



Volumen **7** No. **1**
traves. emprend.
Ene-Jun 2023
e-ISSN: 2539-0376

La cultura organizacional en la Empresa Asociativa de Trabajo 'Visenar Soluciones Integrales' ubicada en la ciudad de Pasto

David Sebastián Enríquez Erazo

Estudiante de Administración de Empresas
Universidad CESMAG

Diego Andrés Eraso Rosero

Estudiante de Administración de Empresas
Universidad CESMAG

José Andrés Reina Zambrano

Estudiante de Administración de Empresas
Universidad CESMAG

Claudia Magali Solarte Solarte

Asesora-docente de Programa de Administración de Empresas
Universidad CESMAG

Introducción

El propósito de la investigación fue analizar la cultura organizacional de la Empresa Asociativa de Trabajo 'Visenar Soluciones Integrales' en la ciudad de Pasto, con el fin de establecer estrategias para brindar un mejor ambiente laboral, incentivar a cada uno de los integrantes e implementarlos en sus jornadas laborales. El estudio aborda el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, método empírico analítico, tipo de investigación descriptivo-analítico. La empresa está ubicada en la ciudad de Pasto, conformada de la siguiente manera: el cuerpo administrativo se constituye por cuatro integrantes: el gerente, el jefe de personal, el psicólogo y la secretaria. El cuerpo de asesoría, ocho empleados y, el cuerpo de auxiliares de recepción y control, formado por 38 empleados.

El personal es, en su mayoría, de género masculino, debido a las actividades en las jornadas laborales que realizan. Se obtuvo como resultado que, la

mayoría del personal que desempeña sus actividades en el cargo de auxiliar de recepción y control, tiene un nivel de estudios de bachillerato, porque no tuvieron las condiciones para ejercer una carrera técnica o profesional.

La mayoría de los integrantes determina que, los directivos de la empresa motivan a sus empleados de una manera estable; es decir, que no existe una total conformidad o inconformidad de parte de sus colaboradores. Al realizar un diagnóstico de la cultura organizacional en la empresa, se obtuvo como resultado que, no se tenía como tal un conocimiento a profundidad de la cultura organizacional; algunos de los empleados tenían idea de algunos conceptos, pero de otros no; por eso, se observaba algunas inconformidades en sus jornadas laborales. Realizar la encuesta sirvió para tener en cuenta en qué se está fallando y así, poder mejorarlo.

La cultura organizacional es de gran importancia dentro de una organización; es por esta razón que se implementará en esta empresa. Se establece como primer punto, el conocimiento de temas como la motivación, estrategia, estructura, trabajo en grupo, propietarios y liderazgo; y, de igual manera, la implementación en sus jornadas laborales, teniendo en cuenta sus diferentes áreas y el cargo que desempeñan.

En este orden de ideas, se identificó los factores internos y externos con relación a la cultura organizacional. Se realizó encuestas y reuniones con algunos de sus colaboradores, por medio de plataformas digitales (correo electrónico, WhatsApp y Meet), lo cual sirvió para obtener los pros y contras que se están presentando para alcanzar una satisfacción laboral, en aras de contribuir a la buena imagen, brindando calidad de servicio y un crecimiento positivo dentro de la organización.

Finalmente, se planteó estrategias que ayuden a la empresa a mejorar esas dificultades y así, alcanzar los objetivos propuestos, generando un mejor ambiente laboral y satisfacción de sus colaboradores en sus diferentes áreas de una manera motivada.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la cultura organizacional de la Empresa Asociativa de Trabajo 'Visenar Soluciones Integrales' en la ciudad de Pasto, con el fin de establecer estrategias para brindar un mejor ambiente laboral.

Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico de la cultura organizacional en la Empresa Asociativa de Trabajo Visenar Soluciones Integrales.

- Determinar los factores de la cultura organizacional que influyen en la Empresa Asociativa de Trabajo Visenar Soluciones Integrales.
- Establecer bases para el desarrollo de una cultura organizacional en la que el personal que labora en la empresa objeto de estudio se sienta más identificado, participativo y motivado.

Metodología

Paradigma

La investigación aborda el paradigma positivista o naturalista, el cual permite conocer el interés en la verificación del conocimiento mediante las predicciones, con base en una serie de hipótesis en donde la empresa contribuye a una generación de creencias y actitudes, promoviendo conductas positivistas, permitiendo realizar las predicciones a través de las diferentes estrategias y, teniendo una adecuada proyección dentro de la organización, centrándose como investigación de la cultura organizacional.

Enfoque

Se lleva a cabo una serie de estudios, muestras y cuestionarios, para verificar con instrumentos de validación. Para analizar los resultados dentro de la organización, se toma en cuenta la cultura organizacional, bajo el enfoque cuantitativo.

Método

La investigación considera el método empírico analítico; se hace la identificación de los problemas existentes en la empresa, realizando la formulación de la hipótesis; se da a conocer la propuesta en la investigación, la cual será analizada por la empresa Visenar y, posteriormente, obtener una aprobación de la misma; es decir, la prueba de la hipótesis, implementando cada uno de los pasos sobre la cultura organizacional.

Tipo de investigación

La investigación de la cultura organizacional en la Empresa Asociativa de Trabajo 'Visenar Soluciones Integrales' ubicada en la ciudad de Pasto, es descriptiva analítica, dado que se describe la población que pertenece a la empresa, dando a conocer el tema que se centra en el estudio, generando conocimientos con relación a la temática, describiendo los problemas que se observa y que, a su vez, se relacionan con la cultura organizacional. Se realiza un diagnóstico de los problemas evidenciados, al no tener una idea clara de la cultura organizacional en la empresa y así, obtener una

hipótesis con la cual se pueda resolverlos, generando a cada uno de sus colaboradores, más claridad de la temática.

Población y Muestra

'Visenar Soluciones Integrales' está conformada de la siguiente manera: el cuerpo administrativo lo constituyen cuatro integrantes: gerente, jefe de personal, psicólogo y secretaria. El cuerpo de asesoría está formado por ocho empleados y, el cuerpo de auxiliares de recepción y control, 38 empleados.

Técnicas e instrumentos de recolección e información

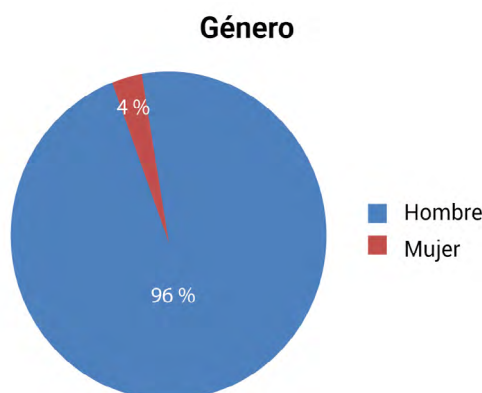
Encuestas: teniendo en cuenta la crisis sanitaria mundial generada por el COVID-19 y, cumpliendo con los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa, las encuestas fueron realizadas por medio de la plataforma Google Forms, enviadas por medio de WhatsApp o correo electrónico a cada uno de los colaboradores de la empresa, siempre y cuando cada una de ellas sea aprobada por la asesora de trabajo de grado y, asimismo, la persona autorizada de revisar en la empresa Visenar, obteniendo el aval para realizarlas. Como método de encuestas se implementó la escala de Likert, "que es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona" (QuestionPro, 2021, p. 1).

Resultados o principales hallazgos

Diagnóstico de la cultura organizacional en la Empresa Asociativa de trabajo 'Visenar Soluciones Integrales'

Figura 1

Género

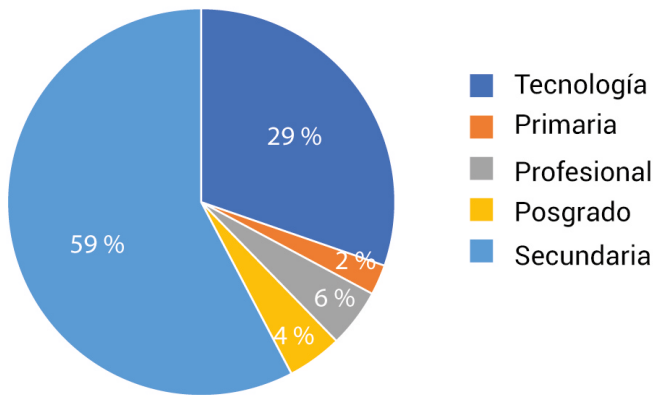


En la Figura 1 se puede observar que el 96 % de los colaboradores son de género masculino, debido a que las funciones que realizan son: ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en el establecimiento, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión.

Figura 2

Nivel de estudios

Nivel de estudios

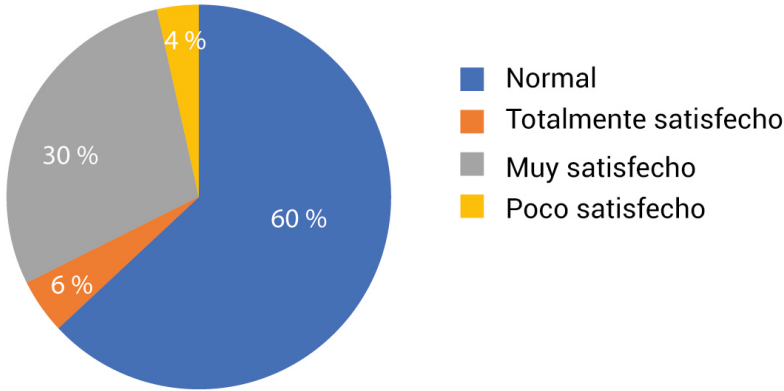


La Figura 2 muestra que, el 59 % de los empleados tiene un nivel de estudios en secundaria, debido a que la mayoría de ellos son auxiliares de recepción y control, puesto que exige como requisito, el bachillerato, dado que las funciones a desarrollar en el trabajo así lo permiten, como también cursos complementarios. Sus destrezas físicas son más importantes muchas veces que las intelectuales, pues su trabajo requiere de agilidad, capacidad de reacción, buenas habilidades comunicativas, capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, que les permitan presentar un buen servicio y realizar su trabajo de la mejor manera.

Figura 3

Comunicación y la moral del grupo

Comunicación y la moral del grupo



En la Figura 3 se puede interpretar que, un 60 % de los colaboradores de la empresa considera que la comunicación y la moral del grupo es normal, pero es importante desarrollar estrategias complementarias para lograr un grupo más unido que permita realizar un trabajo óptimo, eficiente y efectivo y así, incrementar la motivación de los trabajadores.

Entre los resultados relevantes se puede mencionar lo siguiente:

La empresa Visenar está conformada en su mayoría por personal de género masculino, debido a las actividades en las jornadas laborales que realizan.

Una gran parte del personal que desempeña sus actividades en el cargo de auxiliar de recepción y control tiene un nivel de estudios de bachillerato, por cuanto no tuvieron las condiciones para ejercer una carrera técnica o profesional.

La mayoría de sus integrantes determinan que los directivos de la empresa motivan a sus empleados de una manera estable; es decir, no existe una total conformidad ni inconformidad de parte de sus colaboradores.

Conclusiones

Al realizar un diagnóstico de la cultura organizacional se obtuvo como resultado que, en la empresa no existía como tal, un conocimiento a profundidad de la cultura organizacional; algunos de sus empleados tenían idea de algunos conceptos, pero no de todos; por eso, se observó algunas inconformidades en las jornadas laborales. Realizar la cuesta sirvió para evidenciar en que se está fallando y así, poder mejorarlo.

El aporte de la temática realizada dentro de la empresa ayudó a implementar la cultura organizacional, para poder lograr los objetivos y proyectos planteados.

Referencias

QuestionPro. (2021). ¿Qué es la escala de Likert y cómo utilizarla? <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>