Cultura Organizacional y su Influencia en la Gestión del Talento Humano en la empresa Calividrios Solarte S.A.S, Puerto Carreño

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Edwin Robinson Peña Salomón

Carlos Julio Castaneda Blanco R
Director del Proyecto
PhD en Ciencias Económicas y Administrativas

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Febrero, 2025

Resumen

La cultura organizacional juega un papel fundamental en el comportamiento de las personas dentro de las empresas, ya que fomenta una visión común a través del trabajo en equipo, influyendo en las creencias, valores y desempeño de todo el personal que conforman una empresa, que a su vez afecta el logro de sus objetivos organizacionales. El objetivo de este presente fue analizar la cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento humano en trabajadores de Calividrios Solarte S.A.S. de Puerto Carreño. Utilizando una investigación cuantitativa con diseño no-experimental, con enfoques documental y estudio decampo. La población estuvo conformada por 15 empleados, incluyendo tanto el área administrativa como operativa. Los resultados mostraron que en Calividrios Solarte S.A.S., la cultura organizacional predominante es la empresarial de mercado, donde se enfoca en el logro de las metas y los objetivos propuestos, dejando en segundo plano el bienestar de los trabajadores. A largo plazo, los empleados perciben la necesidad de una transición hacia una cultura organizacional donde se priorice el desarrollo de las personas y el trabajo en conjunto en pos de las metas organizacionales. En términos de desempeño laboral, los trabajadores presentaron altos promedios en productividad, eficiencia, y eficacia destacando las áreas como el acatamiento de las metas, calidad del trabajo y liderazgo en las tareas asignadas. Finalmente, se proponen estrategias enfocadas en talleres para fortalecer la cultura organizacional para mejorar la comunicación, el fomento del liderazgo y el impulso de un trabajo colaborativo, con el objetivo de lograr una cultura organizacional más alineada en los objetivos de Calividrios Solarte S.A.S. y el desarrollo de sus trabajadores.

Palabras claves: Cultura organizacional, Gestión del Talento Humano, Liderazgo, Motivación, Innovación.

Abstract

Organizational culture plays a fundamental role in the behavior of individuals within companies, as it fosters a shared vision through teamwork, influencing the beliefs, values, and performance of all personnel within a company. This, in turn, impacts the achievement of organizational objectives. The objective of this study was to analyze organizational culture and its influence on human talent management among employees at Calividrios Solarte S.A.S. in Puerto Carreño. A quantitative, non-experimental research design with a documentary and field study approach was utilized. The population consisted of 15 employees, including both administrative and operational areas. The results showed that the predominant organizational culture at Calividrios Solarte S.A.S. is a market-driven business culture, focused on achieving proposed goals and objectives while placing less emphasis on employee well-being. In the long term, employees perceive the need for a transition to an organizational culture that prioritizes personal development and collaborative work to achieve organizational goals. In terms of job performance, workers demonstrated high averages in productivity, efficiency, and effectiveness, excelling in areas such as goal compliance, work quality, and task leadership. Finally, strategies are proposed, such as workshops aimed at strengthening organizational culture to improve communication, promote leadership, and encourage collaborative work. These strategies aim to align the organizational culture more closely with the objectives of Calividrios Solarte S.A.S. and the development of its employees.

Key words: Organizational Culture, Human Talent Management, Leadership, Motivation, Innovation.

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa de Puerto Carreño 32
Figura 2. Mapa Ubicación del Departamento de Vichada 33
Figura 3. Mapa ubicación de la Empresa Calvidrios 33
Figura 4 Género de los empleados 38
Figura 5. Como te siente cuando la organización no control el uso eficiente de los recursos 39
Figura 6. ¿Cómo te sientes en tu lugar de trabajo? 40
Figura 7. ¿Cómo te sientes cuando la organización fomenta el trabajo en equipo? 41
Figura 8. Consideras que existe una buena colaboración entre los diferentes departamentos que existe en la Empresa Calividrio Solarte S.A.S 42
Figura 9. Te sientes comprometidos con los objetivos y los valores de la Empresa Calividrio Solarte S.A.S 43
Figura 10. El reconocimiento por parte de la empresa de mi trabajo me hace sentir 44
Figura 11. ¿Te sientes bien informado sobre los cambios y decisiones que afectan tu trabajo? 45
Figura 12 Como te sientes cuando la empresa me demanda realizar mayor cantidad de trabajo 46

Lista de Anexo

Anexo A. Formato de Encuesta 65

Anexo B. Autorización para uso de instrumento sobre cultura organizacional 67

Anexo C. Validación del instrumento (Experto 1) 69

Anexo D. Validación del instrumento (Experto 2) 71

Contenido

1 Introducción 8
2 Planteamiento del Problema 9
2.1 Formulación del Problema 11
3 Objetivos 12
3.1 Objetivo General 12
3.2 Objetivos Específicos 12
4 Marcos de Referencias 13
4.1 Antecedentes 13
4.2 Marco Teórico 15
4.2.1 Cultura Organizacional 15
4.2.2. Factores de la cultura Organizacional 18
4.2.2.1 Capital Intelectual. 18
4.2.2.2 Liderazgo. 19
4.2.2.3 Motivación. 20
4.2.2.4 Innovación. 22
4.2.3 Talento Humano 23
4.2.4 Gestión del talento humano 25
4.2.5 Importancia del talento humano en las organizaciones 27
4.2.6 Crecimiento y Desarrollo de las Organizaciones 28
4.3 Marco Contextual 29
4.3.1 Contexto Geográfico. 29
4.3.2 Logo 32
4.3.3 Fachada empresarial 33
4.3.4 Valores empresariales 33
5 Diseño Metodológico 34
5.1 Tipo de Investigación 34
5.2 Enfoque de Investigación 34
5.3 Diseño de la Investigación 34
5.4 Paradigma de la investigación 35
5.5 Población y Muestra 35
5.6 Instrumentos de Recolección de la Información 36
5.7 Validación del Instrumento 36
6 Resultados de la Investigación 37
7 Discusión de Resultados 44

8 Propuesta de Mejora 47
8.1 Título 47
8.2 Introducción 47
8.3 Objetivo General 47
8.4 Estrategias para promover la Cultura Organizacional 47
8.5 Objetivos para el Fortalecimiento Empresarial 48
8.6 Metodología que se aplicarán a los talleres 49
8.7 Etapas de desarrollo de los talleres 49
9 Conclusiones 51
10 Referencias Bibliograficas 53
11 Anexos 57

1 Introducción

La cultura organizacional ha adquirido una relevancia significativa en el estudio del comportamiento de empresas y organizaciones, debido a su influencia determinante en las acciones de sus miembros. Este factor promueve la creación de una visión común derivada del trabajo en equipo, permitiendo a los integrantes establecer principios, valores y creencias que impactan directamente en su desempeño y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Moreno, 2020).

Con el paso del tiempo el concepto de cultura organizacional ha evolucionado y ha tenido en cuenta diferentes perspectivas teóricas mostrando conciencia y discrepancias en los conceptos expresado por diferentes autores que han tenido su papel en la gestión del talento humano, entre ellos el trabajo de Diez *et al.* (2015) el cual afirma que la cultura organizacional ha actuado como un componente estratégico que ha reforzado el sentido de pertenencia de los empleados en la empresa, por medio de sus creencias, valores, pensamiento contribuyendo de esta manera a potencias las ventajas competitivas y la optimización del desempeño organizacional.

Lo expresado anteriormente por el autor ha resaltado la importancia de la cultura organizacional como factor decisivo que genera armonía en la empresa y en el equipo de trabajo que conforman a las empresas. Este proceso es favorecedor para la construcción de una visión amplia y compartida y que influye en las creencias, valores y principios que se identifica dichos miembros.

Desde esta perspectiva, Reinoso y Pérez (2019), en su investigación señalaron que la cultura organizacional se constituye como la integración de normas, valores y hábitos que se han adoptado en las empresas o por grupos de personas y han incluido en la forma en que se interactúan entre sí y en el entorno empresarial.

2 Planteamiento del Problema

La empresa Calividrios Solarte S.A.S. es una de las empresas que ha tenido un papel fundamental en Puerto Carreño, Capital del Departamento de Vichada, la cual se ha destacado en la fabricación de productos metálicos, puertas, ventanas para uso estructural. Actualmente estas empresas se han consolidado en la sociedad por su razón social, por ello, la cultura organizacional y la gestión del talento humano dentro de la misma son aspectos fundamentales para cumplir los objetivos propuestos teniendo en cuenta su misión, visión y principios.

En muchas empresas que tienen renombre, que la gestión del talento humano es evidenciada cuando los trabajadores logran identificarse con su entorno laboral, lo que contribuye a su desarrollo y crecimiento. Por ello, las organizaciones hacen inversiones en capacitación y formación de su personal, con el objetivo de tener cada día un mejoramiento y renovar su productividad, desempeño laboral, ganancias y, en última instancia, la cultura organizacional.

Es necesario que en dichas empresas la gestión del talento humano experimente un gran cambio cultural, con la implementación de estrategias que se enfoquen en el personal, con el fin de fomentar el desarrollo de sus talentos y habilidades, ya que el desarrollo del talento humano se relaciona de manera directa con la cultura organizacional, en entorno, el servicio que proporciona y los diferentes procedimientos que se llevan a cabo, por ello es decisivo resaltar que el proceso para incorporarlo implica un conjunto de etapas, como la selección, reclutamiento, las evaluaciones y por último el período de prueba que se establece antes de con el personal definitivo.

La cultura organizacional para la empresa Calividrio Solarte S.A.S es significativa, ya que influye en la eficiencia, la conducta y las expectativas del personal. Para lograr un compromiso laboral efectivo y continuo, es necesario que los trabajadores se sientan en un entorno agradable y estimulante en donde se les delegue autonomía, que se realice el trabajo en equipo para observar su comportamiento, entender lo que siente y fomentar en cada uno de ellos su identidad dentro de la organización, para promover una participación activa en el desarrollo profesional y organizacional.

Por tanto, la cultura organizacional debe ser abordada de forma integrando, considerando elementos como los símbolos, conexión con su entorno y las personas que la conforman, por ello es determinante que los miembros de Calividrio Solarte S.A.S comprendan el clima laboral en el que están inmersos, con el fin de reflejar y aplicar la misión, visión, valores, metas y propósitos de la entidad.

En la Empresa Calividrio Solarte S.A.S se ha observado una cultura organizacional negativa que ha sido impulsada por diversos factores uno de ellos la visión que maneja el gerente que genera distanciamiento entre los trabajadores y su compromiso con la empresa. Es común notar conductas como el incumplimiento de los horarios que se establecen, ya que no existen incentivos o compensaciones por horas extras, lo que lleva a que los empleados opten por retirarse temprano. En algunas tareas realizadas que requieren trabajar horas extras no remunerada adecuada para los jefes también ha contribuido a una baja motivación. Asimismo, el exceso de personal en ciertas áreas ha llevado a dependencias insuficientemente desarrolladas, y la falta de equipamiento ha generado retrasos en la entrega o ejecución de las actividades laborales.

Con respecto a la gestión del talento humano en Calividrios Solarte S.A.S., se han identificado ciertas falencias, entre ellas la falta de un sistema de medición efectivo para los trabajadores que permita evaluar el desempeño de su personal de las diferentes áreas que conforman la empresa. La parte salarial no es motivadora, lo que ha impactado de manera negativa en el compromiso con sus empleados y con su visión, misión y valores empresariales. Otro factor que se considera relevante es el área de recursos humanos el cual no posee técnicas eficaces y modernas para reclutar y seleccionar su personal, limitando esto el acceso a la empresa a personal con talento humano que sea adecuado, por otro lado, la comunicación interna ha generado ciertos retrasos en la ejecución de las tareas de la estructuras y la fabricación de las puertas y ventanas así como el cumplimiento de las metas trazadas lo que ha afectado el desempeño general en la organización.

2.1 Formulación del Problema

¿Cómo influye la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Calividrio Solarte S.A.S. en Puerto Carreño?

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Analizar la cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento en los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S. de Puerto Carreño.

3.2 Objetivos Específicos

Identificar el estado actual de la cultura organizacional entre los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

Examinar la gestión del talento humano, destacando los principales retos y oportunidades para optimizar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S.

Determinar las prácticas de gestión del talento humano que afectan la cultura organizacional en la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

Diseñar estrategias enfocadas en fortalecer la gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S.

4 Marcos de Referencias

4.1 Antecedentes

Se inicia el recorrido con la investigación realizada por Arambulet (2014), realizada en de la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas – Venezuela, titulada: Diseño de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio, la investigación trazó como objetivo el análisis del estado del arte en la gestión del talento humano y la calidad planteando estrategias para mejorar la calidad de vida de su gestión, sugiriendo una comunicación efectiva para lograr los objetivos adecuados y fomentar una buena participación de sus trabajadores en la generación de la innovación y plas propuestas. Reflejando esta interacción que se diera una directa relación entre la gerencia y sus empleados. La investigación concluyó que en las organizaciones, los trabajadores tienden a percibir como un recurso productivo de control fácil, donde tiene como enfoque el cumplimiento por medio de compensaciones, sin tener en cuentas sus necesidades y las condiciones humanas de los empleados; por ello, se evidencia en la investigación que para mejorar la calidad de vida es necesario que las empresas por medio de la gerencia del talento humano implemente práctica para fortalecer las competencia de sus trabajadores, para obtener mayores beneficios.

Por otro lado, Guerrero (2012) en su trabajo de tesis la cual tituló: Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en Educación Básica Primaria, en la ciudad de Maracaibo, se trazó como objetivo general determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2 del Estado Zulia. Una investigación descriptiva y explicativo que tuvo como muestra 52 empleados entre directores y docentes, utilizando un cuestionario de 39 items de

preguntas cerradas tipo Liker, los resultados mostraron una confiabilidad.890 en la variable de gestión del talento humano y .895 para la variable de satisfacción, demostrando lo anterior una fiabilidad muy alta, demostrando que existe una correlación entre las variables presentes en el estudio.

Es destacable el estudio preparado por los autores Quispitupac y Mateo (2014), en su Tesis titulada: Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en Gestión del Talento para líderes de Lima, Perú, los autores afirmaron que la cultura está carente de planes de acción en la gestión del talento humano, afirmando que las organizaciones deben de tener liderazgo transformacional para que le dé impulso. El estudio tuvo como objetivo buscar el enfoque del talento humano como un modelo de negocio innovador y que la figura del lidere sea determinante para su crecimiento por sus habilidades y capacidades. Esta concepción permitió reorientar las prioridades que estaban presente en la organización con la utilización de un enfoque estratégico para tomas las decisiones que les facilitó medir sus logros por medio de sus factores de éxito

Por otro lado, el trabajo preparado por Sifuentes (2014), titulada: Influencia del Talento Humano en la Mejora del Clima Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión de la Universidad Nacional de Trujillo, su objetivo determinar la relación existente entre el talento humano y el clima laboral de los trabajadores. La variable talento humano fue significativa e influyó de manera positiva en el desempeño de los trabajadores en el desarrollo organizacional. Sus estrategias se enfocaron en talleres orientados con temas relacionados con la motivación, competencias, gestión, desarrollo y liderazgo, logrando con ellos identificar las áreas para mejorar y aumentar la productividad, como también tener un buen rendimiento en cada una de las áreas. Se concluyó la importancia al establecer las variables de

estudio se fortaleció el talento humano y hubo un desarrollo de sus habilidades y se mejoró el desempeño laboral de los trabajadores.

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Cultura Organizacional

El término cultura proviene del latín cultus, que hace referencia al cultivo del espíritu del ser humano como también el desarrollo de las facultades intelectuales. La cultura organizacional se ha considerado con un recurso valorable para el desarrollo de las empresas y ha despertado un gran interés desde distintos ámbitos. Inicialmente se le atribuyó un papel significativo en la promoción de la cohesión social dentro del entorno laboral y en el entendimiento de las dinámicas y el comportamiento de las organizaciones (Zeb *et al*. 2021).Otra definición establecida por Taylor (1871 citado por Calderón, *et al*, 2022), quien señaló que la cultura se define como una forma de vida o expresión que abarca tradiciones, costumbres, valores y hábitos compartidos por un conjunto de personas, ya sea en el ámbito de una comunidad, un grupo social o una familia.

La cultura, entendida como un concepto en constante evolución, también afecta las dinámicas laborales, donde los procesos organizacionales exigen que las personas se adapten mediante un proceso psicológico. En este, los individuos interiorizan las costumbres, tradiciones, hábitos y valores de la organización. En el ámbito empresarial, se enfatiza la atención al personal, reconociendo a los trabajadores no solo como recursos, sino como individuos con comportamientos y experiencias que enriquecen la dinámica organizacional. (Coronel, 2019).

Por su parte, Flórez (2020) expresa que la cultura organizacional está centrada en la identidad que tiene una empresa y que se manifiesta por medio de las actividades realizadas por su grupo de trabajos, acompañada de los hábitos y valores que adoptan los empleados en el

ámbito laboral. Para el autor, la cultura ha tenido evolución y se ha adaptado a las demás que se presentan en el entorno cambiante y se ve influenciada por factores como, el trabajo colaborativo, la tecnología, globalización y la busca de la calidad de los productivos y de sus servicios.

La cultura organizacional influye en la manera en que el personal de una empresa interactúa, reflejándose en su misión, visión, objetivos, valores y actitudes predominantes. Además, considera las aspiraciones individuales de los trabajadores y su vínculo con el logro de metas, lo que en conjunto define la identidad de la organización. (Villalón-Cañas; 2016).

Marulanda *et al.* (2018), describen la cultura organizacional como un proceso integrador de elementos como costumbres, normas, hábitos reglas y comunicación, tanto formal como informal, en conjunto con otros factores que hacen que la cultura sea única y distinta en cada organización.

Por su parte, Bernal *et al.* (2015) argumentan que la cultura organizacional es un factor determinante en las percepciones y opiniones de las personas. Los autores la definen como el conjunto de características configurativas en el ambiente laboral de las organizaciones, así como un factor influyente en el comportamiento de las relaciones interpersonales y actitudes de cada individuo.

Dasgupta y Gupta (2019), señalan en sus estudios que la cultura organizacional se encuentra vinculada a los valores que los individuos adoptan, según los autores, la cultura se divide en tres niveles: creencias y valores asumidos, artefactos y valores asumidos y supuestos subyacentes. El primero que es un nivel más profundo se incluyen en él los objetivos estratégicos y la filosofía que tiene cada organizacional, los artefactos han representado las estructuras y los procesos que son visibles dentro de la organizacional y por último los supuestos subyacentes,

hacen correspondencia con las creencias, los pensamientos, las percepciones y los sentimientos inconscientes que se asumen como evidentes.

Para Dasgupta y Gupta (2019), el impacto de la cultura no es uniforme, por sus varianzas y también según el grado en que cada personal adopta con sus valores culturales, por tanto, al hacer la evaluación dichos valores son indispensables para predecir su comportamiento. Por ello, en la mayoría de los enfoques comunicativos y organizacionales el talento humano tiene en cuenta elementos internos y externos del mismo entorno.

Para Schein (1988), los factores internos tienen cuenta un lenguaje común, límites grupales, la recompensa, jerarquía, los castigos, las creencias religiosas, los criterios de inclusión y exclusión, por otro lado, componentes que conforman la cultura organizacional son los que han permitido los campos del entorno con el objetivo de optimizar los servicios prestados y responder a las demandas sociales con calidad, definiéndolos como un conjunto de premisas fundamentales que un grupo de personas ha descubierto, creado y desarrollado durante el tiempo de su aprendizaje para resolver problemas que estén relacionados con la adaptación externas e interna, dichos componentes han tenido una efectividad positiva y se han trasmitido a nuevos integrantes para que tengan diferentes formas de percibir, actuar y pensar frente a los desafíos. El autor destaca de manera especial que existen expresiones internas de la cultura organizacional, las cuales facilita la identificación y la corrección de errores de manera oportuna dentro de la empresa.

Por último, Schein (1988) afirma que la cultura organizacional que la integran valores, creencias, supuestos y normas que son compartidas por los que integran una organización fue diseñada deliberadamente por principales líderes o haberse desarrollado espontáneamente con el pasar del tiempo. Este aspecto tiene un valor incalculable en el entorno laboral donde los

empleados desempeñan sus funciones. Asegura que, aunque el concepto de cultura organizacional es intangible y no puede observarse o tocarse, se encuentra siempre presente y actúa como un sistema que es clave para la mediación. Al igual que el aire de una habitación que impacta y envuelve lo que en ella se encuentra, en la cultura organizacional sucede lo mismo; además debido a su naturaleza que es cambiante constantemente se ve influenciada por los eventos que se producen en el entorno empresarial.

4.2.2. Factores de la cultura Organizacional

4.2.2.1 Capital Intelectual.

Este factor se ha constituido en una ventaja competitiva clave para las empresas, ya que adopta el conocimiento y las diferencias que este aporta. Se refiere a los activos intangibles de las empresas que generan riqueza, destacando que, aunque los activos físicos son esenciales, las ganancias de la organización dependen principalmente de este capital, manteniendo una relación intangible y gestionada. En términos de capital intelectual, podemos sintetizar que se trata de un conjunto de conocimientos científicos, tecnológicos, artísticos y comerciales aplicables para la generación de riqueza, disponible tanto en individuos, organizaciones o comunidades (Kamukama y Sulait, 2019). Por lo tanto, las empresas se enfocan en acumular conocimientos y tecnologías para regenerar sus riquezas y asegurar resultados económicos positivos.

En relación con la cultura organizacional y el capital intelectual, se establece una conexión fundamental, ya que la cultura se centra en el núcleo del capital, es decir, el conocimiento que posee la organización y la sociedad. Este enfoque se refleja en el modelo de medición del capital intelectual, que considera dimensiones como la tecnología, los negocios, el capital humano y el capital social. De esta manera, la cultura organiza y fortalece estas dimensiones. Al gestionar el capital intelectual, que abarca los activos intangibles de la

organización, se busca la generación de conocimientos y riqueza dentro de la empresa. Por tanto, el capital intelectual es gestionado tanto a través de las personas, los sistemas y los procesos organizacionales, dado que el trabajo actual está profundamente basado en la información y el conocimiento para su administración (Ibarra *et al.*, 2020).

4.2.2.2 Liderazgo.

El término liderazgo en el contexto de la cultura organizacional, hace referencia al papel del líder como una figura principal el cual ejercer una autoridad dentro de un grupo o equipo, su función incluye la promoción del trabajo en equipo, el establecer metas claras y orientar a los demás para alcanzar el éxito; por ello el desempeño del líder se encuentra directamente relacionado con sus responsabilidades y el impacto que tiene dentro de la organización (Palafot *et al.*, 2021).

Según Palafot *et al* (2021) el liderazgo funciona como una fuente que ha impulsado la motivación y el entusiasmo del grupo o equipo, cuando se refiere al liderazgo se hace referencia a la relación entre los líderes y seguidores, los cuales asumen la responsabilidad de los cambios y los resultados alcanzados teniendo en cuenta los objetivos establecidos dentro del mismo grupo; por otro lado el coach que es una figura representativa, tiene un rol fundamental como modelo de mostrar sus enseñanzas y supervisar la aplicación

Según Vesga *et al* (2020) en la cultura organizacional, el liderazgo se exterioriza por medio del seguimiento de sus objetivos y las metas para tener una buena optimización del rendimiento de la empresa. La figura del líder debe estar comprometido con la aplicación de las normas y los procedimientos para el logro del éxito de la organizacional, y está relacionado con la eficiencia empresarial, evaluando el liderazgo que sustenta los servicios y productos ofrecidos

por la empresa, lo cual le permite administrar los resultados y la evaluación de la productividad del personal que tiene a su cargo.

Según los autores el liderazgo es la capacidad que posee un líder para influir en sus seguidores en un contexto determinado, orientados hacia el logro de sus objetivos y tiene como fuente principal la comunicación. Las defunciones esbozadas han resaltado que el liderazgo implica una calidad que es distintita de la persona que dirige y está marcada por habilidades notorias que son ejercida con autoridad, en la toma de decisiones y asegura con sus decisiones el beneficio a la organización y sus clientes

Asimismo, es destacable que un liderazgo efectivo no solo es dirigir, sino también en equilibrar el trabajo con períodos de descanso para el equipo, escuchar a los trabajadores es necesario, ya que un buen líder no solo se encarga de dar órdenes, sino que tiene una participación activa y centrada en las necesidades del grupo. Además, ayuda a fortalecer la imagen personal y mejorar las habilidades en la comunicación para trasmitir las ideas claras y fomentar un liderazgo exitoso en la organización.

4.2.2.3 Motivación.

Las empresas a nivel mundial ajustan sus estrategias para estar alineados con las tendencias del mercado y de la globalización, sin embargos, existen pocas empresas que implementan sistemas específicos para dar una buena motivación a sus empleados, en algunos casos esto es debido a la falta de valoración y compensación adecuada del trabajo que a diario realizan, esto genera en ellos insatisfacción laboral y disminución de la productividad organizacional (Evia, 2019).

Según Bohórquez *et al. (2023)* para fomentar la motivación de los trabajadores, es esencial contar con un ambiente laboral que inspire confianza y proporcione las condiciones

necesarias para un desempeño óptimo. Esto implica priorizar su bienestar y seguridad, creando un entorno que facilite un trabajo de calidad. No obstante, existen empresas centran sus esfuerzos en estrategias que están relacionadas con sus productos o servicios y descuidan el desarrollo y el apoyo del talento humano, siendo esto un factor clave para que se alcance el éxito y los objetivos organizacionales.

El Global Engagement Index (GEI) en su estudio analizó el nivel de motivación en 13 países: como China, Brasil. Australia, Italia, Alemania, Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, México, Francia Espala y Argentina mostrando como resultados que pocos colaborares no tienen un verdadero compromiso con la empresa y con su puesto de trabajo; los países evaluados que destacaron con un porcentaje mayor se encuentra China y Estados Unidos con un 19% de motivación laboral

En el ámbito organizacional, la motivación es un factor determinante en el rendimiento laboral de los empleados. El comportamiento de cada trabajador está influenciado por el nivel de motivación que experimenta. Según Dolores *et al.* (2023), quienes presentan un alto grado de motivación demuestran su desempeño a través del esfuerzo dedicado a cumplir sus tareas. Además, este nivel de motivación refleja el grado de compromiso e identificación de los empleados con los objetivos y metas de la organización (Dolores *et al*, 2023).

Al gestionar la motivación, el enfoque se centra en la satisfacción laboral, la salud física y mental de los empleados, con el objetivo de reducir la sobrecarga de trabajo. Una sobrecarga puede provocar estrés, afectando el desempeño laboral, mientras que un empleado que se siente bien en su trabajo será más eficiente y productivo.

La motivación en el ámbito laboral se compone de factores internos y externos, los cuales se orientan al bienestar colectivo y que de manera conjunta influyen en el desempeño de los

empleados y comportamiento (Macías y Vanga, 2021). La motivación intrínseca surge del interior de cada individuo, y no depende de ningún estímulo externo que le proporcione recompensas internas como es la confianza, amor propio y la satisfacción laboral. Con relación a la motivación extrínseca, su base se encuentra en las acciones que se dirigen a la obtención de recompensas externas, como es la remuneración económica.; por último se encuentra la motivación trascendental, la cual está centrada en la satisfacción que se deriva en la generación de un impacto positivo con otras personas, esta clase de motivación se asocia a las actividades que se realizan de manera voluntaria para beneficio de los demás, conllevando a un aumento en la colaboración de empresas (Villasana y Sánchez, 2022).

4.2.2.4 Innovación.

La innovación en la actualidad es un elemento significativo para el desarrollo y crecimiento económico de las empresas, a pesar de su gran importancia, muchas organizaciones a diario enfrentan obstáculos que son limitantes para su capacidad de innovar efectivamente. Por ello, la innovación requieres inversiones en desarrollo, investigación y la incorporación de nuevos enfoques tecnológicos, metodológicos y de procesos. Además, los diversos cambios que se asocian a la implementación de innovaciones en algunos casos generan resistencia, ya que tanto los trabajadores como las mismas organizaciones tienden a mostrar versión hacia lo desconocido. Este temor al cambio conlleva a las organizaciones a que se aferren a prácticas que son tradicionales y antiguas, en lugar de adoptar enfoques y soluciones más innovadoras (Chavarria, 2024).

Según Juliao *et al.* (2020), la innovación se ha convertido es un proceso complejo que demanda una combinación tanto de cualidades y habilidades para alcanzar el éxito, entre ellas se destaca la tenacidad que es una de las más determinantes y se define como la capacidad de

preservar ante los retos más exigentes. A nivel de innovación se ha observado una carencia de la tenacidad, que ha obstaculizado el logro de los objetivos propuestos por la organización.

Al gestionar la innovación, se hace referencia al proceso de organizar y dirigir los recursos humanos, económicos y materiales para la creación de nuevas ideas y mejoras futuras. Innovar en los productos o servicios de la empresa permite obtener mejores ganancias, mejorar la productividad y el desarrollo. Finalmente, la gestión de la innovación requiere pasar por etapas y actividades específicas para alcanzar los objetivos del plan estratégico relacionado con productos o servicios innovadores (Juliao *et al.* 2020).

4.2.3 Talento Humano

Según la Real Academia Española de la Lengua (RAE) se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta en el sentido que puede operar competentemente en una determinada.

El talento humano es visto como una fuente que es clave para gestionar el personal de la organización, especialmente en el desempeño de tareas administrativas incluye cierta habilidades y la capacidad para la resolución de problemas que se presenten en la empresa en donde se aplican los conocimientos, experiencias, aptitudes y destrezas, por tanto, el talento humano hace referencia a la capacidad que tienen cada personas para resolver problemas de forma eficiente e inteligente y aporta un valor a su trabajo para contribuir en el logro de los resultados positivos dentro de la misma (Pareja, *et al.* 2022).

El talento humano se constituye en las organizaciones en una figura que tiene importancia dentro de la empresa, ya que sus aportes y conocimientos son necesarias en las empresas. Actualmente se ha observado el aumento de su valoración en las empresas por su talento, en la

puesta en marcha de las nuevas opciones administrativa, las cuales han potenciado y desarrollado habilidades en sus trabajadores (Pareja, *et al.* 2022).

Para el autor, el talento humano es una herramienta primordial en una organización, y un activo intangible, la necesidad de su gestión tiene su surgimiento en la falta de recursos humanos apropiados, por ello, su implementación asegura en las empresas la eficiencia en los procedimientos y en la toma de decisiones. Por ello, su gestión es necesaria con la aplicación de herramientas como son las pruebas psicométricas aplicada a los trabajadores, las entrevistas, los diferentes procesos tecnológicos de aprendizaje, entre otros. En este proceso, se evalúan características clave del personal, como disciplina, actitudes, habilidades, trabajo en equipo, eficiencia, eficacia, así como metas y objetivos. Todas estas cualidades son necesarias para gestionar a los empleados y garantizar su contratación dentro de la organización (Pareja, *et al.* 2022).

Por tanto, la clave del éxito en las organizaciones ha radicado siempre en las empresas, quienes son las que ayudan a mejorar la calidad del ambiente laboral, sosteniendo la cultura organizacional. El área de Gestión Humana se ha convertido en un proceso de apoyo gerencial decisivo promoviendo las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el fomento de un buen clima laboral.

El talento humano es el capital de gran valor que tienen la organización, puesto que es a través de él que se resuelven los problemas y nacen nuevas ideas con base en las capacidades y potencialidades que tienen los trabajadores de las diferentes áreas, quienes siempre trabajan en conjunto cada uno aportando desde su disciplina con un fin último el cual está ligado a lo que se quiere a nivel organizacional, que al fin de cuentas es el que marca el camino o ruta a seguir para ser lo que es, una organización. (Jericó, 2008).

4.2.4 Gestión del talento humano

El talento humano se ha convertido es un concepto fundamental dentro de las organizaciones, las cuales necesitan personal capacitado para llevar a cabo las actividades en sus áreas o departamentos de trabajo que están conformados. El desempeño del talento humano es lo que permite que las organizaciones tengan un funcionamiento adecuado y puedan alcanzar los objetivos trazados teniendo en cuenta la misión y la visión y la alta dirección o gerencia. La importancia de del talento humano se refuerza al analizar su definición y comprender su impacto en el éxito organizacional (Castro *et al.* 2020).

La gestión del talento humano es el que integra a las personas y las organizaciones, y se convierte en un elemento trascendental en la administración empresarial, esto se debe a que el personal que la conforman representa un recurso de gran valor de cualquier organización. Los trabajadores que la conforman son el principal motor para alcanzar resultados positivos en el entorno empresarial, ya que cada de ellos aporta destrezas y habilidades específicas para cumplir con las funciones de cada área o departamento. Según Bendezú (2020), la administración del talento humano debe estar centrada en la optimización de las capacidades de las personas, maximizando su potencial para contribuir de manera efectiva a los objetivos organizacionales.

Con respecto al talento humano es necesario considerar que su principal enfoque son las personas, para el talento humano, los trabajadores se constituyen en la base de la excelencia y su responsabilidad principal radica en la captación, retención, mejora, transmisión y desarrollo tanto de sus directivos como de su personal operativo, jugando con estas área su papel decisivo en la gestión de su personal (Giraldo, 2019).

Actualmente la gestión del talento humano se constituye como una de las capacidades de gran valor que tienen las organizaciones, por tanto, diversos teóricos y prácticas administrativas

desarrolladas para la gerencia con eficiencia, eficacia y calidad del talento humano (Rodríguez y Sánchez, 2018). Las teorías que se han desarrollado han dado resultados positivos apuntando al logro de los objetivos propuestos en las organizaciones, por medio de quienes hacen parte de ella, sin dejar a un lado la complejidad del ser humano la cual se ha convertido en parte fundamental en las organizaciones (Sánchez, *et al* 2018).

Por su parte, Chiavenato (2009) ha destacado que la gestión del talento humano debe ser considerado un área particularmente sensible dentro de las organizaciones, ya que está influenciada por diversos factores, como la mentalidad predominante, la cultura y la estructura organizacional, así como las características del entorno, las actividades económicas, las tecnologías de la información y comunicación, y los procesos internos.

La gestión del talento humano para el autor en mención comprende una amplia gama de actividades alineadas con el plan estratégico de la empresa, buscando asegurar una contribución efectiva y eficiente por parte de todo el personal para alcanzar las metas y estrategias establecidas por la organización.

Por otro lado, Azócar (2013), ha descrito la gestión del talento humano como una actividad tiene poca dependencia de las jerarquías, de los mandatos y las órdenes, destacando la participación activa de todos los trabajadores que hacen parte de ella teniendo en cuenta su objetivo que es el fomento de una relación de cooperación entre sus directivos y trabajadores para evitar que existan algunos enfrentamientos que son derivados de una relación jerárquica que es tradicional en las organizaciones; la gestión del talento humano se refiere a la administración del personal que colabora y que sea un aporte importante en la organización.

Pero no solo es ser consciente que se tiene un talento humano en cada uno de los trabajadores, sino ser capaz de gestionar de manera correcta ese talento humano, permitirá

rescatar en cada colaborador lo que tiene para dar en la organización; Así como lo plantea Castro *et al* (2020) la gestión del talento humano se orienta a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan (p .205).

Sin duda alguna este planteamiento orienta a las organizaciones a una gestión de su recurso no solo con pensamientos orientados en la organización; aunque ésta es el eje fundamental de todo este proceso, pero no se puede dejar de lado, que, para una buena gestión del talento humano, se requiere conocer quiénes son los empleados, que capacidades tienen y que limitaciones tienen, teniendo en cuenta no solo es saber, sino también la parte del saber hacer y del ser. Es así como el conocer en estos tres ejes a los colabores, se convierte en una herramienta fundamental que va a permitir optimizar de manera correcta el comportamiento que tiene cada personan en la organización; conocer que sabe hacer, como es él como persona va a permitir mirar el perfil que tiene esta persona más allá de la profesión que tiene (Castro *et al*. 2020).

4.2.5 Importancia del talento humano en las organizaciones

El recurso humano es una herramienta necesaria y un activo de gran valor dentro de las organizaciones, lo cual no solo incluye la materia prima, ni tecnológica como tampoco financiera, sino también tiene en cuenta el conocimiento humano, el cual lo componen las habilidades, esfuerzos y compromisos. Estos elementos son fundamentales para el buen desarrollo del talento humano, lo cual permiten que las personas contribuyan significativamente para alcanzar la visión de la empresa, manteniendo las oportunidades y la calidad del producto o servicio que prestan. En todas las organizaciones el talento humano ha jugado un papel determinante, ya que por medio de su gestión se reúne un equipo de trabajadores con

responsabilidades para llevar a cabo las funciones asignadas por la empresa en los distintos puestos de trabajo (Paredes y Bustamante, 2021)

El recurso humano se puede abordar desde tres perspectivas organizacionales:

• Crecimiento y desarrollo de las organizaciones

• Búsqueda de la excelencia organizacional

• Globalización

4.2.6 Crecimiento y Desarrollo de las Organizaciones

El crecimiento y desarrollo de las organizaciones es un objetivo general para que las organizaciones avances con éxito, en el mismo se fortalece la misión, visión y las metas trazadas. Este proceso debe estar integrado por el factor humano, el cual es un componente principal. Con el transcurrir del tiempo el concepto de organización ha tenido transformaciones en la llamada organización del conocimiento, requiriendo para ello una comunicación continua con clientes y grupos de trabajo que estén alineados y organizados.

Por otro lado, las habilidades que se relacionan con el crecimiento y desarrollo han incluido la capacidad para trasmitir la información de forma sincera y abierta, el fomento de una actitud positiva. En este contexto, el aprendizaje y los cambios que se generan por los trabajadores con contribuyentes a un buen ambiente de trabajo con grandes comodidades y satisfacción, mejorando de esta manera la calidad del producto o el servicio que se ofrece.

Deming (1986) sostenía que si todos los trabajadores, desde sus puestos de trabajo se comprometieran a mejorar continuamente la calidad de su trabajo para aumentar la cantidad y reducir los costos que se asocian, y contribuir a que la organización se perciba como prestigiosa y competitiva en el mercado; por ello, para lograr la excelencia se busca siempre contar con

talento humano productivo, eficaces y eficientes, que utilicen menos recursos y se genere un desarrollo para mejorar dentro de la organización.

En cuanto a la excelencia organizacional está centrada en la cultural laboral de cada empresa, la cual incluye las costumbres, los valores y las normas que comparten los miembros. En este contexto, la cultura organizacional se puede definir como la personalidad de la organización, y se orienta a la productividad y desarrollo de sus trabajadores, logrado por medio del recurso humano que es un factor determinante para alcanzarla

Algunas características fundamentales de la cultura organizacional incluyen:

• Trabajo en equipo

• Enfoque en resultados

• Conciencia del ahorro de recursos

• Preocupación por el desarrollo

• Iniciativa y atención al cliente

4.3 Marco Contextual

4.3.1 Contexto Geográfico.

Puerto Carreño es un municipio de Colombia, ubicado en la frontera y siendo la capital del departamento del Vichada. Destaca como un destino ideal para el turismo sostenible, un punto clave para organizaciones no gubernamentales con enfoque ecológico, un centro cultural indígena, y el principal puerto fluvial del país en el río Orinoco. Además, es reconocido por su rica cultura llanera, que incluye música, vestimenta, expresiones y bailes similares a los del nororiente colombiano y el interior venezolano (Estadísticas DANE, 2023)

Con una población de 20,936 habitantes (según el censo de 2018) y una extensión territorial de 12,409 km², Puerto Carreño se encuentra en la frontera con Venezuela, al norte del

río Meta, frente a Puerto Páez. Su economía depende en gran medida de su función como proveedor de bienes y servicios para las comunidades aisladas y las ubicadas al otro lado del río Orinoco, en territorio venezolano. (Estadísticas DANE, 2023)

Figura 1.

Mapa de Puerto Carreño

Nota: Imagen tomada de Google Maps para referencia de ubicación del Municipio de Puerto Carreño.

Puerto Carreño se encuentra en el extremo oriental del departamento del Vichada, en la región de Los Llanos, donde confluyen los ríos Orinoco y Meta.

Figura 2.

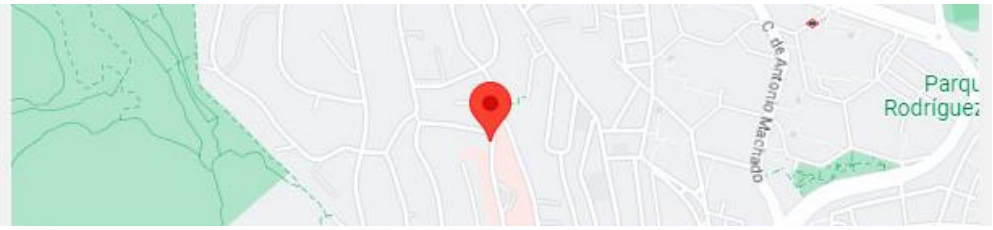
Mapa Ubicación del Departamento de Vichada

Nota: Mapa de ubicación del Departamento de Vichada, Colombia, mostrando su posición en la región oriental del país

La empresa Calividrios Solarte S.A.S. está ubicada en el departamento de Vichada, específicamente en la localidad de Puerto Carreño, con dirección en Carrera 8 A 20 Barrio Arturo bueno, A 100, Puerto Carreño, Vichada. Calividrios Solarte S.A.S. opera como una Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.). La actividad principal de Calividrios Solarte S.A.S. está relacionada con la fabricación de productos metálicos para uso estructural.

Figura 3.

Mapa ubicación de la Empresa Calvidrios



Nota: Mapa de ubicación de la empresa Calvidrio, indicando su localización y acceso en la zona.

4.3.2 Logo

CALIVIDRIOS SOLARTE
ALUMINIO ARQUITECTÓNICO

4.3.3 Fachada empresarial

Nota: Ubicación de la empresa Calvidrio, destacando su acceso y entorno

4.3.4 Valores empresariales

Responsabilidad

Eficiencia

Trabajo garantizado

5 Diseño Metodológico

5.1 Tipo de Investigación

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, según Hernández *et al* (2014) estos estudios cuantitativos están caracterizados por dar mayor relevancia al análisis numérico y estadístico de los datos obtenidos durante el proceso. En este sentido, el presente estudio adoptó este enfoque con el propósito de generar datos numéricos y estadísticos relacionados con la evaluación de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

5.2 Enfoque de Investigación

En enfoque de la investigación fue el descriptivo, la cual la definen Selltiz y Jahoda (2010) como aquel tipo de estudio que analiza cómo se presenta un fenómeno y los elementos que lo integran. El enfoque descriptivo permite medir en una investigación los fenómenos a través de sus atributos y características. En este contexto, el estudio alcanzó un nivel descriptivo, ya que se enfocó en detallar cómo se generan las condiciones de la cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento humano en los trabajadores de la empresa Calividrio Solarte S.A.S.

5.3 Diseño de la Investigación

En relación con el diseño investigativo, fue de tipo no experimental, que según Hernández *et al.* (2014) la define como aquel diseño que se lleva a cabo sin alterar las variables presentes en el estudio, en ella se observan los fenómenos en su contexto natural para posteriormente analizarlos. En este caso, la investigación fue no experimental porque examinó el fenómeno dentro del entorno laboral de Calividrios Solarte S.A.S., evaluándolo tal como se

manifiesta y proponiendo posteriormente estrategias que incluyen talleres para mejorar las condiciones actuales.

5.4 Paradigma de la investigación

En cuanto al lugar y los medios, la investigación combinó un enfoque documental y de campo. Según Arias (2016), la investigación documental se centra en recopilar y analizar información secundaria, mientras que la investigación de campo se lleva a cabo directamente en el entorno donde ocurre el fenómeno. En este caso, el estudio fue de campo, ya que se realizó en las instalaciones de Calividrios Solarte S.A.S., y documental, al basarse en la recopilación de información de libros, investigaciones previas y otros recursos para configurar el marco teórico pertinente.

5.5 Población y Muestra

El estudio se llevó a cabo en las instalaciones de Calividrios Solarte S.A.S., en el departamento de Vichada, específicamente en la localidad de Puerto Carreño, con dirección en Carrera 8 A 20 Barrio Arturo bueno, A 100, Puerto Carreño, Vichada. La empresa cuenta con dos departamentos: un administrativo, encargado de la gestión del personal y pago y uno operativo encargados de la fabricación de productos metálicos y estructural.

La muestra está conformada por un total de 15 personas, distribuidas en dos grupos según su función dentro de la empresa. El primer grupo incluye 3 empleados del área administrativa, quienes desempeñan funciones de gestión, coordinación y supervisión. El segundo grupo está compuesto por 12 empleados operativos, responsables de las tareas técnicas y productivas dentro de la organización. Esta composición permite obtener una perspectiva equilibrada entre la gestión y la ejecución operativa en el análisis o estudio realizado.

5.6 Instrumentos de Recolección de la Información

Para la recolección de datos de esta investigación, se utilizaron como técnicas la encuesta que según Grasso (2006) señala que la encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones relacionadas con la subjetividad y, al mismo tiempo, obtener información de un número considerable de personas.

La investigación se utilizó un cuestionario que emplea la escala tipo Likert, la cual ha tenido su reconocimiento por su uso en la medición de actitudes y opciones de formatos de respuestas predefinidas. Según Bavaresco (2013), estas escalas son ideales para determinar el grado de acuerdo o desacuerdo del encuestado con afirmaciones específicas.

5.7 Validación del Instrumento

El instrumento de la encuesta fue sometido a un proceso de validez de expertos para garantizar la rigurosidad, en primer lugar, se pidió a la empresa la autorización para el uso del instrumento de investigación sobre cultura organización (Anexo B)

Para el caso de la validez de los instrumentos de investigación, se recurrió al juicio de expertos, se trata de la valoración de dos (2) expertos con estudios universitarios superiores con suficiente manejo del tema en estudio, en lo que a las variables de estudio de investigación se refiere.

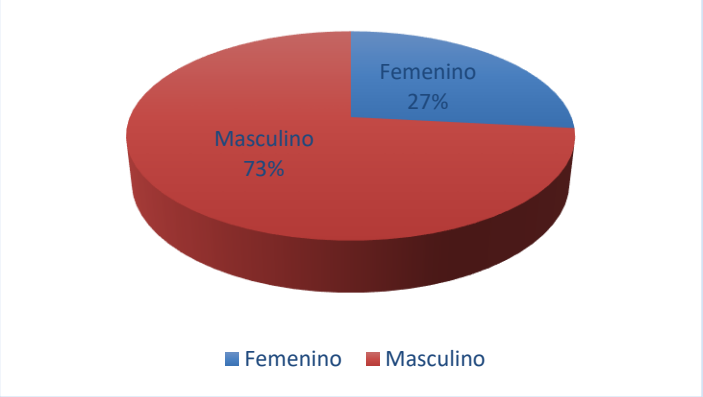
Los expertos evaluaron cada una de las preguntas y su relación con las variables presentes en los objetivos de la investigación determinando el cumplimiento de su medición, la reunión de los indicadores mencionados para emitir su aprobación de acuerdo con el contexto teórico de las variables de estudio, claridad y coherencia en la redacción y pertinencia.

6 Resultados de la Investigación

En esta sección se analizan los hallazgos obtenidos en la investigación sobre la cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento humano en la empresa Calividrios Solarte S.A.S., ubicada en Puerto Carreño. A partir de los datos recolectados, se examinan los principales factores culturales que impactan el desarrollo, la motivación y el desempeño del personal. Asimismo, se contrastan los resultados con teorías y estudios previos, permitiendo identificar fortalezas, oportunidades de mejora y su incidencia en la gestión del talento humano dentro de la organización.

Figura 4

Género de los empleados

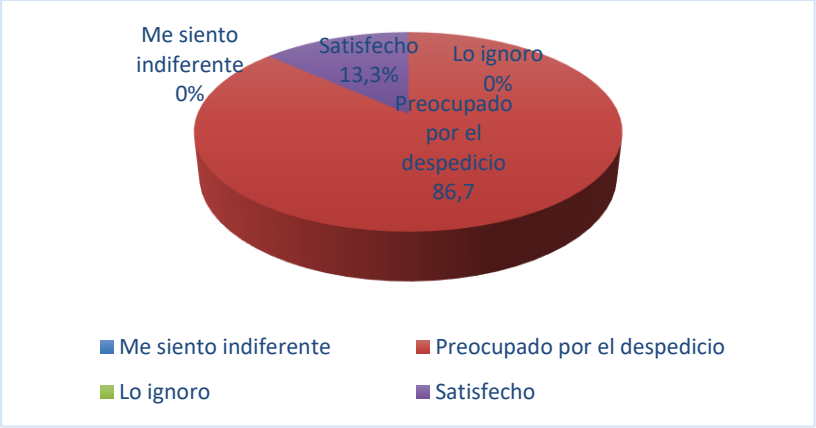


Nota: Datos tomados de la investigación (2024)

En la figura 4 se evidencia que 73,3 de los empleados son de sexo masculino que corresponde a 11 empleado, el otro 26,7% son femenino, según Chiavenato (2009) señala que el género influye en el entorno empresarial y laboral y en la forma como los empleados perciben los roles y las oportunidades dentro de las organizaciones; por ello, una desproporcional que sea desigual refleja una cultura en donde no se fomente la equidad de género.

Figura 5

Como te siente cuando la organización no control el uso eficiente de los recursos

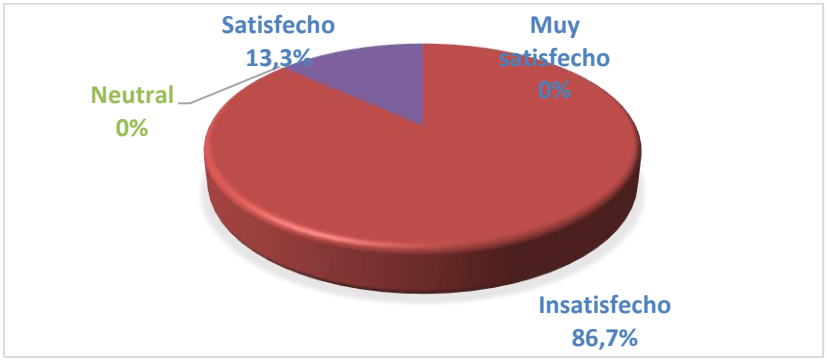


Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

Se evidencia en la figura 5 que la mayoría de los encuestados respondieron que se siente preocupado por el despedicio correspondiente al 86,7%, solo un 13,3% se sienten satisfechos que según Chavarría (2024) afirma que la falta de un control deficiente de los recursos genera desmotivación a los empleados, lo que confirma el dato en donde se evidencia a la pregunta una alta insatisfacción en el uso de los recursos humanos.

Figura 6

¿Cómo te sientes en tu lugar de trabajo?



Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

La Figura 6 muestra que un 86.7% se encuentra insatisfecho en su lugar de trabajo, otro 13,3% satisfecho. Los aportes teóricos de Juliao *et al.* (2020) han indicado que un ambiente laboral que no sea satisfactorio disminuye la productividad y el comproomiso, incidiendo en la alta satisfacccion reportada en los trabajadores.

Figura 7

¿Cómo te sientes cuando la organización fomenta el trabajo en equipo?

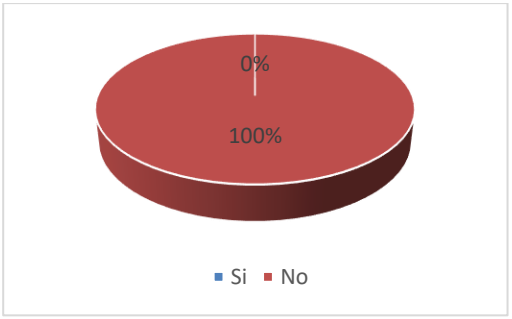
Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

La grafica 7 muestra que el 57,1% de los empleados de Calividrio Solarte S.A.S son colaborativos cuando el área administrativa fomenta el trabajo en equipo, otro porcentaje significativo con un 26.7% expresaron que se sienten apoyado, pero un porcentaje menos del 7,1% y 14,3% afirmaron que les gusta trabajar solo y se sienten parte de un equipo respectivamente.

Los resultados son relevantes con los estudios de Bendezú (2020), el cual destacaen su teoría que la resistencia a la realización del trabajo en equipo genera desmotivación, por ello las respuestas dadas reflejan una combinación ente los trabajadores y la resistencia al trabajo en grupo.

Figura 8.

Consideras que existe una buena colaboración entre los diferentes departamentos que existe en la Empresa Calividrio Solarte S.A.S

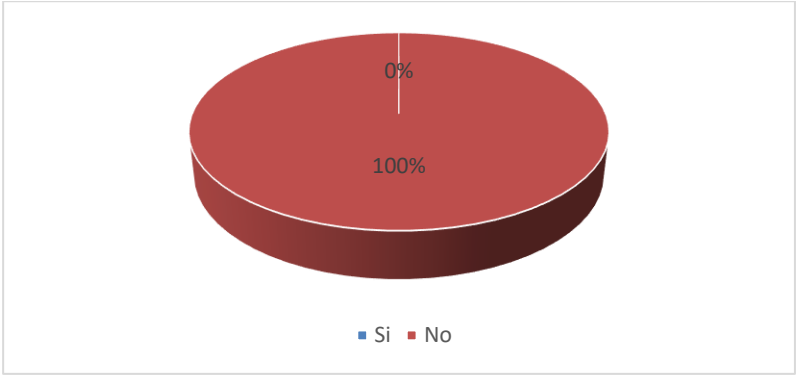


Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

En la figura 8 se muestra que los 15 trabajadores encuestados respondieron que no existe colaboración en los departamentos que tiene la empresa. Juliao *et al.* (2020) en su teoría muestra que la falta de colaboración entre los departamentos o las áreas que tienen las empresas genera buenas condiciones y esto afecta el rendimiento a nivel general.

Figura 9.

Te sientes comprometidos con los objetivos y los valores de la Empresa Calividrio Solarte S.A.S



Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

De acuerdo con los resultados de la Figura 9 se evidencia que la mayoría de los empleados se sienten comprometido con su trabajo con una totalidad del 100%. La teoría de Juliao *et al*. (2020) se destaca, ya que el compromiso con los objetivos trazados por la empresa mejora el rendimiento laboral, aunque esto no es una percepción positiva en las mismas condiciones laborales.

Figura 10

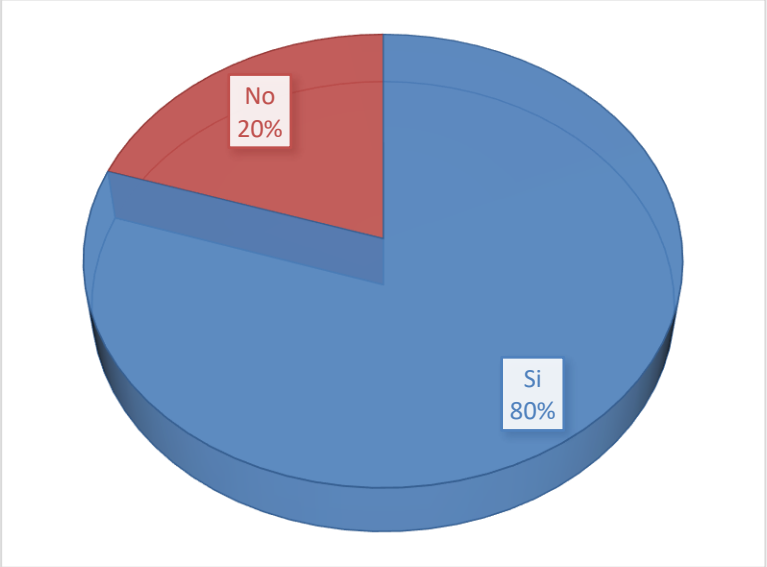
El reconocimiento por parte de la empresa de mi trabajo me hace sentir

Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

Los resultados presentes en la figura 10 muestran que 10 empleados correspondiente al 66,7% se sienten más motivados cuando reconocen su trabajo; otro 20% respondieron se comprometen más con su trabajo y un 14,3% respondieron que aprecian en gesto por su reconocimiento. Los autores Castro *et al.* (2020) han afirmado que buen reconocimiento y valoración son factores fundamentales para la motivación y el compromiso organizacional, lo que concuerdan con los datos arrojados en la pregunta

Figura 11.

¿Te sientes bien informado sobre los cambios y decisiones que afectan tu trabajo?



Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

La figura 11 ilustra se muestra Los trabajadores encuestados respondieron que, si se sientes bien informado en un 80% de los cambios que realiza la empresa, solo un 20% respondió de forma negativa. La respuesta es coherente con lo expresado con la teoría de Juliao *et al.* (2020) indicando que una efectiva comunicación es importante para que se dé un compromiso y rendimiento laboral en los trabajadores

Figura 12

Como te sientes cuando la empresa me demanda realizar mayor cantidad de trabajo

Nota: Datos tomados de la investigación cultura organizacional (2024)

Como se observa en la figura 12 que un 86,7% de los trabajadores se esfuerzan por cumplir su trabajo cuando demanda labores para realizar un 6,7% se sienten abrumado. La respuesta se relaciona con lo expresado por Chavarría (2024) el cual afirma que el exceso de trabajo conlleva al agotamiento y la disminución del rendimiento, lo que se ve reflejado en la combinación de esfuerzo y el agotamiento reportado por los empleados.

7 Discusión de Resultados

Los resultados se presentan teniendo en cuenta las diferentes teorías analizadas en el marco teórico con relación a la motivación, satisfacción laboral y el comportamiento organizacional, lo que permitió identificar las áreas que se tienen que mejorar, así como las oportunidades que permitan potenciar una buena cultura organizacional en la Empresa Calividrio Solarte S.A.S.

Con respecto a la distribución por género el cual se evidencia 73,3% masculino y 26,7% femenino predominando el género masculino en el entorno empresarial, esto es por la influencia en las dinámicas de interacción y la actividad laboral de la empresa que requiere de fuerza laboral de este género, según las teorías esbozadas una composición de género que esté equilibrada contribuye significativamente en la innovación y para la toma de decisiones para que sean más inclusivas. La minoría del género femenino indica desafíos relacionados con la igualdad de oportunidades y una percepción de inclusión empresarial

En cuanto a los resultados presentes en la segunda pregunta y la respuesta de la preocupación por el desperdicio (86,7%) refleja que existe una sensibilidad a la sostenibilidad y la eficiencia, esto se alinea con las teorías expresadas relacionadas con la sostenibilidad organizacional, la cual hace énfasis en la importancia que la empresa Calividrio Solarte involucre a sus empleados en sus prácticas responsables, sin embargo, el nivel de preocupación de los empleados se asocia con la percepción que tienen de la falta de control o los recursos que se tiene para optimizar los procesos.

Con relación a la tercera pregunta en la satisfacción laboral, la cual arrojó porcentajes significativos (86,7% insatisfechos, 13,3% satisfechos), permite entender que un elevado nivel

de insatisfacción es un gran indicador crítico que se puede vincular tanto a factores externos como internos en su ambiente laboral. Según la teoría de Herzberg, la insatisfacción laboral es debido a la falta de factores de las condiciones laborales, la remuneración, las políticas empresariales, la higiene, así como también las relaciones interpersonales. El resultado permite analizar para que la empresa profundice en la identificación de sus causas específicas, ya que afecta la satisfacción de sus empleados para continuar con sus labores.

En cuanto al trabajo en equipo y la colaboración, reflejando porcentajes que el 57,1% de los empleados son colaborativos cuando la parte administrativa fomenta la realización del trabajo en equipo, esto resalta la importancia del liderazgo de la cultura organizacional promocionando un ambiente laboral integrador. Teniendo presente la teoría de la interdependencia grupal, se infiere que trabajar en equipo permite que la empresa tenga sus objetivos claros, que tenga una buena comunicación y se apoyen mutuamente en sus actividades programadas. Pero existe un porcentaje del 14,3% que no se siente parte de un equipo y el 7,1% que prefiere trabajar solo evidencian la necesidad de estrategias que integren y valoren las preferencias individuales.

Con relación al reconocimiento y la motivación que arrojó un porcentaje del 66,7% se afirma que el reconocimiento es un factor principal para la motivación, respaldado por la teoría de refuerzo positivo, la cual afirma que el reconocimiento de los logros a los empleados fomenta un comportamiento deseado y según la teoría de Maslow, el reconocimiento es una gran satisfacción de las necesidades de estima y un contribuyente al compromiso organizacional, por ello, implementar un sistema de reconocimiento potencia de manera significativa la motivación y desempeño de los empleados

La comunicación es otro aspecto destacado en la entrevista que arrojó un 80% bien informados, 20% no informados, reflejando la buena información sobre los cambios en la empresa, reflejando esto una efectividad en la misma, en concordancia con la teoría de las redes de comunicación, la transparencia y la claridad en la comunicación internamente promueven en los empleados la confianza y la cohesión. Sin embargo, el otro 20% de los empleados no están informados esto permite sugerir reforzar los diferentes canales de información que le permita garantizar a este grupo de trabajadores que los mensajes lleguen a todos ellos de manera uniforme

Con respecto a Esfuerzo laboral y el estrés con resultados del 86,7% esforzados y el 6,7% abrumados, la mayoría de los empleados hacen sus esfuerzos porque sus labores se cumplan a cabalidad, reflejando estos resultados un alto compromiso en sus demandas laborales con los recursos que dispone la empresa. Según la teoría del estrés laboral de Karasek, cuando existe un desequilibrio en las demandas de trabajo incluyendo el nivel de control que los empleados poseen lleva a altos niveles de estrés y afecta su productividad y el bienestar laboral.

Los resultados de la encuesta aplicada a los 15 empleados muestra que existe un panorama mixto, que poseen algunas fortalezas como es la motivación, el reconocimiento y la colaboración con el fomento del liderazgo, pero existen otras falencias críticas como es la alta insatisfacción laboral, así como la percepción por el desperdicio, por ello se deben de proponer estrategias basadas en teorías de cultura organización en la gestión del talento humana, incluyendo programas de reconocimiento de manera formal, el mejoramiento de la comunicación y las estrategias de inclusión para transformar el entorno laboral de la empresa Calividrio Solarte S.A.S. para que exista en sus empleados satisfacción de sus trabajadores.

8 Propuesta de Mejora

8.1 Título

Hacia una Cultura Organizacional para optimizar la gestión del talento humano en la empresa Calvidrio Solarte S.A.S.

8.2 Introducción

La presente propuesta de Cultura Organizacional ha sido diseñada con el objetivo de potenciar el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos de la empresa Calividrios Solarte S.A.S de Puerto Carreño

A través de esta propuesta, se abordarán diferentes dimensiones que serán necesarias para la aplicación en donde se tienen en cuenta objetivos estratégico, el diagnóstico inicial, un plan de actividades enfocados en talleres, metas orientadoras para mejorar

que son clave para su aplicación en que se incluirán objetivos estratégicos, diagnóstico inicial, un plan de actividades, metas orientadoras para el mejoramiento empresarial, metodología y desarrollo actividades, pautas para el control de asistencia, dinámicas de trabajo y estrategias para el mejoramiento continuo de la empresa en estudio.

8.3 Objetivo General

Diseñar estrategias de cultura organizacional que promuevan una gestión efectiva del talento humano en la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

8.4 Estrategias para promover la Cultura Organizacional

Crear espacios de trabajo para promover la motivación y el bienestar de los trabajadores para asegurar que los puestos de trabajo sean asignados según los conocimientos, habilidades y experiencias requeridas, lo que permitirá un mejor desempeño laboral.

Ofrecer oportunidades de actualización en temas relacionado con su trabajo y las funciones que tiene en cada área mediante cursos, seminarios y talleres presenciales. Esto permitirá que los empleados desarrollen competencias que los hagan más eficientes y competitivos.

Diseñar actividades para impulsar la integración, conocimiento y dinamismo mutuo entre los trabajadores, para fomentar una mayor eficiencia y efectividad en las actividades conjuntas.

Incorporar sesiones de coaching para apoyar el desarrollo personal de los trabajadores, y que sean complementado con incentivos económicos que refuercen su compromiso y productividad.

Implementar un sistema de reconocimiento que esté coordinado con la parte administrativa y gerencial en donde se valore el esfuerzo y los logros de los trabajadores, para que se sientan apreciados y útiles dentro de la empresa.

Fomentar en la empresa una cultura de crecimiento continuo, para generar oportunidades que les permitan a los trabajadores poder alcanzar resultados extraordinarios, fortaleciendo su satisfacción laboral y personal.

8.5 Objetivos para el Fortalecimiento Empresarial

En el marco del desarrollo empresarial a través del coaching que se requerirá para las actividades, se plantean los siguientes objetivos:

- Potenciar conocimientos y los valores a los trabajadores que Calividrio Solarte S.A.S. que le permitan tener eficiencia en sus áreas de trabajos

- Promover en los trabajadores de Calividrio Solarte S.A.S las habilidades necesarias para resolver los conflictos y tomar decisiones acertadas acordes con sus responsabilidades.

- Fomentar aptitudes necesarias para realizar un trabajo colaborativo intercambiando ideas y tener una visión alineado con los objetivos de la empresa.

- Impulsar en los trabajadores de la empresa Calividrio Solarte S.AS. una visión para mejorar la comprensión y ejecución de los procesos en cada área de trabajo.

8.6 Metodología que se aplicarán a los talleres

Los talleres se realizarán de manera presencial, tendrán una duración de dos (2) horas semanales, se desarrollarán durante los meses de enero y febrero del año 2025.

Los talleres están a cargo de un especialista en Coach empresarial, en conjunto con el gerente de la empresa, para ello se emplearán recursos y herramientas didácticas que serán necesarias para el desarrollo de los mismos. Estos incluirán videos, actividades lúdicas, dinámicas en grupo y exposiciones.

Al concluir los talleres los trabajadores obtendrán un certificado por su participación.

8.7 Etapas de desarrollo de los talleres

Los talleres se realizarán cuando los trabajadores finalicen sus actividades diarias, tendrán una duración de dos horas semanales y se realizará a partir de la 5:30 p.m, para que todos los trabajadores participen de manera activa

Se le presentarán a los trabajadores la metodología que se aplicarán en los talleres, los instrumentos que se utilizarán y los criterios que se utilizará para evaluar, así como también las pautas para la selección de sugerencias y en la toma de decisiones

Etapa 1:

Un especialista en el tema en Coaching que será solicitado es el encargado de guiar las actividades, en esta etapa se aplicarán criterios establecidos según cada equipo de trabajo y en las diferentes áreas de trabajo.

La escala de calificación es la siguiente para evaluar a los trabajadores participantes de los talleres de la siguiente manera:

Aprobado – Actuación destacada

Aprobado – Muy buena actuación

Aprobado

No aprobado

Etapa 2:

En el inicio de los talleres, los trabajadores participarán de manera activa en el desarrollo de los temas propuestos relacionados a la cultura organizacional y la gestión del recurso humano para posteriormente evidenciar lo que aprendiendo y generar de esta manera nuevas e innovadoras ideas alineadas con los objetivos de la organización.

En este proceso se fomentará el valorar las decisiones que se tomarán en equipo y se anticipará en las necesidades del usuario para el mejoramiento de la calidad del servicio y promover una gestión administrativa muy eficiente.

Para cada tema seleccionado el especialista proporcionará indicaciones muy claras, en donde los trabajadores participantes deben adherirse a las labores asignadas por el coach y su equipo de trabajo.

Etapa 3:

Esta fase se centra en la evaluación de todos los participantes que participarán en los talleres, exponiendo los casos, cada trabajador tendrá la oportunidad de realizar sus ajustes a las labores que ellos desarrollan de manera previa, para así optimizar su trabajo en equipo. Tendrán la oportunidad de expresar con exposiciones sus inquietudes y sugerencias de manera grupal o individual, con una duración de 15 minutos

9 Conclusiones

En concordancia con los objetivos propuestos se llegan a las siguientes conclusiones

Con respecto al primer objetivo en el cual se identificó el estado actual de la cultural organización de los trabajadores se evidenció que en la empresa Calividrios Solarte S.A.S. predomina la cultura empresarial de mercado, la cual se enfoca en generar resultados y está orientada en el rendimiento, vender sus productos, los directivos con esta cultura se trazan objetivos que son desafiantes para los trabajadores y solo esperan que trabajen fuertemente para cumplirlos. La cultura de mercado no le da mucho bienestar a los trabajadores dejándolos en un segundo plano, sin tener en cuenta su integridad, su motivación.

En cuanto al segundo objetivo que fue examinar la gestión del talento humano, destacando los principales retos y oportunidades para optimizar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S., se tiene que la gestión del recurso humano en la empresa se enfrenta a diario a grandes desafíos que están relacionados con su poco enfoque en la satisfacción y motivación de sus trabajadores; pero se puede ver en algunos casos logran optimizar la cultura organizacional mejorando la comunicación internamente, han implementado prácticas de liderazgo promoviendo en la empresa el trabajo en equipo

El planteamiento del tercer objetivo el cual fue determinar cómo las prácticas de gestión del talento humano afectan la cultura organizacional dentro de la empresa Calividrios Solarte S.A.S. se pudo apreciar que el factores como el liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo, tienen un impacto directo en la cultura, destacando sus trabajadores la necesidad de que exista un liderazgo inclusivo que se centre en el bienestar de ellos mismo y en el logro de las metas trazadas

En cuanto al diseño de estrategias enfocadas en fortalecer la gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S. se deja plasmada una propuesta centradas en la realización de talleres de formación para los trabajadores y directivos de la empresa, para el mejoramiento de la comunicación interna, el fomento del liderazgo a nivel participativo y el trabajo en equipo, para buscar con ellos fortalecer el talento humano, se promueva un desarrollo integral de sus trabajadores y que se cree una cultura organizacional que se encuentre alineado con los objetivos estratégicos de la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

10 Referencias Bibliograficas

Arias, F. (2016). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (4ta ed.). Ed. Episteme, C.A.

Azócar, R. (2013). Gestión del Talento Humano. Recuperado de http://ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com/2013/05/gestion-del-talento-humanosegun.html

Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Investigación Valdizana, 14(1), 22-28. https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Recuperado en 19 de diciembre de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es

Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. Ed. Cengage Learning.

Calderón, G., Vivares, J., & Jiménez, J. (2023). Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana. Un enfoque desde los valores en competencia. rev.univ.empresa, 24(43), 1-. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12190

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chavarría-Briceño, R. (2024). Barreras para la innovación en las organizaciones. Revista científica en ciencias sociales, 6, e601202. https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601202

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill Interamericano S.A.

Coronel, G. (2019). Cultura Organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico de Limones de Esmeraldas. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado de http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13168/1/T-UCSG-POS-MGSS-187.pdf

Dasgupta, S., & Gupta, B. (2019). Espoused organizational culture values as antecedents of internet technology adoption in an emerging economy. Information & Management, 56(6), 103142. https://doi.org/10.1016/j.im.2019.01.004

Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso. RIDE. Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo, 13(26), e039. https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478

Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK. https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/

Giraldo, A. (2019). Estructura de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para la Corporación Instituto de Administración y Finanzas CIAF en la ciudad de Pereira. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10677/T658.3%20G516.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grasso, L. (2006). Encuestas: Elementos para su diseño y análisis (1ª ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill

Ibarra Cisneros, M. A., Vela Reyna, J. B., & Ríos Nequis, E. I. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. Investigación administrativa, 49(126), 12606. https://doi.org/10.35426/iav49n126.06

Jericó, P. (2008). Gestión del Talento Humano. Recuperado de http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/

Juliao, D., Macías, A., & Vega, J. (2020). La innovación como dinamizador empresarial: Caso Hommie. Estudios de Administración, 27(1). https://doi.org/10.5354/0719-0816.2020.56969

Kamukama, N., & Sulait, T. (2019). Intellectual capital and competitive advantage in Uganda's microfinance industry. African Journal of Economic and Management Studies, 8(4), 498-514.

Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana de Gerencia, 26(94), 548-567. https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/

Palafox-Soto, M. O., Ochoa-Jiménez, S., & Jacobo-Hernández, C. A. (2021). El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. Nova scientia, 13(26), 00017. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052021000100117

Pareja, A., Chiri, P., Ramírez, E., Segovia, C., & Sánchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 3057-3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

Paredes, P., & Bustamante, J. (2021). Human talent management and job satisfaction in banks of Guayaquil. Journal of the Academy, 5, 44-61. https://doi.org/10.47058/joa5.4

Real Academia Española. (n.d.). Diccionario de la lengua española (23rd ed.). Recuperado de http://dle.rae.es/

Reinoso Lara, M. G., & Pérez Briceño, J. C. (2019). Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de las Pymes. Observatorio de la Economía Latinoamericana.

Rodríguez, Á., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: Transiciones entre los paradigmas tradicionales y socio-críticos de la gestión educativa. Santa Marta, Colombia: Editorial Universidad del Magdalena.

Sánchez, J., Chica, O., & Vásquez, L. (2018). Rutas pedagógicas para el mejoramiento de la calidad de las organizaciones educativas en el distrito de Santa Marta, Colombia. En P. Gregorio, M. Mandiola, P. Isla, R. Muñoz, & N. Ríos (Ed.), Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales

y medioambientales. Santiago de Chile: Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales.

Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. Barcelona: Plaza & Janés Editores.

Selltiz, C., Johada, M., Deutsch, M. & Cook, S. W. (1980). Métodos en la investigación de relaciones sociales (9a edición). Madrid: RIALP.

Vesga Rodríguez, J. J., et al. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. Suma Psicológica, 27(1), 52-61. https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7

Villasana, L. M., & Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. Revista San Gregorio, 1(49), 16-34. https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092

11 Anexos

Anexo A.

Formato de Encuesta

Nombre del trabajador_____

Departamento _____

Tiempo de servicio_____

La presente investigación lleva por título Cultura Organizacional y su Influencia en la Gestión del Talento Humano en la empresa Calividrios Solarte S.A.S , Puerto Carreño, el cual es realizado por Edwin Robinson Peña Salomón, estudiantes de Maestría de la del Politécnico Grancolombiano. El obejtvo de la Invesitgación es analizar la cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento en los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S. en Puerto Carreño. Su participación es voluntaria, la información que usted suministre será confindencial no tiene otro propósito sino para la presente investigación.

1. Género

Masculino ( )
Femenino ( )

2. Como te siente cuando la organización no control el uso eficiente de los recursos

Me siento indiferente ( )
Preocupado por el desperdicio ( )
Lo ignoro ( )
Satisfecho ( )

3. ¿Cómo te sientes en tu lugar de trabajo?

Muy satisfecho ( )
Insatisfecho ( )
Neutral ( )
Satisfecho ( )

4. ¿Cómo te sientes cuando la organización fomenta el trabajo en equipo?

Más colaborativo ( )
Me gusta trabajar solo ( )
Parte de un equipo ( )
Apoyado ( )

5. Consideras que existe una buena colaboración entre los diferentes departamentos que existe en la Empresa Calividrio Solarte S.A.S

Si ( )
No ( )

6. Te sientes comprometidos con los objetivos y los valores de la Empresa Calividrio Solarte S.A.S.

Si ( )
No ( )

7. El reconocimiento por parte de la empresa de mi trabajo me hace sentir

Más motivado ( )
Aprecio el gesto ( )
Me comprometo más ( )
Gano confianza ( )

8. ¿Te sientes bien informado sobre los cambios y decisiones que afectan tu trabajo?

Si
No

9. ¿Cómo te sientes cuando la empresa me demanda realizar mayor cantidad de trabajo?

Me esfuerzo por cumplir ( )
Me siento abrumado ( )
Me desmotivo ( )

¡¡¡Muchísimas gracias!!!

Anexo B.

Autorización para uso de instrumento sobre cultura organizacional

Outlook

Autorización para uso de instrumento de investigación sobre cultura organizacional

Desde EDWIN ROBINSON PENA SALOMON <eropena@poligran.edu.co>
Fecha Lun 23/09/2024 8:52 AM
Para patlanjuana@hotmail.com <patlanjuana@hotmail.com>; jadam@fca.unam.mx <jadam@fca.unam.mx>

Cordial saludo,

Mi nombre es Edwin Robinson Peña Salomón, estudiante de la Maestría en Gerencia del Talento Humano en la Institución de Educación Superior Politécnico Grancolombiano de Bogotá, Colombia. Actualmente, me encuentro desarrollando mi tesis titulada *"Análisis de la Cultura Organizacional de la empresa CALIVIDRIOS SOLARTE y su Influencia en la Gestión del Talento Humano"*, bajo la dirección del Dr. Carlos Julio Castañeda Blanco.

En este contexto, me permito solicitar su autorización para utilizar el instrumento de recolección de datos basado en su estudio titulado *"Escala para medir tipos de cultura organizacional: construcción y propiedades psicométricas"*, disponible en la base de datos EBSCO. Este instrumento resulta crucial para el desarrollo de mi investigación, ya que permitirá un análisis preciso de la cultura organizacional en la empresa objeto de estudio.

Agradezco de antemano su atención y apoyo al concederme el permiso para utilizar el instrumento que han diseñado, ya que su uso es fundamental para asegurar la validez y el rigor científico de mi trabajo de grado.

Quedo atento a su pronta y favorable respuesta.

Cordialmente,
Edwin Robinson Peña Salomón

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Anexo C.
Validación del instrumento
(Experto 1)

1. **IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO**

Nombre y Apellido: OMAIRA BERNAL PAYARES	**Profesión:** Magister en Administración Universidad Nacional de Colombia
Documento de identidad 51.649.482 de Bogotá	**Institución donde labora** Corporación Universitaria Rafael Núñez (CURN)
Cargo que desempeña: Docente	**Tiempo en el cargo:** 2008 - Actualmente

2. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CALIVIDRIOS SOLARTE S.A.S , PUERTO CARREÑO

3. Objetivos de la Investigación
3.1 Objetivo General

Analizar la cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento en los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S. de Puerto Carreño.

11.1 Objetivos Específicos

Identificar el estado actual de la cultura organizacional entre los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

Examinar la gestión del talento humano, destacando los principales retos y oportunidades para optimizar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S.

Determinar las prácticas de gestión del talento humano que afectan la cultura organizacional en la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

Diseñar estrategias enfocadas en fortalecer la gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

JUICIO DEL EXPERTO

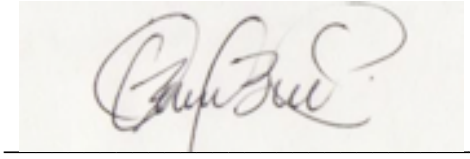
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CALIVIDRIOS SOLARTE S.A.S , PUERTO CARREÑO

Considera que el instrumento atiende a los criterios de pertinencia, redacción, coherencia y correspondencia, entre, los objetivos, las variables objeto de estudio, en el guion de entrevista dirigido los empleados de la Empresa Calividrio Solarte S.A.S, realizado por el permitiendo la recolección de la información, de forma:

Suficiente: **X**_____
Medianamente suficiente: _____
Insuficiente _____

a) El instrumento diseñado a su juicio es:

Válido **X**_____
No Válido: _____

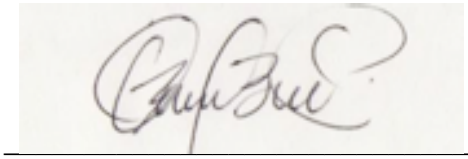
Firma: 

FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

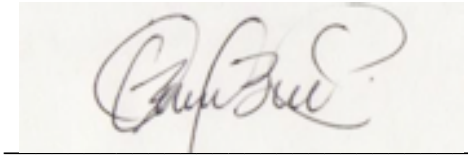
Yo OMAIRA BERNAL PAYARES con cédula de ciudadanía Nº 51.649.482 de Bogotá, certifico que realicé el juicio de experto del cuestionario dirigido trabajadores de la empresa Calividrio Solarte S.A.S de Puerto Carreño, diseñado Edwin Robinson Peña Salomón, en su investigación titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CALIVIDRIOS SOLARTE S.A.S , PUERTO CARREÑO

Firma: 

HOJA DE VALIDACION DEL CUIESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTO

Items	Pertinente		Congruente		Claridad		Coherencia		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		

Firma: 

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Anexo D.
Validación del instrumento
(Experto 2)

1. **IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO**

Nombre y Apellido: ELIDA MARIA ALZABORA TABORDA	**Profesión:** Magister en Gestión de la Organización Universidad EAN
Documento de identidad 45.465.739 Cartagena	**Institución donde labora** Universidad de Cartagena
Cargo que desempeña: Docente Cátedra	**Tiempo en el cargo:** 2004 - Actualmente

2. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CALIVIDRIOS SOLARTE S.A.S , PUERTO CARREÑO

3. Objetivos de la Investigación
3.1 Objetivo General

Analizar la cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento en los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S. de Puerto Carreño.

11.2 Objetivos Específicos

Identificar el estado actual de la cultura organizacional entre los trabajadores de la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

Examinar la gestión del talento humano, destacando los principales retos y oportunidades para optimizar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S.

Determinar las prácticas de gestión del talento humano que afectan la cultura organizacional en la empresa Calividrios Solarte S.A.S.

Diseñar estrategias enfocadas en fortalecer la gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en Calividrios Solarte S.A.S.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

JUICIO DEL EXPERTO

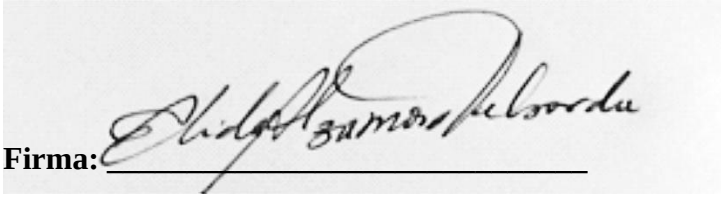
CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CALIVIDRIOS SOLARTE S.A.S , PUERTO CARREÑO

Considera que el instrumento atiende a los criterios de pertinencia, redacción, coherencia y correspondencia, entre, los objetivos, las variables objeto de estudio, en el guion de entrevista dirigido los empleados de la Empresa Calividrio Solarte S.A.S, realizado por el permitiendo la recolección de la información, de forma:

Suficiente: **X**_____
Medianamente suficiente: _____
Insuficiente _____

b) El instrumento diseñado a su juicio es:

Válido **X**_____
No Válido: _____



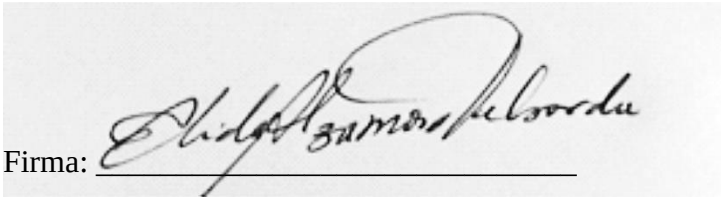
Firma:_____

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

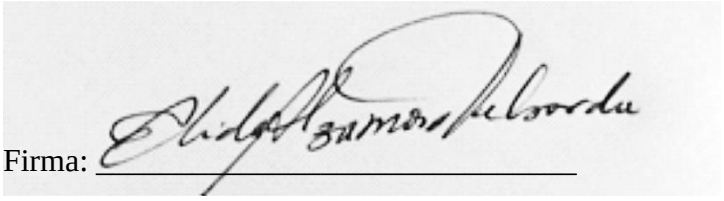
Yo, **ELIDA MARIA ALZAMORA TABORDA** con cédula de ciudadanía Nº 45.465.739 Cartagena de Caretagena, certifico que realicé el juicio de experto del cuestionario dirigido trabajadores de la empresa Calividrio Solarte S.A.S de Puerto Carreño, diseñado Edwin Robinson Peña Salomón, en su investigación titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CALIVIDRIOS SOLARTE S.A.S , PUERTO CARREÑO

Firma: 

HOJA DE VALIDACION DEL CUIESTIONARIO POR JUICIO DE EXPERTO

Items	Pertinente		Congruente		Claridad		Coherencia		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		

Firma: 

INFORME DE ANÁLISIS
magister

Proyecto de Maestria_Edwin_Febrero_2025 21-02-2025

11% Textos sospechosos

- 1% Similitudes
  - 0% similitudes entre comillas
  - 0% entre las fuentes mencionadas
- 4% Idiomas no reconocidos
- 6% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Proyecto de Maestria_Edwin_Febrero_2025 21-02-2025.docx
ID del documento: b3e545a4d3a9549e100bc4027c5d4ecd54c7c7e8
Tamaño del documento original: 5,73 MB
Autores: []

Depositante: JULIO CARLOS
Fecha de depósito: 22/2/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 22/2/2025

Número de palabras: 13.493
Número de caracteres: 90.236

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**hdl.handle.net** | Oportunidades de mejora de los procesos del área del talento hum... http://hdl.handle.net/10823/7169 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (175 palabras)
2	**hdl.handle.net** | El liderazgo emocionalmente inteligente y su relación con la motiva... http://hdl.handle.net/10609/142967 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)
3	**gestiondeltalentohumanoblog.blogspot.com** | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO https://gestiondeltalentohumanoblog.blogspot.com/2017/04/la-definicion-de-talento-segun-la-re... 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)
4	**scienti.minciencias.gov.co** | GrupLAC - Plataforma SCienTI - Colombia https://scienti.minciencias.gov.co/gruplac/jsp/visualiza/visualizagr.jsp?nro=00000000000512 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (47 palabras)
5	**fipcaec.com** | Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo X... https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/58/68 5 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (43 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	**doi.org** https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601202	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
2	**scielo.sld.cu** http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
3	**www.scielo.sld.cu** | La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como ... http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
4	**hdl.handle.net** | Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajad... https://hdl.handle.net/20.500.12672/15402	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)