

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cultura organizacional y el impacto de productividad en los colaboradores de la empresa Ferreyeta S.A en la ciudad de Machala.

ALEJANDRO HURTADO CARMEN ESTEFANIA LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ESPINOZA REINOSO BOLIVAR ALEXANDER LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

> MACHALA 2022



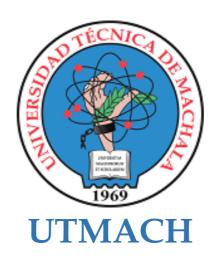
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cultura organizacional y el impacto de productividad en los colaboradores de la empresa Ferreyeta S.A en la ciudad de Machala.

ALEJANDRO HURTADO CARMEN ESTEFANIA LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ESPINOZA REINOSO BOLIVAR ALEXANDER LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

Cultura organizacional y el impacto de productividad en los colaboradores de la empresa Ferreyeta S.A en la ciudad de Machala.

ALEJANDRO HURTADO CARMEN ESTEFANIA LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ESPINOZA REINOSO BOLIVAR ALEXANDER LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

MACHALA 2022

PROYECTO INTEGRADOR

por Alexander Espinoza-alejandro

Fecha de entrega: 13-sep-2022 12:23a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1898638725

Nombre del archivo: PROYECTO_INTEGRADOR_8_VO_FINAL_corregido_1.docx (3.31M)

Total de palabras: 10053

Total de caracteres: 56506

PROYECTO INTEGRADOR

INFORME DE ORIGINALIDAD

9% INDICE DE SIMILITUD	8% FUENTES DE INTERNET	1 % PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE		
FUENTES PRIMARIAS					
repository.unipiloto.edu.co Fuente de Internet					

1	Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
4	María-Guadalupe Siqueiros-Quintana, José- Ángel Vera-Noriega. "Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas", Revista Iberoamericana de Educación Superior, 2022 Publicación	<1%

Publicación

Submitted to Aliat Universidades

Trabajo del estudiante

Trabajo del estudiante

repositorio.urp.edu.pe
Fuente de Internet

repositorio.urp.edu.pe

revista.estudioidea.org
Fuente de Internet

8	issuu.com Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante	<1%
11	ilo.law.cornell.edu Fuente de Internet	<1%
12	1 library.co Fuente de Internet	<1%
13	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
14	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, ALEJANDRO HURTADO CARMEN ESTEFANIA y ESPINOZA REINOSO BOLIVAR ALEXANDER, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Cultura organizacional y el impacto de productividad en los colaboradores de la empresa Ferreyeta S.A en la ciudad de Machala., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las dispociones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

ALEJANDRO HURTADO CARMEN ESTEFANIA

0705796605

ESPINOZA REINOSO BOLIVAR ALEXANDER 0705374619



1

TEMA DE INVESTIGACIÓN

Cultura organizacional y su impacto en la productividad de los colaboradores de la empresa

Ferreyeta S.A de la ciudad de Machala.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Objeto de la Investigación

El conjunto de normas, reglamentos, valores y principios que se aplican dentro de una

organización y permiten una mayor flexibilidad en la forma en que los trabajadores realizan

sus actividades de manera colectiva se conoce como cultura organizacional, permite

direccionar cuál es la tarea de cada uno de los empleados y la metodología de trabajo

dentro de cada área, con lo cual se busca lograr objetivos.

Por otro lado, la productividad, evalúa el desempeño de los trabajadores con respecto al

cumplimiento de sus tareas encomendadas, con lo cual se busca que la organización

obtenga productividad por parte de sus colaboradores, y los colaboradores obtengan los

beneficios empresariales que les corresponden.

Una idónea cultura organizacional refleja crecimiento en ventas si se refiere a una entidad

comercial, ya que al existir una adecuada cultura organizacional la productividad aumenta

debido a la satisfacción de los colaboradores ofreciendo así un servicio de calidad, siendo

en gran medida fundamental para el crecimiento empresarial.

El objeto de la investigación es la empresa Ferreyeta de la ciudad de Machala, que

pertenece al sector ferretero ya que es uno de los campos comerciales de mayor presencia

en el mercado, debido a la alta demanda que existe en el sector de la construcción.

Justificación

La cultura organizacional es una estructura conformada por reglas, normas, valores la cual fue diseñada por los líderes empresariales con la finalidad de lograr sus objetivos planteados. Esta se establece para tener mejores resultados en los procesos internos y lograr un producto final con procesos eficientes y eficaces logrando aprovechar al máximo los recursos y reduciendo tiempos muertos incrementando así la producción.

Toda empresa para poder permanecer activa en el mercado debe tener claras sus estrategias y determinar con precisión sus objetivos, de esta manera podrán desarrollar buenas bases para alcanzarlos. La organización obtendrá un beneficio considerable al tener claros sus propósitos, el talento humano adecuado y con el conocimiento de hacia dónde quieren llegar.

Este proyecto de investigación fortalece las variables definidas, al realizar una revisión sobre cada una de ellas, por medio de la búsqueda y recopilación de las definiciones más adecuadas para construir el marco teórico que contengan las bases para la investigación de campo, y que permita el refuerzo de los conocimientos sobre el tema.

En cuanto a la parte práctica se pondrán en ejecución las destrezas y conocimientos que el investigador ha recopilado en el transcurso la elaboración del proyecto, lo cual tendrá un impacto beneficioso en la empresa Ferreyeta, con lo que se llevó a cabo el estudio de las variables antes mencionadas lo cual permite realizar un análisis y por consiguiente proponer estrategias para el mejoramiento de cada elemento detectado.

Problema de la Investigación

Formulación del problema

¿Cómo incide la cultura organizacional en la productividad de los colaboradores de la ferretería Ferreyeta de la ciudad de Machala?

Definición del problema

En las empresas la cultura organizacional es una pieza clave de gestión que alinea la estructura de la organización, cuyo objetivo es potenciar los procesos internos, y que los colaboradores puedan brindar un excelente trabajo. Cuando una empresa alcanza una adecuada cultura organizacional logra que sus colaboradores sean más productivos ya que su desempeño mejora considerablemente logrando el crecimiento de la empresa.

Las Pymes del sector ferretero de la ciudad de Machala abarcan gran parte de la ciudad, se ha observado que gran parte de su desempeño laboral va de la mano con la motivación, buena remuneración, buen ambiente de trabajo, reconocimiento por su desempeño, entre otros beneficios, todos estos factores intervienen en el crecimiento empresarial.

En la empresa Ferreyeta se ve afectado su desarrollo debido a una inadecuada cultura organizacional, por lo general los colaboradores no cuentan con una guía adecuada sobre este tema por tal motivo desconocen los valores empresariales al igual que sus principios y creencias teniendo así conceptos limitados de los mismos incidiendo en su desempeño diario al momento de realizar sus tareas en cada área que les corresponde

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar el impacto de la cultura organizacional en la productividad de los colaboradores.

Objetivos específicos

- Determinar el modelo de cultura organizacional que se aplica en la empresa Ferreyeta.
- Definir el grado de productividad que existe en los colaboradores en base a la cultura organizacional de la empresa Ferreyeta
- Establecer cómo el desempeño laboral logra el mejoramiento de las ventas en la ferretería Ferreyeta de la ciudad de Machala.

CAPÍTULO II: Desarrollo del Proyecto

Antecedentes

Bohórquez (2015) citado por Baiz (2020) en su trabajo de maestría "Cultura organizacional y manejo en el laboratorio clínico del Nosocomio Base San Miguel" muestra que esta se basó en resultados obtenidos de encuestas y entrevistas al personal, y además se enfoca en la solución de los inconvenientes que permitan conceptualizar ocupaciones, sugerir mecanismos de coordinación, reducir procesos, planear, ordenar, guiar y mantener el control de la utilización de los recursos.

La cultura organizacional da sentido de pertenencia y ayuda a que las empresas sean conocidas en mercados nacionales e internacionales, de la misma manera se involucran aspectos como el capital intelectual puesto que el estudio de la cultura en las empresas es un punto clave para el capital intelectual siendo una de las variables claves a tener en consideración; es decir, la cultura organizacional sobrepasa diferentes aspectos dentro de la empresa logrando que se conviertan en aspectos importantes para el rendimiento del talento humano en la realización de sus actividades y puedan mejorar sus tareas asignadas. (Sánchez et al. 2006, citado por Cortes, 2020)

Jiménez (2016) citado por Vilca (2017), en su tesis "La cultura organizacional y su interacción con la productividad del personal de la organización HUMANA SA" indicó sobre el grado de predominancia y su modo de actuar con respecto a las variantes en la cultura organizacional y productividad del talento humano, para que la empresa pueda cumplir sus metas argumentando cuatro puntos de vista muy importantes como lo son: la situación actual de la compañía, la cultura organizacional, la productividad y cómo interactúan estos medios, identificando así que los cambios que surten mayor efecto son los que proveen mayor motivación y liderazgo en la organización, esto amerita que la organización influencie de manera positiva a sus colaboradores en el transcurso de los años.

Ureta (2018) citado por Marcillo (2021), en su disertación "La Cultura Organizacional y su Efecto en el Funcionamiento de los Empleados en la Industria Hipotecaria del Banco de Crédito del Perú en el 2018" manifestó que la cultura organizacional se relaciona directamente con la productividad gremial, definiendo que cuando la cultura organizacional

tiene cambios positivos en todos los aspectos, la productividad gremial también va a cambiar de igual manera en forma positiva.

Montero (2018) citado por Garcia (2020), en su tesis de maestría "Diagnóstico de la Cultura Organizacional y su Interacción con la Productividad Gremial en Quintero Leather SAS usando el Modelo Denison". Se hizo un análisis de campo con enfoque cualitativo, interpretativo, con una población de 95 personas. trabajadores y una muestra representativa de 70 empleados; usando el modelo de Denison. Los resultados obtenidos a lo largo de este análisis demostraron que la cultura conveniente que lanzó la encuesta aplicada indica que de manera directa la productividad gremial señalada afecta a la actividad económica de la compañía objeto de análisis, se deja esclarecido que la compañía muestra los detalles que se sugiere corregir como cambio de jefe. capacitaciones constantes, mejorar el manejo de conflictos, implementar las recompensas, entre otros, aunque mayoritariamente su cultura organizacional ofrece un adecuado manejo.

Khan et al. (2020) citado por Siqueiros (2022), Investigaron cómo la cultura organizacional influye en la comunicación. Descubrieron un impacto positivo significativo de los estilos de liderazgo en las conductas de trabajo innovadoras de los empleados, haciendo énfasis los efectos de mediación y gestión de la cultura organizacional. Por otro lado, en la investigación de Collins (2015) citado por Siqueiros (2022), Fue el único que analizó la cultura organizacional como una variable dependiente mientras examinaba si un programa intensivo de dominio del inglés resultaría en un cambio en la cultura organizacional. Los hallazgos del estudio mostraron que los participantes afirmaron haber sentido un impacto cultural significativo, pero no hubo pruebas claras de este cambio.

Alvarado et al. (2019) citado Granda (2020), en su disertación "Cultura y Clima Organizacional para la Optimización del Funcionamiento de los Empleados Municipales" concluyeron que los sujetos de su análisis no han permitido capacitación en cultura y clima organizacional, afirmando que cuentan con el deber de ofrecer capacitaciones a sus empleados con la finalidad de mejorar la calidad de servicio al cliente sacando a relucir el potencial de los colaboradores y actualizando conocimientos y destrezas.

Para lograr que esto se cumpla, se necesita motivar al personal no solo monetariamente, se debe implementar también reconocimientos por cumplimientos de metas, y por el buen trabajo que vienen desempeñando cada dia para el porvenir de la empresa, estos aspectos

influyen positivamente en el crecimiento de la organización.

Bases conceptuales

Cultura Organizacional

Al hablar de cultura Organizacional se direcciona a un estilo de vivir, un método de credo, perspectiva y ética, una manera de relación en las organizaciones. Una empresa es una red de complejidad humana cada una tiene sus beneficios. Ya que manejan sus propias costumbres, y valores los cuales son los intérpretes de un análisis a profundidad. (Mena, 2019)

Existen muchas determinaciones al referirse a la cultura organizacional, pero todos conllevan a una misma esencia, son determinaciones que dan la pauta para que se pueda trabajar en conjunto, poder interpretarlos y luego proceder a su ejecución. Al hablar de cultura organizacional se hace referencia a los valores, religión, estilo de vida donde se dan a conocer la forma de actuar y comportarse entre los integrantes de la organización. (Montesdeoca, 2019)

La cultura organizacional es parte de una organización puesto que es ahí donde los involucrados aplican sus conocimientos, principios y valores ideologías que pueden influir para realizar grandes cambios para bien y así poder cumplir con la realización de objetivos y metas buscando siempre el porvenir de la empresa. Cuando la cultura empresarial es buena, esta se coloca en una alta posición frente a clientes y trabajadores. (Chisaguano, 2021)

Parte de la cultura organizacional dentro de una empresa son las creencias, y culturas ya que son aspectos que tienen las personas dentro de una sociedad y una vez que pertenecen a ella optan por compartirlas de cierta manera, cuando esto sucede estos aspectos se deben moldear y acoplar de acuerdo a la cultura que maneja cada empresa. Cada una de las organizaciones cuentan con su cultura propia, en donde sus integrantes intercambian opiniones, costumbres, religión, de los cuales se toman los mejores aspectos

de cada uno de ellos y se los implementa para ponerlos en práctica por parte del resto de colaboradores. (Guevara, 2018)

Dentro de una entidad existen diferentes tipos de cultura, las débiles y las fuertes, una cultura fuerte es donde los valores de la organización y cuenta con la aceptación por parte de los colaboradores, por otro lado, cuando una cultura es débil los colaboradores hacen caso omiso a los planteamientos establecidos.

El grado de cultura organizacional dentro de una empresa se puede determinar observando y tomando en cuenta todos los aspectos que se necesitan para poder realizar cualquier tipo de ajustes, (Regalado, 2017)

Debido a su complejidad para interpretar la cultura organizacional de una entidad se deben tomar en cuenta varios aspectos debido, entre los cuales interviene obtener una correcta definición de la investigación cuya información debe ser fidedigna y obtenida de libros, artículos científicos, entre otros. (Arevalo, 2017)

De igual manera existe la confusión entre cultura y clima organizacional, puesto a que las dos variables tienen el mismo objetivo sobre el ambiente laboral dentro de la organización. La cultura organizacional se direcciona a una historia, a diferencia del clima organizacional el cual hace referencia al aspecto psicológico que los colaboradores de una organización procrean de acuerdo a las bases y fundamentos que la entidad emita entonces el clima organizacional va de la mano con la cultura organizacional. (Calles, 2019)

Las organizaciones tienen como finalidad y objetivo permanecer a flote sobrellevando todas las situaciones que se le presenten, además tienen su propio organigrama, identidad e inconvenientes, los cuales van guiando su historia para un futuro mejor.

Cada organización se diferencia de la otra porque cada una cuenta con su cultura organizacional interna diferente entre sí, la cual influye en si el clima laboral es positivo o negativo entre colaboradores y puedan alcanzar sus objetivos ya que al referirse a cultura organizacional se habla de desarrollo empresarial. (Loor, 2019)

Las dimensiones con mayor relevancia de la cultura organizacional se logran analizar a partir de un marco teórico, ya que en él se puede detectar y evaluar exactamente cada una de ellas para una posterior corrección de ser necesario.

De esta manera los resultados buscan revisar y analizar las muestras de los acontecimientos más relevantes, cabe recalcar que se debe parar las observaciones en tiempos de aproximación sin dejar a un lado las otras actividades que permiten visualizar otro tipo de inconvenientes en implicados en alguna otra actividad. (Navarro, 2017)

Cuadro 1. Modelo de Cultura Organizacional de Denison



Fuente: Denison recuperado en http://denisonconsulting.com/

Considerando que el eje de este modelo son las cuatro características con sus respectivos índices, se explica a continuación cada uno de estos elementos.

Adaptabilidad

El término adaptabilidad según Villarroel (2017), se refiere al grado en que una organización tiene la capacidad de tomar conciencia de las demandas del mercado y desarrollar las acciones necesarias para convertir esas demandas en oportunidades. Las empresas deben tener empatía por sus clientes y ser capaces de implementar los cambios necesarios para adaptarse a su entorno. Esta condición exige que las empresas sean adaptables y más resistentes al riesgo, lo que podría, en ciertos casos, ir en contra de la estabilidad que buscan muchas empresas.

La capacidad de adaptación de una organización requiere que sea capaz de mimetizarse con su entorno, tomando nota de los acontecimientos actuales y prediciendo el futuro. Al hacerlo, puede diseñar estrategias que no solo aseguren su supervivencia sino también su crecimiento en el tiempo, implementando los ajustes necesarios en sus procedimientos internos y comportamientos de los miembros. Estas organizaciones son conscientes de que confían en la creación de valor para sus clientes, por lo que es claro que deben orientarse hacia ello.

Los tres indicadores que componen esta característica cultural son el aprendizaje organizacional, el enfoque en el cliente y la creación de cambio, todos los cuales se definen en la siguiente sección. (Poveda, 2017)

Cuadro 2. Características de Adaptabilidad.

CA	CARACTERISTICAS DE LA ADAPTABILIDAD				
INDICES	DESCRIPCION				
Creacion de Cambio	La organización es capaz de crear formas en adaptación a las nuevas necesidades. Es capaz de leer el entorno empresarial, reaccionar rápidamente a las tendencias actuales, y anticipar los cambios futuros				
Enfoque de cliente	La organización entiende y reacciona a sus clientes y provee sus necesidades futuras, en él se refleja el grado en el que la organización es impulsada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.				
Aprendizaje organizacional	L a organización recibe, traduce, e interpreta las señales del entorno en oportunidades para el fomento de las innovaciones, adquirir conocimientos, capacidades y desarrollo.				

Fuente: Borda (2011) citado por Poveda (2017)

Misión

La característica se refiere a la dirección a largo plazo que puede tomar una organización, lo cual es esencial para dar a su desempeño colectivo una meta consistente y cohesiva. Esto se expresa mediante una visión clara de lo que se pretende lograr. La misión de la organización debe ser tenida en cuenta porque sirve de base para toda la actividad

organizacional actual. Tanto la visión como la misión se llevan a cabo a través de lineamientos y metas que ayudan a definir las decisiones y acciones colectivas e individuales que se toman al interior de la organización. (Poveda, 2017)

La definición de los indicadores que componen esta característica cultural se muestra en la siguiente tabla, y son los siguientes:

- Dirección
- Estrategias
- Objetivos y Metas
- Visión

Cuadro 3. Características de Misión.

	CARACTERISTICAS DE LA MISION
INDICES	DESCRIPCION
Direccion estrategica e intenciones	Es conveniente transmitir claramente las estrategias de la organización con el fin de establecer el propósito de la organización, dejar en claro como todos pueden contribuir y hacer su marca en la industria.
Metas y Objetivos	Un conjunto claro de objetivos y metas pueden estar relacionados con la misión, visión y estrategia, generando espacios y directrices que guíen el comportamiento y orienten el trabajo de los individuos de la organización.
Vision	La organización tiene una visión compartida del deseo de lo que quiere que sea la organización a futuro. Involucra valores, captura los pensamientos y sentimientos de la gente que compone la organización es decir, es el deseo que comparten los colaboradores.

Fuente: Denison. D.P 12-13 Barreto M. 26P

Involucramiento o Participación

El término involucramiento o participación se refiere a la medida en que una organización busca y apoya el desarrollo de sus empleados dándoles no solo responsabilidades sino también las habilidades necesarias para que contribuyan a la organización en la mayor medida posible.

Se trata del crecimiento del capital humano que le da valor a la propia organización al participar en diversos procesos. Esto también está relacionado con el hecho de que la mayor participación de los empleados se correlaciona con el compromiso de los individuos con los objetivos de la empresa, así como con el crecimiento del sentido de pertenencia. El nivel de participación responde a la pregunta de si los empleados están o no pensando y actuando de manera coherente con los objetivos de la organización. (Poveda, 2017)

En el modelo de Denison, esta característica cultural se mide mediante tres índices, que son:

- > Empoderamiento
- Direccionamiento al Equipo
- Desenvolvimiento de capacidades.

En el cuadro a continuación se conceptualiza cada uno de los parámetros antes mencionados.

Cuadro 4. Características del involucramiento.

CARACTERISTICAS DEL INVOLUCRAMIENTO				
INDICES DESCRIPCION				
Facultamiento	Los individuos tienen la autoridad, iniciativa y capacidad para gestionar su propio trabajo. Esto crea un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.			
Orientación al equipo	El valor se coloca en trabajar de forma cooperativa hacia objetivos comunes para que todos los empleados se sientan mutuamente responsables. La organización se basa en esfuerzo en equipo para realizar su trabajo.			
Desarrollo de Capacidades	La organización continuamente interviene en el desarrollo de habilidades del empleado con el fin de ser competitivo en el negocio y cumplir con las necesidades internas de la organización.			

Fuente: Borda (2011) citado por Poveda (2017)

Consistencia

El grado en que la cultura de la empresa se demuestra con mayor o menor consistencia y solidez se conoce como consistencia. Esto quiere decir que tiene que ver con la coordinación e integración de los miembros.

Esta característica demuestra el grado en que la organización está enfocada en definir y desarrollar una cultura sólida construida en torno a sistemas compartidos de creencias, valores y símbolos, suficientemente difundidos y puestos en práctica en el trabajo diario de todos los empleados. Cuando no hay suficiente consistencia dentro de una organización, implica que no hay conceptos compartidos sobre por qué existen. Esto tiene un impacto en el desempeño colectivo porque habrá diferencias en la forma en que cada miembro participa en varios procesos. (Carrión, 2019)

Por lo tanto, un alto nivel de consistencia interna implica una mayor efectividad donde se involucran valores centrales compartidos para producir mecanismos de integración, coordinación y acuerdo sobre las diferencias con mayor facilidad. Debido a que los mecanismos de acción y fundamento de los mismos ya están establecidos y son compartidos por todos, esta situación muestra un mayor nivel de compromiso por parte de todos.

Esto niega la existencia de una cultura organizacional que lo distingue claramente de los demás y tiene un impacto particular en el comportamiento de los miembros, ya que el sistema de valores se transforma en un mecanismo de control interiorizado que dicta cómo deben comportarse todos y qué se espera de ellos. (Poveda, 2017)

Los índices que componen esta característica cultural son los valores esenciales, el acuerdo, la coordinación y la integración, que se definen en el cuadro siguiente.

Cuadro 5. Características de la Consistencia.

CARACTERISTICAS DE CONSISTENCIA			
INDICES	DESCRIPCION		
Valores fundamentales	Los miembros de la organización comparten un conjunto de		
	valores que crean un sentido de identidad y un conjunto claro de		
	las expectativas.		
Acuerdo	Los miembros de la organización son capaces de llegar a un		
	acuerdo sobre cuestiones fundamentales o situaciones críticas.		
	Esto incluye tanto el nivel de acuerdo y la habilidad de conciliación		
	en eventos adversos.		
Coordinación e integración	Diferentes funciones y unidades de la organización son capaces de		
	trabajar juntos para así lograr objetivos comunes. Los límites de la		
	organización no deben interferir en la elaboración de un buen		
	trabajo. También se evalúa la manera de hacer negocios, su		
	coordinación, los alineamientos entre niveles jerárquicos,		
	perspectivas compartidas, coordinación entre diferentes áreas y		
	comparación interna y externa de la actuación.		

Fuente: Borda (2011) citado por Poveda (2017)

Implicación de la cultura organizacional en el desempeño

Según las hipótesis de Denison, existe una conexión entre algunos aspectos de la cultura organizacional y el desempeño que se puede esperar de la empresa. De acuerdo con los hallazgos de sus numerosos estudios, este autor ha identificado las siguientes relaciones:

Las características de Implicación y Misión apoyan la rentabilidad de las actividades,
mientras que las características de Adaptabilidad y Misión apoyan el crecimiento de
las ventas.
La participación del mercado está respaldada por la misión y la adaptabilidad.
La innovación está respaldada por la misión (principalmente a través del compromiso) y la adaptabilidad.
Las características de Misión, Involucramiento y Consistencia respaldan la calidad de los productos y servicios.

Ш	Las características de Involucramiento y Adaptabilidad respaldan el desarrollo de
	productos y la innovación
	Las características de Misión, Involucramiento y Consistencia respaldan la
	satisfacción de los empleados.

De acuerdo con la investigación del autor, estas relaciones se representan en el siguiente cuadro, donde las celdas marcadas con un signo doble indican una relación más intensa, las que tienen un solo signo indican una relación más débil y las celdas sin signo indican que no hay relación en todos. (Poveda, 2017)

Cuadro 6. Características Culturales.

DESEMPEÑO PERCIBIDO		CARACTERISTICAS CULTIRALES		
	Involu cramie nto	Consistencia	Adaptabilidad	Mision
Rentabilidad sobre activos	++			++
Crecimiento en ventas	+		++	++
Participación del mercado	+	+	++	++
Calidad de productos y servicios	++	++	+	++
Desarrollo de productos e innovación	++		++	
Satisfacción de los empleados	++	++	+	++

Fuente: Denison, D. y Neale, W.

Denison sugiere que cada organización tiene su propio reto distintivo en el que se enfatizan una o más características culturales. Todo esto está relacionado con su propensión a hacerlo mejor en una o más de las áreas de desempeño marcadas en el cubo. Ante esta circunstancia, las empresas tienen la opción de redefinir o mejorar su cultura organizacional, lo que repercutirá en su desempeño general.

En este sentido, es importante tener en cuenta la posibilidad de que la cultura organizacional deba cambiar para poder sobrevivir, crecer y desarrollarse frente a los desafíos de un entorno competitivo. Esto se debe a que la evolución del mercado conduce a cambios que pueden ocurrir. (Poveda, 2017)

Productividad

La productividad tiene relación con lo económico la cual tiene como característica la cantidad de productos que se venden con un menor costo, indica también la eficiencia y hace relación también al tiempo, teniendo en cuenta que mientras menos se demore en realizar un producto en la fabricación del mismo, la productividad está por delante.

La eficiencia y la productividad van de la mano, pero si dependiera de tomar un indicador analizando la productividad haría mención a la forma en cómo usa los recursos involucrados, sin tomar en cuenta la calidad del producto. Esto ocasiona que la empresa ponga más atención en buscar la eficiencia y de esta manera ser más estrictos para sus posteriores análisis, pudiendo cumplir sus presupuestos. (Carrión, 2019)

Hablar de productividad también indica procesos físicos los cuales se incluyen al momento de trabajar en la producción de un bien, se habla de sistemas, de procesos productivos, de individuos o hasta del aspecto económico, esto indica que tanto en el aspecto material como humano se toma en cuenta para realizar un indicador de productividad.

La productividad tiene relación con lo numérico ya que se toma en cuenta en la realización de un trabajo, la mínima cantidad de tiempo empleado hasta su terminación, enlazando así la productividad con los materiales para producir, con lo cual se considera que al producir más se emplearán más recursos para su elaboración. (Cruz, 2017)

Cuando una persona tiene un buen desempeño en las actividades encomendadas quiere decir que su rendimiento laboral es bueno y cuenta con buen desempeño lo cual indica que

puede realizar el trabajo encomendado en menos tiempo del asignado. La capacidad de obtención de resultados es la que permite que la labor realizada se califique como productividad.

Para que una organización llegue a sus objetivos depende en gran medida de que tan productivos sean sus colaboradores, lo bien que se desempeñen dentro de la empresa y de la calidad de trabajo que ofrecen, el método de trabajo, la cultura entre otros es fundamental para poder realizar correcciones. (Rodríguez, 2020)

Cuando se refieren a productividad Prado y Garcia (2012) citado por Carrion (2019), hablan de parámetros de gran importancia como lo son la efectividad, la eficiencia y la eficacia. cuando se habla de efectividad esta indica el logro de objetivos, a las metas planteadas y alcanzadas, la eficiencia es un indicador de aprovechar al máximo los recursos para cumplir con las tareas, y la eficacia no es otra cosa que llegar al objetivo sin importar los recursos que se utilicen.

Cuando se interviene en la producción de un bien en la cual se emplean procesos físicos interviene de igual manera la productividad, incluyendo sistemas, procesos de producción, económicos, indicando que todos estos aspectos se toman en cuenta al momento de realizar un indicador de productividad.

En cuanto a lo numérico se puede mencionar que también tiene relación con la productividad al momento de realizar alguna tarea, tomando en cuenta el tiempo empleado en su realización hasta su culminación de esta manera se enlazan la productividad con los materiales utilizados en la producción, obteniendo como conclusión que cuanto más se produce, mayores son los gastos. (Cruz, 2017)

Como se define por la relación entre la salida obtenida de un sistema o servicio y La producción y los recursos utilizados para lograrla pueden definirse como el uso eficiente de todos sus recursos. (trabajo, dinero, recursos, energía, tierra, información) en la producción de diferentes servicios y bienes. Consiste en producir más bienes con la misma cantidad de recursos Murrieta et al. (2017) citado por Gómez & Lozano (2017). Del concepto anterior se infiere que el nivel de productividad que alcanzará una organización, se fundamentará en gran parte de la eficiencia en el manejo y la capitalización de los recursos humanos.

En consecuencia, la persona que administra o utiliza los recursos de la empresa

(económicos, tecnológico, material), actuando como componente clave en la adquisición de valor agregado.

El desempeño de las personas dentro de la organización indica que tan buena es la persona para asignarle una tarea y que la realice en el menor tiempo posible, esto dice mucho sobre el desempeño de un colaborador. Los resultados determinaran si la labor realizada se hizo con 'productividad.

El logro de objetivos y metas depende en gran medida de que tan productivos sean sus colaboradores, del buen desempeño en su área, de la calidad de trabajo que ofrecen y de la rapidez, su cultura influye en estos aspectos a considerar. (Vegas, 2020)

La productividad es el uso eficiente de los todos los recursos de la organización, como la mano de obra, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la información, en la producción de una variedad de bienes y servicios. Es el potencial de aumentar la producción como resultado de un aumento en cualquiera de los factores productivos mencionados anteriormente. A la luz de esto, la productividad se incrementaría a través de:

- 1° Mayor incremento de trabajo o trabajo de mayor calidad
- 2° Un incremento en la cantidad de recursos naturales que se consumen
- 3° un incremento en el equipo
- 4° una utilización más eficaz de la tecnología o el uso de nuevas tecnologías,
- 5° una utilización más eficaz de la tecnología de la información.
- 6° Una utilización uso más eficaz de la energía

Diferencia entre productividad, producción y producto

Trabajar es sinónimo de ser productivo. Todo lo producido, incluidas las herramientas, la maquinaria utilizada y los consumibles, es el resultado final del trabajo humano. Esta actividad productiva se define como producción y está enfocada a obtener un determinado resultado en términos de calidad y cantidad que se convierte en servicios o bienes. Este resultado final de la actividad laboral delegada en un tiempo determinado se define como producto.

Al reconocer la productividad nos permitirá calcular la cantidad de trabajo necesaria para generar cada unidad de producto como si fuera una media de lo que produce cada trabajador. Por ello, cualquier medida de productividad mide también el desempeño del trabajador. (Sladogna, 2017)

PRODUCCION	La totalidad del proceso productivo necesario	
	para producir un bien o servicio.	
PRODUCTO	El resultado del proceso productivo	
PRODUCTIVIDAD	La relación entre el trabajo empleado y el	
	producto generado.	

Fuente: (Sladogna, 2017)

http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf

Factores que incrementan la productividad

Cambio organizacional: Reorganizar el espacio de trabajo o la forma de trabajar para incrementar la productividad. Estos cambios repercuten en la cualificación de los empleados bien a través de la división social o técnica o incluso a través del desarrollo de múltiples habilidades. Los llamados tiempos de muerte se reducen por cambios espaciales, o bien pueden ser examinados en relación con la tercerización, la subcontratación y otros procesos. El objetivo de estos cambios más recientes puede ser fortalecer la individualidad, aumentar el control sobre los colaboradores y hacer más débil la actividad sindical en lugar de aumentar la productividad.

El cambio organizacional plantea la cuestión de la capacidad de los directores para crear las condiciones necesarias para asegurar la calidad de la producción, de las inversiones, del proceso y del trabajo. Para alcanzar las metas de productividad, es necesario contar con una estrategia de gestión que reconozca el valor de vincular la satisfacción del cliente con la del empleado. (De La Garza, 2017, citado por Sladogna, 2017).

Intensificación de ritmos de trabajo. se debe aumentar la velocidad de la tarea. La jornada laboral no cambia; en cambio, se vuelve más largo y más difícil, lo que hace que el empleado experimente más agotamiento físico y/o mental (pérdida de concentración para limitar errores). Las definiciones de valor policial y funcionalidad policial en ocasiones implican un incremento en la aceleración de los ritmos de trabajo al favorecer la rotación entre áreas. Aquí, se está intentando evaluar cómo trabajar de una manera más inteligente,

no más intensa, Prokopenko (1989) citado por Sladogna (2017). Los requisitos para la conversión profesional están involucrados cuando los ritmos de trabajo se aceleran como único factor, que es el precursor de la automatización de tareas.

Introducción de nuevas tecnologías. (máquinas, implementos, sumas). Debemos tener en cuenta la agrupación de ajustes, control, mantenimiento y adecuación de equipos, herramientas e insumos al contexto productivo que son realizados por las capacidades de los empleados. La innovación sirve como catalizador para aumentar la productividad. Las ideas son como la materia prima de las innovaciones; sin las ideas, innovar sería una tarea bien complicada. Para resolver inconvenientes, crear productos y saber tomar decisiones, se requieren buenas ideas. Un proceso mental que ayuda en la generación de ideas, la creatividad se define como un conjunto de metodologías y técnicas capaces de estimular y potenciar nuestra capacidad innata de creación, desarrollo y canalización. (Sladogna, 2017)

Para desarrollar la innovación, que es el desencadenamiento exitoso de ideas novedosas, las empresas han aprendido a seleccionar y capitalizar las ideas creativas, ya sea que provengan de dentro o fuera de la organización. Una organización que lucha por innovar puede adaptarse con éxito a un sistema desarrollado para tareas que se basa en la productividad, Aldao (2013) citado por Sladogna (2017). El aspecto que se puede observar con mayor facilidad para determinar las necesidades educativas y formativas de quienes trabajan es la introducción de nuevas tecnologías. El tema de los comportamientos y las motivaciones para el perfeccionamiento profesional son críticos al momento de examinar la relación entre tecnología y productividad o innovación y productividad.

Factores que merman la productividad

El nivel de productividad actual es resultado de una gestión imprecisa o ambigua por parte del consejo corporativo. Cuando una empresa se encuentra con rivales formidables en un mercado muy competitivo y carece de las capacidades para manejar tales circunstancias, el riesgo de ser poco participe en el mercado y el peligro de desaparecer o ser absorbido por organizaciones de dimensiones más grandes aumenta rápidamente. Debido a esto, la principal preocupación de los jefes o gerentes es precisamente el tema de la productividad. Según Nemur (2016) citado por Diaz (2021), las organizaciones se enfrentan a entornos

complejos, clientes exigentes y empresas de medios que utilizan estrategias de penetración de mercado en constante mejora y orientadas a captar la atención del público.

Cuando la productividad de una organización disminuye, el problema rara vez se debe a factores externos; más bien, es causado por procesos internos y políticas institucionalmente defectuosas que impiden que las partes interesadas realicen su trabajo lo mejor que puedan. En relación con este problema, no siempre es mejor abordar la raíz del problema y tomar medidas para brindar soluciones oportunas a este tipo de inconvenientes a través de cambios en las políticas internas y la reestructuración de procesos, sino mantener las operaciones comerciales como de costumbre y elegir la solución que parece la más fácil y accesible e implica una modificación o cambio de personal hasta encontrar algún don o capacidad que se ajuste a los requisitos de la organización sin considerar cómo tales acciones repercuten negativamente a la productividad empresarial, lo que resulta en la falta de compromiso de las partes interesadas y la incertidumbre en el lugar de trabajo. (Fernández,2013)

Para gestionar con eficacia la industria moderna, los trabajadores deben tener un sentido de pertenencia y preocupación. Fernández (2013) citado por Diaz (2021), argumenta que es difícil aumentar la productividad de los empleados si no se satisfacen las necesidades personales intrínsecas. Dentro de estas necesidades se toman en consideración programas de desarrollo profesional, oportunidades de carrera y otras oportunidades de crecimiento, así como algunos diferentes factores motivacionales relacionados con el aspecto económico.

Debido a que la productividad empresarial es un punto crucial para cualquier organización, es fundamental contar con personal calificado en cada puesto y aprovechar al máximo los recursos de la empresa. Sin embargo, también existen factores internos que tienen un impacto significativo en la productividad de las empresas, como la rigidez en el horario de trabajo y el aburrimiento por las tareas diarias repetitivas y monótonas, presión excesiva de las partes interesadas por tratar de lograr metas demasiado ambiciosas que conducen al estrés relacionado con el trabajo, equipo y tecnología obsoletos que impiden el avance regular de la producción y un total de órdenes de producción mal organizadas. Estos factores impactan de forma negativa en las empresas y, según Uribe (2017) citado por Diaz (2021), se convierten en un incremento de costos de producción, ventas y administración.

Como resultado, las empresas se vuelven improductivas debido a la forma ambigua en que se llevan a cabo sus operaciones.

El principal motor detrás de cualquier industria es el talento humano; por lo tanto, la contratación y selección de personal debe organizarse adecuadamente para colocar a los mejores candidatos en los puestos correctos y garantizar que se desempeñen al más alto nivel todos los días. Esto se debe a que la verdadera razón por la que una empresa tiene éxito es porque todos sus stakeholders disfrutan de las tareas que se les asignan y utilizan su conocimiento, experiencia y potencial al máximo. Según Naumov (2018) citado por Diaz (2021), el área de gestión de talento humano debe ser especialmente sensible, ya que se necesita un tipo de persona muy especial para supervisar y gestionar procesos que implican interactuar con personas, lo cual es necesario para comprender y trabajar con personas.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1.1 Tipos de investigación: Para este proyecto integrador según lo afirma Arévalo, (2017) en cuanto a la cultura organizacional se realizó un análisis técnico en términos de metodología resumiendo que el trabajo expresado es sin duda un trabajo de investigación teórico descriptivo con base documental en relación al tema de cultura organizacional. Cabe recalcar que para la elaboración investigativa re realizo una meticulosa revisión en fuentes documentales siendo estos, revistas científicas, libros, informes académicos, Scielo Redalyc entre los mas conocidos.

Cabe mencionar que este proyecto involucra una investigación correlacional porque muestra la relación que existe entre las dos variables del objeto de estudio las cuales son; cultura organizacional y productividad según afirma Ojeda (2019), a fin de conocer cómo estas dos variables se involucran con cierta importancia para solucionar la problemática del objeto de estudio ya que los resultados de la investigación en base a estas dos variables permitirá determinar y evaluar los posibles problemas dentro la cultura organizacional de la empresa que estén afectando directa o indirectamente a la productividad de los colaboradores a fin de proponer las correcciones necesarias si así lo amerita el caso.

A su vez este proyecto integrador se acopla al tipo de investigación seccional ya que se

elabora una encuesta para conocer el grado de productividad en base a los normas y valores que mantiene la empresa. Los resultados presentados conducirán a un análisis de las variables de estudio, a la identificación de los posibles problemas, a partir de los cuales se formularán las conclusiones y recomendaciones necesarias.

3.1.2 Nivel de Investigación: Esta investigación se encuentra en el nivel descriptivo porque el objetivo planteado busca dar a conocer mediante el análisis el impacto de la cultura organizacional de la empresa en la productividad de los colaboradores según lo afirma Valarezo (2017). Cabe mencionar que este proyecto también se acentúa bajo el nivel exploratorio ya que propone definir el grado de productividad que existe en los colaboradores en base a la cultura organizacional de la empresa Ferreyeta.

Y por último este proyecto integrador también se basa en el nivel explicativo porque pretende determinar el modelo de cultura organizacional que utiliza la empresa y en base a lo propuesto establecer como el desempeño laboral como parte de la productividad, logra el mejoramiento de las ventas en la ferretería Ferreyeta de la ciudad de Machala.

El aporte de este estudio es tratar de mejorar la cultura organizacional en la empresa, mientras que el aporte científico enfatiza en conocimientos que se estructuran con datos precisos sobre el comportamiento de las bases en estudio y así lograr una comprensión del tema en este ámbito.

3.1.3 Diseño de la investigación. – Es no experimental porque se ha comprobado que las variables investigadas han dado un aporte positivo al rendimiento de los colaboradores en las empresas siempre que la variable independiente en este caso cultura organizacional está estructurada de la manera correcta ya que permite los procesos internos de la organización, al tener definidos cuáles son las funcionalidades de los empleados y los métodos de todas las zonas que componen la organización, y que conllevan al logro de fines, aumentando la productividad de los colaboradores y por consiguiente al desarrollo progresivo de la empresa.(Bermúdez, 2017)

3.1.4 Metodología de la investigación

La metodología a implementar es correlacional Según lo define Cárdenas (2018), para ello se ha basado en un modelo muy aplicado en estas situaciones llamado Denison, consiste en realizar encuestas a los colaboradores de la organización y de esta manera poder identificar por medio de sus respuestas, y diagnosticar si existe o no una correcta cultura organizacional interna, con forme se lo ha venido estudiando en el transcurso de la realización de este proyecto.

Mediante el instrumento de la encuesta claramente se puede conocer como es la percepción de los colaboradores hacia la organización, dando a conocer las variables antes mencionadas, variables que cumplen una función muy importante para su diagnóstico, dentro de dichas variables se desglosan características de involucramiento para medir el nivel de entrega con la empresa, consistencia la cual define la coordinación , la misión que todo trabajador debe tener presente para su mejor desempeño, todas estas características van de la mano para una correcta cultura organizacional.

Todas las variables antes mencionadas, van incluidas en un cuestionario del cual da la pauta para realizar un correcto diagnóstico, el cuestionario consta de preguntas cerradas sobre cómo es la percepción de los colaboradores en el ámbito interno sobre la empresa, estas preguntas son cortas y se las colocar mencionando afirmaciones, acuerdos, desacuerdos, o simplemente una respuesta neutral.

Estos parámetros nos dan la pauta para realizar un análisis con un grado de porcentaje alto el cual se lo puede interpretar de una manera muy sencilla en la que se puede implementar barras estadísticas, tablas, o gráficos de pastel, por consiguiente, se obtendrá una recomendación sugerida en caso de obtener una respuesta no favorable por parte de los involucrados.

Una vez sugeridas las recomendaciones queda por parte del administrador de la organización proceder a aplicar las mejoras para con sus colaboradores lo cual dara la pauta para mejorar en la producción o venta de los productos o servicios, incluso promover la atención al cliente para una mayor satisfacción. (Alvarez, 2018)

TABLA 1. Análisis de la encuesta

PREGUNTAS	RESPUESTAS		ANALISIS
	Encuestado A	Encuestado B	
¿Considera que la	3	2	Se analiza que los
empresa permite que			trabajadores
los empleados			parcialmente pueden
desarrollen sus			tomar iniciativas,
iniciativas en sus			puesto que el jefe de
puesto de trabajo?			almacén es el que
			da las instrucciones.
¿Considera que su	3	3	Se refleja que el
empresa fomenta en			trabajo en equipo es
gran media el trabajo			porque en ocasiones
en equipo?			el puesto de trabajo
			lo amerita, mas no
			por sentirse
			motivados por parte
			de la empresa
¿Considera que la	4	3	Se observa que
empresa le brinda			ciertas herramientas
las herramientas y			corren por cuenta de
conocimientos			los trabajadores y
necesarios para			las capacitaciones
desarrollar			que deben recibir
correctamente sus			para mejorar en sus
labores?			conocimientos no es
			constante.
¿Se siente	2	3	Se analiza que los
identificado con los			trabajadores no
valores que fomenta			tienen claros cuales
la empresa?			son los valores de la

			empresa debido a
			una falta de
			comunicación.
¿Cree que la	4	4	Se observa que
empresa está abierta			gracias a la actitud
a nuevos cambios?			del propietario la
			empresa se ha ido
			adaptando
			positivamente a los
			cambios en el
			transcurso de los
			años
Considera que los	3	4	Se analiza que los
	3	4	·
objetivos de la			empleados conocen
empresa son			los objetivos y los
suficientemente			cumplen, pero no
claros y medibles			existe una adecuada
			motivación que los
			impulse a
			alcanzarlos si
			mismos.
		<u> </u>	

3.2 Instrumentos de recolección de datos

Gracias a estas herramientas el investigador puede plasmar la información recopilada de la información certera, ya sean mediante entrevistas, encuestas, cuestionarios, observaciones, diagramas de flujo o diccionarios de datos. (Torres & Paz, 2019)

Por otro lado, Vizcaíno (2020) hace mención a la utilidad que tienen los instrumentos para recolectar y medir información sobre variables establecidas de manera sistemática que permite obtener respuestas relevantes, analizar supuestos y poder realizar una minuciosa evaluación de los resultados obtenidos.

26

3.2.1 Población Universo

Los elementos tales como personas, sucesos, bases de datos, objetos entre otros son un

claro indicio que conforman parte del Universo siendo estos elementos de investigación.

(Carrillo, 2017)

El universo de este proyecto es de quince colaboradores entre personal de administración

y vendedores, los cuales realizan diferentes actividades de acuerdo a cada departamento

o área encomendada.

3.2.2 Muestra Objeto de Estudio

La población objeto de estudio son los 15 trabajadores de la empresa que se encuentran

legalmente bajo nombramiento de la empresa en cada puesto de trabajo que ejercen,

población universo que nos dará la información necesaria acerca de su desempeño laboral

con respecto al ámbito psicosocial que perciben en la empresa, lo cual depende del nivel

de cultura interna con la que se manejen.

3.2.3 La encuesta como instrumento de recolección de datos.

Para este proyecto se va utilizar la herramienta encuesta para la recolección de datos, este

tipo de cuestionarios se realizan en general para obtener información acerca de un tema en

específico el cual puede ser el lanzamiento de un nuevo producto, este procedimiento

pertenece a una investigación de tipo descriptiva ya que las respuestas pueden ser sobre

los gustos, afirmaciones o negaciones de los encuestados, posterior a ello se puede

proceder a la recopilación de datos (Ávila, 2019)

CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión

4.1 Análisis de los resultados

De los 15 trabajadores encuestados indiferente al cargo que ocupan han respondido que

efectivamente existen reglas en normas y procedimientos en la empresa (ver gráfico 1), los cuales han indicado que de esas reglas el 86,7% las conoce parcialmente pero no en su totalidad y el 13.3% no conoce dichas normas (ver grafico 2), las cuales en sus actividades diarias indican el 86,7% que las aplican de forma regular y no continua, un 6,7% ha respondido que no las aplican y un 6,6% que si las aplican en el dia a dia (ver grafico 3), pero así también se ha llegado al resultado de que dichos colaboradores no conocen estas normas, valores y principios en su totalidad ya que de los 15 trabajadores de ellos un 46,7 de ellos no conocen las normas, y valores impartidos por la empresa y un 53,3% de que conocen parcialmente dichas normas y valores (ver gráfico 4), para lo cual se les ha consultado si esos valores que mantiene la empresa les influye en su desempeño de trabajo por lo cual ha contestado un 20% que no necesariamente, mientras que un 66,7 han respondido que parcialmente influye en su rendimiento en sus puestos de trabajo y solo el 13,3 restante ha dicho que si influye directamente en su productividad (ver gráfico 5)

Así también se les ha consultado de manera general si la cultura organizacional que mantiene la empresa influye en su productividad lo cual ha contestado un 53,3% que parcialmente influye en ellos, un 40% ha contestado que no influye en ellos y solo un 6,7% ha respondido que si influye directamente en su productividad en la cultura organizacional impartida por la empresa (ver grafico 6).

Por consiguiente han indicado los trabajadores que la eficiencia y eficacia con la que realizan sus labores diarias no se debe precisamente a la cultura organizacional que imparte la empresa afirmando esto un 40% de los trabajadores y un 60% que si tiene relación su productividad con las normas y principios que estructuran la cultura organizacional de la empresa (Ver gráfico 7 y 8), Indicando que ellos dentro de sus puestos de trabajo si se desempeñan con eficiencia y eficacia y esto lo afirman el 93,3% mientras que un 6,7% lo hacen con eficiencia pero según los resultados lo hacen para mantener sus puestos de trabajo, de igual manera se les consultó que para mejorar su eficacia y eficiencia debería existir una sólida cultura organizacional, lo cual contestaron la gran mayoría 93,7% que sí, estando de acuerdo que si debe haber una cultura organizacional bien estructurada y estable para mejorar los indicadores dichos anteriormente, y solo un 6,3% que no creen que sea necesario (ver gráfico 10), adicional se les preguntó si la productividad que mantienen actualmente se debe a las normas y valores que imparte la empresa, la cual contestaron el 86,7% que parcialmente se debe a lo antes mencionado mientras que 13,3%

asegura que no está seguro (ver gráfico 11).

Gráfico 1. Interpretación de encuestas

¿Existen normas internas dentro de la empresa?

15 respuestas

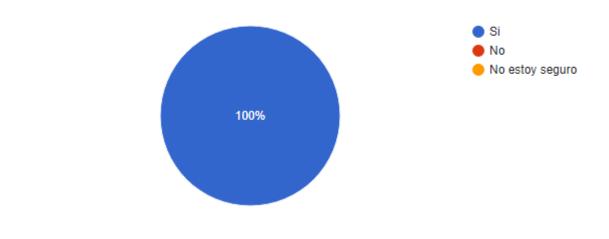


Gráfico 2.

¿Usted conoce todas y cada una de las normas de trabajo de la empresa?

15 respuestas

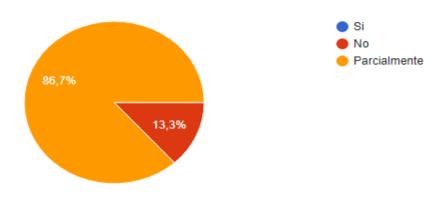


Gráfico 3.

¿Las reglas impuestas en el trabajo las ejercen de forma continua?

15 respuestas

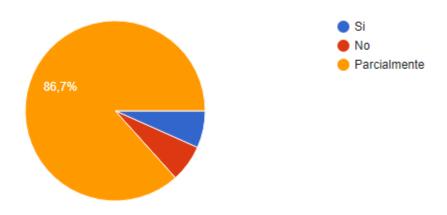


Gráfico 4.

¿Conoce los principios y valores en los que se basa la empresa Ferreyeta S.A

15 respuestas

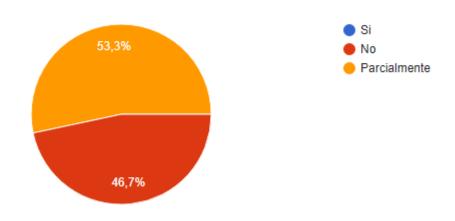


Gráfico 5.

¿Los valores que imparte la empresa le sirven en el desempeño de su trabajo?

15 respuestas

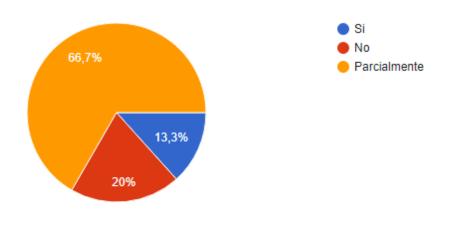


Gráfico 6.

¿La cultura organizacional que mantiene la empresa Ferreyeta S.A influye en su productividad en el desarrollo de sus actividades?

15 respuestas

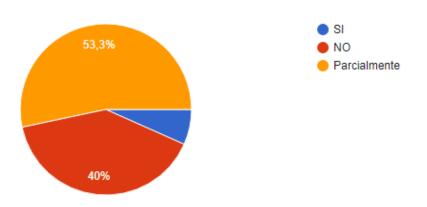


Gráfico 7.

¿La eficiencia con la que usted desarrolla sus actividades es debido a la cultura organizacional que imparte la empresa?

15 respuestas

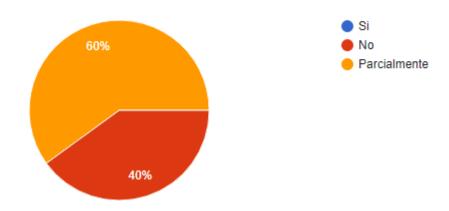


Gráfico 8.

¿Usted cree que para ser eficaz en su trabajo se debe tener en cuenta los valores y normas que tiene la empresa dentro de su cultura organizacional?

15 respuestas

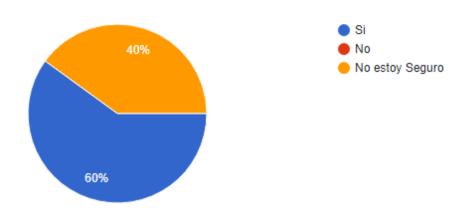


Gráfico 9.

¿Cuando realiza sus operaciones dentro del trabajo las realiza con eficiencia o eficacia?

15 respuestas

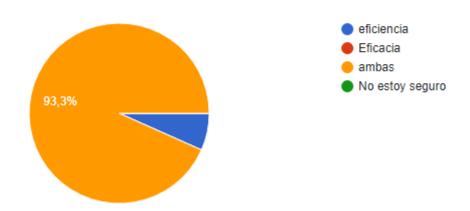


Gráfico 10.

¿Cree usted que para mejorar la productividad basadas en eficiencia y eficacia debe haber una sólida cultura organizacional?

15 respuestas

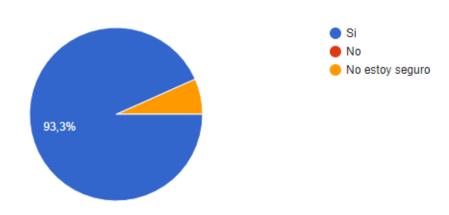
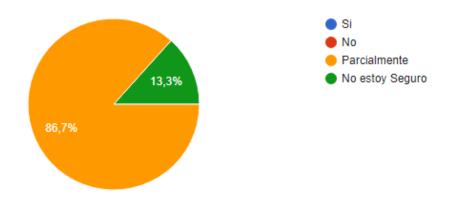


Gráfico 11.

¿Cree usted que la productividad que mantienen los trabajadores actualmente viene netamente de las bases de las normas y valores que imparte la empresa?

15 respuestas



4.2 Contrastación Teórica de Resultados

Si al momento de realizar la revisión de los resultados y se observa y analiza que en cuanto a productividad hay una respuesta no favorable, se debe proceder a realizar una evaluación para detectar la falencia por parte de la cultura lo que podría estar afectando el desempeño, se debe invertir esta pauta esperando incrementar la productividad lo afirma Irlanda (2017), estos hallazgos se relacionan con los trabajadores encuestados ya que se ha observado que no conocen en su totalidad las normas y principios de la empresa por lo que ciertamente influye en su productividad.

De acuerdo a Cújar et al. (2020), existe un factor que influye en la productividad el cual es la cultura organizacional, por este motivo ha subido su grado de importancia entre las empresas siendo interpretado de varias maneras por ciertos autores que detallas cada aspecto relevante que crean conveniente.

TABLA 2. Resultado de encuesta

ENCUESTA	SI	NO	PARCIALMENTE (NO ESTOY SEGURO)
¿Existen normas internas en la empresa?	100%		
¿Conoce los principios y valores en los que se basa la empresa Ferreyeta SA?		46,7%	53,3%
¿Los valores que imparte la empresa le sirven en el desempeño de su trabajo?	13,3%	20%	66,7%
¿La cultura organizacional que mantiene la empresa Ferreyeta S.A influye en su productividad en el desarrollo de sus actividades?	6,7%	40%	53,3%

¿Cree usted que para mejorar la productividad basadas en eficiencia y eficacia debe haber una sólida cultura organizacional?	93,3%	 6,7%
¿Cree usted que la productividad que mantienen los trabajadores actualmente viene netamente de las bases de las normas y valores que imparte la empresa		 100%

Un principal hallazgo indica que los trabajadores tienen poco conocimiento acerca de las normas y principios que imparte la empresa y su cultura organizacional en general por lo que genera cierta deficiencia en la productividad de todos quienes son parte de ella, lo que se relaciona con el estudio de Ochoa & Castro (2020), cuando se quiere proceder a realizar un cambio y tomar decisiones es muy importante primero identificar la cultura organizacional, esto ayudara a mejorar el desempeño, lo cual conlleva al cumplimiento claro de objetivos.

La cultura se demuestra mediante las reglas y normas internas como se relacionan entre sí, y las costumbres aplicadas, demuestra también el comportamiento en el caso del personal a cargo esto influirá mucho en la toma correcta de decisiones y del trato que le brinde a su personal.

Una correcta gestión de cultura incrementa en gran magnitud la gestión de los sistemas

esto ayuda a que se puedan guiar de mejor manera y así poder cumplir con los objetivos establecidos en cada organización. lo que guarda estrecha relación con los resultados obtenidos ya que al no enfocarse la empresa en fomentar su cultura organizacional seguirá presentando falencias en su sistema de gestión a tal punto no poder automatizar las tareas y cada una de las actividades que ejercer los trabajadores de la misma. Se comprobó la hipótesis planteada ya que efectivamente la cultura organizacional si influye en la productividad de los trabajadores, lo que se relaciona con la situación actual de los trabajadores de la empresa Ferreyeta S.A.

4.3 Valoración de la factibilidad Dimensiones Técnica- Económica - social - Ambiental

4.3.1 Valoración de la factibilidad Dimensiones Técnica

1 Concepto

El estudio técnico es un suministro que brinda información cuantitativa y cualitativa sobre los elementos del bien o servicio que deben ser incluidos en la nueva estrategia comercial de la empresa, tales como materiales, mano de obra, permisos, consideraciones legales y obligaciones tributarias, entre otros.

El bloque de construcción principal de la dimensión técnica es establecer procesos que sean adecuados para la creación y posterior comercialización de bienes o servicios, como es el caso de la tecnología, las inversiones, los suministros, materias primas, etc. (Romero & Garcia, 2017)

2. Localización

El proyecto se desarrolló en la ciudad de Machala, en la dirección Av. 10 de agosto y Av. 10ma Norte, se encuentra en una zona urbana con alta infraestructura domiciliaria cercana, así como de otros negocios a su alrededor, cuenta con iluminación pública en toda la cuadra y demás sectores aledaños. (ver figura 1).

3. Tamaño del proyecto

El tamaño del proyecto es considerado de un área de 200 mtrs2, tal como se observa en la imagen, (ver imagen 2), siendo una ferretería que se dedica a la compra y venta de materiales para la construcción en la ciudad Machala.

Según la Superintendencia de compañías, valores y seguros (2021), existen en el Cantón Machala 494 empresas del total de 83.314 empresas pequeñas que existen en la provincia de El Oro, lo que representa un 24,5% de un total del 100% de las empresas en el Ecuador. (ver figura 3)

4. Estructura Organizacional

La empresa está conformada por varios departamentos en el que el dueño de la misma es el gerente general de la empresa luego está el subgerente al que le reportan novedades los departamentos subyacentes como son el área de servicio al cliente, el departamento de transporte, el departamento de bodega y el departamento de facturación y cuentas por cobrar, y operarios, en total 15 personas son quienes conforman la empresa. (ver figura 4)

Figura 1. Localización

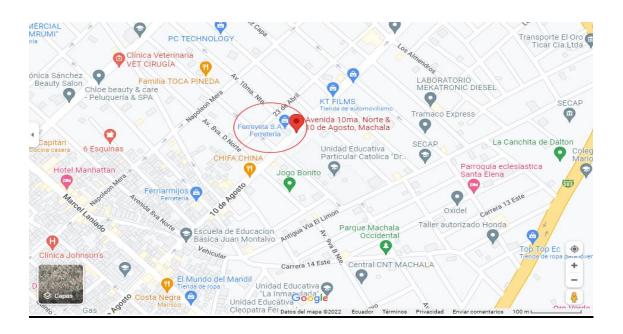


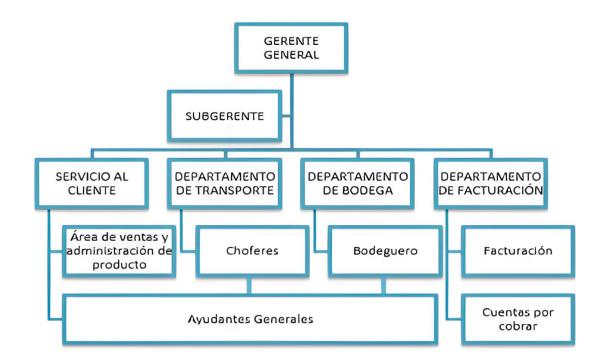
Figura 3. Tamaño del Proyecto



Figura 3. Tamaño del Proyecto



Figura 4. Organigrama



4.3.2 Valoración de la factibilidad Dimensión Económica

1 concepto

El análisis económico examina la composición y evolución de los resultados de una organización (ingresos y gastos), así como la rentabilidad de sus bienes de capital. (Aguirre, 2018)

Incluso para proyectos sociales o gubernamentales, el aspecto financiero es crucial ya que, a pesar de que la recepción de dividendos no suele ser el objetivo principal, garantizar la sostenibilidad de las inversiones es crucial y requiere un análisis económico-financiero cuidadoso del proyecto.

El estudio económico-financiero según Araujo (2012) citado por Sanchez (2018), tiene como objetivo organizar y sistematizar la información financiera mediante el examen de requerimientos de capital, escenarios y alternativas, opciones de financiamiento y justificaciones financieras para la toma de decisiones.

Según el sector, un estudio económico estará determinado por el tamaño de la empresa, su crecimiento, que se mide por la rentabilidad y competencia del mercado, y la industria. (Pérez & Veiga 2013, citado por Aguirre, 2018).

Para la realización del análisis económico del proyecto se tomó en cuenta varios aspectos a considerar, tomando en cuenta que el estudio tuvo una duración de 7 meses, se utilizó una serie de recursos necesarios los cuales son representados en la siguiente tabla: (ver tabla 3)

TABLA 3. Presupuesto del Proyecto

	Fecha:	09/09/2022	Pre	esupuesto N.	00
Item	Descripción	Cantidad	V.unit	Valor Total	
1	Internet	25Gb	\$ 1,00	\$25,00	
2	Laptop	2	\$ 350,00	\$700,00	
3	Celular	2	\$ 150,00	\$300,00	
4	Luz	120hrs	\$ 0,11	\$13,20	
5	Sillas	2	\$ 15,00	\$30,00	
6	Mesas	2	\$ 25,00	\$50,00	
7	Otros suministros	3	\$ 0,50	\$1,50	
			Sub Total	\$1.119,70	
	N.I.	Impuesto iva	12%	\$134,36	
21.17	10	Presupt	iesto Total	\$1.254,06	

Alexander Espinoza

Estefania Alejandro

4.3.3 Valoración de la factibilidad Social

1 Concepto

En relación, Porter & Kramer (2006) citado por Gómez (2018), sugiere que los proyectos deben tener una comprensión profunda de cómo se relacionan la sociedad y los negocios, ya que crean una conexión simbiótica donde los recursos y las fuerzas se intercambian constantemente.

En cuanto a la dimensión social, la elaboración de este proyecto es de gran utilidad tanto para los trabajadores ya establecidos como para los nuevos integrantes de la organización ya que mediante el análisis de las variables estudiadas se puede demostrar si existe o no una correcta cultura organizacional tomando en cuenta sus dimensiones y que estas conllevan a la productividad por parte de los colaboradores logrando así el alcance de objetivos.

4.3.4 Valoración de la factibilidad Ambiental

1 Concepto

Es una herramienta de gestión que permite evaluar las condiciones ambientales del entorno en el que opera el negocio. Se evalúan los efectos potenciales sobre el negocio, así como las medidas para mitigar los efectos adversos. (Blas, 2014, citada por Aguirre, 2018).

Las empresas que operan dentro del marco legal ambiental están protegidas por las leyes vigentes que prohíben la contaminación ambiental en todas sus formas. Estas leyes llaman a la concienciación para fomentar constantemente el desarrollo y uso de productos

42

biodegradables que se descomponen rápidamente en el medio ambiente y no causan

ninguna contaminación. (Aguirre, 2018)

En la ejecución del proyecto no se genera impacto ambiental ya que el estudio está

enfocado el grado de Cultura organizacional y su impacto en la productividad de los

colaboradores de la empresa, con lo cual no interferimos en el bienestar del medio

ambiente.

Se ha evitado el uso del papel, realizando las encuetas de manera digital, lo cual conlleva

a reducir el uso de transporte, esto con la finalidad de aportar a preservar el medio

ambiente.

CAPITULO V: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Identificar el modelo de cultura organizacional es parte fundamental para tomar decisiones

dentro de la empresa y de esa manera fomentar cambios en la productividad de los

trabajadores y así llegar a los objetivos estratégicos de la empresa a fin de cumplir las metas

propuestas y lograr una mayor rentabilidad.

La cultura organizacional se considera el espacio emocional en la que se lleva a cabo todas

las tareas o actividades de la organización, se ha evidenciado su impacto en los

trabajadores, dicha variable se considera de gran importancia para la productividad laboral.

Manejar de forma correcta la cultura organizacional permite automatizar de mejor manera

los sistemas de gestión y de esa forma apegarse más a la misión y visión que mantiene la

empresa.

La cultura organizacional en la empresa Ferreyeta S.A no está definida, no obstante por los

resultados de la investigación apunta que su cultura organizacional es de tipo mercado

porque está orientado hacia la obtención de resultados, aunque sería conveniente que

también adopten parte del modelo de cultura organizacional clan ya que se enfoca en el

trabajo en equipo y la retroalimentación ya que favorece a la mejora de sistema de gestión

lo que aumentará el grado de productividad en la organización.

Se deben tomar en cuenta y desarrollar nuevas estrategias y herramientas que le permitan generar cambios organizacionales a fin de mejorar el desempeño de la organización como tal, esto implica la obtención de nuevas habilidades y conocimientos a través de retroalimentación que permita a los trabajadores ser más eficientes y eficaces a la hora de desempeñarse de mejor manera en sus puestos de trabajo, cumpliendo los objetivos propuestos, alcanzando metas y por ende aumentar la rentabilidad de la empresa.

Recomendaciones

- Socializar con el sector comercial acerca de estos resultados de esta investigación a fin de hacer conocer estos hallazgos encontrados y generar acuerdos que conlleven a la aplicación de medidas correctivas con la finalidad de fomentar el bien común entre las empresas del sector.
- Se recomienda fomentar una adecuada cultura organizacional entre las empresas del sector ferretero en base a esta investigación con el objetivo de mejorar sus sistemas de gestión organizacional y de esa manera ser más productivos y competitivos en el mercado.
- Se recomienda mantener una retroalimentación continua para impulsar el desempeño laborar en los trabajadores de la empresa Ferreyeta S.A lo que significa a corto plazo una mejora en las actividades de los colaboradores gracias a la obtención de conocimientos y nuevas habilidades, así como también el trabajo en equipo y motivación de los colaboradores a fin de construir una cultura organizacional sólida que les ayude a ser más productivos lo que ayudará a cumplir los objetivos propuestos por la empresa, alcanzar metas y generar mayor rentabilidad.

Referencias

Aguirre, B. M. (2017). Plan de negocios. Un enfoque practico en el sector Comercio (Análisis). *Editorial Utmach*, 85.

Link: http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoque Practico En El Sector comercio. pdf

Arevalo. (2017). LA NECESIDAD DE MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *REVISTA INGENIO UFPSO –Vol.* 12, 60.

link: https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2124/2064

Barreto Granda, N. B. (2020). Análisis financiero: factor sustancial para la toma de decisiones en una empresa del sector comercial. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 131-132.

Link: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-129.pdf

Calles Santoyo, M. E. (2019). La Cultura Organizacional y el desempeño de las instituciones de educacion superior publica de Mexico. *Revista cientifico pedagogica Atenas*, *Vol 4*, 69. link: https://www.redalyc.org/journal/280/28064146012/

Carrión, R. D. (2019). "Los indicadores financieros y el impacto en la insolvencia de las empresas",

link: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34239/1/T5226ig.pdf

. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, 7.

Cavelier Baiz, L. (2020). *LA RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE EMPRESAS EN COLOMBIA*. Bogota: Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA.

link: https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2518/ADM 1020825371 2020 1.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chisaguano, M. E. (2021). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA . *UNIVERSIDAD CATÓLICA* , 18.

Link: https://core.ac.uk/download/pdf/486912803.pdf

Cortes Rincon, & Preciado Torres. (2020). CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA.

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, 9-10.

link: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20139/1/2020_cultura_incidencia_productividad.pdf

Cruz, P. F. (2017). SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LABORATORIOS LATURI CIA LTDA.". *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS*, 47.

link: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf

Diaz, G. A., & Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organizacion. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y administracion de empresas*(AJOICA), 37.

link: http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Garcia, P. M. (2020). La Inversión Extranjera Directa . *nstituto para la Integración de América Latina y el Caribe* , 6.

link: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47147/3/S2100319_es.pdf

GUEVARA, F. M. (2018). "La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador". *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 39-40.

link: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero_gf.pdf?sequence = 3&isAllowed=y

Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Fajardo, M. Y. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Revista CONTEXTO*, 60.

Link: https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/download/885/1362/

Regalado, J.O. (2018). MODELO DE CULTURA ORGANIZACIONAL BASADA EN LA TEORÍA DE EDGAR SCHEIN, PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°16165 – DEL CENTRO POBLADO HUARANGUILLO

Link: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6560/BC-1262%20REGALADO%20RAFAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, H. O. (2017). Plan de Negocios, un enfoque practico en el sector Comercio (Analisis

Tecnico). Editorial Utmach, 61.

link: http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoque
PracticoEnElSectorcomercio.pdf

Siqueiros Quintana, M. G., & Vera Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: conceptualización, medidas y variables asociadas. *IISUE*, 192. vol XIII #36

link: https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/1190/1409

DOI: https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1190

Juan David Cortes Rincon, D. S. (2020). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA ORGANIZACION*. Bogota.

link: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20139/1/2020_cultura_incidencia_productividad.pdf

Loor, G. R. (2019). Cultura Organizacional y Su Intervención en la Satisfacción Laboral y Vital de los Profesionales de Salud del Hospital. *UNIVERSIDAD CATÓLICA*, 13.

link: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13168/1/T-UCSG-POS-MGSS-187.pdf

Marcillo, Y. L. (2021). CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CIUDAD DE JIPIJAPA. MANABI.

link: http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3307/1/YADIRA%20LISBETH%20MARCI LLO%20MARCILLO-TESIS.pdf

Mena Méndez, D. (2019). La Cultura Organizacional y el desempeño de las instituciones de educacion superior publica de Mexico. *Revista pensamientos*, 69.

Montesdeoca, O. Y. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeños de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad vol.11*, 329.

link: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n5/2218-3620-rus-11-05-327.pdf

Navarro, V. A. (2017). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura. *PERSPECTIVAS*, 76. link: http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n39/n39_a04.pdf

Salvatierra, J. J., & Alcivar, I. M. (2018). DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA DISTRIBUIDORA MONIT ALIMENTOS EN LA CIUDAD DE MANABI DE SANTO DONINGO DE LOS COLORADOS. MANABI.

link: https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/785/1/TAE108.pdf

Sladogna, M. G. (2017). PRODUCTIVIDAD- DEFINICIONES Y PERSPECTIVAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA.

link: http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf

Simancas Trujillo, R. A., Silvera Sarmiento, A. d., Garcés Giraldo, L. F., & Hernandez Palma, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad en Pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23*(82), 380.

link: https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf

Vesga Rodríguez. (2020). "Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional." . *Revista Suma Psicológica, Vol. 27*, 3.

link: https://www.redalyc.org/journal/1342/134265182007/html/

Vilca Bruna, H. P. (2017). Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017. *Universidad Cesar Vallejo*, 18-19-20.

link:

ANEXOS

ANEXO I Correo de solicitud a la empresa Ferreyeta para ser objeto de estudio



ANEXO II

CARTA DE ACEPTACIÓN

Machala, 3 de Enero de 2022

A quien interese

Por medio del presente certifico que:

Yo, Carlos Valarezo Jiménez Gerente General de la empresa Ferreyeta S.A., acepto que los estudiantes Bolivar Alexander Espinoza Reinoso y Carmen Estefania Alejandro Hurtado, hagan uso del nombre e información de mi entidad, siempre y cuando sea para fines académicos.

Por lo cual se entrega este documento para los tramites que a ellas les convenga.

Sin más, por el momento quedo a su disposición para cualquier duda o aclaración.

Nombres y Apellidos: Carlos Valarezo Jiménez

Cédula: 075010121-3

Teléfono celular: 0981638162

E-mail: ferreyeta s.a@hotmail.com

Dirección: Diez de agosto y 12 aya norte.

Ing. Carlos Valarezo Jiménez

Gerente/General/de la empresa Ferreye

ANEXO III

Formulario de encuestas



Cultura organizacional y su impacto en la productividad de los colaboradores de la empresa Ferreyeta S.A de la ciudad de Machala

En esta encuesta se pretende analizar si las nromas y principios que matiene en la empresa influye o no en la productividad de los colaboradores en cada uno de sus puestos de trabajo. LA ENCUESTA ES TOTALMENTE ANONIMA, favor responder con el mayor grado de sinceridad, a fin de mejorar cada dia en pro a sus necesidades y requerimientos.

Acceder a Google para guardar el progreso. Más información

*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

¿Los valores que imparte la empresa le sirven en el desempeño de su trabajo? *
○ Si
○ No
O Parcialmente
¿Conoce los principios y valores en los que se basa la empresa Ferreyeta S.A *
○ Si
○ No
O Parcialmente
¿La cultura organizacional que mantiene la empresa Ferreyeta S.A influye en su * productividad en el desarrollo de sus actividades?
○ sı
○ NO
O Parcialmente

¿Existen normas internas dentro de la empresa? *
Si
○ No
No estoy seguro
¿Usted conoce todas y cada una de las normas de trabajo de la empresa? *
○ Si
○ No
Parcialmente
¿Las reglas impuestas en el trabajo las ejercen de forma continua? *
○ Si
○ No
Parcialmente

	d que para mejorar la productividad basadas en eficiencia y eficacia r una sólida cultura organizacional?	*
○ Si		
O No		
O No esto	oy seguro	
	d que la productividad que mantienen los trabajadores actualmente mente de las bases de las normas y valores que imparte la empresa?	*
○ Si		
0		
O No		
	mente	
No Parcial	mente by Seguro	
No Parcial		
No Parcial		ılario

¿La eficiencia con la que usted desarrolla sus actividades es debido a la cultura organizacional que imparte la empresa?	*
Si	
○ No	
O Parcialmente	
¿Usted cree que para ser eficaz en su trabajo se debe tener en cuenta los valores y normas que tiene la empresa dentro de su cultura organizacional?	*
○ Si	
○ No	
O No estoy Seguro	
¿Cuando realiza sus operaciones dentro del trabajo las realiza con eficiencia o eficacia?	*
oficiencia eficiencia	
○ Eficacia	
ambas	
O No estoy seguro	