

Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la empresa

Prefabricados M Y F

Kelly Andrea Gutiérrez Vega

Reina Lucero Adame Valbuena

Luz Edy Moreno Bedoya

Lina Andrea Calderón

Deiry Dahiana Amaya

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la empresa

Prefabricados M Y F

Kelly Andrea Gutiérrez Vega

Reina Lucero Adame Valbuena

Luz Edy Moreno Bedoya

Lina Andrea Calderón

Deiry Dahiana Amaya

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor

Jemima Ríos Vargas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Dedicatoria

A nuestros padres, por estar con nosotros, al brindarnos herramientas y guía que permitieron un apoyo que sentaron las bases que nos permitieron alcanzar este objetivo, fueron ellos son quienes nos brindaron amplias enseñanzas y los principales protagonistas de este “sueño alcanzado”.

Agradecimientos

Primeramente, a Dios por darnos la sabiduría, fortaleza y permitirnos proyectarnos como excelentes profesionales y seres humanos. El presente logro ha sido llevado a cabo gracias a la colaboración y soporte de nuestras familias y nuestra tutora de diplomado, cuya disposición ha sido un pilar fundamental para la realización y culminación de nuestra carrera académica.

Sus presencias a los cimientos en este ciclo tan trascendental de nuestras vidas. Igualmente agradecemos de corazón a las directivas, colaboradores y cada una de las personas de la empresa Prefabricados M Y F, que de una u otra forma nos permitieron llevar a cabo esta investigación.

Resumen

En el actual trabajo se realiza un análisis acerca de la cultura organizacional de la empresa Prefabricados M Y F.

El tema que se plantea en este estudio es comprender los elementos que componen una cultura organizacional las debilidades y fortalezas que puede tener esta unidad de negocio. Por ende, el objetivo principal es diseñar una propuesta de cultura organizacional para la empresa Prefabricados M Y F.

Para ello se utilizó un estudio descriptivo. La población encuestada equivale a 10 personas entre personal administrativo y operativos. En esta encuesta, se extrajo una muestra de 10 personas. La mayoría de ellos tienen de 6 meses a 40 años de servicio, de 19 a 47 años son personas con educación primaria y universitaria.

Las encuestas se utilizaron como método para recopilar información. La encuesta se utilizó para medir la satisfacción laboral, incluidos varios aspectos de que permiten medir la cultura organizacional.

Palabras clave: cultura organizacional, empresa, desarrollo, valores corporativos, cambios culturales, misión, visión.

Abstract

In the current work, an analysis is carried out about the organizational culture of the company Prefabricados M Y F.

The issue that arises in this study is to understand the elements that make up an organizational culture, the strengths and weaknesses that this business unit may have. Therefore, the main objective is to Design an organizational culture proposal for the company Prefabricados M Y F.

For this, a descriptive study was used. The surveyed population is equivalent to 10 people between administrative and operational personnel. In this survey, a sample of 10 people was drawn. Most of them have from 6 months to 40 years of service, from 19 to 47 years are people with primary and university education.

Surveys were used as a method to collect information. The survey was used to measure job satisfaction, including several aspects that allow measuring organizational culture.

Keywords: organizational culture, company, development, corporate values, cultural changes, mission, vision.

Tabla de Contenido

Planteamiento del Problema	14
Justificación	15
Objetivos	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
Antecedentes	18
Marco teórico	21
Conceptos que hacen parte de cultura organizacional	21
Cultura.....	22
Cambio organizacional	22
Influencia de la cultura en las organizaciones	23
Elementos principales de la cultura organizacional.....	23
Cultura Organizacional y su evolución.....	24
Cultura Organizacional y su medición.....	26
Marco Legal	29
Constitución Política Colombiana	29
Normatividad nacional.....	31
Código Sustantivo del Trabajo.....	33
Metodología de la investigación	36
Enfoque	36
Tipo de investigación	37
Investigación exploratoria.....	37

Selección de la muestra.....	38
Técnicas e instrumentos de recolección de información	39
Encuesta:	39
Proceso de observación directa.....	39
Método	39
Resultados	41
Conclusiones	47
Recomendaciones	49
Propuesta Modelo	50
Fase 1. Diseño de la misión, visión, valores de la empresa y reglamento interno de trabajo	50
Misión sugerida.....	50
Visión sugerida	50
Valores sugeridos.....	51
Estructura Organizacional sugerida	51
Reglamento interno de trabajo	53
Fase 2. Propuesta sugerida para el diseño de un plan de estímulos e incentivos.....	53
Definición de incentivos	53
Características de los incentivos	54
Clases de incentivos	55
Incentivos pecuniarios	55
Incentivos no pecuniarios	55
Fase 3. Desarrollo de un manual de funciones para cada uno de los cargos	58

<i>Descripción del cargo de contador</i>	61
Fase 4. Fortalecimiento organizacional	63
Bibliografía	65
Anexos	67

Tablas

Tabla 1	38
Tabla 2	38
Tabla 3	42
Tabla 4.	56
Tabla 5	59
Tabla 6.	60
Tabla 7.	61

Figuras

Figura 1	44
Figura 2.	52

Introducción

Hoy en día la Cultura Organizacional se ha transformado en un bandera de enormemente esperanza en todas las organizacionales, las diferentes investigaciones muestran que la cultura organizacional está flagrante en todas las funciones y acciones de la astucia del ser humano de cada empresa, representa un ambiente diligente que fomenta la dispensa de la empresa y esto se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que se pueden presentar y reconocer, evolucionar con nuevas experiencias y cambiar adecuadamente a medida que la dinámica de la formación cambia al mismo tiempo. Los estudios muestran que la trivía es amada como una irrealidad general para capturar el acto de las organizaciones, principalmente como una manera de suavizar el liderazgo, los roles y el poder de los líderes como comunicadores de la literatura de las organizaciones.

Porter (2006), expresa que la cultura organizacional es un ambiente relevante en el plan estratégico de las organizaciones y puede asentar la diferenciación entre las empresas y la extracción de lucro competitiva.

Como grupo de estudio y como proyecto de grado se ha elegido trabajar el tema de cultura organizacional en una microempresa del sector privado, donde se busca el poder diseñar una propuesta de un modelo de cultura organizacional para la empresa Prefabricados M Y F, esta es una empresa familiar ubicada en una zona rural del Departamento del Meta, fundada en el año 1988 y cuyas actividades económicas radican en la elaboración de tanques prefabricados, postes, tubería para alcantarillas, bebederos, crucetas, alfajías, bancas, adoquines, entre otros; de alta calidad, duraderos e innovadores, el trabajo que se desarrolla está encaminado en mantener la

sostenibilidad a lo largo del tiempo de la organización. Pese a su gran experiencia, carece de un elemento fundamental y es la creación documentada de su cultura organizacional.

En base a la información consultada en diferentes fuentes bibliográficas se obtuvo un insumo que resulta ser importante para diseñar una propuesta de un modelo de cultura organizacional para la empresa "Prefabricados M Y F", en la que está plasmada la misión, visión, objetivos organizacionales, valores, organigrama y reglamento interno de trabajo, lo cual representa una herramienta importante para definir la identidad de esta organización.

Con una cultura organizacional clara y conveniente se pueden lograr los objetivos y metas trazadas dentro de una organización, por lo tanto, en el presente se desarrollarán los elementos correspondientes a los antecedentes de la problemática hallada como se mencionó, y de la justificación de por qué se abordará esta problemática que permite evidenciar la documentación de la cultura organizacional de la empresa bajo estudio.

Planteamiento del Problema

La cultura organizacional es una consecuencia compleja de la interacción de muchas variables ubicadas en distintas dimensiones. Las culturas se identifican y clasifican en dominios específicos, que son culturas indeterminadas y en constante cambio. De hecho, la cultura se define por el estilo que también cambia según las circunstancias internas y externas.

Los aspectos culturales, tanto dentro de la empresa como en otros sectores de la sociedad, son tan complejos que incluso dentro de una organización existen subculturas integradas o segregadas en la estructura organizativa.

Por ello, es importante para la empresa desarrollar herramientas de evaluación de la cultura organizacional, ya que es un factor importante en el desempeño de todos sus empleados, en este caso los empleados de Prefabricados M Y F.

El problema con este análisis es que las empresas no comprenden con precisión las fortalezas y debilidades de la cultura. Ante este desconocimiento, existe la limitación de no poder acceder y disfrutar de la cultura. Su objetivo es incrementar la productividad más que impactarla negativamente, con el objetivo de incrementar la competitividad en el mercado.

Dado que ningún cambio puede operar en el curso de la competencia y que debe ser consistente con sus políticas, la empresa es vulnerable a acciones negativas e ineficaces que no solo generan pérdidas económicas, sino que también afectan la ubicación ya que tienen consecuencias directas para el comprador final.

Justificación

Una cultura organizacional sólida es vital y crucial a la hora de contratar nuevos talentos. Esta cultura son los principios que configuran la personalidad de la empresa, e incluso los principios que forman la base de sus procesos y actitudes; entenderlo como los estándares y valores por los que se rige la empresa; Por tanto, cada empresa debe tener su propia cultura organizacional, partiendo del ámbito interno y externo, el primero en relación con los empleados y la empresa, es decir, las relaciones internas, la política social y el clima laboral. Mientras que el exterior, como se muestra la empresa, contrasta con el exterior y su comportamiento social.

Con base en estos hechos, de comprender la importancia de la cultura organizacional, además de asumir que la cultura organizacional es coherente y que los trabajadores pueden equipararse con lo que se comunica socialmente, el producto de esta investigación se compone del diseño de una cultura organizacional propuesta para la empresa Prefabricados M Y F. Estos compendios conforman una propuesta que pueda utilizar la empresa para implementar la cultura organizacional basada en valores, principios, normas que vayan acorde al sistema de la empresa y a las necesidades del desempeño individual y colectivo de los colaboradores. Por lo tanto, el impacto del trabajo se podrá ver en la presentación de una propuesta acorde a la empresa donde se plasme los elementos de identidad, valores, normas y actitudes adecuadas. Con ello se buscará que los empleados tengan una identidad, compromiso y se genere estabilidad en las relaciones internas y externas.

La idea detrás de esto es que esta cultura organizacional es consistente y permite a los empleados identificar lo que se está comunicando en la sociedad.

Esta a su vez, logrará generar un impacto positivo para la empresa ya que permitirá que las personas que la conforman estén encaminadas hacia un propósito común donde exista un

mejor desempeño, integración, productividad y el logro de buenos resultados viéndose reflejada en la proyección de una imagen positiva para la empresa.

Además, al interior de toda organización es relevante establecer una cultura organizacional que involucre el personal que labora, ya que acorde a sus comportamientos y adaptación al ámbito laboral se puede medir la eficacia administrativa y por consiguiente alcanzar los objetivos y metas trazados; lo que además fortalece el clima de trabajo mejorando la proactividad de todo el personal que labora.

Lo que conlleva a una buena cultura basada en valores y estándares que permite a cada empleado interactuar con sus superiores, compañeros y mantener un comportamiento positivo; Los empleados también aumentan su rentabilidad y dan una excelente impresión de su lugar de trabajo, es decir, se logra un negocio exitoso en el mercado.

Con esto se logra desarrollar una cultura organizacional fundamental si se quiere hacer un uso óptimo de los talentos humanos existentes, ya que pueden ser utilizados como un elemento estratégico en tu visión empresarial debido a su alta influencia en el comportamiento de tus empleados.

En otras palabras, la cultura organizacional es muy importante porque tiene un impacto directo en el desempeño de una empresa.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una propuesta de cultura organizacional para la empresa Prefabricados M Y F.

Objetivos específicos

Plantear la misión, visión y valores para la empresa Prefabricados M Y F.

Crear una cultura organizacional en la cual los empleados que trabajan en Prefabricado M Y F se sientan más identificados e involucrados.

Proponer estrategias de mejora que contribuyan con la construcción de identidad de la empresa Prefabricado M Y F.

Antecedentes

Durante mucho tiempo, los efectos del comportamiento social y las actitudes de las personas al intentar desempeñarse han sido el foco de investigación y / o análisis. Para lograr estos objetivos, la sociedad en general trata de dividirse en diferentes grupos como estructura familiar, comunidad, grupos religiosos, etc. estableciendo paulatinamente una manera de "cultura" inherente al grupo o colectivo social.

Hoy en día, las organizaciones se ven como un sistema cerrado en el que se demuestra el canon sociocultural distintivo. Esto crea una afinidad mutua entre organizaciones como grupos sociales, el movimiento colectivo, y se influyen entre sí en el ámbito que los rodea. cerca de enfatizar que la elaboración de los objetivos suele demandar la planificación y coordinación de todos los integrantes, ya que la misión en equipo es el parte táctico para alcanzarlos, lo cual sería más difíciles de ganar sin su aportación; Por lo tanto, es particularmente importante alinearlos con los objetivos de la corporación.

Burki (1998), por su parte, define la empresa "como la interacción humana y su interpretación en su volumen social, política o económica". interactúan y se manifiestan entre estas variables sobre los llamados subgrupos comienzan a educar cada uno con su canon sociocultural naturalmente diferente o predominante diferente a otros subgrupos, aunque pertenezcan al mismo mundo o distrito. Las mismas tendencias se pueden advertir en el tira organizacional o empresarial, sin embargo, Dado que los recursos humanos que integran estas organizaciones son miembros del mundo cultural, son más selectivos porque las organizaciones seleccionan a sus empleados según un perfil y forma definidos. una entidad o negocio descrito en términos de utilidad y creencias consistentes con la cultura y creencias del director de la organización.

Trompenaars y HamptdenTurner (1998) definen el saber organizacional como un bloque social que ofrece a su comisión un contexto distintivo en el que pueden interactuar, identificar, aceptar y pugnar con la comunidad. Con esta definición se sanciona el párrafo frontal, que establece que los integrantes de la empresa son seleccionados con un perfil para ser parte de un contexto, quienes se adaptan a la estructura cultural de la empresa trabajan juntos para lograr un entorno cultural exitoso.

Mientras que los empleados que no se identifican con la situación de la corporación no se convierten en agencia temporales hasta que encuentran el ámbito cultural debido Cada organismo es diferente, cada una tiene sus propios conceptos, estructuras, construcciones, estrategias, metas, etc. Y lo mismo ocurre con las letras que la rodea, se concibe con una inducción propia y exclusivo, alegada por valores y conocimiento. en definitiva, la humanidad organizacional es un intercambio complicado entre instrucción y datos personales que genera dudas y parquedad en sus integrantes, dado que los líderes de la entidad son los que están llamados a calibrar y encaminar a la organización hacia una ruta de éxito o fracaso.

Chidambaranathan y RaniKumaresan, 2015, señalan que la gestión del conocimiento (GC), se reconoce como una ventaja competitiva y una estrategia clave para mejorar el desempeño organizacional, y la cultura corporativa es un patrón de comportamiento observable por una comunidad u organización basada en sus valores, valores, creencias y estados de ánimo compartidos.

Así mismo (Mocillo 2007), referidos como factores clave en la cultura organizacional, liderazgo, valores, ética, sociabilidad, solidaridad, éxito, innovación y ventaja competitiva empresarial.

Por otro lado, Chiavenato I, nos dice que "Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual" (Chiavenato I, 1994, p.p. 36).

Además, Guedez, cree que la cultura organizacional determina el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, determina los recursos humanos.

"...enraizamiento, arraigo y permanencia..." (Guedez, 1998, p.p. 57); generando en él "...eficacia, diferenciación, innovación y adaptación ..." (Valle, 1995, p.p. 74).

Aunado a lo anterior es fundamental resaltar que para alcanzar los objetivos comunes de una organización se requiere trabajo constante y compromiso de sus colaboradores donde prevalezca la unidad, el trabajo en equipo, la armonía con las normas, los valores organizacionales, el liderazgo y una buena comunicación, entre otros.

G Falcones Suárez · 2014, la cultura organizacional es el efecto complejo de la interacción de una serie de variables posicionadas a través de dimensiones. Hay culturas que se identifican y agrupan en determinadas categorías, como la cultura indeterminada y en constante cambio. De hecho, incluso las culturas definidas por el estilo cambian según las circunstancias internas y externas.

BL Moreno Giraldo · 2013 Es importante mantener una cultura organizacional participativa, cooperativa que conduzca a la motivación personal para el cumplimiento de las tareas asignadas a cada uno.

Esto define la cultura organizacional como el eje central para encaminar hacia el éxito a una empresa, porque no se puede llegar a la cima sin el compromiso, cumplimiento y respeto por cada uno de los valores, objetivos, políticas y normas que caracterizan a la empresa para lograr mantener sus esencia y permanencia en el tiempo.

Marco teórico

Para elaborar un modelo de propuesta de cultura organizacional apropiada para la empresa "Prefabricados M Y F" es importante tener claro los diferentes conceptos que abarcan este tema y así mismo enfocar de manera correcta la propuesta que será presentada a la empresa que se ha elegido como proyecto de estudio, la cual radicará en organizar un documento que respete los procesos que se deben tener en cuenta dentro de la cultura organizacional, donde se pueda organizar una metodología de trabajo organizada y completa.

Aunado a lo anterior se plasmó la definición de diferentes términos que comprenden la cultura organizacional, información que se plasma a raíz de los conceptos encontrados en las distintas fuentes bibliográficas facilitadas por la universidad y consultas realizadas en internet.

Conceptos que hacen parte de cultura organizacional

Cultura organizacional: se puede definir como el grupo de normas y valores por el cual se rige una empresa, donde sus principios están relacionados con la estructura de la organización, donde se tiene establecidos los mecanismos para medir el desempeño del trabajo.

Según Chiavenato (2009), la cultura organizacional está formada por las reglas informales y no escritas que guían el comportamiento del día a día de los miembros de la organización y orientan sus acciones hacia el logro de las metas de la organización, donde todos los miembros participan.

Por otra parte, Robbins (2009), la define como un sistema de significados compartidos por los miembros que distingue a una organización de otras.

Y Newstrom (2009), nos dice que es un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Cabe agregar que la cultura organizacional tiene dos áreas principales de importancia.

Interna: Conciérne a todos los empleados de la organización, tanto a los empleados como a los gerentes, así como al clima laboral existente en la empresa.

El externo: Esta parte está relacionada con la comunidad como tal en la que incursiona la organización.

Cultura

Según los estudios de Thompson (2006), la cultura es el conjunto de creencias, costumbres, ideas y valores que tienen los individuos, que son aprendidos, compartidos y transmitidos de generación en generación por los miembros de una comunidad, de una generación a otra.

Por otro lado, Vargas (2007) muestra que la cultura representa una parte emocional y no escrita cuyo propósito es brindar a los miembros un sentido de pertenencia e identidad, generar compromiso con las creencias y que los valores puedan durar más que la propia persona.

Cambio organizacional

Según el estudio realizado por Marín, Cano, (2010:28), se considera como la adaptación de las organizaciones a los diferentes cambios que puedan experimentar tanto en su entorno interno como en su entorno.

Influencia de la cultura en las organizaciones

Se puede decir que tiene gran incidencia dentro de las organizaciones ya que en base a esta se motiva e impulsa a los miembros de una empresa a trabajar conjuntamente para lograr los objetivos y metas organizacionales que se tienen trazados.

Elementos principales de la cultura organizacional

- *Identidad de la organización. Comprende la misión, la visión y valores de la empresa.
- *Estructuras de poder. El rol que desempeña cada miembro dentro de la organización.
- *Símbolos. Tiene que ver con los diseños visuales y auditivos que identifican a la empresa como son logotipos, imágenes visuales, lemas, entre otros.
- *Rituales y rutinas. Está relacionado con informes, reuniones y negocios que se adelanten en la empresa.
- *Historias, mitos y anécdotas. Tiene relación con las historias y anécdotas existentes que hacen parte del surgimiento de la organización.

La cultura organizacional se ha estudiado al interior de las empresas para generar una buena consideración, para evaluar el comportamiento de cada uno de los miembros de los equipos que la conforman y así lograr un planeación estratégica y unánime que aporte significativamente al valor organizacional.

Dado lo anterior y estudiando los comportamientos y manifestaciones culturales las cuales se pueden definir como religión, costumbres, normas, utilidad, etc. Eso hace que la empresa se refleje con triunfo o derrota ante cambios y estrategias que se implementen en su interior.

Cultura Organizacional y su evolución

Al transcurrir el tiempo, han sido muchos los ensayos del ser humano por llevar a un nivel más alto la rentabilidad y productividad en cada uno de los departamentos laborales, y es por ello que surge la urgencia apremiante del surgimiento de las diferentes escuelas con opiniones y filosofías que buscan una reacción a las problemáticas relacionadas con la cultura organizacional la cual influye mucho en la rentabilidad de las organizaciones. Este concepto es tan importante para las organizaciones y es vital para su éxito en todas sus funciones por cual se cita continuación algunos autores que definen el concepto de Cultura Organizacional:

1980. La exterior noción influye en Dandridge, Mitroff y Joyce, los cuales se precisa la definición “simbolismo organizacional”, en la que se defina una exploración de la representación y sus característicos usos que traerá consigo una tolerancia acabada en cada uno de los aspectos de un método o sistema. por ello, se meditará de forma correcta a la humanidad organizacional en cada uno de los aspectos de la empresa.

1981. aparecen Schwartz y Davis, quien certifica que la palabra cultura organizacional como “un patrón de las creencias y panorama compartidas por la comisión de la organización. Estas creencias y horizontes producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los asociados en la entidad”

1983. Schein describe que un saber organizacional requiere de una determinada cantidad de personas que se comunican entre sí con el fin de obtener cierto neutro en su ambiente menguado. Por lo que se describe el saber organizacional como “el lugar común de supuestos básicos que alguna trocha ha inventado, amplio o desarrollado en el cambio de entender a mandar sus problemas de habituación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente acertadamente a sitio de ser consideradas válidas y, en efecto, de ser enseñadas a nuevos grupos del tropel como la manera correcta de recaudar, meditar y hallar en relación con

estos problemas”. cabe precisar, que esta determinación es la más completa y acertada en cada uno de los aprendizajes de la cultura organizacional y Schein implementas esto para dar afinidad con el asunto.

En el siglo XXI se halla el báculo de Azevedo (2007) aludido por Leite (2009), el cual relata que la cultura organizacional como la única perspectiva que oposición las organizaciones como sostenibles, debido a la categoría, farsa y la reserva que se maneja, lo que esta sea mucho más difícil de imitar o doblar. En este sentido, conocer la cultura organizacional es un ingrediente notable para la competitividad y rentabilidad de la entidad, ya se conocen las virtudes intelectuales, la presidencia y el canje de ideas entre los grupos. Al realizar el canje de ideas, favorece el cumplimiento de las funciones de la corporación, formándose una escena de familiaridad, y a la misma legislatura, de satisfacer en la asechanza laudatorio a su cargo de negocio.

Para Carlos Méndez el trivio organizacional se entiende como "la razón colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por la comisión de la corporación que los identifica y desemejanza de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por la noción que el jefe de la corporación tiene sobre el fuerte, la estructura, el sistema cultural y la brisa de la empresa de la misma manera que por la interrelación y mutua influencia que existe entre estos”.

Las anteriores definiciones pueden definirse como la Cultura Organizacional la cual es el equipo de normas, utilidades, principios, costumbres y hábitos propios de cada parte en la organización, donde al relacionarse de manera conjunta y colectiva dan a conocer la conducta y preferencias que permiten asociarse con otras organizaciones.

Este proceder le permite a la compañía asegurar y guiar acertadamente sus metas y objetivos corporativos, de tal modo que se fortalezcan al interior de la misma los conceptos de rentabilidad, eficiencia y competitividad.

Cultura Organizacional y su medición

De la misma manera que el conocimiento de cultura organizacional es divertido con la dramática de la existencia, pasando por la división del grado organizacional hasta la afinidad con distintas variables de las organizaciones, la manera de medirlo todavía ha sido desleal, por lo que se ha retrasado en la comunidad actual y la pasada. De este modo, es de mucho valor aprender que el desarrollo de razón que esta construcción ha sido gradual, no obstante, su prosperidad capital incentiva a que los procesos se consideren de prospección desarrollado por distintos actores en varios contextos.

Internacionalmente se distinguen algunos psicólogos y sociólogos, como el acontecimiento de Leslie White decían que “la literatura se producía a sí misma” liberar las indagaciones propias del entorno personal de las organizaciones y las comunidades. Esto conlleva a la confusión e inconformidad en el concepto de melodía organizacional.

En los ochenta, los actores Wilkins y Ouchi determinaron las culturas observando varias clases de comunidades, precisando las sus características y clasificándolas en las diferentes categorías establecidas.

También, en el año 1982 se determinó otra instrucción como el Organizational Beliefs Questionnaire, de Peters y Waterman, los cuales través de una competición demostraron variables como distracción, distinción, estofa eminente, posibilidad al detalle, gratificación, inconformidad, competitividad y consideración del ser humano.

por consiguiente, las empresas que pertenecían al hato IBM (International Business Machines) guerrilla o bando en Dinamarca como en Holanda, se estudiaron en cuanto a letras organizacionales, por lo que fraccionaron el estudio en 3 fases:

Realizar entrevistas generales con diferentes empleados de las organizaciones para tener una clara meditación sobre los elementos cualitativos para entender lo organizacional. debe incluirse en los próximos cuestionarios.

Manejar las solicitudes para detectar marcadas diferencias entre las unidades de negocio.

Desarrollar nuevos formularios y entrevistas posteriores, en las que se investigaron factores internos, como la fuerza cooperativa y la motivación salarial.

Por tanto, tomo en consideración apariencia en la cultura como: Representaciones, hábitos, rituales, héroes y valores, con base en esto se propusieron 6 características del constructo de letras organizacionales: holística, históricamente algunas, ligada a conceptos antropológicos, socialmente construida, ligera y confusa para prosperar.

Más adelante, en 1991, la preocupación de O'Reilly et al. quien diseñó el ejemplo de utensilio denominado como Perfil de Cultura Organizacional, que se basa en comparar perfiles para calibrar personas y empresa.

En 2003, una encuesta ampliada por Lund, quien adaptó el canon detallado por Cameron y Freeman, asoció el conocimiento organizacional con la santidad cooperativa y utilizó cuestionarios a personas de varias organizaciones que estaban en la lista productiva de la sociedad que clasificaron a las personas e hicieron interrogantes con múltiples opciones y única respuesta.

En 2009, Salas realizó el análisis cualitativo y cuantitativo del entendimiento organizacional por medio de la longevidad de 2 puntos de vista con diferentes propuestas por Martín (2002): El criterio de integración y de diferenciación. Asimismo, se utilizó la afinidad que existe entre la filantropía organizacional y la gracia organizacional, mediante las diferentes culturas que existen entre las letras y sus asociados.

En 2010, Morales fue apologista del conocimiento organizacional en el estudio de varias empresas colombianas en diferentes campos: servicios, química, derecho, salud y comercial. En esta investigación se han tenido en cuenta variables importantes en las humanidades: conocimiento de la cabeza del cuadrúpedo, vendaje del organismo, sistema cultural y elegancia organizacional.

De la revisión externa se puede concluir que cada vez surgen más capacitaciones que relacionan el entendimiento organizacional con otras variables y aspectos que involucran a los jurados de la institución en el día a día. Todas estas medidas son el pulvínulo para conocer internamente la dinámica empresarial que son las ingenuas medidas efectivas en la rectificación del organismo.

Marco Legal

Para la realización del proyecto de grado el cual consiste en elaborar la propuesta de un modelo de cultura organizacional para la empresa Prefabricados M Y F, nos apoyaremos en diferentes instrumentos normativos existentes que nos sirvan como respaldo en esta investigación. Ya que dentro de una organización es muy importante conocer a que leyes o normas se les debe dar estricto cumplimiento en fin de evitar posibles sanciones o situaciones imprevistas que puedan afectar el desarrollo de la organización. Por lo tanto, es importante conocer y dar cumplimiento la legislación vigente del país; por tal razón mencionamos algunas de las normativas y documentos legales existentes:

Constitución Política Colombiana

Artículo 13. La totalidad de las personas se originan informa libre e igualdad ante la ley, reciben trato y protección con igualdad por parte de las autoridades, tienen las mismas oportunidades, derechos, libertad sin ninguna discriminación en cuanto a raza, nacionalidad, género, Idioma, Religión, Origen familiar, opiniones políticas o filosóficas. Los Estados promueven condiciones para la igualdad verdadera efectiva y actúan al servicio de las comunidades discriminadas o marginadas. En particular, el Estado protege a las personas en situaciones de evidente debilidad por su condición financiera, física, mental y sanciona los abusos cometidos en su contra.

Artículo 43. Tanto hombres como las mujeres poseen igualdad de derechos y oportunidades. Las mujeres no deben estar expuestas a ningún tipo de discriminación. En el embarazo o cuando ya haya dado a luz, disfruta de un apoyo y protección especiales por parte del

Estado y, si está desempleada o sin hogar, recibe este subsidio de alimentación. El estado brinda un apoyo especial a las mujeres jefas de familia.

Artículo 53. El Parlamento promulga la legislación laboral. La legislación pertinente tiene los siguientes principios básicos:

La totalidad de los empleados deben tener las mismas oportunidades.

Un salario mínimo indispensable y ágil, que cumpla con la calidad y cantidad de trabajo asignado.

Seguridad en el trabajo, de acuerdo a sus funciones.

prestaciones mínimas irrevocables estipuladas en las normas laborales.

El poder de compromiso y arbitraje sobre derechos dudosos y controvertidos.

Una posición más apropiada para los empleados cuando existen dudas sobre la adaptación y sentido de las fuentes legales formales.

Prioridades reales de los procedimientos determinados por el tema del vínculo laboral.

Garantizar la seguridad social, la educación, la formación y la recreación necesaria.

Protección especial para mujeres, partos y trabajadores menores de edad.

El estado debe garantizar el derecho al pago oportuno de las pensiones legales y ajustes regulares.

Los acuerdos internacionales del trabajo previamente ratificados forman parte de la legislación nacional.

Las leyes, contratos, convenios y contratos de trabajo no deben socavar la libertad del trabajador, la dignidad humana o los derechos.

Artículo 50-15 de la Ley de 1990: La cantidad que ocasionalmente recibe un empleado de un empleador, como bonificaciones o bonificaciones extraordinarias, participación en las utilidades, excedentes de empresas de economía solidaria y cobros en efectivo, es compensación o no tipo favorable o para enriquecer activos, sino para cumplir plenamente funciones como gastos de entretenimiento, medios de transporte, elementos de trabajo, etc. Si las partes acuerdan expresamente que no tienen intereses en efectivo o en especie, los intereses sociales enumerados en los Títulos VIII y IX también suelen ser pactados u otorgados por el empleador en contravención de la ley, tradicional o contractualmente. No hay beneficio extraordinario o subsidio como Alimentos, habitaciones, ropa, recargos legales, vacaciones, servicios, bonificaciones navideñas y más.

Normatividad nacional

Ley 590 de 2000 (10 de julio) (Según la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas. MYPIMES). Se describe claramente en el artículo 11. El registro de firmas de las MIPYMES. A los efectos de reducir las formalidades preestatales, el registro mercantil y el registro único de promotores se integrarán en el Registro General de Sociedades, con cargo a la Cámara de Comercio, será de fuerza común para todos los procesos, trámites y obligaciones., sin perjuicio de lo dispuesto en disposiciones especiales en materia fiscal, arancelaria y sanitaria.

Teniendo en cuenta los criterios de eficiencia, ahorro, buena voluntad, simplificación y facilitación de las actividades comerciales, el director general del Ministerio de Industria y Comercio adecuará la organización y funcionamiento del Registro Mercantil, asegurando que, en

particular, los trámites, las consultas e información para micro, pequeñas y medianas empresas y que todos los trámites se pueden realizar, además, a través de Internet y formularios electrónicos.

Párrafo. En todos los casos, la normativa que elabore el director de Industria y Comercio deberá realizarse de acuerdo con las disposiciones legales y las contenidas en el código, en relación con el registro de que se trate.

Ley General de Sociedades Mercantiles: Regula las sociedades mercantiles sin importar si son de índole anónima o no; se debe tener claro cuáles son las responsabilidades que se adquieren cuando hay terceros.

Ley 909 del 2004. La comisión de personal entre sus funciones a cumplir tiene plantear en la organización la creación de programas para diagnóstico y medición del clima organizacional.

Ley 1496 de 2011: El propósito de esta ley es garantizar que tanto mujeres como hombres tengan igualdad en cuanto a salarios por igual trabajo, introducir las herramientas que se ajusten a dicha igualdad tanto en las empresas del sector público como en el privado, y formas de discriminación en las remuneraciones salariales.

Debido a que el negocio de la empresa se hace dependiente del desarrollo urbanístico, se debe tener especial cuidado en el cumplimiento de la POT y toda la legislación municipal de Granada y de los municipios donde se ofertarán los productos, así como la obtención de DAMA -Permisos ambientales. El tercer factor que determina el buen funcionamiento de la empresa es ahora el trabajo o, en este caso, el objeto social de la empresa, en este sentido es necesario tomar en cuenta los aspectos legales de la gestión de residuos sólidos (decreto 312 de 2006), tratamiento de aguas residuales y uso del suelo.

Decreto 1567 de 1998, artículo 24, Área de Calidad de Vida Laboral. Se adelantarán programas que tengan en cuenta los problemas y la vida laboral de los empleados, para satisfacer sus necesidades y así alcanzar un desarrollo personal, profesional y de la organización.

Resolución 0312 de 2019: define la aplicabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que deben cumplir los empleadores y contratantes de personal y así proteger a los trabajadores para llevar a cabo un buen funcionamiento y desarrollo de las actividades.

Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 10. Velas para que los trabajadores tengan Igualdad en sus derechos. La totalidad los empleados son iguales ante el gobierno, la ley y gozan de las mismas garantías y protecciones. Por tanto, con excepción de la ley, se suprime cualquier tipo de distinción basada en la naturaleza intelectual o material del trabajo, su forma, recompensa o género.

Artículo 12. Promover el acceso de las MIPYMES al mercado de compras públicas. Con el fin de promover el acceso de las MIPYMES al mercado de compras públicas, Organismos Públicos independientemente de su régimen contractual, organismos públicos autónomos constituidos por Agencias del Estado y personas naturales ejecutoras de recursos públicos:

En el análisis de la industria, deben identificar a las MIPYMES que podrían ser potenciales proveedores directos o indirectos, con el fin de identificar reglas que promuevan y faciliten su participación en el proceso de adquisiciones.

Desarrollarán programas para hacer cumplir las disposiciones del sistema de compras públicas, en particular las relacionadas con las disposiciones que promueven la participación de las MIPYMES en las compras públicas, medidas de incentivo y Secop.

Promoverán y potenciarán, de acuerdo con sus respectivos presupuestos, la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas como proveedoras de los bienes y servicios que requieran. (entre otros).

En segundo lugar, es el elemento de capital, que se configurará con los aportes de los propietarios de la empresa. Puede expresarse en efectivo, propiedad, maquinaria, equipo tecnológico, mobiliario y otros activos; El trabajo es la actividad que las personas realizan para lograr los objetivos del negocio, ya sea operando, produciendo bienes, vendiendo bienes o prestando servicios. El capital y los métodos de distribución de las aportaciones determinarán el tipo de empresa a constituir (unipersonal, colectiva, de responsabilidad limitada, de responsabilidad limitada, anónima, de facto o actividad asociativa).

Una vez determinado el tipo de empresa a constituir en contraprestación de contribuciones y pasivos, la Superintendencia de Industria y Comercio debe verificar que el nombre de la empresa o el nombre de la empresa no sea utilizado por otra, además de la marca o logotipo. Finalmente, debe tenerse en cuenta que el uso del terreno para esa respectiva actividad puede realizarse en el sitio determinado como domicilio del mismo. Una vez finalizado este trámite, se procederá a su solemne constitución y relativa legalización, a través de:

Inscripción en el registro mercantil de la Cámara de Comercio (artículo 19 del Código de Comercio)

Elaborar los artículos pertinentes y presentar al notario (persona jurídica), con la siguiente información básica: Nombre, denominación social, objeto social de la sociedad, tipo de sociedad e identificación de accionistas, nacionalidad del país, plazo, domicilio, aportación de capital, representante legal y poderes, reparto de utilidades, motivo de disolución, y otros.

Obtener la escritura pública notarial (Personas jurídicas) Además de lo anterior, deberá regular y atender las cuestiones relativas a impuestos, cumplimiento tributario, inicio y registro de operaciones contables, registro de libros, resoluciones de facturación y el cumplimiento de la obligaciones tributarias y régimen contable que adquiere la empresa. En este sentido obtendrá:

RUT, registro de impuesto único

NIT (Numero Único Tributario)

Registrar la empresa en el Registro Único Tributario, RUT, como responsable del impuesto al valor agregado, IVA.

Metodología de la Investigación

Se realizará en orden a resolver el problema encontrado se analizará el entorno de investigación, es decir, el interior de la empresa Prefabricados M Y F ubicada en una zona rural del Departamento del Meta en donde se realizará de la siguiente manera paso a paso para encontrar alternativas de solución y un seguimiento más profundo sobre estos hechos:

Como primer paso, cabe señalar que el tema básico del proceso de investigación y el elemento clave es diseñar una propuesta de cultura organizacional que genere una identidad única para la organización, por lo que la empresa Prefabricados M Y F se ubica en una zona rural de. El meta Departamento, donde se realizará un estudio descriptivo y exploratorio transversal para conocer qué acciones han afectado el deterioro del clima laboral y la productividad de la organización para determinar sus causas y efectos, los cuales se conocerán mediante la observación y la información recopilada de las investigaciones de campo.

Enfoque

Cuando se cuenta con suficiente información relacionada con el clima laboral de los miembros de la empresa se podría utilizar la investigación cuantitativa, que nos permitirá organizar mejor el proceso que se quiere desarrollar, es decir elaborar la propuesta de cultura organizacional para prefabricados M Y F.

Este tipo de investigación cuantitativa nos permitirá obtener la información necesaria para evaluar las diferentes acciones y estrategias que se están implementando y que aún no han tenido un impacto importante en la motivación, satisfacción y productividad en el lugar de trabajo. La empresa prefabricados M Y F, está ubicada en una zona rural del departamento de Meta. Además, será de gran ayuda para incrementar el nivel de información en la recolección de

datos, lo cual será de gran ayuda en la investigación, descubrimiento, verificación e interpretación de hechos, fenómenos y actuar en el contexto de la realidad y otros precursores nos permite acercarnos el objetivo principal y descubrir detalles relacionados con la interpretación del problema actual.

Tipo de investigación

Investigación descriptiva: comprenderá observación y la tabulación de resultados que conllevara a identificar las deficiencias presentadas dentro de la organización Prefabricados M Y F que no han permitido establecer un alto grado de compromiso de los colaboradores hacia los objetivos empresariales y a su estrategia de negocio y nos permitirá diseñar una propuesta modelo de cultura organizacional.

Investigación exploratoria

Esta es una investigación que frecuentemente se utiliza cuando el caso de estudio se encuentra en fase preliminar, con este tipo de investigación se puede crear hipótesis sobre la empresa de Prefabricados M Y F, que nos permita obtener los resultados esperados.

Por lo general, la investigación exploratoria es un tipo de investigación que se utiliza para estudiar un problema indefinido, por lo que se realiza con el objetivo de comprender mejor los comportamientos comunes en la organización.

Esta investigación es un instrumento seguro para obtener información de manera profunda, con la que se puede trabajar con datos específicos acerca de un tema en particular que afecte el clima laboral de todos sus miembros, dado a la escasa información existente. Por lo general se le llama enfoque de teoría fundamentada o investigación interpretativa, ¿ya que se utiliza para responder las preguntas qué?, por qué? y cómo?

Selección de la muestra

El tema de investigación se desarrollará en la empresa Prefabricados M Y F ubicada en una zona rural del departamento de Meta, donde se considera como muestra el número de empleados de la empresa, totalizando 10 personas, según la estructura distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1

Población por áreas de trabajo

AREA	NUMERO
Gerencia	1
Secretaria	1
Contador	1
Operadores	7
TOTAL, EMPLEADOS	10

Fuente: Datos proporcionados por la empresa Prefabricados M Y F.

Tabla 2

Población por sexo

GENERO	NUMERO
Masculino	9
Femenino	1

Fuente: Datos proporcionados por la empresa Prefabricados M Y F.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Teniendo en cuenta el tema principal de nuestro estudio, su alcance y concepto, se eligieron las siguientes herramientas para la recolección de datos, de la siguiente manera:

Campo: Para identificar los particularidades y aspectos, que nos conlleve a identificar las deficiencias presentadas dentro de la organización Prefabricados M Y F que no han permitido establecer un alto grado de compromiso de los colaboradores hacia los objetivos empresariales y a su estrategia de negocio.

Empresa Prefabricados M Y F ubicada en una zona rural del Departamento del Meta, se empleará encuesta estructurada a todo el personal.

Encuesta: Se empleará una encuesta física a los empleados de las diferentes áreas con el fin de obtener información relacionada, con conocimientos de desempeño, motivación, satisfacción y productividad etc., teniendo en cuenta que está afectando y que está por mejorar.

La encuesta se realizará utilizando preguntas cerradas que permitan arrojar datos suficientes para luego ser tabuladas y realizar un análisis.

Proceso de observación directa

En esta etapa se entra a observar el entorno donde se realizará la encuesta y donde se desarrolla las actividades de cada área de la organización.

Método

El método que se utilizará será mediante observación estructurada, donde se busca analizar el comportamiento de los empleados del área administrativa, operarios y administradores con respecto a su desempeño laboral, el ambiente laboral, infraestructura,

motivación, se utilizará un equipo de grabación de audio, vídeo y se realizará las observaciones con el consentimiento de los empleados y la alta gerencia.

De acuerdo a la técnica seleccionada se estructuraron preguntas con términos de fácil entendimiento con el ánimo de obtener la información que se requiere y a su vez no generar confusión en los participantes, se evitaron oraciones muy extensas; para este caso concreto del estudio, las respuestas del cuestionario son cerradas ya que se busca obtener respuestas claras, concisas y que el encuestado seleccione la que más se aproxime a la situación real de la empresa.

La encuesta se realiza utilizando preguntas cerradas enfocadas en los objetivos específicos que se persiguen con el presente trabajo de investigación, que permitan arrojar datos suficientes para luego ser tabuladas y realizar un análisis.

Unidad de análisis

Los datos recolectados se analizarán de la siguiente manera:

Encuestas: se recopilan todas las encuestas de forma física, presentándose los Resultados de la comparación y porcentajes de participación con la población encuestada. Siguiendo estos pasos, se analizan los resultados de la encuesta y se comparan con las percepciones de los empleados de la empresa sobre los temas planteados con el fin de crear una propuesta de cultura organizacional acorde con el nombre de la empresa.

Resultados

Inicialmente se logró evidenciar que la mayoría de los colaboradores rechazaban la idea de dar respuestas a las preguntas, ya que generaba miedo y desconfianza que los resultados los llegara a conocer el jefe inmediato u algún otro miembro de cargos superiores, adicionalmente se logró evidenciar que los operarios que son siete personas, cuentan con un bajo nivel de estudio lo que se le dificulto un poco entender ciertos conceptos optando por dar respuestas un poco incoherentes a la situación actual de la empresa, en los primeros resultados arrojados por la encuesta, razón por la cual el dueño de la empresa muy amablemente accedió a volver a repetir la encuesta explicándoles primero de que se trataba y dándoles entender algunos conceptos que le permitieran dar respuestas más acertadas y acordes con la realidad.

A continuación, se reflejan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los funcionarios de Prefabricado M Y F:

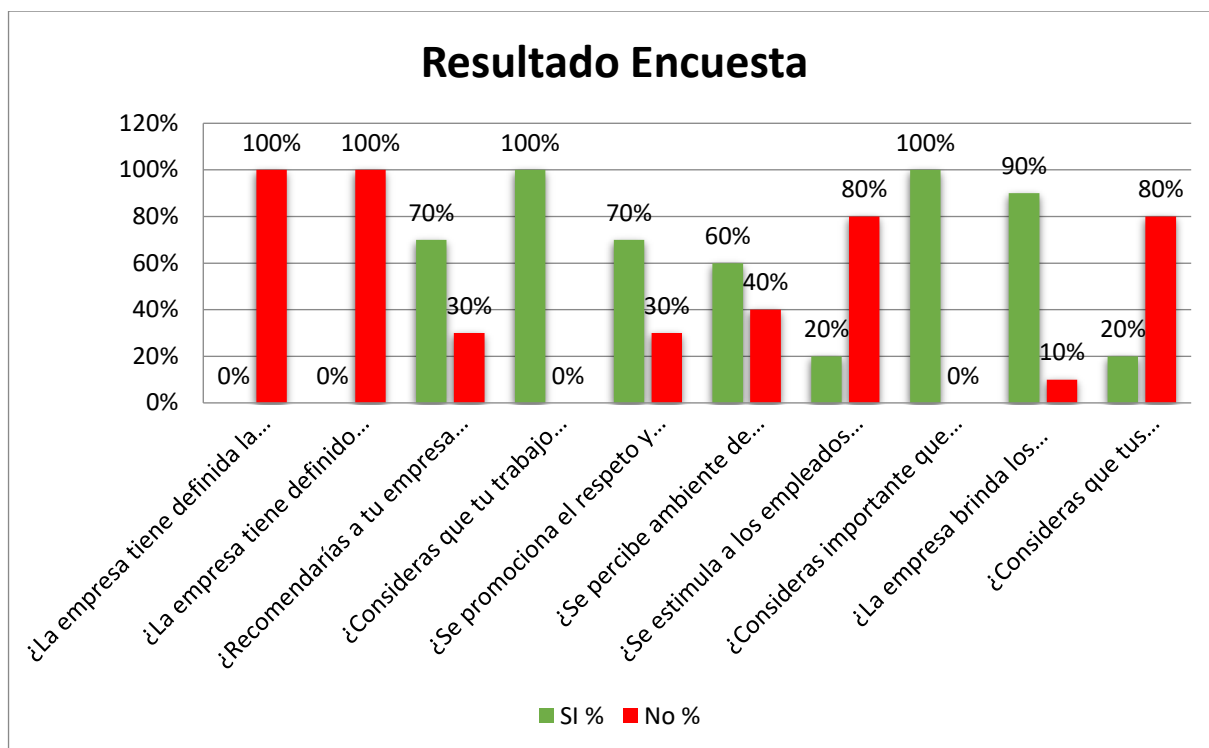
Tabla 3*Resultados de la encuesta*

PREGUNTA	SI %	No %
1 ¿La empresa tiene definida la misión y visión?	0%	100%
2 ¿La empresa tiene definido los valores organizacionales?	0%	100%
3 ¿Recomendarías a tu empresa como un lugar agradable para laborar?	70%	30%
4 ¿Consideras que tu trabajo contribuye al logro de los objetivos de la empresa?	100%	0%
5 ¿Se promociona el respeto y la tolerancia dentro de la empresa?	70%	30%
6 ¿Se percibe ambiente de colaboración dentro de la empresa?	60%	40%
7 ¿Se estimula a los empleados para que participen con ideas e iniciativas en la toma de decisiones?	20%	80%

8	¿Consideras importante que la empresa le permita crecer dentro de la organización?	100%	0%
9	¿La empresa brinda los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para la ejecución de las actividades laborales?	90%	10%
10	¿Consideras que tus responsabilidades están claramente definidas?	20%	80%

Fuente: encuestas propias a colaboradores de la empresa Prefabricados M Y F.

Nota. En esta tabla se puede encontrar el resultado obtenido después de realizar las encuestas a los empleados de la empresa Prefabricados M Y F, donde se puede evidenciar con claridad el conocimiento que tiene sus colaboradores en cuanto a su cultura organizacional.

Figura 1**Resultados de la encuesta**

Fuente: encuestas propias a colaboradores de la empresa Prefabricados M Y F.

En la primera pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 100%, manifestaron que la empresa no tiene definida la misión y visión; esto es importante al momento de poder gestionar e implementar la cultura organizacional de la empresa.

Con respecto a la segunda pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 100%, manifestaron que la empresa no tiene definido los valores organizacionales; al igual que la misión y la visión, son parte del horizonte institucional, elementos de gran interés en la cultura organizacional.

Con respecto a la tercera pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 70%, manifestaron si recomendaría a la empresa como un lugar agradable para laborar y solo el 30%

manifestaron no recomendarla; esta pregunta resulta de interés para la implementación que se tiene pensada, puesto son los empleados quienes vivencian día a día la infraestructura de la empresa y los procesos que se están llevando a cabo cada día.

Con respecto a la cuarta pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 100%, manifestaron que tu trabajo contribuye al logro de los objetivos de la empresa; esta pregunta ayuda a que se evidencie que la propuesta está encaminada de manera útil para la empresa, puesto se evidencia que los empleados comprenden la importancia de su labor dentro de la empresa y que deben crear una identidad dentro de esta, al igual que la misma empresa debe crearse una.

Con respecto a la quinta pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 70%, manifestaron que si promociona el respeto y la tolerancia dentro de la empresa y solo el 30% manifestaron que no promociona el respeto y la tolerancia.

Con respecto a la sexta pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 60%, manifestaron que si se percibe ambiente de colaboración dentro de la empresa y solo el 40% manifestaron que no percibe ambiente de colaboración.

Con respecto a la séptima pregunta se evidencia que de 10 encuestados sólo el 20%, manifestaron que se estimula a los empleados para que participen con ideas e iniciativas en la toma de decisiones y el 80% restante manifiesta que la empresa no estimula a los empleados para la toma de decisiones.

Conforme con las preguntas 5,6 y 7, se nota que hay un clima organizacional bueno con tendencia a seguir mejorando, se deben indagar y proponer mejoras continuas para lograr acercarse al 100% de los empleados que opinen que dentro de la empresa halla clima

organizacional adecuado para sus empleos, y esto se puede lograr partiendo de la adecuada y pensada cultura organizacional.

Con respecto a la octava pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 100%, manifestaron que si consideran importante que la empresa les permita crecer dentro de la organización; esta pregunta permite comprender un elemento de la cultura organizacional de la empresa que es la que consta de un posible plan de incentivos para empleados.

Con respecto a la novena pregunta se evidencia que de 10 encuestados el 90%, manifestaron que la empresa si brinda los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para la ejecución de las actividades laborales y solo el 10% manifestaron que no se brinda los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para la ejecución de las actividades laborales.

Con respecto a la décima pregunta se evidencia que de 10 encuestados sólo el 20%, manifestaron que sus responsabilidades están claramente definidas y el 80% manifestaron que no se tiene las responsabilidades claramente definidas; importante comprender que se debe dentro de la cultura organizacional crear un manual de funciones que permita comprender el alcance y participación de cada empleado dentro de la organización.

Conclusiones

A nivel general se logró evidenciar la gran falencia que tiene la organización al no contar con la misión, visión y valores, además y de no contar con acciones encaminadas a comunicar a los colaboradores estos temas con el fin de brindarles la oportunidad de ser más receptivos.

El contar con una estructura clara con una organización definida, le permite a la empresa poder trazar una planeación clara y definida, como metas y objetivos, que deberán cumplirse a lo largo del tiempo para verificar si efectivamente esta va por el camino indicado. Además, le da a la empresa un carácter más serio y estable antes sus clientes, sus proveedores y en general ante el mercado, pasando a ser una pequeña empresa más del montón, a una empresa con visión, con proyección a largo plazo y con una sólida cultura organizacional, además, al definir claramente los roles y responsabilidades, se genera un ambiente de trabajo más ordenado, con metas claras para cada miembro del equipo y funciones establecidas con las cuales poder ejecutar sus tareas más eficientemente.

Por tanto, es necesario desde el área de talento humano gestionar de manera continua el recurso humano de la empresa, puesto es este el motor de la empresa, mantener una cultura organizacional permite a la empresa poder contratar personal idóneo a la personalidad de la empresa.

Teniendo claro estos parámetros dados en el desarrollo de la cultura, la forma de percepción de la compañía no sólo será a favor para el fortalecimiento de la compañía, sino con el establecimiento de estos valores, propenderá un cambio en estilo de vida de todos la que lo conforman, porque la idea de esto, es que se aprehenda, sea parte de la forma de ser de cada uno

de los que la integran y así su motivación y ganas de desarrollo se manifestaran de forma cíclica hacia la comunidad.

Recomendaciones

Es recomendable, que la empresa gestione toda la documentación pertinente de cada uno de los procesos y actividades que se realizan al interior de la empresa, con el fin de parametrizar todas las funciones y procedimientos, de modo que todo se realice según lo establecido, evitando actuar arbitrariamente o improvisando.

Para el desarrollo de un nuevo estudio metodológico se recomienda poder hacer entrevistas donde se evidencien las actividades y la forma de percibir el ámbito laboral, de igual forma es recomendable un método de observación más cercano donde se pueda describir los procesos día a día y así identificar las falencias que los colaboradores por estar en su habitual comportamiento no lo tienen en cuenta como parte de la calificación del clima laboral.

La empresa con los resultados obtenidos en la encuesta debe proponer mejoras en cuanto al clima organizacional y establecer políticas dentro de la cultura organizacional de esta frente a la identidad de una empresa que pretende la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados y del aumento de la productividad bajo la RES.

Dado lo anterior y expuesto en los capítulos anteriores se puede evidenciar que no se puede hablar de cultura organizacional dentro de una empresa sino se cuenta con los pilares fundamentales y las acciones de comunicación y divulgación que les permita transmitir a los colaboradores de manera efectiva el rumbo de la empresa y como debe conducirse.

Finalmente, se recomienda centrar los esfuerzos primeramente en consolidar su estatus de empresa, formando la cultura organizacional adecuada, por medio de una correcta planeación estratégica que permita trazar un rumbo claro y definido para la empresa, desarrollando toda la documentación necesaria, estableciendo los manuales de perfiles y procedimientos, definiendo

claramente las funciones de los empleados y la forma de realizar las operaciones en cada proceso de la empresa, implementando los sistemas de gestión más adecuados para el correcto desempeño de la empresa.

Propuesta Modelo

Según los resultados de esta encuesta, el objetivo principal es proponer un modelo de cultura organizacional para Prefabricados M Y F. Esta propuesta tiene como objetivo intervenir en los aspectos dentro de la organización donde se han identificado las mayores debilidades, los aspectos que son importantes para la construcción de una cultura organizacional. En este orden de ideas, la propuesta tiene las siguientes fases, descritas en apartados que a su vez se dividen en capítulos.

Fase 1. Diseño de la misión, visión, valores de la empresa y reglamento interno de trabajo

Misión sugerida

Nos esforzamos constantemente por lograr el más alto profesionalismo, buscando una ejecución de alta calidad y un progreso continuo a través de nuestro equipo de trabajo, con el objetivo de brindar productos y servicios que superen las expectativas de nuestros clientes a un precio acorde que represente su valor.

Visión sugerida

Ser para el 2024, la empresa líder a nivel regional en prefabricados, con una atención centrada en el servicio eficiente, oportuno, productivo e integrado, proporcionando a sus empleados un ambiente agradable y de satisfacción.

Valores sugeridos

Son tres valores fundamentales que rigen a la empresa y que gracias a ellos se alcanza el éxito.

Respeto: es fundamental para el desarrollo de una Cultura de Servicio, generando un equilibrio entre el capital humano y los clientes.

Compromiso: Tener sentido de pertenencia hacia la empresa, basados en el profesionalismo, seriedad y dedicación para lograr los resultados planteados.

Honestidad: ser transparente y actuar siempre con la verdad, alternando las relaciones entre los clientes, guiados por el comportamiento que hace de la empresa ser reconocida.

Se puede afirmar que efectivamente los valores de la empresa reflejan el pensar del equipo de colaboradores y la filosofía de trabajo de sus dueños, quienes plasman a través de estos y de forma clara tres valores que verdaderamente son aplicados e identifican a la empresa.

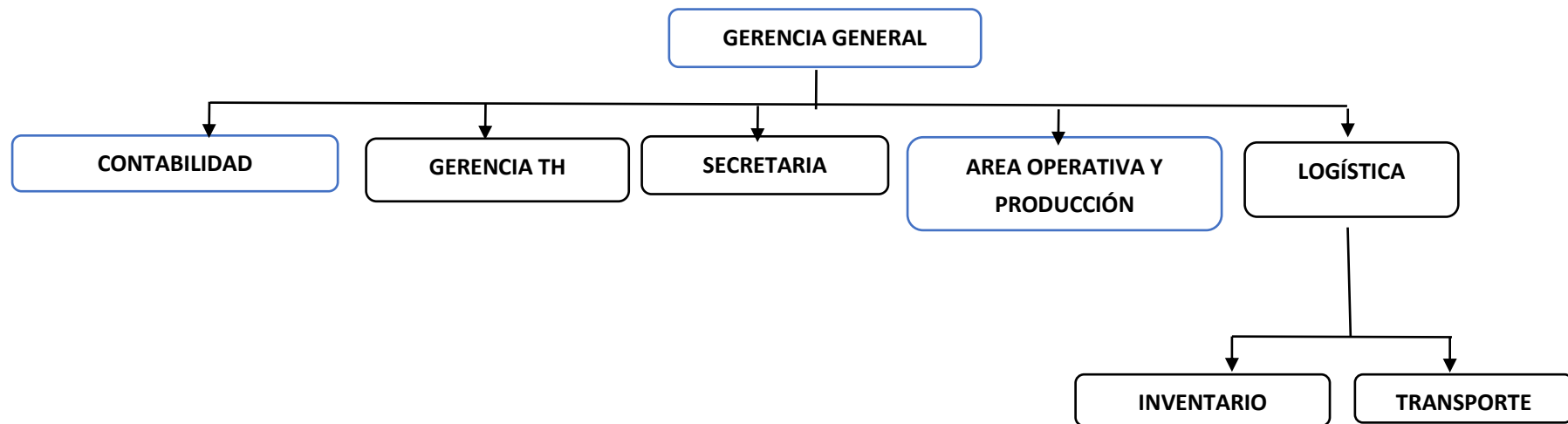
Estructura Organizacional sugerida

La estructura organizacional de Prefabricados M Y F, es un sistema jerárquico, teniendo en cuenta que posee un conjunto de personas para aportar al cumplimiento del crecimiento continuo y la forma en que se divide el trabajo permite establecer protocolos de actuación en donde se optimizan procesos, trabajos productivos y el control de los resultados, es una coordinación y colaboración de cada una de las áreas, adaptados a una estrategia, funciones y objetivos.

A continuación, se presenta una propuesta de organigrama para la empresa:

Figura 2.

Estructura organizacional sugerida



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede evidenciar en la figura anterior actualmente la estructura de la organización está compuesta por tres áreas subrayadas en color azul. Actualmente es la contadora quien realiza las funciones de talento humano, secretaría y además que el área operativa es la que realiza las funciones de logística, para lo cual se le propone a la empresa incluir nuevas áreas a un futuro con personal idóneo y calificado.

Reglamento interno de trabajo

Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con un reglamento interno de trabajo establecido, se le recomienda a la empresa diseñar e implementar el documento con las normas, conductas que son sancionables, sanciones y procedimientos para imponerlas teniendo en cuenta que estas son las pautas para una exitosa relación entre empleador y empleados.

Fase 2. Propuesta sugerida para el diseño de un plan de estímulos e incentivos

En base a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los colaboradores de Prefabricados M Y F, donde se evidencia que no se realizan acciones relevantes que estimulen e incentiven a los empleados para que participen con ideas e iniciativas en la toma de decisiones y se involucren más con el desempeño de sus labores, se propone que la empresa implemente el plan de estímulos e incentivos que se propone en este documento.

Definición de incentivos

Serán aquellos que se otorguen a un empleado dependiendo del desempeño en las labores asignadas y realizadas, dichos incentivos deberán ser planeados por la empresa para que posteriormente sean entregados a sus trabajadores consecuente con sus comportamientos y buen desarrollo de las labores asignadas, que compense las necesidades de la organización.

De acuerdo a (Sherman Jr. & Chruden, 1999) los estímulos se crean a raíz del movimiento ocasionado en la administración científica, el cual sirvió para generar pautas claras con las que se pueda evaluar el rendimiento y eficiencia de los empleados.

Características de los incentivos

La propuesta de plan de incentivos que se le sugiere a la empresa Prefabricados M Y F, se caracteriza por cumplir con los parámetros establecidos en el Decreto 1227 de 2005 artículo 76 y 77, por lo tanto, tendrán que ser:

Ser planeados: Es decir que estén enfocados al cumplimiento de objetivos y metas de la empresa.

Ser contingentes: Es decir, que sean entregados al empleado, lo más pronto posible una vez él haya alcanzado el comportamiento y rendimiento que se desea premiar. Esta pretensión implicará que el jefe o responsable de dar un incentivo, esté muy atento a las conductas que muestren sus trabajadores, y por otra el empleado incentivado deberá tener claro cuál o cuáles son los comportamientos objeto que lo hacen merecedor del incentivo.

La propuesta de incentivo se propone para estimular e inducir a los trabajadores a realizar de la mejor manera sus labores, cuyas conductas estén encaminadas directa o indirectamente a lograr los objetivos de la empresa, donde se reflejen acciones de: más calidad, más cantidad, menos costos y mayor satisfacción de la organización.

Cuando hablamos de incentivos también se sugiere que se implemente y se ofrezcan compensaciones para los empleados ya sean financieras o no financieras, lo cual es una buena táctica de compensación utilizada para cautivar o comprometer a los colaboradores para que se esmeren por obtener un alto desempeño en sus labores.

Clases de incentivos

Teniendo en cuenta las condiciones actuales de Prefabricados M Y F y en aras de agregar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos ya sea como resultado de las conductas deseables, o por la obtención de resultados previamente acordados y las pretensiones previstas, por los colaboradores, por lo tanto, se propone que la empresa entregue incentivos pecuniarios (Financieros) y no pecuniarios (No financieros).

Incentivos pecuniarios

Se sugiere que el plan de incentivos pecuniarios esté constituido por reconocimientos económicos para que sean asignados al mejor trabajador de la empresa, para lo cual se deberá tener en cuenta el buen desempeño laboral y la contribución que está haciendo en el cumplimiento de metas y objetivos de la organización, para el pago de dichos incentivos o estímulos se sugiere que la empresa ordene el gasto de las mismas utilidades que se generen sean base a los buenos resultados obtenidos por el equipo de trabajo.

(Todo incentivo financiero es adicional al sueldo base)

Incentivos no pecuniarios

Se propone que el plan de incentivos no pecuniarios esté formado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer y exaltar al individuo o al equipo de trabajo por su desempeño.

Dentro de la propuesta que se presenta se sugiere que para los incentivos no pecuniarios Prefabricados M Y F, otorgue trimestralmente y por escrito con copia a su hoja de vida reconocimientos al mejor empleado, donde se exalte su labor y desempeño.

El programa de incentivos que se propone para que sea implementado por la empresa Prefabricados M Y F se hace con el propósito que la organización se involucre más con los

funcionarios en su vida laboral y familiar, para que los empleados perciban que son importantes para la empresa y que cuentan con el respaldo en cada situación que se les presente.

Por lo anterior se propone para la empresa Prefabricados M Y F el siguiente plan de estímulos e incentivos en el cual se incluyen compensaciones para los empleados.

Tabla 4.

Propuesta sugerida para el plan de estímulos e incentivos para Prefabricados M Y F

Condiciones	Descripción
Participantes	Administrador
	Contador
	Secretaria
	Operarios
	Apoyo logístico
Objetivo	Motivar y exaltar al trabajador por mostrar un mejor desempeño en el desarrollo de sus labores a través de incentivos monetarios y no monetarios.
Meta	Brindar los incentivos de acuerdo al rendimiento y tiempo estipulado, generando bienestar en el trabajador lo cual influirá positivamente en la toma de decisiones.
Propósito	Generar estrategias y entablar acciones encaminadas a fomentar, la convivencia armónica entre los empleados, enfocada al mejoramiento de su calidad de vida y así mismo promover el logro de los objetivos de la empresa Prefabricados M Y F.

Beneficios del Plan	Promueve el trabajo en equipo, la colaboración y
de Incentivos	cooperación para alcanzar los objetivos y metas de la empresa.
	Se evalúa objetivamente el esfuerzo y buen desempeño del trabajador
	Incita la sana competencia.
Incentivos	Compensación: consistente en la entrega de un bono
monetarios	adicional del 5% acorde al desempeño y cumplimiento de metas específicas propuestas a su cargo.
	Bonos para Salidas de integración Familiar (Semestral), fortaleciendo el clima laboral.
	Boletas de salida a centros recreacionales (anual).
	Celebración de cumpleaños con decoración de su puesto de trabajo.
	Adicionalmente se propone que cuando un empleado esté cumpliendo años como incentivo se le conceda ese día libre para que disfrute y celebre con sus seres queridos.
	Ancheta navideña (vino y galletas)
	Bonificación por su desempeño laboral.
	Aumento salarial.
Incentivos no	Publicación en carteleras del mejor trabajador del trimestre
monetarios	en la cual se le hace reconocimiento público al empleado que haya tenido el mejor rendimiento en su puesto de trabajo otorgándole 2 jornadas de trabajo remunerada.

Horarios de descanso extra para los colaboradores que obtenga alto rendimiento en producción

Reconocimiento del mejor empleado, frente a todos los trabajadores resaltando los aspectos positivos en sus tareas asignadas (Trimestral).

Reconocimiento por desempeño en sus labores, al quien se le dará una mención honorífica, con constancia en su hoja de vida y dos días de permiso con pago.

Comisiones de Estudios

Posibilidad de recibir ascensos, encargos, Traslados.

Oportunidad de participar de capacitaciones para mejorar su perfil laboral.

Compensatorio consistente en la reducción de 30 minutos de su jornada laboral a elección del trabajador.

Adicional se propone que cuando uno de sus empleados vaya a ser padre o madre, la empresa en acompañamiento y compartiendo la felicidad de un nuevo integrante a la familia, otorgue un bono de \$100.000 pesos para aportar a sus gastos.

Fuente: Elaboración propia.

Fase 3. Desarrollo de un manual de funciones para cada uno de los cargos

Teniendo en cuenta la pregunta número 10, donde gran parte de los colaboradores no tienen claro las responsabilidades en el cargo que ocupan, se considera necesario una descripción

de los puestos de trabajo, donde se describe funciones, experiencia y responsabilidades que tiene cada uno:

Tabla 5

Descripción Cargo Operario

Identificación del Cargo o Puesto de Laboral.
Nombre del puesto: Operario u Obrero
Supervisado por: Operario 1 o Supervisor
Jefe Inmediato: Operario 1
Personas a cargo: NA
Objetivo del Cargo o Puesto de Laboral.
Realización de cada uno de los productos en concreto, que sean acordes a lo sugerido por el cliente y haciendo uso adecuado de cada uno de los recursos entregados para así evitar al máximo el desperdicio
Funciones Generales
a) Realización de los productos
b) Uso adecuado de los materiales para la elaboración de cada una de las unidades solicitadas
c) Ejecutar las ordenes establecidas y las indicaciones dadas por el operario 1
d) Ser responsable con cada una de las actividades indicadas para el aprovechamiento del tiempo
Relación con otros Departamentos.
Es directamente involucrado con el departamento de producción, donde se ejecutará las labores a cabalidad de los productos solicitados por el cliente
Habilidades y conocimientos
Conocimientos básicos de uso de cemento - concreto para la elaboración de tanques, postes y ladrillos
Requisitos Generales

Género: Masculino x Femenino	:	Certificaciones: S	N	x
Rango de Edad: 18 a 60 años		Requiere viajar: S	N	x
Rango Salarial: 908,000 - 1,500,000		Vehículo propio: S	N	x
Horario Laboral: 7:00 am a 5:30 pm		Cambio de residencia: S	N	x
Nivel de Estudios:	Primaria			
Título Universitario:	No es necesario			
Fuente: Elaboración propia.				

Tabla 6.*Descripción cargo Operario 1*

Identificación del Cargo o Puesto de Laboral.
Nombre del puesto: Operario 1
Supervisado por: Administrador o gerente
Jefe Inmediato: Administrador
Personas a cargo: Operarios (6)
Objetivo del Cargo o Puesto de Laboral.
Verificar que cada una de las personas en producción cumplan con las tareas asignadas y la calidad del producto, además de brindar las indicaciones adecuadas para que cada uno de los colaboradores en producción utilicen de forma adecuada los recursos entregados y la forma correcta de utilizarlos.
Funciones Generales
a) Supervisar las labores del personal de producción
b) Entrega de los materiales y verificación del buen uso de cada uno de ellos
c) Ejecutar las ordenes establecidas y las indicaciones dadas por el administrador
d) Ser responsable de los productos hechos por cada uno de las personas que se encuentran a cargo de él.

Relación con otros Departamentos.

Es directamente involucrado con el departamento de producción, donde se ejecutará las labores a cabalidad de los productos solicitados por el cliente

Habilidades y conocimientos

Experiencia en tiempo en la realización de las labores dentro de la compañía, responsable, comprometida

Requisitos Generales

Género: Masculino x Femenino	:	Certificaciones: S	N	x
Rango de Edad: 18 a 60 años		Requiere viajar: S	N	x
Rango Salarial: 1,500,000		Vehículo propio: S	N	x
Horario Laboral: 7:00 am a 5:30 pm		Cambio de residencia: S	N	x
Nivel de Estudios:		Primaria		
Título Universitario:	No es necesario			

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.

Descripción del cargo de contador

Identificación del Cargo o Puesto de Laboral.

Nombre del puesto: Contador

Supervisado por: NA

Jefe Inmediato: Gerente y/o Administrador

Personas a cargo: Auxiliar contable

Objetivo del Cargo o Puesto de Laboral.

Llevar la contabilidad y análisis financiero para el manejo de la compañía y los parámetros legales que se deben de cumplir con las leyes tributarias.

Funciones Generales

-
- a) Realización de informes contables de ventas y compras o demás movimientos hechos en la compañía.
-
- b) Informar de los impuestos y declaraciones que se deben de cumplir según la norma.
-
- c) Digitación de Información.
-

d) Mentoría y supervisión.

Relación con otros Departamentos.

Es directamente involucrado con el departamento financiero o administrativo, debido a que los informes entregados por él, identifican los gastos, ventas y demás indicadores que se deben de tener en cuenta para las decisiones de la compañía.

Habilidades y conocimientos

Profesional Universitario en contaduría, con experiencia certificada en la realización de los informes financieros solicitados por las entidades bancarias y estatales, responsable, puntual y comprometida con su trabajo.

Requisitos Generales

Género:	Mixto	Certificaciones:	S	N	x
Rango de Edad:	28 a 60 años	Requiere viajar:	S	N	x
Rango Salarial:	1.800.000	Vehículo propio:	S	N	x
Horario Laboral:	No es necesario	Cambio de residencia:	S	N	x
Nivel de Estudios:	Profesional Universitario				
Título Universitario:	Contaduría Publica				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.

Descripción del Operario u Obrero

Identificación del Cargo o Puesto de Laboral.

Nombre del puesto:	Operario u Obrero
Supervisado por:	Operario 1 o Supervisor
Jefe Inmediato:	Operario 1
Personas a cargo:	NA

Objetivo del Cargo o Puesto de Laboral.

Realización de cada uno de los productos en concreto, que sean acordes a lo sugerido por el cliente y haciendo uso adecuado de cada uno de los recursos entregados para así evitar al máximo el desperdicio

Funciones Generales

a) Realización de los productos

b) Uso adecuado de los materiales para la elaboración de cada una de las unidades solicitadas

c) Ejecutar las ordenes establecidas y las indicaciones dadas por el operario 1

d) Ser responsable con cada una de las actividades indicadas para el aprovechamiento del tiempo

Relación con otros Departamentos.

Es directamente involucrado con el departamento de producción, donde se ejecutará las labores a cabalidad de los productos solicitados por el cliente

Habilidades y conocimientos

Conocimientos básicos de uso de cemento - concreto para la elaboración de tanques, postes y ladrillos

Requisitos Generales

Género: Masculino <input checked="" type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>	:	Certificaciones: S	N	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango de Edad: 18 a 60 años			Requiere viajar: S	N	<input checked="" type="checkbox"/>
Rango Salarial: 908,000 - 1,500,000			Vehículo propio: S	N	<input checked="" type="checkbox"/>
Horario Laboral: 7:00 am a 5:30 pm			Cambio de residencia: S	N	<input checked="" type="checkbox"/>
Nivel de Estudios:	Primaria				
Título Universitario: No es necesario					

Fuente: Elaboración propia.

Fase 4. Fortalecimiento organizacional

Teniendo en cuenta la pregunta número 1 y 2, donde no se tiene definida la misión, visión y valores de la organización y además que la mayoría de los colaboradores no cuenta con un nivel de estudio que les permita entender los conceptos misionales y los objetivos que se persiguen se presenta la siguiente fase como complemento a la fase 1:

Objetivo: fortalecer el compromiso mediante la comunicación y difusión de la misión, visión, valores y objetivos de la organización.

Acciones: capacitaciones, talleres coaching enfocados a las experiencias y reuniones grupales, estas acciones les permitirán a los colaboradores tener los conocimientos necesarios sobre la organización generar sentido de pertenencia e identificarse con ella, cuáles son sus productos, servicios, los objetivos propuestos que se tienen para alcanzar el éxito y crecimiento de la empresa, además de conocer cuál es la proyección a futuro de la organización.

Acciones: Teniendo en cuenta los Registros fotográficos de las actividades de la empresa Prefabricados M y F- Anexo A, se observa que los colaboradores en el área operativa y de producción no cuentan con uniformes, ni dotación que les permita tener la protección necesaria, conservar su identidad y reflejar ante los clientes los valores de la organización.

Por lo que se le recomienda a la empresa diseñar e implementar el uso de uniformes y brindar la dotación con las características y especificaciones requeridas según sus actividades, debidamente identificados mediante logos con el fin de generar lealtad y sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa.

Bibliografía

- Blanca Luz Moreno Giraldo. (2013). *Cultura organizacional Descafecol*.
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/699/Moreno_Giraldo_Blanca_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho O. Carlos (2009). *Legalidad empresa prefabricados*.
https://red.unid.edu.mx/APA/Pagina_Web_APA.html
- Chiavenato, Idalberto (2009) “*Gestión del Talento Humano*”, México: McGraw-Hill.
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. (pp 47-93). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Selección de personal*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>
- Gerencie.com (2019). *Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas*.
<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- Gianella Falcones Suárez. (2014). “*Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador*”
<http://Repositorio.Ug.Edu.Ec/Bitstream/Redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.Pdf>
- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Ospina C. Paola (2014). *Identificación de la cultura organizacional*.

<https://core.ac.uk/download/pdf/71398098.pdf>

Universidad De Guayaquil. (2014). *Cultura Organizacional*. Facultad De Ciencias Psicológicas.

<http://Repositorio.Ug.Edu.Ec/Bitstream/Redug/6287/1/Tesis%20cultura%20organizacional.Pdf>

Anexos

Anexo A

Registro fotográfico actividades de la empresa Prefabricados M y F.

Figura 3



Fuente: Fotos proporcionadas por la empresa Prefabricados M Y F.

Figura 4



Fuente: Fotos proporcionadas por la empresa Prefabricados M Y F.

Figura 5

Fuente: Fotos proporcionadas por la empresa Prefabricados M Y F.

Figura 6

Fuente: Fotos proporcionadas por la empresa Prefabricados M Y F.

Figura 7



Fuente: Fotos proporcionadas por la empresa Prefabricados M Y F.

Anexo B

Encuesta.

**ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA
PREFABRICADOS M Y F.**

OBJETIVO: Identificar la situación real de la empresa, con el fin de analizar los factores por las cuales no se cuenta con una cultura organizacional.

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador:

Se ha iniciado una encuesta dirigida a la situación real de la empresa Prefabricado M Y F, con el fin de Diseñar una propuesta de cultura organizacional que le permita definir su identidad, implementar reglas, transmitir sentido de pertenencia y fortalecer su compromiso hacia la organización.

Sus respuestas son muy importantes para llevar a cabo nuestro objetivo.

Gracias por su colaboración.

PREGUNTAS:

1. ¿La empresa tiene definida la misión y visión?

1.1 SI

1.2 NO

2. ¿La empresa tiene definido los valores organizacionales?

2.1 SI

2.2 NO

3. ¿Recomendarías a tu empresa como un lugar agradable para laborar?

3.1 SI

3.2 NO

4. ¿Consideras que tu trabajo contribuye al logro de los objetivos de la empresa?

4.1 SI

4.2 NO

5. ¿Se promociona el respeto y la tolerancia dentro de la empresa?

5.1 SI

5.2 NO

6. ¿Se percibe ambiente de colaboración dentro de la empresa?

6.1 SI

6.2 NO

7. ¿Se estimula a los empleados para que participen con ideas e iniciativas en la toma de decisiones?

7.1 SI

7.2 NO

8.. ¿Consideras importante que la empresa le permita crecer dentro de la organización?

8.1 SI

8.2 NO

9. ¿La empresa brinda los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para la ejecución de las actividades laborales?

9.1 SI

9.2 NO

10. ¿Consideras que tus responsabilidades están claramente definidas?

10.1 SI

10.2 NO

FECHA:

NOMBRE DEL ENCUESTADOR: