Clima y cultura organizacional de la microempresa grabar señalización en el Distrito Capital año 2022

Climate and organizational culture of the microenterprise record signage in the Capital District year 2022

Laura Tatiana Moreno Dávila
laura.moreno59@misena.edu.co, Semillero Iniciativa Empresarial Distrital, Centro de gestión administrativa, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colombia

Claudia Milena Muñoz Daza
clammuoz11@misena.edu.co, Semillero Iniciativa Empresarial Distrital, Centro de gestión administrativa, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colombia

Sandra Mayerly Garzón Arévalo
smgarzon39@misena.edu.co, Semillero Iniciativa Empresarial Distrital, Centro de gestión administrativa, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colombia

Carlos Enrique Parra Rodríguez
cparra@sena.edu.co, Centro de gestión administrativa, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Colombia

Resumen

El clima organizacional ejecuta las relaciones que se llevan a cabo entre los empleados en el ambiente laboral de la empresa, donde desarrollan sus actividades, puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Según García y Zapata (2008) "el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta". La cultura organizacional son las normas y los valores que se aplican a los trabajadores en las empresas, según Monsalve (1989) considera que "la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad". Se visualizan factores internos y externos de la organización a la cual se le está haciendo frente, con diferentes métodos de investigación para dar a conocer aspectos negativos y positivos de la misma., implementando así preguntas por medio de encuestas a cada uno de los miembros que conforman la microempresa "grabar señalización "con base a estas en cuentas se dieron los resultados gráficamente para reconocer los datos y resultados de esta investigación. Al analizar el clima y cultura organizacional en se dio una respuesta a la empresa Grabar Señalización, dando innovación a la sana convivencia que obtienen los trabajadores para los clientes. De manera eficaz se han determinado 24 factores que permiten conocer la opinión de los empleados en el tema clima y cultura organizacional, y si se aplica en la empresa a nivel negativo o positivo.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Clima Organizacional, Liderazgo, Empresa, Entorno Laboral.

Abstract

The organizational climate executes the relationships that take place between the employees in the work environment of the company, where they carry out their activities, it can be a positive link within the organization or an obstacle in their performance. According to García and Zapata (2008) "the organizational climate is the set of relatively permanent qualities, attributes or properties of a specific work environment, which are perceived, felt or experienced by the people who make up the organization and which influence their behavior.". Organizational culture are the norms and values that apply to workers in companies, according to Monsalve (1989) considers that "culture is born in society, is managed through the resources that society provides and represents an active factor that promotes the development of that society. Internal and external factors of the organization that is being faced are visualized, with different research methods to publicize negative and positive aspects of it, thus implementing questions through surveys to each of the members that make up the microenterprise "record signage" based on these accounts, the results were graphically given to recognize the data and results of this investigation. When analyzing the organizational climate and culture, a response was given to the company Grabar Señalización, giving innovation to the healthy coexistence that workers obtain for clients. In an effective way, 24 factors have been determined that allow knowing the opinion of the employees about organizational climate and culture, and if it is applied in the company at a negative or positive level.

Palabras clave: Organizational Culture, Organizational Climate, Leadership, Company, Work Environment.

Introducción

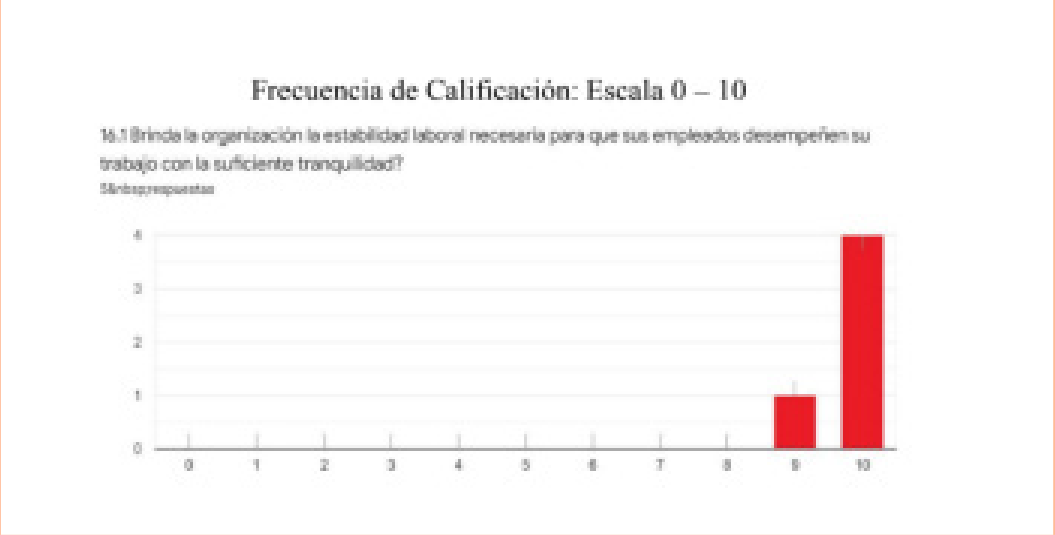
Grabar Señalización es una microempresa que está conformada por cuatro trabajadores, sus artículos más vendidos son las medidas, conmemorativos, escudos, anuncios para negocios y señales para los interiores (salida de emergencia, baños de mujeres, baños de hombres, etc). Este artículo se visualiza una investigación en los temas de cultura organizacional y cultura organizacional, así mismo los trabajadores de la empresa Grabar Señalización se les brindo 24 factores que se analiza la situación actual la empresa Grabar Señalización a través de los temas antes mencionados.

Materiales y métodos

Se inició con la investigación del significado de cultura organizacional y clima organizacional, ya conociendo en que consiste los temas anteriormente mencionados dio paso al manejo de los modelos de encuesta, el tercer paso se estructuró una encuesta de 24 factores en la página web llamada Google llamada (Forms) con la finalización de la encuesta fue brindada los empleados de la empresa Grabar Señalización para que sea contestada antes del 10 de mayo, teniendo cinco respuestas de la encuesta se dio una calificación a los 24 factores de la encuesta. Este trabajo fue desarrollado por aprendices del Tecnólogo en Gestión Administrativa en el ambiente 501 en el centro de gestión administrativa del Distrito Capital, con el instructor Carlos Enrique Parra en el mes de abril.
El factor más predominante y con buena aceptación en el desarrollo de la investigación aplicada fue el de Estabilidad Laboral, en donde los colaboradores desarrollan un proyecto de vida al interior de la microempresa.

FACTOR DECIMOSEXTO: ESTABILIDAD LABORAL
PROMEDIO DE LA CALIFICACIÓN (X): 9.8 (Muy bueno)
ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA CALIFICACIÓN:

Tabla 16. Factor 16: Estabilidad Laboral



Con la calificación 9.8 que muy bueno o excelente nos dice que los trabajadores realizan sus funciones con un ambiente tranquilo.

FACTOR PRIMERO: CLARIDAD ORGANIZACIONAL
PROMEDIO DE LA CALIFICACIÓN (X): 6.6 (Malo)
ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA CALIFICACIÓN:

Tabla 1. Factor 1: Proyecto de empresa

Con la calificación 6.6 que es malo nos dice que la empresa no cuenta con una misión, los objetivos, las políticas y la estructura organizacional que se han claros.

Conclusiones

En la empresa Grabar Señalización es una microempresa que maneja regularmente factores de cultura y clima organizacionales.
En las empresas sin importar el tamaño tiene que contar con un clima y cultura organizacionales para un buen desarrollo de los empleados en sus funciones, la comunicación entre los clientes y los jefes, ya que sin lo antes mencionado no estaría en funcionamiento las empresas.
Contamos con conocimientos nuevos para poder desarrollar y la aplicación de las calificaciones en las encuestas brindadas a los empleados.
Gracias al análisis que se realizó la empresa contara con ideas para el mejoramiento del clima y cultura organizacionales.

Referencias

Álvarez, V. (2001). Cultura y Clima Organizacional (Doctoral dissertation, Tesis UNMSM. Lima, Perú).

González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima organizacional. In VI Jornadas de Sociología de la UNLP (La Plata, 9 al 10 de diciembre de 2010).

Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. Medisur, 13(3), 455-457.

Mendez Alvarez, C. E. (2010). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. Universidad del Rosario.

Peralta, R. (2002). El clima organizacional. Recuperado de https://www. gestiopolis. com/el-clima-organizacional.

ENCUESTA DE OPINIÓN: Este instrumento fue diseñado por Hernán Álvarez Londoño (1993)

para medir las dimensiones.

Antonorsi M. (1991). Guía Básica para reorganizar. CLAD, Caracas.
Armstrong, Michael (1991) Gerencia de Recursos Humanos. Editorial Legis, Santa fe de Bogotá.

Audirac, Estavillo y otros. (1994). ABC del Desarrollo Organizacional. Trillas, México.
Dávila, Carlos. Teorías Organizacionales y administración, informe crítico. McGraw – Hill. 1985.