



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACION
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA
MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO**

DE

LCDA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

CASO DE ESTUDIO

**IDENTIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
SECTOR COMERCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS EN
PRODUCTOS DE LIMPIEZA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL,
PERIODO 2022.**

AUTORES

BARBARA JACQUELINE MENDOZA IBARRA

GUAYAQUIL

AÑO 2023

CERTIFICADO DE SIMILITUD

IDENTIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR COMERCIAL DE LOS EMPRENDIMIENTOS EN PRODUCTOS DE LIMPIEZA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PERIODO 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

7% INDÍCE DE SIMILITUD **7%** FUENTES DE INTERNET **1%** PUBLICACIONES **6%** TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	5%
2	José Felipe Ojeda Hidalgo, Sergio Méndez Valencia, Roberto Hernández Samperi. "El liderazgo y su relación con el Modelo de Valores en Competencia", Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 2016 Publicación	1%
3	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias + 1%

Excluir bibliografía

Activo



PAMELA ROXANA LOPEZ
PINCAY

Tabla de contenido

Introducción	1
Antecedentes	2
Cultura organizacional modelo Cameron y Quinn	3
Cultura Organizacional otros autores	4
Elementos de cultura organizacional	6
Sistematización del problema.....	7
Objetivos	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
Población y Muestra.....	11
Análisis de resultados de la correlación de las dos variables.....	11
Análisis de resultados de la encuesta.....	15
Propuesta	32
Plan de mejora como herramienta estratégica para mejorar la comunicación interna.....	32
Herramienta N° 1: Cartelera informativa.....	33
Herramienta N° 2: Reuniones.....	34
Herramienta N° 3: Medios electrónicos.....	34
Cuestiones a comunicar por medios electrónicos.....	35
Conclusiones y recomendaciones.....	37
Bibliografía.....	38

Índice de Tablas

Tabla 1. Correlación de variables	11
Tabla 2. Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral	14
Tabla 3. Correlación entre la cultura organizacional y los valores organizacionales	14
Tabla 4. Estructura de las reuniones	34

Índice de Figuras

Figura 1. Cultura Organizacional modelo Cameron y Quinn	3
Figura 2. Elementos de cultura organizacional	6
Figura 3. Distribución porcentual de la cultura organizacional en el sector comercial de los emprendimientos en productos de limpieza	13
Figura 4. Preguntas de la encuesta.	15
Figura 5. Pregunta uno de la encuesta	16
Figura 6. Pregunta dos de la encuesta	16
Figura 7. Pregunta tres de la encuesta	17
Figura 8. Pregunta cuatro de la encuesta	17
Figura 9. Pregunta cinco de la encuesta	17
Figura 10. Pregunta seis de la encuesta	17
Figura 11. Pregunta siete de la encuesta	19
Figura 12. Pregunta ocho de la encuesta	19
Figura 13. Pregunta nueve de la encuesta	20
Figura 14. Pregunta diez de la encuesta	20
Figura 15. Resultados de categoría desempeño laboral	21
Figura 16. Pregunta once de la encuesta	21

Figura 17. Pregunta doce de la encuesta	22
Figura 18. Pregunta trece de la encuesta	22
Figura 19. Pregunta catorce de la encuesta	23
Figura 20. Pregunta quince de la encuesta	23
Figura 21. Pregunta dieciséis de la encuesta.	24
Figura 22. Pregunta diecisiete de la encuesta	24
Figura 23. Pregunta dieciocho de la encuesta	25
Figura 24. Pregunta diecinueve de la encuesta	25
Figura 25. Pregunta veinte de la encuesta	26
Figura 26. Pregunta veintiuno de la encuesta	26
Figura 27. Pregunta veintidós de la encuesta	27
Figura 28. Pregunta veintitrés de la encuesta.	27
Figura 29. Pregunta veinticuatro de la encuesta	28
Figura 30. Pregunta veinticinco de la encuesta	28
Figura 31. Pregunta veintiséis de la encuesta	29
Figura 32. Pregunta veintisiete de la encuesta	29
Figura 33. Pregunta veintiocho de la encuesta	30
Figura 34. Pregunta veintinueve de la encuesta	30
Figura 35. Pregunta treinta de la encuesta	31

Introducción

En el presente estudio de caso investiga la cultura organizacional en emprendimientos relacionados a productos de limpieza y su impacto en el desempeño laboral, el estudio de la cultura organizacional es de gran importancia en la investigación, ya que permite comprender en conjunto todos los factores que la conforman, como sus niveles, clasificación, importancia, ventajas y desventajas.

Una vez que se han establecido estos aspectos, es posible analizar la situación actual de la Cultura Organizacional en los emprendimientos de productos de limpieza o en cualquier otra empresa ya sea mediana o grande. Esto implica examinar cómo los colaboradores de la organización se identifican con la cultura a través de las acciones y actividades implementadas por la empresa o en este caso emprendimiento para fidelizar a su personal.

Es importante considerar las prácticas y políticas de la persona o personas a cargo de la organización, los programas de capacitación y desarrollo, las iniciativas de comunicación interna, los sistemas de reconocimiento y recompensa, entre otros aspectos relevantes. De esta manera, se puede evaluar la efectividad de las estrategias implementadas por los emprendimientos para promover una cultura organizacional sólida y la conexión de los colaboradores con la misma.

La cultura organizacional no se limita a ser la suma de las características individuales de las personas que trabajan en una organización o empresa en particular, es como el grupo de normas y valores que las personas comparten dentro de una organización específica, puede considerarse como el carácter de una empresa. Está compuesta por diversos elementos, tales como los valores y actitudes de los empleados, la imagen que la entidad proyecta en la sociedad en la que opera, la identidad propia de la organización, así como los procesos de selección de empleados y proveedores (Equipo editorial etecé, 2021).

Para efectos de este estudio de caso se realiza la investigación de varias fuentes para

poder desglosar los componentes de la cultura organizacional y analizarlos de forma independiente para llegar a un resultado de los factores necesarios dentro de una organización y que se pueda determinar que poseen una cultura organizacional implementada y cumpliéndose a diario.

Antecedentes

A lo largo de los años, los seres humanos han realizado numerosos esfuerzos para aumentar el rendimiento en la mayor parte de los ámbitos laborales. Este accionar ha dado lugar gradualmente a la aparición de diversas escuelas que buscaron dar respuesta a esta problemática en base a ideas y filosofías diferentes. La conceptualización relacionada a la cultura organizacional ha demostrado tener un impacto en la productividad, por lo que se ha consolidado como un factor de importancia para las organizaciones, convirtiéndose en materia de análisis para muchos autores (Cújar, Ramos, & Hernandez, 2022).

Los orígenes del análisis de la cultura organizacional se remontan a los inicios de las ciencias sociales. Es esencial comprender esta contribución, ya que algunos de los debates y dilemas relacionados con la cultura organizacional tienen sus raíces en las variaciones en la historia de la investigación social. En el contexto de las ciencias sociales, se puede observar que las disciplinas más relevantes en términos de aportaciones son la antropología, la economía, la sociología, la psicología social. Cada una de ellas, desde sus perspectivas únicas, estudian el comportamiento humano en diversos grupos sociales y con distintas funciones, reconociendo que la cultura se forma a partir de las interacciones entre individuos (Pérez, 2021).

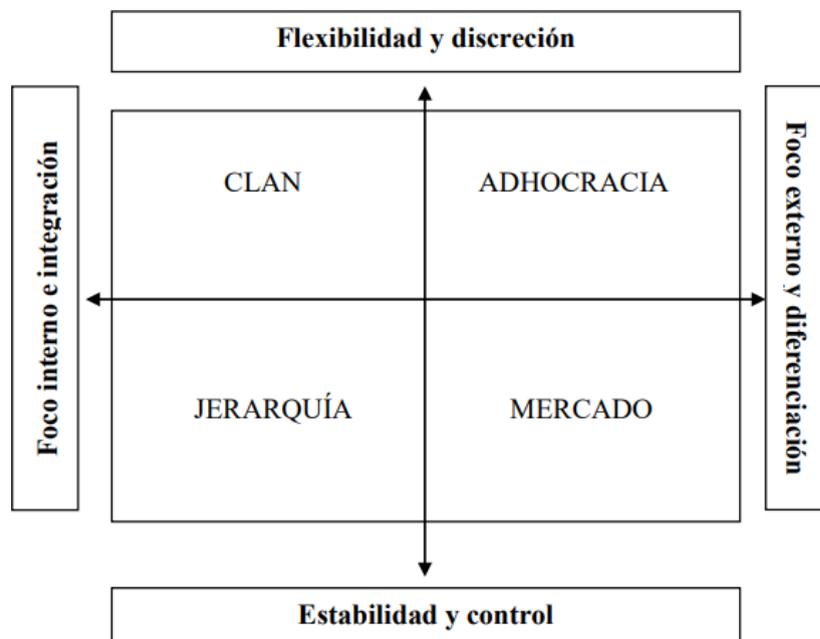
La noción de cultura adaptada a las empresas comenzó a desarrollarse gracias a las aportaciones de la corriente de la administración de las relaciones humanas. En este contexto, los experimentos llevados a cabo por Elton Mayo jugaron un papel esencial al destacar los elementos subjetivos e informales de la dinámica dentro de las

organizaciones. Mayo, interesado en investigar los factores que afectan el desempeño de los trabajadores, concluyó que: El ambiente del grupo al que pertenece el individuo tiene un impacto significativo en su percepción de los aspectos objetivos de la organización. Esto implicaba que la cultura del grupo y las interacciones sociales influyen en la forma en que los empleados perciben y responden a la organización en la que trabajan (Elton Mayo, 1972 citado en Pérez, 2021).

Cultura organizacional modelo Cameron y Quinn

Figura 1.

Cultura Organizacional modelo Cameron y Quinn



Fuente: (Cameron y Quinn, 2006 citado en Ojeda, Méndez, & Hernández, 2016 p. 21).

Para Ojeda et al. (2016), los indicadores de eficacia muestran lo que las personas consideran importante en relación con el desempeño de una entidad, además de lo que se interpreta como adecuado y positivo, este conjunto de estándares establece los valores fundamentales que sirven como base para evaluar las organizaciones (p. 21).

Cada continuo en el Modelo de los Valores en Competencia destaca un valor central que se opone al valor del otro extremo (por ejemplo, flexibilidad frente a estabilidad, interno frente a externo). Estas dimensiones generan cuadrantes que a su vez son discordantes o rivalizan en lo sesgado, lo que le otorga la denominación al Modelo de los Valores en Competencia.

Cultura Organizacional otros autores

Cada cuadrante en la Figura 1, se ha designado por sus características más notorias (*clan, adhocracia, mercado y jerarquía*), estas detallan los diferentes valores que han sido asociados con distintas formas de organización a lo largo del tiempo según la literatura académica. Cameron y Quinn expresaron que las secciones que surgieron de este análisis concernían a los primeros modos de organización descritas de forma científica. Cada sección simboliza varios valores, orientaciones y supuestos, los cuales constituyen una cultura organizacional (Cameron y Quinn, 2006 citado por Ojeda, Méndez, & Hernández, 2016 p. 21-22).

Marx aborda el tema de la cultura desde una perspectiva en la que se enfoca en el ocultamiento de las contradicciones sociales propiciadas por la sociedad misma, lo que constituye una de las mistificaciones que ocultan la verdadera naturaleza de la realidad en la sociedad. Junto con Engels, introducen el concepto de cultura e ideología, considerando a la cultura como las formas de expresión y representación de la vida social. Ellos cuestionaron la relación entre las ideas y las prácticas, argumentando que estas ideas también ocultan las contradicciones sociales que surgen en función de los intereses de la clase dominante. En su obra "El Capital", Marx introduce el concepto de mercancías, las cuales también contribuyen a la mistificación

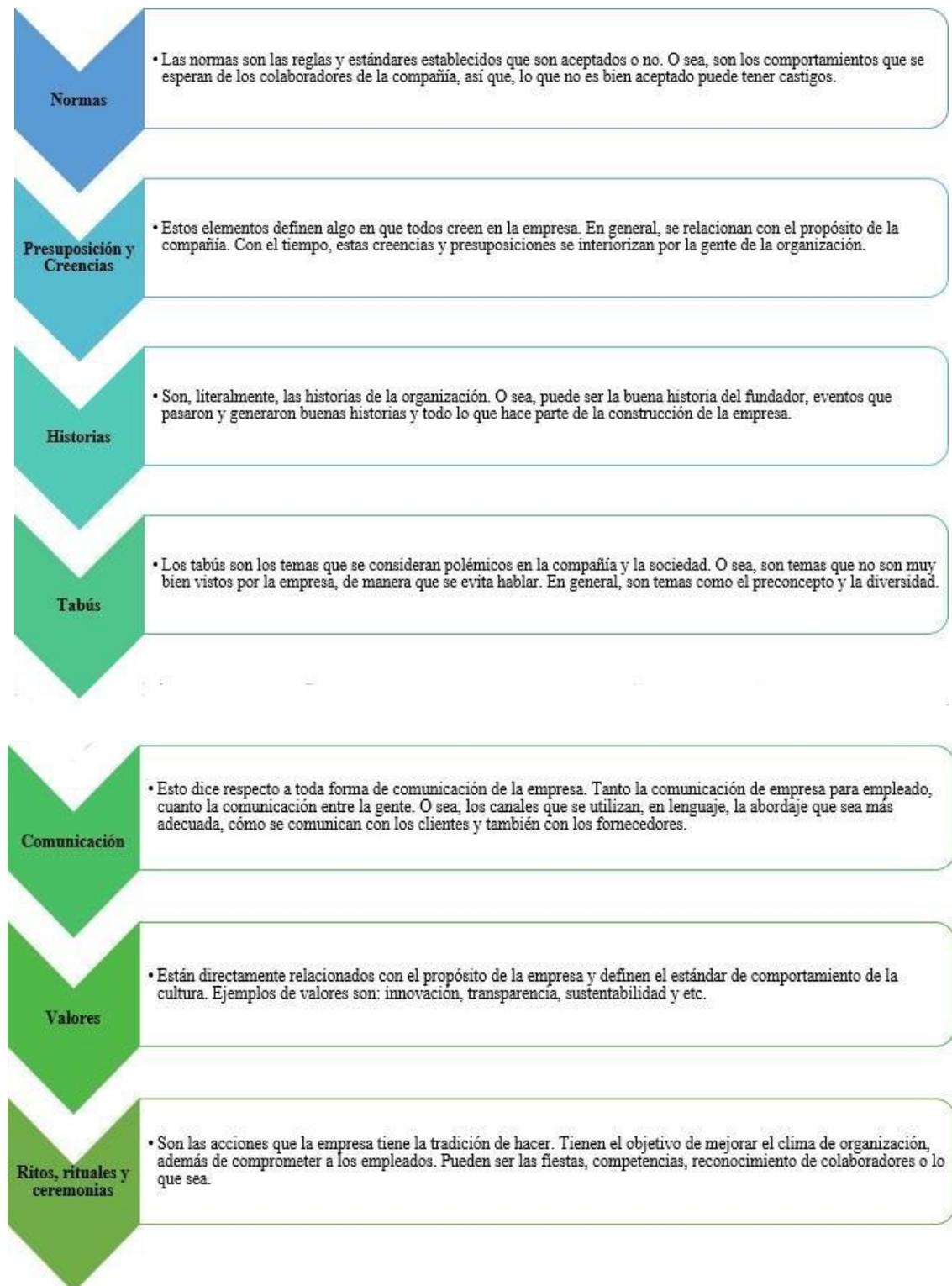
(junto con las relaciones de clase). A través del fetichismo de la mercancía, la ideología impregna todas las esferas de la vida, la cultura y la conciencia. En un desarrollo conceptual posterior, Marx comprende a la cultura como generadora y eje de las prácticas y el comportamiento económico. (Marx citado en González, s.f.).

Por su parte, Vergara y Rodríguez (2017) recalcan que el concepto de individuo burocrático componente de la estructura organizacional, encuentra su actividad en el ámbito estatal como fuente de sustento, obedeciendo al titular de los recursos administrativos. Este individuo ha experimentado cambios en paralelo con el progreso de la administración, convirtiéndose en un profesional especializado con una perspectiva nítida de la política, a la que no considera una lucha por el poder, sino un terreno que debe administrar de manera limitada.

Para Chiavenato, la cultura organizacional se define como "un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones características de una organización en particular". Estos son solo algunos conceptos planteados por un grupo selecto de autores, pero existen muchos otros enfoques del concepto que sin duda serían similares a los expuestos. La idea general es que la cultura organizacional engloba los aspectos compartidos y arraigados en una organización, incluyendo sus valores, normas, comportamientos y formas de interacción. (Chiavenato, 1989 citado por Gutiérrez, 2022).

Elementos de cultura organizacional

Figura 2. Elementos de cultura organizacional



Fuente: Ortega (2023).

Sistematización del problema

- ¿Cómo mejorar el *desempeño laboral* en los emprendimientos de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil del sector comercial?
- ¿Cómo influye la *cultura organizacional* en el *desempeño laboral* de los empleados en una organización?
- ¿Cuáles son los elementos que constituyen la *cultura organizacional*?
- ¿Cuáles son las falencias de las dimensiones que integran la *cultura organizacional*?
- ¿Cómo mejorar el *desempeño laboral* de los trabajadores de los emprendimientos de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil?

Objetivos

Objetivo general

Proponer el tipo de cultura organizacional adecuado para el sector comercial de los emprendimientos de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

- Analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados en una organización.
- Mencionar los elementos que componen la cultura organizacional.
- Distinguir las falencias existentes en las dimensiones que integran la cultura organizacional.
- Sugerir criterios estratégicos y recomendaciones para que la cultura organizacional tenga un mejor resultado sobre el desempeño laboral de los emprendimientos de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil.

Análisis

Es alentador ver el crecimiento significativo en la creación de nuevas empresas en Ecuador durante los primeros ocho meses de 2022. Con 13.179 nuevas empresas registradas, lo que representa un aumento del 23% en comparación con el año anterior, es probable que el país alcance un récord histórico de más de 22.000 nuevas empresas para este año, es relevante resaltar que la mayoría de estas empresas optaron por inscribirse bajo el marco de Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS), un sistema introducido en la Ley de Innovación y Emprendimiento en 2020, normativa ideada para agilizar el proceso de legalización de startups y ha demostrado su eficacia, dado que un 81% de las compañías eligieron adherirse a esta modalidad (Jaramillo, 2022).

Es esencial para Vargas y Uttermann (2020) establecer una distinción entre el emprendimiento dinámico y el de supervivencia. La primera situación se relaciona con la detección de oportunidades de negocio con alta posibilidad de expansión e impacto considerable a nivel local o incluso internacional. Suele apoyarse mediante el uso de herramientas tecnológicas y la creación de nuevos productos, servicios, procesos o mercados innovadores. Aunque estos emprendimientos pueden iniciar como empresas de pequeña escala, aspiran a la expansión, con la intención de mejorar su eficiencia, generar empleo y ganancias, y formar parte de las cadenas de valor.

Por otro lado, el emprendimiento de supervivencia se orienta hacia acciones afines al autoempleo o a transacciones informales principalmente en la agricultura, el comercio y los servicios. En esta categoría, los pequeños emprendedores habitualmente son diestros en la resolución de problemas, procurando recursos para subsistir. Aunque desempeñan un papel importante en la generación de empleo e ingresos para cuantiosas familias, se caracterizan por su restringida productividad y su moderada contribución a la producción total, las exportaciones y la recaudación de impuestos.

Las estrategias de progreso productivo en América Latina se han orientado para crear las situaciones apropiadas para que el emprendimiento de naturaleza dinámica se expanda en el territorio, reconociendo su potencial para impulsar el crecimiento económico y la generación de empleo de calidad (Jaramillo, 2022).

El emprendimiento en la industria de productos de limpieza es una idea de negocio que ha demostrado ser altamente rentable en 2021. Es una industria de fácil acceso y ofrece diversas formas de emprender. Una ventaja es que no se requiere necesariamente de un local físico para iniciar. Puedes vender productos de limpieza desde tu propia vivienda, o incluso ofrecerlos de puerta en puerta o negocio por negocio.

Además de la venta de productos, otra opción es iniciar un negocio de servicios de limpieza. Esta también es una opción viable y puede generar resultados favorables. Hay una creciente demanda de servicios de limpieza en hogares, oficinas y espacios comerciales, lo que brinda oportunidades de negocio, en ambos casos, es importante ofrecer productos y servicios de calidad, establecer relaciones sólidas con los clientes y promocionar tu negocio de manera efectiva para alcanzar el éxito en esta industria (Guerrero, 2021).

Actualmente, los emprendimientos representan un factor importante dentro de la sociedad y sobre todo la economía de un país, debido a que están generando empleo así como bienes y servicios con el objetivo final de satisfacer las necesidades de los consumidores; la cultura organizacional junto con el rendimiento laboral forma las bases para el correcto funcionamiento de las organizaciones y sirven como referencia para identificar el comportamiento de los trabajadores y lograr un nivel de satisfacción en los empleados y a su vez el crecimiento de la empresa como tal. Los emprendimientos de productos de limpieza se encargan de encontrar proveedores que abastezcan sus negocios para poder distribuirlos a diferentes hogares, empresas más grandes o cualquier otra entidad, el cual quiere decir que realizan una compra por mayor para poder suministrar a sus clientes.

Población y Muestra

Para efectos de la investigación se ha realizado una encuesta a diferentes trabajadores de cuatro emprendimientos de productos de limpieza del sector comercial el muestreo fue un aleatorio simple de los que se tomó 10 trabajadores de cada uno, por lo tanto, en el tipo de estudio hay que señalar que es de tipo correlacional ya que se va a establecer la influencia entre las variables cultura organizacional, desempeño laboral y valores organizacionales.

Análisis de resultados de la correlación de las dos variables

Para determinar la incidencia de la variable *cultura organizacional* sobre las variables *desempeño laboral* y *valores organizacionales*, se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde se podrá establecer si es directa (positiva) la magnitud y la significancia.

Para realizar la clasificación se procedió de la variable cultura organizacional, se calculó la suma de las 8 respuestas del instrumento de medición, donde el puntaje máximo alcanzado sería de 40 ya que la escala de medición utilizada tiene cinco categorías que van desde (1) totalmente de acuerdo hasta (5) totalmente en desacuerdo. Una vez obtenida la sumatoria se transformó en puntajes base 100 para obtener una escala valorativa con tres categorías tal y como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Correlación de variables

Cultura Organizacional	Puntuación	Cálculo
Alta	[0 – 50]	$Cultura = \frac{\sum_{i=1}^8 items_i}{40} * 100$
Media	[51 – 75]	Se divide para 40 puntos ya que es el valor máximo, dado que la escala de medición utilizada fue (5) totalmente de acuerdo
Baja	[76 – 100]	

Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Cultura Organizacional Baja: Esta categoría describe una cultura organizacional caracterizada por una falta de cohesión, valores compartidos y normas claras. Los empleados pueden tener diferentes perspectivas y comportamientos, lo que puede llevar a conflictos y falta de alineación. La comunicación puede ser deficiente, y puede haber una falta de confianza y colaboración entre los miembros del equipo. En general, la cultura organizacional baja puede tener un impacto negativo en la moral y el desempeño de los empleados.

Cultura Organizacional Media: Esta categoría describe una cultura organizacional que muestra elementos de cohesión y valores compartidos, pero aún tiene margen de mejora. Los empleados pueden tener una comprensión general de los valores y objetivos de la organización, pero puede haber diferencias en la interpretación y aplicación de estos principios. La comunicación puede ser eficiente en algunos aspectos, pero todavía hay espacio para mejorar la transparencia y la colaboración. En general, una cultura organizacional media indica que la organización está en un proceso de desarrollo y evolución hacia una cultura más sólida.

Cultura Organizacional Alta: Esta categoría describe una cultura organizacional sólida, coherente y bien establecida. Los empleados comparten valores y creencias comunes, y hay una fuerte identidad organizacional. Existe una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización, fomentando la transparencia y la confianza. La colaboración y el trabajo en equipo se promueven activamente, y los empleados se sienten comprometidos y motivados. Una cultura organizacional alta puede ser un factor clave para el éxito de la organización, ya que influye en la satisfacción laboral, la retención de empleados y alcanzar los objetivos sistémicos.

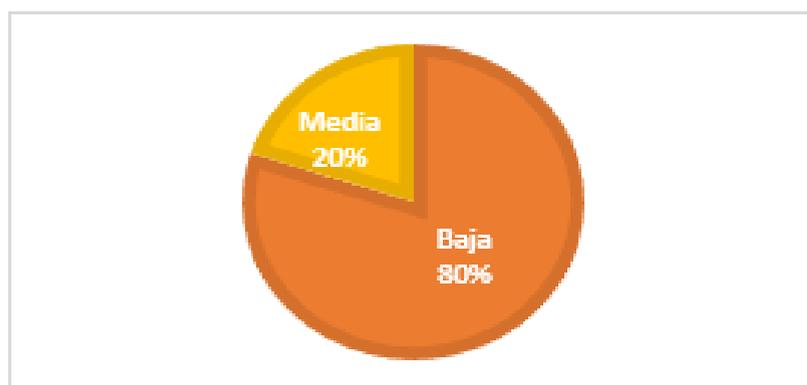
Los resultados de la figura 3, muestran que la mayoría de los emprendimientos en el sector comercial de productos de limpieza tienen una cultura organizacional "Baja", lo que

indica una cultura organizacional caracterizada por una falta de cohesión, valores compartidos y normas claras. Los empleados pueden tener diferentes perspectivas y comportamientos, lo que puede llevar a conflictos y falta de alineación. La comunicación puede ser deficiente, y puede haber una falta de confianza y colaboración entre los miembros del equipo. En general, la cultura organizacional baja puede tener un impacto negativo en la moral y el desempeño de los empleados.

Por otro lado, se observó que el 20% de los emprendimientos se clasificaron en la categoría "Media", lo que indica que están en proceso de desarrollo y evolución hacia una cultura organizacional más sólida. Sin embargo, aún les falta cohesión y valores compartidos dentro del sector con falencias en los aspectos relacionados con la cultura organizacional.

Figura 3.

Distribución porcentual de la cultura organizacional en el sector comercial de los emprendimientos en productos de limpieza



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

El coeficiente de correlación mostrado en la tabla 1, con un valor de Rho Spearman = 0,453, reveló una correlación directa y positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados en los emprendimientos. Esto indica que una cultura organizacional sólida tiene una influencia positiva en el desempeño laboral de los empleados. Por lo tanto, al

implementar mejoras en la cultura organizacional del sector de emprendimientos, es posible mejorar el desempeño laboral de los empleados. Es importante destacar que esta correlación fue estadísticamente significativa ($\text{Sig} < 0.05$), lo que fortalece la validez de los hallazgos.

Tabla 2.

Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral

			Cultura organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,453*
		Sig. (bilateral)		0,034
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,453*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,034	
		N	40	40

Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

El coeficiente de correlación mostrado en la tabla 2, con un valor de Rho Spearman = 0,696, reveló una correlación directa y positiva entre la cultura organizacional y los valores organizacionales en el sector de los emprendimientos. Esto indica que una cultura organizacional sólida tiene una influencia positiva en los valores organizacionales. Por lo tanto, al implementar mejoras en la cultura organizacional del sector de los emprendimientos, es posible mejorar los valores organizacionales. Es importante destacar que esta correlación fue estadísticamente significativa ($\text{Sig} < 0.05$), lo que fortalece la validez de los hallazgos.

Tabla 3.

Correlación entre la cultura organizacional y los valores organizacionales

			Cultura Organizacional	Valores Organizacionales
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,696*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	40	40
	Valores Organizacionales	Coefficiente de correlación	0,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	40	40

Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Análisis de resultados de la encuesta

Figura 4.
Preguntas de la encuesta.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Fecha de aplicación:

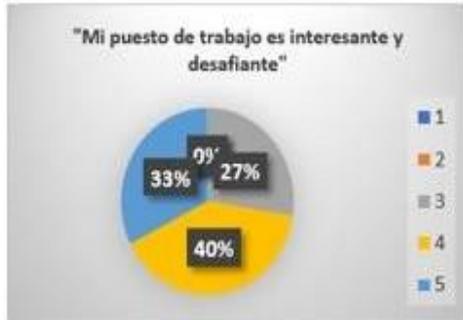
TDA:	Totalmente de acuerdo	1
DA:	De acuerdo	2
NAD:	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
ED:	En desacuerdo	4
TED:	Totalmente en desacuerdo	5

No	REACTIVOS	TED	ED	NAD	DA	TDA
1	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante					
2	Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa					
3	Aprendo todos los días mejoras formas de hacer el trabajo					
4	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas para atenderlas					
5	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi area					
6	Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda					
7	Me siento reconocido en el trabajo					
8	Me satisface la calidad de los servicios básicos (agua potable, sanitarios, vestidores, comedor)					
9	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, familia y a mi desarrollo personal					
10	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a compañeros y jefes					
11	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo					
12	Recibo continuamente retroalimentación de mi jefe sobre mi desempeño					
13	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita cómo trabajar en equipo					
14	Los jefes/directivos comunican oportunamente las necesidades de la empresa					
15	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y las lleva a cabo					
16	Para los jefes/directivos antes del cumplimiento de las metas de producción está la integridad del trabajador					
17	Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas					
18	Mi trabajo es libre de acoso y/o intimidación					
19	Las tareas en mi area de trabajo las pueden realizar indistintamente un hombre o una mujer					
20	A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos					
21	Las reglas y los sistemas de la empresa se adaptan fácilmente a los cambios requeridos					
22	En la empresa hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores y empleados					
23	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje-capacitación del personal					
24	Los valores, objetivos y metas de la empresa son bien comunicados					
25	La empresa promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora					
26	La empresa se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras					
27	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas					
28	La empresa contrata personal con capacidades diferentes					
29	En la empresa se contrata personal sin distinción de género (hombres-mujeres)					
30	La empresa es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal					

Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 5.

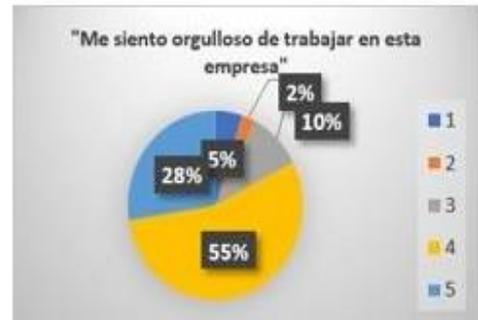
Pregunta uno de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 6.

Pregunta dos de la encuesta.



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

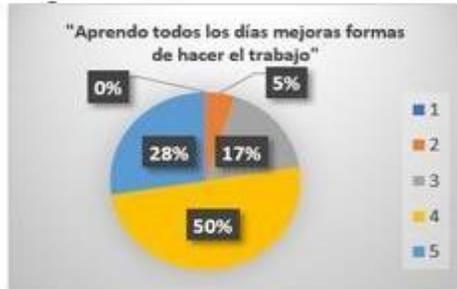
Análisis

En la imagen 5, la mayoría de los encuestados están de en desacuerdo que el puesto de trabajo es interesante y desafiante esto representa el 40%, quiere decir que a la empresa como tal le hace falta retos para que sus empleados se sientan en la necesidad de poder desarrollar destrezas y habilidades por lo que actualmente sienten que ya lo han aprendido todo, el 33 % está totalmente en desacuerdo y el 27% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Respecto a la figura 6, el 55 % de los encuestados está en desacuerdo y no se sienten orgullosos de trabajar en empresa que actualmente laboran habría que analizar que está impidiendo que se sientan en un ambiente laboral ameno, el 28% está totalmente en desacuerdo mientras que el 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 7.

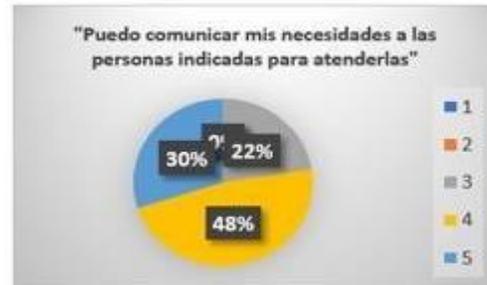
Pregunta tres de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 8.

Pregunta cuatro de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

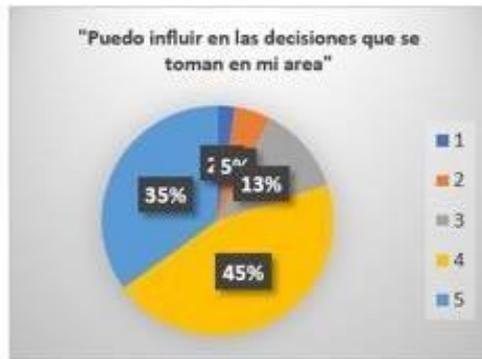
Análisis

Para los encuestados de la figura 7, el 50% está en desacuerdo, opinan que todos los días no aprenden mejores formas de hacer su trabajo piensan que las técnicas de hacer lo que hacen son repetitivas y que quizás se puedan hacer de otra manera, mientras que el 28% está totalmente en desacuerdo, el 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Según la figura 8, el 48% está en desacuerdo de que puedan comunicar las necesidades que tienen dentro de la empresa a las personas indicadas para que puedan ser atendidas quiere decir que no se sienten escuchados dentro de la empresa donde laboran, el 30% está totalmente en desacuerdo mientras que el 22% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 9.

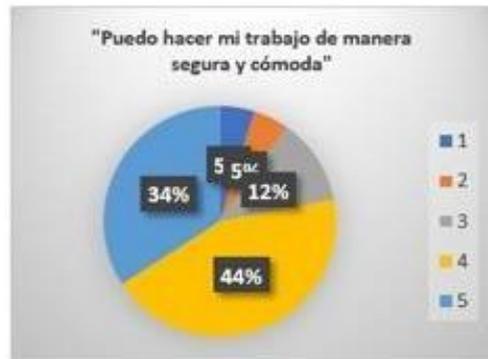
Pregunta cinco de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 10.

Pregunta seis de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

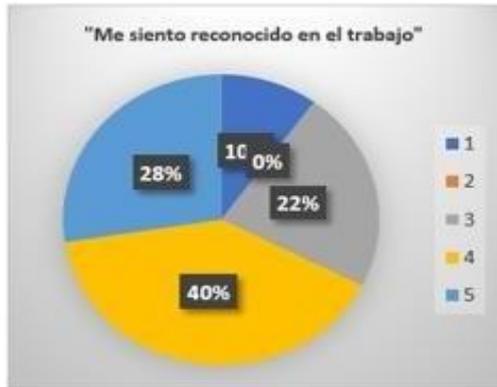
Análisis

Según la figura 9, el 45% de los encuestados están en desacuerdo y sienten que no pueden influir en las decisiones que se toman en el área donde trabajan, no se sienten tomados en cuenta, 35% están totalmente en desacuerdo, el 13% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras solo el 2% está de acuerdo.

En la figura 10, el 44% de los encuestados están en desacuerdo a que pueden realizar su trabajo de manera segura y cómoda, el 34% está totalmente en desacuerdo, los emprendimientos por ser un ambiente laboral reducido mucho de estos sin un lugar fijo, sino que por lo general hacen matriz es hogares de quien los inicia puede deberse a este factor la negativa en esta pregunta, por otro lado, 12% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% está de acuerdo y el otro 5% totalmente de acuerdo.

Figura 11.

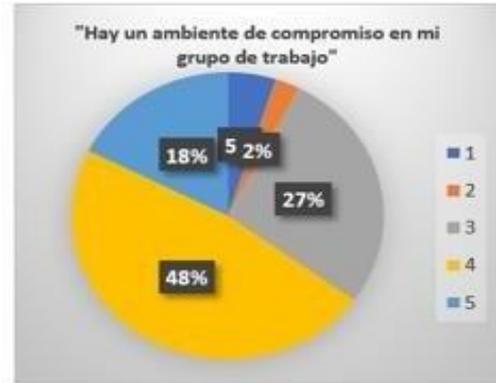
Pregunta siete de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 12.

Pregunta ocho de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

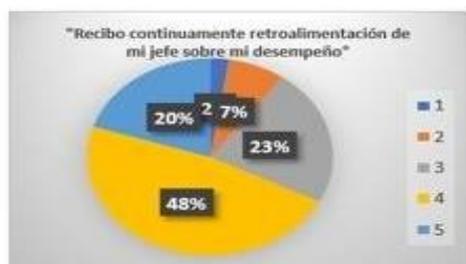
Análisis

De acuerdo a la figura 11 se encuesta si los trabajadores se sienten reconocidos en el trabajo, el 40% de los encuestados se encuentran en desacuerdo a esta interrogante, como se ha venido estableciendo en las preguntas anteriores las personas no tienen un lugar fijo por lo general el trabajo lo realizan desde casa y es un poco difícil determinar el rendimiento y a su vez reconocerlo, 28% está totalmente en desacuerdo, 22% no está de acuerdo ni en desacuerdo, solo un 10% está totalmente de acuerdo.

Por su parte, en la figura 12 el 48 % está en desacuerdo que existe un contexto de compromiso en el grupo de trabajo en donde se desenvuelven esto puede deberse a muchos factores como la distribución de tareas asignadas o que no se sienten reconocidos en el trabajo como la pregunta anterior, 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 18% está totalmente en desacuerdo, 5% está totalmente de acuerdo y el 2% restante está de acuerdo.

Figura 13.

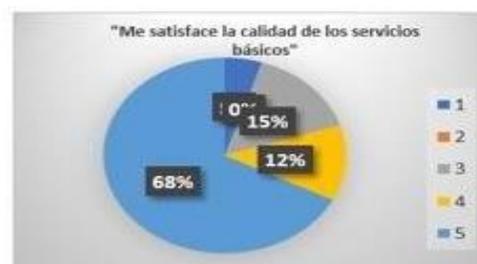
Pregunta nueve de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 14.

Pregunta diez de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

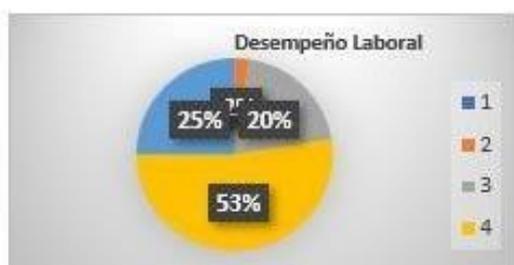
Análisis

En la figura 13, el 48% de los encuestados consideran que no reciben continuamente retroalimentación de parte del jefe sobre su desempeño en el trabajo, tal vez en estos negocios pequeños o emprendimientos los jefes que por lo general son los dueños no dan el seguimiento a sus subordinados, el 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 20% está totalmente en desacuerdo, 7% está de acuerdo y el 2% restante está totalmente de acuerdo.

La figura 14 detalla que el 68% de los individuos está totalmente en desacuerdo que la calidad de los servicios básicos es óptima para el uso de los empleados lo cual es de suma importancia mejorar este aspecto porque es una necesidad básica de los empleados da un indicio para que se corrija ese aspecto mejorando el clima organizacional, 15% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 12% está en desacuerdo y 5% está totalmente de acuerdo.

Figura 15.

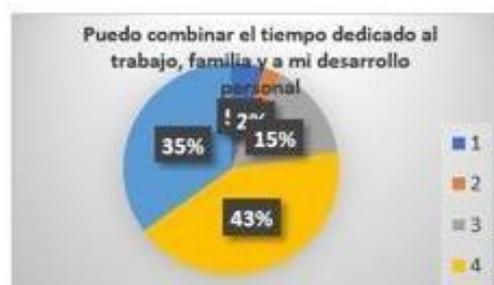
Resultados de categoría desempeño laboral



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 16.

Pregunta once de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Análisis

La figura 15 indica que el 53% está en desacuerdo con el desempeño dentro que se observa dentro de las diferentes empresas, como se han venido evidenciando en las preguntas anteriores se ha tenido una respuesta negativa por lo tanto el 53% está en desacuerdo con el desempeño laboral, 25% está totalmente en desacuerdo, 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 2% está de acuerdo con el desempeño laboral.

Por su parte, la figura 16 describe que el 43% de los individuos sienten que no pueden combinar trabajo, familia y desarrollo personal por lo que están en desacuerdo con esta pregunta, ya de por si es difícil combinar estos tres aspectos, en empresas grandes esto pasa muy recurrente por la carga laboral que se puede determinar todos los días, pero también en relación a esta pregunta se observa en los emprendimientos, 35% está totalmente en desacuerdo, 15% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 5% está totalmente de acuerdo y 2% está de acuerdo.

Figura 17.

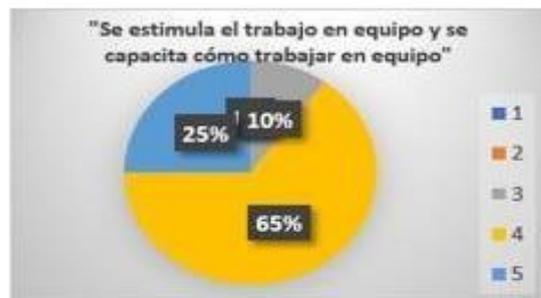
Pregunta doce de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 18.

Pregunta trece de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

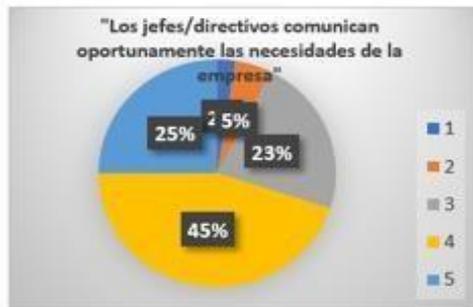
Análisis

En los datos de la figura 17, el 40% está totalmente en desacuerdo que pueden expresar abiertamente sus puntos de vista, al parecer estos emprendimientos tienen comunicación en una vía o siguen practicando Management 1.0, donde los empleados viven subordinados de sus jefes y no pueden opinar más que solo recibir órdenes, 35% está en desacuerdo, 18% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7% está de acuerdo.

Dentro de la figura 18 el 65% de las personas está en desacuerdo que se estimule el trabajo en equipo y se capacite de cómo deben hacerlo, no se está capacitando al empleado para desarrollar esa habilidad blanda dentro de la empresa y que es importante para el desempeño de los trabajadores, 25% está totalmente en desacuerdo y un 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 19.

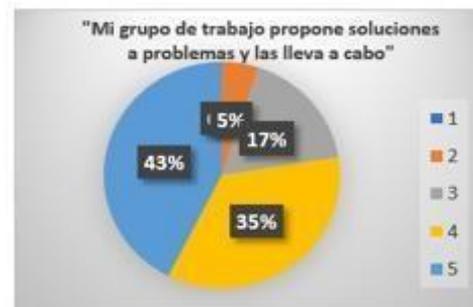
Pregunta catorce de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 20.

Pregunta quince de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

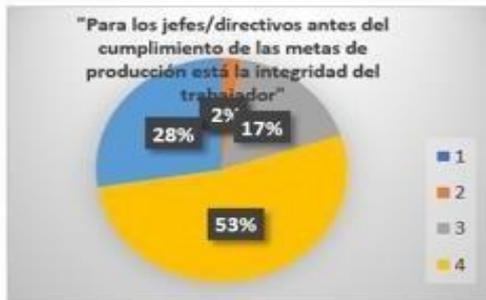
Análisis

La figura 19 demuestra que 45% de los encuestados están en desacuerdo que los jefes tienen una comunicación oportuna referente a las necesidades de la empresa quiere decir que tratan de resolver todo por su cuenta sin tomar en consideración las opiniones de sus empleados, 25% está totalmente en desacuerdo, 23% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 5% está de acuerdo y el 2% restante está totalmente de acuerdo.

Lo que respecta a la figura 20, sostiene que el 43% de los encuestados está totalmente en desacuerdo que en su entorno de trabajo se proponen soluciones a dificultades y se llevan a término, no proponen porque no se sienten escuchados para poder proponer soluciones, el 35% está en desacuerdo, 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 5% está de acuerdo.

Figura 21.

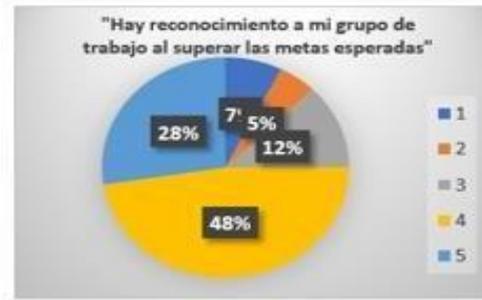
Pregunta dieciséis de la encuesta.



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 22.

Pregunta diecisiete de la encuesta.



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

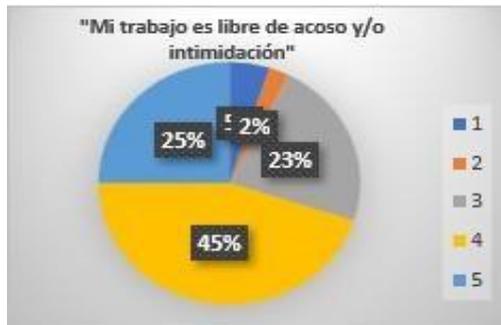
Análisis

En la figura 21, el 53% está en desacuerdo en cuanto a que los jefes y directivos primero está la integridad de los trabajadores antes que el cumplimiento de metas y la producción, esto se debe a que la mayoría de las empresas primero está sus cumplimientos y la generación de resultados, 28% está totalmente en desacuerdo, 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 2% está de acuerdo.

De acuerdo con la figura 22, el 48% de los encuestados está en desacuerdo del reconocimiento que existe en el colectivo de trabajo al despuntar las metas deseadas, no hay reconocimiento de parte de los superiores, 28% está totalmente en desacuerdo, 12% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 7% está totalmente de acuerdo y 5% está de acuerdo.

Figura 23.

Pregunta dieciocho de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 24.

Pregunta diecinueve de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

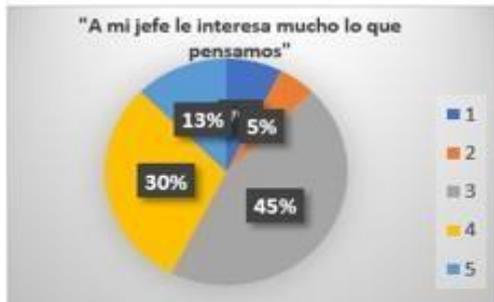
Análisis

En la figura 23 respecto a la pregunta dieciocho, el 88% está de acuerdo que el trabajo es libre de acoso e intimidación, quiere decir que en este aspecto no se observa ese aspecto dentro del ambiente de trabajo, 2% está totalmente de acuerdo. Esto es un aspecto positivo para las empresas.

Por su parte, en la figura 24 indica que al ser emprendimientos de productos de limpieza hay tareas de fuerza que no lo pueden realizar las mujeres por tal razón en la encuesta el 38% de los encuestados responde que están en desacuerdo en que las tareas del área de trabajo la pueden realizar indistintamente si es un hombre o una mujer, 30% de los encuestados está totalmente en desacuerdo, 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 5% está totalmente de acuerdo y el 2% restante está de acuerdo.

Figura 25.

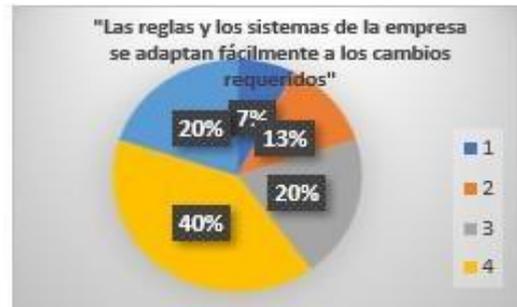
Pregunta veinte de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 26.

Pregunta veintiuno de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

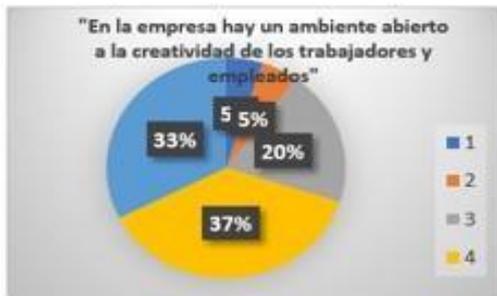
Análisis

En la figura 25 se identifica que el 45% de los encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo si al jefe le interesa mucho lo que piensan, como se ha venido analizando anteriormente no se sienten escuchados y mucho menos tomados en cuenta, el 30% está en desacuerdo, 13% está totalmente en desacuerdo, 7% está totalmente de acuerdo y el 5% está de acuerdo.

Por otro lado, la figura 26 demuestra que el 40% de los encuestados están en desacuerdo que las pautas y métodos de la empresa se adaptan fácilmente a la variación requerida, muchos emprendimientos fracasan por no adaptarse a los cambios sobre todo a los cambios externos, políticas, etc., 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 20% está en desacuerdo, 13% está de acuerdo y el 7% está totalmente de acuerdo.

Figura 27.

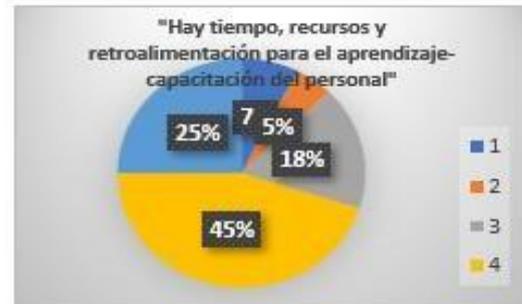
Pregunta veintidós de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 28.

Pregunta veintitrés de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

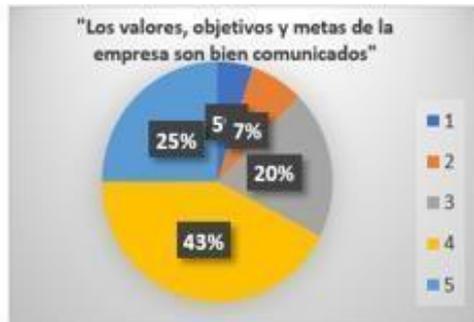
Análisis

En la figura 27, el 37% de los encuestados están en desacuerdo que en la empresa hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores y empleados, los emprendimientos en su etapa de instalación las ideas por lo general corresponden al dueño y el mismo es quien propone nuevas ideas no en todos los emprendimientos dan espacios a otros para la creatividad, el 33% está totalmente en desacuerdo, 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 5% está totalmente de acuerdo y el 5% restante está de acuerdo.

En relación a la figura 28, el 45% de los encuestados responden que está en desacuerdo que hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje-capacitación del personal, en el transcurso de esta encuesta se ha evidenciado que por el clima organizacional reducido en muchas ocasiones inexistentes porque no hay lugar físico o local, 25% está totalmente en desacuerdo, 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 7% está totalmente de acuerdo y el 5% restante está de acuerdo.

Figura 29.

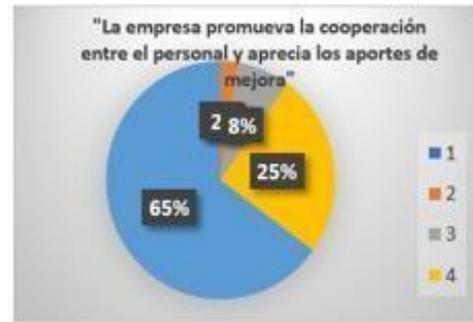
Pregunta veinticuatro de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 30.

Pregunta veinticinco de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Análisis

En la figura 29 se constata los valores, objetivos y metas dentro de una organización son importantes sobre todo la comunicación asertiva, 43% de los encuestados está en desacuerdo que los valores, objetivos y metas de la entidad son bien efectuados, 25% está totalmente en desacuerdo, 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 7% está de acuerdo y 5% está totalmente de acuerdo.

Según datos la figura 30, un proporcional del 65% de los encuestados está totalmente en desacuerdo que la empresa suscite la contribución entre los trabajadores y que aprecie los aportes de mejora, se evidencia en el transcurso de esta encuesta una falta de comunicación interna, el 25% está en desacuerdo, el 8% no está de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 2% está de acuerdo.

Figura 31.

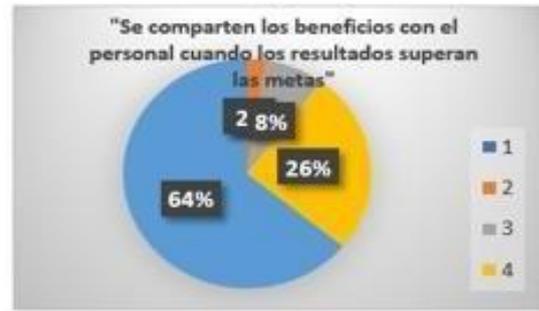
Pregunta veintiséis de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 32.

Pregunta veintisiete de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

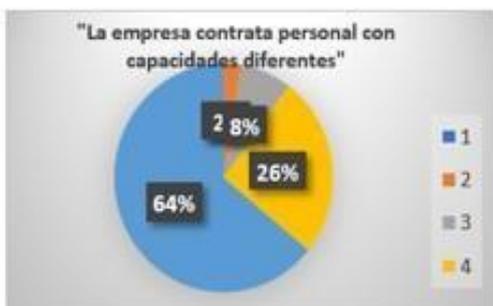
Análisis

Dentro de la figura 31, el 47% de los encuestados está en desacuerdo que la empresa se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras, quiere decir que la mayoría de instalaciones en los emprendimientos no están totalmente adecuadas, por lo general son los lugares improvisados en la casa del dueño hasta que llega a un auge y adquieren instalaciones independientes que puedan solventar con los ingresos percibidos, 25% no está de acuerdo ni es desacuerdo, 23% está totalmente en desacuerdo, 5% está de acuerdo.

En la figura 32, se identifica que el 64% de las personas encuestadas están totalmente en desacuerdo que se compartan beneficios con el personal cuando los efectos destaquen sobre las metas, esto se debe a que no existe un programa de comisiones por metas alcanzadas o quizás algún programa de bonos por productividad lo que ocasiona poca motivación dentro de los empleados, 26% está en desacuerdo, 8% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 2% está de acuerdo.

Figura 33.

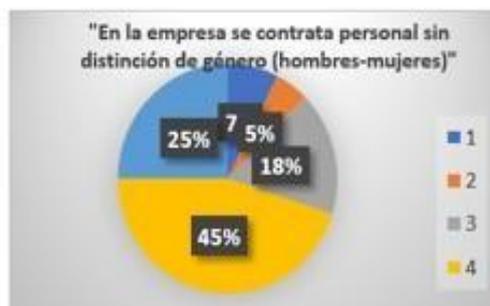
Pregunta veintiocho de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Figura 34.

Pregunta veintinueve de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Análisis

De acuerdo con la imagen 33, según el 64% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en que la entidad contrata particulares con capacidades diferentes, esto se debe a que no hay una ley que los exija para los emprendimientos como se da en empresas medianas y grandes, el 26% está en desacuerdo, el 8% no está de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 2% restante está de acuerdo.

Según datos de la figura 34, un promedio del 45% de los encuestados está en desacuerdo a que la empresa contrata personal sin distinción de género, puede deberse a que por la industria que es de limpieza se necesita mayor fuerza o mano de obra para realizar ciertas actividades como carga, movilización de productos que requieren a un hombre para realizarlo, el 25% está totalmente en desacuerdo, el 18% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% está totalmente de acuerdo y por último el 5% está de acuerdo.

Figura 35.

Pregunta treinta de la encuesta



Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Análisis

En la figura 35, se constata que por lo general la mayoría de los emprendimientos se manejan por contratos verbales o muchas veces no hay un acuerdo formal de las condiciones en las que se trabaja, por esta razón es de esperarse que el 43% de los encuestados están en desacuerdo que la organización es transparente al efectuar los convenios creados con el trabajador, 25% está totalmente en desacuerdo, 20% no está de acuerdo ni en desacuerdo, 7% está de acuerdo y el 5% está totalmente de acuerdo.

Propuesta

Es necesario implementar planes de mejora para fortalecer la Cultura Organizacional en los emprendimientos. Estos planes tienen como objetivo reflejarse en las metas y objetivos planteados por los mismos, introducir planes de mejora en la cultura organizacional puede ser crucial para el éxito de una empresa. Al fortalecer los valores, actitudes y normas compartidos, se fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo. Esto puede impactar en la satisfacción de los empleados, la eficiencia operativa y la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios.

Es importante que los planes de mejora estén alineados con la finalidad y metas de la empresa. Tal cual, se asegura que la educación organizacional contribuya de manera efectiva al logro de los resultados deseados. Es recomendable seguir evaluando y ajustando los planes de mejora a medida que evoluciona la organización y sus necesidades cambian.

Para lograr una cultura organizacional óptima es necesario considerar todos los elementos, pero para efectos de esta propuesta se realizará un plan de mejora en la comunicación interna como herramienta para condicionar la cultura organizacional dentro de los emprendimientos de productos de limpieza en la ciudad de Guayaquil, dado que basándose en los resultados obtenidos en la encuesta en la variable valores organizacionales hay una deficiencia en la comunicación interna y así contribuir al desempeño laboral dentro de la organización.

Plan de mejora como herramienta estratégica para mejorar la comunicación interna

Es una excelente iniciativa desarrollar un plan de comunicación interna para fortalecer la variable de la cultura organizacional en los emprendimientos de productos de limpieza de la ciudad de Guayaquil. El plan propuesto parece abordar diferentes aspectos que pueden contribuir a mejorar la comunicación en la empresa, la inclusión de temas de reinducción para todo el personal es una oportunidad valiosa para asegurarse de que todos los empleados

estén alineados con los valores, normas y objetivos de la empresa. Esto ayuda a mantener una cultura organizacional coherente y fortalece el sentido de pertenencia.

Asimismo, las notificaciones sobre fechas importantes para el personal son una forma efectiva de mantener a los empleados informados y generar un ambiente de cercanía y reconocimiento.

Por su parte, es importante tener en cuenta que la comunicación interna no se limita a estos aspectos, y puede ser beneficioso considerar otras herramientas y canales de comunicación, como reuniones regulares, boletines informativos, plataformas digitales, entre otros, para asegurar una comunicación fluida y efectiva en la organización.

En resumen, el plan de comunicación interna propuesto es una iniciativa positiva para mejorar la comunicación en los emprendimientos y fortalecer la cultura organizacional.

Herramienta N° 1: Cartelera informativa

Se expondrá una cartelera informativa con comunicados o documentos relevantes que se desee que el colaborador esté al tanto, se propone realizar esta cartelera para que ayude a fomentar la imagen corporativa, sobre todo para mantener informado al colaborador de asuntos internos y externos de la empresa que los mismos colaboradores deseen comunicar y así poder evitar distorsiones de información o más aún que la información nunca llegue.

Se expondrán documentos físicos como:

- Ranking de ventas mensuales.
- Mejoras en algún punto de los manuales de procesos.
- Circulares en general.
- Mención de honor al Vendedor del Mes.
- Fechas de cumpleaños de los colaboradores.
- Documentos Tributarios (RUC, último pago de IVA, Impuesto a la renta, etc.)
- Permisos municipales

Herramienta N° 2: Reuniones.

Lo que se propone es que las reuniones sean de calidad; donde lo que se esté informando sea recibido de manera asertiva por el colaborador es así que se plantea clasificar estas reuniones de forma que el colaborador antes de asistir ya tenga una idea del tema a tratarse lo cual se describe a continuación:

Tabla 4. Estructura de las reuniones

Tipo de reuniones	Descripción
Reuniones diarias	Serán reuniones de carácter informativo su duración máxima será de 20 minutos, se realizarán al inicio de cada jornada.
Reuniones semanales	Se realizarán con el objetivo de asegurarse que la empresa va en la dirección correcta en función al objetivo que se espera alcanzar, tendrá una duración máxima de 1 hora.
Reuniones mensuales	Estas reuniones se realizarán para analizar las estrategias que se deben seguir para alcanzar los objetivos de la empresa donde se incluirá un tema de relevancia para capacitar al personal tendrá una duración de 2 a 3 horas.
Reuniones One to One	Encuentro breve entre el empleado y el jefe inmediato donde se abordarán prioridades y preocupaciones del trabajador, sus objetivos y los de la empresa, con una duración no más de 30 minutos.

Elaborado por: Mendoza, B. (2023)

Herramienta N° 3: Medios electrónicos.

Los medios electrónicos constituyen una parte esencial para cualquier tipo de empresas, ya que en un mundo globalizado y la tecnología creciendo, los medios electrónicos se han convertido en una herramienta de comunicación, tanto en el ámbito interno como

externo. Lo que se espera es darle mejor uso a ese recurso ya que una de sus mayores ventajas es la bidireccionalidad y su inmediatez; a continuación, se detallan las cuestiones a comunicar por medios electrónicos como correo electrónico e intranet, el colaborador tendrá la obligación de confirmar el recibido de cuál sea el tema de que se esté informando como constancia que ha sido leído y a la vez entendido. Es importante recalcar que la respuesta será emitida por el mismo medio que se está comunicando, es decir, si el mensaje está siendo enviado por el canal del Email será respondido por el mismo canal.

Cuestiones a comunicar por medios electrónicos

- ✓ Colaboradores nuevos en la empresa
- ✓ Hora y Fecha de las reuniones.
- ✓ Comunicados de última hora.
- ✓ Estado de los productos en stock
- ✓ Ventas diarias.
- ✓ Cierre semanal, Mensual y Anual de Ventas.
- ✓ Planificación de Ventas.
- ✓ Fechas de cumpleaños.
- ✓ Eventos internos de la empresa.

- **WhatsApp**

Esta aplicación de mensajería instantánea se puede utilizar como herramienta de comunicación dentro del departamento, ya que como su nombre lo dice los mensajes llegan de manera instantánea aparte de ser simple de usar, es una comunicación rápida y directa y con la opción de crear grupos se pueden integrar a varias personas y llegar con el mismo mensaje a todos por igual, pero para esto es necesario establecer los siguientes protocolos:

- Se utilizará solo para el fin profesional; lo que quiere decir que su uso está restringido a informar sobre cuestiones laborales.
 - Todo lo de carácter urgente es necesario que confirmen que ha sido leído y comprendido por los destinatarios para evitar malos entendidos.
 - Los mensajes serán cortos y directos.
 - Se usará solo en horarios laborales.
 - No se compartirá información importante o privada dentro de la aplicación.
- **Email**

Esta herramienta de comunicación interna se utilizará para cuestiones de mayor importancia, como envíos de documentación importante o comunicados que necesiten una confirmación más formal, a lo cual también es necesario la confirmación de los remitentes por la misma Vía.

Conclusiones y recomendaciones

En resumen, una cultura organizacional fuerte y un buen desempeño laboral están estrechamente relacionados. Ambos elementos se retroalimentan, contribuyendo al éxito de la organización y al logro de sus objetivos. Es importante que las empresas promuevan una cultura positiva y brinden el apoyo necesario para que los colaboradores puedan desarrollar su máximo potencial y alcanzar un desempeño laboral sobresaliente.

Es vital que los colaboradores conozcan los procesos, procedimientos y productos que sus empresas ofrecen al mercado, esto es señal de que existe organización dentro de la misma y es la carta de presentación ante sus grupos de interés.

Las herramientas de comunicación interna ofrecen a los colaboradores información primaria que ayuda a fortalecer las relaciones dentro de la empresa, como por ejemplo una cartelera informativa puede dar a conocer datos relevantes del área, cumpleaños de los colaboradores del mes, noticias de importancia nacional, entre otros.

El éxito de toda propuesta se basa en el compromiso de los empleadores, por lo que se recomienda que las herramientas propuestas sean aceptadas por ellos y que los mismos velen por su implementación.

Se recomienda utilizar los medios electrónicos como principal medio de comunicación y explotar los beneficios que estos ofrecen como por ejemplo realizar capacitaciones en línea sobre procesos y productos que ofrece la empresa.

El cumplimiento de las reuniones semanales es fundamental por lo que se debe cumplir con ellas, ya que a través de las mismas tanto los colaboradores como los jefes pueden conocer de productos nuevos, cambios de procesos, malestares con clientes, malestares entre compañeros, etc. y de esta manera se puede solucionar problemas a tiempo y sin afectar a la organización.

Bibliografía

- Álvarez, F. (3 de enero de 2023). *www.mediasource.mx*. Obtenido de Cultura organizacional: definición, características e importancia: <https://www.mediasource.mx/blog/cultura-organizacional>
- CADIE-Consultoría de negocios. (25 de Noviembre de 2019). *cadie.com.mx*. Obtenido de Naturaleza y fundamentos de la cultura organizacional: <https://cadie.com.mx/blog/?naturaleza-y-fundamentos-de-la-cultura-organizacional>
- Cújar, A., Ramos, C., & Hernandez, H. (16 de septiembre de 2022). *Dialnet*. Obtenido de Cultura organizacional: evolución en la medición: <file:///C:/Users/anhus/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacional-6313129.pdf>
- Equipo editorial etecé. (16 de julio de 2021). *concepto.de*. Obtenido de "Cultura organizacional": <https://concepto.de/cultura-organizacional/>
- González, C. (s.f.). *biblat.unam.mx*. Obtenido de Cultura organizaconal: REconsideraciones sobre un concepto amplio: <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistaquestion/2011/no32/6.pdf>
- Guerrero, G. (16 de Junio de 2021). *qypn.com*. Obtenido de ¿Cómo iniciar un negocio de productos de limpieza?: <https://www.qypn.com/como-iniciar-un-negocio-de-productos-de-limpieza/#:~:text=Emprender%20en%20la%20industria%20de,contar%20con%20un%20local%20espec%C3%ADficamente>.
- Gutiérrez, M. (2022). *repository.unimilitar.edu.co*. Obtenido de La cultura organizacional, variable importante para obtener una ventaja competitiva: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf;jsessionid=C59BFE547675804B83F66DAC6B8BB2B1?sequence=1>

- Jaramillo, F. (18 de Septiembre de 2022). *Primicias.ec*. Obtenido de Muchas empresas, pero poco emprendimiento: <https://www.primicias.ec/noticias/firmas/muchas-empresas-poco-emprendimiento-ecuador/#:~:text=Entre%20enero%20y%20agosto%20de,empresas%20en%20el%20presente%20a%C3%B1o>.
- Martínez, L. (3 de julio de 2020). *psicologiaymente.com*. Obtenido de ¿Qué es la cultura organizacional? Características y componentes: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/cultura-organizacional>
- Ojeda, J., Méndez, S., & Hernández, R. (2016). El liderazgo y su relación con el Modelo de Valores en Competencia. *Redalyc*, 18, 21. Recuperado el 17 de Junio de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99344833003.pdf>
- Ortega, C. (2023). Cultura organizacional: Qué es, características, tipos y ejemplos. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/>
- Pérez, A. (junio de 2021). *Scielo*. Obtenido de Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003
- Vargas, M., & Utterman, R. (2020). Emprendimiento: factores esenciales para su constitución. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 709-720. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559024/html/>
- Vergara, R., & Rodríguez, M. (2017). Estudio sobre el estado de la literatura de la cultura organizacional en la administración pública desde el enfoque de análisis de contenidos. *Redalyc*, 111-134.

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (21 de Febrero de 2020). *www.redalyc.org*. Obtenido de "Cultura organizacional": <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>