

Influencia de la cultura organizacional dentro del desempeño laboral de la empresa

Spataro Napoli S.A.S.

Lina María Vásquez

Sara Milena Ramírez

Yurani Astaíza Uribe

Asesor

Ricardo Andrés Carabalí Tascón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2024

Dedicatoria

A Dios por acompañarme en todo momento de mi vida, por darme la fortaleza para lograr mi sueño de tener mi título profesional, a Mi madre María Piedad, por su amor, apoyo y motivación en todo momento. A mi tía Luz María por ayudarme y motivarme para que iniciara y finalizara mi carrera profesional. A todos los tutores y tutoras de la universidad que he tenido durante estos años, por su orientación, comprensión y apoyo para que culminara cada curso con éxito.

Lina María Vásquez

A Dios primeramente porque el resultado de mis logros es gracias a su ayuda, a su amor y su bondad, a mi madre, Maricel Obando, a mi esposo, Brayan Rojas e hijos, Emmanuel y Jhoel que siempre han confiado en mí, siempre han creído en mis capacidades y son mi mayor motivación e inspiración para superarme día a día, doy gracias a mis amigos, compañeros de estudio y tutores, por su compañía, por compartir su conocimiento y sus experiencias a lo largo de todo este proyecto.

Sara Milena Ramírez

Siempre y en todo momento a Dios, quien es mi todo, a mi hija, quien es mi motor y fuerza para asumir los grandes retos de la vida, a mi madre, quien ha sido mi apoyo incondicional y con amor me ha dado la mano para juntas alcanzar nuestros sueños, a mi padre que es mi ángel y desde lo alto festejará junto a mi este logro.

Yurani Astaíza Uribe

Agradecimientos

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de alguna manera en la realización de este trabajo de grado.

En primer lugar a Dios, por la vida, por proveer todo para ser parte de esta gran familia Unadista, por permitirnos llegar a esta etapa de nuestra carrera como profesionales y cumplir nuestros objetivos, a nuestras familias por su apoyo y acompañamiento en esta etapa de nuestra vida, a los tutores y tutoras de la universidad UNAD por su orientación experta, sus valiosos comentarios y su continuo apoyo a lo largo de esta investigación, sus consejos fueron fundamentales para el desarrollo y finalización de este trabajo y a todos los compañeros de quienes a lo largo de esta etapa de formación aprendimos grandes cosas.

Resumen

Spataro Napoli S.A.S. es una empresa colombiana fundada en 1948 por Domingo Spataro Napoli, originalmente dedicada a la confección de prendas infantiles. Bajo el liderazgo de Humberto Spataro Ospina, evolucionó hacia la producción de camisería formal, ganando reconocimiento nacional e internacional gracias a productos como la camisa "Cady". La empresa se caracteriza por una cultura organizacional basada en valores fundamentales como servicio, familia, solidaridad, ética, honestidad, lealtad, confianza y respeto, valores que han contribuido a su éxito continuo.

A pesar de la importancia evidente de la cultura organizacional en el desempeño de Spataro Napoli, no se ha realizado un análisis exhaustivo sobre su impacto en la empresa. Esta investigación se propone llenar ese vacío, evaluando cómo los valores y creencias de la empresa influyen en el comportamiento y rendimiento de los empleados.

La cultura organizacional, definida por autores como Schein (2004), se forma a través de la interacción con el entorno y se manifiesta en valores, mitos y ritos. Una cultura organizacional fuerte puede mejorar la atracción y retención de talento, reducir la ambigüedad y facilitar la toma de decisiones, aumentando así la eficiencia operativa (Denison, 1984). Los elementos clave de esta cultura incluyen valores y creencias, normas y comportamientos que establecen expectativas claras y fomentan la cohesión y el compromiso.

Sin embargo, gestionar una cultura organizacional presenta desafíos, especialmente en Colombia, donde pocas empresas comprenden plenamente su impacto en los resultados empresariales. Teorías como las de Schein y Deal y Kennedy ofrecen marcos para entender los niveles y tipos de cultura organizacional, desde los artefactos visibles hasta los supuestos básicos inconscientes.

La investigación se enmarca en un contexto legal colombiano, reconociendo normativas como la Ley 489 de 1998, la Ley 1675 de 2013, y varios decretos que regulan las relaciones laborales y la gestión organizacional.

Metodológicamente, el estudio es cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal. Se aplicará un cuestionario con escala Likert a una muestra de 20 empleados de diversas áreas de Spataro Napoli. Las variables para investigar incluyen orientación a las personas, identidad y pertenencia, orientación a los equipos, iniciativa y creatividad, remuneración y reconocimiento, estructura, normas y comunicación.

Palabras Claves: Cultura, Organización, Valores, Rendimiento, Impacto, Gestión.

Abstrac

Spataro Napoli S.A.S. is a Colombian company founded in 1948 by Domingo Spataro Napoli, originally dedicated to the production of children's clothing. Under the leadership of Humberto Spataro Ospina, it evolved into the production of formal shirting, gaining national and international recognition thanks to products such as the "Cady" shirt. The company is characterized by an organizational culture based on fundamental values such as service, family, solidarity, ethics, honesty, loyalty, trust and respect, values that have contributed to its continued success.

Despite the evident importance of organizational culture in the performance of Spataro Napoli, a comprehensive analysis of its impact on the company has not been carried out. This research aims to fill this gap, evaluating how the company's values and beliefs influence employee behavior and performance.

Organizational culture, defined by authors such as Schein (2004), is formed through interaction with the environment and is manifested in values, myths and rituals. A strong organizational culture can improve talent attraction and retention, reduce ambiguity, and facilitate decision making, thereby increasing operational efficiency (Denison, 1984). Key elements of this culture include values and beliefs, norms and behaviors that set clear expectations and foster cohesion and commitment.

However, managing an organizational culture presents challenges, especially in Colombia, where few companies fully understand its impact on business results. Theories such as those of Schein and Deal and Kennedy offer frameworks for understanding the levels and types of organizational culture, from visible artifacts to unconscious basic assumptions.

The research is framed within a Colombian legal context, recognizing regulations such as Law 489 of 1998, Law 1675 of 2013, and several decrees that regulate labor relations and organizational management.

Methodologically, the study is quantitative and descriptive, with a cross-sectional design. A questionnaire with a Likert scale will be applied to a sample of 20 employees from various areas of Spataro Napoli. The variables to be investigated include people orientation, identity and belonging, team orientation, initiative and creativity, remuneration and recognition, structure, norms and communication.

Keywords: Culture, Organization, Values, Performance, Impact, Management.

Tabla de contenido

Introducción	14
Planteamiento del problema	16
Objetivos.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos	19
Antecedentes del Problema	20
Justificación de la investigación	22
Marco Teórico.....	26
Antecedentes de la Investigación	26
Cultura Organizacional	26
Importancia de la Cultura Organizacional	27
Elementos de la Cultura Organizacional.....	27
Impacto de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral	27
Retos en la Gestión de la Cultura Organizacional	28
Teorías de la Cultura Organizacional	28
Marco legal.....	30
Marco Metodológico.....	32
Enfoque	32
Tipo de Investigación	32
Diseño Metodológico	32
Universo y Muestra.....	33
Variables.....	33
Delimitación del estudio	34
Instrumento de recolección de la información.....	35
Proceso de construcción del instrumento.....	36
Procedimiento para la recolección de la información	38
Presentación, análisis e interpretación de los resultados.....	39
Resultados de la Encuesta	39
Interpretación de los Resultados.....	39
Recomendaciones.....	47
Tener una claridad sobre el propósito y principios de la empresa.....	48
Medir y evaluar de manera continua la cultura organizacional.	48
Fomentar una comunicación abierta y transparente.....	49
Reconocer y recompensar el trabajo bien hecho	49

Crear un ambiente de trabajo saludable y sostenible	50
Fomentar la innovación y la creatividad.....	50
Conclusión	52
Referencias bibliográficas.....	53

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Distribución áreas</i>	33
Tabla 2 <i>Variables y Definiciones</i>	34
Tabla 3 <i>Variables, indicadores e ítems</i>	36

Lista de figuras

Figura 1 <i>Área: Donde labora el personal que realizo la encuesta.</i>	40
Figura 2 <i>Pregunta: ¿Está de acuerdo con que la empresa Spataro Napoli SAS realiza esfuerzos constantes para mejorar las condiciones y el entorno de trabajo, proporcionando un ambiente seguro y confortable para todos los empleados?</i>	40
Figura 3 <i>Pregunta: ¿Considera que la empresa Spataro Napoli SAS implementa eficazmente planes de calidad de vida que incluyen actividades de bienestar, recreación y cultura, mejorando así el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores?</i>	41
Figura 4 <i>Pregunta: ¿Está de acuerdo con que la empresa Spataro Napoli SAS demuestra un interés genuino en la motivación y satisfacción de sus colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y alentando la participación y el compromiso?</i>	41
Figura 5 <i>Pregunta: ¿Considera que la empresa Spataro Napoli SAS ofrece políticas claras y efectivas que facilitan el desarrollo, crecimiento personal y profesional de los empleados, proporcionando oportunidades de capacitación y promoción interna?</i>	42
Figura 6 <i>Pregunta: ¿Está satisfecho con el tipo de contrato y la remuneración laboral ofrecida por la empresa Spataro Napoli SAS, y considera que se reconocen adecuadamente sus esfuerzos y logros a través de incentivos y recompensas?</i>	43
Figura 7 <i>Pregunta: ¿Cree que la empresa Spataro Napoli SAS estimula a sus trabajadores para que pongan en práctica sus conocimientos, habilidades, aptitudes y fortalezas para el desempeño de su trabajo?</i>	43
Figura 8 <i>Pregunta: ¿Considera que los objetivos organizacionales de la empresa Spataro Napoli SAS se encuentran alineados con sus intereses personales?</i>	44

Figura 9 *Pregunta: ¿Considera que la empresa Spataro Napoli SAS fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en pro de la consecución de los objetivos organizacionales?.....*45

Figura 10 *Pregunta: ¿La empresa Spataro Napoli SAS fomenta una comunicación abierta y transparente entre empleados y líderes donde pueden comunicar sus ideas, sugerencias e inquietudes?.....*45

Figura 11 *Pregunta: ¿La empresa S.N. tiene definido los comportamientos que son aceptables e inaceptables en términos de convivencia y conducta dentro de la empresa?.....*46

EMPRESA SPATARO NAPOLI SAS

Tema del Proyecto

Cultura Organizacional.

En relación la cultura organizacional, Schein (2004), señala que uno de sus principales estudiosos, en el proceso de formación y desarrollo de la cultura organizacional es necesario tener en cuenta la relación con el entorno, la naturaleza de lo real, la concepción del tiempo y del espacio, y la persona en su actividad y en sus relaciones con los que las comparten; expresado a través de los valores proclamados y los mecanismos simbólicos tradicionales de la antropología: mitos, ritos y otros.

Así mismo, para Kast y Rosenzweig (2003), la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros tienen en común; ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. Las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir con las metas. Uno de los roles más importantes de la alta administración es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo.

Introducción

La empresa Spataro Napoli S.A.S., inició sus labores en 1948 bajo el nombre de “arte infantil” y se dedicaba exclusivamente a fabricar prendas infantiles. Su principal accionista era el Señor Domingo Spataro Napoli. Hacia el año 1967 Humberto Spataro Ospina, continuo con el negocio de sus padres y lo transformó en una fábrica que confeccionaría camisería formal con la marca “Cady”, famosa por la camisa de los \$1.500 que consistía traer la camisa usada y más \$1.500 llevaba la nueva. Para aquel tiempo la empresa contaba con 9 operarias. Humberto y su esposa Fanny Domínguez trabajaron juntos en la consolidación de la compañía. Hacia la década de los 70’s la empresa incluye en su lista de clientes a los almacenes de cadena con telas nacionales y a boutiques con telas importadas, comercializando todo el tiempo marcas propias y logrando excelentes ventas. En los años siguientes adquirieron licencias de marcas internacionales como Manhattan, Arrow, Sebago, entre otras. En el 2008 la empresa adquirió la marca ROLAND líder en el segmento medio de vestuario formal Masculino. Spataro Napoli S.A.S. hoy en día cuenta con una fuerza laboral de más de 638 colaboradores y comercializa a nivel nacional e internacional a más de 12 países, con marcas propias, uniformes y marcas privadas a terceros. La empresa es liderada por la segunda generación de la familia Spataro y una tercera generación que está en formación, quienes continúan con el legado de los mismos principios de sus padres y abuelos; servicio al cliente, familia, políticas de puertas abiertas; y basados en valores como la responsabilidad, ética, honestidad, lealtad y respeto, y con un firme propósito “ser la opción preferida por nuestros clientes vistiendo al mundo de manera sostenible.” Actualmente enfocada en contribuir con el cuidado del medio ambiente, para lo cual ha implementado una marca sostenible llamada Della Terra y en mejorar sus procesos de operación que contribuyan con este propósito. La empresa Spataro Napoli S.A.S., cuenta con la

certificación en Sistemas de Gestión de Calidad ISO 9001 de 2005, lo cual ha sido motivo de orgullo para quienes en ella laboran, ya que este es el resultado de un trabajo en equipo y un logro que los impulsa a querer ser mejores y más competitivos cada día.

En el mundo empresarial, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la configuración del ambiente del trabajo, la toma de decisiones y el logro de los objetivos estratégicos. Spataro Napoli S.A.S, una empresa con una historia arraigada en el mundo de la moda masculina, no es una excepción a esta regla.

El tema central del presente proyecto es la cultura organizacional de Spataro Napoli S.A.S. a través del análisis detallado de sus valores, creencias y principios, buscamos conocer sus elementos claves y evaluar como estos se alinean con los objetivos estratégicos y los valores fundamentales de la misma. Por lo cual se realizará una encuesta de la percepción de la cultura organizacional y como también se tendrá como referente la encuesta realizada de clima laboral del 2024, para conocer la satisfacción de los colaboradores y la capacidad de adaptación frente a los desafíos del entorno empresarial.

Ya que, a pesar de la creciente conciencia sobre la importancia de la cultura organizacional, muchas empresas enfrentan dificultades para identificar, medir y gestionar eficazmente su cultura, mejorar el desempeño y la productividad.

A través de este estudio, esperamos proporcionar recomendaciones prácticas para fortalecer la cultura organizacional de Spataro Napoli S.A.S., y mejorar su capacidad para enfrentar los desafíos del mercado que está en un constante cambio.

Planteamiento del problema

A pesar de la creciente conciencia sobre la importancia de la cultura organizacional, muchas empresas enfrentan dificultades para comprender cómo esta cultura influye en el desempeño laboral de sus colaboradores. Existe una brecha en la investigación y la práctica sobre cómo identificar, medir y gestionar eficazmente la cultura organizacional para mejorar el desempeño y la productividad en el lugar de trabajo. A pesar de lo importante de la cultura organizacional, existe un vacío en la comprensión detallada de la cultura específica de la empresa Spataro Napoli S.A.S. y como esta influye en diversos aspectos de la empresa, ello puede limitar su capacidad para abordar eficazmente los desafíos internos y externos, así como para aprovechar las oportunidades emergentes del mercado.

Es fundamental explorar como la cultura organizacional de Spataro Napoli S.A.S. puede alinearse con sus objetivos estratégicos, valores fundamentales y metas a largo plazo, esta alineación es esencial para fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo y mejorar el rendimiento en general de la empresa, siendo este un factor relevante en la planificación estratégica de las organizaciones permitiendo la diferenciación entre las empresas y la obtención de ventaja competitiva.

Schein (1993) indica que “la cultura organizacional también influye en el aprendizaje de la organización, así como la forma en la que fluye la comunicación dentro de esta”. Para Ipinza (2008) también es “un factor interno que puede representar tanto una fortaleza para la organización, así como ser una debilidad que podría poner en riesgo a la misma y puede significar resistencia al cambio o ser un factor proactivo hacia el mismo”.

Se dice que las organizaciones pueden tener culturas débiles o culturas fuertes, las diferencias entre estas radican en cuántas personas conforman una empresa, o cuánto tiempo

tiene la organización funcionando, en una cultura fuerte los valores de la organización son compartidos por muchos individuos e intensamente, cuanto más miembros acepten los valores y mayor sea su compromiso hacia la organización, más fuerte será la cultura y mayor influencia tendrá esta sobre el comportamiento de los colaboradores; en una cultura débil se presentan por ejemplo, niveles de rotación de personal más altos, el compartir los valores y creencias en una organización fomenta la cohesión, la lealtad y el compromiso organizacional, lo que a su vez reduce la tendencia de los empleados a abandonar la empresa (Robbins et al., 2013; Sánchez, Lanero, Yurrebaso, & Tejero, 2007; Slocum & Hellriegel, 2009)

La cultura organizacional se considera de gran importancia para analizar y comprender la integración de las personas en las organizaciones. Asimismo, es de gran importancia en la configuración de la estrategia de los proyectos: si está en un entorno dinámico, refleja el comportamiento de la organización frente a las condiciones ambientales que la rodean, por tal motivo debe ser flexible para apoyar la coordinación de esfuerzos. De esta manera, encontramos realmente una concordancia entre estrategia y cultura organizacional para que brinden las mejores condiciones para lograr la sostenibilidad de la empresa.

Los procesos de cambio reúnen todas las actividades y acciones encaminadas a ayudar a alcanzar los objetivos, adaptando nuevas estrategias de forma que se asegure la transformación de los procesos, las tecnologías y los recursos humanos para maximizar su productividad y asegurar la mejora continua en el entorno del mercado.

Para garantizar la demanda de las prendas confeccionadas por Spataro Napoli S.AS., es necesario contar con prendas de alta calidad, los cuales a su vez deben ser elaborados por personal que esté calificado, sino también dedicado a su trabajo, y para ello es necesario trabajar

en equipo, en un ambiente donde se compartan valores, creencias y tengan un compromiso compartido que permite que todo el grupo de colaboradores se enfoque en un mismo objetivo.

Con base en lo anterior, es importante que los colaboradores sientan que están creciendo y mejorando en su trabajo; el ofrecerles programas de educación, formación y desarrollo profesional puede ser una forma eficaz de fortalecer la cultura empresarial, ya que, de esta forma, los colaboradores sentirán no solo que son importantes para la empresa, sino que hacen parte de ella, y de esta forma estarán más comprometidos con la empresa y con el logro de sus objetivos.

En este sentido, se espera desarrollar estrategias que combinen los esfuerzos de todos los colaboradores que integran la organización, encaminados al logro de las metas y objetivos de la empresa, a través de alternativas que creen ventajas competitivas, logrando eficiencia y excelencia en los procesos. lo que beneficiará tanto a la empresa como a sus colaboradores.

Objetivos

Objetivo General

Identificar la cultura organizacional de Spataro Napoli S.A.S. para conocer sus elementos claves y evaluando como estos se alinean con los objetivos estratégicos y los valores fundamentales de la misma.

Objetivos Específicos

Identificar la cultura organizacional en Spataro Napoli S.A.S mediante métodos cualitativos y cuantitativos.

Conocer los factores claves que influyen en la cultura organizacional en Spataro Napoli S.A.S de acuerdo con los resultados obtenidos con la medición realizada.

Proporcionar recomendaciones prácticas para mejorar la gestión de la cultura organizacional y optimizar el desempeño laboral en Spataro Napoli S.A.S.

Antecedentes del Problema

La empresa Spataro Napoli S.A.S. ha experimentado una notable transformación desde sus humildes comienzos como una pequeña fábrica de prendas infantiles en 1948, hasta convertirse en una figura destacada en la industria de la moda masculina. Este viaje evolutivo está ligado a su cultura organizacional, la cual ha sido moldeada por la visión y los valores de sus fundadores, Domingo Spataro Napoli y su hijo, Humberto Spataro Ospina.

Humberto, con su visión emprendedora, transformó el negocio familiar en una fábrica de camisería formal, marcando el inicio de una expansión significativa de Spataro Napoli en el mercado nacional e internacional. La introducción de la icónica camisa "Cady" es un hito que no solo simboliza la innovación en el producto, sino también el compromiso de la empresa con la calidad y la excelencia en el servicio al cliente.

El liderazgo de la segunda generación de la familia Spataro ha mantenido intactos los principios fundamentales que dieron origen a la empresa: el servicio, la importancia de la familia y los valores arraigados como la solidaridad, ética, honestidad, lealtad, confianza y respeto. Estos valores no solo han definido la cultura interna de la empresa, sino que también han sido una fuerza impulsora en su éxito y crecimiento.

A pesar de la evidente importancia de la cultura organizacional, existe una falta de comprensión detallada sobre cómo esta influye en los diferentes aspectos de la empresa. Esta brecha en el conocimiento limita la capacidad de Spataro Napoli para abordar eficazmente los desafíos tanto internos como externos, así como para capitalizar las oportunidades emergentes en el mercado de la moda masculina.

El análisis exhaustivo de la cultura organizacional de Spataro Napoli se vuelve esencial para comprender su impacto en el desempeño laboral, la satisfacción de los colaboradores y su

capacidad de adaptación ante un entorno empresarial en constante cambio. La alineación de la cultura con los objetivos estratégicos y los valores fundamentales de la empresa es crucial para cultivar un ambiente de trabajo positivo, mejorar la productividad y mantener la ventaja competitiva en un mercado cada vez más exigente.

Por lo tanto, surge la necesidad de llevar a cabo una investigación profunda sobre la cultura organizacional de Spataro Napoli. Este estudio tiene como objetivo identificar los elementos clave de su cultura, evaluar su impacto en el desempeño laboral y ofrecer recomendaciones prácticas para fortalecer la gestión de la cultura organizacional y mejorar el rendimiento general de la empresa.

Justificación de la investigación

La cultura de una empresa u organización es algo que se evidencia a través del comportamiento de quienes laboran en ella, por lo tanto, con el trabajo investigativo que se llevará a cabo sobre la empresa Spataro Napoli S.A.S. conoceremos la incidencia e importancia que representa la cultura organizacional en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Los colaboradores de la empresa Spataro Napoli S.A.S. desconocen de manera puntual cuáles son sus fortalezas y debilidades en cuanto a la cultura organizacional y por ende, aquellos aspectos que la componen tales como los procesos, el reglamento interno de trabajo, el tipo de liderazgo, los valores, entre otros, y al no estar identificadas no sabrán cómo abordarlas a fin de potenciar los aspectos positivos y mejorar los negativos; viéndose reflejado internamente el desempeño diario de los colaboradores y de manera externa en lo que estos reflejan hacia afuera de la empresa, frente a sus clientes, proveedores y demás público en general.

Según estudio realizado por Ruiz Y. B y Naranjo J. C (2012), denominado “La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas” aducen que la investigación sobre cultura organizacional es un tema incipiente, si bien, estos muestran la importancia de la cultura organizacional pocos trabajos profundizan en su incidencia sobre los resultados de la empresa. Ahora bien, dicho estudio concluye que la cultura organizacional se enfoca en realidades concretas, como analizar la cultura desde perspectivas configuraciones, lo que quiere decir que la cultura debe articularse con otras variables organizacionales; y otros autores a su vez, tratan aspectos tradicionalmente vinculados a cultura como cambio o practicas o sistemas de gestión humana.

La cultura que se desarrolla dentro de una organización es un determinante fundamental en el mejoramiento del desempeño en la empresa, puesto que ésta se ve reflejada en los

resultados a corto y largo plazo. Consecuentemente, estos cambios están dados en la organización con base en la calidad de ciertos aspectos de cada uno de los empleados tales como la salud física y mental, el entusiasmo o la motivación sienten al momento de realizar sus funciones dentro de la organización, el compromiso tiene con su trabajo y con la empresa y la flexibilidad con la que cuentan (Díaz, García & Guillen, 2015).

De esta manera, el desempeño de las organizaciones suele estar determinado normalmente por el entorno en el que se encuentren sus trabajadores y a su vez el ambiente de trabajo y comunión que se vivencie entre los miembros de la empresa al momento de realizar sus tareas dentro del área específica de trabajo. Cabe destacar que dicha influencia puede ser positiva o negativa según el tipo de cultura organizacional que se desarrolle dentro de la empresa (Díaz, García & Guillen, 2015).

La cultura organizacional es un concepto vital en el desarrollo y éxito de cualquier empresa. La implementación de una cultura organizacional sólida tiene múltiples beneficios, incluyendo la mejora del rendimiento, la satisfacción laboral y la retención de empleados.

En primer lugar, una cultura organizacional fuerte proporciona una guía clara para el comportamiento de los colaboradores. Según Robbins y Judge (2013), cuando los miembros de una organización comprenden y comparten los mismos valores y normas, se facilita la toma de decisiones y se reduce la ambigüedad. Esto puede llevar a un aumento en la eficiencia operativa, ya que los empleados saben qué se espera de ellos y cómo deben actuar en diversas situaciones. Además, la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral. Un estudio realizado por Cameron y Quinn (2011) encontró que los empleados que se sienten alineados con la cultura de su empresa tienden a tener niveles más altos de motivación y

compromiso. Esto no solo mejora el bienestar individual de los empleados, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

La retención de colaboradores es otro aspecto crucial que se ve influenciado por la cultura organizacional. Según un informe de Deloitte (2016), las empresas con culturas organizacionales fuertes tienen tasas de rotación de personal más bajas. Esto se debe a que los empleados están más comprometidos y satisfechos con su entorno laboral, lo que disminuye su deseo de buscar oportunidades en otros lugares. Por último, la cultura organizacional también puede ser una herramienta poderosa para atraer talento. Las empresas que son conocidas por tener una cultura positiva y de apoyo suelen atraer a candidatos altamente calificados que buscan más que solo una remuneración económica (Kotter, 2012). En un mercado laboral competitivo, una buena reputación cultural puede ser un diferenciador clave.

Es por esto que al conocer la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Spataro Napoli S.A.S, a través de la medición de la productividad e identificación de esos factores claves guían el comportamiento o actuar de estos, se podrá ver la cultura como una estrategia competitiva, identificando el rol que cada uno desempeña en la empresa, su importancia para el logro de metas y objetivos, relaciones interpersonales de calidad, comunicación asertiva y un trabajo en equipo que conducirá a más crecimiento organizacional, mayores logros y éxito en los diferentes proyectos que se emprendan, promoviendo el desempeño organizacional mediante políticas que motiven el comportamiento individual sino a la empresa como un todo.

De igual forma, a través de la cultura organizacional, la empresa también podrá abordar y evaluar las condiciones laborales en las que se los colaboradores desempeñan su trabajo, esto teniendo en cuenta que, entre otros, la cultura al interior de la organización es un factor que

influye de manera significativa en la eficacia administrativa, y esta última está directamente relacionada con la percepción que los empleados tienen de la empresa.

Marco Teórico

Antecedentes de la Investigación

Spataro Napoli S.A.S. es una empresa colombiana que inició en 1948 como una pequeña fábrica de prendas infantiles, fundada por Domingo Spataro Napoli. Posteriormente, bajo el liderazgo de Humberto Spataro Ospina, la empresa se transformó en una destacada fábrica de camisería formal, consolidando su presencia en el mercado nacional e internacional. La introducción de la camisa "Cady" marcó un hito en su expansión y popularidad.

La empresa ha mantenido una cultura organizacional basada en los valores fundamentales de servicio, importancia de la familia, solidaridad, ética, honestidad, lealtad, confianza y respeto, establecidos por sus fundadores. Estos valores han sido cruciales en la formación de un ambiente de trabajo positivo y en el éxito continuo de la empresa.

A pesar de la influencia evidente de la cultura organizacional en el desempeño de Spataro Napoli, no se ha realizado un análisis detallado sobre cómo esta cultura impacta en los diferentes aspectos de la empresa. Esta investigación se propone llenar ese vacío, proporcionando una comprensión profunda de los elementos clave de la cultura organizacional de Spataro Napoli, evaluando su impacto en el desempeño laboral y ofreciendo recomendaciones para fortalecerla y mejorar el rendimiento general de la empresa.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un concepto clave en el ámbito empresarial, definido por diversos autores y estudiosos. Schein (2004) destaca que la cultura organizacional se forma y desarrolla mediante la interacción con el entorno, la percepción de la realidad, la concepción del

tiempo y el espacio, y la relación entre las personas. Esta se manifiesta a través de valores, mitos, ritos y otros mecanismos simbólicos.

Importancia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional influye significativamente en el desempeño y la productividad de una empresa. Las organizaciones con culturas fuertes suelen atraer y retener talento, ya que proporcionan un entorno donde los empleados se sienten valorados y motivados. Denison, (1984) indica que una cultura organizacional clara reduce la ambigüedad y facilita la toma de decisiones, lo que aumenta la eficiencia operativa.

Elementos de la Cultura Organizacional

Valores y Creencias: Los valores y creencias son los pilares de la cultura organizacional. Estos elementos determinan cómo se perciben las relaciones y las tareas dentro de la organización. Los valores compartidos fomentan la cohesión y el compromiso entre los empleados.

Normas y Comportamientos: Las normas y comportamientos derivan de los valores y creencias, estableciendo expectativas claras para los miembros de la organización. Kotter (2012) señala que las normas influyen en cómo los empleados interactúan entre sí y con los clientes, lo que puede afectar directamente la satisfacción laboral y la retención de talento.

Impacto de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral

Una cultura organizacional positiva puede mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral. Los empleados que se sienten alineados con la cultura de su empresa tienden a estar más motivados y comprometidos.

Retos en la Gestión de la Cultura Organizacional

A pesar de los beneficios de una cultura organizacional fuerte, muchas empresas enfrentan desafíos para identificar, medir y gestionar eficazmente su cultura. Algunas investigaciones indican sobre cultura organizacional que en Colombia es incipiente y que pocas empresas comprenden plenamente cómo su cultura afecta los resultados empresariales.

Teorías de la Cultura Organizacional

1. Teoría de los Niveles de Cultura de Schein (2004): Se propone que la cultura organizacional se manifiesta en tres niveles:

Artefactos: Son los elementos visibles de la cultura, como la arquitectura, la vestimenta, el lenguaje, y los comportamientos observables. En Spataro Napoli, estos artefactos podrían incluir el diseño de las instalaciones y el modo en que los empleados interactúan.

Valores Proclamados: Son las normas y valores que se encuentran en los discursos oficiales y en las declaraciones de misión y visión de la empresa. Los valores de servicio, ética y respeto mencionados en Spataro Napoli son ejemplos de estos.

Supuestos Básicos: Son las creencias y suposiciones subyacentes que son inconscientes, pero guían el comportamiento dentro de la organización. Estos son más difíciles de identificar, pero fundamentales para entender la cultura de Spataro Napoli.

2. Teoría de la Cultura Organizacional de Deal y Kennedy (1982): Se identifican cuatro tipos de culturas organizacionales basadas en dos dimensiones: el riesgo y la retroalimentación:

Cultura del Trabajo Duro: Predomina en ambientes de alto riesgo y retroalimentación rápida.

Cultura de Procesos: Se enfoca en la formalidad y el seguimiento de procedimientos establecidos, con bajo riesgo y retroalimentación lenta.

Cultura de Apuesta/Empresa: Existe en organizaciones con alto riesgo y retroalimentación lenta.

Cultura de la Gente: Se encuentra en empresas con bajo riesgo y retroalimentación rápida, priorizando las relaciones personales.

Marco legal

Es importante al momento de abordar un proyecto investigativo reconocer las bases legales que se poseerán como cimiento para la fundamentación precisa de la argumentación aquí dispuesta, es por ello por lo que a continuación proporcionamos el marco legal que brinda el respaldo jurídico a la investigación realizada.

Ley 489 de 1998. Regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 1.

Ley 1675 de 2013 - Patrimonio Cultural Sumergido: Esta ley reglamenta los artículos 63, 70 y 72 de la Constitución Política de Colombia en relación con el patrimonio cultural sumergido.

Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. El Código Sustantivo de Trabajo que empezó a regir en Colombia en el año 1950. Busca intervenir y regular las relaciones entre las partes (trabajador y empleador).

Decreto Ley 1567 de 1998: Busca facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso.

Decreto 1499 de 2017 - Sistema de Gestión: Este decreto establece normas sobre el sistema de gestión en Colombia, en línea con la actualización de la norma ISO a la versión 2015.

Norma técnica de empresa Sistema de Gestión de Cultura de Paz Organizacional: La Pontificia Universidad Javeriana en convenio con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y

Certificación (ICONTEC), y la Fundación PazPaís, han desarrollado esta norma técnica de empresa o documento normativo, que establece los requisitos, por niveles de madurez, para que las organizaciones se comprometan con una Gestión de Cultura de Paz Organizacional y por consiguiente con la construcción de Paz en el país.

Normativas sobre Responsabilidad Social: Existen regulaciones que fomentan y regulan la responsabilidad social empresarial, promoviendo la cultura organizacional de largo plazo.

Marco Metodológico

A continuación, se hace una descripción del proceso metodológico que se desarrollara en el presente trabajo.

Enfoque

De acuerdo con los objetivos y las características que definen este trabajo, el mismo tiene un enfoque cuantitativo, dado que se ubica dentro del estudio analítico, con la recolección de datos, para identificar en la empresa Spataro Napoli SAS las características culturales, a partir de la medición numérica y análisis de datos estadísticos.

Tipo de Investigación

El presente trabajo es de tipo descriptivo y busca especificar las características principales de la cultura organizacional de la empresa Spataro Napoli SAS con la descripción de tendencias de una población objeto de estudio, perteneciente al municipio de Cali, Valle del Cauca, Colombia.

Diseño Metodológico

Está diseñada bajo el método cuantitativo y transversal, lo cual refiere a que se centra en identificar las especificar las características principales de la cultura organizacional de la empresa Spataro Napoli SAS en un momento determinado.

Se puede definir el Diseño cuantitativo “como una estrategia metodológica que permite manejar - trabajar datos cuantificables (medibles). Permite una aproximación sistemática al estudio de hechos sociales “apoyándose” preferentemente en categorías numéricas y realiza el

análisis a través de diferentes formas de interrelacionar estadísticamente esas categorías numéricas.” (CEO, s.f.)

Universo y Muestra

Se aplicará una encuesta a una muestra de la población que labora en la empresa Spataro Napoli SAS en las áreas de Administración, Ventas, Administración de operaciones, Planta de Operaciones y Bodegas, la cual se distribuirá de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución áreas

Área	Cantidad de colaboradores/as
Administración	5
Ventas	2
Administración Operaciones	3
Planta de Operaciones	5
Bodegas	5
Total personas	20

Fuente: Elaboración Propia

Variables

A continuación, se expresan las variables propuestas para este trabajo, con sus respectivas definiciones:

Tabla 2*Variables y Definiciones*

Variables	Definición
Orientación a las personas	Grado en que la empresa muestra interés hacia los colaboradores/as que laboran en ella, creando estrategias de bienestar laboral que contribuyan al desarrollo de sus miembros.
Identidad y Pertenencia	Grado en que los colaboradores/as sienten que los objetivos organizacionales también son propios.
Orientación a los equipos	Grado en que la empresa fomenta y acepta que los miembros de la empresa se brinden ayuda mutua en procesos, procedimientos, programas y/o proyectos para la consecución de los objetivos organizacionales.
Iniciativa, Creatividad e innovación	Grado en que los colaboradores/as son estimulados para proponer nuevas alternativas, o ideas de mejora continua para la organización.
Remuneración y Reconocimiento	Grado en que la empresa retribuye y reconoce a sus colaboradores por su labor.
Estructura	Grado en que la empresa establece mecanismos para ordenar, articular las funciones y las relaciones de autoridad y responsabilidad con la finalidad de alcanzar las metas u objetivos propuestos.
Normas	Grado en que las normas regulan la convivencia y comportamiento entre todos los miembros de la organización.
Comunicación	Grado en que la empresa establece canales de comunicación abiertos para que sus miembros se sientan escuchados, lo cual permita conocer ideas, sugerencias y/o observaciones acerca de la organización o sus miembros.

Fuente: Elaboración Propia

Delimitación del estudio

El presente trabajo se desarrollará en el mes de Julio 2024, tiempo en el cual se realizará el cuestionario y tabulación de la información.

El cual se realiza en la empresa Spataro Napoli SAS ubicada en Cali, Valle del Cauca; perteneciente al sector confección. La población vinculada a la empresa está comprendida por hombres y mujeres, cuyas edades están dentro del rango de 18 a 62 años.

Instrumento de recolección de la información

Para la realización del presente trabajo se realizará con una encuesta, bajo una escala Likert, para la construcción de los ítems o enunciados se realizarán bajo el contexto de opinión, las cuales se medirán con relación a lo favorable o desfavorable, entre las opciones como: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Según autores la definición de cuestionarios es “El cuestionario es un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en cierto estudio, investigación, sondeo o encuesta (Casas, Repullo & Donado, 2003). Generalmente, se compone de un conjunto de preguntas que permitirá obtener la información de manera estandarizada (de hecho, la palabra cuestionario proviene del latín *quaestionarius*, que significa “lista de preguntas”). (Bravo & Valenzuela, s.f.).

Según autores la definición de escala de Likert es “son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional (Bertram, 2008). Estos instrumentos suelen ser reconocidos entre los más utilizados para la medición en Ciencias Sociales (...) este tipo de instrumentos consistía en una colección de ítems, la mitad expresando una posición acorde con la actitud a medir y la otra mitad en contra. Cada ítem iba acompañado de una escala de valoración ordinal. Esta escala incluía un punto medio neutral, así como puntos a izquierda y derecha, originalmente de desacuerdo y de acuerdo, con opciones de respuesta numéricas de 1 a 5. La escala de alternativas aparecía en horizontal, uniformemente espaciadas, al lado del ítem e incluyendo las etiquetas numéricas.” (Matas, 2018).

Proceso de construcción del instrumento

Para el presente trabajo se proponen las siguientes variables, indicadores e ítems a trabajar en el instrumento.

Tabla 3

Variables, indicadores e ítems

Variables	Indicadores	Ítems
Orientación a las personas	Condiciones del trabajo Calidad de Vida Motivación Desarrollo y crecimiento personal/Profesional	1.La empresa tiene interés en mejorar las condiciones o el entorno del trabajo. 2. La empresa implementa planes de calidad de vida para los colaboradores/as a través de actividades de bienestar, recreación y cultura. 3.La empresa tiene interés en la motivación y satisfacción de sus colaboradores/as. 4. La empresa tiene políticas que permitan el desarrollo y crecimiento personal y profesional.
Identidad y Pertenencia	Conocimiento del propósito y principios de la empresa Compromiso Sentido de pertenencia	5.La empresa realiza continuamente sobre el propósito y principios de la empresa. 6.En la empresa los líderes incentiva el compromiso, identidad y el sentido de pertenencia hacia la organización. 7. Los colaboradores/as se sienten satisfacción por pertenecer a la empresa.
Orientación a los equipos	Trabajo en equipo	8. Los colaboradores/as les gusta trabajar en equipo. 9. La empresa fomenta el trabajo en equipo.
Iniciativa, creatividad e innovación	Apertura para la iniciativa, creatividad e innovación	10. En la empresa generalmente los colaboradores/as tienen la posibilidad de expresar sus iniciativas, creatividad e innovación para nuevos proyectos. 11. En la empresa los colaboradores/as están contentos con el tipo de contrato y remuneración laboral que tienen
Remuneración y Reconocimiento	Reconocimiento de labor Relación contractual	12. La empresa tiene incentivos para sus colaboradores/as 13. Los líderes felicitan a su personal cuando se alcanzan las metas mensuales.
Estructura	Conocimiento en el manual de funciones Uso de conductos regular Conocimiento del reglamento interno	14. En la empresa sus colaboradores/as conocen sus funciones y responsabilidades. 15. Los colaboradores/as realizan el conducto regular para sus sugerencias o reclamos.} 16. En la empresa sus colaboradores/as conocen el reglamento interno.

Normas	Normas de convivencia Acatamiento de las normas	17. Los colaboradores/as conocen el conducto regular para aplicar manifestar sus inquietudes o quejas sobre normas de convivencia. 18. En la empresa el incumplimiento de las normas es motivo de procesos de diligencias de descargos.
Comunicación	Canales de comunicación establecidos	19. En la empresa la información para los colaboradores/as sobre actividades, programas o proyectos es difundida por medios de diversos canales. 20. La comunicación de los líderes hacia sus equipos es asertiva.

Fuente: Elaboración Propia

Procedimiento para la recolección de la información

Se realizará mediante un cuestionario online realizado por la herramienta de cuestionario de Google Drive, igualmente el mismo arroja de manera automática la información, la cual será analizada y se entregará el respectivo informe.

Cabe resaltar que una vez este el cuestionario elaborado se pasara para revisión del tutor y una vez se tenga la aprobación se ejecutara al personal de la empresa.

También antes del diligenciamiento se le informara al personal la importancia de contestar cada pregunta de manera franca, y por último agradeciendo de su participación.

Presentación, análisis e interpretación de los resultados

El análisis de resultados contiene la información encontrada durante el proceso de investigación. La misma fue analizada de manera tal que cumpliera con los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación.

En principio se expone los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas al personal de Spataro Napoli SAS, de acuerdo con el grupo de universo y muestra descrito anteriormente.

Resultados de la Encuesta

A continuación, se presentan y exponen el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, luego de aplicar las 20 encuestas a los colaboradores de Spataro Napoli SAS para conocer su apreciación sobre la Cultura Organización de la compañía.

Los resultados se presentan en gráficos de los datos obtenidos, los cuales se distribuyen por frecuencia porcentual.

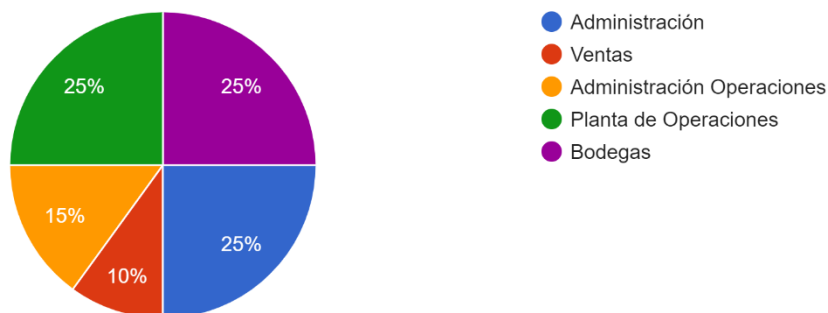
El análisis de los datos estadísticos se realizó de manera global y por cada ítem para tener mayor precisión de la apreciación de los colaboradores de Spataro Napoli SAS. Se resalta que los colaboradores/as respondieron de manera franca y veraz sin ninguna dificultad.

Interpretación de los Resultados

Figura 1

Área: Donde labora el personal que realizo la encuesta.

20 respuestas



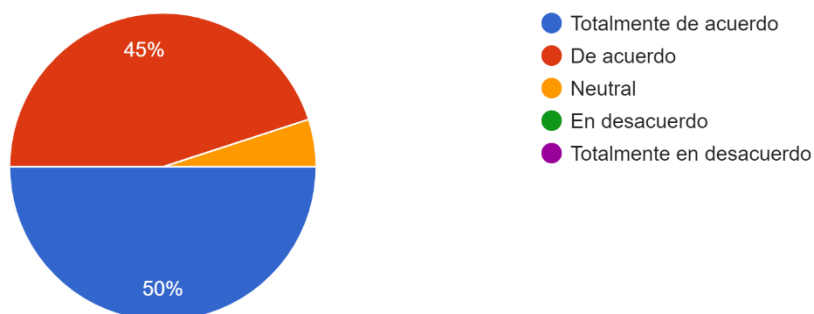
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

De acuerdo con el universo y muestra las áreas de administración, bodegas y planta de operaciones representan el 25%, por otra parte, administración de operaciones representa un 15% y por último el área de ventas representa el 10% para el presente trabajo de investigación.

Figura 2

Pregunta: ¿Está de acuerdo con que la empresa Spataro Napoli SAS realiza esfuerzos constantes para mejorar las condiciones y el entorno de trabajo, proporcionando un ambiente seguro y confortable para todos los empleados?

20 respuestas



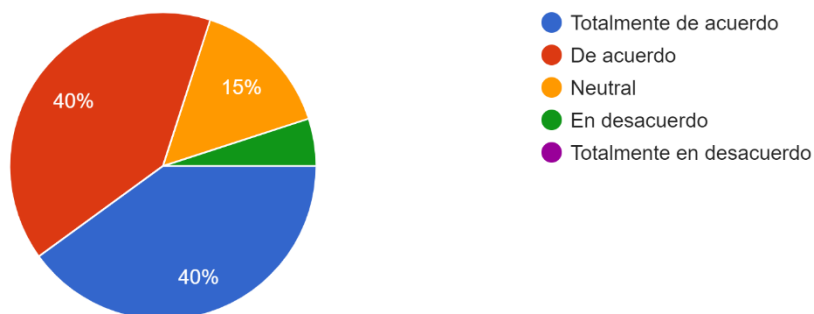
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

Se puede observar que el 50% del personal está totalmente de acuerdo con los esfuerzos que realiza la empresa para mejorar sus condiciones y el entorno de trabajo para que sus colaboradores/as tenga un ambiente seguro y confortable, lo que contrasta con el 45% que están de acuerdo con la premisa.

Figura 3

Pregunta: ¿Considera que la empresa Spataro Napoli SAS implementa eficazmente planes de calidad de vida que incluyen actividades de bienestar, recreación y cultura, mejorando así el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores?

20 respuestas



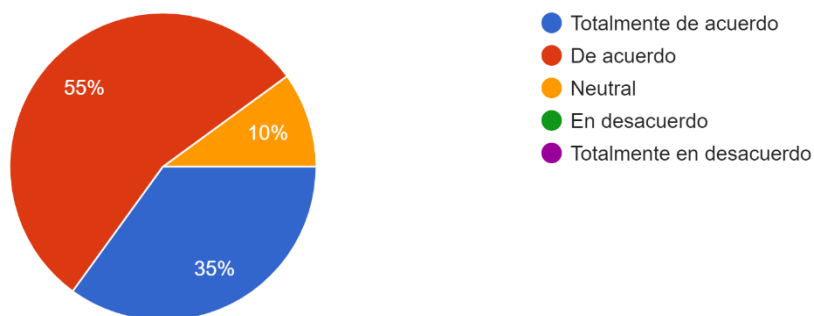
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

Se puede observar que para esta pregunta el personal tiene diferentes percepciones de cómo se siente en cuanto a los planes de calidad de vida que realiza la compañía para fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual se representa con un 40% tanto para el totalmente de acuerdo y de acuerdo con la pregunta, dejando un margen del 15% en neutral y apenas un 5% está en desacuerdo.

Figura 4

Pregunta: ¿Está de acuerdo con que la empresa Spataro Napoli SAS demuestra un interés genuino en la motivación y satisfacción de sus colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y alentando la participación y el compromiso?

20 respuestas



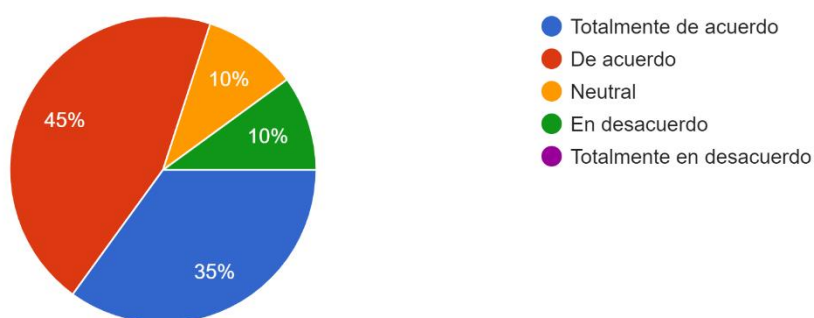
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

Se puede observar que el 55% del personal está de acuerdo con las implementaciones que promueven un ambiente de trabajo positivo colaborativo dentro de la compañía, apenas el 35% está totalmente de acuerdo, lo cual da un margen para seguir trabajando en aras de lograr un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que permita la consecución de las metas organizacionales.

Figura 5

Pregunta: ¿Considera que la empresa Spataro Napoli SAS ofrece políticas claras y efectivas que facilitan el desarrollo, crecimiento personal y profesional de los empleados, proporcionando oportunidades de capacitación y promoción interna?

20 respuestas



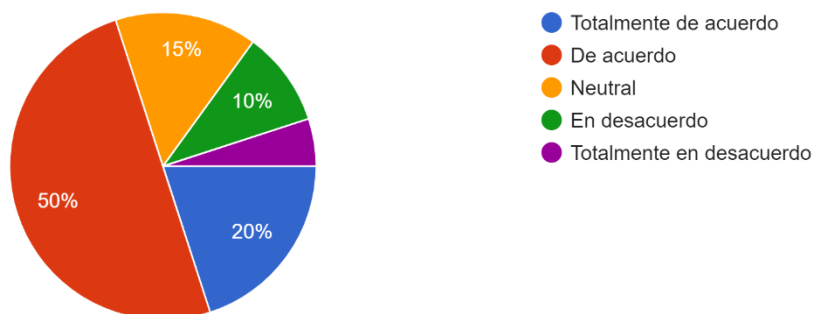
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

Al tener un 35% en la percepción de estar totalmente de acuerdo con las políticas que facilitan el desarrollo, crecimiento personal y profesional, da una oportunidad para implementar más planes de capacitación que permitan el desarrollo integral personal y el crecimiento profesional de todos los colaboradores/as.

Figura 6

Pregunta: ¿Está satisfecho con el tipo de contrato y la remuneración laboral ofrecida por la empresa Spataro Napoli SAS, y considera que se reconocen adecuadamente sus esfuerzos y logros a través de incentivos y recompensas?

20 respuestas



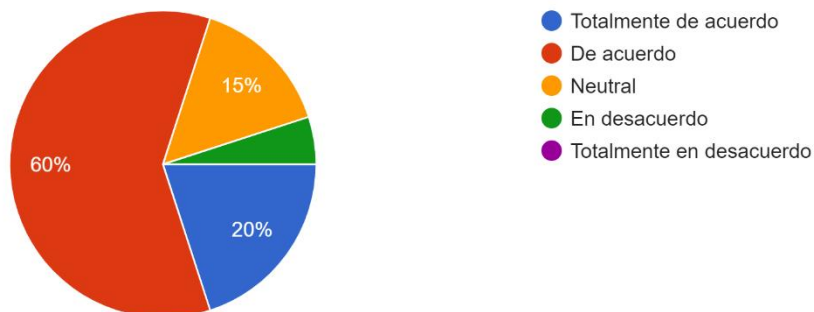
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

El 50% del personal encuestado está de acuerdo con su tipo de contrato, remuneración y/o incentivos que recibe, el otro 50% está distribuido de manera casi homogénea entre totalmente de acuerdo, neutral, en desacuerdo y totalmente desacuerdo. Lo cual propicia revisar planes de mejora para mejorar estas condiciones contractuales.

Figura 7

Pregunta: ¿Cree que la empresa Spataro Napoli SAS estimula a sus trabajadores para que pongan en práctica sus conocimientos, habilidades, aptitudes y fortalezas para el desempeño de su trabajo?

20 respuestas



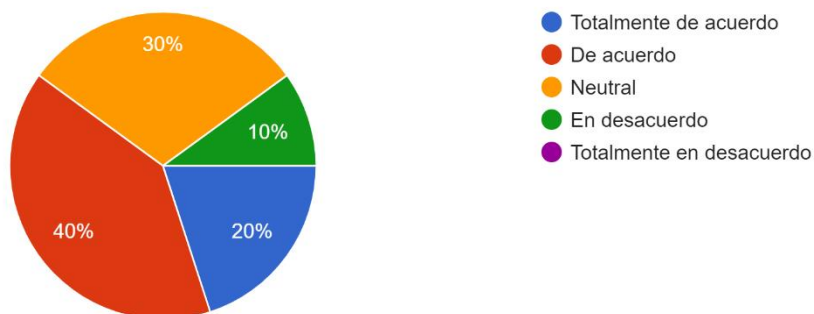
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

El 60% del personal encuestado está de acuerdo con que la empresa estimula e incentiva los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores/as para la realización de sus actividades laborales, dejando apenas un 5% en desacuerdo.

Figura 8

Pregunta: ¿Considera que los objetivos organizacionales de la empresa Spataro Napoli SAS se encuentran alineados con sus intereses personales?

20 respuestas



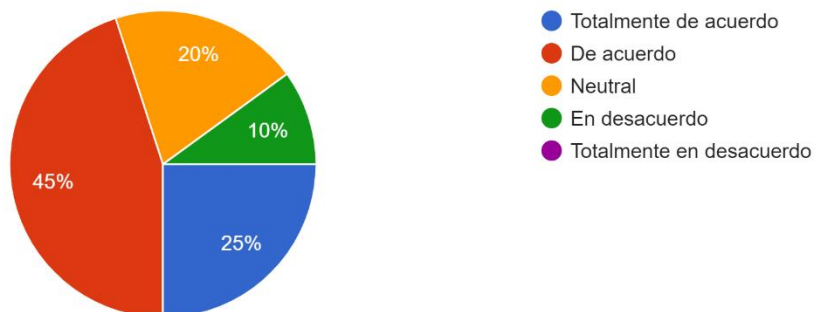
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

Apenas el 40% del personal encuestado siente que los objetivos organizacionales se alienan con sus objetivos personales, el margen del 30% está en neutral lo que no permite mayor presión si en verdad los objetivos están o no alienados entre la empresa y los colaboradores/as.

Figura 9

Pregunta: ¿Considera que la empresa Spataro Napoli SAS fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en pro de la consecución de los objetivos organizacionales?

20 respuestas



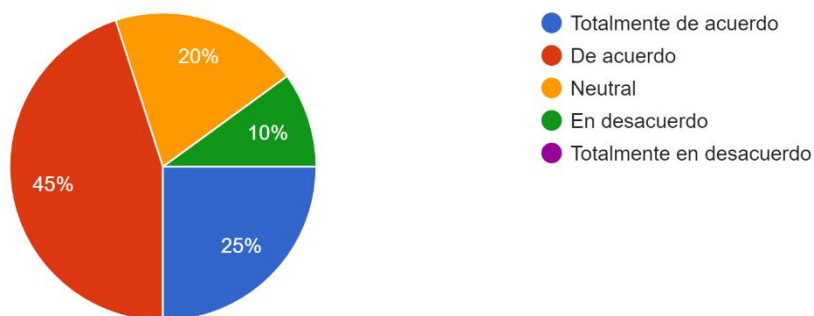
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

El 45% del personal encuestado está de acuerdo que la organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en pro de la consecución de los objetivos organizacionales, un 25% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, y se tiene 10% que está en desacuerdo con la misma.

Figura 10

Pregunta: ¿La empresa Spataro Napoli SAS fomenta una comunicación abierta y transparente entre empleados y líderes donde pueden comunicar sus ideas, sugerencias e inquietudes?

20 respuestas



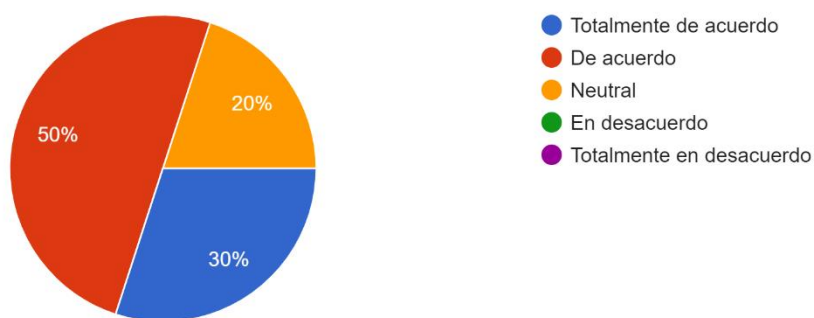
Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

El 45% del personal encuestado está de acuerdo que la organización fomenta la comunicación abierta y transparente entre sus colaboradores/as y líderes, un 25% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, y se tiene 10% que está en desacuerdo con la misma.

Figura 11

Pregunta: ¿La empresa S.N. tiene definido los comportamientos que son aceptables e inaceptables en términos de convivencia y conducta dentro de la empresa?

20 respuestas



Fuente: Cuestionario cultura organizacional -Google drive

En términos de convivencia se tiene un 50% que esta de acuerdo con la afirmación sobre las conductas aceptables e inaceptables que se tiene en la empresa, un 30% estas totalmente de acuerdo con la afirmación, solo un 20% tiene una percepción neutral.

Recomendaciones

Una buena cultura organizacional es fundamental para el éxito de una empresa. Como se pudo evidenciar en los resultados de la encuesta aplicada colaboradores/as de la empresa Spataro Napoli SAS donde se pudo conocer su apreciación sobre la Cultura Organizacional de la compañía. En general encontramos que existe una buena cultura con unos colaboradores/as satisfechos y comprometidos, pero es importante invertir en desarrollar y mantener una cultura organizacional positiva para que los beneficios se incrementen tanto para la empresa como para todo su talento humano.

Adicional a lo anterior, es importante revisar de manera continua ese mínimo porcentaje que de alguna forma u otra muestran su descontento respecto a las diferentes variables que fueron objeto de estudio, tales como implementar eficazmente los planes de bienestar, el tipo de contratación, remuneración, estímulo, reconocimiento, la alineación de objetivos, el trabajo en equipo, entre otras; esto dada la importancia que cada colaborador/a debe representar para la empresa, y que ese mínimo pueden tener un impacto negativo en la producción, en el ambiente de trabajo, conflictos internos, financiero y en general en toda la empresa; por ello es importante diseñar y aplicar estrategias que permitan identificar y abordar esos aspectos negativos de una forma proactiva lo que sería esencial para mantener la cultura organizacional positiva y asegurar el éxito a largo plazo de la empresa.

A continuación, presentamos algunas recomendaciones que pueden contribuir a fortalecer cada vez más la cultura organizacional de la empresa y que la influencia de esta respecto al desempeño laboral cada vez sea más positiva.

Tener una claridad sobre el propósito y principios de la empresa.

Estos elementos no solo guían las decisiones estratégicas, sino que también alinean a todos los empleados hacia un propósito en común, fomentando una cultura organizacional sólida y coherente. Por ello es importante que cada empleado tenga claridad sobre el propósito de la empresa, el cual proporciona un objetivo a largo plazo o norte de la empresa, sus objetivos deben ser medible y claros y finalmente, sus principios deben reflejar las creencias reales de la empresa, pues son la guía para el comportamiento de los empleados.

Medir y evaluar de manera continua la cultura organizacional.

Medir y evaluar continuamente la cultura organizacional es esencial para garantizar que esta se alinee con los objetivos estratégicos de la empresa y se adapte a los cambios del entorno. Realizar encuestas relacionadas la cultura organizacional, es un instrumento muy útil para conocer respuestas honestas por parte de los empleados sobre diferentes aspectos que abarcan tan importante tema.

Emplear escalas de Liker ayuda a medir el compromiso y la satisfacción en áreas como comunicación, liderazgo, valores, entre otros.

También puede resultar muy útil la observación directa, analizar el comportamiento diario y las interacciones entre los grupos permite identificar patrones y dinámicas culturales, que, de ser negativos, se pueden abordar en otros espacios donde estratégicamente se puedan fortalecer.

Las actividades grupales también permiten analizar aspectos como trabajo en equipo, comunicación asertiva y demás que se requieren fortalecer para una buena la cohesión del equipo, mejorar la comunicación y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

Fomentar una comunicación abierta y transparente

Contribuye en la construcción de un entorno de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados, comprendidos y motivados. Implementar estrategias y actividades que promuevan la participación, la escucha activa y la transparencia desde el liderazgo puede llevar a una mayor cohesión del equipo, mejor desempeño y éxito organizacional a largo plazo.

Esto se puede lograr diseñando estrategias como la creación de canales de comunicación más eficaces, tales como reuniones por área, donde los empleados de manera abierta y tranquila puedan expresar sus ideas y preocupaciones. Fomentar la participación activa, es decir, espacios donde los empleados puedan compartir sus opiniones directamente a la gerencia y éstas sean retroalimentadas y tenidas en cuenta, o realizar encuestas de opinión de forma periódica para recoger feedback anónimo y sincero de los empleados.

Reconocer y recompensar el trabajo bien hecho

Implementar sistemas de reconocimiento donde los empleados puedan ser recompensados por su desempeño y contribuciones, a través de la creación y efectiva aplicación de un programa de incentivos, los cuales alineen las recompensas con los valores y objetivos de la empresa. Esto mantendrá la motivación de los empleados, su compromiso y satisfacción, implementando un sistema que combine reconocimiento formal e informal, incentivos personalizados y oportunidades de desarrollo profesional puede tener un impacto significativo en la moral y el rendimiento de los empleados. Además, estas prácticas contribuyen a crear un ambiente de trabajo positivo y a construir una cultura organizacional fuerte y cohesionada.

Las oportunidades de desarrollo profesional, es otra forma de compensar a un buen empleado, y el impacto que esto representa será significativo en la moral de los empleados y se verá reflejado en su rendimiento.

Crear un ambiente de trabajo saludable y sostenible

Fomentar políticas que permitan a los empleados mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal, siendo esencial para el bienestar de los empleados y el éxito a largo plazo de la empresa. Esto se puede lograr implementando estrategias que promuevan la salud física y mental, prácticas sostenibles, y un entorno de trabajo inclusivo y ergonómico, logrando tener un impacto positivo significativo en la productividad, la satisfacción y la retención de los empleados. Además, estas prácticas demuestran el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y ambiental, mejorando su reputación y atrayendo a talento y clientes con valores similares.

Fomentar la innovación y la creatividad

Al fomentar la innovación y la creatividad se crea un ambiente donde los empleados se sientan seguros para proponer nuevas ideas y experimentar nuevos desafíos, logrando que la empresa sea competitiva, se adapte a los cambios del mercado y fomente un entorno de trabajo dinámico y motivador.

Al implementar estrategias que promuevan una cultura de innovación, proporcionar el espacio y el tiempo para la creatividad, y al utilizar procesos y actividades diseñados para estimular la generación de ideas puede tener un impacto positivo significativo. Un entorno que valora y apoya la creatividad no solo mejora la competitividad de la empresa, sino que también aumenta la satisfacción de los empleados y abre nuevas oportunidades de crecimiento.

Algunas estrategias que contribuyen a la innovación y creatividad son: definir espacio que fomenten la colaboración y la creatividad, como las zonas de descanso; permitir el desarrollo de proyectos personales y en contribución a ello, permitir espacios de tiempo para estudio.

También la implementación de procesos de innovación, pues esto permite una rápida adaptación de ideas y proyectos, y fomenta la colaboración y el intercambio de ideas, donde todos los empleados pueden participar y ser parte del programa de reconocimiento y premios para quienes presenten ideas innovadoras y exitosas.

Implementar estas recomendaciones pueden ayudar a la empresa Spataro Napoli SAS a seguir conservando y mejorar aún más, la cultura organizacional fuerte y positiva que tiene hasta ahora, la cual, al estar alineada con los objetivos estratégicos de la empresa, la hará más sólida, mejorando el compromiso y la satisfacción de los empleados, y también se potenciará la capacidad de la empresa para innovar, adaptarse y crecer en un entorno competitivo.

Conclusión

Al finalizar este trabajo de investigación pudimos evidencia que la cultura organizacional tiene un impacto positivo o negativo de acuerdo con la percepción que pueda tener su colaboradores, por lo anterior es importante que a la empresa Spataro Napoli SA pueda implementar estas recomendaciones que le permita seguir conservando y mejorar aún más, la cultura organizacional fuerte y positiva que tiene hasta ahora, la cual, al estar alineada con los objetivos estratégicos de la empresa, la hará más sólida, mejorando el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, y también se potenciará la capacidad de la empresa para innovar, adaptarse y crecer en un entorno competitivo.

Referencias bibliográficas

Abravanel, H; Allaire, Y; Firsirotu, M; Hobbs, B; Poupart, R; Simard, J. (1992). *Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Leggis.

<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Bejarano. (2017). *La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas*. INNOVA Research Journal 2017, Vol 2, No. 3, 110-115.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6057495.pdf>

Braun E. (2016). *Las personas primero*.

<https://reader.digitalbooks.pro/book/preview/66224/id-001/-?1723241815323>

Bravo & Valenzuela (s.f.). *Cuadernillo técnico de evaluación educativa 5 Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Centro UC Medición Mide.

<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

Centrum Think. (2023). *El proceso estratégico un enfoque de gerencia (3ra edición)* - Centrum Think - La plataforma de investigación de Centrum PUCP.

<https://centrumthink.pucp.edu.pe/libroseinformestecnicos/el-proceso-estrategico-un-enfoque-de-gerencia-3ra-edicion/>

CEO (s.f). *El diseño cuantitativo una estrategia metodológica para el manejo de la información cuantitativa*. Universidad de Antioquia.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/download/1232/954/>

Decreto Ley 1567 de 1998 - *Gestor Normativo*. (s. f.). Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#:~:text=Facilitar%20la%20preparaci%C3%B3n%20pertinente%20de,dentro%20de%20la%20carrera%20administrativa>

Decreto 1499 de 2017 - *Gestor normativo*. (s. f.). Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Deloitte (2016). *Tendencias globales en capital humano 2016-La nueva organización: un diseño diferente*. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf

Denison, D. R. (1984). *Bringing corporate culture to the bottom line*. *Organizational dynamics*, 13(2), 5-22. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(84\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(84)90015-9)

Díaz, L. L. R., García, E. I. C., & Guillen, K. A. M. (2015). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de CV*. *Revista Raites*, 1(1), 10-30.

<https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/117/115>

Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). *Cultura Organizacional. Controversias y Conurrencias Latinoamericanas*, Asociación Latinoamericana de Sociología, vol. 11, núm. 20, pp. 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.170- 198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Icontec. (2024). *Norma Técnica de Empresas NTE SGCPO ICONTEC*. https://www.icontec.org/eval_conformidad/norma-tecnica-de-empresa-sistema-de-gestion-de-cultura-de-paz-organizacional/

Ley 1675 de 2013 - *Gestor Normativo*. (s. f.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53986>

Ley 489 de 1998 - *Gestor Normativo*. (s. f.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>

Matas. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&tlng=es.

Méndez Álvarez, C.E. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Robbins, S., Judge, TA, Millett, B., y Boyle, M. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Higher Education AU.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodríguez, J. J. V., Rubiano, M. G., Aponte, C. F., Bustamante, M. C. A., Jaramillo, J. Á., González, E. Q., González, E. J. C., Jaramillo, V. A., & Vélez, M. A. G. (2020). *Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional*. *Suma Psicológica*, 27(1). <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Ruiz, Yaz Belida y Naranjo, Julia Clemencia. (2012). *La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (2), 285-307.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200007&lng=en&tlng=es.