la que trabajo mejora mi nivel de vida.	0,00%	2,37%	1,18%	4,73%	37,28%	54,44%

Sección 17: Reciprocidad	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
La organización en la que trabajo me aporta nuevas amistades.	1,18%	2,37%	0,00%	7,10%	32,54%	56,80%
La organización en la que trabajo da sentido a mi vida.	0,00%	1,78%	2,37%	8,88%	32,54%	54,44%
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades y destrezas.	0,00%	1,18%	2,96%	5,33%	41,42%	49,11%
La organización en la que trabajo me aporta una serie de principios éticos.	1,18%	0,59%	1,18%	7,69%	37,87%	51,48%
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de comprometerme con el entorno.	0,59%	0,59%	1,78%	11,83%	33,73%	51,48%
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de mostrar una mayor sensibilidad y solidaridad con las personas más desfavorecidas.	0,59%	1,18%	0,59%	14,79%	45,56%	37,28%
La organización en la que trabajo me da confianza en mí mismo/a.	1,78%	0,00%	2,96%	11,24%	30,77%	53,25%
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de identificarme con mi profesión.	0,00%	1,18%	3,55%	13,61%	32,54%	49,11%
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de mostrar un mayor sentimiento de solidaridad con la comunidad.	1,18%	0,59%	4,73%	6,51%	44,38%	42,60%
La organización en la que trabajo me ofrece seguridad.	0,59%	2,37%	2,37%	9,47%	38,46%	46,75%
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de establecer relaciones sociales.	0,59%	0,59%	0,59%	11,83%	37,28%	49,11%
Promedio	0,63%	1,14%	2,16%	8,96%	36,56%	50,55%

Indicadores de capital social en las asociaciones

Indicadores de capital social comunitario

Sección 1: Nivel de información y comunicación	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Conozco a las personas de la empresa que están implicadas en esta UE.	11,54%	3,85%	15,38%	23,08%	26,92%	19,23%
Sé qué instituciones, organizaciones, etc. están relacionadas con esta UE.	0,00%	3,85%	19,23%	34,62%	26,92%	15,38%
Conozco a las personas integrantes de instituciones, organizaciones, etc. que están relacionadas con esta UE.	3,85%	3,85%	7,69%	42,31%	30,77%	11,54%
Tengo conocimiento de los acuerdos establecidos con las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	3,85%	15,38%	34,62%	30,77%	15,38%
En esta UE es fácil acceder a la información.	3,85%	0,00%	11,54%	26,92%	42,31%	15,38%
En esta UE la comunicación entre sus miembros es suficiente.	3,85%	3,85%	0,00%	26,92%	50,00%	15,38%
La persona responsable de la comunicación en esta UE goza de credibilidad.	7,69%	7,69%	0,00%	15,38%	46,15%	23,08%
Se comparte la información entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas	0,00%	3,85%	19,23%	23,08%	34,62%	19,23%
Es fácil acceder a la información que existe entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas.	3,85%	0,00%	7,69%	38,46%	38,46%	11,54%
La comunicación que existe entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas es suficiente.	0,00%	0,00%	11,54%	26,92%	38,46%	23,08%
La persona responsable de la comunicación que tienen lugar entre esta UE y las instituciones, organizaciones, etc. relacionadas goza de credibilidad.	3,85%	0,00%	19,23%	26,92%	30,77%	19,23%
Promedio	3,50%	2,80%	11,54%	29,02%	36,01%	17,13%

Sección 2: Intereses y preocupaciones en el trabajo	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Tengo suficientes conocimientos para abordar con éxito mi trabajo.	0,00%	0,00%	0,00%	11,54%	50,00%	38,46%
Estoy capacitado instrumentalmente (idiomas, TICs, etc.) para abordar con éxito mi trabajo.	0,00%	0,00%	3,85%	34,62%	34,62%	26,92%
Me intereso por conocer a las personas de esta UE con las que me relaciono.	0,00%	0,00%	3,85%	15,38%	53,85%	26,92%
Me intereso por conocer a las personas de instituciones, organizaciones, etc. con las que me relaciono en el desempeño de mi trabajo.	0,00%	0,00%	0,00%	7,69%	42,31%	50,00%
Promedio	0,00%	0,00%	1,92%	17,31%	45,19%	35,58%

Sección 3: Nivel de confianza	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Tengo confianza en este proyecto.	0,00%	15,38%	3,85%	15,38%	26,92%	38,46%
Confío en las personas responsables con cargo directivo de esta UE.	0,00%	11,54%	7,69%	15,38%	26,92%	38,46%
Confío en las personas sin cargo directivo que están trabajando en esta UE.	0,00%	11,54%	7,69%	11,54%	34,62%	34,62%
Tengo confianza en las instituciones, organizaciones, etc. que están relacionadas con esta UE.	0,00%	7,69%	11,54%	3,85%	38,46%	38,46%
Promedio	0,00%	11,54%	7,69%	11,54%	31,73%	37,50%

Sección 4: Cultura organizativa	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
En esta UE tenemos conciencia de equipo.	0,00%	11,54%	0,00%	19,23%	26,92%	42,31%
Esta UE está cohesionada.	0,00%	0,00%	11,54%	26,92%	46,15%	15,38%
Esta UE está orientada a la consecución de objetivos/logros.	0,00%	0,00%	11,54%	15,38%	30,77%	42,31%
Esta UE está coordinada para alcanzar los objetivos/logros.	0,00%	0,00%	7,69%	7,69%	42,31%	42,31%
Promedio	0,00%	2,88%	7,69%	17,31%	36,54%	35,58%

Sección 5: Eficacia	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Esta UE cumple con los objetivos establecidos.	3,85%	0,00%	0,00%	23,08%	30,77%	42,31%
En general, se puede decir que esta UE es efectiva.	3,85%	0,00%	3,85%	7,69%	42,31%	42,31%
En general, los/as profesionales que constituyen esta UE son efectivos/as.	3,85%	0,00%	3,85%	11,54%	30,77%	50,00%
Promedio	3,85%	0,00%	2,56%	14,10%	34,62%	44,87%

Sección 6: Cooperación	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Soy reticente a cooperar con el resto de personas de esta UE.	0,00%	0,00%	11,54%	15,38%	42,31%	30,77%
Soy reticente a cooperar con otras organizaciones.	7,69%	0,00%	7,69%	26,92%	30,77%	26,92%
La cooperación entre los integrantes de esta UE permitiría mejorar nuestra competitividad.	0,00%	0,00%	0,00%	11,54%	50,00%	38,46%
La cooperación con otras organizaciones permitiría mejorar nuestra competitividad.	0,00%	3,85%	3,85%	7,69%	30,77%	53,85%
La estructura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las personas integrantes en la misma.	0,00%	0,00%	0,00%	26,92%	46,15%	26,92%
La cultura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las personas integrantes de la misma.	0,00%	0,00%	3,85%	7,69%	46,15%	42,31%
La estructura organizativa de esta UE favorece la cooperación entre las organizaciones relacionadas.	0,00%	0,00%	7,69%	11,54%	46,15%	34,62%
La cultura organizativa de esta UE promueve la cooperación entre las organizaciones relacionadas.	0,00%	0,00%	0,00%	11,54%	42,31%	46,15%
Promedio	0,96%	0,48%	4,33%	14,90%	41,83%	37,50%

Sección 7: Participación	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Participo con intensidad en esta UE.	0,00%	0,00%	0,00%	19,23%	50,00%	30,77%
Los responsables con cargo directivo de esta UE van más allá de lo exigido y participan con intensidad.	0,00%	0,00%	3,85%	23,08%	46,15%	26,92%
Las personas integrantes de esta UE sin cargo directivo van más allá de lo exigido y participan con intensidad.	0,00%	3,85%	11,54%	23,08%	34,62%	26,92%
Los responsables con cargo directivo de esta UE actúan con profesionalidad, pero no se identifican con la misma.	0,00%	0,00%	11,54%	30,77%	19,23%	38,46%
Las personas integrantes de esta UE sin cargo directivo actúan con profesionalidad, pero no se identifican con la misma.	0,00%	0,00%	7,69%	38,46%	38,46%	15,38%
En esta UE se favorece la implicación y la participación de todos los agentes implicados.	0,00%	0,00%	0,00%	19,23%	57,69%	23,08%
En esta UE las relaciones entre los distintos agentes implicados son frecuentes.	0,00%	0,00%	7,69%	34,62%	42,31%	15,38%
Las personas integrantes de esta UE participan intensamente en grupos locales.	0,00%	3,85%	11,54%	30,77%	30,77%	23,08%
Promedio	0,00%	0,96%	6,73%	27,40%	39,90%	25,00%

Sección 8: Cantidad de relaciones	No responde	1. No tengo ninguna relación	2. Menos de 2 personas	3. Entre 3 y 5 personas	4. Entre 6 y 10 personas	5. Más de 10 personas
Número de personas de esta UE con responsabilidad y con cargo directivo con las que usted se relaciona.	0,00%	19,23%	34,62%	11,54%	30,77%	3,85%
Número de personas de esta UE sin responsabilidad y sin cargo directivo con las que usted se relaciona.	7,69%	38,46%	30,77%	7,69%	11,54%	3,85%
Número de personas con responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE con las que usted se relaciona	0,00%	23,08%	38,46%	19,23%	15,38%	3,85%
Número de personas sin responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE con las que usted se relaciona	0,00%	42,31%	26,92%	11,54%	11,54%	7,69%
Número de personas de su familia directa (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as) con las que se relaciona habitualmente.	0,00%	7,69%	23,08%	19,23%	42,31%	7,69%
Número de amigos con las que se relaciona habitualmente.	3,85%	7,69%	11,54%	42,31%	7,69%	26,92%
Número de personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona habitualmente	0,00%	15,38%	26,92%	23,08%	11,54%	23,08%
Promedio	1,65%	21,98%	27,47%	19,23%	18,68%	10,99%

Sección 9: Calidad de relaciones	No responde	1. Muy baja	2. Bastante baja	3. Ni alta ni baja	4. Bastante alta	5. Muy alta
Grado de confianza con las personas que tienen un cargo de responsabilidad y con cargo directivo de esta UE	0,00%	0,00%	3,85%	38,46%	53,85%	3,85%
Grado de confianza con las personas que no tienen un cargo de responsabilidad y sin cargo directivo y de esta UE.	0,00%	7,69%	7,69%	38,46%	38,46%	7,69%
Grado de confianza con personas que tienen un cargo de responsabilidad y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	3,85%	7,69%	15,38%	15,38%	34,62%	23,08%
Grado de confianza con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	3,85%	11,54%	42,31%	26,92%	15,38%
Grado de confianza con sus familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).	0,00%	0,00%	3,85%	3,85%	38,46%	53,85%
Grado de confianza con sus amigos.	0,00%	0,00%	0,00%	26,92%	38,46%	34,62%
Grado de confianza con personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.	0,00%	0,00%	7,69%	26,92%	30,77%	34,62%
Promedio	0,55%	2,75%	7,14%	27,47%	37,36%	24,73%

Sección 10: Frecuencia de relaciones personales	No responde	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Con poca frecuencia	4. Con bastante frecuencia	5. Con mucha frecuencia
Frecuencia de las relaciones personales con los responsables y con cargo directivo de esta UE.	0,00%	7,69%	11,54%	26,92%	42,31%	11,54%
Frecuencia de las relaciones personales con individuos sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de esta UE.	0,00%	3,85%	3,85%	26,92%	42,31%	23,08%
Frecuencia de las relaciones personales con responsables y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	3,85%	15,38%	26,92%	50,00%	3,85%
Frecuencia de las relaciones personales con individuos sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	3,85%	7,69%	30,77%	53,85%	3,85%
Frecuencia de las relaciones personales con familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).	0,00%	0,00%	7,69%	3,85%	42,31%	46,15%
Frecuencia de las relaciones personales con los amigos.	0,00%	0,00%	3,85%	38,46%	34,62%	23,08%
Frecuencia de las relaciones personales con individuos pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.	0,00%	7,69%	7,69%	26,92%	46,15%	11,54%
Promedio	0,00%	3,85%	8,24%	25,82%	44,51%	17,58%

Sección 11: Frecuencia de relaciones no personales	No responde	1. Nunca	2. Casi nunca	3. Con poca frecuencia	4. Con bastante frecuencia	5. Con mucha frecuencia
Frecuencia de las relaciones no personales con los responsables y con cargo directivo de esta UE.	0,00%	15,38%	7,69%	30,77%	30,77%	15,38%
Frecuencia de las relaciones no personales con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de esta UE.	0,00%	7,69%	15,38%	42,31%	26,92%	7,69%
Frecuencia de las relaciones no personales con responsables y con cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	7,69%	7,69%	46,15%	23,08%	15,38%
Frecuencia de las relaciones no personales con personas sin cargo de responsabilidad y sin cargo directivo de instituciones, organizaciones, etc. relacionadas con esta UE.	0,00%	7,69%	11,54%	34,62%	46,15%	0,00%
Frecuencia de las relaciones no personales con los familiares directos (padres, hijos/as, pareja, hermanos/as).	0,00%	0,00%	19,23%	23,08%	26,92%	30,77%
Frecuencia de las relaciones no personales con los amigos.	0,00%	0,00%	11,54%	30,77%	38,46%	19,23%
Frecuencia de las relaciones no personales con personas pertenecientes a grupos, asociaciones, clubes, etc. con las que se relaciona.	0,00%	7,69%	7,69%	38,46%	23,08%	23,08%
Promedio	0,00%	6,59%	11,54%	35,16%	30,77%	15,93%

Sección 12: Nivel de asociación	No responde	1. 0	2. Menos de 2 asociaciones	3. Entre 3 y 5 asociaciones	4. Entre 6 y 10 asociaciones	5. Más de 10 asociaciones
Número de asociaciones en general en las que usted es socio/a.	0,00%	50,00%	34,62%	15,38%	0,00%	0,00%
Número de asociaciones relacionadas con su actividad laboral en las que usted es socio/a.	0,00%	42,31%	38,46%	15,38%	3,85%	0,00%
Promedio	0,00%	46,15%	36,54%	15,38%	1,92%	0,00%

Indicadores del nivel capital individual

Sección 13: Valores, actitudes y conductas personales	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Soy un buen comunicador/a.	0,00%	3,85%	3,85%	11,54%	46,15%	34,62%
Tengo capacidad para trabajar en equipo.	0,00%	3,85%	7,69%	7,69%	38,46%	42,31%
Sí tengo algún conflicto personal con algún/a compañero/a de trabajo lo afronto sin ningún problema.	0,00%	3,85%	7,69%	26,92%	30,77%	30,77%
Trabajo mejor solo/a que en equipo.	0,00%	0,00%	7,69%	38,46%	26,92%	26,92%
Tengo capacidad de liderazgo en el grupo en el que trabajo.	0,00%	3,85%	7,69%	15,38%	26,92%	46,15%
Soy una persona responsable.	0,00%	11,54%	7,69%	3,85%	26,92%	50,00%
Soy una persona que escucha.	0,00%	11,54%	7,69%	3,85%	26,92%	50,00%
Soy una persona con poca iniciativa.	3,85%	30,77%	19,23%	19,23%	11,54%	15,38%
Soy una persona con capacidad de decisión.	0,00%	11,54%	11,54%	3,85%	23,08%	50,00%
Tengo capacidad de organización.	0,00%	3,85%	7,69%	11,54%	34,62%	42,31%
Soy capaz de comprender contextos complejos.	0,00%	11,54%	11,54%	11,54%	38,46%	26,92%

Sección 13: Valores, actitudes y conductas personales	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Soy capaz de actuar en contextos complejos.	0,00%	3,85%	19,23%	19,23%	34,62%	23,08%
Me gusta tener una relación de confianza con mis compañeros/as de trabajo.	0,00%	3,85%	11,54%	23,08%	23,08%	38,46%
Tengo buena disposición al trabajo.	0,00%	11,54%	7,69%	0,00%	23,08%	57,69%
Me gusta cooperar con mis compañeros/as de trabajo.	0,00%	11,54%	7,69%	11,54%	23,08%	46,15%
Cuando el trabajo está bien hecho me siento a gusto.	0,00%	11,54%	11,54%	0,00%	15,38%	61,54%
Me esfuerzo mucho por estar a la altura de lo que mis amigos/as esperan de mí.	0,00%	11,54%	11,54%	3,85%	11,54%	61,54%
Me gusta intermediar en los conflictos que surgen en el trabajo.	0,00%	0,00%	11,54%	11,54%	46,15%	30,77%
Me siento a gusto con los trabajos que suponen un reto.	0,00%	11,54%	11,54%	0,00%	30,77%	46,15%
Me gusta confiar en la gente.	0,00%	15,38%	11,54%	15,38%	15,38%	42,31%
Me gusta tanto mi trabajo que a menudo me quedo hasta tarde para acabarlo.	0,00%	19,23%	7,69%	15,38%	19,23%	38,46%
Cuando me veo forzado/a a mandar me siento a disgusto.	0,00%	3,85%	7,69%	38,46%	26,92%	23,08%
Me siento incómodo/a en situaciones de incertidumbre y de inseguridad.	0,00%	0,00%	15,38%	34,62%	23,08%	26,92%
Una de las metas principales en mi vida ha sido la de hacer que mis padres se sintieran orgullosos de mí.	0,00%	3,85%	15,38%	7,69%	23,08%	50,00%
Dialogo con todo el mundo.	0,00%	11,54%	7,69%	19,23%	38,46%	23,08%
Defiendo siempre a mi organización.	0,00%	3,85%	0,00%	15,38%	34,62%	46,15%
Sólo coopero con personas que me interesan.	0,00%	19,23%	26,92%	26,92%	19,23%	7,69%
Defiendo siempre a mis compañeros/as de trabajo.	0,00%	3,85%	11,54%	23,08%	38,46%	23,08%
Hago las cosas para que las personas con responsabilidad directa sobre mi trabajo se sientan a gusto conmigo.	0,00%	3,85%	0,00%	15,38%	42,31%	38,46%
Planteo muchos proyectos, propuestas, tareas, etc. por iniciativa propia.	0,00%	0,00%	0,00%	11,54%	42,31%	46,15%
Tengo mala comunicación con mis compañeros/as de trabajo.	0,00%	23,08%	30,77%	30,77%	3,85%	11,54%
Trabajo lo justo.	0,00%	3,85%	11,54%	23,08%	34,62%	26,92%
En general, me salen bien las tareas que realizo.	0,00%	11,54%	7,69%	3,85%	53,85%	23,08%
Recurso muchas veces a compañeros/as de trabajo para solucionar problemas.	0,00%	3,85%	3,85%	42,31%	34,62%	15,38%
Respeto siempre todas las normas y procedimientos de trabajo.	0,00%	0,00%	3,85%	11,54%	53,85%	30,77%
He solucionado muchos conflictos entre personas en el desempeño de mi tarea profesional.	0,00%	3,85%	7,69%	23,08%	34,62%	30,77%
Trabajo más horas de las que me corresponden.	0,00%	7,69%	3,85%	15,38%	46,15%	26,92%
Recurso muchas veces a personas fuera de mi trabajo para que me ayuden a resolver cosas.	0,00%	7,69%	11,54%	30,77%	26,92%	23,08%
Trabajo con intensidad, aunque no esté de acuerdo con las decisiones adoptadas.	0,00%	11,54%	3,85%	19,23%	34,62%	30,77%
Siempre consulto las cosas antes de hacer nada.	0,00%	7,69%	3,85%	19,23%	46,15%	23,08%
Me esfuerzo constantemente por mejorar las cosas.	3,85%	7,69%	3,85%	11,54%	34,62%	38,46%
La situación familiar influye en el rendimiento laboral de las personas.	0,00%	0,00%	3,85%	23,08%	30,77%	42,31%
La situación sociopolítica influye en el rendimiento laboral de las personas.	3,85%	0,00%	3,85%	34,62%	30,77%	26,92%
La relación con los amigos influye en el rendimiento laboral de las personas.	0,00%	3,85%	11,54%	23,08%	26,92%	34,62%
Promedio	0,26%	7,69%	9,27%	17,22%	30,77%	34,79%

Sección 14: Formas de pensar y actuar en el trabajo	
Bloque 1	
Ser honesto/a con las demás personas.	73,08%
Escuchar a las demás personas y saber dialogar.	57,69%
Confiar en los/as compañeros/as de trabajo.	11,54%
Defender los intereses de la institución.	15,38%
Cooperar con las personas en las distintas tareas.	7,69%
Defender a los/as compañeros/as de trabajo.	3,85%
Estar a disposición de las personas con responsabilidades directivas.	7,69%
Mantener una buena comunicación con los/as compañeros/as.	23,08%

Bloque 2	
k. Innovar constantemente.	80,77%
Tener mucha capacidad de trabajo.	34,62%
m. Ser flexible en la relación con los demás.	34,62%
c. Ser riguroso/a y serio/a en el respeto a las normas establecidas.	34,62%
n. Ordenar bien las cosas.	11,54%
o. Gestionar bien las crisis.	3,85%
Bloque 3	
k. Aceptar la pluralidad de formas de pensar, sentir y actuar.	69,23%
Respetar la autoridad.	19,23%
m. Adoptar las decisiones de forma democrática.	42,31%
n. Ser líder y referente ante la sociedad.	53,85%
o. Adoptar iniciativas en el desempeño de la función profesional.	15,38%
Bloque 4	
k. Esforzarse para conseguir los retos.	61,54%
Identificarse con el trabajo que uno/a realiza.	26,92%
m. Tener muchos conocimientos.	26,92%
n. Sentirse seguro/a en el trabajo.	26,92%
o. Ser responsable en el trabajo.	50,00%

Sección 15: Nivel de compromiso	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Estoy comprometido/a con mi empresa.	0,00%	3,85%	0,00%	19,23%	23,08%	53,85%
Siento como míos los problemas de mi empresa.	3,85%	0,00%	3,85%	3,85%	53,85%	34,62%
Me siento orgulloso/a de trabajar en esta empresa.	0,00%	0,00%	3,85%	0,00%	42,31%	53,85%
En el trabajo, lo más importante es cumplir con las obligaciones contractuales, ya que no se aprecian los esfuerzos por ir más allá.	3,85%	3,85%	15,38%	15,38%	23,08%	38,46%
Estoy socialmente comprometido/a con mi comunidad.	0,00%	3,85%	0,00%	7,69%	42,31%	46,15%
Siento como míos los problemas de mi comunidad.	7,69%	0,00%	3,85%	30,77%	19,23%	38,46%
Me siento orgulloso/a de formar parte de mi comunidad.	0,00%	3,85%	3,85%	3,85%	42,31%	46,15%
Pienso más en los demás que en mí mismo/a.	7,69%	0,00%	3,85%	15,38%	46,15%	26,92%
Soy solidario con las personas que están peor que yo.	3,85%	0,00%	0,00%	15,38%	46,15%	34,62%
Participo habitualmente en las manifestaciones solidarias y de cooperación.	0,00%	0,00%	19,23%	26,92%	15,38%	38,46%
Ante una emergencia, catástrofe natural o similar en mi comunidad, colaboro activamente en su solución.	3,85%	0,00%	3,85%	23,08%	26,92%	42,31%
Estoy comprometido/a políticamente.	0,00%	11,54%	7,69%	3,85%	46,15%	30,77%
He votado en las últimas elecciones municipales.	3,85%	3,85%	3,85%	26,92%	26,92%	34,62%
He votado en las últimas elecciones autonómicas.	7,69%	7,69%	0,00%	23,08%	30,77%	30,77%
He votado en las últimas elecciones generales.	3,85%	3,85%	3,85%	15,38%	23,08%	50,00%
Participo habitualmente en las manifestaciones de carácter político.	3,85%	7,69%	30,77%	26,92%	11,54%	19,23%
Participo habitualmente en las actividades religiosas de mi comunidad.	3,85%	3,85%	11,54%	34,62%	26,92%	19,23%
Promedio	3,17%	3,17%	6,79%	17,19%	32,13%	37,56%

Sección 16: Entorno	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
El nivel de bienestar del entorno en el que trabajo es bueno.	0,00%	3,85%	3,85%	11,54%	57,69%	23,08%
El nivel de bienestar del entorno en el que vivo es bueno.	3,85%	0,00%	0,00%	15,38%	34,62%	46,15%
El nivel de confianza social del entorno en el que trabajo es alto.	0,00%	3,85%	3,85%	7,69%	53,85%	30,77%
El nivel de confianza social del entorno en el que vivo es alto.	3,85%	0,00%	0,00%	15,38%	42,31%	38,46%
Hay estabilidad política en el entorno en el que trabajo.	3,85%	3,85%	3,85%	38,46%	23,08%	26,92%
Hay estabilidad política en el entorno en el que vivo.	7,69%	3,85%	11,54%	42,31%	15,38%	19,23%
El nivel de infraestructuras del entorno en el que trabajo es alto.	0,00%	11,54%	0,00%	23,08%	34,62%	30,77%
El nivel de infraestructuras del entorno en el que vivo es alto.	3,85%	3,85%	3,85%	46,15%	23,08%	19,23%
El nivel de formación del entorno en el que trabajo es alto.	19,23%	0,00%	0,00%	23,08%	34,62%	23,08%

Sección 16: Entorno	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
El nivel de formación del entorno en el que vivo es alto.	0,00%	3,85%	19,23%	26,92%	30,77%	19,23%
La red social del entorno en el que trabajo es buena.	3,85%	0,00%	15,38%	26,92%	23,08%	30,77%
La red social del entorno en el que vivo es buena.	3,85%	0,00%	3,85%	30,77%	34,62%	26,92%
El nivel de seguridad ciudadana del entorno en el que trabajo es alto.	3,85%	3,85%	0,00%	23,08%	30,77%	38,46%
El nivel de seguridad ciudadana del entorno en el que vivo es alto.	3,85%	7,69%	7,69%	19,23%	23,08%	38,46%
Promedio	4,12%	3,30%	5,22%	25,00%	32,97%	29,40%

Sección 17: Reciprocidad	No responde	1. Total en desacuerdo	2. Bastante en desacuerdo	3- Ni en desacuerdo. Ni de Acuerdo	4. Bastante de acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
La organización en la que trabajo me motiva en mi desempeño profesional.	0,00%	3,85%	3,85%	7,69%	53,85%	30,77%
La organización en la que trabajo me aporta madurez y desarrollo personal.	3,85%	0,00%	3,85%	7,69%	46,15%	38,46%
La organización en la que trabajo mejora mi nivel de vida.	0,00%	3,85%	3,85%	3,85%	57,69%	30,77%
La organización en la que trabajo me aporta nuevas amistades.	3,85%	3,85%	0,00%	3,85%	38,46%	50,00%
La organización en la que trabajo da sentido a mi vida.	0,00%	3,85%	7,69%	7,69%	26,92%	53,85%
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades y destrezas.	0,00%	3,85%	3,85%	3,85%	57,69%	30,77%
La organización en la que trabajo me aporta una serie de principios éticos.	3,85%	0,00%	0,00%	7,69%	50,00%	38,46%
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de comprometerme con el entorno.	0,00%	0,00%	3,85%	3,85%	38,46%	53,85%
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de mostrar una mayor sensibilidad y solidaridad con las personas más desfavorecidas.	3,85%	0,00%	0,00%	11,54%	50,00%	34,62%
La organización en la que trabajo me da confianza en mí mismo/a.	3,85%	0,00%	3,85%	3,85%	53,85%	34,62%
La organización en la que trabajo me ofrece la posibilidad de identificarme con mi profesión.	0,00%	0,00%	15,38%	11,54%	23,08%	50,00%
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de mostrar un mayor sentimiento de solidaridad con la comunidad.	0,00%	3,85%	3,85%	3,85%	57,69%	30,77%
La organización en la que trabajo me ofrece seguridad.	3,85%	0,00%	3,85%	11,54%	50,00%	30,77%
La organización en la que trabajo me aporta la posibilidad de establecer relaciones sociales.	3,85%	0,00%	0,00%	11,54%	42,31%	42,31%
Promedio	1,92%	1,65%	3,85%	7,14%	46,15%	39,29%

Individuales

Individual										Nivel
Capital social	87,11%	Capital social comunitario	79,9%	Socialización	79,9%	Nivel de conocimiento e interés	79,9%	Información y comunicación	56,4%	4,5
								Intereses y preocupaciones en el trabajo	79,9%	4,5
				Legitimidad	77,1%	Nivel de confianza	74,56%	Nivel de confianza	74,56%	4,5
								Cultura organizativa	71,89%	4,5
								Eficacia	77,12%	4,5
				Participación	71,9%	Nivel de participación	63,54%	Cooperación	51,63%	4,5
								Participación	63,54%	1,2
								Cantidad de relaciones	46,41%	4,5
						Redes	61,20%	Calidad de relaciones	61,20%	4,5
								Frecuencia de relaciones personales	60,86%	3,4
		Frecuencia de relaciones no personales	55,45%	3,4						
		Asociacionismo	71,89%	Nivel de Asociación	71,89%	1,2				
		Capital social Individual	87,11%	Valores, actitudes y conductas personales	72,75%	Cuestiones diversas sobre valores, actitudes y conductas, formas de pensar y actuar		72,75%	4,5	
						Nivel de compromiso en ámbitos laboral, comunitario y político		74,42%	4,5	
						Formas de pensar y actuar en el trabajo		55,62%	4,5	
Cuestiones del entorno relacionados al bienestar, la confianza social						75,36%	4,5			
		Reciprocidad	87,11%	Aportación de la organización a la persona en ámbitos diversos		87,11%	4,5			

Asociaciones

Asociaciones									Nivel	
Capital social	85,44%	Capital social comunitario	82,7%	Socialización	80,8%	Nivel de conocimiento e interés	80,8%	Información y comunicación	53,1%	4,5
								Intereses y preocupaciones en el trabajo	80,8%	4,5
				Legitimidad	79,5%	Nivel de confianza	72,12%	Nivel de confianza	69,23%	4,5
								Cultura organizativa	72,12%	4,5
				Participación	82,7%	Nivel de participación	64,90%	Eficacia	79,49%	4,5
								Cooperación	56,73%	4,5
						Redes	70,33%	Participación	64,90%	1,2
								Cantidad de relaciones	49,45%	4,5
								Calidad de relaciones	64,84%	3,4
								Frecuencia de relaciones personales	70,33%	3,4
		Frecuencia de relaciones no personales	65,93%	3,4						
		Asociacionismo	82,69%	Nivel de Asociación	82,69%	1,2				
		Capital social Individual	85,44%	Valores, actitudes y conductas personales	85,44%	Cuestiones diversas sobre valores, actitudes y conductas, formas de pensar y actuar		65,56%	4,5	
						Nivel de compromiso en ámbitos laboral, comunitario y político		80,77%	4,5	
						Formas de pensar y actuar en el trabajo		69,68%	4,5	
Cuestiones del entorno relacionados al bienestar, la confianza social						62,36%	4,5			
Reciprocidad	85,44%			Aportación de la organización a la persona en ámbitos diversos		85,44%	4,5			

