

Cultura Organizacional como factor determinante del desempeño en las microempresas textiles del cantón Ambato.

Manobanda, Christian I; Guerrero, Juliana2
Instituto Superior Tecnológico Bolívar, Ambato, Ecuador

Resumen: La cultura organizacional y el desempeño laboral tienen una relación directa con respecto al buen desenvolvimiento empresarial de las microempresas textiles, en donde las empresas comparten los mismos valores, creencias, reglas y normas encaminadas a la consecución de un mismo objetivo ya sea a mediano o largo plazo, el cual les va a permitir crecer y desarrollarse a través del tiempo, así como mejorar indiscutiblemente los procesos internos que surge de la interacción de las personas (talento humano). Toda institución debe enfrentarse a un ambiente externo altamente competitivo ya sea en el aspecto científico, tecnológico o técnico; para ello, aprovecha de la aplicación de una cultura práctica en la organización que contribuya al incremento de la productividad de las microempresas textiles en la ciudad de Ambato.

Palabras clave: Cultura, Organizacional, desempeño, microempresa, competencia.

Organizational Culture as a determinant of performance in textile microenterprises of the Ambato city

Abstract: Organizational culture and work performance have a direct relationship with respect to the good business development of textile microenterprises, where companies share the same values, beliefs, rules and norms aimed at achieving the same objective, whether medium or long term, which will allow them to grow and develop over time, as well as indisputably improve the internal processes that arise from the interaction of people (human talent). Every institution must face a highly competitive external environment whether in the scientific, technological or technical aspect; To do this, take advantage of the application of a practical culture in the organization that contributes to the increase in the productivity of textile microenterprises in the city of Ambato.

Keywords: Culture, Organizational, performance, microenterprise, competition

1 INTRODUCCIÓN

El interés por la cultura organizacional se ha incrementado considerablemente a partir de la década de los ochenta. El argumento más aceptado se relaciona al declive de productividad y al aumento de competitividad; el cual incluye la fragmentación provocada por el rápido progreso de los últimos años, cuya utilidad es la manera de estudiar la cultura y descubrir los medios de lidiar con los problemas provocados por el acelerado desarrollo mundial que es fuertemente influenciado por el avance tecnológico y por la globalización de la economía.

Es indispensable realizar la siguiente pregunta: ¿Cómo influye la cultura Organizacional en el desempeño y competitividad de las microempresas textiles del cantón Ambato?

La línea de investigación utilizada es la contabilidad pública y privada, cuya sublínea es el

análisis administrativo realizado para mejorar los procesos dentro de la organización con respecto a la cultura organizacional.

Cabe mencionar que se pretende mejorar la Cultura Organizacional mediante el empleo de métodos estadísticos que permitan medir el desempeño y competitividad de las microempresas textiles del cantón Ambato; e incrementar la productividad en función de la cultura organizacional empleada en cada una de las actividades cotidianas desarrolladas. Las variables a analizar en el presente proyecto son las siguientes:

Variable independiente:

Cultura organizacional

Variable dependiente:

Desempeño y competitividad de las microempresas textiles del cantón Ambato.

Cabe acotar que el Líder de una microempresa es el encargado de observar cómo influyen las conductas y costumbres institucionales en los empleados, por lo tanto la actitud frente a ellos debe ser de respecto a las actividades que van a realizar conforme a los manuales y procedimientos internos ya debidamente establecidos. Esta es una tarea que requiere bastante observación hacia cada uno de los miembros del equipo, es un trabajo detallado de las capacidades, educación, habilidades, aptitudes y aspiraciones que tienen. El pertenecer a un determinado equipo de trabajo, implica oportunidades para contribuir a mejorar un cierto proceso y que la empresa tiene diseñada para sí y para sus empleados. Ella influirá en las conductas que, consciente e inconscientemente los miembros, irán juntando a través de las tareas encomendadas y de las responsabilidades que implica pertenecer a un equipo de trabajo.

Cuya incidencia dependerá de los intereses en común, resultados que se esperan alcanzar y las relaciones entre cada grupo y actividad realizada. La cultura organizativa afecta las conductas de sus empleados, quienes deben cumplir con el rol esperado por la microempresa. El sentimiento de pertenencia que se crea en ellos, hace que la mayoría de los individuos, readapten sus valores y quieran corresponder a los requerimientos de la institución, en donde se fomenta reglas a seguir.

Convenientemente si las reglas coinciden con lo que los empleados necesitan de la empresa entonces se ajusta a sus propias reglas, pero si no coinciden probablemente ocasionará ciertos conflictos tanto a nivel laboral como emocional; en donde las conductas de los miembros, también se deben observar, para saber si hay una actitud individualista, en cual provoque que compitan con sus compañeros por ganar alguna idea o preparar un proyecto o si la relación se basa en la cooperación e interacción para desarrollar las tareas en conjunto.

Las emociones también influyen en el comportamiento del equipo, en este caso el líder debe establecer cuál es el equilibrio que necesita el equipo para que funcione dentro de una equidad emocional. Cada integrante sabe que "pertenecer al equipo" conlleva un estatus determinado dentro y fuera de la empresa. Es importante, determinar si ese estatus que desea el individuo, es para lograr resultados como parte integrante del equipo porque sabe que sus conocimientos van a aportar un gran valor al logro de los resultados esperados, o si solo, le interesa pertenecer al grupo por el estatus que esto implica.

El líder puede desear realizar ciertos cambios tanto en la estructura como en la funcionalidad de su equipo. Esto también influirá en las conductas de cada uno de ellos. El líder debe observar además como toman estos cambios. En primer lugar, si los cambios son externos porque el líder decidió que algunas cosas deben ser modificadas, o si es el propio grupo, el que toma la decisión de cambiar algunas técnicas, herramientas o la dinámica del trabajo. Este es un punto relevante, porque se relaciona con el empuje que desean alcanzar en la consecución de las metas. Cuando se establecen las metas se determina en qué plazo se van a concretar, este puede en una fecha determinada o dándoles plazos que sean parte de un ciclo. Cada uno de estos puntos hace a la concreción de una cultura de desarrollo que influye tanto a nivel profesional como emocional del equipo de trabajo.

Importancia del Problema

La cultura organizacional contribuye a la productividad de las microempresas textiles. En el presente trabajo investigativo se conocerá el rol que desempeña el microempresario como el responsable de establecer una gestión administrativa basado en valores que refleje el índice de productividad de la empresa en una determinada fecha.

El engrandecimiento micro empresarial del sector textil del cantón Ambato siempre irá de la mano con el desarrollo profesional del factor humano en este caso el personal administrativo, ventas y operativo; quienes mediante la aplicación de la adecuada cultura organizacional se concientizan y mejoran su forma de actuar y pensar en el desarrollo de sus actividades que les permitirán alcanzar los objetivos empresariales propuestos.

2 MARCO TEÓRICO/ METODOLOGÍA

Para la ejecución del presente trabajo investigativo se empleó el método analítico y estadístico realizado con el fin de conocer el desempeño y competitividad de las microempresas textiles en el cantón Ambato. Se realizó encuestas a las microempresas socias de la Cámara de Industrias de Tungurahua, específicamente al sector Textil, además; cuyo propósito fue conocer la cultura organizacional de las empresas del sector y su incidencia en el desempeño y competitividad como factor determinante para el desarrollo productivo. Anexo I

Mediante la encuesta se evidenció un enfoque cualitativo del desempeño y competitividad de cada una de las empresas encuestadas.

El tipo de investigación utilizado fue exploratoria y explicativa ya que mediante preguntas concretas a los encuestados se evidenció detalladamente la cultura organizacional aplicada.

Se procedió a visitar a los ocho microempresarios del sector textil, es decir aquellos socios de la Cámara de Industrias de Tungurahua, en donde se aplicó encuestas que sirvieron para demostrar que la Cultura Organizacional representa un factor decisivo a la hora de

medir el desempeño de cada uno de los miembros de las microempresas. Una vez obtenido los resultados se procedió a tabular las encuestas y a plasmar los resultados en un gráfico según Anexo 2.

Esta sección debe incluir toda la información necesaria para que cualquier otro investigador pueda replicar el estudio sin dificultades. Se debe mencionar explícitamente qué actividades se realizaron para poner a prueba las hipótesis y/o cumplir con los objetivos planteados. También se recomienda incluir una justificación de la metodología seleccionada.

3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Mediante la aplicación de la encuesta se obtuvo los siguientes resultados:

TABULACIÓN DE LA ENCUESTA
"Cultura Organizacional como medidor de desempeño y competitividad para las microempresas textiles del cantón Ambato".

# PREGUNTA	Pregunta	SI		NO		Total	
		#	%	#	%	#	%
1	¿Conoce el personal administrativo y trabajadores de su microempresa la misión, visión y objetivos institucionales?	5	63%	3	38%	8	100%
2	¿Existe un adecuado clima laboral dentro de la microempresa?	6	75%	2	25%	8	100%
3	¿Contribuye la microempresa al Desarrollo Social del medio en que se desenvuelve?	5	63%	3	38%	8	100%
4	¿Realiza la microempresa capacitaciones regulares para el personal administrativo y trabajadores?	7	88%	1	13%	8	100%
5	¿Realiza la microempresa optimización de recursos en el desarrollo de sus procesos?	5	63%	3	38%	8	100%
6	Cumple estrictamente el personal administrativo y trabajadores las normas, reglamentos institucionales en el cumplimiento de sus responsabilidades en el puesto que ocupa.	6	75%	2	25%	8	100%

Elaborado por: Juliana Guerrero

Fuente: Propia

El 63% del personal administrativo y trabajadoras conocen la misión, visión y objetivos institucionales.

El 75% menciona que existe un adecuado clima laboral dentro de la microempresa.

El 63% de las microempresas contribuyen al Desarrollo Social del medio en que se desenvuelve.

El 88% acota que la microempresa realiza capacitaciones regulares para el personal administrativo y trabajadores.

El 63% de las microempresas optimizan sus recursos en el desarrollo de sus procesos.

El 75% del personal administrativo y trabajadores cumple estrictamente con las normas, reglamentos institucionales conforme a sus responsabilidades en el puesto que ocupa.

TABULACIÓN DE LA ENCUESTA

"Cultura Organizacional como medidor de desempeño y competitividad para las microempresas textiles del cantón Ambato".

# PREGUNTA	Pregunta	EXCELENTE		BUENO		REGULAR		DEFICIENTE		Total	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
7	El trato con sus clientes es:	6	75%	1	13%	1	13%		0%	8	100%
8	¿Cuál es el Posicionamiento en el Mercado que tiene la microempresa?	3	38%	3	38%	2	25%		0%	8	100%
9	Considera usted que el personal administrativo y trabajadores realizan las actividades a ellos encomendadas de forma:	6	75%	1	13%	1	13%		0%	8	100%

Elaborado por: Juliana Guerrero

Fuente: Propia

El 75% de las microempresas creen que el trato al cliente es excelente. El 38% dicen que el posicionamiento en el mercado es excelente., El 75% Considera que el personal administrativo y trabajadores realizan las actividades a ellos encomendadas de forma excelente.

Discusión

Mediante los resultados obtenidos en las encuestas podemos observar que las empresas efectivamente aplican una cultura organizacional conforme las necesidades institucionales, en donde el personal administrativo y trabajadores conocen la misión, visión y objetivos institucionales, optimizan sus recursos en el desarrollo de sus procesos y contribuyen al Desarrollo Social del medio en que se desenvuelve.

La cultura Organizacional influye en el desempeño y competitividad de las microempresas textiles del cantón Ambato a través de un adecuado clima laboral, capacitaciones regulares, trato al cliente con excelencia y el cumplimiento de las normas, reglamentos institucionales conforme a sus responsabilidades en el puesto que ocupa.

Si bien cierto incrementar la productividad de las microempresas textiles en función de la cultura organizacional empleada en cada una de las actividades cotidianas desarrolladas, constituye un indicador muy importante, conforme los resultados obtenidos, apenas el un 38%, si están posicionados en el mercado.

4 CONCLUSIONES

Las microempresas encuestadas efectivamente disponen de una cultura organizacional en cuanto a la manera de actuar, costumbre a seguir que influyen en la optimización de sus recursos en el desarrollo de sus procesos, contribución al Desarrollo Social del medio en que se desenvuelve. el en donde el personal administrativo y trabajadores conocen la misión, visión y objetivos institucionales,

Es trascendental establecer un modelo de cultura organizacional como medidor de desempeño y productividad en la que el microempresario del sector textil pueda realizar una gestión administrativa en base a sus valores, que contribuya al desarrollo y emprendimiento laboral de productos textiles de calidad, en donde el personal es consciente de su forma de actuar y pensar en el desarrollo de sus actividades que permite además alcanzar los objetivos empresariales fijados.

5 ANEXOS

ANEXO 01 - ENCUESTA

Objetivo.- Conocer la cultura organizacional de las microempresas del sector textil de la Cámara de la Pequeña Industria de la ciudad de Ambato y la incidencia en El desempeño y competitividad en El desarrollo productivo mediante la aplicación de una muestra probabilística.

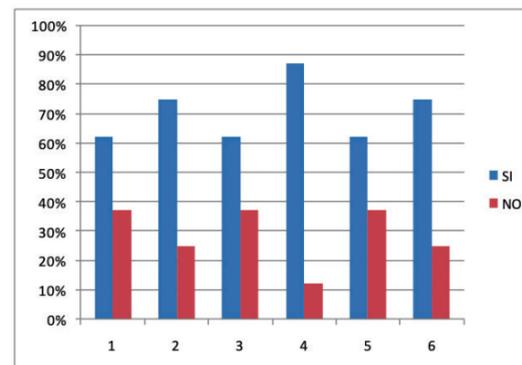
Nombre del Proyecto Docente: "Cultura Organizacional como medidor de desempeño y competitividad para las microempresas textiles del cantón Ambato."

POR FAVOR CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

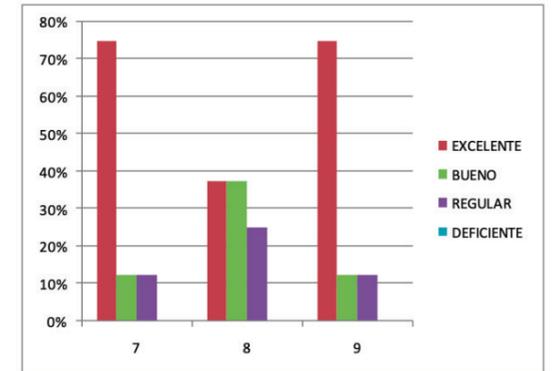
- ¿Conoce el personal administrativo y trabajadores de su microempresa la misión, visión y objetivos institucionales?
Si No
- ¿Existe un adecuado clima laboral dentro de la microempresa?
Si No
- ¿Contribuye la microempresa al Desarrollo Social del medio en que se desenvuelve?
Si No
- ¿Realiza la microempresa capacitaciones regulares para el personal administrativo y trabajadores?
Si No
- ¿Realiza la microempresa optimización de recursos en el desarrollo de sus procesos?
Si No
- Cumple estrictamente el personal administrativo y trabajadores las normas, reglamentos institucionales en el cumplimiento de sus responsabilidades en el puesto que ocupa.
Si No
- El trato con sus clientes es:
Excelente Bueno Regular Deficiente
- ¿Cuál es el Posicionamiento en el Mercado que tiene la microempresa?
Excelente Bueno Regular Deficiente
- Considera usted que el personal administrativo y trabajadores realizan las actividades a ellos encomendadas de forma:
Excelente Bueno Regu Defic

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 02



Elaborado por: Juliana Guerrero
Fuente: Propia



ANEXO 03

Nº	NOMBRE SOCIO	DIRECCIÓN	CIUDAD	TELÉFONO	E-MAIL	PROFESIÓN
1	BARBA A.
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

Elaborado por: Juliana Guerrero
Fuente: Propia

5 REFERENCIAS

Barba, A. (2007). Cultura en las Organizaciones. (1ª ed). México: Vertiente Editorial

Dávila A. (2001). Cultura Organizacional en Latino América. (1ª ed). México: Ilesm

Games, R. (2007). Comunicación y Cultura Organizacional en Empresas Chinas y Japonesas. (1ª ed). México: M.C Editorial.

Granell, H. (1997). Éxito Gerencial y Cultura (1ª ed). Caracas: Ediciones IESA.

Marín, A. (1997). La Comunicación en la Empresa y en las Organizaciones. (1ª ed). Barcelona: Bosch Casa Editorial S.A.

Schein, E. (1997). Llegando a una Nueva Consciencia de la Cultura Organizacional. (1ª ed). San Francisco: Jossey Bass Editorial.

Tierney, W. (1997). Cultura Organizacional en la Educación Superior. (1ª ed). E.E.U.U: Sage Editorial



INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO
“BOLÍVAR”

Acreditado “A”

Resolución N.448-CEAACES-SE-12-2016 del 18 de mayo de 2016.
Fusión I.S.T. Bolívar - I.S.T. Luis A. Martínez - I.S.T. Rumiñahui - I.S.T. Los Andes
Resolución CES RPC-SO-19-No.506-2021

www.itsbolivar.edu.ec

ISSN 2737-6079



MATRIZ I.S.T. BOLÍVAR
Dir. Sucre entre Lalama y Martínez
CAMPUS LUISA. MARTÍNEZ
Dir. Av. Cevallos y Quito



@ISTBolivarNivelSuperior



comunicacionesitsbolivar@gmail.com