

ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS SITUADAS EN EL CANTÓN QUEVEDO

STRATEGIES FOR THE PROMOTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN COMPANIES LOCATED IN THE CANTON QUEVEDO

Lisenia Karina Baque Villanueva¹

E-mail: uq.liseniabaque@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7886-809444>

Lyzbeth Krusthalia Álvarez Gómez²

E-mail: uq.lyzbethalvarez@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5312-3560>

Aída Margarita Izquierdo Morán¹

E-mail: uq.aidaizquierdo@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2692-2762>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Baque Villanueva, L. K., Álvarez Gómez, L. K., & Izquierdo Morán, A. M. (2023). Estrategias para el fomento de la Cultura Organizacional en empresas situadas en el Cantón Quevedo. *Revista Conrado*, 19(94), 472-480.

RESUMEN

El ambiente laboral en una empresa decidirá el logro de los objetivos de la entidad, a partir del desempeño de los trabajadores y el clima organizacional reinante en la entidad. De estos elementos depende la cultura organizacional que incide directamente en el éxito empresarial. El análisis del entorno laboral en empresas del cantón Quevedo, permiten detectar dificultades que afectan el buen desempeño de la organización relacionadas con la cultura organizacional de las mismas. El objetivo de la investigación es establecer estrategias que eleven la cultura organizacional de las empresas del cantón Quevedo para el mejoramiento del desempeño laboral de las empresas del cantón. La modalidad cuali-cuantitativa se aplicó. Los métodos de investigación aplicados fueron el inductivo – deductivo, histórico – lógico, analítico – sintético. La población estudiada estuvo compuesta por 15 empresas del cantón Quevedo, se empleó técnicas para el proceso de recolección de información entre las cuales se encuentra la entrevista y la encuesta a los 15 gerentes y 60 colaboradores. Se propusieron estrategias relacionadas con la cultura organizacional teniendo en cuenta la Comunicación, Trabajo en equipo, Desarrollo personal, Adaptación al cambio, Mejora de la calidad y productividad.

Palabras clave:

Estrategias, cantón Quevedo, Cultura organizacional

ABSTRACT

The work environment in a company will decide the achievement of the objectives of the entity, based on the performance of the workers and the organizational climate prevailing in the entity. The organizational culture that directly affects business success depends on these elements. The analysis of the work environment in companies in the Quevedo canton, allows detecting difficulties that affect the good performance of the organization related to their organizational culture. The objective of the research is to establish strategies that raise the organizational culture of the companies of the Quevedo canton for the improvement of the labor performance of the companies of the canton. The qualitative-quantitative modality was applied. The research methods applied were inductive - deductive, historical - logical, analytical - synthetic. The population studied was made up of 15 companies from the Quevedo canton, techniques were used for the information collection process, among which is the interview and the survey of the 15 managers and 60 collaborators. Strategies related to organizational culture were proposed considering Communication, Teamwork, Personal development, Adaptation to change, Quality improvement and productivity.

Keywords:

Strategies, Quevedo canton, organizational culture

INTRODUCCIÓN

La empresa es el principal factor que ha dinamizado la economía de los pueblos. En función de las estructuras organizacionales y de diversos procesos relacionados al ámbito laboral y de liderazgo empresarial, han permitido consolidar un equipo de trabajo que efectúen sus actividades con base en los objetivos y metas empresariales, y de esa manera brindar un clima organizacional adecuado dentro de un mundo competitivo. Es importante mencionar que para que una empresa se mantenga en el mercado, que cada vez es más competitivo, es primordial que esta tenga su filosofía, valores, políticas y costumbres dentro de una buena cultura organizacional.

Para Rodríguez (2018) la cultura organizacional es la médula espinal de cualquier organización que quiera llegar al éxito, se puede decir que es la esencia del aprendizaje y la experiencia, esta no puede imponerse solo puede aprenderse. La misma, refleja los valores, creencias y actitudes que han aprendido y comparten sus miembros. El clima organizacional está constituido por cuatro tipos de variables: el ambiente físico, social, personal y el propio del comportamiento organizacional, en el cual se analizan dimensiones de comunicación, confort, estructura, identidad, innovación, motivación, recompensa, remuneración, toma de decisiones, conflicto y cooperación.

A partir de lo estudiado en su investigación (Carro et al., 2017), la cultura organizacional es inherente a cada individuo, y por tanto a cada grupo humano, y se determinaría como la herencia cultural mayor de la sociedad. La cultura organizacional, a veces llamada atmósfera o ambiente organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo (González, 2019). Es un sistema implícito e intangible de significados compartidos que definen conductas y homogenizan pensamientos y formas de vida en la organización, determinadas por las ideologías, los valores, las normas, los mitos, los ritos, las historias, las creencias, los símbolos, los hábitos, las tradiciones, el lenguaje y otros aspectos que han evolucionado en el tiempo y son fundamento de la organización. (Méndez, 2020)

Los niveles de la cultura organizacional son: nivel individual, nivel de equipo, nivel empresa y nivel empresa extendida (Chiavenato, 2017; Dessler & Varela, 2017; Terán et al., 2017). La cultura organizacional es comúnmente modelada por quienes conforman el equipo directivo de alto nivel y en el mejor de los casos puede usarse para reforzar los objetivos organizacionales. (Mondragón Salas, 2016)

Para Flores et al. (2020) el desempeño laboral es el aporte que el individuo da a la empresa para el logro de los objetivos. Es decir, el desempeño de los colaboradores se ve reflejado tanto por su trabajo como por su comportamiento. El desempeño en las personas es como la combinación de sus comportamientos con sus resultados. Estos planteamientos indican que al modificar cualquier comportamiento se transforma también el desempeño, pues este alude a la conducta del personal. Así, desde la perspectiva de este autor, el desempeño se refiere al rendimiento de un conjunto de individuos en función de unas metas específicas. (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019)

El fortalecimiento de capacidades puede mejorar el desempeño laboral de los empleados, por consiguiente, coadyuva en el cumplimiento de los objetivos. Además, no debe dejarse de lado lo potente que puede ser la gestión del conocimiento y el clima organizacional de los trabajadores de una organización. (Pashanasi Amasifuen et al., 2021)

Para el estudio de las variables del comportamiento organizacional, autores como Dessler y Varela (2017), Rosero et al. (2017), Hernández et al. (2018) establecen como variables del comportamiento organizacional. Según Falconí y Ponce (2022) el diseño organizacional para la microempresa es de gran utilidad para que el personal conozca específicamente cuáles son sus funciones y actividades. De esta manera debe existir la correcta comunicación entre áreas, la misma que servirá como apoyo para una adecuada gestión y control de los procesos y funciones. Los componentes básicos del diseño organizacional es la base de todo modelo organizacional. Los mismos son los siguientes:

- **Nivel de centralización.** Se basa en los procesos y toma de decisiones con el fin de que el impacto sea una percepción democrática en la forma de actuar de una empresa centralizada o descentralizada.
- **Margen de control.** Depende del tamaño de la empresa, cuando más empleados exista, el margen de control es mayor.
- **Grado de especialización.** Es la parte esencial para la organización empresarial tomando en cuenta el grado o especialidad que cuente por lo que se distribuye, es decir, si los empleados cuentan con alto grado de conocimiento serán más productivos, pero de lo contrario si tiene menor grado el grupo será flexible y versátil.
- **Formalidad estructural.** La parte estructura de la empresa influye en el desarrollo de las actividades por lo que es importante mantener un cierto grado de armonía y flexibilidad para el desarrollo de las actividades.

- **Formación de departamentos.** En la actualidad en la mayoría de las empresas su estructura está con base en departamentos que permiten que se desenvuelvan de forma independiente pero relacionada entre sí para alcanzar el éxito deseado. (Hernández et al., 2020; Pérez, et al., 2016)

Las empresas en el cantón Quevedo presentan algunas problemáticas entre las que destacan: la alta rotación de empleados, inadecuada comunicación, los valores empresariales no son puestos en práctica, existe división en los equipos de trabajo. Además, existe una débil gestión administrativa lo cual ocasiona que se pierda el posicionamiento en el mercado. Se aprecia, por lo tanto, una baja cultura organizacional en las mismas. Por tal razón el objetivo de la investigación es proponer estrategias que eleven la cultura organizacional de las empresas del cantón Quevedo y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores teniendo en cuenta los siguientes elementos: Comunicación, Trabajo en equipo, Desarrollo personal, Adaptación al cambio, Mejora de la calidad y productividad (Ferrando, 2015).

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo la modalidad cual-quantitativa que favoreció la identificación de las características esenciales del objeto de estudio y el análisis de los datos obtenidos. Además, los métodos de nivel teórico del conocimiento aplicados fueron el Inductivo-deductivo que permitió diagnosticar la cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral. El histórico-lógico ayudó a obtener las bases que sustentan la cultura organizacional para establecer el diagnóstico. El método analítico – sintético favoreció el análisis y síntesis de las diferentes teorías sustentadas por diversos autores.

La población investigada estuvo conformada por 15 empresas comerciales del cantón Quevedo, la muestra considerada fue de 60 colaboradores y los 15 administradores de dichos comerciales. Se aplicó una encuesta a los colaboradores de la organización lo cual permitió detectar las causas del problema de estudio y la entrevista se aplicó a los administradores de cada uno de los comerciales. La información recabada sirvió como guía para lograr el objetivo de la investigación que es establecer estrategias en relación con la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño laboral de las empresas del cantón Quevedo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se elaboró un cuestionario y la entrevista basado en cinco dimensiones propuestas por Ferrando (2015): Comunicación, Trabajo en equipo, Desarrollo personal,

Adaptación al cambio, Mejora de la calidad y productividad. Para ello se contó con la participación de estudiantes de la carrera Administración de Empresas. Esto contribuye a que los estudiantes pueden comprobar los conocimientos adquiridos en las aulas.

En la tabla 1 se muestran los resultados de la entrevista realizada a los 15 administradores de las empresas comerciales del cantón Quevedo.

Tabla 1. Entrevista aplicada a los administradores de las empresas comerciales del cantón Quevedo.

Dimensión Comunicación	
Pregunta	Respuesta
¿Se socializa la misión, visión, valores y objetivos de la empresa a sus colaboradores?	Si se realiza la socialización, están establecidas hace algún tiempo y se van adaptando al crecimiento y evolución de la empresa.
¿Se reúne con los colaboradores para informar cómo se está efectuando el trabajo de cada uno de ellos?	Los administradores si se reúnen con los colaboradores con la finalidad de dar a conocer los resultados del trabajo realizado, además se dan a conocer los reglamentos de la empresa cuando sea necesario.
Dimensión Trabajo en equipo	
¿Existe sinergia en los equipos de trabajo que están bajo su supervisión?	En parte se siente la sinergia en los equipos de trabajo.
¿Considera que el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos empresariales?	Los administradores consideran que es indispensable el trabajo en equipo.
Dimensión Desarrollo personal	
¿Se realiza el reconocimiento de los empleados por el buen desempeño laboral?	Algunas empresas sí realizan el reconocimiento, algunas lo realizan cada seis meses y otras lo realizan una vez al año.
¿La empresa ofrece oportunidades para el crecimiento profesional?	En la totalidad de las empresas hay personas que gracias a su compromiso y esfuerzo han logrado crecer profesionalmente.
Dimensión Adaptación al cambio	
¿Considera usted que los trabajadores están motivados en sus puestos de trabajo?	La mayoría de las veces los trabajadores se sienten motivados, sin embargo, hay situaciones que también dependen del estado de ánimo en los hogares.
¿La empresa motiva el crecimiento de los colaboradores?	Algunas empresas si lo hacen, cuentan con varios programas y convenios, pero reconocen que deben fortalecerse.
Dimensión Mejora de la calidad y productividad	
¿Considera que existe buen ambiente de trabajo en la empresa?	Los administradores mencionan que las empresas inducen continuamente para retroalimentar los procesos por lo cual existe un buen ambiente laboral.

¿El clima laboral de esta empresa influye positivamente en el rendimiento de los empleados?	Se manifiesta que el clima laboral es uno de los principales factores que inciden en el éxito de la empresa, por lo que consideran si influyen de manera positiva.
---	--

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la entrevista realizada se pudo conocer que en las empresas comerciales del cantón Quevedo se comunica la misión, visión, valores y objetivos de la empresa a sus colaboradores. Además, se efectúan reuniones permanentes para informar los resultados obtenidos en un determinado periodo. En lo que corresponde al trabajo en equipo, en las empresas existe sinergia que conlleva al desarrollo de un buen ambiente laboral que permite alcanzar los objetivos empresariales, siendo este un aspecto muy importante considerado por los administradores.

Cabe destacar que en algunas de las empresas indagadas les otorgan el reconocimiento a sus colaboradores por un buen desarrollo del trabajo, esto ha favorecido a que ellos crezcan profesionalmente dentro de la institución ya sea con ascensos de los puestos de trabajo y también con la permanencia en la organización. Los entrevistados también mencionan que en muchas ocasiones los colaboradores muestran motivación ya que son acogidas las críticas constructivas que realizan para mejorar la calidad y productividad. También destacan que las empresas cuentan con programas y convenios que ha permitido fortalecerlas de acuerdo con las áreas de trabajo en las cuales se desempeñan. De acuerdo con la opinión de los entrevistados las empresas otorgan las condiciones necesarias para que el colaborador cumpla de mejor forma el trabajo asignado por lo que consideran que el clima laboral es el adecuado.

Se aplicó la encuesta a 60 colaboradores de las empresas objeto de estudio, mediante el cuestionario se evaluó la eficacia de la cultura organizacional basado en cinco dimensiones (Ferrando, 2015). Se midió a través de la Escala de Likert, con la finalidad de entender la frecuencia de la ocurrencia de los criterios valorados. (Tabla 2)

Tabla 2. Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas del cantón Quevedo

	Pregunta	Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Nunca	Total
Dimensión Comunicación							
1	¿Conoce la misión y visión de la empresa en la cual trabaja?	Total %	40 67	12 20	8 13	0 0	0 100
3	¿Las normativas y reglamentos de la empresa son claras y facilitan las actividades?	Total %	16 27	30 50	12 20	2 3	0 0
4	¿Cree usted que la toma de decisiones de sus superiores es en base a las sugerencias e iniciativa de los colaboradores?	Total %	0 0	0 66	40 17	10 17	60 100
Dimensión Trabajo en equipo							
5	¿Existe sinergia en los equipos de trabajo?	Total %	11 18	10 17	25 42	8 13	6 10
7	¿Los miembros de la organización escuchan y colaboran en las actividades que se desarrollan al interior de la organización?	Total %	0 0	40 67	12 20	8 13	0 0
Dimensión Desarrollo personal							
9	¿Los incentivos que impulsan en la empresa cumplen sus expectativas?	Total %	12 20	23 38	25 42	0 0	0 100
10	¿Se siente motivado en el lugar de trabajo?	Total %	10 17	35 58	15 25	0 0	60 100

	Dimensión Adaptación al cambio	Total	0	36	22	2	0	60
12	¿La empresa le ofrece oportunidades para el crecimiento profesional?	%	0	60	37	3	0	100
13	¿El prestigio de la empresa me hace sentir orgulloso?	Total	45	15	0	0	0	60
		%	75	25	0	0	0	100
	Dimensión Mejora de la calidad y productividad							
14	¿En el lugar de trabajo usted dispone de los recursos y materiales necesarios para cumplir sus funciones?	Total	0	18	32	10	0	60
		%	0	30	53	17	0	100
15	¿El liderazgo del administrador de la empresa contribuye para alcanzar los objetivos empresariales?	Total	12	23	25	0	0	60
		%	20	38	42	0	0	100

Fuente: Elaboración propia

En el primer indicador, el 67% y el 20% de los trabajadores expresan que los administradores de las empresas del cantón Quevedo siempre y casi siempre conocen la misión y visión de la empresa, pues en la actualidad es el eje primordial para que todos los colaboradores se inmiscuyan en la misma filosofía empresarial por lo que es una fortaleza que se debe seguir trabajando. Sobre la claridad de las normativas y reglamentos de las empresas el 50% de los empleados manifiestan que casi siempre son claras y facilitan las actividades planificadas para alcanzar las metas organizacionales. Además, el 66% de los encuestados expresan que ocasionalmente los superiores toman decisiones con base en las sugerencias e iniciativa de los colaboradores para el desarrollo de actividades y cambio de actitud empresarial. El 42% de los colaboradores encuestados expresan que ocasionalmente los trabajadores sienten sinergia en los equipos de trabajo ya que en muchos casos tienen que cumplir un volumen de ventas y ahí que existe divergencias y cierto malestar en el equipo por las disputas internas.

Se muestra que el 67% de los colaboradores manifiestan que casi siempre los miembros de las empresas escuchan y colaboran en las actividades que se desarrollan al interior de la organización para alcanzar metas planteadas por lo que establecen estrategias activas para formar un equipo de trabajo sólido.

El 42% de la población estudiada expresa que casi siempre los directivos se interesan por su desempeño laboral con la finalidad de que se cumplan con las expectativas de la empresa de acuerdo con la planificación establecida. El 58% de los trabajadores encuestados expresan que casi siempre se sienten motivados en el lugar de trabajo en el que se contrataron ya que permiten cumplir con las actividades diarias y con sus aspiraciones personales.

Los resultados muestran que al 60% de la población casi siempre las empresas les ofrecen oportunidades para el crecimiento profesional de acuerdo con las expectativas basadas en normativas empresariales. El 75% de los colaboradores opinan que siempre sienten satisfacción por el prestigio de la empresa y esto los hace sentir orgullosos, y por ende cumplir de mejor forma con las actividades planificadas en la empresa.

El 53% de los encuestados expresan que ocasionalmente en el lugar de trabajo disponen de los recursos y materiales necesarios para cumplir sus funciones de acuerdo con el puesto de desempeño. Además, el 42% indican que ocasionalmente el liderazgo del administrador de la empresa contribuye para alcanzar los objetivos empresariales, de acuerdo con la planificación establecida en función de las estrategias.

El análisis de la investigación permite proponer estrategias en función de las dimensiones estudiadas (Ferrando, 2015), las cuales mejorarán el desempeño laboral de las empresas del cantón Quevedo.

Estrategias con relación en la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de las empresas del cantón Quevedo

Estrategias de Comunicación

La comunicación es el pilar fundamental para el desarrollo de las actividades que el ser humano realiza, por tal razón se debe considerar lo siguiente:

- Entregar información clara precisa por los medios de comunicación oficiales.

- Dar a conocer semanalmente los objetivos y actividades a cada trabajador, con el fin de que sus actividades sean relevantes y por ende se demuestre el trabajo en equipo.
- Difusión y socialización de la filosofía empresarial cuando el personal ingrese a laborar y semestralmente para afianzar y que los trabajadores cumplan sus actividades con base en los principios establecidos.
- Establecer reuniones al comienzo de cada mes con los empleados para analizar los resultados alcanzados e inconvenientes que han tenido y así tomar mejores decisiones.
- Difusión en tiempos establecidos las normativas y comunicados con mensajes claros y precisos.
- Establecer actas en las reuniones con el fin de que lo expresado quede respaldado para cualquier situación que se presente en la empresa.

Estrategias de Trabajo en equipo

Se proponen estrategias con base en la coordinación, complementariedad, confianza y compromiso:

- **Coordinación:** Establecer un líder para que sea el responsable de las actividades grupales tomando en cuenta las diferencias individuales de cada trabajador, es importante priorizar el trabajo en equipo para que no exista disputas internas y todos trabajen en común para alcanzar las metas planificadas.
- **Complementariedad.** Es importante que en las empresas del cantón Quevedo los administradores conozcan las fortalezas y debilidades de cada trabajador, con el fin de que cuando uno de ellos requiera ayuda otro pueda solventar esa necesidad empresarial, demostrando sus habilidades, experiencia, temperamento y la formación.
- **Confianza.** Es importante que se brinde confianza al trabajador para que así se integre de mejor forma al equipo de trabajo y sea un aporte para cumplir las metas deseadas. Se deben considerar actividades re-creativas para fomentar la confianza.
- **Compromiso.** Para generar un compromiso empresarial el administrador juega un papel primordial, por tal razón se debe delegar las funciones y acciones que se desarrolla en cada puesto con mensajes claros y oportunos.

Estrategias Desarrollo personal

Para alcanzar un buen desarrollo personal de los colaboradores de las empresas del cantón Quevedo se propone lo siguiente:

- Otorgar herramientas adecuada para el desarrollo del trabajo que permitan afianzar el talento de cada trabajador en los puestos asignados, previo a un

entrenamiento adecuado, para lo cual se debe realizar un análisis de los equipos y materiales utilizados.

- Impulsar la creatividad para mejorar la productividad de la empresa, la cual debe motivar y reconocer por las acciones realizadas en un tiempo adecuado y así motivar al equipo para que siga trabajando con ahínco y dedicación.
- Realizar encuestas de satisfacción sobre el trabajo realizado, para tomar mejores decisiones en pro de nivelar y actualizar los conocimientos de acuerdo con los avances que se presentan en el mundo laboral.
- Fomentar los valores éticos y morales mediante el código de convivencia para que todos los trabajadores cumplan adecuadamente sus labores.

Estrategias Adaptación al cambio

Para que los trabajadores de las empresas del cantón Quevedo se adapten a los cambios que se originan de acuerdo con las dinámicas del sector, es importante establecer las siguientes estrategias.

- Los administradores deben divulgar continuamente la misión, visión y la estructura organizacional, dando a conocer los cambios si lo hubiere para que los trabajadores se involucren en la filosofía empresarial.
- Diagnosticar las necesidades de actualización de conocimientos (capacitaciones), con el fin que cada uno cumpla de mejor forma el rol asignado en la empresa.
- Establecer una flexibilidad en diferentes parámetros para que el trabajador interactúe emitiendo opiniones que permitan fomentar una cultura organizacional dentro de un mercado competitivo.

Estrategias para Mejorar la calidad y productividad

Para Mejorar la calidad y productividad en las empresas del cantón Quevedo se plantea las siguientes estrategias:

- Optimizar procesos productivos basados en el trabajo en equipo y empleando el método Just intime (justo a tiempo).
- Establecer encuestas de satisfacción a los clientes para conocer si el servicio es óptimo y de calidad.
- Divulgar oportunamente los resultados obtenidos para la toma de decisiones.
- Realizar un análisis de los programas informáticos utilizados con la finalidad de invertir en la mejora de la tecnología, así mismos se debe involucrar al equipo de trabajo en el entorno digital.

Para la ejecución de las estrategias es necesario contar con un presupuesto financiero, el cual se detalla en la tabla 3.

Tabla 3. Presupuesto referencial de la aplicación de las estrategias.

Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Políticas de comunicación			
Carteles de la filosofía empresarial	10	\$20,00	\$200,00
Impresiones	50	\$0,05	\$2,50
Archivadores	10	\$3,00	\$30,00
Trabajo en equipo			
Hojas	100	\$0,02	\$2,00
Esferos	10	\$0,30	\$3,00
Refrigerios	10	\$2,50	\$25,00
Desarrollo personal			
Impresiones	50	\$0,05	\$2,50
Adaptación al cambio			
Hojas	100	\$0,02	\$2,00
Impresiones	50	\$0,05	\$2,50
Mejoras de calidad y productividad			
Hojas	100	\$0,02	\$2,00
Impresiones	50	\$0,05	\$2,50
Total			\$274,00
5% de imprevistos			\$13,70
Total General			\$287,70

Fuente: Elaboración propia

La cultura organizacional es un tema que no debe dejarse para que los profesionales se percaten de ello cuando ya están en su puesto laboral. Desde los primeros años de la etapa universitaria debe enfocarse en la cultura organizacional de las empresas. No verlo como parte de una asignatura en la Carrera de Administración de Empresas, verlo como cultura integral para el profesional. Un ambiente laboral ameno, en el que fluyan los valores, principios de la organización y el trabajador se encuentre identificado con ello, promoverá un espacio en el que la empresa alcanzará los mejores resultados, por el desempeño de los trabajadores.

La preparación en temas de cultura organizacional no debería solo estudiarse en las carreras empresariales, económicas e industriales. Aunque las tareas administrativas y gerenciales de cualquier institución sean llevadas a cabo por profesionales graduados en carreras afines, la cultura organizacional debe impartirse en todas las carreras de las universidades. Un profesional debe estar preparado, no importa si estudia medicina, magisterio, botánica, ingenierías, entre otras. Conocer cuáles son los

principales elementos para que su espacio laboral sea un ambiente armónico, empático, agradable le sirve para elevar su eficiencia y eficacia en su labor. Si desde el colegio universitario se prepara en estos temas, saldrá un profesional más integral a la sociedad. Además, esto propiciará que el nuevo profesional tenga una mayor motivación al llegar a su puesto laboral, y esto será mucho mejor si se incorpora lo más rápido posible a una institución. (Madero & Oliva, 2016)

De igual manera la preparación del profesorado es un elemento vital en la tarea. Las buenas prácticas de organización en las empresas e instituciones en cuanto a la cultura empresarial u organizacional, debe ser llevadas de ejemplo a las clases. El profesor debe estar actualizado en los temas de cultura organizacional y ser capaz de mostrar a los estudiantes las ventajas de una correcta disposición de esta en las entidades.

Hoy en día las tecnologías de la información y las comunicaciones dan ventajas para que los conocimientos sobre cultura organizacional lleguen a más personas y sean utilizadas en el momento que el profesional o estudiante lo requiera. La creación de aplicaciones interactivas facilita la comprensión y el estudio sobre el tema, así como proyectos de investigación, participación en eventos científicos, elaboración de artículos científicos que permitan divulgar, socializar y sobretodo sensibilizar a las personas sobre el tema (Cayo & Agramonte,). El estudiante estará capacitado para interactuar con sus superiores y exponer ideas claras de la importancia de la cultura organizacional para la institución.

CONCLUSIONES

Los métodos aplicados en la investigación permitieron obtener información respecto a la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en las empresas del cantón Quevedo. Estas empresas cuentan con una filosofía empresarial que debe socializarse aún más, los procesos comunicacionales deben reforzarse. Además, se debe potenciar las capacitaciones que en algunos casos no cumplen con las expectativas de los trabajadores, así mismo se debe trabajar aún más en el reconocimiento hacia los trabajadores, ya que al no motivados dificultan un buen desarrollo de la cultura organizacional. La cultura organizacional en las 15 empresas indagadas ha permitido desarrollarse en un mercado cada vez más competitivo. Sin embargo, es importante resaltar que para seguir mejorando en cuanto a la eficiencia y eficacia deben efectuarse procesos de cambio que ayuden a los colaboradores a tener buen desempeño laboral empoderándolos y con un alto compromiso en el puesto de trabajo. Estos cambios deben enfocarse en: la comunicación,

el trabajo en equipo, desarrollo personal, adaptación al cambio, mejora de la calidad y productividad.

Se establecieron estrategias que permitan generar un buen clima laboral en donde los trabajadores tengan claras las ideas de los líderes con el fin de alcanzar las metas planteadas y por ende tener un mejor posicionamiento en un mercado competitivo. Esto será más eficiente si desde la etapa escolar se prepara a los futuros profesionales y a los profesores en los temas de cultura organizacional. No ver la acción como mero capricho de presentar un tema teórico y vencerlo netamente en la escuela, sino mostrar las facilidades que tiene un profesional preparado y que pueda aportar desde los inicios al desarrollo perspectivo de la institución. Crear un clima de trabajo que repercuta en beneficios, tanto para la entidad como para sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Carro Suárez, J., Sarmiento Paredes, S. & Rosano Ortega, G. (2017) La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Revista Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365.

Cayo Rojas, F.C. & Agramonte Rosell, RC (2021). Estrategias para la formación de una Sociedad Científica de Estudiantes de Odontología en Perú. *Educación Médica*, 22(3), S228-S229.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=5207>

Dessler, G., & Varela Juárez, R. A. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Pearson Educacion. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4874>

Falconí, N. E., & Ponce, Y. N. (2022). Plan de diseño organizacional para la eficiencia laboral de la microempresa "El buen pan" panadería y pastelería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1), 971-993.

Flores Hallesleben, D., Martínez Amador, L., & Flores Hallesleben, B. (2020). Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. [Seminario de Graduación para optar al título de Licenciado en Administración de Empresa.] Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>

Ferrando, A. (2015). Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicios de lima metropolitana. *Anales Científicos*, 76(1), 168-176.

González, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la A, a la Z*. México, Editorial D.F, Mexico PACJ. <https://elibro.net/es/ereader/uniandesecuador/40938?page=118>

Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 6(2), 66-77.

Hernández-Sánchez, I., Parra, M. A., García-Padilla, J. L., & Duran, S. (2018). Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC) como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes. *Revista Espacios*, 39(7), 22-35.

Madero, S. & Olivas, M. (2016) Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Revista Estudios Gerenciales*, 32(2016), pp.51-59.

Méndez, C. E. (2020). Innovación organizacional: cultura, condición para la estrategia. Bogotá: Universidad del Rosario.

Mondragón Salas, A. A. (2016). *Propuesta para Mejorar la Cultura Organizacional de Trabajo de la DGTIC de la Sedesol*. México D.F., México: INFOTEC.

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 3(12), 163-174.

Pérez, A. M., Milian, A. J., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24).

Rodríguez, Á. P. (2018). Cultura Organizacional, elemento clave para el éxito del desempeño profesional de un estudiante de Administración de Empresas. *Revista Multi - Ensayos*, 4(7), 15-19. https://www.researchgate.net/publication/339671803_Cultura_Organizacional_elemento_clave_para_el_exito_del_desempeno_profesional_de_un_estudiante_de_Administracion_de_Empresas

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (87), 79-101. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>

Rosero, G. J., Obando, B. L., Ibarra, V. J., Cabrera, I. A., Salazar, F. J., & Lorenzo, A. F. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1), 1-11.

Terán, G. J., García Ibarra, V. J., Realpe Cabrera, I. A., Villarreal Salazar, F. J., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1), 0-0.