



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

TEMA:

**“INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS PYMES”**

AUTOR: Cachipueno Castillo Estefanía Mishele

Quespaz Hernandez Santiago Alexander

DIRECTOR: PhD. Acosta Andino Byron Fabricio

IBARRA, 2020

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de esta investigación es analizar la cultura organizacional en el desarrollo empresarial de las Pymes. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo de alcance descriptivo, para ello se desarrolló dos instrumentos de recolección de datos, (entrevistas y encuestas) los cuales fueron aplicados a 5 empresas del sector florícola ubicadas en la ciudad de Cayambe dirigidos a gerentes y trabajadores. La mayoría de encuestas fueron auto-administradas, logrando recolectar un total de 128 encuestas dando así un porcentaje de 85.33% de respuesta y 5 entrevistas con un porcentaje de 83.33% en relación a lo estimado, debido a que varias empresas cerraron sus puertas para realizar esta investigación. Dando realce a datos de mayor importancia, se considera que el tipo de cultura más utilizado en las empresas es el de tipo Clan, debido a que muestra mayores características de beneficio como: compañerismo, trabajo en equipo, existencia de liderazgo encargado de guiar y enseñar en cada una de las áreas; a su vez también generando la participación, confianza, lealtad entre empresa y trabajadores logrando un lazo de compromiso para alcanzar el éxito de la organización. Además, se ha considerado datos de beneficios al adoptar la cultura organizacional por las diferentes empresas, la mayoría de los trabajadores han determinado como más importantes tres de ellos: aumento de la productividad, estabilidad laboral y buen clima laboral, las mismas que ayudan a su crecimiento y desarrollo. Finalmente, dentro de las organizaciones la cultura organizacional es considerada como un conjunto de varios aspectos como: identidad, valores, costumbres y normas que contribuyen a cumplir con todos los objetivos y metas planteadas por la empresa. Así mismo, existen variables como talento humano, organización, impacto ambiental que muestran aporte para la ejecución de las diferentes actividades diarias para un desarrollo eficiente, independientemente del tipo de cultura que se maneje sea esta: clan, mercado, jerárquica y adhocrática muestra beneficios favorables para las organizaciones y trabajadores en cuanto a posicionamiento y calidad de sus productos dentro del mercado.

EXECUTIVE SUMMARY

The objective of this research is to analyze the organizational culture in the business development of Pymes. This research has a qualitative and quantitative approach of descriptive scope, two data collection instruments has been developed, (interviews and surveys) which were applied to 5 flower sector companies located in Cayambe city, it was applied to managers and workers. The majority of surveys were self-administered, managing to collect a total of 128 surveys thus giving a percentage of 85.33% response and 5 interviews with a percentage of 83.33% in relation to an estimated sample, due to several companies closed their doors to do this research. Giving visibility to data of greater importance, it is considered that the type of culture more used in enterprises is the type of Clan, because it shows more characteristics of benefit such as: companionship, teamwork, existence of leadership in charge of guiding and teaching in each of the areas; at the same time also which also generates participation, trust, loyalty between the company and workers making a bond of commitment to achieve the success of the organization. In addition, it has been considered data from benefits to adopt the organizational culture by different companies, most workers have identified as most important three of them: increased productivity, job stability and good working atmosphere, the same that help their growth and development.

Finally, within organizations, organizational culture is considered as a set of various aspects like: identity, values, customs and standards that contribute to comply with all of the objectives and goals set by the company. There are also variables such as human talent, organization, environmental impact that show contribution to the implementation of the different daily activities for efficient, regardless of the type of culture that manage to be this: clan, market, hierarchical and adhocratica showing favorable benefits to organizations and workers in terms of positioning and quality of its products within the market.

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de representante del PhD. Byron Fabricio Acosta Andino dentro de la universidad y asignado por las autoridades pertinentes, como Director del trabajo de grado presentado por los egresados: **SANTIAGO ALEXANDER QUESPAZ HERNANDEZ** y **ESTEFANIA MISHELE CACHIPUENDO CASTILLO**, para optar por el título de **INGENIERO COMERCIAL** cuyo tema es: **“INFLEUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS PYMES”**, considero que el presente trabajo reúne requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública.



.....
ING. ROSA RODRIGUEZ TREJO.
REPRESENTATE – DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	040153559-6 / 172610984-4		
APELLIDOS Y NOMBRES:	QUESPAZ HERNANDEZ SANTIAGO ALEXANDER CACHIPUENDO CASTILLO ESTEFANIA MISHELE		
DIRECCIÓN:	IBARRA		
EMAIL:	saqh_alex@hotmail.com / mishellc211994@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	062290-844 063836-560	TELÉFONO MÓVIL:	0958978981 0986397631

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS PYMES
AUTOR (ES):	QUESPAZ HERNANDEZ SANTIAGO ALEXANDER CACHIPUENDO CASTILLO ESTEFANIA MISHELE
FECHA: DD/MM/AAAA	13/05/2020
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERO /A COMERCIAL
ASESOR /DIRECTOR:	PhD. ACOSTA ANDINO BYRON FABRICIO

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los tres días del mes de junio del 2020

EL AUTOR:



SANTIAGO QUESPAZ



ESTEFANIA CACHIPUENDO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
1. OBJETIVOS.....	3
1.1. General	3
1.2. Específicos	3
2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO	3
3.1. Cultura Organizacional en las organizaciones	3
3.2. Variables de la cultura organizacional que influyen en el crecimiento y desarrollo de las empresas	8
3.3. Tipos de cultura organizacional	15
3.4. Beneficios de la cultura organizacional	18
4. PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS	20
5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	25
5.1. Análisis Cualitativo.....	25
5.2. Encuestas	32
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	52
Anexo 1 (Modelo Encuesta 1ra Versión)	52
Anexo 2 (Modelo Encuesta Aplicada)	58
Anexo 3 (Modelo Entrevista)	61
Anexo 4 (Transcripción Entrevista).....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Grupos de Interés de la Organización	12
Tabla 2. Ejemplos de impacto ambiental	14
Tabla 3. Tipos de Cultura Organizacional.....	16
Tabla 4 Sección Cuestionario.....	22
Tabla 5 Sección Entrevista	22
Tabla 6. Número de datos recolectados.....	25
Tabla 7. Análisis t-Student Valores.....	36
Tabla 8. Análisis T-student Talento Humano	38
Tabla 9. Análisis T-student Organización	39
Tabla 10. Tipos de Cultura Organizacional.....	42
Tabla 11. Análisis de la Varianza de Beneficios de CO	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de evaluación.....	17
Figura 2. Misión y Visión de la empresa	32
Figura 3. Conocimiento de Misión y Visión.....	33
Figura 4. Variables de la Cultura Organizacional	34
Figura 5. Identidad	35
Figura 6. Valores	35
Figura 7. Costumbres	36
Figura 8. Normas de cumplimiento.....	37
Figura 9. Talento Humano	38
Figura 10. Organización.....	39
Figura 11. Impacto Ambiental	40
Figura 12. Impactos Ambientales por la Empresa	41
Figura 13. Aspectos Ambientales	41
Figura 14. Prácticas Ambientales.....	42
Figura 15. Conocimientos de beneficios de la CO.....	43
Figura 16. Beneficios de la Cultura Organizacional	44

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas están constituidas por diferentes áreas, que ayudan a fortalecer los procesos de la administración del recurso humano y de la estructura organizacional. Según Carrillo (2016) la cultura organizacional se ha convertido en un aspecto significativo de la investigación debido a los continuos cambios que influyen en el comportamiento interno de las empresas (innovación, estructura y operación) en donde se ven involucrados los individuos, quienes con su trabajo son la esencia fundamental para que estos cambios sean altamente satisfactorios.

En el Ecuador según El Telégrafo (2017) el 42% de las empresas se encuentran registradas como (Pymes), a medida que estas organizaciones van progresando, el principal reto para los empresarios o dueños es promover una buena cultura organizacional entre los recién llegados. Calderon (2013) menciona que una cultura organizacional bien estructurada dentro de la empresa sirve como un marco de referencia a los colaboradores, misma que proporciona pautas acerca de cómo las personas deben dirigirse y de qué forma contribuye al crecimiento y desarrollo de la empresa. La Cultura Organizacional está conformada por valores y condiciones que trazan pautas de opiniones, acciones y actividades dentro de las organizaciones; así mismo a la cultura organizacional se relaciona con otros aspectos como liderazgo, ambiente laboral y satisfacción de trabajo de todos los miembros, ya que son necesarios para alcanzar el desarrollo de buenas prácticas y en el logro de objetivos planteados por la misma (Camisón & Dalmau, 2009).

Entre los años 70 y los años 80, la cultura organizacional comenzó a tener gran importancia en las organizaciones y trabajadores. León (2001) manifiesta que los colaboradores dentro de la empresa comparten experiencias, ideologías y diferentes formas de expresar una cultura organizacional que es transmitida entre sí, de tal manera que van creando identidad y

pertenencia con la organización. Mientras que Adeyoyin (2006) menciona que cultura organizacional se refiere a las creencias, normas, valores, actitudes y principios que modela el comportamiento de los empleados en el trabajo y la forma de funcionamiento de la organización.

Un estudio caso realizado por Perea (2015) analizó la eficacia de la cultura organizacional de las empresas de servicios de Lima, en el cual propone acciones de mejora de ciertos factores de la misma en base a cinco variables: adaptación al cambio, trabajo en equipo, desarrollo personal, mejora de la calidad y la comunicación, a través de la aplicación de un cuestionario a 300 colaboradores de 25 empresas de servicios, en donde el resultado indica que en estas empresas el 67.8% mantiene una eficacia de la cultura organizacional en cuanto a sus valores, tradiciones, creencias, normas, hábitos y actitudes, contribuyendo de forma positiva al cumplimiento y logro de sus objetivos.

También Suárez, Parra, Herrera, & Peralta (2013) en una de sus investigaciones realizada en empresas estatales de Colombia se centra en las características de la cultura organizacional dentro de las mismas, para ello participaron tres trabajadores quienes prestan sus servicios más de 13 años dentro de la empresa, en donde se aplicaron entrevistas a cada uno de los participantes para lograr obtener datos de manera más relevantes, los resultados de esta investigación señalan que existe una alta diferenciación de los niveles jerárquicos de la empresa, en donde se muestra que los comportamientos, los valores y las creencias guardan coherencia entre sí, del cual se desprenden características asociadas a una cultura formalizada y que demarcan una idea insuficiente para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa. En virtud de lo antes mencionado surge la interrogante de realizar tal investigación con el objetivo de analizar la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo empresarial.

1. OBJETIVOS

1.1. General

- Analizar la cultura organizacional en el desarrollo empresarial de las Pymes

1.2. Específicos

- Evaluar los aspectos de la cultura organizacional que intervienen en el desarrollo empresarial.
- Establecer las variables de la cultura organizacional que influyen en el crecimiento y desarrollo de las Pymes.
- Identificar los tipos de cultura organizacional dentro de las empresas.
- Determinar los beneficios de la cultura organizacional en el desarrollo empresarial.

2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo la cultura organizacional influye en el desarrollo empresarial de las Pymes?

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Cultura Organizacional en las organizaciones

La cultura dentro de las empresas se forma a través de los valores, actitudes diarias, diferentes creencias que posee cada miembro y las normas que pueden o no estar escritas, las mismas que deben acatar para lograr el éxito (Rodríguez, 2009). El ambiente laboral es el eje principal para la formación de la cultura, ya que establece ciertos paradigmas que se van creando y formando a lo largo de la vida de las empresas (García, 2008). Para conservar la cultura, las organizaciones desarrollan prácticas en los procesos de selección, evaluación de trabajo y capacitaciones las que garantizan a las personas de nuevo ingreso adaptarse a la cultura ya establecida por la empresa (Domínguez, Rodríguez, & Navarro, 2009). La Cultura Organizacional es uno de los elementos fundamentales para la gerencia de una empresa sobre todo para las que buscan excelencia, es por ello que se busca ventajas corporativas y las mejoras continuas que vayan en

beneficio de la empresa y de todos los miembros quienes la conforman; a medida que la tecnología va avanzando es necesario que la cultura en las organizaciones se maneje a través de los recursos humanos ya que es factor clave que ayudara a combatir con la situación (Salcedo & Romero, 2006).

Barney (2019) manifiesta que la cultura organizacional se puede considerar como un recurso o forma para lograr los objetivos propuestos por las empresas ya que cada organización maneja diferentes culturas mismas que son complejas de imitar por la competencia ya que es administrado con el fin de perfeccionar el desempeño y rendimiento de trabajo en donde la dirección de una empresa debe formular estrategias internas para fortalecer la identidad y unión de todos los integrantes basados en valores. Mientras que Guzman (2009) manifiesta que la Cultura Organizacional comprende valores compartidos, costumbres, tradiciones, creencias, normas que guían y limitan el comportamiento de los miembros de la organización, debido a que las generaciones antiguas buscan que las nuevas se acojan a las pautas culturales establecidas por la empresa. En cambio, para Schein (2008) la cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, hábitos y comportamientos que establecen los elementos más difíciles de modificar dentro de la empresa, en la misma que se dan una serie de aprendizajes compartidos que requieren una historia común y estable a través del tiempo y el funcionamiento de las empresas. La cultura organizacional para desarrollarse necesita de componentes esenciales para un mejor desempeño de la unidad de mando como: orientación, rendimiento y compromiso con el fin de que las actividades encomendadas a los miembros de la empresa se realicen de forma eficiente mismas que son dirigidas por un líder quien es el encargado de controlar y resolver todo tipo de duda que un trabajador presente en el trascurso de su labor (Domínguez et al., 2009).

La cultura organizacional tiene varios aspectos entre ellos se puede mencionar : la identidad que de acuerdo a Echeverría & Martínez (2018) es una forma de sentirse activo e identificarse, expresa un sentimiento de pertenencia hacia la empresa y es miembro valioso de un equipo de trabajo, ya que la identidad que comunica la cultura organizacional dentro de las organizaciones es resultado de la unión de un grupo culturalmente bien formado, la colaboración de los miembros de la empresa permite que se involucre en ciertas decisiones que son tomadas dentro de la misma. Un individuo con identidad y sentido de pertenencia hacia la organización, genera un alto grado de compromiso, motivación y lealtad, incurriendo en el desarrollo de una tarea bien realizada con ayuda de un buen trabajo en equipo lo que genera buena calidad, innovación y mayor productividad, la misma que ayuda al fortalecimiento de la imagen y reputación de la empresa ante el mundo competitivo (Rodas, Ospina, & Angela, 2010).

Las empresas en su mayoría le dan un sentido de pertenencia y compromiso al trabajador debido a que la opinión de los miembros es sumamente importante y es tomada en cuenta sin importar, sea estas positivas o negativas, es una forma de hacerle sentir al trabajador parte de la organización en la toma de decisiones, este sentimiento es favorable, ya que influye en el desempeño laboral y es una motivación para todos los miembros, también se puede decir que es clave fundamental para que una empresa pueda prevalecer ante la competencia con ayuda de los miembros quienes son los que dan criterios positivos y negativos sobre la empresa, los mismo que dan buenas referencias y ayudan a contribuir al cumplimiento de objetivos (Reyna, Campos, Anay, & Martínez, 2015).

Otro aspecto de la Cultura Organizacional son los valores, según Calvo (2010) estas son cualidades o normas de conductas en la cual indica la forma de comportamiento de las personas, en donde también permite ponderar el valor ético de las cosas en sentido positivo y negativo. Calderon (2013) manifiesta que la importancia del valor radica en que se convierte en un

elemento motivador de cada una de las acciones y del comportamiento humano, además del carácter fundamental y definitivo de la organización, es por eso que los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como esencias absolutas en un contexto social, por ende representa una opción con bases ideológicas, sociales y culturales. Un estudio caso realizado en Colombia por Alvarado & Monroy (2013) manifiesta que los valores más desarrollados dentro de una organización son la responsabilidad y la solidaridad, mientras que la honestidad y la creatividad no son valores muy representativos lo que significa que son menos desarrollos, los valores como la solidaridad y la responsabilidad generan un sentido de pertenencia fortaleciendo la cultura organizacional de la cual se despliegan en compañerismo, actitudes expresivas, el respeto y compromiso.

Los valores son muy importantes dentro de una organización debido a que los grupos de trabajo realizan sus tareas de acuerdo a la base común de valores que se maneja en función a las actividades de cada área, esta base establece principios, actitudes y comportamientos de las personas, de igual forma esto permite a los directivos o líderes a cargo identificar las posibles causas de condiciones específicas en las organización para de esta forma brindar las respectivas recomendaciones que permita mejorarlas para lograr la eficiencia de la misma (Robbins & Judge, 2009). Un estudio caso realizado por Alvarado & Monroy (2013) en la empresa Empaques del Cauca S. A, sobre los valores más destacados dentro de la organización, de acuerdo a la encuesta realizada, los valores más desarrollados son responsabilidad y solidaridad con un porcentaje significativo (66.7%), mientras que la honestidad y la creatividad se encuentran en un promedio menor al 22% siendo los menos desarrollados dentro de la empresa.

Asimismo, las costumbres como lo menciona Maya (2018) es un modo habitual o práctica social, que se establece por la repetición de los mismos actos. Se trata de manifestaciones y hábitos sociales que prevalecen de una comunidad o grupo de individuos que aprenden de estas

formas y las pasan a las generaciones sucesivas (García, 2007). Mediante esto las reacciones del individuo pueden ser buenas o malas conductas en la medida en que se ven afectados. Según (A. Gómez & Acosta, 2003) de forma general la costumbre que las empresas manejan es el trabajo en equipo ya que los grupos de trabajo comparten conocimientos, metas, objetivos e identidades comunes, contribuye a realizar actividades de mejor manera y tomar las respectivas decisiones ante alguna situación desfavorable, las organizaciones consideran que los miembros no deben ser individualistas debido a que no genera ningún resultado positivo en el desempeño de las diferentes función.

Por último, la norma cultural hace referencia a cuándo y cómo se debe realizar dicha actividad, qué roles se supone que desempeñan tanto hombres como mujeres en la sociedad y cómo se forman tanto por religión e historia, entre otras cosas (Díaz, Armenta, & Moreno, 2015). Estas normas también influyen en el comportamiento de la empresa en donde se establecen una serie de reglas a la cual los miembros de la organización deben acatarse para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos. Por ejemplo, las imágenes de los medios de comunicación, el arte y la música se basan con frecuencia en estereotipos de género y alimentan las expectativas sobre el comportamiento de una persona, esas historias contribuyen a establecer una norma sobre cómo se supone que debe ser nuestra conducta (Amnistía Internacional, 2015).

Los reglamentos y normativas dentro de la cultura organizacional para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones son formas de guiar a los cuales se rige la empresa para desarrollar todas las tareas o actividades, ya que las reglas son guías de comportamiento las mismas que limitan la conducta de las personas en el cual se determina lo que el trabajador puede hacer y no hacer, por ello los nuevos integrantes están obligados a acatar y cumplir estas reglas para de esta manera ser parte de los grupos de trabajo y lograr un buen clima laboral llevando a cabo todos los objetivos establecidos (Garita, 2011).

Dentro de las empresas las normas de comportamiento se consideran como valores creados por los directivos las mismas que deben ser socializados a los trabajadores para que sean puestas en práctica por cada uno de ellos y se logre cumplir de la mejor manera el rol asignado a cada miembro, el incumpliendo de las normas una vez dado a conocer ocasiona problemas como ambiente laboral inadecuado, baja productividad la misma que no permite alcanzar las metas y objetivos organizacionales, es recomendable que las empresas den a conocer a todos los colaboradores tanto nuevos y antiguos para de esta manera evitar conflictos futuros (Pérez, 2016). Menciona también Bernal, Pedraza, & Sánchez (2015) que el ambiente de trabajo es fundamental en el comportamiento tanto de la alta gerencia como de los empleados, en lo cual abarca objetivos, fines, valores, creencias y reglas para un mejor funcionamiento de trabajos ya sean individuales, grupales incluso organizacionales, esto también ayuda a mejorar la convivencia entre todos y generar mayores rendimiento de productividad.

3.2. Variables de la cultura organizacional que influyen en el crecimiento y desarrollo de las empresas

3.2.1. Talento humano

El recurso humano es uno de los elementos primordiales y de mayor importancia dentro de la organización. Depende de diversos aspectos “como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado”(Chiavenato, 2009, pp. 7–8). Según Dolan, Cabrera, Jackson & Schuler (2007) el recurso humano pretende establecer las prioridades de las necesidades ya sea cualitativas y cuantitativas de todos los trabajadores, determinando en base a los objetivos y estrategias que muestra la empresa, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos con la que cuenta la organización para prevenir cualquier suceso que se presente dentro de la misma.

Así mismo Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento humano en las empresas hace referencia en buscar el perfil adecuado que cumpla con el requerimiento establecido para el puesto de trabajo, de tal manera que contribuya a un alcance eficiente, así mismo llegando a tener éxito en la organización tanto con los objetivos organizacionales como individuales. Cabe mencionar también que anteriormente se le llamaba recurso humano, pero hoy en la actualidad se denomina como talento humano.

Dentro de lo que conlleva al objetivo elemental de la gestión del talento en los empleados muestra correlación con la definición y la importancia de esta área de la empresa: ayuda a la organización a conseguir sus objetivos para llegar al cumplimiento de su misión, la hace más competitiva, muestra empleados capacitados y motivados, a la vez contribuye al crecimiento de la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores en el puesto de trabajo; orientándose al cambio y en lo posible mejorando la calidad de vida del individuo a través de políticas éticas y comportamientos que poseen cada uno de quienes conforman la empresa (Jaramillo, 2005).

Un elemento clave dentro de las organizaciones es la gestión de talento humano debido a que desarrolla y fomenta el trabajo en equipo para el buen funcionamiento de las empresas ya que el éxito de las mismas dependen directamente de todos quienes la conforman según su conducta y forma de comportamiento al momento de realizar las actividades laborales, por ello es sumamente indispensable dar importancia a los colaboradores quienes son los que generan múltiples beneficios con su esfuerzo, dedicación y trabajo eficiente (Hayes, 2016).

La principal importancia del área del talento humano dentro de la empresa se refleja en su habilidad para responder de manera positiva y con voluntad a los objetivos del desempeño y a las oportunidades que se presenten, de esta manera obtener satisfacción del esfuerzo realizado por cumplir con el trabajo en un ambiente adecuado. Esto permite que las personas con conocimientos y habilidades diferentes permanezcan en un lugar y en el momento pertinente

para desempeñar el trabajo asignado. Las empresas tienen un elemento común ya que todas están integradas por individuos, las personas manejan los avances, logros y los errores de sus empresas, por ello es importante recalcar que una gestión del recurso humano es fundamental dentro de una organización para tener éxito y cumplir con todos los objetivos planteados (R. Rojas & Vilchez, 2018).

Según Bernal & Varga (2017) define algunas prácticas para el desarrollo eficaz y competitivo dentro de lo que la gestión de talento humano 1) Prácticas de integración: que su función es desarrollar cada una de las etapas de planeación como son las de reclutamiento y selección del personal y descripción de las actividades a desempeñar. 2) Prácticas de permanencia: en esta etapa en la que se maneja un control del rendimiento de los empleados, capacitación y remuneraciones. 3) Prácticas de planeación: todo lo que conlleva a planeación estratégica. 4) Prácticas de controles estratégicos: en esta fase de la planeación se lleva registros de la rotación del personal, de igual manera que las faltas e inconvenientes presentados en la misma. 5) Prácticas ante la globalización: en este punto las empresas deben contar con plan de vida a ejecutar con la administración integral de recurso humano. 6) Prácticas de salida: en este último aspecto se considera las causas de separación de empleados empresa, tanto que va desde un despido hasta una fatalidad.

La gestión de talento humano se ha convertido en el pilar fundamental y estratégico dentro de cada una de las organizaciones debido a que muestra una variedad de ventajas considerables tanto como para personas y empresas dentro de lo que es la gestión empresarial moderna para llegar a la excelencia en manejo de procesos exitosos dando como resultado el cumplimiento de metas y su misión planteado en un inicio (Jaramillo, 2005). En la actualidad se reconoce que el departamento de talento humano para un mejor desarrollo económico y para que la empresa sea más rentable debe invertir en dos aspectos fundamentales como capacitaciones y educación

de todos los empleados, el nivel de educación de un individuo es primordial para mejorar sus conocimientos y habilidades y de tal forma que sea un beneficio de contribución para la organización (Mejía, Bravo, & Montoya, 2013).

3.2.2. Organización

Existen diversos conceptos, pero se ha podido destacar que según Benjamin & Fincowsky (2014) es la acción o efecto de organizar una entidad o grupo para de esta manera se dirija su estructura, delegar funciones lo que determina como proceso administrativo dentro de ello existe una etapa denominada la estructura organizacional, el mismo que hace énfasis a una entidad social orientada al cumplimiento de metas con un sistema coordinado, estructurado y vinculado con el entorno de manera que pueda cumplir con algunos aspectos como: reunir recursos, generar bienes y servicios de calidad, el uso de la tecnología, desarrollar capacidad para aprender de la experiencia, crear valor para sus propios intereses.

Dentro de las características de la organización se refleja que las empresas organizadas tienen capacidad de aprender, porque desarrollan formas de poder y control de sus propias actividades. Así poseen una cultura distintiva integrada por valores, creencias, normas, ritos, ideas, costumbres y clima organizacional, crecer, cambiar, reproducirse, deteriorarse, adaptarse y progresar, las organizaciones adquieren formas dinámicas; incluso a veces pueden desaparecer según sus estilos de dirección (Manene, 2010).

En cuanto al entorno de la organización se considera al medio ambiente que lo rodea y que influye en su diario acontecer. Por lo tanto, hace referencia los aspectos macro que vendrían siendo: políticos, legales, económicos, culturales, ecológicos y tecnológicos, en cuanto a micro serían: éticos, clientes, proveedores, competencia, intermediarios. Dado que estos contextos son dinámicos y cambiantes, las empresas deben adaptarse, evolucionar y desarrollarse con base en sus fortalezas y potencialidades (Prieto, 2018). (**Tabla 1**)

Tabla 1. Grupos de Interés de la Organización

Grupos de interés de la organización	Aportan	Esperan Recibir a cambio
Accionistas e inversionistas	Capital de riesgo, inversiones	Utilidades y dividendos, valor agregado
Empresarios	Trabajo, esfuerzo, conocimientos y competencias	Salarios, prestaciones, otras remuneraciones y beneficios
Proveedores	Materias primas, servicios, insumos básicos. tecnologías	Ganancias y nuevos negocios
Clientes y consumidores	Compras, adquisición y uso de los bienes y servicios	Calidad, precio, satisfacción, valor agregado.

Fuente: Chiavenato (2009).

Un caso práctico realizado por Tovar (2017) en la empresa Oxxo muestra de cómo está estructurado su organización y métodos que muestran al entrenamiento a sus nuevos empleados esta consiste en varias etapas como: capacitación, el perfeccionamiento y desarrollo. Para ello una buena socialización es fundamental cuando llega un nuevo miembro a ocupar algún puesto inicia a instruir de cómo está formada, estructura, que tiene, valores, cultura y entre otros aspectos de la organización. Independientemente del puesto a ocupar se le capacita específicamente en el área que va desempeñar sus labores para lo que deben mostrar dominio en la actividad designada, otro medio de capacitación es la observación del mejor trabajador de la empresa para que así tome referencia de los labores bien ejecutados por esta persona denominado actividad sombra, una vez terminada esta etapa sigue el perfeccionamiento en el cual existe más capacitaciones y manejo de software para identificar ya las habilidades en el puesto dado, así generando un impacto de beneficio hacia la organización por el rendimiento en crecimiento y también algunos incentivos para los empleados y por último la fase de desarrollo la cual implica ya la ejecución de todo lo aprendido ya que puede ser un buen candidato para ocupar un puesto de mayor jerarquía dependiendo a su desempeño.

3.2.3. Impacto ambiental

Según Perevochtchikova & André (2016) define a un impacto ambiental como la alteración del medio ambiente provocada por acciones humanas, ya sea de forma directa o indirecta, estos

impactos pueden ser positivos o negativos que implican efectos opuestos sobre los ecosistemas, debido a las diferentes actividades que realiza el ser humano como: la extracción de recursos naturales, el inadecuado manejo de los residuos y el cambio de uso del suelo que son efectos secundarios que afectan fuertemente al medio ambiente.

Mientras que Gutierrez & Sanchez (2009) manifiesta que el impacto ambiental es cualquier cambio que se presenta en el medio ambiente ya sea favorable o desfavorable, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una empresa en varios aspectos que pueden ser naturales o sociales, debido a que los efectos pueden ser positivos para aquellas personas quienes promueven la actuación de dichos sucesos, teniendo como altos índices de contaminación empresas petroleras, industriales y florícolas que están emparentadas a la explotación y comercio, por lo que estas organizaciones han tomado medidas preventivas y de control para evitar o disminuir en gran porcentaje este problema.

Por ello, desde los años 1970 la evaluación del impacto ambiental (EIA) surge como un instrumento de medición ambiental que permite fortalecer una correcta y adecuada toma de decisiones respecto a las políticas, proyectos, planes y programas, con el propósito de corregir, mitigar y evitar los impactos ambientales negativos que se van generando por una gestión inadecuada, actualmente la EIA trabaja a través de un proceso analítico con la finalidad de evitar y proteger daños imprevistos que afectan de manera drástica a medio ambiente (Chacin, 2000).

Cuando se habla de impacto ambiental no solamente se puede destacar las acciones negativas sino también acciones positivas que generen refortalecimiento al ecosistema, estas acciones tratan de minimizar los daños causados por el hombre y a su vez recuperar un determinado ecosistema, por lo que se desarrolla varias actividades como reforestación, tratamiento de aguas, energías renovables y verdes, hábitos de reciclaje y reutilización para de esta manera

preservar el medio ambiente obteniendo como resultado vida sostenible para quienes lo habitan (Orea & Villarino, 2013). (Tabla 2)

Tabla 2. Ejemplos de impacto ambiental

Contaminación del agua	Se puede dar por el mal uso urbano o industrial, por contaminación de fuentes, falta de plantas de tratamiento de aguas residuales.
Contaminación del aire	Esta acción se da por la emisión de gases de alto concentrado que son emitidas por industrias empresas y vehículos.
Contaminación de suelo y erosión	Por utilización de químicos altamente dañinos, actividades mineras, explotación de suelos, contaminación por desechos
Contaminación sonora	Ruidos altamente dañinos provenientes de varias fuentes o trabajos realizados.
Deforestación sin control	Actividad que se da por la obtención de materia prima, espacios para construcción o es su caso por incendios.
Extinción de especies	Por daños a su hábitat

Fuente: Ignacio (2008).

Un estudio caso realizado sobre el impacto ambiental tiene como base la obtención de parámetros ambientales que se obtuvieron a través de la información primaria y secundaria, en donde realizaron una evaluación en el lugar de la implantación del proyecto y todas las actividades que se relacionan con el área a evaluar. Para este caso se contó con la ayuda de un grupo técnico de la consultora Insitu, con el fin de obtener toda información relacionada a las condiciones ambientales de la zona geográfica, en donde se ejecutó el levantamiento de la línea base ambiental que permitió plasmar un diagnóstico de la situación actual de dicha zona, esto ayudo a identificar y evaluar los impactos causados por la construcción, y para esto se elaboró un plan de manejo ambiental en donde se plasmó la prevención, mitigación, y control de los impactos positivos y negativos (Etapa, 2017).

Las organizaciones para contribuir al cuidado y prevención del medioambiente deben implementar el Sistema de Gestión Ambiental la misma que ayudara a mejorar la conducta ambiental y las oportunidades de beneficio económico ya que el SGA tiene como objetivos esenciales, identificar aspectos ambientales más relevantes, asumir responsabilidad de la

política ambiental y contribuir con los objetivos y metas de cuidado del ambiente (Acuña, Fgueroa, & Wilches, 2017).

3.3. Tipos de cultura organizacional

Las pequeñas y medianas empresas son la base principal para una mejora en la economía sustentable, debido a que se ve reflejado el manejo adecuado de algún tipo de cultura, lo cual ha llevado a un mayor crecimiento empresarial dentro del mercado y frente a la competencia con ayuda de algunas variables tales como ideas nuevas, altos conocimientos y buen liderazgo las mismas que han permitido crear y adoptar estrategias de fortalecimientos en cuanto a la producción y rentabilidad de la empresa (Delfín & Acosta, 2016).

Modelo cultural de Cameron & Quinn (2006) presentan un método para el estudio de la cultura organizacional. Este modelo define cuatro tipos de cultura, a partir de dos dimensiones. La primera dimensión, estabilidad versus flexibilidad, hace referencia a si la organización considera más importante el orden y el control (estabilidad) o la eficacia y la discrecionalidad (flexibilidad). La segunda dimensión plantea dos valores contrapuestos: que la empresa tenga una orientación interna o tenga una orientación externa. Combinando estas dos dimensiones o valores en competencia, el modelo distingue, como puede mostrarse en cuatro tipos de cultura: de clan, adhocrática, jerárquica y de mercado que se puede definir en función de seis rasgos que pueden ser utilizados como señales con el fin de ayudar a las personas a reconocer los valores culturales de su organización, estas son: 1) las características dominantes de la organización; 2) el estilo de liderazgo y el enfoque de la organización; 3) la gestión de los trabajadores o el estilo que caracteriza cómo son tratados los miembros; 4) el vínculo organizacional o mecanismo que ayuda a la organización a permanecer unida; 5) el énfasis estratégico o áreas que orientan a la estrategia de la empresa; y 6) el criterio de éxito, que hace referencia a cómo se define el triunfo

en la organización. Existen varios métodos que son utilizados para clasificar los tipos de cultura organizacional en función de diversos parámetros. (Tabla 3)

Tabla 3. Tipos de Cultura Organizacional

Cultura de Clan	Dentro de la empresa las personas son muy colaborativas y comparten mucho entre sí, la gerencia que maneja la empresa es un ejemplo a seguir para todos quienes conforman la organización, la dirección de la empresa se caracteriza por promover el trabajo en equipo y la participación, los valores que prevalecen y son compartidos por el personal son la lealtad y la confianza mutua. De esta manera el éxito de la empresa se basa en el desarrollo humano, el trabajo en equipo y el compromiso de todos con la organización.
Cultura Adhocrática	La empresa es muy emprendedora y dinámica, las personas están dispuestas a asumir riesgos y tomar las decisiones respectivas, la gerencia de la empresa es emprendedora, innovadora. La dirección se caracteriza por promover la iniciativa de la persona, la innovación, la libertad aceptar nuevos retos, los principales valores que son compartidos por el personal son la innovación y el cambio continuo. El éxito de la empresa se basa en el desarrollo de productos únicos y novedosos.
Cultura de Mercado	La empresa está orientada a resultados, las personas son muy competitivas y están enfocadas en el cumplimiento de los objetivos, la gerencia de la empresa es competitivo y con orientación clara a resultados, la dirección se caracteriza por promover la competencia y el logro de los objetivos planteados, los valores compartidos por quienes conforman la empresa son el espíritu ganador. El éxito de la empresa se basa en su mercado y en ser el número uno respecto a sus otros competidores.
Cultura Jerárquica	La empresa es muy jerarquizada, formalizada y bien estructurada, ya que para todo tipo de actividades que se va a desarrollar existen procedimientos y normas establecidas por la entidad, la gerencia que se maneja en la empresa es coordinado, organizado, y defensor de la eficiencia, la dirección se caracteriza por promover la seguridad en el empleo y la estabilidad laboral de las personas, los valores más fundamentales que son compartidos por el personal son el respeto, las normas y las políticas formales. El éxito de la empresa depende de la eficacia, el cumplimiento en el servicio, la adecuada programación de la producción y los bajos costos que son puntos muy relevantes.

Fuente: Cameron & Quinn (2006).

La **Figura 1** explica los diferentes valores y disposiciones que comprenden la conducta de las personas a medida que se van relacionando con un tipo de cultura organizacional, podemos mencionar que algunos estudios indican que la falta de éxito de las empresas en relación las estrategias de crecimiento y desarrollo han presentado dificultades debido a que tanto la alta gerencia como los trabajadores desconocen del tipo de cultura que existe en su empresa, por

ende los beneficios que este proporciona para un mejor funcionamiento dentro del mercado y frente a la competencia (Delfín & Acosta, 2016).



Figura 1. Modelo de evaluación

Fuente: Cameron & Quinn (2011)

Un estudio caso realizado por Ruiz & Naranjo (2012) analiza en dos puestos de trabajo la relación que tiene la cultura organizacional y el recurso humano a través de dos dimensiones la fuerza y el contenido, para ello este estudio examina seis prácticas de los recursos humanos como la capacitación, valoración, compensaciones y oportunidades de carrera entre otros aspectos relevantes, de igual forma se hizo referencia a los cuatro tipos de cultura de clan, adhocrática, de mercado y jerárquica. En donde los investigadores llegan a la conclusión de que las prácticas de recurso humano se aplican de forma distinta, con diferentes perfiles culturales dominantes dentro de las empresas, expresan también que existe una relación entre los tipos de cultura y las prácticas del recurso humano entre la compensación de los empleados y la capacitación están más enfocados al desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Mientras que la cultura jerárquica y las culturas débiles mantienen relación con los modelos debidamente estructurados de los recursos humanos.

3.4. Beneficios de la cultura organizacional

Según Rodríguez (2009) el adoptar una buena cultura y ponerla en práctica en la empresa se vería reflejado de una manera extraordinaria a tal punto que los valores centrales que se sostienen con intensidad y se comparten un fuerte vínculo de unión que sirve de guía para los comportamientos y el desempeño de las funciones, a mayor estabilidad de las decisiones por la orientación de los valores compartidos dentro de las mismas, en donde a menor necesidad de sistemas formales y controles por el alto compromiso e identificación y a mayor identidad cultural permite una buena implementación de la estrategia como consecuencias favorables de lo que se puede obtener al adoptar una cultura organizacional que también puede referirse a beneficios como: mayor logro de éxito, obtención de mejores resultados empresariales, mejor ambiente laboral, trabajadores motivados, amplia satisfacción laboral, trabajadores comprometidos con la empresa, clientes satisfechos dando como resultado a fidelización de los mismos.

Según distintos informes de ANEC (2017) los trabajadores y los directivos de las empresas han podido demostrar que para conseguir un importante cambio dentro de la organización por parte de una buena cultura organizacional, la empresa debe centrar su visión con dirección a diferentes áreas así como: establecer programas de incentivos para los empleados, capacitar a los trabajadores, tener líderes que fomenten las buenas relaciones dentro del área de trabajo, disponer de herramientas y recursos necesarios para realizar actividades asignadas, fomentar el trabajo en equipo y acoplar a los distintos cambios de la innovación. Se puede demostrar que una buena cultura organizacional dentro una organización puede llegar a tener éxito como Coca Cola, Disney, Iberdrola, Starbucks, Bimbo, Google, Microsoft; empresas que ha podido aumentar su productividad, utilidad, crecimiento y desarrollo en el mundo empresarial.

Actualmente la cultura organizacional según Guerrero (2017) ha ido tomando importancia dentro de las empresas, se puede manifestar que varios autores han realizado investigaciones de la importancia de la CO. Los enfoques sobre la cultura organizacional van tomando forma desde algunas manifestaciones como: valores, normas, creencias, historias, entre otros; que permite conocer estos comportamientos que ayudan a mejorar las estrategias que se ejecutan dentro de las organizaciones para corregir las fallas que se presentan dentro de las mismas. En cambio Romero (2016) manifiesta que la cultura organizacional tiene importancia fundamental en los empleados generando gran impacto en la motivación, satisfacción, y productividad en la empresa, por ende las organizaciones deben realizar constantemente programas de desarrollo de capacidades de aprendizaje para las personas quienes conforman la compañía, en donde les permita desarrollar y mejorar las habilidades que cada uno posee para fortalecer los valores y evitar la inestabilidad laboral, el factor principal de la importancia es que los empleados deben sentirse identificados y sentir como suyo el éxito de la empresa, por ello es importante mantener una buena cultura en las organizaciones que permita identificar los posibles problemas dentro de los equipos de trabajo.

En la actualidad una organización con una buena cultura organizacional contribuye y ayuda a un mejor desempeño por parte de los trabajadores más aun cuando el comportamiento de cada uno de ellos marca la diferencia de otras empresas similares, es por ello que la Cultura Organizacional bien estructurada tiene como base primordial determinar los comportamientos y valores con cada miembro de las distintas áreas, mismas que son un beneficio para el crecimiento y desarrollo de la organización dentro del mercado (Sotomayor & Marconi, 2017).

4. PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

4.1. Alcance del estudio

Para determinar la influencia de la cultura organizacional en las empresas, la investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo de alcance descriptivo.

4.2. Muestra

La provincia de Pichincha está conformada por 746 empresas florícolas, mismas que están distribuidas en los diferentes cantones; obteniendo un dato de 40 empresas florícolas situadas en la ciudad de Cayambe. La investigación se realizará a través de instrumentos aplicados a los trabajadores de 6 empresas pequeñas del sector florícola de la ciudad de Cayambe a los sectores con mayor número de empresas florícolas como: Ayora, Central Cayambe, Guáchala y Juan Montalvo, se estima que por cada empresa se recolectará 25 encuestas, por lo que se tuvo que aplicar 150 encuestas a los empleados que desempeñan sus funciones en las diferentes áreas como: cultivo, pos-cosecha, empaque, administrativo y de igual manera una entrevista a cada gerente de las diferentes organizaciones, en el cual se llegó a un acuerdo de confidencialidad de toda la información recolectada y su identidad.

4.3. Periodo de referencia

En cuanto al periodo de levantamiento de información, los datos se recopilaron en el periodo de abril y mayo del 2019.

4.4. Diseño de formulario

Para la recolección de los datos se aplicó dos instrumentos, un cuestionario de 72 preguntas distribuidas en 16 secciones dirigida a los trabajadores y una entrevista de 14 preguntas dirigida a los gerentes. Para la construcción de los instrumentos se utilizó los trabajos de Maya (2018), Gómez & Sarsosa (2011), Rojas (2013), Cameron & Quinn (2006) y (Rubén Rodríguez, 2009).

La encuesta midió 4 variables: 1) Aspectos de la cultura organizacional (pregunta 1-7), 2) influencia en el crecimiento y desarrollo de la empresa (pregunta 8-13), 3) Tipo de la cultura organizacional (pregunta 14), 4) Beneficios de la CO (pregunta 15-16). Las variables a investigar fueron establecidas en base al marco teórico propuesto en el capítulo 3.

Para la construcción de las preguntas que medirán la variable “Aspectos de la cultura organizacional” se tomó como referencia la teoría de Maya (2018) y Gómez & Sarsosa (2011); para desarrollar preguntas las cuales ayudaran a recopilar información requerida, para la variable “ influencia en el crecimiento y desarrollo de la empresa se tomó como base el cuestionario de Rojas (2013); en cuanto a la variable “tipos de cultura organizacional” se utilizó temas relevantes para formular algunas de las preguntas de Cameron & Quinn (2006); para la última variable “ Beneficios de la CO” se utilizó preguntas específicas para la construcción del instrumento referente al tema (Rubén Rodríguez, 2009).

La primera versión del cuestionario constaba de 81 preguntas distribuidas en 15 secciones (**Anexo 1**), de las cuales doce preguntas fueron eliminadas, cinco modificadas, tres incluidas y además una sección incluida durante el proceso de elaboración y validación de la herramienta. Para validar el instrumento de la recolección de datos se utilizó el protocolo establecido (**Anexo 2**).

Por otra parte, se aplicará también una entrevista a cada gerente de las empresas florícolas, la misma que está compuesta por 14 preguntas que medirán 4 variables: 1) conocimiento y socialización de la Cultura Organizacional, 2) Estructura y formación de la organización, 3) Conocimiento y desempeño de los trabajadores, 4) Concientización y cuidado al medio ambiente (**Anexo 3**).

La entrevista está estructurada por 14 preguntas y el cuestionario está compuesto por 72 preguntas, distribuidas en 16 secciones. (**Tabla 4** y **Tabla 5**)

Tabla 4 Sección Cuestionario

Sección	Ítem	Numero de preguntas
I	Definición de la misión y visión de la organización.	1
II	Identificación de la misión y visión.	1
III	VARIABLES de la cultura organizacional.	7
IV	Identidad	3
V	Valores	3
VI	Costumbre	3
VII	Normas	3
VIII	Talento Humano	5
IX	Organización.	5
X	Impacto Ambiental en sus procesos	1
XI	Aspectos de Medio Ambiente	4
XII	Impacto Ambiental que genera la empresa.	6
XIII	Identificación de buenas prácticas ambientales	
XIV	Tipos de cultura (Características dominantes, Líderes de la Organización, Estilo gerencial, Unión de la Organización, Criterio de Éxito).	20
XV	Identificación de los beneficios de la cultura organizacional	1
XVI	Beneficios de la cultura organizacional	8

Tabla 5 Sección Entrevista

Sección	Ítem	Numero de preguntas
I	Conocimiento y socialización de la CO	8
II	Estructura y formación de la organización	3
III	Conocimiento y desempeño de los trabajadores	2
IV	Concientización y cuidado al medio ambiente	1

Los instrumentos para aplicación y recolección de datos fueron examinados por tres especialistas en tema de Cultura Organizacional para comprobar la validez y confiabilidad de los instrumentos al momento de recolectar datos. Este procedimiento se realizó en tres etapas en un periodo de tres meses (febrero hasta abril del 2019), se realizaron todas las modificaciones pertinentes sugeridas por los especialistas.

Las primeras validaciones de los instrumentos fueron revisadas por nuestros compañeros de clase, para identificar posibles errores de ortografía y el entendimiento de cada una de las preguntas, mismas que fueron modificadas de acuerdo a las sugerencias brindadas por parte de los mismos.

La segunda validación de los dos instrumentos fue realizada por dos docentes que dominan y tienen conocimiento del tema, en este proceso se realizaron modificaciones de las preguntas y de las escalas con el propósito de facilitar el entendimiento al aplicar dichos instrumentos, con el objetivo de obtener datos verídicos y facilite el registro de toda información.

La tercera validación de la encuesta fue dirigida a uno de los trabajadores de la empresa florícola de igual manera la entrevista fue aplicada al Gerente de la misma, en la cual manifestaron sugerencias de modificación de términos que sea más manejados por las personas facilitando una mejor comprensión al responder cada una de las preguntas.

Después de haber realizado todas las validaciones pertinentes de los instrumentos y realizado los respectivos cambios en las preguntas, se procedió a realizar una prueba piloto en la Empresa Florícola ubicada en la ciudad de Cayambe, en la cual se aplicó 3 encuestas a trabajadores de diferentes áreas (administrativo, cultivo y fumigación); para identificar debilidades en los instrumentos siendo estos de gramática y de una escala poco entendible para el encuestado, siendo corregidos posteriormente.

4.5. Procedimientos de recolección de datos

Los datos fueron recolectados y procesados en un periodo de tiempo de dos meses (abril y mayo del 2019). Este proceso se dio por la búsqueda de información e indagación de datos de las posibles empresas a las cuales se podía aplicar los cuestionarios y las entrevistas; se procedió a contactar a través de llamadas a cada empresa para dar a conocer acerca de la investigación a desarrollar, estas empresas facilitaron sus correos electrónicos manifestando a quien va dirigido el oficio y explicando los objetivos para la gestión de apertura en las diferentes organizaciones.

Una vez realizado este proceso y al no tener respuesta alguna; se procedió a visitar cada una de las instalaciones, en donde supieron manifestar que estaban en temporada del mes de la madre,

en el cual era imposible tramitar este pedido ya que por su afluencia de trabajo se dificultaba darnos la apertura para la recolección de datos. Tomando en cuenta estos inconvenientes se fijaron nuevas fechas de visita en las cuales podríamos ser atendidos y a la vez buscando nuevas empresas las mismas que podrían facilitar esta información.

Al visitar otras entidades varias de ellas nos comentaron que para ese tipo de procesos no estaban disponibles ya que solo se aceptaban estudiantes para realizar prácticas, cada vez se dificultaba más la situación. Dejando a un lado los inconvenientes presentados anteriormente seguimos buscando nuevas posibilidades en la misma ciudad, en la cual de los varios intentos se obtuvo apertura en pocas de ellas.

Luego de fijar el día y la hora se procedió a la aplicación de los instrumentos tanto para los trabajadores como para el encargado de la empresa, siendo esta la primera empresa en donde se obtuvo 30 encuestas aplicadas a diferentes áreas de las cuales algunas de ellas fueron auto administradas y a su vez una entrevista por parte del Gerente en la que se tuvo un buen recibimiento por parte de todos los miembros. En la segunda empresa se logró aplicar 26 encuestas en las diferentes áreas de trabajo de igual manera una entrevista por parte del Jefe de personal. En la tercera empresa se logró obtener 24 encuestas por los diferentes trabajadores y la entrevista por parte de un accionista y a la vez técnico agropecuario. En la cuarta empresa se pudo recolectar 25 encuestas de trabajadores de las diferentes áreas y así mismo una entrevista por parte del Gerente General. En la quinta empresa se logró receptar 23 encuestas aplicadas a las diferentes áreas de la organización y una entrevista por la Gerente General.

La mayoría de estas encuestas fueron auto-administradas, logrando recolectar un total de 128 encuestas dando así un porcentaje de 85.33% de respuesta y 5 entrevistas con un porcentaje de 83.33% en relación a lo estimado, debido a que varias empresas cerraron sus puertas para

realizar esta investigación presentando inconvenientes para el cumplimiento de la muestra de 6 empresas. (Tabla 6)

Tabla 6. Número de datos recolectados

Empresa	Número Entrevista	Número encuestas
1 - A	1	30
2 - B	1	26
3 - C	1	24
4 - D	1	25
5 - E	1	23
Total	5	128

4.6 Metodo de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron procesados y sistematizados en el programa informático Excel, además utilizando estadística descriptiva y análisis de varianza para obtener diferencias significativas entre empresas por género y áreas, representado así en tablas y figuras. Además, las entrevistas fueron grabadas y transcritas para constancia de resultados como muestra en (Anexo 4).

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis Cualitativo

En este apartado se realiza el análisis de las entrevistas ejecutadas a los gerentes de las florícolas, sustentando los conceptos desarrollados en el marco teórico y de acuerdo a los objetivos. El apartado consta de cuatro sesiones, en la primera sobre los “conocimientos y la socialización de la cultura organizacional” se describe la definición y otros puntos relevantes de acuerdo al tema que cada encargado de las empresas tienen respecto al tema de investigación que estamos desarrollando sobre la Cultura Organizacional y de qué forma es compartida con todos los miembros de la empresa.

La segunda sección “Estructura y formación de la organización” tomando en cuenta las diferentes formas de asignar una determinada tarea al trabajador, de igual manera la percepción en cuanto a la persona que está a cargo de cada una de las áreas y al mando de todo el personal de la empresa.

En la tercera sección “Conocimientos y desempeño de los trabajadores” se abordan puntos referentes a las diferentes habilidades que posee cada uno de los trabajadores para cumplir el trabajo asignado en las diferentes áreas dentro de la organización. De qué forma se le incentiva al trabajador para que cumpla el rendimiento propuesto por la empresa y de tal manera que esto permita generar crecimiento y desarrollo tanto para el empleado como para la empresa.

En la cuarta sección “Concientización y cuidado al medio ambiente” se hace énfasis de acuerdo a los procesos de producción que realiza la florícola en sus diferentes áreas, de qué forma manejan los desechos que se generan y las entidades que les brinda apoyo para prevenir la contaminación del medio ambiente.

a) Conocimiento y socialización de la CO

Teniendo en cuenta la **Tabla 5** presentada en la metodología, en la salida de campo se realizó 5 entrevistas a los encargados de las diferentes florícolas de la Ciudad de Cayambe, 2 mujeres y 3 hombres entre 33 a 40 años de edad.

Respecto a conocimiento de cultura organizacional durante la recolección de datos la mayoría de los gerentes manifiestan o definen como cultura organizacional al conjunto de valores, creencias, actitudes, hábitos y sus diferentes formas de desarrollar su trabajo diario; guiadas por un líder o persona a cargo quien se encarga de velar por la seguridad y el bienestar de los miembros de las diferentes áreas, así brindando un buen ambiente laboral con el fin de lograr un alto desempeño y el cumplimiento de sus objetivos planteados como organización. Como uno de los entrevistados lo afirma “La cultura organizacional bueno para mi hace referencia a

lo que es las actitudes del personal de mi persona de mi creencia, mis hábitos, mis valores y como yo me desarrollo en un ambiente laboral”.

En relación a las empresas la cultura organizacional se fomenta a través de una buena comunicación ya sea por medio de reuniones, charlas para de esa manera generar una buena relación y confianza entre directivos y trabajadores aceptando sugerencias y peticiones de las dos partes que vaya en beneficio y crecimiento de la organización, pero sin dejar a un lado los intereses de los trabajadores así mismo sintiendo un compromiso de lealtad e identificación con la empresa. Como lo afirma el gerente general de la empresa 3:

Nosotros manejamos estos es a través de una buena relación con los empleados, de alguna u otra forma esta sea respetuosa entre sí, sean responsables, tengan actitud, sean puntuales, se comprometan con el trabajo que ellos están realizando además sacar lo que es la cara por la empresa, tener como una o identidad.

Algunos de los pilares de la Cultura Organizacional establecidos en las organizaciones son: a) liderazgo b) responsabilidad c) puntualidad d) disciplina e) buena comunicación f) trabajo en equipo. Los pilares que mayor relevancia tienen en algunas de estas organizaciones son el liderazgo quien se encarga de guiar, dirigir y controlar todas las tareas que realiza el trabajador dentro de la empresa, otro pilar como eje principal es la puntualidad ya que se considera como una virtud de cumplir con responsabilidad la tarea asignada por la entidad para alcanzar el rendimiento máximo de productividad y de esta forma alcanzar todas las metas planteadas contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la misma. Como lo explica el gerente de la empresa 4. “Para mencionar los pilares que tenemos es la puntualidad como eje principal, sin puntualidad no hay rendimiento, además de que el rendimiento es pilares principales a nosotros nos lleva a crecer la empresa”.

En lo que conlleva a difundir la cultura organizacional dentro de las empresas, los entrevistados manifiestan que los encargados de socializar a los miembros son: el área administrativa conjuntamente con los jefes de cada área quienes están a cargo de los trabajadores debido a que

ellos poseen más conocimientos sobre cada uno de los empleados y están en toda la obligación de transmitir todo tipo de información que vaya en beneficio tanto para la empresa como para el personal. Como lo menciona el encargado de la empresa 1 “A ver dentro de aquí de la empresa las personas más bien serian cada jefe departamental que nosotros tenemos como tenemos un número considerado de trabajadores en cada área si tenemos un líder a cargo de cada departamento”.

En cuanto a como se ve reflejado la cultura organizacional dentro de las empresas que están manejadas por administradores y líderes indican que el principal factor es que el lugar de trabajo sea agradable para que los colaboradores se sientan a gustos e identificados con la organización, de igual manera que permita a todos los trabajadores a tener un buen comportamiento, respeto mutuo y sobre todo mayor rendimiento de producción. También cabe mencionar que dentro de las empresas el trabajo en equipo es fundamental ya que las sugerencias u opiniones por parte de los trabajadores son aceptadas y analizadas, mirando su factibilidad de cumplimiento en beneficio hacia la misma. Como lo explica el gerente general de la empresa 5:

Pues nosotros velo por el ambiente laboral, un buen ambiente laboral que se refleja, puede ayudar a que los trabajadores tengan un buen comportamiento, posean un buen rendimiento, posean respeto, posean valores, a que lleven a la empresa dentro de sí a que se sientan identificados a que trabajen con ánimo.

En base a datos recolectados se enfatiza las áreas de mayor impacto de la cultura organizacional como: a) área administrativa, b) producción, c) empaque; dirigidos ya sea por jefes o supervisores sin dejar a un lado a las diferentes áreas existentes dentro de las empresas con las mismas responsabilidades de cumplimiento, el factor principal en estas áreas es por la falta de tiempo debido a que los trabajadores realizan su labor diaria por horas. Como lo afirma el gerente general de la empresa 3: “Dentro de la empresa el mayor impacto existe dentro del área de cultivo, fumigación y post cosecha, además del área de empaque dificultado por el factor del tiempo”.

b) Estructura y formación de la organización

De acuerdo a los datos obtenidos en la mayoría de las empresas la misión y visión es compartida con el fin de hacer conocer a todos los trabajadores cómo se encuentra actualmente y hacia dónde quiere llegar la empresa, ya que en su mayoría comparten con la misma ideología de crecer y hacer cumplir sus metas y objetivos planteados para generar un mayor impacto en el mercado nacional e internacional, por ende aumentando y brindando fuentes de trabajo con ingresos gratificantes hacia todos los que desempeñen su labor en cada una de las organizaciones de acuerdo a las políticas normas y responsabilidades de cumplimiento. Como lo menciona el gerente general de la empresa 5: “La misión y visión nosotros la compartimos mediante lo que es la socialización de la política de la empresa, dentro de la política de la empresa como usted sabe existe normativas y responsabilidades que deben cumplir un empleador”.

En las diferentes organizaciones se ha podido identificar que en su mayoría tienen definidas las funciones y procedimientos de trabajo, que son socializadas por un supervisor o líder a cargo de las diferentes áreas quien delega roles, funciones y responsabilidades a cada una de las personas que se desempeñan dentro de la misma; por ello cada uno sabe que papeles van a desarrollar, que actividades van a desenvolver y como las van a realizar. Además, cabe recalcar que en algunas de las empresas se maneja el trabajo en equipo y las personas pueden apoyarse mutuamente en su labor ya que están capacitados para desempeñar actividades en una o dos áreas similares. Como lo explica el encargado de la empresa 1:

A ver cómo le mencione anteriormente primero tenemos definidas como un jefe departamental en cada área tenemos unos reglamentos que tienen sus funciones responsabilidades y eso se delega cada uno de los trabajos sin dejar a un lado ósea que como somos una empresa que trabajamos en equipo ósea podemos colaborar de pronto en otra área si algún empleado tiene su conocimiento necesario, pero alguno tiene ya sus funciones sabe lo que tiene que hacer dentro del área en donde se desempeña.

Dentro de las empresas los conflictos que se presentan entre los trabajadores se resuelven de diferentes maneras dependiendo la situación a través de la buena comunicación, escuchando versiones de las dos partes involucradas o a su vez de las personas que suscitaron el inconveniente este caso se lo recepta en el departamento de talento humano conjuntamente con directivos para llegar a una breve solución ya que puede generar o causar malestar con otros empleados. En algunas de las ocasiones estos conflictos son resueltos a base de normativas y reglamentos que prohíben este tipo de situación, dado el caso de suscitarse esto será penalizado con descuentos, sanciones y despidos dependiendo la gravedad del problema, ya que este inconveniente puede conllevar a que la empresa tenga una mala reputación. Como lo afirma el jefe de personal de la empresa 1:

Si se presenta algún caso en específico lo que se hace es escuchar las nociones de las dos partes se analiza la situación si de pronto la situación ya va a extremos más altos pues debe haber testigos hay casos que ya se han presentado aquí en donde hay compañeros que han visto cuáles son los inconvenientes y todo eso se recepta en el departamento de talento humano.

c) Conocimiento y desempeño de los trabajadores

De acuerdo a los gerentes entrevistados de las diferentes organizaciones manifiestan que el trabajo de los empleados se evalúa en base a indicadores de rendimiento dependiendo del área y las responsabilidades que el trabajador tenga a su cargo, dentro de este indicador deben cumplir una cierta cantidad de producción diaria la misma que es establecida y asignada por los directivos. A diferencia de una de las empresas, en donde su indicador principal es calidad más no cantidad, ya que con eso se caracteriza de las demás organizaciones; llegando al cumplimiento de estos indicadores primordiales y a su vez excediendo los límites establecidos se hacen acreedores de algunos incentivos tanto económicos y reconocimientos en las empresas. Como lo menciona el gerente general de la empresa 5:

Nosotros medimos lo que es el rendimiento, si una persona con habilidades excepcionales posee buen rendimiento, nosotros le congratulamos con fondos o con dineros, para dar como un incentivo para que su rendimiento o sus actividades laborales crezcan y que nos ayuden a nosotros a fortalecerlos.

Mediante los entrevistados se puede destacar que las organizaciones desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes de cada uno de los trabajadores mediante capacitaciones en donde se da a conocer hacia donde se quiere llegar y los objetivos a cumplir, para ello se brinda a todos los miembros incentivos económicos la misma que es verificada a través del rendimiento de producción, cumpliendo con el estándar establecido y a su vez superándolo se observa su actitud, habilidad y responsabilidad para desarrollar la tarea encomendada de tal manera que esto permita crecer jerárquicamente de acuerdo a su desempeño y capacidad de trabajo. Como lo explica el gerente general de la empresa 5: “Se desarrolla a través del rendimiento y la habilidad que tiene la persona en su área de trabajo y el cumplimiento en la cantidad y calidad de su trabajo previo a la entrega de los productos de las flores”.

d) Concientización y cuidado al medio ambiente

En relación a la concientización y cuidado del medio ambiente los gerentes indican que existen normativas de cumplimiento o planes de gestión ambiental que se encargan de controlar todos los desechos contaminantes y manejo de sustancia agrícolas de mayor impacto. Esto es supervisado cada cierto periodo de tiempo por un agente del Ministerio Público “Agro Calidad”, la misma que verifica si se está cumpliendo las normas de acuerdo a lo establecido en todos los procesos que se realiza dentro de las diferentes áreas de la empresa, con el propósito de cuidar y proteger al medio ambiente reduciendo la contaminación y a su vez protegiendo la salud y seguridad de todos los trabajadores. Como lo menciona el gerente general de la empresa 5:

Nosotros tenemos una planta de tratamiento de aguas afuera de nuestras instalaciones para la prevención de los desastres que se pueda causar dentro de la empresa, además nosotros nos manejamos con normativas legales como el COOTAD y la ISO, llegando así a una empresa amigable y conservacionista para el cuidado del ambiente.

5.2. Encuestas

Aspectos de la cultura organizacional que intervienen en el desarrollo empresarial.

Dentro de lo que con lleva el conocimiento y formación de las organizaciones tanto en direccionar la misión y visión en su gran mayoría estas empresas cuentan con estos patrones, pero algunos de sus trabajadores no saben de esta información, solo el 60% de todos los colaboradores saben hacia dónde se direcciona y hacia dónde quiere llegar la empresa tomando en cuenta que el género más informado y capacitado es el género masculino, con una diferencia mínima del género femenino. Dando así un porcentaje del 40% de todos los trabajadores con desinformación del tema (**Figura 2**). Según Robledo, Ríos, & Molina (2013) en un estudio caso similar respecto al constructo indica que de acuerdo a sus encuestados el 60% de los miembros de las organizaciones saben o conocen que la empresa en donde desempeñan sus funciones cuenta con misión y visión.

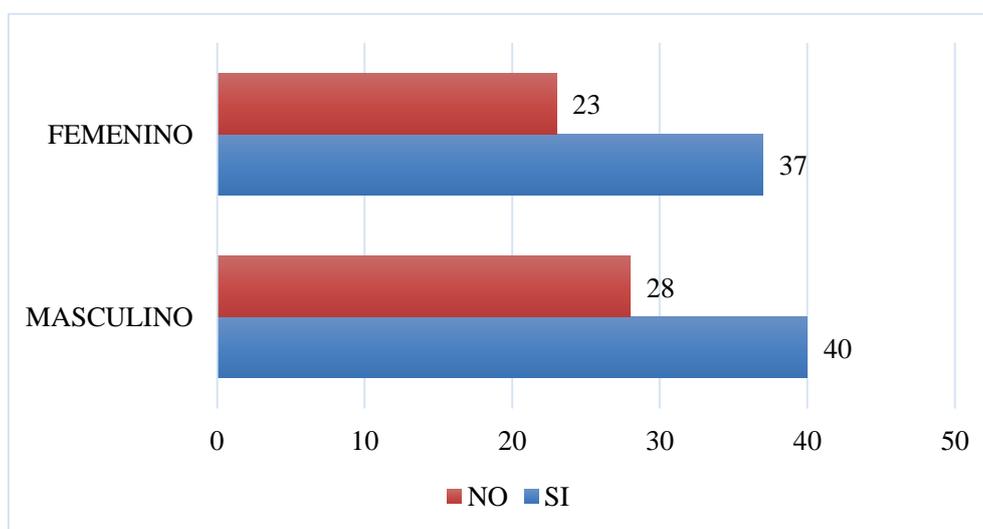


Figura 2. Misión y Visión de la empresa

En relación a la socialización de la misión y visión, se observa que existe mayor conocimiento en el departamento administrativo debido a que esta área es el eje principal de la organización pues de esto depende el buen direccionamiento para lograr el mayor crecimiento y desarrollo de la misma (**Figura 3**). Los resultados muestran también que los trabajadores del área de

producción son los que más desconocen, por la falta de información, tiempo y dedicación de capacitaciones por parte de los directivos de la empresa.

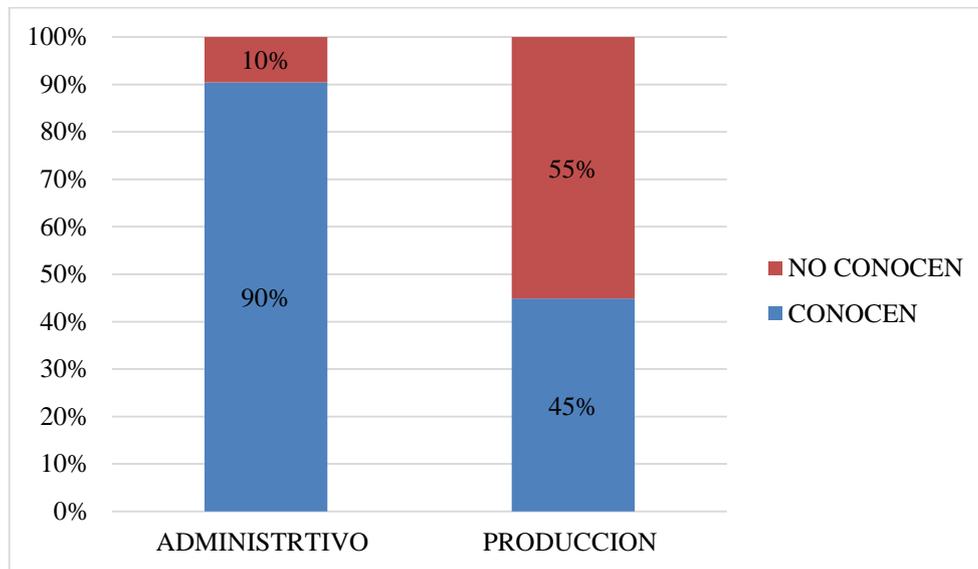


Figura 3. Conocimiento de Misión y Visión

De acuerdo a los resultados se observa que las variables más relevantes a la cultura organizacional son: Identidad con la organización como el factor de mayor relevancia con un alto porcentaje, la buena comunicación, la motivación y satisfacción son otros de los componentes que mayor realce tienen dentro de las empresas como parte de un concepto de la cultura organizacional, las mismas que ayudan a generar un mejor clima laboral y el buen desempeño de todo el personal con el fin del alcanzar todos los objetivos planteados por las diferentes empresas (**Figura 4**). Perea (2015) en su investigación sobre Análisis de la Cultura organizacional de las Empresas, menciona que de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas el 75% de los trabajadores consideran como variables fundamentales que forman parte de un concepto de la cultura organizacional a la comunicación, satisfacción laboral y el desarrollo personal.

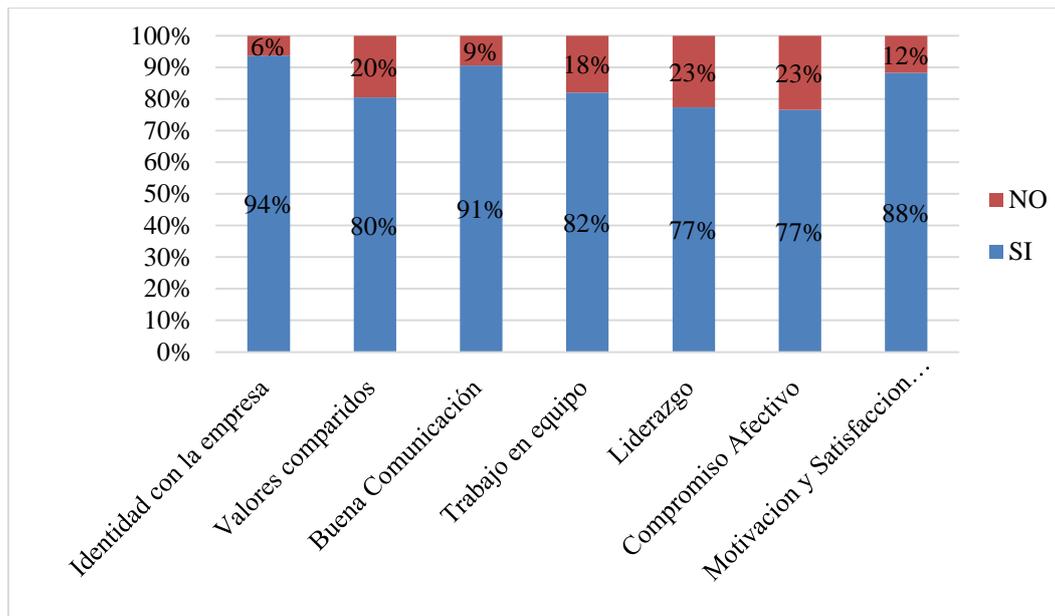


Figura 4. Variables de la Cultura Organizacional

En relación a la identidad los resultados muestran que los miembros de las organizaciones se sienten orgullosos de desarrollar el trabajo asignado en las diferentes áreas tanto hombres como mujeres, los datos indican que las personas de género masculino son los que más se sienten en compromiso y satisfacción de realizar y cumplir las actividades encomendadas por parte del líder a cargo con una diferencia insignificante en comparación con el género femenino (3,79) (**Figura 5**). Datos relevantes que podemos relacionar respecto al constructo es con un estudio similar el cual indica que de acuerdo a sus encuestados el 82% de los colaboradores se sienten orgullosos de formar parte de la organización y de la actividad que desarrollan dentro de la misma (Medina, Ochoa, & Ochoa, 2013).

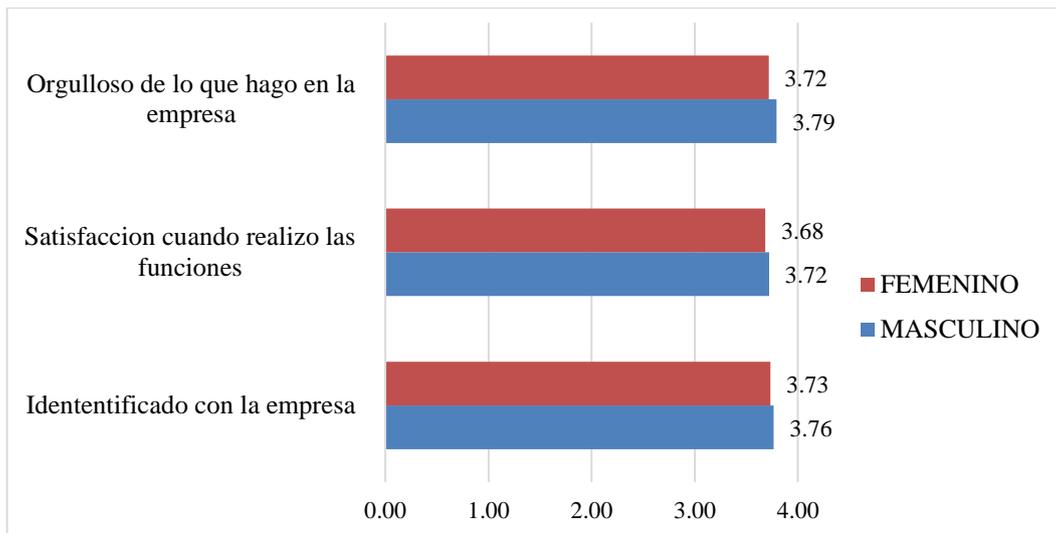


Figura 5. Identidad

Según los resultados del constructo valores, los trabajadores indican que al momento de realizar las funciones que se les asignado a cada uno lo realizan con la debida responsabilidad la mayoría de ellos frecuentemente y siempre, sin importar el grado de nivel de educación deben hacer un buen trabajo y desempeñarse de mejor manera dentro de la organización. La variable que menos prevalece dentro de este grupo es que los empleados de la empresa no se sienten en compromiso y poseen menor espíritu de lealtad con sus compañeros y con la misma institución para seguir creciendo y cumpliendo todos los objetivos (**Figura 6**).

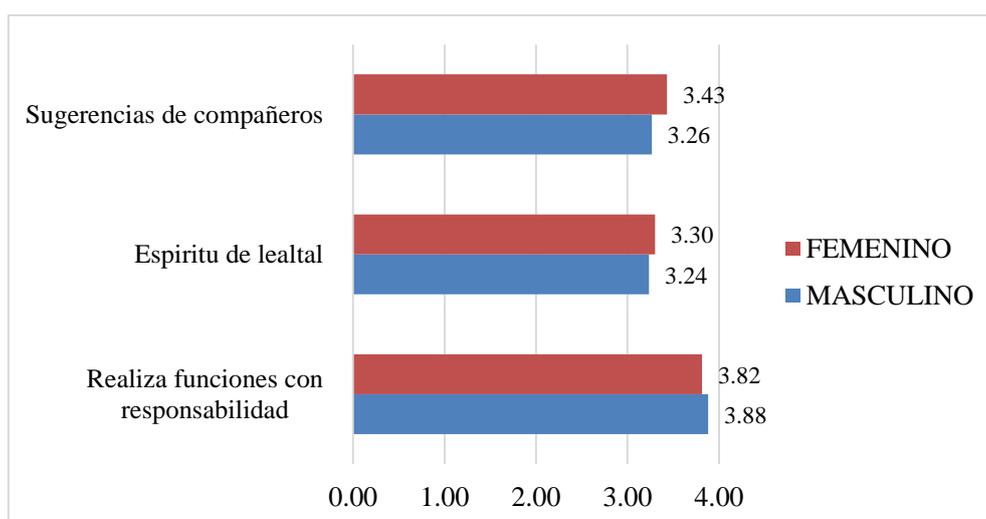


Figura 6. Valores

La **Tabla 7** muestra el análisis en cuanto a género, en el cual no se considera una variación estadística referente a los aspectos que conllevan a valores por lo tanto se hace referencia a margen de promedios obtenidos, como se puede observar el valor a reflejar en el t-Student para su grado de significancia es menor a 0.05.

Tabla 7. Análisis t-Student Valores

Variables	t-Student*
Realiza funciones con responsabilidad	0.33080958
Espíritu de lealtad	0.53520069
Sugerencias de compañeros	0.22027085

* Nivel de significancia 0,05

Respecto a las costumbres que tienen o se manejan dentro de las empresas los datos muestran que por genero los factores que mayor prevalecen dentro de este constructo son, la información adecuada que se les brinda a los miembros de la empresa sobre el puesto de trabajo o función que van a desempeñar en el área asignada así mismo los trabajadores manifiestan que las organizaciones tienen diferentes formas y hábitos para ejecutar las labores con un promedio de (3,54) (**Figura 7**). De acuerdo a los resultados el aspecto que menos relevancia tiene es que los directivos o el líder a cargo no les dan a conocer los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores en sus puestos de trabajo.

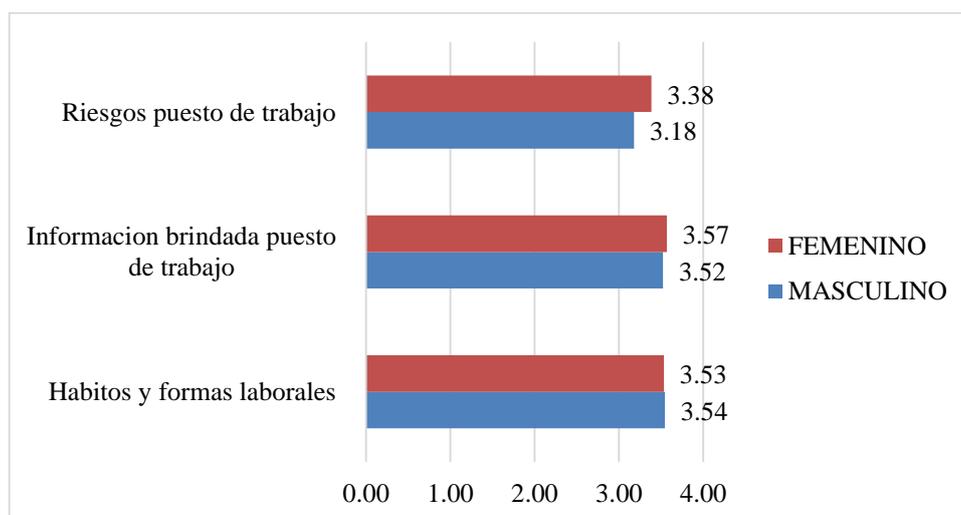


Figura 7. Costumbres

En relación a las normas que se manejan y se aplican dentro de la organización por genero tanto masculino como femenino, las norma y reglas que posee la empresa para los empleados son claras las mismas que facilitan y ayudan al crecimiento y desarrollo, las personas de género femenino muestran que son más responsables en el cumplimiento de todas las políticas y reglamentos al realizar un determinado trabajo con un promedio de (3,65) (**Figura 8**). Se observa también en los resultados que el aspecto que menor prevalece dentro de este grupo es que las empresas nunca o raras veces actualizan o cambian los procedimientos de los puestos de trabajo.

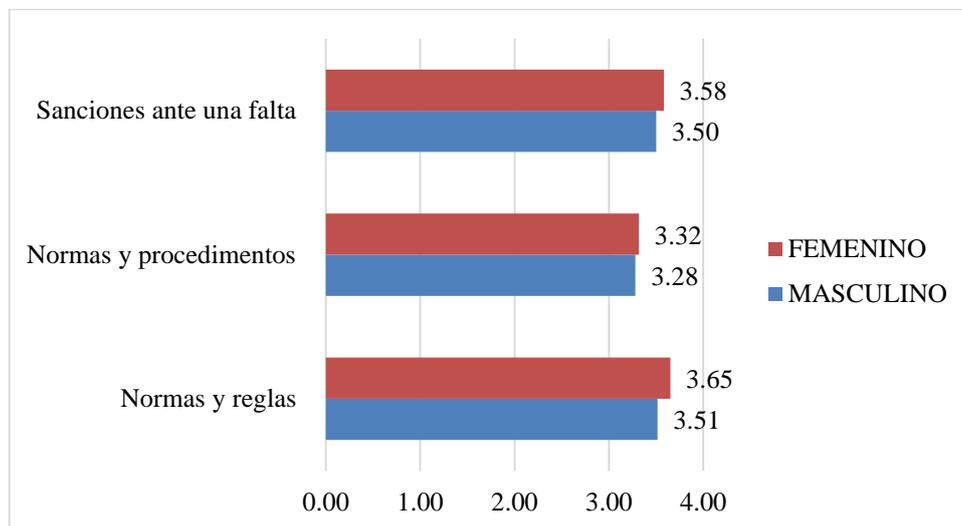


Figura 8. Normas de cumplimiento

Variables de la cultura organizacional que influyen en el crecimiento y desarrollo de las Pymes

Desagregando los resultados por Talento humano los trabajadores muestran que sienten satisfacción al desarrollar o desempeñar su labor diaria para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa con un promedio de (3,77) (**Figura 9**). Así mismo dentro del constructo el aspecto que menor representa es el de respetar los horarios de trabajo, esto sucede en temporadas donde hay que esforzar parte del tiempo libre para cubrir el mayor número de producción en ventas, así mismo este sacrificio se verá reflejado en incentivos económicos por parte de la empresa por su buen desenvolvimiento.

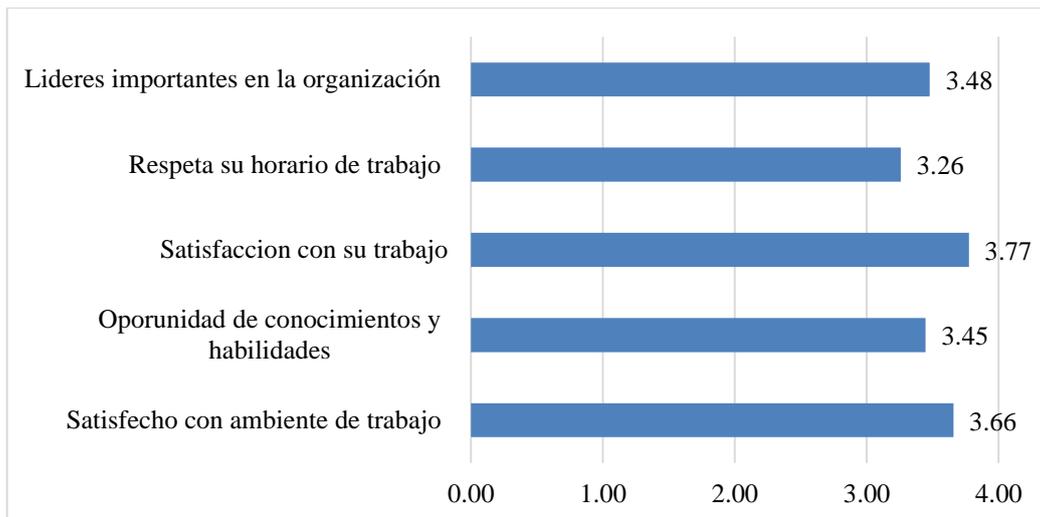


Figura 9. Talento Humano

La **Tabla 8** muestra el análisis por género, en el cual no existe una variación significativa en los aspectos de talento humano por lo tanto se hace referencia a los promedios generales, como se puede observar en sus cinco aspectos el nivel de significancia debe ser menor 0.05 para que refleje una diferencia representativa.

Tabla 8. Análisis T-student Talento Humano

Variables	T-student*
Satisfecho con ambiente de trabajo	0.215143
Oportunidad de conocimientos y habilidades	0.16390192
Satisfacción con su trabajo	0.54065009
Respeto su horario de trabajo	0.90169015
Líderes importantes en la organización	0.56660002

* Nivel de significancia 0,05

Dentro de lo que conlleva a organización los ítems de mayor impacto con una insignificante diferencia de acuerdo a las respuestas de los empleados es que los directivos socializan y se encargan de dar a conocer la jerarquía de cargos a todo el personal para que de esta manera ellos sepan hacia donde deben acudir en caso de existir algún inconveniente o requieran cualquier tipo de información ya sea de la función que realizan o de la empresa (3,24). De igual forma la relación que existe entre autoridad y responsabilidad dentro de la organización tiene

un alto realce ya que si a un trabajador se le asigna una tarea sin autoridad no la va a desempeñar en su totalidad así mismo si se le determina una tarea a un individuo con demasiada autoridad sin ninguna responsabilidad no se va a generar resultados en beneficio para la empresa (3,23) (Figura 10). Cabe mencionar también que dentro de este constructo el aspecto que menor representación tiene es que el líder a cargo no se centra en una sola persona si no que existe un buen trabajo en equipo y compañerismo.

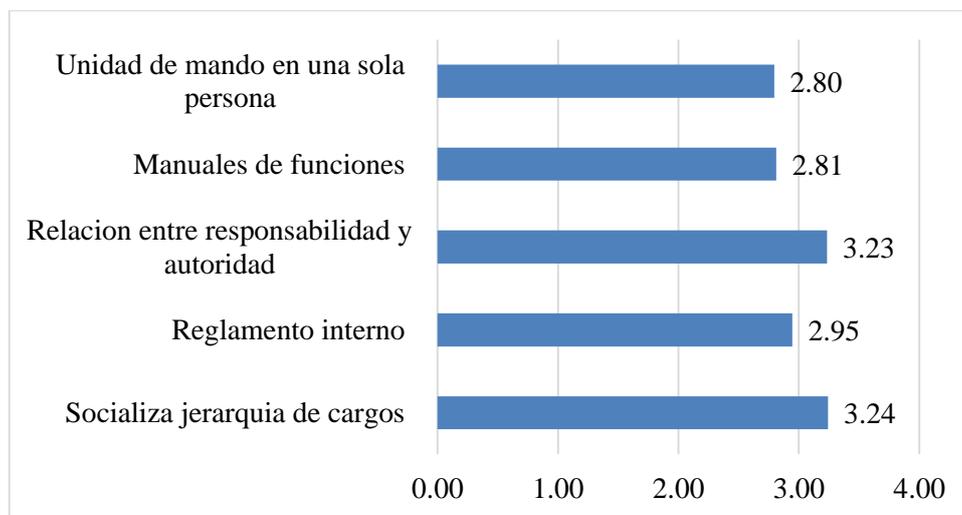


Figura 10. Organización

La **Tabla 9** indica datos por género de acuerdo a los promedios de la variable organización que no presenta diferencia alguna en sus respuestas por lo tanto se hace énfasis en los resultados generales por promedio, se puede observar que en sus cinco aspectos el nivel de significancia debe ser menor a 0.05 para que exista alguna diferencia.

Tabla 9. Análisis T-student Organización

Variables	T-student*
Socializa jerarquía de cargos	0.57694801
Reglamento interno	0.83158257
Relación entre responsabilidad y autoridad	0.43029025
Manuales de funciones	0.35549361
Unidad de mando en una sola persona	0.15185224

* Nivel de significancia 0,05

Según las contestaciones de los trabajadores de acuerdo a las dos áreas existentes dentro de las empresas se observa que las áreas administrativas conformadas por los directivos tienen mayor conocimiento en considerar que la empresa florícola genera algún tipo de impacto ambiental en cada uno de los procesos que se realiza dentro de las organizaciones en un 95%, el área de producción en un porcentaje no tan relevante del 21% consideran desconocimiento sobre algún impacto que genera la empresa la misma que afecte al medio ambiente esto se debe a la falta de socialización y comunicación en temas de cuidado y prevención del ambiente (**Figura 11**). En lo que conlleva a impactos ambientales por parte de las empresas el mayor daño causado por estas es al aire con un porcentaje relevante de 86% ya sea por el uso de químicos de alta composición dañina hacia al medio y a su vez por el mal tratamiento de los desechos que se generan en cada uno de los procesos (**Figura 12**).

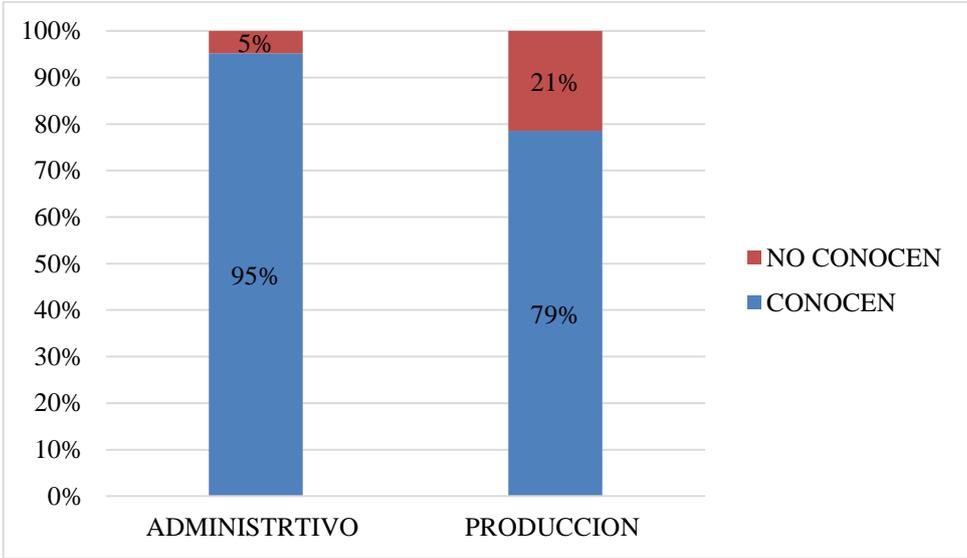


Figura 11. Impacto Ambiental

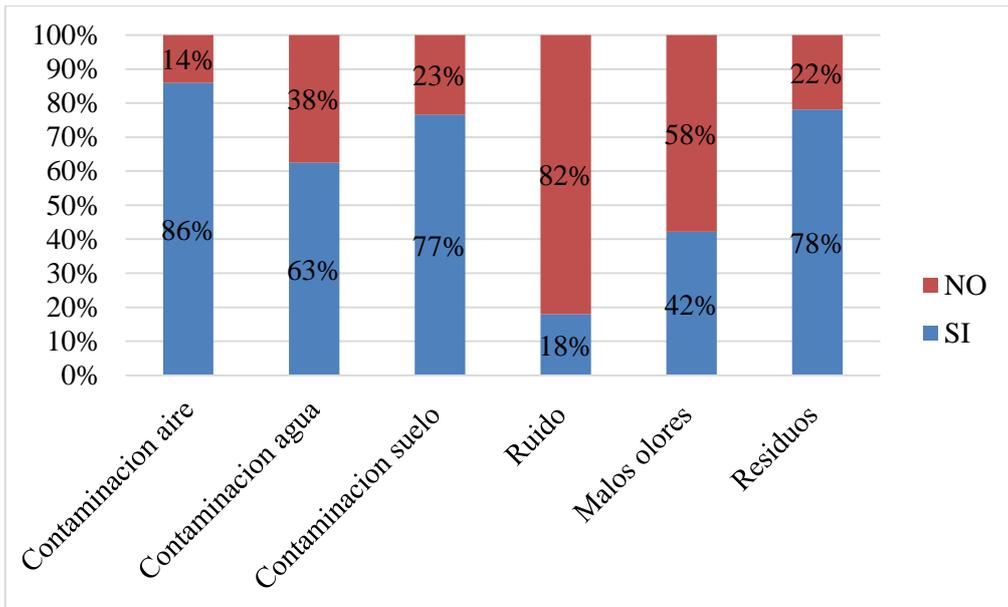


Figura 12. Impactos Ambientales por la Empresa

En cuanto al ambiente y trabajadores el ítem de mayor comprensión al hablar de medio ambiente se destaca con mayor porcentaje en aspectos de protección de la naturaleza y paisajes agradables con un dato exacto de 34% de la población encuestada (**Figura 13**). De igual forma existe mayor conocimiento por parte de los administrativos en relación a las buenas prácticas que la empresa realiza con el fin de reducir el impacto ambiental que se generan en cada uno de sus procesos en las diferentes áreas, debido a una gestión bien estructurada en estos temas genera ciertos beneficios para el planeta, así mismo una buena reputación tanto en imagen de la empresa ante sus clientes y competidores con un porcentaje de 95% (**Figura 14**).

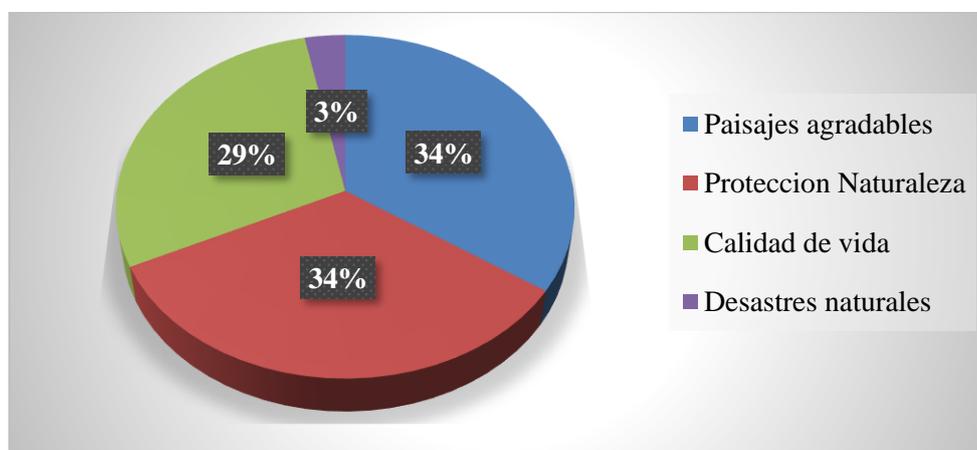


Figura 13. Aspectos Ambientales

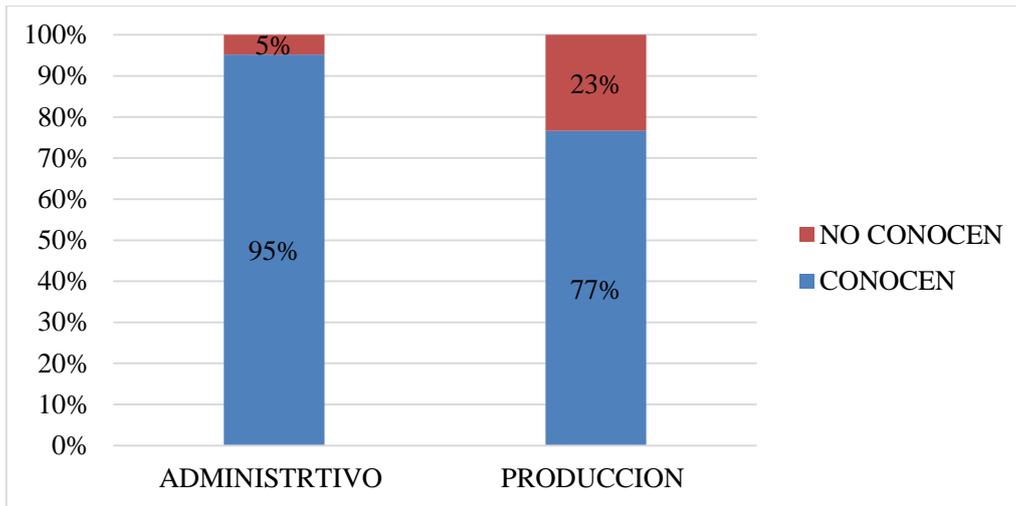


Figura 14. Prácticas Ambientales

Tipos de cultura organizacional dentro de las empresas

De acuerdo a resultados obtenidos dentro de las organizaciones se observa que el tipo de cultura organizacional más utilizado es el de tipo Clan con un promedio más significativo de (3,57) (**Tabla 10**), debido a que muestra mayores características de beneficio como compañerismo, trabajo en equipo, existencia de liderazgo encargado de guiar y enseñar en cada una de las áreas, a su vez también generando la participación, confianza y lealtad entre empresa y trabajadores; logrando un lazo de compromiso para alcanzar el éxito de la organización basado en el desarrollo mutuo. Como lo menciona Gómez & Sarsosa (2011) Características de la cultura organizacional y comunicación en su investigación de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas mostraron que el 80% de los trabajadores consideran que dentro de la organización el tipo de cultura organizacional que más prevalece es el de tipo Clan debido a que existe buena relación entre compañeros, comprensión y apoyo por parte de los mismos.

Tabla 10. Tipos de Cultura Organizacional

Posición	Resultados obtenidos	Promedio
1ra	Cultura Clan	3.57
2da	Cultura Jerárquica	3.46
3ra	Cultura Mercado	3.37
4ta	Cultura Adhocrática	2.81

Beneficios de la cultura organizacional en el desarrollo empresarial

Respecto a las respuestas de los encuestados se identifica que los trabajadores del área de producción en un porcentaje de 44% desconocen de los diferentes beneficios que tiene la cultura organizacional, se pudo observar que es por el nivel de educación ya que en esta área se encuentran personas con bajos índices de estudios a diferencia de las personas que laboran en el área administrativa que muestran mayor entendimiento de estos términos ya que se considera que poseen un nivel de estudio superior (**Figura 15**).

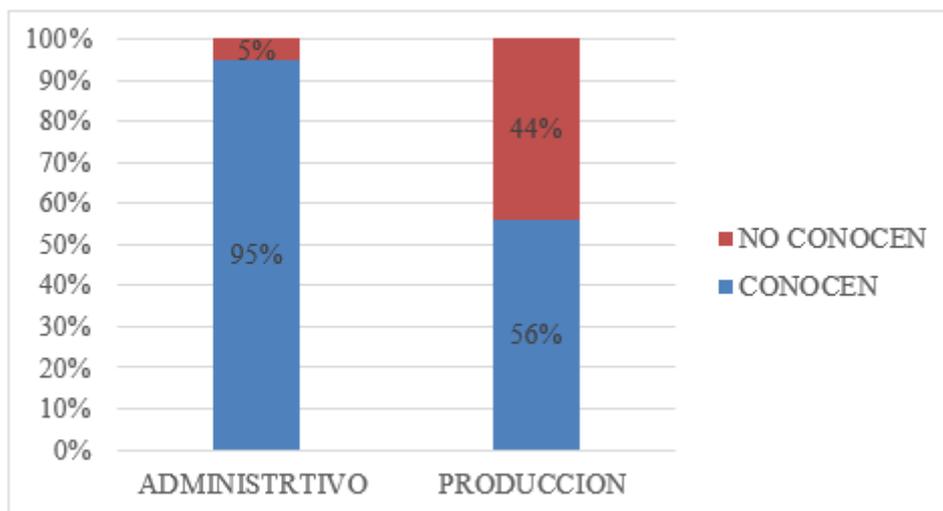


Figura 15. Conocimientos de beneficios de la CO

A medida de considerar las alternativas de algunos de los beneficios que presenta la CO para las diferentes empresas la mayoría de los trabajadores han considerado como más importantes tres de ellos: aumento de la productividad, estabilidad laboral y buen clima laboral, destacando como los más principales las mismas que ayudan a su crecimiento y desarrollo (**Figura 16**).

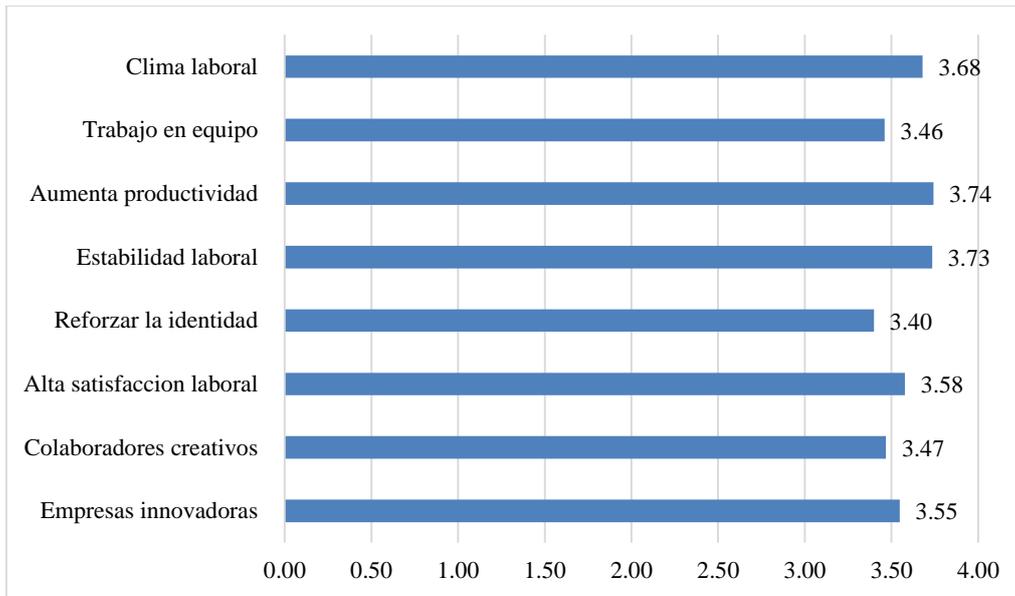


Figura 16. Beneficios de la Cultura Organizacional

La **Tabla 11** muestra el análisis en donde se considera una variación estadística en relación a las variables de los beneficios de la cultura organizacional cuyo resultado indica que si existe una diferencia estadística significativa, en cuanto al clima laboral de acuerdo a los diferentes criterios de cada una de las empresas encuestadas, obteniendo el P-Value de 0.048961 lo cual se encuentra dentro del nivel de significancia de 0,05 el mismo que hace referencia al beneficio que más prevalece y contribuye al desarrollo de las organizaciones.

Tabla 11. Análisis de la Varianza de Beneficios de CO

Variables	P-Value*
Empresas innovadoras	0.262732
Colaboradores creativos	0.560649
Alta satisfacción laboral	0.159639
Reforzar la identidad	0.150466
Estabilidad laboral	0.871035
Aumenta productividad	0.829166
Trabajo en equipo	0.168739
Clima laboral	0.048961*

*Nivel de significancia 0.05

CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación fue analizar la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo empresarial de las Pymes del sector florícola.

Respecto a los aspectos de la CO los resultados muestran que dentro de las empresas encuestadas se fomenta la identidad que los trabajadores tiene con la organización, los valores que se manejan respecto a las funciones de trabajo de cada uno de los miembros, las diferentes costumbres que se ejecutan en cuanto a las formas y hábitos para realizar de una buena manera la tarea que se le asigna a cada uno; de igual forma las normas, reglas y procedimientos que se les brinda a los empleados, facilitando el buen desempeño y rendimiento de trabajo que contribuyen a cumplir con todos los objetivos y metas planteadas por la empresa.

Respecto a las variables de la CO que influyen en el crecimiento y desarrollo de las Pymes podemos establecer las más relevantes como talento humano ya que este departamento es quien se encarga de velar por el bienestar y seguridad de todos los empleados, otra variable es la organización que indica las funciones y responsabilidades que cada miembro debe asumir en las diferentes áreas, los trabajadores manifiestan que se sienten satisfechos con la actividad que desarrollan dentro de la empresa, también indican que los líderes son fundamentales debido a que son quienes están encargados de dirigir y controlar el trabajo para que se cumpla acabilidad, por último, el impacto ambiental tiene una representación significativa ya que de acuerdo a los resultados los trabajadores consideran que la empresa genera daños al medio ambiente tanto al aire, agua y suelo, por ello las empresas aplican estrategias de cuidado y prevención con el fin de reducir el impacto.

Según los resultados respecto a los tipos de cultura organizacional existen cuatro: Clan, mercado, jerárquica y adhocrática donde la cultura de tipo clan es la que más sobresale debido a que tanto gerentes como empleados disfrutan de la compañía de otros y el ambiente laboral

es agradable permitiéndoles realizar un buen trabajo, de igual manera los líderes a cargo del personal se encargan de guiar y enseñar a todos los trabajadores; dentro de estas empresas el trabajo en equipo, la confianza y la lealtad es fundamental para el cumplimiento de objetivos y el éxito de la organización.

Por último, las empresas florícolas según los datos indican que los beneficios que se generan al adoptar una buena cultura organizacional de acuerdo a los gerentes y empleados, obteniendo un grado de mayor importancia al clima laboral destacándolo como el primer beneficio, además aumento de la productividad y estabilidad laboral siendo los factores que permiten a la organización seguir creciendo y por ende generando mayores ingresos en beneficio de todos quienes la conforman.

RECOMENDACIONES

A medida que la tecnología y la innovación va avanzando las empresas buscan alternativas para solucionar ciertos inconvenientes que se presentan día a día, por ello se recomienda a las empresas en general a adoptar la cultura organizacional debido a que brinda varios beneficios que contribuyen al correcto funcionamiento de las organizaciones, entre ellos podemos mencionar: trabajo en equipo eficiente, aumento de la productividad, mejor ambiente laboral, trabajadores motivados y alta satisfacción laboral, es muy importante que la alta gerencia conjuntamente con los colaboradores mantenga un adecuado ambiente organizacional de modo que no afecte en la realización de las actividades diarias de los empleados por lo que para lograr esto se sugiere implementar estrategias o propuestas para hacer los respectivos cambios en áreas que no se centren en buenas condiciones y de esta forma mejorar la CO.

Así mismo las organizaciones deben dar a conocer a todos los miembros las metas o logros alcanzados para que ellos tengan una visión clara de los respectivos cambios y alcances que la empresa va generando ya sea positivos o negativos con el fin de mejorar el bienestar para todos

quienes conforman la organización, por lo que se recomienda también a las empresas tomar en cuenta todos los beneficios mencionados dentro de la investigación para lograr el éxito de crecimiento y desarrollo empresarial cumpliendo objetivos y metas establecidas por las mismas.

Además, se sugiere los gerentes de las organizaciones mantengan a sus trabajadores en constante capacitación para que de esta manera pueden adaptarse a diferentes cambios que se presentan a diario, ya que para lograr un buen desarrollo organizacional es fundamental que los niveles jerárquicos se involucren entre sí, generando una retroalimentación de su cultura y valores para lograr el éxito dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Adeyoyin, S. O. (2006). Managing the Library's corporate culture for organizational efficiency, productivity, and enhanced service. *Library Philosophy and Practice*, 8(2), 1–14. Retrieved from <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/75>.
- Acuña, N., Fgueroa, L., & Wilches, M. (2017). Influencia de los Sistemas de Gestión Ambiental ISO 14001 en las organizaciones : caso estudio empresas manufactureras de Barranquilla, 25(1), 143–153.
- Alvarado, Ó., & Monroy, R. (2013). Cultura Organizacional en una Empresa propiedad de sus trabajadores, 26(47), 259–283.
- Amnistía Internacional. (2015). Cultura y Normas Culturales. Retrieved December 4, 2018, from <http://www.midecision.org/modulo/cultura-normas-culturales/>
- ANEC. (2017). Cultura Organizacional. Hacia Dónde tienden las Empresas en su Organización. Retrieved February 14, 2019, from <https://anec.es/cultura-organizacional-tendencia-empresarial/>
- Barney, J. (2019). Organizational Culture : Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage ?, 11(3), 656–665.
- Benjamin, E., & Fincowsky, F. (2014). *Organización de Empresas*. (J. Chacon, Ed.) (Cuarta Edición). Mexico: McGraw Hill.
- Bernal, E., & Varga, J. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Gesti Jovenón*, 16, 109–126. Retrieved from http://elcriterio.com/revista/contenidos_16/8.pdf
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico, 31(134), 8–19.
- Calderon Z. (2013). La cultura organizacional en la estabilidad laboral, 98.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Cameron, K. s., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Business & Management Series*. San Francisco. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00052_5.x
- Camisón, C., & Dalmau, J. (2009). *Introducción a los negocios y su gestión*. (P. EDUCACIÓN, Ed.). Madrid - España.
- Carrillo, A. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Revista Digital FCE UNLP*, 13. Retrieved from <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/download/2637/2641/>
- Chacin, B. (2000). Impacto Ambiental evaluacion primaria y secundaria, pp (6-8).
- Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. (McGraw-Hill, Ed.) (Tercera Edición). México: 2009.
- Delfín, F., & Acosta, M. (2016). Analysis and relevance in business development. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, (40), 184–202. <https://doi.org/10.14482/pege.40.8810>
- Díaz, R., Armenta, C., & Moreno, M. (2015). Creencias y Normas en México: Una

- Actualización del Estudio de las Premisas Psico-Socio-Culturales, 24(2), 1–25.
<https://doi.org/10.7764/psykhe.24.2.880>
- Dolan, S., Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS*. (H. McGraw, Ed.) (Tercera Ed). Madrid - España.
- Domínguez, I., Rodríguez, B., & Navarro, A. (2009). La cultura organizacional para lo sistemas organizacionales de salud. *Revista Médica Electrónica*, 31(6), 1–7.
- Eltelegrafo. (2017). El 42% de las compañías registradas en el país son Pymes. Retrieved October 28, 2019, from <https://www.elselegrafo.com.ec/noticias/economia/4/el-42-de-las-companias-registradas-en-el-pais-son-pymes>
- Etapa. (2017). Estudio de impacto ambiental para la planta de tratamiento de aguas residuales guangarcucho, PP (21-23).
- García, B. (2008). El aprendizaje de la cultura y la cultura de aprender, (48), 287–307.
- García, O. (2007). La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional. *Pensamientos & Gestión*, (22), 143–167.
- Garita, R. (2011). EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA MODERNIZACION EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA, 2(1), 135–144.
- Gómez, A., & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos, 11(6).
- Gómez, D., & Sarsosa, K. (2011). Características de la Cultura Organizacional y Comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 57–67.
- Gómez, M., & Sarsosa, K. (2011). Características de la Cultura Organizacional y Comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 57–67.
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional Como Factor Fundamental Para El Desarrollo De Las Empresas Del Sector Logístico En Colombia, 2(3), pp (110-115).
- Gutierrez, J., & Sanchez, L. (2009). *Impacto ambiental*.
- Hayes, D. (2016). Motivacion del talento humano: La clave del éxito de una empresa, 9(13), 20–27.
- Ignacio, D. (2008). El Estudio de Impacto Ambiental. *Invenio: Revista de Investigación Académica*, ISSN-e 0329-3475, N°. 20, 2008, Págs. 125-135, (20), 125–135. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4231854>
- Jaramillo, O. (2005). Gestion del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad Del Norte e los sectores de confecciones y alimentos. *Chest*, (1). <https://doi.org/10.1378/chest.128.1.476>
- Manene, L. (2010). CULTURA EMPRESARIAL EN LAS ORGANIZACIONES. Retrieved February 15, 2019, from <http://www.luismiguelmanene.com/2010/08/27/la-cultura-en-la-organizacion-empresarial/>
- Maya, A. A. (2018). La cultura como sistema de adaptación, 1–14. Retrieved from <http://www.abc.com.py/articulos/la-cultura-como-sistema-de-normas-1165852.html>
- Medina, I., Ochoa, S., & Ochoa, B. (2013). Cultura organizacional y evaluación del desempeño

- del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana *Organizational. Revista Electrónica Nova Scientia*, 6(1), 324–345.
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones, *XXXIV*(1), 2–11.
- Orea, D. G., & Villarino, M. T. G. (2013). *Evaluación de impacto ambiental*. Mundi-Prensa Libros.
- Perea, A. (2015). Análisis de la cultura organizacional de las empresas de servicios de Lima Metropolitana. *Anales Científicos*, 76(1), 168–176. <https://doi.org/10.21704/ac.v76i1.778>
- Perevochtchikova, M., & André, P. (2016). Environmental Impact Assessment in Mexico and Canada : Comparative Analysis at National and Regional Levels of Federal District and Quebec, 3(8), pp (1-12).
- Pérez, M. (2016). La Conducta Organizacional. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(1390), 21–26.
- Prieto, J. (2018). *Gestión Estratégica Organizacional* (5ta. Edici). Bogotá: ECOE EDICIONES.
- Reyna, L., Campos, E., Anay, K., & Martínez, K. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A de C.v., (1), 10–30.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento-Organizacional. Comportamiento Organizacional* (Vol. 1).
- Robledo, A., Ríos, C., & Molina, C. (2013). La internacionalización como objetivo explícito en la visión y misión declaradas de las 500 empresas más grandes en Colombia, (22), 33–50.
- Rodas, P., Ospina, L., & Angela, L. (2010). Medicion del sentido de pertenencia a partir de un diseño factorial con dos factores, *16*(44), 11–116.
- Rodríguez, Ruben. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67–92.
- Rodríguez, Rubén. (2009). La Cultura Organizacional Un Potencial Activo Estrategico. *Invenio*, 12(22), 67–92. Retrieved from file:///C:/Users/ALBERTO C2/Downloads/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalUnPotencialActivoEstrategico-3394655.pdf
- Rojas, J. (2013). Test para evaluar la cultura organizacional. Dirigida a los colaboradores, administrador y gerente de la entidad prestadora de saneamiento GRAU S.A. (EPS GRAU S.A). *Universidad Nacional de Piura*, 1(1), 12. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud del Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018.
- Romero, N. (2016, April). *Revista Recursos Humanos. 01-Abril-2016*. Retrieved from <https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/01/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/#>
- Ruiz, B., & Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una

mirada desde la difusión en revistas científicas, 8(2), 12.

- Salcedo, I., & Romero, J. J. (2006). Cultura Organizacional y Gestion de la Calidad en una Empresa del Estado Venezolano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11(33), 74–82. Retrieved from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000100005&fbclid=IwAR1excALMHjVrBUXk54Qsq3uMlaZvMMgC9-8UM0bI_Zp1uZ-xnF4CGRbfQc
- Sotomayor, D., & Marconi, L. (2017). Diagnóstico de la Cultura Organizacional en el Banco de Loja, 7–27.
- Tovar, B. A. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 45–56. <https://doi.org/10.20983/noesis.2017.1.3>
- Schein, E. H. (2008). Culture and Leadership. En *Organizational Culture and Leasership* (págs. (8-12)). Estados Unidos: JOSSEY -BASS.
- Suaréz, D. M., Parra, M. I., Herrera, A. M., & Peralta, M. C. (2013). Cultura organizacional en una empresa estatal Colombiana: Estudio de caso. *Revista de la Facultad de Psicología*, 8 (2), 30-51. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4630418&info=resumen&idioma=SPA>.

ANEXOS

Anexo 1 (Modelo Encuesta 1ra Versión)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INGENIERÍA COMERCIAL

Buenos días/tardes. Somos estudiantes de la Universidad Técnica del Norte, estamos realizando una investigación para llegar a determinar la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo empresarial de las Pymes.

INTEGRANTES: Cachipuedo|Estefanía
Quespaz Santiago

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de interrogantes, de acuerdo a su criterio marque con una X en la respuesta que usted crea conveniente. La información que nos brinde es confidencial y no tendrá ninguna implicación en su trabajo, por lo que puede responder con toda sinceridad y confianza.

Objetivo de las preguntas 1 a la 6 es: Evaluar los aspectos de la cultura organizacional que intervienen en desarrollo empresarial.

1. ¿Conoce la misión y visión de la organización?

Si

No

2. ¿Qué variables cree usted que se asemeja con la cultura organizacional?

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Medianamente en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Identidad con la empresa					
Valores compartidos					
Buena comunicación					
Trabajo en equipo					
Liderazgo					
Compromiso afectivo con la organización					
Motivación y satisfacción laboral					

3. Marque con una (X) de acuerdo a su departamento y desempeño dentro de la empresa

Identidad: es el grado en que los trabajadores se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo.

Ítem	Nunca (1)	Rara vez (2)	Indeciso (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
¿Me siento identificado con la empresa?					
¿Siento satisfacción cuando realizo mis funciones?					
¿Estoy orgulloso (a) de lo que hago dentro de la empresa?					

4. Marque con una (X) de acuerdo a su compartimento y desempeño dentro de la empresa

Valores: son cualidades o normas de conductas de comportamiento dentro de una organización.

Ítem	Nunca (1)	Rara vez (2)	Indeciso (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
¿Mi actuar y mis funciones dentro de la institución las desarrollo con responsabilidad?					
¿Percibo un espíritu de lealtad entre mis compañeros y la institución?					
¿Tomo en cuenta las sugerencias que me hacen los compañeros de trabajo?					

5. Marque con una (X) de acuerdo a su compartimento y desempeño dentro de la empresa

Costumbres: son medidas que se consideran esenciales para el funcionamiento de la vida en sociedad.

Ítem	Nunca (1)	Rara vez (2)	Indeciso (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
¿Existen hábitos o formas de como ejecutar mis labores??					
¿Cuándo ingresé como nuevo trabajador a la empresa, se me explicó cómo contribuiría al equipo de trabajo?					
¿Se me explicó cuáles son las características profesionales que exige el puesto para que se correspondan con la cultura de la empresa?					

6. Marque con una (X) de acuerdo a su compartimento y desempeño dentro de la empresa

Normas: son patrones de comportamiento para las personas dentro de una empresa, es decir indican a las personas lo que deben hacer o no hacer, en determinadas situaciones.

Ítem	Nunca (1)	Rara vez (2)	Indeciso (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
¿Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo?					
¿Están actualizados las normas y procedimientos de mi puesto de trabajo?					
¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?					

Objetivo de las preguntas 7 a la 12 es: Establecer las variables de la cultura organizacional que influyen en el crecimiento y desarrollo de la empresa.

7. Marque con una X de acuerdo a su satisfacción laboral dentro de empresa

Talento humano: es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar a los colaboradores con el propósito de lograr los objetivos propuestos por la organización.

Ítem	Nunca (1)	Rara vez (2)	Indeciso (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
¿La empresa me da la oportunidad de sacar lo mejor de mí?					

¿Tiene dificultad para comunicarse con los demás?					
¿Su superior escucha atentamente sus necesidades?					
¿Siente satisfacción con su trabajo?					
¿La empresa respeta sus horarios de trabajo?					
¿Orienta a sus compañeros para realizar sus tareas?					
¿Los líderes son importantes dentro de su organización?					
¿La alta Gerencia es considerada líder en su empresa?					
¿Existe compañerismo dentro de la empresa?					
¿Respetan las opiniones de los miembros del equipo de trabajo?					

8. Marque con una X de acuerdo a la estructura y organización de la empresa

Organización: es un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr.

Ítem	Nunca (1)	Rara Vez (2)	Indeciso (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
¿La organización socializa la jerarquía de cargos a sus colaboradores?					
¿La organización ha socializado el organigrama de la misma?					
¿Presenta la empresa Reglamento interno?					
¿Existen normas internas de delegación?					
¿Hay coherencia entre responsabilidad y autoridad?					
¿Delega autoridad a sus colaboradores?					
¿Presenta la empresa Manuales de Funciones de Cargo?					
¿Se genera un uso intensivo de reglas, formas y procedimientos?					
¿La unidad de mando se centra en una sola persona?					

Conteste según su criterio, sobre el impacto ambiental que genera la empresa.

Impacto Ambiental: es un efecto que produce una determinada acción humana sobre el medio ambiente

9. ¿Cree que la empresa genera algún impacto ambiental, en cada uno de sus procesos?

Si

No

10. Cuando se habla de ambiente ¿cuál de los siguientes aspectos es el primero que se le viene a la mente?

- Paisajes agradables Movilidad
 Protección naturaleza Urbanismo
 Calidad de vida Otros.
 Desastres naturales
 Consumo de recursos

11. Marque con una X. En su opinión ¿Cuál es el principal impacto ambiental que tiene la empresa?

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Medianamente en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Contaminación aire					
Contaminación agua					
Contaminación suelo					
Ruido					
Malos Olores					
Gestión residuos					

12. ¿Cree que la empresa realiza buenas prácticas ambientales?

Si

No

13.- Lea detenidamente y marque con una X en donde usted crea conveniente.

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Medianamente en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
A	¿La organización es un lugar muy personal, las personas disfrutan de la compañía de otros?					
B	¿La organización es un lugar muy dinámico, las personas les gusta asumir riesgos?					
C	¿La organización es muy orientada a los resultados, las personas son competitivas entre sí?					
D	¿La organización es muy estructurada y controlada?					

LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Medianamente en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
A	¿El liderazgo de la organización se basa en guiar y enseñar a sus miembros?					
B	¿El liderazgo de la organización se caracteriza por la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos?					
C	¿El liderazgo de la empresa <u>esta</u> enfocado en el logro de los resultados?					

D	¿El liderazgo de la empresa se enfoca en coordinar, organizar o mejorar la eficiencia?					
---	----------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

ESTILO GERENCIAL		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Medianamente en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
A	¿El estilo gerencial se caracteriza por el trabajo en equipo y la participación?					
B	¿El estilo gerencia se caracteriza por el individualismo y libertad?					
C	¿El estilo gerencial se caracteriza por la alta competencia y exigencias?					
D	¿El estilo gerencial de la organización se caracteriza por dar seguridad a los puestos de trabajo y la estabilidad en relaciones humanas?					

UNION DE LA ORGANIZACIÓN		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Medianamente en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
A	¿La organización se mantiene unida por la lealtad y la confianza mutua?					
B	¿La organización se mantiene unida por la innovación y desarrollo?					
C	¿La organización se mantiene unida por el cumplimiento de metas?					
D	¿La organización se mantiene unida en base a las políticas y reglas?					

CRITERIO DE EXITO		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Medianamente en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
A	¿La organización define el éxito en base al desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo y el reconocimiento de las personas?					
B	¿La organización define el éxito en base a un producto único e innovador?					
C	¿La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia?					
D	¿La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas?					

Objetivo de las preguntas 14 y 15 es: Identificar los beneficios de la cultura organizacional.

14 ¿Conoce cuáles son los beneficios de la cultura organización dentro de la empresa?

Si

No

15. ¿Cuáles de estas alternativas cree Ud. que son beneficiosas para la empresa? Considerando que 1 es menor importante y 5 mayor importante

	1	2	3	4	5
Empresas innovadoras					
Colaboradores creativos					
Alta satisfacción laboral					
Personas motivadas					
Contribuye a reforzar la identidad de la organización					
Estabilidad laboral					
Aumenta la productividad					
Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo					
Genera un mejor clima laboral					
Disminuye el estrés ocasionado por factores externos a la organización					

Datos

Genero	Edad	Nivel de estudio	Cargo ocupacional
M	18-25	Primaria	_____
F	25-35	Secundaria	
	35-50	Superior	
	Mayor a 50	Ninguno	_____

Tiempo de trabajo

Anexo 2 (Modelo Encuesta Aplicada)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INGENIERÍA COMERCIAL

Buenos días/tardes. Somos estudiantes de la Universidad Técnica del Norte, estamos realizando una investigación para determinar la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo empresarial de las Pymes.

Indicaciones: A continuación, se presenta una serie de interrogantes, de acuerdo a su criterio marque con una X en la respuesta que usted crea conveniente. La información brindada será confidencial y no tendrá ninguna implicación en su trabajo, por lo que puede responder con toda sinceridad y confianza.

1.- ¿Conoce si la organización tiene definida su misión y visión?

Si () No ()

2.- ¿Conoce la misión y visión de la organización?

Si () No ()

3.- ¿Cuál de estas variables cree usted que se asemejan con la cultura organizacional?

Ítem	SI	NO
a) Identidad con la empresa		
b) Valores compartidos		
c) Buena comunicación		
d) Trabajo en equipo		
e) Liderazgo		
f) Compromiso afectivo con la organización		
g) Motivación y satisfacción laboral		

Marque con una (X) de acuerdo a su compartimento y desempeño dentro de la empresa.

4.- Identidad

Ítem	Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
a) ¿Me siento identificado con la empresa?				
b) ¿Siento satisfacción cuando realizo mis funciones?				
c) ¿Estoy orgulloso (a) de lo que hago dentro de la empresa?				

5.- Valores

Ítem	Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
a) ¿Las funciones de mi puesto de trabajo lo realizo con responsabilidad?				
b) ¿Percibo un espíritu de lealtad entre mis compañeros y la institución?				
c) ¿Tomo en cuenta las sugerencias que me hacen mis compañeros de trabajo?				

6.- Costumbres

Ítem	Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
a) ¿Existen hábitos o formas de como ejecutar mis labores?				
b) ¿Fue clara la información que se me brindó con respecto a mi puesto de trabajo?				
c) ¿Se me explico los riesgos a los que estoy expuesto, en el puesto de trabajo?				

7.- Normas

Ítem	Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
a) ¿Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan el correcto desarrollo de mis funciones?				
b) ¿Están actualizados las normas y procedimientos de mi puesto de trabajo?				
c) ¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?				

Marque con una (X) de acuerdo a su satisfacción laboral dentro de la organización.

8.- Talento humano

Ítem	Nunca	Rara vez	Frecuentemente	Siempre
a) ¿Me siento muy satisfecho con el ambiente de trabajo?				
b) ¿La empresa me da la oportunidad para demostrar mis conocimientos y habilidades?				
c) ¿Siente satisfacción con su trabajo?				
d) ¿La empresa respeta sus horarios de trabajo?				
e) ¿Los líderes son importantes dentro de su organización?				

Marque con una X de acuerdo a la estructura y organización de la empresa

9.- Organización

Ítem	Nunca	Rara Vez	Frecuentemente	Siempre
a) ¿La organización socializa la jerarquía de cargos a sus colaboradores?				
b) ¿Presenta la empresa Reglamento interno?				
c) ¿Existe relación entre responsabilidad y autoridad?				
d) ¿Presenta la empresa Manuales de Funciones de cargo?				
e) ¿La unidad de mando se centra en una sola persona?				

Marque con una X de acuerdo a la estructura y organización de la empresa

9.- Organización

Ítem	Nunca	Rara Vez	Frecuentemente	Siempre
a) ¿La organización socializa la jerarquía de cargos a sus colaboradores?				
b) ¿Presenta la empresa Reglamento interno?				
c) ¿Existe relación entre responsabilidad y autoridad?				
d) ¿Presenta la empresa Manuales de Funciones de cargo?				
e) ¿La unidad de mando se centra en una sola persona?				

Conteste según su criterio, sobre el impacto ambiental que genera la empresa.

10.- ¿Cree que la empresa genera algún impacto ambiental, en cada uno de sus procesos?

Si () No ()

11.- Cuando se habla de ambiente ¿cuál de los siguientes aspectos es el primero que se le viene a la mente?

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| a) Paisajes agradables () | e) Consumo de recursos () |
| b) Protección naturaleza () | f) Movilidad () |
| c) Calidad de vida () | g) Urbanismo () |
| d) Desastres naturales () | h) Otros. () |

12. En su opinión ¿Qué impactos ambientales genera la empresa?

Ítem	SI	NO
a) Contaminación aire		
b) Contaminación agua		
c) Contaminación suelo		
d) Ruido		
e) Malos Olores		
f) Residuos		

13.- ¿Cree que la empresa realiza buenas prácticas ambientales?

Si ()

No ()

14.- Lea detenidamente y marque con una X en donde usted crea conveniente.

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES		Nunca	Rara Vez	Frecuentemente	Siempre
A	¿La organización es un lugar muy personal, las personas disfrutan de la compañía de otros?				
B	¿La organización es un lugar muy dinámico, las personas les gusta asumir riesgos?				
C	¿La organización es muy orientada a los resultados, las personas son competitivas entre sí?				
D	¿La organización es muy estructurada y controlada?				

2. LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN		Nunca	Rara Vez	Frecuentemente	Siempre
A	¿El liderazgo de la organización se basa en guiar y enseñar a sus miembros?				
B	¿El liderazgo de la organización se caracteriza por la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos?				
C	¿El liderazgo de la empresa está enfocado en el logro de los resultados?				
D	¿El liderazgo de la empresa se enfoca en coordinar, organizar o mejorar la eficiencia?				

3. ESTILO GERENCIAL		Nunca	Rara Vez	Frecuentemente	Siempre
A	¿El estilo gerencial se caracteriza por el trabajo en equipo y la participación?				
B	¿El estilo gerencial se caracteriza por el trabajo individual?				
C	¿El estilo gerencial se caracteriza por la alta competencia y exigencias?				
D	¿El estilo gerencial se caracteriza por dar seguridad a los puestos de trabajo y la estabilidad laboral?				

4. UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN		Nunca	Rara Vez	Frecuentemente	Siempre
A	¿La organización se mantiene unida por la lealtad y la confianza mutua?				
B	¿La organización se mantiene unida por la innovación y desarrollo?				
C	¿La organización se mantiene unida por el cumplimiento de metas?				
D	¿La organización se mantiene unida en base a las políticas y reglas?				

5. CRITERIO DE ÉXITO		Nunca	Rara Vez	Frecuentemente	Siempre
A	¿La organización define el éxito en base al desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo y el reconocimiento de las personas?				
B	¿La organización define el éxito en base a un producto único e innovador?				
C	¿La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia?				
D	¿La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas?				

15.- ¿Conoce cuáles son los beneficios de la cultura organización dentro de la empresa?

Si () No ()

16.- ¿Cuáles de estas alternativas cree Ud. que son beneficiosas para la empresa? Considerando que 1 es menor importante y 4 mayor importante

Ítem	1	2	3	4
a) Empresas innovadoras				
b) Colaboradores creativos				
c) Alta satisfacción laboral				
d) Contribuye a reforzar la identidad de la organización				
e) Estabilidad laboral				
f) Aumenta la productividad				
g) Fomenta la colaboración y el trabajo en equipo				
h) Genera un mejor clima laboral				

Datos

Genero	Edad	Nivel de estudio	Cargo ocupacional
M ()	18-25 ()	Primaria ()	_____
F ()	25-35 ()	Secundaria ()	
	35-50 ()	Superior ()	Tiempo de trabajo
	Mayor a 50 ()	Ninguno ()	_____

Anexo 3 (Modelo Entrevista)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INGENIERÍA COMERCIAL

ENTREVISTA

1. ¿Qué es la cultura organizacional para usted?
2. ¿De qué manera fomenta la cultura organizacional en la empresa?
3. ¿Cuáles son los pilares de la cultura organizacional establecidas en la organización?
4. ¿Según su criterio cuáles son las personas o cargos que difunden la cultura organizacional en su empresa?
5. ¿En qué medida está definida, compartida la visión y misión de la empresa?
6. ¿Cómo se encuentran definidas, estructuradas las funciones y procedimientos de trabajo?
7. ¿Cómo se evalúa el trabajo de los empleados en base a indicadores para el cumplimiento de los objetivos de la organización?

8. ¿Cómo considera usted que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?
9. ¿En qué área de la empresa existe mayor impacto de la cultura organizacional?
10. ¿Cómo se resuelven los conflictos entre los trabajadores?
11. ¿Cuáles son las barreras que usted ha obtenido como gerente al implementar o establecer una cultura organizacional dentro de la empresa?
12. ¿De qué forma la organización desarrolla conocimientos habilidades y actitudes, con la finalidad de lograr crecimiento del personal y alto desempeño de la organización?
13. ¿Qué beneficios considera usted que se genere al adoptar una buena cultura organizacional dentro de la empresa?
14. ¿Dentro de la empresa existe concientización al cuidado y prevención del medio ambiente?

**¡TU AYUDA SUMA...!
GRACIAS POR TU APOYO**

Anexo 4 (Transcripción Entrevista)

ENTREVISTA 1

Cargo: Jefe de Personal

Tiempo de trabajo: 3 años

1. ¿Qué es la cultura organizacional para usted?

He bueno buenas tardes para mí la cultura organizacional son los valores las creencias yyy se pude decir las actitudes que nosotros tenemos aquí como empresa.

2. ¿De qué manera fomenta la cultura organizacional en la empresa?

Pues lo que nosotros hacemos es reuniones diarias he si la situación así lo amerita o por lo menos establecemos una reunión los días lunes en donde se hace charlas motivadoras para todo el personal he se toma talvez las sugerencias, quejas que los empleados tienen y de esa manera le basamos en los valores que nosotros aplicamos también nosotros dominamos aquí lo que es el liderazgo he donde se toma en cuenta la opinión de los trabajadores pues hay algo que aportar y que vaya en beneficio de la empresa

3. ¿Cuáles son los pilares de la cultura organizacional establecidas en la organización?

Como le decía anteriormente el liderazgo es lo principal aquí lo que nosotros tomamos en cuenta son los valores es primordialmente lo que es la responsabilidad de ahí son eventos secundarios no menos importantes puntualidad he valga la redundancia lo que es nuevamente el liderazgo de cada uno de los jefes departamentales y la motivación hacia los trabajadores.

4. ¿Según su criterio cuáles son las personas o cargos que difunden la cultura organizacional en su empresa?

A ver dentro de aquí de la empresa las personas más bien serian cada jefe departamental que nosotros tenemos como tenemos un número considerado de trabajadores en cada área si tenemos un líder a cargo de cada departamento.

5. ¿En qué medida está definida y compartida la visión y misión de la empresa?

A ver pues misión y visión establecida o escrita n algún documento no la tenemos pero si tenemos claro ósea que es lo que somos lo que estamos desempeñando actualmente y hacia donde queremos llegar, queremos expandirnos a pesar de que ya nuestra empresa esta posesionada en el mercado pero si más adelante tenemos proyectos que se pueden implementar que vayan en beneficio al incremento y por ende a la mejora de las brindar mayor trabajo para las personas que se mejore de alguno u otra manera la estabilidad económica y por ende los ingresos de la empresa.

6. ¿Cómo se encuentran definidas y estructuradas las funciones y procedimientos de trabajo?

A ver cómo le mencione anteriormente primero tenemos definidas como un jefe departamental en cada área tenemos unos reglamentos que tienen sus funciones responsabilidades y eso se delega cada uno de los trabajos sin dejar a un lado ósea que como somos una empresa que trabajamos en equipo ósea podemos colaborar de pronto en otra área si algún empleado tiene su conocimiento necesario, pero alguno tiene ya sus funciones sabe lo que tiene que hacer dentro del área en donde se desempeña.

7. ¿Cómo se evalúa el trabajo de los empleados en base a indicadores para el cumplimiento de los objetivos de la organización?

A ver nosotros tenemos algunos indicadores todo depende del área en la el trabajador se desempeña dentro del área administrativa, área técnica, los obreros ósea se les mide de acuerdo a los trabajos y las responsabilidades que ellos tengan a su cargo, por ejemplo para que usted tenga conocimiento en el área técnica nosotros podemos medir embace a la producción ya que he al menos en fechas especiales nosotros le tomamos así un indicador que cierto trabajador debe cumplir un cantidad de cosecha y todo eso si el cumple con todo ese parámetro he he igual se le da una bonificación, se le da alguna motivación económica.

8. ¿Cómo considera usted que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

Pues en nuestra empresa es muy bueno como le comento nosotros aquí no somos jefes somos líderes aceptamos las opiniones de los trabajadores entonces igual el ambiente es bueno porque es un trabajo en equipo entonces nosotros aceptamos las mejores opiniones si es que vemos que son de beneficio para la empresa y para el trabajador pues se estudia y se pone en marcha dicho evento y si no se les comenta se les da por qué no puede funcionar eso entonces si le vemos que existe una la colaboración porque aceptamos opiniones y por ende los directivos tomamos decisiones de que si nos conviene o no nos conviene.

9. ¿En qué área de la empresa existe mayor impacto de la cultura organizacional?

Pues dentro de la empresa tomaría la parte administrativa ya que ahí están los jefes departamentales ósea si bien como le digo trabajamos en equipo, pero siempre los jefes somos los que ya tomamos la decisión.

10. ¿Cómo se resuelven los conflictos entre los trabajadores?

Nosotros tenemos un buzón de quejas y sugerencias los trabajadores presentan ahí y en este caso si ya se presenta algún caso en específico los que se hace es escuchar las nociones de las dos partes se analiza la situación si de pronto la situación ya va a extremos más altos pues debe haber testigos hay casos que ya se han presentado aquí en donde hay compañeros que hay visto cuales son los inconvenientes y todo eso se recepta en el departamento de talento humano todo lo acontecido se hace una reunión con los directivos y envase a eso se toma una solución depende de la gravedad del caso pues se asume una sanción o a su vez si la situación lo amerita pues un despido lamentablemente lo tendríamos que hacer.

11. ¿Cuáles son las barreras que usted ha obtenido como gerente al implementar o establecer una cultura organizacional dentro de la empresa?

Más que todo la adaptación de los trabajadores porque usted sabe que es muy difícil ósea adaptar a un apersona a unos cambios que talvez él no está acostumbrado entonces el dialogo a veces no es suficiente porque el trabajador ósea no se adapta fácilmente a eso entonces es una barrera para nosotros que hay en algunas ocasiones hay que talvez auto educar al trabajador, en algunos de los casos hay sido mínimos no mayores pero hay que ser escritos y establecer reglas muy rígidas, pero a la larga no con talvez mucha voluntad y todo pero el trabajador al menos si necesita el trabajo tiene que adaptarse y si lo ha hecho pero si es un poquito que nos lleva tiempo.

12. ¿De qué forma la organización desarrolla conocimientos habilidades y actitudes, con la finalidad de lograr crecimiento del personal y alto desempeño de la organización?

Primero como le dije nosotros establecemos los reglamentos vemos hacia donde es lo que queremos llegar y embacé a eso realizamos capacitaciones cada 15 días, nosotros nos reunimos con los trabajadores y les damos una capacitación les damos a conocer hacia donde es lo que queremos llegar el objetivo que queremos lograr y se recepta propuestas de ellos de cómo lo podemos hacer y se analiza se aprueba y se pone en marcha.

13. ¿Qué beneficios considera usted que se genere al adoptar una buena cultura organizacional dentro de la empresa?

Primero un ambiente laboral estable porque hay dialogo como le repito hay dialogo he los trabajadores pueden darnos sus sugerencias, nosotros tomamos decisiones y por ende ellos ósea se van a sentir conformes y a gusto en el puesto que ellos están desempeñando y estos para nosotros como empresarios es beneficioso porque si existe un buen ambiente laboral donde el trabajador se sienta seguro de que puede contar con nosotros como líderes pues nosotros incrementamos nuestra producción porque ellos trabajan a gusto y por ende incrementan nuestros ingresos económicos.

14. ¿Dentro de la empresa existe concientización al cuidado y prevención del medio ambiente?

Pues sí, si existe ya que si bien es cierto ósea así nosotros no quisiéramos estamos obligados a llevar un control sobre esto he como hablamos o se puede decir las normas ISO que ustedes

tienen conocimiento ósea debemos aplicar en las empresas porque también nosotros somos sujetos a sanciones en caso de que no hayamos cumplido con eso, entonces nosotros tenemos que estar al día de conocimiento y dar a conocer a los trabajadores para que los desechos que tengamos que se produzcan de acuerdo a la producción de nuestro producto ósea se manejen de la manera adecuada y de acuerdo a las reglas o a las norma que nos indica el gobierno para evitar sanciones y también para proteger el medio ambiente.

ENTREVISTA 2

Cargo: Técnico de la pos cosecha

Tiempo de trabajo: 3 años

1. ¿Qué es la cultura organizacional para usted?

Bueno nosotros como cultura organizacional entendemos, por ejemplo, con nuestros trabajadores todas las mañanas nos reunimos, organizamos nuestro trabajo diario y las funciones de que cada una de las personas

2. ¿De qué manera fomenta la cultura organizacional en la empresa?

He por ejemplo nosotros estamos todas las mañanas haciendo de cada uno de los que somos administrativos que estamos a cargos con cada persona haciéndoles que llevemos todos los trabajos correctamente y cada uno de ellos sepan lo que tenemos que hacer entonces es una manera de fomentar lo que es la cultura.

3. ¿Cuáles son los pilares de la cultura organizacional establecidas en la organización?

Para nosotros los pilares es por ejemplo que todos nuestros colaboradores sepan que trabajo tiene que hacer día a día para nosotros poder estar seguros de nuestro trabajo diario con cada uno de ellos

Por ejemplo, nosotros dentro de la cultura nosotros siempre hacemos lo que es disciplina siempre hacemos lo que es lo más importante he como se dice lo que es cultura siempre cada uno de nosotros s todos los días hacemos parte de nuestro trabajo e instruir al personal y todos los días estar pendiente de las cosas que usted va dando a cada colaborador entonces nuestra cultura se mantiene y se puede decir si va a flote en la cultura.

4. ¿Según su criterio cuáles son las personas o cargos que difunden la cultura organizacional en su empresa?

Las personas por ejemplo quienes hacemos que difunden lo que es la organización es todos los técnicos todos quienes estamos a cargo del personal y se concrete las cosas tal cual se está establecida dentro de los parámetros.

5. ¿En qué medida está definida y compartida la visión y misión de la empresa?

La visión por ejemplo hacer metas diarias y la misión cumplirlas entonces si yo tengo algo que hacer al día a día entonces voy cumpliéndole a cabalidad.

Si porque nosotros tenemos siempre una visión a donde vamos a llegar y la misión es siempre cumplirlas a las metas que nosotros establecimos.

6. ¿Cómo se encuentran definidas y estructuradas las funciones y procedimientos de trabajo?

Por ejemplo, cada persona tiene su responsabilidad diaria lo que es en flores nosotros cada una de las personas unos cortan otros procesan otros ponemos de embarques empaques entonces cada persona tiene su función diaria.

7. ¿Cómo se evalúa el trabajo de los empleados en base a indicadores para el cumplimiento de los objetivos de la organización?

Tenemos a diario nosotros por ejemplo rendimientos de cada persona se les va tomando por horas entonces para hacer un cumplimiento de indicadores, cada hora por su rendimiento diario.

8. ¿Cómo considera usted que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

Nosotros como administradores siempre tenemos que estar pendiente del trabajo cultural y siempre pendiente de lo que se le dice a cada uno de nuestros colaboradores y haciéndole cumplir para poder lo que uno se ha dicho lo que uno se ha predicado poder justificar si es que lo hacen o no lo hacen.

9. ¿En qué área de la empresa existe mayor impacto de la cultura organizacional?

Lo que es en esta empresa por ejemplo cultivo porque depende mucho de la materia prima si nosotros cuidamos bien la planta tenemos la planta para poder exportar si no lo cuidamos he no tendríamos para poder exportar entonces todo este concentrado en el cultivo.

10. ¿Cómo se resuelven los conflictos entre los trabajadores?

Bueno se les reúne siempre por eso se hace cada mañana reuniones se pregunta conflictos he se pregunta organizaciones de lo que es trabajos, o se les coge a las dos personas y se les pregunta cuál es el problema y se le soluciona de la mejor manera.

11. ¿Cuáles son las barreras que usted ha obtenido como gerente al implementar o establecer una cultura organizacional dentro de la empresa?

Siempre teniendo por ejemplo he acorde con los trabajadores somos colaboradores y la organización, la perseverancia y la disciplina.

12. ¿De qué forma la organización desarrolla conocimientos habilidades y actitudes, con la finalidad de lograr crecimiento del personal y alto desempeño de la organización?

He nosotros por ejemplo en habilidades y actitudes nosotros siempre le damos como un incentivo al personal si es que ellos he hacen un rendimiento digamos de unas 12 mallas hacen de 15 mallas en adelante ellos tiene un incentivo entonces ahí ellos están haciéndose un poquito más su actitud al trabajo y la habilidad de cada persona.

El incentivo que se les da es económico ese les paga a veces ellos trabajan 8 horas y ellos en el día ellos ganan dos horas más entonces se les paga horas extras como horas extras ganadas aparte de las 8 horas de trabajo.

13. ¿Qué beneficios considera usted que se genere al adoptar una buena cultura organizacional dentro de la empresa?

He por ejemplo los beneficios he nosotros cuando instruimos bien a un personal el personal por si solo nos va dando un trabajo extraordinario en calidad y el beneficio para la empresa es muy grande porque toda la gente está muy instruida y nos ayuda lo que es parte de la empresa y damos una buena calidad a nuestros clientes.

14. ¿Dentro de la empresa existe concientización al cuidado y prevención del medio ambiente?

Si nosotros siempre estamos pendientes del medio ambiente también somos conscientes en lo que es aquí se fumiga con productos fuertes entonces cogemos en fundas que nos dan los señores del municipio he cogemos envases plásticos he cogemos fundas plásticas cogemos plásticos de invernadero entonces todo eso estamos acorde con el medio ambiente.

ENTREVISTA 3

Cargo: Gerente general

Años de trabajo: 5 años

1. ¿Qué es la cultura organizacional para usted?

A ver se podría entender para nosotros como cultura organizacional los fundamentos y manejos que cada empresa tiene, como se podría decir las conductas, formas de trabajo y también quienes están conformados en la misma, esta también está relacionado con todos los altos mandos además mencionar a los líderes de cada uno de las áreas encargado de velar la seguridad de los miembros que componen la empresa.

2. ¿De qué manera fomenta la cultura organizacional en la empresa?

Bueno pues esto se da a través de la comunicación, como nosotros manejamos estos es a través de una buena relación con los empleados, de alguna u otra forma esta sean respetuosas entre sí, sean responsables, tengan actitud, sean puntuales, se comprometan con el trabajo que ellos están realizando además sacar lo que es la cara por la empresa, tener como una identidad del donde están trabajando los empleados también muy importante tomar en cuenta la manera de cómo se mantiene la unidad de la empresa, esto para cumplir ciertos objetivos y que los empleados se sientan a gusto.

3. ¿Cuáles son los pilares de la cultura organizacional establecidas en la organización?

Dentro de la empresa nosotros tenemos cuatro pilares fundamentales la primera sería, la identidad que tiene los trabajadores en la empresa, como le repito los trabajadores deben sentirse a gusto con el trabajo que cada uno realiza y también para el beneficio de ellos, como segundo pilar sería ser líderes para que cada uno tenga un fundamento y base para que los trabajadores se sientan inmiscuidos a la empresa, el otro pilar sería que la empresa sea unida cuando los trabajadores y sus jefes tengan una buena relación y buena conectividad con los empleados porque así se reaccionan y llevan bien y tienen una buena estabilidad en el trabajo, y como último pilar sería el ambiente de la empresa que cada uno de los empleados tengan un ambiente agradable y tranquilo donde se pueda cultivar la cultura y valores dentro de la empresa.

4. ¿Según su criterio cuáles son las personas o cargos que difunden la cultura organizacional en su empresa?

Todos quienes conformamos la parte administrativa de la empresa, conjuntamente con todos los jefes de cada área, somos quienes velamos por los trabajadores y también tenemos obligaciones de transmitir todo tipo de información con benéficos tanto para los empleados como para la empresa.

5. ¿En qué medida está definida y compartida la visión y misión de la empresa?

La empresa cuenta con una misión y visión que todos conocemos y además esta socializado con esta, el primer día que un trabajador entra al establecimiento pues lo primero que uno socializa es el que somos y a donde vamos, todos quienes trabajamos para la empresa nos dedicamos a hacer planes y proyectos para para que esto a futuro funcione de la mejor manera.

6. ¿Cómo se encuentran definidas y estructuradas las funciones y procedimientos de trabajo?

Se podría mencionar que en cada uno de las áreas tenemos un líder a cargo que quiere decir esto, es el que se encarga de distribuir a cada uno de los trabajadores en sus áreas y de esta manera cada una de las personas sabrán cuál es su rol, de que está a cargo, que tiene que hacer y también las actividades que debe cumplir dentro de la empresa.

7. ¿Cómo se evalúa el trabajo de los empleados en base a indicadores para el cumplimiento de los objetivos de la organización?

Nosotros como empresa florícola evaluamos el trabajo de cada persona lo que es a través de lo que es el rendimiento, desempeños, de cada trabajador, de la misma forma nosotros vemos cual a sido el rendimiento en cada área, también estas personas deben cumplir ciertas horas establecidas, un ejemplo en el área de post cosecha tenemos trabajadores quienes realiza lo que es el empaque de los bonches, en el horario determinado deben cumplir unos 14 a 16 bonches de rosas, para esto también si existe algunas circunstancias previa a la entrega , beneficiando a la empresa y además de que los trabajadores tengan su recompensa, como bonos o reconocimientos.

Estos bonos o incentivos se los hace cuando sobrepasa del rendimiento que se haya asignado al trabajador si cada trabajar cumple lo que es las horas establecidas y mucho mejor, además que los incentivos son buenos y se los reconocen e incluso también tienen incentivos por los días festivos y se les cuenta con horas extras que son pagadas.

8. ¿Cómo considera usted que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

Se a mencionado anteriormente, la cultura se refleja por el ambiente de trabajo en la que está la persona, siempre tratamos nosotros que el lugar de trabajo sea agradable para que se sientan a gusto y de esta forma buscamos también el bienestar para los trabajadores ya que con ellos no podríamos la empresa no podría estar a flote además de tener un buen crecimiento para ser reconocidos dentro del mercado

9. ¿En qué área de la empresa existe mayor impacto de la cultura organizacional?

Dentro de la empresa el mayor impacto existe dentro del área de cultivo, fumigación y post cosecha, además del área de empaque dificultado por el factor del tiempo.

10. ¿Cómo se resuelven los conflictos entre los trabajadores?

Bueno pues poniendo por ejemplo en cada una de las empresas algún trabajador no se podría llevar con algún compañero, pero se busca escuchar a los trabajadores, las versiones del por qué surgen los problemas, mediante esto el departamento de recursos humanos, busca la manera de solucionar este tipo de conflictos ya se agraves o menos, para tomar alguna decisión a lo que está sucediendo, debido a que estos problemas podrían dificultar o afectar a otros trabajadores.

11. ¿Cuáles son las barreras que usted ha obtenido como gerente al implementar o establecer una cultura organizacional dentro de la empresa?

A ver unas de las barreras que se me ha cruzado en este tiempo es el no contar con mucho tiempo para hacer socializaciones, de igual forma se nos dificulta con los trabajadores, debido a los cambios que se presentan por un poco de conflictos o algún problema que se presente.

12. ¿De qué forma la organización desarrolla conocimientos habilidades y actitudes, con la finalidad de lograr crecimiento del personal y alto desempeño de la organización?

Se desarrolla atreves del rendimiento y la habilidad que tiene la persona en su área de trabajo y el cumplimiento en la cantidad y calidad de su trabajo previo a la entrega de los productos de las flores.

13. ¿Qué beneficios considera usted que se genere al adoptar una buena cultura organizacional dentro de la empresa?

Beneficios en este caso nosotros como empresa, en algunos puntos podríamos poner como ejemplo lo que es el compañerismo, el trabajo en equipo en cada uno de las áreas de trabajo y el alto desempeño de cada uno de los trabajadores.

14. ¿Dentro de la empresa existe concientización al cuidado y prevención del medio ambiente?

Efectivamente nuestra empresa trabajamos con la norma ISO donde marcamos lo que es cierto productos químicos para disminuir la contaminación con el medio ambiente también tratamos de cuidar a los trabajadores con los implementos de seguridad para que no tengan enfermedades, lo cual beneficia a los trabajadores y empleadores estar en un ambiente donde no surja el problema de la salud, porque nosotros también velamos por la salud de cada uno de los trabajadores.

ENTREVISTA 4

Cargo: Gerente

1. ¿Qué es la cultura organizacional para usted?

Se refiere a de cómo estamos estructurados digamos a roles y funciones.

En las fincas de mayor crecimiento comienzan que a trabajar bajo rendimientos y bajo control por horas digamos pero yo como para esto como esa cultura podría decir nosotros tomamos una decisión que nosotros podríamos decir usted trabaja a su conciencia y usted me hace un buen trabajo acá nosotros tenemos un control de calidad que es bastante exigente entonces me he dado cuenta que no me sirve decirles en otras fincas hacen 25 mallas por hora, entonces que dijimos nosotros no me importa que me hagan 15 mallas pero necesito que mi producto salga demasiado bien de calidad de bastante calidad.

2. ¿De qué manera fomenta la cultura organizacional en la empresa?

Siempre hablo con los trabajadores siempre digo a mí no me interesa que me vengan a decir yo soy el mejor y yo soy el mejor lo que siempre digo es que todos tenemos que estar al mismo nivel ósea digamos si la que más se hace es las 17 malla y la que menos se hace podría ser unas

15 mallas que en el mundo laboral de las flores es bastante bajo pero se les motiva diciendo de que no necesitamos velocidad si no calidad y otra también digamos siempre nos preocupamos hee llegamos como están si están bien o que les falta que están haciendo o se les pregunta que necesitan algo para estar bien les cuento así una breve experiencia yo hace un mes yo manejaba dos años la empresa aquí la gente y todo eso y puse a una persona encargada pero cuando él se hizo cargo el vino con otra idea de que me tienes que hacer así así y así entonces yo perdí en menos de un mes perdí a la mitad de mi gente entonces no me funciona entonces lo que hablado a ellos es que tienen que venir con esas mismas de trabajar pero sin abusar de la confianza que nosotros tenemos eso serian la confianza que ellos tienen que desempeñarse conscientemente.

3. ¿Cuáles son los pilares de la cultura organizacional establecidas en la organización?

Ósea nosotros digamos por puntualidad he a veces los trabajadores comienzan a desfilar por aquí siete cinco siete diez otros de mis problemas es que casi todos son de mi familia entonces acá lo que se les ha dicho es que nadie tiene que gritarse de nadie es jefe de nadie ósea todos somos jefes de todos supóngase todos se especializan en embonchar y esa persona puede enseñar a otra persona y digamos como clasificar es una persona que sabe y puede seguir enseñando tenia personas que se gritaban entonces que eso no debería haber todos tenemos que respetarnos todos debemos ser un apoyo un mismos miembro un mismo grupo como para poder salir.

4. ¿Según su criterio cuáles son las personas o cargos que difunden la cultura organizacional en su empresa?

Todos porque todos somos jefes de todos.

5. ¿En qué medida está definida y compartida la visión y misión de la empresa?

No contamos con la misión ni visión de la empresa, pero sería el éxito llegar a tenerla embace a nuestros alcances y objetivos.

6. ¿Cómo se encuentran definidas y estructuradas las funciones y procedimientos de trabajo?

En mi persona estoy al frente de todo tenemos un pequeño grafico de cómo estamos estructurados yo soy el gerente dentro del pos cosecha tenemos un supervisor general en cultivo también tengo otro supervisor general y de ahí tengo designado roles y funciones para clasificadores bonchadores empacadores.

7. ¿Cómo se evalúa el trabajo de los empleados en base a indicadores para el cumplimiento de los objetivos de la organización?

Justo lo que le hablaba mi objetivo acá sería la calidad ósea no mucho me interesa el rendimiento tampoco quiero decir que con esto los trabajadores se van abusar de esa confianza, le cuento que ha funcionado porque digamos yo les he dicho sabe que hagan ustedes lo que ustedes pueden conscientemente gánense el dinero conscientemente este sería el objetivo de los trabajadores serían trabajar conscientemente y me ha rendido mejor que estar con rendimiento con presión.

Nos basamos a calidad no a cantidad.

8. ¿Cómo considera usted que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

El ambiente laboral pienso que es lo mejor para poder mantener a la gente.

9. ¿En qué área de la empresa existe mayor impacto de la cultura organizacional?

Vera el éxito de esto todo tiene su grado ya todo implica de echo si de allá me viene mala flor acá no podemos hacer nada, pero donde está el éxito para que de esto salga un buen producto es en el momento de empaquetar porque es el último falto que usted puede hacer entonces es donde debemos organizarnos con las personas de empaque para que digamos esto pasa y esto no pasa.

10. ¿Cómo se resuelven los conflictos entre los trabajadores?

A veces hasta con lágrimas me ha tocado resolver el hecho de manejar gente es bastante complejo digamos por casualidad una persona viene de mal gusto y todo eso yo pienso que como encargado de estar al frente de ellos tenemos que ponernos en los zapatos de ellos de los problemas que estamos pasando los problemas que se tienen a veces son medios complejos porque a veces en medio mes sabes que me pueden dar un adelanto o sabes que me puedes dar permiso o me puedes dar cosas así y siempre se ha tratado de hacer un pacto de conversar con ellos he ósea el beneficio para ellos es porque digamos en este caso nosotros no podemos decirles hacen esto ósea siempre llegar a una conclusión si quieren un permiso se van pero regresen los más pronto ósea tener un diálogo bastante abierto tener confianza con los trabajadores no dejarse tener un miedo que digamos chuta si le digo a él simplemente me dice no ósea en este caso sería el mejor dialogo con los trabajadores.

11. ¿Cuáles son las barreras que usted ha obtenido como gerente al implementar o establecer una cultura organizacional dentro de la empresa?

Una barra para nosotros ha sido digamos no tener persona dedicada a Recursos humanos esa persona se dedica hacer eso otras de las barras puede ser el tiempo que no tenemos para planificar eso pero lo hacemos casualmente digamos cuando hay algún problema hablamos con ellos en general que está pasando y escuchar a ellos decir debe que de estar manera porque digamos a veces nos equivocamos de que como somos superiores he chuta solo nosotros tenemos la razón ósea para decir y es mejor escucharles a ellos que está pasando en ese problema a decir que uno que no pasa ahí solucionar pienso es que una de las barreas grandes es el tiempo y otra la falta de personal para nuestra empresa.

12. ¿De qué forma la organización desarrolla conocimientos habilidades y actitudes, con la finalidad de lograr crecimiento del personal y alto desempeño de la organización?

Nosotros cuando ya vamos viendo a personas como digamos ósea de cómo se reconoce a las habilidades y conocimiento de cada persona es la única forma económicamente ósea se les pone su respectivo bono con personas que tienen su antigüedad que tienen su rendimiento que hacen demasiado bien su trabajo a esas personas se les da el reconocimiento la única forma de reconocer es acá es con dinero con bonos adicionales a su sueldo.

13. ¿Qué beneficios considera usted que se genere al adoptar una buena cultura organizacional dentro de la empresa?

Un mejor ambiente laboral.

14. ¿Dentro de la empresa existe concientización al cuidado y prevención del medio ambiente?

Vera nosotros con el tema de las flores somos muy dañinos contaminamos bastante complejo pero por eso tenemos nosotros un agente de control que se llama Agro calidad que es un agente del ministerio público ellos se encargan de visitarnos una vez al mes nos hacen control de plagas hoy en día está prohibido utilizar productos con etiquetas roja simplemente se utiliza etiqueta la azul, verde y esas cosas entonces por ese lado nos ayuda Agro-calidad digamos al mejor control de los recipientes porque esos recipientes no podemos coger y botar posiblemente esas cosas se van enterrando se les pone en un solo lugar eso no se puede mezclar con una basura normal digamos hacemos una clasificación de basura lo que son desechos de químicos eso

tenemos en donde ir a dejar por ese lado de ahí digamos todos los desperdicios que se hace de las flores se llega a una compostera, en la compostera es en donde podemos descomponer eso mismo y de ahí sale el producto orgánico.

ENTREVISTA 5

Cargo: Gerente General

Tiempo de trabajo: 2 años

1. ¿Qué es la cultura organizacional para usted?

La cultura organizacional bueno para mi hace referencia a lo que es las actives del personal de mi persona de mi creencia, mis habito, mis valores y como yo me desarrollo en un ambiente laboral.

2. ¿De qué manera fomenta la cultura organizacional en la empresa?

Nosotros lo que fomentamos dentro de nuestra empresa es la unión, la unión de los empleados, siempre tratamos que nuestros trabajadores se lleven de la mejor manera, tenga una buena relación, con el compañerismo, y no despreciar el buen trabajo dentro de la empresa.

3. ¿Cuáles son los pilares de la cultura organizacional establecidas en la organización?

Para mencionar los pilares que tenemos es la puntualidad como eje principal, sin puntualidad no hay rendimiento, además de que el rendimiento es pilares principales a nosotros nos lleva a crecer la empresa.

4. ¿Según su criterio cuáles son las personas o cargos que difunden la cultura organizacional en su empresa?

Dentro de lo que es la difusión, están las áreas o departamentos de talento humano y de administración, debido a que el personal de dichas áreas, poseen más conocimiento más conocimiento del personal que nosotros tenemos, conocimiento como sus valores, cualidades, actitudes, responsabilidad como trabajador.

5. ¿En qué medida está definida y compartida la visión y misión de la empresa?

La misión y visión nosotros la compartimos mediante lo que es la socialización de la política de la empresa, dentro de la política de la empresa como usted sabe existe normativas y responsabilidades que deben cumplir un empleador.

6. ¿Cómo se encuentran definidas y estructuradas las funciones y procedimientos de trabajo?

A cada uno de los trabajadores de estas empresas obviamente se les da a conocer cada uno de las funciones, designadas en las diferentes áreas, damos a conocer que papeles van a desarrollar, que actividades van a desarrollar, como las van a desarrollar y obviamente eso nos va ayudar a nosotros como empresa a crecer ya los trabajadores van adquirir nuevos conocimientos en esta área laboral.

7. ¿Cómo se evalúa el trabajo de los empleados en base a indicadores para el cumplimiento de los objetivos de la organización?

Nosotros medimos lo que es el rendimiento, si una persona con habilidades excepcionales posee buen rendimiento, nosotros le congratulamos con fondos o con dineros, para dar como un incentivo para que su rendimiento o sus actividades laborales crezcan y que nos ayuden a nosotros a fortalecernos.

8. ¿Cómo considera usted que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

Pues nosotros vemos por el ambiente laboral, un buen ambiente laboral que se refleja, puede ayudar a que los trabajadores tengan un buen comportamiento, posean un buen rendimiento, posean respeto, posean valores, a que lleven a la empresa dentro de sí a que se sientan identificados a que trabajen con ánimo.

9. ¿En qué área de la empresa existe mayor impacto de la cultura organizacional?

Se puede decir que existe mayor impacto de la cultura organizacional de la área de que es la producción y la administración ya que el personal a cargo de estas áreas trabajan conjuntamente, con los jefes encargados y designados en este caso llegaría a ser los supervisores son quienes vean por los trabajadores, ya que ellos conocen como se comportamiento del empleado, nosotros tomamos decisiones para que exista una buena cultura organizacional dentro de la empresa.

10. ¿Cómo se resuelven los conflictos entre los trabajadores?

Topando en tema de los conflictos dentro de los trabajadores , nosotros como mencione anteriormente tenemos normativas reglas dentro de las normativas tenemos que se prohíbe el conflicto entre trabajadores dentro de esta empresa, porque esto conlleva a que si hay un conflicto con trabajadores y este problema entra a mayores como discusiones , peleas o cualquier tipo de actividad conlleva a que la empresa tenga una mala reputación y obviamente nosotros no queremos eso nada de conflictos y dentro de las normativas se penaliza eso con el descuento o sanciones que se vean reflejado en las malas prácticas.

11. ¿Cuáles son las barreras que usted ha obtenido como gerente al implementar o establecer una cultura organizacional dentro de la empresa?

Unas de las barreras que no nos ha llevado adelante es la socialización y el tiempo, la socialización dentro de la empresa se la realiza cada seis meses y en un corto tiempo (una hora) nosotros dentro de nuestro nuevo plan que estamos encertando por estas temporadas por este tiempo es socializar trimestralmente a los trabajadores, obviamente se puede insertar lo que es la cultura organizacional para que a nosotros nos ayude a medir o a saber qué tipo de cultura organizacional tenemos en nuestra empresa, que beneficios podemos tener, cuales son las ventajas, en que nos ayudaría y un sinfín de cosas pero como ya le mencione anteriormente necesitamos más socialización para poder tener un buen ambiente laboral para elevar el rendimiento de todos los trabajadores.

12. ¿De qué forma la organización desarrolla conocimientos habilidades y actitudes, con la finalidad de lograr crecimiento del personal y alto desempeño de la organización?

Como ya le menciones nosotros dentro de la empresa medimos lo que es la responsabilidad y el rendimiento laboral, cabe recalcar que algunas personas son excepcionales dentro de un área laboral con buenas actitudes y eso nos ayudan a que crezcamos, no nacionalmente si no internacionalmente, además nos ayuda a fortalecernos y ser reconocidos y nos ayudara a fomenta las habilidades dentro de esta empresa.

13. ¿Qué beneficios considera usted que se genere al adoptar una buena cultura organizacional dentro de la empresa?

Creo que nos puede ayudar en lo que es la alta productividad, el buen trabajo en equipo y obviamente tener un buen ambiente laboral, como ya le mencioné deseamos que los trabajadores se sientan a gusto con la empresa, que se sientan parte de la empresa.

14. ¿Dentro de la empresa existe concientización al cuidado y prevención del medio ambiente?

Claro nosotros tenemos un plan de gestión ambiental en el cual se detalla todas las actividades que nosotros realizamos como es clasificación de los residuos sólidos, también tenemos lo que es la clasificación de lo que son los desechos peligrosos que utilizamos en la post cosecha, si ustedes pudieron observar que nosotros tenemos una planta de tratamiento de aguas afuera de nuestras instalaciones para la prevención de los desastres que se pueda causar dentro de la empresa, además nosotros nos manejamos con normativas legales como el COOTAD y la ISO , si nosotros tenemos a regla este tipo de normativas obviamente la empresa será reconocida como una empresa amigable y conservacionista para el cuidado del ambiente.