Análisis de la Cultura Organizacional de la Empresa ASD S.A.S., sede de la Guajira

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia del Talento Humano

Julieth Paola Ojeda Peñaranda

Edith Constanza Quintana Gómez

Estudiantes

Sandra Patricia Hernández Rincón (PhD. MSc.)

Director del Proyecto

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

Bogotá, 2025

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar la cultura organizacional y ver la importancia que esta genera en los colaboradores de la empresa ASD S.A.S. en la sede de la Guajira. Esta investigación se fundamenta en los estudios de Edgar Schein, donde el autor expone que la cultura organizacional es el conjunto de supuestos y creencias sobre los cuales las personas basan sus conductas diarias. Del mismo modo, el autor desarrolla tres modelos que estudian la cultura organizacional, los cuales son, los artefactos, los valores adaptados y por último los supuestos básicos. Asimismo, en este estudio se utilizó una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y de corte transversal. Además, la recolección de información se llevó a cabo mediante un instrumento que permitió evaluar la cultura organizacional, asegurando el consentimiento informado de los participantes. La organización ASD S.A.S. estableció la cultura organizacional a través de los valores, las creencias, normas, símbolos y filosofías que fueron fundamentales para el éxito y satisfacción de los colaboradores y serán clave para el proceso de adaptación en el entorno cambiante del mercado actual.

Palabras Claves: cultura organizacional, normas, valores, creencias, comportamientos.

Abstract

The purpose of this research was to analyze organizational culture and examine its impact on the employees of ASD S.A.S., located at its La Guajira headquarters. This research is based on the studies of Edgar Schein, in which the author states that organizational culture is the set of assumptions and beliefs on which people base their daily behaviors. Similarly, the author develops three models that study organizational culture: artifacts, adapted values, and basic assumptions. This study used a descriptive, cross-sectional, quantitative methodology. Data collection was conducted using an instrument to assess organizational culture, ensuring the informed consent of participants. ASD S.A.S. established its organizational culture through values, beliefs, norms, symbols, and philosophies that were fundamental to the success and satisfaction of employees and will be key to the adaptation process in today's changing market en environment.

Keywords: organizational culture, norms, values, beliefs, behaviors.

Tabla de Contenido

Introducción 6
Planteamiento Del Problema.....8
Pregunta De Investigación 10
Justificación 11
Objetivos Generales Y Específicos.....13
Objetivo General 13
Objetivos Específicos.....13
Antecedentes Teóricos Y Empíricos.....14
Criterios Éticos Organizacionales.....16
Marco Teórico.....16
Antecedentes Empíricos.....21
Diseño Metodológico.....23
Tipo De Investigación.....23
Participantes.....23
Muestra 23
Instrumento De Recolección De Datos.....23
Procedimiento Análisis De Datos 25
Resultados.....26
Hallazgos Sobre Los Valores Y Creencias Actuales De La Empresa Asd S.A.S., Sede Guajira.....30
Discusión.....34
Conclusiones.....37
Referencias.....40

Listado de Tablas

Tabla 1..... 24

Tabla 2..... 30

Listado de Figuras

Figura 1 19
Figura 2 26
Figura 3 27
Figura 4 28
Figura 5 29
Figura 6 31

Análisis de la Cultura Organizacional de la Empresa ASD S.A.S., sede de la Guajira

Introducción

La cultura organizacional es un factor importante para el éxito y sostenibilidad de las empresas que actúan determinadamente en el compromiso, desempeño y satisfacción de los colaboradores (Schein, 2010). Esta investigación tuvo como propósito analizar la cultura organizacional para hacer recomendaciones prácticas para el desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa ASD S.A.S. en la sede de la Guajira. La empresa es una organización que se encarga de ofrecer soluciones innovadoras en tercerización de procesos de negocios BPO y desarrollo de software, esta organización se ha destacado por su correcta capacidad de adaptarse a las necesidades que están en constante cambios en el mercado y con su compromiso por la calidad y eficiencia operativa.

En la actualidad, las organizaciones del sector tecnológico en Colombia han tenido un crecimiento constante, debido a la transformación digital y la industria 4.0. Ahora bien, un reto interesante que se presenta es la falta de cohesión cultural interna debido al rápido cambio en las empresas. Asimismo, el problema de este estudio se presenta en la necesidad de que las organizaciones fomenten una cultura organizacional positiva, adaptable a los cambios tecnológicos.

A lo largo de esta investigación, se desarrolló un objetivo general y tres objetivos específicos, los cuales analizaron los valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que definen la cultura organizacional de la empresa ASD S.A.S. Asimismo, se estableció un marco teórico, el cual abarcó los conceptos de cultura organizacional y la integración de las teorías con el problema de la investigación. De igual forma, se presentaron

los antecedentes empíricos donde se desarrollaron los estudios previos a esta investigación, el estado del arte entre otros.

Además, se habló de la importancia de alinear la misión y visión de la organización con estos elementos culturales que plantean los objetivos. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo descriptiva y de corte transversal. Se recolectó la información con los postulados propuestos por Schein (2010) donde permite evaluar la cultura organizacional de las empresas.

Los resultados obtenidos permitieron identificar las áreas de mejoras y desafíos dentro de la cultura organizacional de la empresa ASD S.A.S en la sede de la Guajira, mostrando una base de principios, convicciones y dedicaciones alineados con sus objetivos estratégicos y perspectivas. La importancia de la mejora de la gestión de las habilidades de los colaboradores para impulsar su dedicación, producción y progresión de la carrera.

Planteamiento del Problema

El concepto de cultura organizacional se considera necesario en las empresas del sector de servicios tecnológicos como ASD S.A.S. debido a que este sector pertenece a un entorno competitivo que demanda la innovación, la transformación digital y la retención de talento humano. Aunque la organización cuente con una misión, visión y valores establecidos, se establece el reto de traducir estos principios en prácticas que ayuden a motivar a los colaboradores, fortaleciendo el compromiso y fomentando la creatividad e inclusión, asegurando así; el crecimiento sostenible y la satisfacción a los colaboradores.

La empresa ASD S.A.S, surge a comienzos del año 1982 con el objetivo de ofrecer soluciones innovadoras en tercerización de procesos de negocios y desarrollo de software. La organización se ha venido destacando por su gran capacidad de adaptarse a las necesidades que están en cambios constante en el mercado y con su compromiso por lograr la calidad y eficiencia operativa.

Con el tiempo la empresa ASD S.A.S. ha variado sus servicios para entrar a industrias como la educación, la salud y los servicios financieros, lo que permite que se considere como un modelo diferenciador en el sector de tecnología en Colombia. De igual manera, la cultura organizacional de la empresa ha estado enfocada en la innovación y la satisfacción de sus colaboradores. Es fundamental promover valores como el respeto, la honestidad, el compromiso y el trabajo en equipo, para construir una base sólida que le permita a la organización el fomento de una cultura organizacional positiva.

La cultura organizacional, según Robbins (2013) hace referencia a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, caracterizándose en la búsqueda constante de la excelencia y el éxito. Asimismo, el autor reconoce que la actitud es el elemento clave que

impulsa el progreso y permite superar desafíos, cree en el poder transformador de una mentalidad proactiva, fomentando el desarrollo de una actitud que motive a todos los miembros de la organización. El fomento de una cultura organizacional positiva tiene diversos beneficios, una cultura bien transformada mejora la satisfacción laboral, incrementa el compromiso de los empleados y resalta la productividad.

Por su parte el autor Chiavenato (2009), expone que los colaboradores que estén motivados y que presenten un alto sentido de pertenencia, tienden a convertirse en los protagonistas del éxito organizacional. De igual forma, Al pasar de los años las empresas han experimentado una evolución significativa, pasando de un enfoque puramente mecanicista hasta un entendimiento más contemporáneo que consideran aspectos culturales en su desarrollo.

Según Schein (2017) las organizaciones en los años 80 eran vistas principalmente como medios racionales para coordinar y controlar a grupos de personas. Sin embargo, hoy en día, se presenta mayor énfasis en la apertura y el cuidado de los individuos dentro de ellas. Se mencionan que las organizaciones no son solo estructuras jerárquicas rígidas, sino que también cuentan con características propias, ya que están conformadas por personas. La visión de las organizaciones como entidades culturales es un fenómeno relativamente reciente, basado en series de situaciones y conceptos que comparten todos los miembros de una organización.

Al pasar de los años, las empresas han experimentado una evolución representativa, con un enfoque de estilo mecanicista de entendimiento contemporáneo que considera aspectos culturales en su desarrollo. Según Schein (2017), las tecnologías de la información (TI) son el uso de ordenadores que permiten comunicar o transmitir datos, son una parte esencial en la mayoría de las operaciones empresariales, si se utiliza adecuadamente mejora la productividad, la eficiencia y la innovación. Hoy en día, las empresas tecnológicas en Colombia han

evolucionado y han tenido un crecimiento acelerado, esto debido a la transformación digital y la industria 4.0. Sin embargo, un desafío común es la falta de acción cultural interna debido al rápido cambio organizacional. Además, las tecnologías de la información TI, son el uso de ordenadores que permiten comunicar o transmitir datos, son una parte esencial en la mayoría de las operaciones empresariales, si se utiliza adecuadamente mejora la productividad, la eficiencia y la innovación.

En los últimos cinco años las empresas del sector tecnológico como ASD S.A.S. han experimentado cambios significativos impulsados por el avance tecnológico y la creciente demanda de soluciones tecnológicas innovadoras y eficientes (Camara de comercio la Guajira, 2020). Entre estos factores claves se destaca, la digitalización de las organizaciones, cada vez más las empresas buscan modernizar sus operaciones para aumentar la eficiencia y así, mejorar su productividad, lo que ha generado mayor demanda especialmente en equipos y dispositivos capaces de soportar cargas de trabajos pesadas como servidores y sistemas de almacenamiento de datos.

En este entorno, la empresa ASD S.A.S. puede destacarse como una empresa líder y responsable en el sector de tecnología; desarrollar y fortalecer una cultura organizacional le permitirá cumplir sus objetivos estratégicos y la llevará a ser reconocida tanto en el ámbito nacional como internacional.

Pregunta de Investigación

Este proyecto busca responder la siguiente pregunta ¿Cuáles son los valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que definen la cultura organizacional actual de la empresa ASD S.A.S. de la sede de la Guajira?

Justificación

El estudio sobre la cultura organizacional de la empresa ASD S.A.S., se considera necesario por varias razones, permite identificar cuáles son esos valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que influyen en el desempeño y satisfacción de los colaboradores. Además, entender y gestionar adecuadamente la cultura organizacional y acompañar el talento humano será sin duda un elemento esencial que conduce a crear un ambiente laboral positivo, saludable y productivo.

La cultura organizacional es de gran necesidad en las empresas, por la capacidad de mantener una organización saludable en relación con la necesidad de mantener un ambiente de trabajo agradable, como también las prácticas de la combinación de los elementos organizacionales con las tareas y actividades propuestas y desarrolladas. Por lo tanto, la importancia de esta investigación surge en la necesidad de proponer estrategias que permitan mejorar el ambiente laboral y fortalecer el crecimiento y productividad de la empresa, adaptándose a los diferentes cambios tecnológicos y exigencias del mercado actual.

Los principales beneficiarios de este proyecto de investigación son los colaboradores de la empresa ASD S.A.S., ellos podrán adaptarse a un entorno laboral colaborativo e innovador, debido a que una cultura organizacional fortalecida, genera un impacto directo en sus desempeños, mejorando el entorno laboral, fomentando el trabajo en equipo y la comunicación, lo que permite el aumento de la eficiencia y productividad. Del mismo modo, la empresa puede utilizar los resultados obtenidos de este estudio para fortalecer su imagen corporativa y desarrollar estrategias que mejoren su desempeño en el sector de BPO y desarrollo de software.

El estudio de la cultura organizacional, según el autor Schein (2010), busca llenar vacíos de conocimientos en el sector, al implementar un análisis detallado en empresas del sector

tecnológicos como lo es ASD S.A.S. lo cual permite brindar recomendaciones a empresas con características similares, los resultados contribuyeron a la construcción de un modelo de referencias para desarrollar culturas organizacionales innovadoras y adaptables.

Por otro lado, trabajar la cultura organizacional permite generar impactos positivos en la aplicación de los sistemas de gestión, debido a que se relaciona directamente con el reconocimiento del trabajo realizado; lo cual influye en los colaboradores y ayuda a que tengan un grado de satisfacción y realización profesional al momento de realizar sus labores.

Mediante esta investigación se logró adquirir información completa de la empresa, sus características culturales, conocer su misión, visión, valores, objetivos entre otros. Cabe resaltar, que este estudio fue fundamental para la evolución y fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa ASD S.A.S. lo cual permitió brindar recomendaciones prácticas para líderes y gerentes sobre cómo implementar cambios culturales que resulten ser beneficioso tanto para los empleados como para la empresa en su conjunto.

Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Analizar cuáles son los valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que definen la cultura organizacional actual de la empresa ASD S.A.S. de la sede de la Guajira.

Objetivos Específicos

- Analizar las características demográficas y sociales de la población que participa en este estudio.
- Identificar los valores y creencias a partir de los datos de la investigación de la empresa ASD S.A.S. de la sede de la Guajira.
- Analizar en qué medida los valores, creencias, normas y símbolos están alineados con la misión y visión de la empresa objeto de estudio.

Antecedentes Teóricos y Empíricos

Contexto Organizacional

Con el propósito de comprender el contexto en el cual se destaca la organización objeto de estudio ASD S.A.S. a continuación, se presenta la descripción general de sus factores organizacionales y lo que la compañía define como sus principales pilares, valores, creencias y compromisos.

Misión: La empresa ASD S.A.S. se encarga de suministrar soluciones integrales de Externalización de Tecnologías de la Información (ITO), apoyándose en el desarrollo de proyectos tecnológicos y de infraestructura física, para el sector público y privado del ámbito Nacional e incursionando en el mercado Internacional; cumpliendo los requisitos acordados con eficiencia para la satisfacción de las necesidades de sus clientes.

Visión: La empresa ASD S.A.S. aspira ser reconocida dentro de las empresas líderes en el suministro de soluciones Integrales bajo la Externalización de procesos de conocimiento (KPO) y de Tecnologías de la Información (ITO) en el mercado Nacional e Internacional, por satisfacer las necesidades de los clientes a través del cumplimiento de sus requisitos; respaldados en procesos de innovación y transformación digital (Industria 4.0), con las condiciones suficientes de Disponibilidad, Capacidad, Continuidad y Seguridad; basado en la calidad humana, la gestión del conocimiento y crecimiento profesional de sus colaboradores, lo que permite el desarrollo eficiente y apropiado de proyectos tecnológicos y de infraestructura física, apoyados en el marco integrado de modelos de gestión organizacionales con enfoque a la Calidad 4.0, que contribuyan al desarrollo sostenible Social, ambiental y económico, con impacto en el crecimiento del país.

Los principales valores que incorpora la empresa ASD S.A.S. en sus colaboradores son:

- El respeto, por sí mismos, por sus colaboradores y clientes, construyendo relaciones solidas en el tiempo.
- La honestidad, actuando siempre basados en la verdad, manteniendo una comunicación transparente con el público interno y externo.
- El compromiso, dando lo mejor de sí, cumpliendo con altos estándares de calidad y logrando satisfacer las necesidades de nuestros colaboradores.
- El trabajo en equipo, sumando talentos, unidos, trabajando con amor, innovando en la consecución de metas propuestas.

La empresa ASD S.A.S. fundamenta su cultura organizacional en una serie de creencias que son importantes para guiar sus decisiones y comportamientos, entre las cuales se destacan: el compromiso con la excelencia, el desarrollo del talento, el trabajo en equipo, la responsabilidad social, la equidad y diversidad. Esta organización tiene un compromiso con la inclusión y la diversidad que sobrepasa sus puertas, se destaca por ser una figura responsable en la comunidad. Asimismo, trabaja en unión con organizaciones y proyectos que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad en la sociedad. A través de sus políticas y prácticas de contratación, ASD S.A.S. se esfuerza por la creación de una fuerza laboral equitativa.

Los principios aquí contenidos además de construir una declaración de compromisos y responsabilidades son también orientados de la convivencia, la dignidad, la responsabilidad y la integridad de todos lo que laboran en la organización. En cuanto a la responsabilidad social empresarial la empresa ASD S.A.S. presenta un alto compromiso donde gestiona acciones orientadas al desarrollo sostenible y el bienestar de la comunidad. Esto se implementa por medio de programas sociales, ambientales y económicos, donde realizan entregas de kits de aseo, alimentos, talleres para cuidar el medio ambiente, ofertas de empleos entre otros. ASD S.A.S.,

busca generar impactos positivos ayudando a promover una cultura organizacional basada en respeto, equidad y transparencia.

Criterios Éticos Organizacionales

En esta investigación las consideraciones éticas son importantes ya que permiten asegurar la integridad y el respeto hacia todos los participantes de este estudio, del mismo modos el medio ambiente y la sociedad en general. Por esta razón, se crean principios y normas para garantizar que el proyecto se realice de manera ética y responsable. Esto ayuda a proteger los derechos y la dignidad de los participantes, utilizando un consentimiento informado. También se debe tener en cuenta el impacto social de la investigación, asegurando que los resultados y conclusiones sean transparentes y accesibles para la sociedad en general.

Para garantizar el cumplimiento de estas consideraciones éticas, a través de esta investigación se obtuvo la autorización por parte de la empresa ASD S.A.S para el uso de su nombre e imagen, esta autorización valida la legitimidad del estudio y demuestra el compromiso del investigador con los más altos estándares éticos. Adherirse a estos principios éticos fortalece la credibilidad y validez del proyecto, contribuyendo al avance del conocimiento de manera responsable y respetuosa.

Marco Teórico

En el presente capitulo se presentan las diferentes definiciones teóricas sobre la cultura organizacional, considerando sus elementos principales como valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofías. Para comprender el concepto de cultura organizacional, se considera

esencial comenzar por entender el término "cultura". La cultura es el conjunto patrones, comportamientos y creencias los cuales son compartidos por los miembros de una sociedad.

El autor Luna (2013) indica que el concepto de cultura suele hacer alusión a una idea intangible, que se percibe tanto familiar como distante de lo que implica la identidad de un grupo, siendo entonces un concepto de compleja definición porque no solo implica la concepción etnográfica del término, referido a los conocimientos, tradiciones, costumbres propias de una sociedad, sino que, además desde el relativismo cultural se aborda el estudio de las diferentes culturas, pues entonces no existe una sola cultura, sino que se reconocen diversas culturas, este reconocimiento, de acuerdo al autor, significa la aceptación de sociedades culturalmente diversas, en donde una cultura no puede ser superior a otra, sino que todas tienen igual valor.

Por su parte Schein (2010) menciona que la cultura organizacional es el conjunto de normas, creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias que definen el modo en el que las personas deben relacionarse, comportarse e interactuar dentro de una organización, al igual que marca el cómo deben tomarse las decisiones y cómo llevarse a cabo las actividades laborales.

Según Pedraza (2015) introdujo el concepto de presunciones y creencias para poder explicar el significado de cultura para la organización, siendo que "cultura" son las respuestas que un grupo ha aprendido ante los problemas de subsistencia del medio externo y los de su integración interna, para Schein (2010) ese nivel de presunciones y creencias que son comunes en los grupos de una organización corresponden a la esencia de la cultura, por lo tanto, la cultura debe ser vista como un conjunto de experiencias significativas tanto internas como externas que han sido experimentados por los integrantes de la organización y que sobre ello desarrollan estrategias para lograr adaptarse a la organización.

La cultura organizacional es fundamental para el éxito de una empresa, basándose en esta idea, el autor Padilha (2018) menciona que la cultura se transforma en un conjunto de significados que deben ser estudiados no como una ciencia experimental, sino como una ciencia analítica que ayuda a comprender los significados. De igual manera, se debe entender la cultura a través de esta perspectiva interpretativa, no como complejos de patrones de comportamiento concretos, costumbres, tradiciones o hábitos, sino como una serie de dispositivos de control, planes, recetas, fórmulas, reglas o instrucciones que dirigen la conducta humana.

No hay una naturaleza humana que exista al margen de la cultura, ya que los seres humanos se forman y se desarrollan a través de la acción cultural (Padilha, 2018). De acuerdo con el autor, las personas llegan a ser quienes son a través de esquemas culturales y sistemas de significado que se han construido a lo largo de la historia, los cuales configuran, sostienen y orientan la vida de cada individuo. Del mismo modo, la cultura se expresa mediante acciones simbólicas que pueden ser descritas a través de los valores atribuidos a las cosas y las maneras en que se interpretan las experiencias.

De acuerdo con Schein (2010) la cultura organizacional es el conjunto de supuestos y creencias sobre los cuales las personas basan sus conductas diarias. El autor menciona que es fundamental tener en cuenta la relación con el entorno, la naturaleza de lo real, la concepción del tiempo y el espacio, y la persona en su actividad y en sus relaciones que la comparten. El autor propone un modelo que se compone por tres niveles que están interconectados:

- Nivel 1 - Artefactos: Son la cara visible de la cultura empresarial, esos detalles que saltan a la vista cuando alguien entra en una empresa por primera vez. Se reflejan en el diseño de los espacios de trabajo, en la disposición de las oficinas, en los colores y

símbolos corporativos, en la manera en que los clientes internos se visten y en la forma en que interactúan.

- Nivel 2 - Valores adoptados: Son el conjunto de principios que la empresa promueve de manera explícita. Se encuentran en su misión, visión y código de conducta, y sirven como guía para la toma de decisiones y el comportamiento de los colaboradores.
- Nivel 3 - Supuestos básicos: Son el alma de la cultura empresarial. Son creencias tan arraigadas en la empresa que muchas veces los empleados ni siquiera las cuestionan o son plenamente conscientes de ellas.

Figura 1
Modelo de Cultura Organizacional de Schein

Nota: Tomado de (Mauricio, s.f.)

Según Schein (2010), estos niveles están conectados y una cultura organizacional positiva es aquella que permite que los valores adaptados y los artefactos estén alineados con los supuestos básicos. Cuando están en desacuerdo estos niveles puede afectarse negativamente el desempeño de los colaboradores y la cohesión en equipo. La cultura organizacional es estudiada

en estos tres niveles, y es necesario descifrar el patrón de supuestos básicos que giran en base a la organización, ya que; si no se realiza no se sabrá cómo interpretar los demás aspectos correctamente; al comprender estos supuestos básicos, se puede interpretar fácilmente los otros niveles que son más superficiales.

De igual forma, para que un grupo funcione, es necesario utilizar un lenguaje común y categorías conceptuales que permitan la comunicación y una comprensión efectiva. Además, es indispensable establecer límites grupales y desarrollar criterios claros para la inclusión y exclusión, logrando un conceso común sobre quienes están dentro y quienes fuera. Asimismo, el poder y jerarquía resultan vital para que los miembros controlen sus sentimientos agresivos.

Las relaciones interpersonales como la intimidad, amistad y amor, relaciones entre iguales y entre los sexos. Recompensas y castigos, todo grupo debe identificar cuáles son sus ideologías y religión. A continuación, se definen los elementos que hacen parte de la cultura organizacional planteados por Olmos & Socha (2006).

- Valores: Entendidos como el conjunto de principios o cualidades consideradas por los integrantes de una organización como el servicio al cliente, la innovación, entre otros.
- Creencias: Definidas como las hipótesis o consideraciones que se tienen del modelo del negocio en la organización las cuales pueden ser verdaderas o falsas.
- Clima: Entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, como trabajan los empleados entre otras.
- Normas: Conocidas como los estándares o reglas que envuelven la organización incluyendo la manera de cómo deben comportarse los trabajadores.

- Símbolos: se definen como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como, por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente.
- Filosofía: Se entienden como las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones organizacionales.

Los elementos antes mencionados se encuentran alineados con la filosofía empresarial de ASD S.A.S., permitiendo a la organización fortalecer su cultura organizacional y promover un buen ambiente laboral.

Antecedentes Empíricos

La cultura organizacional se considera un pilar fundamental para el crecimiento empresarial en Colombia, debido a que incide en el clima laboral, en el desempeño y la innovación de los colaboradores. Entender como los valores y creencias impactan la gestión empresarial permite crear estrategias que fortalezcan la estabilidad y el crecimiento de las organizaciones.

García & Gómez (2016) estudiaron sobre la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en empresas del sector tecnológico en Bogotá, evidenciaron que una cultura organizacional positiva, basada en la confianza y el respeto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral y desempeño.

Por su parte, Martínez (2019) menciona que la cultura organizacional es un factor fundamental en la innovación de empresas colombianas, fomenta la creatividad y el trabajo en equipo, esto es esencial para adoptar nuevas tecnologías y estrategias de trabajo. De igual forma, ASD S.A.S debe impulsar una cultura innovadora donde promueva la participación de los colaboradores en diferentes proyectos; esto le permite fortalecer el compromiso y la disposición

de adoptar las nuevas tecnologías de la industria 4.0. Además, Fernández & Gómez (2017) desarrollan un análisis sobre el impacto de la cultura organizacional y el clima laboral de empresas colombianas, lo cual lo lleva a concluir que una cultura que promueva la equidad, el respecto y la transparencia genera un clima laboral positivo, lo que ayudará a la retención de talento y aumento de productividad.

Por otro lado, Sanchez & Pérez (2020) su investigación menciona que las empresas familiares colombianas tienden a integrar valores de familia en su cultura organizacional, lo que les facilita la adopción de una mentalidad colaborativa y un compromiso a largo plazo de los empleados. La investigación, es realizada por medio de estudios de casos en empresas familiares del sector comercial y agroindustrial, esta investigación revela que la transmisión de valores como lo es la confianza, el sentido de pertenencia y la visión a largo plazo mejoran la cohesión interna e influyen en la toma de decisiones estratégicas que van alineadas con el bienestar del personal.

Otro aspecto clave en la cultura organizacional es el vínculo con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Ramírez (2018), menciona sobre como las empresas colombianas están integrando la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en su cultura organizacional. Identificó que las empresas con una cultura organizacional centrada en la responsabilidad social tienden a ser percibidas de manera as positiva tanto interna como externa, lo que fortalece la imagen corporativa y la lealtad de los empleados.

Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Esta investigación se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y de corte transversal para examinar la relación entre aspectos sociodemográficos y la percepción de una cultura organizacional positiva en los empleados de la empresa ASD S.A.S. en la sede de la Guajira. El estudio busca generar nuevos conocimientos que permitan conocer la percepción de los colaboradores frente al clima organizacional.

Participantes

En esta investigación, la población se encuentra conformada por los trabajadores de diferentes áreas de la empresa ASD S.A.S. en la sede de La Guajira. Para la recolección de datos, se contó con una previa autorización de la empresa, lo que permite garantizar el cumplimiento de los principios éticos en la investigación. El consentimiento informado otorgado por la empresa se encuentra en el Anexo 1.

Muestra

Es una muestra por conveniencia y participaron 80 empleados de la empresa ASD S.A.S. de la sede de la Guajira, que ocupan y desempeña diferentes roles y funciones y han decidido participar de manera voluntaria en esta investigación.

Instrumento de Recolección de Datos

Para evaluar la cultura organizacional de ASD S.A.S., se implementó un instrumento diseñado por Olmos & Socha (2006), el cual se basa en los postulados teóricos de Edgar Schein, sobre los niveles de la cultura organizacional. Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en

estudios sobre gestión organizacional debido a su enfoque integral para medir los valores, creencias, normas, clima, símbolos y filosofía de una empresa. Es de acceso libre, su uso se extiende a entornos empresariales y académicos.

Este instrumento ha sido validado por expertos, quienes han evaluado la coherencia de sus elementos, mientras que su confiabilidad ha sido respaldada mediante análisis factorial, garantizando la solidez de sus dimensiones. Estas características hacen de este instrumento una herramienta sólida y precisa para el análisis de la cultura organizacional en ASD S.A.S., proporcionando información clave para la toma de decisiones estratégicas dentro de la empresa. Este instrumento evalúa los siguientes factores de la cultura organizacional de la empresa.

Tabla 1

Factores de la cultura organizacional

Variables	Definición
Valores	Entendidos como el conjunto de principios o cualidades consideradas por los integrantes de una organización como el servicio al cliente, la innovación, entre otros.
Creencias	Definidas como las hipótesis o consideraciones que se tienen del modelo del negocio en la organización las cuales pueden ser verdaderas o falsas.
Clima	Entendido como la atmósfera o los sentimientos dentro del ambiente organizacional que se hace visible en la parte física del lugar, como trabajan los empleados entre otras.
Normas	Conocidas como los estándares o reglas que envuelven la organización incluyendo la manera de cómo deben comportarse los trabajadores.
Símbolos	Definido como el conjunto de íconos, rituales y tradiciones esenciales para la empresa como, por ejemplo, las ceremonias realizadas anualmente.
Filosofía	Entendida como las políticas establecidas e ideologías que guían las acciones organizacionales.

Nota: Tomado de Olmos & Socha (2006)

Procedimiento Análisis de Datos

El procedimiento de análisis de datos se realizó mediante la recolección de información a través de un instrumento que permite evaluar la cultura organizacional, asegurando el consentimiento informado de los participantes. Además, la calificación de los datos se realizó de forma manual siguiendo las directrices de los autores del instrumento, en primer lugar, se revisaron las hojas de respuesta para verificar que la persona haya respondido todas las preguntas de manera correcta y una sola vez; en caso de que no hubiera ocurrido así, y presentaran duplicaciones, se les solicitó a los participantes que corrigieran los errores.

Para el resultado total, se suman las hojas de cada ítem para obtener el valor de cada factor, registrándolos en una hoja de perfil como los valores, creencias, normas, clima, símbolos y filosofía. El análisis se realiza examinando la zona donde se presentan las evaluaciones, y consultando el manual de instrumento. Asimismo, al momento de concluir; se discuten y grafican los hallazgos encontrados en relación con la hipótesis, los objetivos y el marco teórico, manteniendo la confidencialidad en los datos.

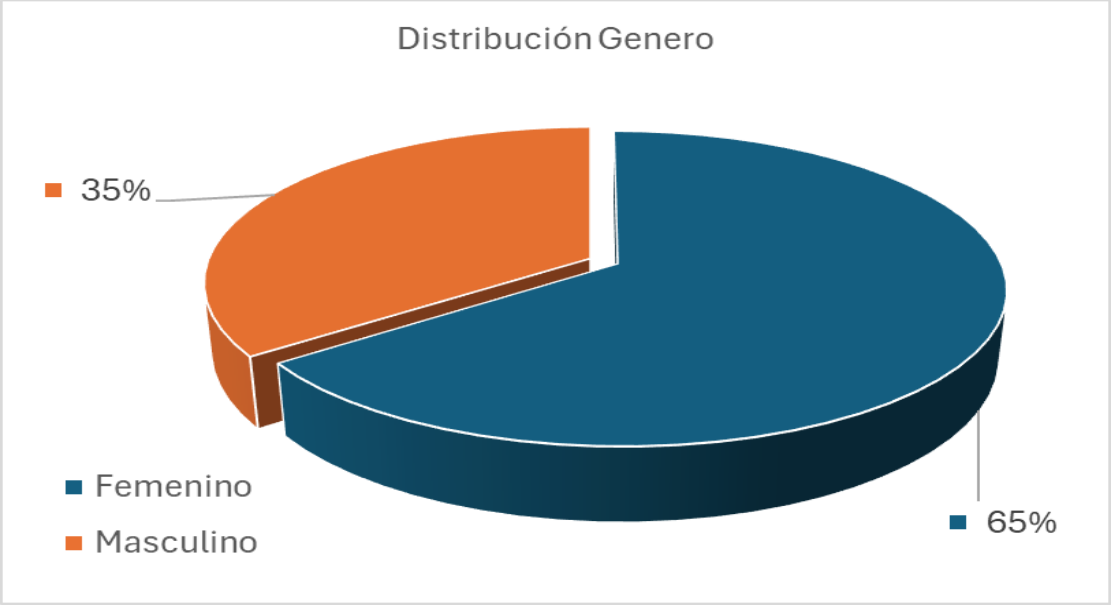
Resultados

A continuación, se exponen los resultados que permiten dar respuesta a los objetivos específicos planteados en la presente investigación.

Información Sociodemográfica

Frente al objetivo, analizar las características demográficas y sociales de la población que participa en este estudio, se examinaron los datos sociodemográficos de los participantes, como el género, el nivel educativo, la antigüedad en la empresa y nivel de ingresos. En la Figura 2 se presenta la distribución de género entre los participantes del estudio.

Figura 2
Datos sociodemográficos distribución de género

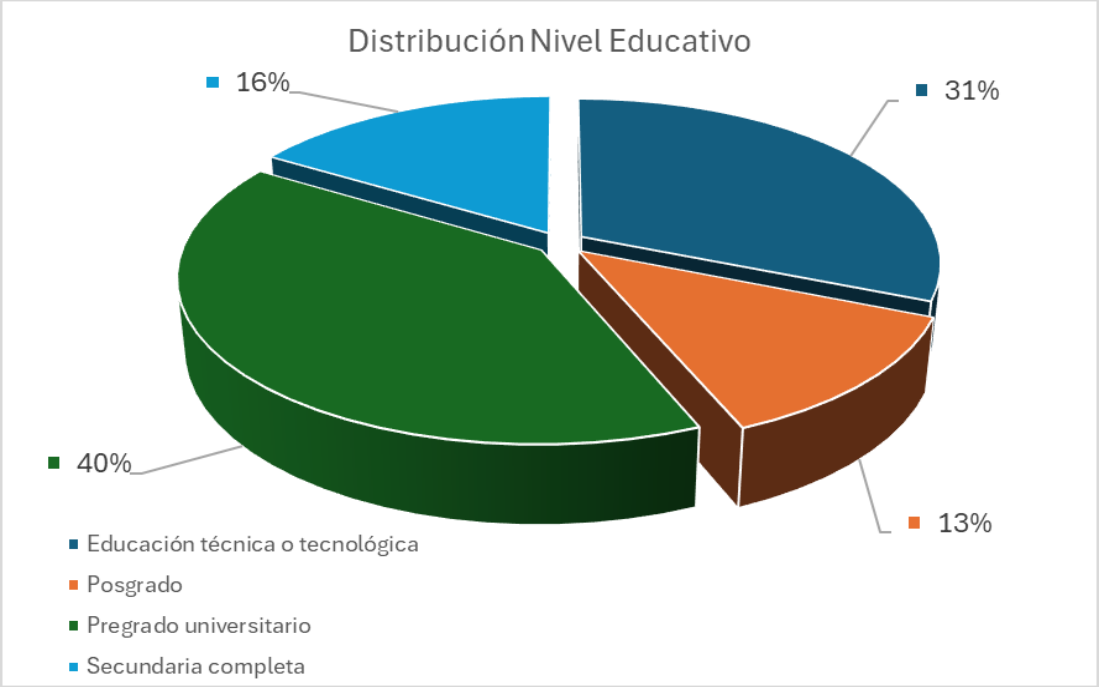


Nota: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 2. Se puede observar que el análisis de género revela que el 65% de los encuestados pertenecen al sexo femenino y el 35% masculinos, esto indica una mayor asistencia femenina en la empresa, con posibles impactos en la comunicación y la toma de decisiones.

En cuanto al nivel educativo del personal, influye su desempeño y adaptabilidad. La formación continua permite a los trabajadores tener oportunidades de capacitación y crecimiento profesional dentro de la organización. En la Figura 3 se evidencia el nivel educativo de los participantes del estudio.

Figura 3
Distribución nivel educativo

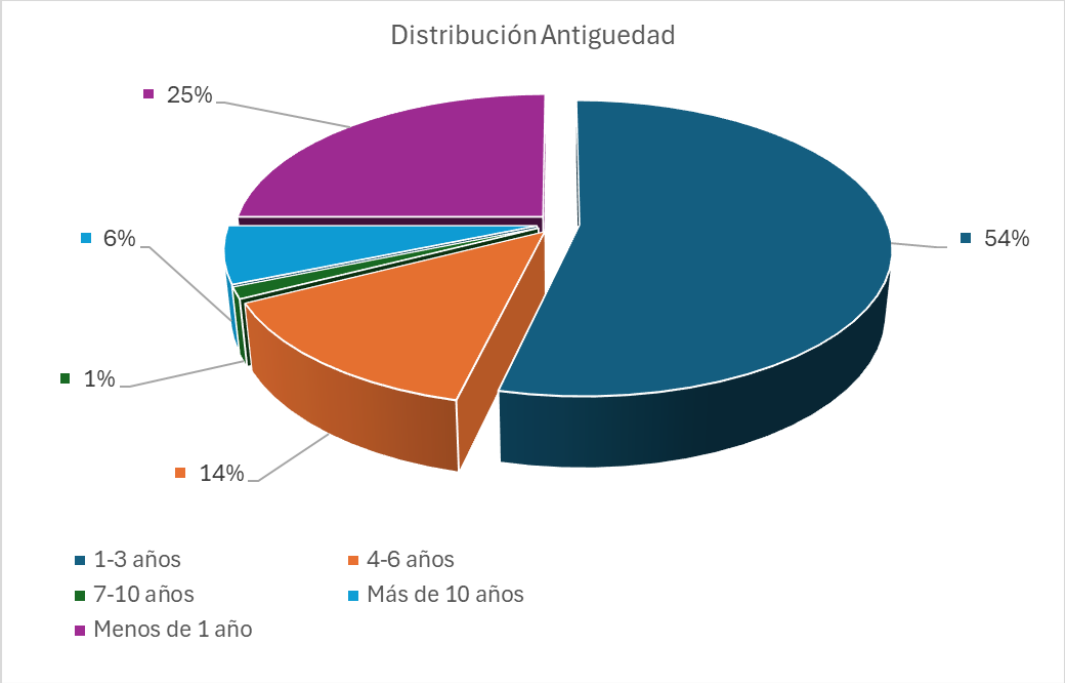


Nota: Elaboración propia.

Se encontró en estos resultados que los participantes que tienen una formación técnica y tecnológica son el 40% lo que define que hay una especialización en las diferentes áreas de la organización. De igual manera se evidencia que los participantes de pregrado universitario están en el 31%, mostrando un grado de profesionalización dentro de la organización.

En la Figura 4 se evidencia la antigüedad que tiene los empleados dentro de la empresa.

Figura 4
Distribución Antigüedad

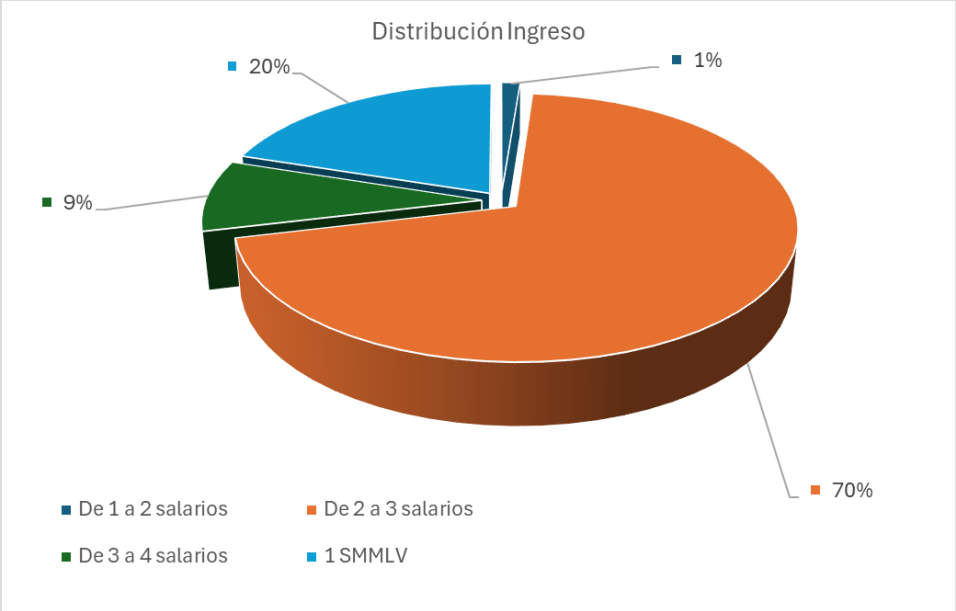


Nota: Elaboración propia.

Se puede observar que hay empleados que se encuentran en un periodo de adaptación y afianzamiento y no llevan más de 3 años dentro de la organización. Por otro lado, hay empleados que tienen una gran trayectoria consolidada y experiencia de casi 10 años en la organización. De igual manera se puede evidenciar que hay incorporación de talento humano y son el 25% de los resultados.

Los niveles salariales de los empleados son fundamentales en este análisis de la calidad de vida, la motivación laboral y la percepción de equidad dentro de la organización. Tener en cuenta este factor sobre la distribución salarial permite identificar brechas económicas y su impacto en la satisfacción de los colaboradores. En la Figura 5 se encuentran los niveles salariales de los encuestados.

Figura 5
Distribución ingreso



Nota: Elaboración propia.

Se encontró en estos resultados que los empleados que devengan entre 2 y 3 salarios mínimos permiten estar en un rango salarial intermedio. En términos generales este análisis nos ayuda a comprender la composición del personal de ASD S.A.S. y su impacto en la cultura organizacional. En la distribución de género, educación e ingresos puede influir la percepción del ambiente laboral, la comunicación y la identidad corporativa, proporcionando una base para futuras estrategias del desarrollo del talento humano.

El rango salarial que maneja la empresa ASD S.A.S., puede tener efectos directos sobre la motivación, el compromiso, la percepción de equidad y la cohesión en la cultura organizacional. Los salarios pueden ser un factor clave de motivación, podemos evidenciar que la mayoría de los empleados se encuentran en un rango salarial intermedio, podría influir en su sentido de satisfacción y su nivel de compromiso hacia la empresa.

Se puede evidenciar que la cultura organizacional impacta profundamente en la manera que se valora la antigüedad, el nivel educativo y los salarios de los colaboradores, ya que influye en si estas características demográficas ya que son vistas como indicadores de experiencia y compromiso. Los factores como el desempeño, la innovación y la equidad son determinantes para la toma de decisiones relacionadas con los ascensos, las compensaciones y las oportunidades dentro de la empresa.

Hallazgos sobre los valores y creencias actuales de la empresa ASD S.A.S., sede Guajira

Es de gran importancia el análisis de estos resultados porque permite destacar la varianza y la desviación estándar porque se refleja la dispersión de las respuestas en cada dimensión, en cambio la media, mediana y moda se ocupan de mostrar las tendencias centrales de los puntajes obtenidos.

Tabla 2
Datos descriptivos de las dimensiones.

DATOS DESCRIPTIVOS DE LAS DIMENSIONES					
DIMENSIONES	Varianza	Desviación Estandar	Media	Mediana	Moda
VALORES	2,949	1,717	12	12	12
CREENCIAS	5,901	2,429	12	12	12
CLIMA	4,348	2,085	13	13	15
NORMAS	4,192	2,047	13	13	15
SIMBOLOS	6,506	2,551	12	13	15
FILOSOFIA	4,779	2,186	13	13	15

Nota: Elaboración propia.

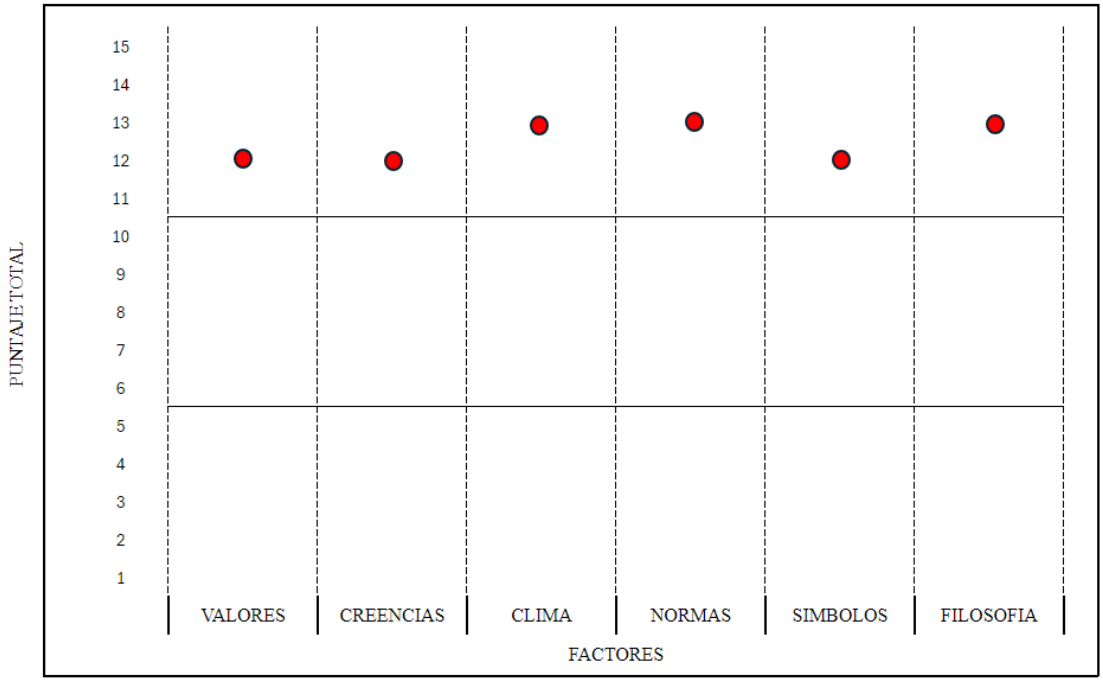
A continuación, se suman las frases de cada dimensión de la siguiente manera:

(V)= frase 1 + frase 2+ frase 3 = 12
(C)= frase 4 + frase 5 + frase 6 = 12
(CI) = frase 7 + frase 8 + frase 9 = 13
(N) frase 10 + frase 11+ frase 12 = 13
(S) frase 13 + frase + 14 + frase 15 = 12
(F) frase 16 + frase 17 + frase 18 = 13

Conforme a los resultados, las dimensiones Clima, Normas y Filosofía presentan una media de 13, lo que expresa que son aspectos altamente valorados dentro de la empresa. No obstante, los Valores, Creencias y Símbolos obtuvieron una media de 12, esto quiere decir que, aunque son relevantes, pueden llegar a tener un mayor fortalecimiento dentro de la cultura organizacional.

De acuerdo con los puntajes obtenidos en cada dimensión, se expone la tendencia de las respuestas en relación con los factores evaluados.

Figura 1
Perfil de las Respuestas

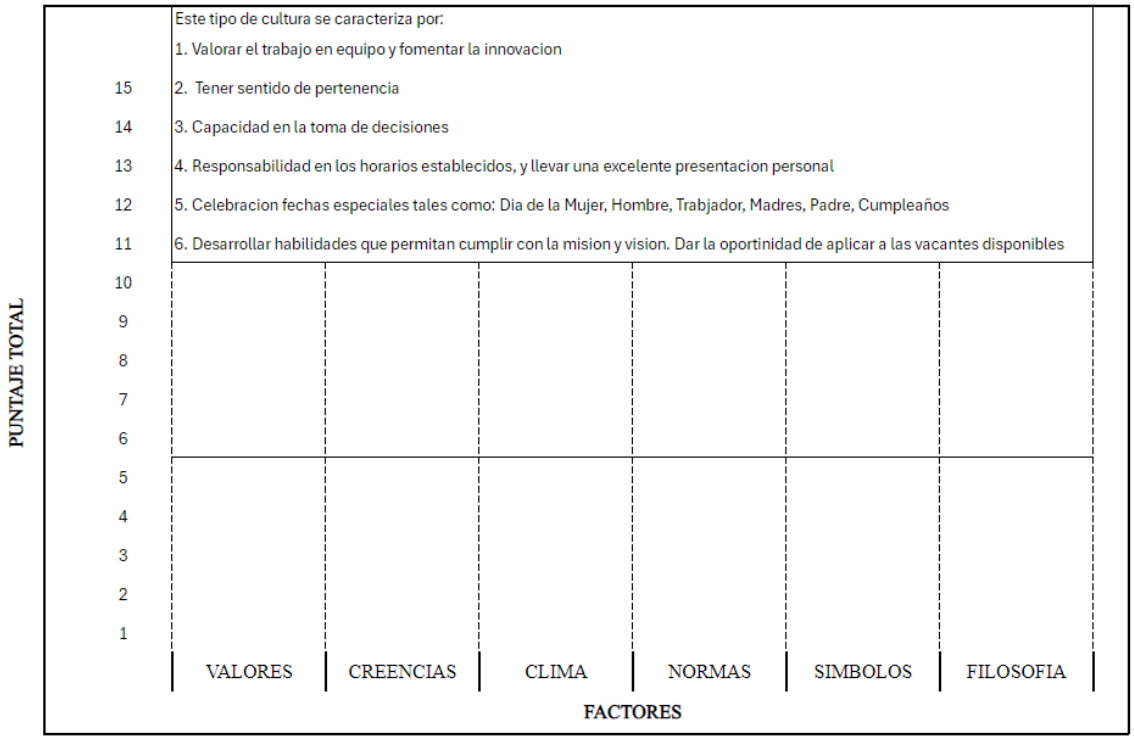


Nota: Elaboración propia

Se evidencia en la Figura 5 que los factores reflejan una puntuación similar, los cuales varían entre 12 y 13. Esto propone una solidez en la percepción de los participantes sobre la cultura organizacional de la empresa ASD S.A.S. Análisis de la alineación de los valores, creencias, normas y símbolos están alineados con la planeación estratégica de la empresa. La cultura organizacional de la empresa ASD S.A.S., se caracteriza por promover el trabajo en equipo, la innovación y un fuerte sentido de pertenencia. Asimismo, fomenta la toma de decisiones, el cumplimiento de horarios y la buena presentación personal. De igual manera la empresa tiene en cuenta la celebración de fechas especiales y brinda la oportunidad de un desarrollo profesional alineado con la misión y visión.

Figura 6

Análisis del perfil de las Respuestas



Nota. Tomado de Olmos & Socha (2006)

Se encontró que los factores evaluados de la empresa ASD S.A.S., muestra una alineación notable en la misión y visión organizacional. Los factores de Clima, Normas y Filosofía, indican

que están altamente valorados dentro de la empresa, es decir que hay un ambiente de trabajo donde se promueven los principios fundamentales como el trabajo en equipo, la innovación y el sentido de pertenencia. Estos valores son coherentes con la misión de la empresa impulsando un entorno colaborativo y de crecimiento, donde se prioriza el desarrollo personal y profesional. Lo cual respalda el compromiso hacia la visión a largo plazo de ASD S.A.S.

Sin embargo, los factores de Valores, Creencias y Símbolos tienen una media inferior (12), su importancia dentro de la cultura organizacional no es menor. Estos resultados sugieren que los valores compartidos, las creencias fundamentales y los símbolos de la empresa son percibidos positivamente por lo empleados, se puede evidenciar una oportunidad para fortalecer y reforzar aún más estos elementos dentro de la cultura organizacional. En este estudio se pudo contribuir a una integración más profunda entre los empleados y los principios que orienta la empresa, alineando de manera clara y efectiva los valores internos con los objetivos estratégicos de ASD S.A.S.

La empresa ASD S.A.S., fomenta prácticas que están alineadas con su misión, permite impulsar el desarrollo profesional y el compromiso de los principios éticos de trabajo. El bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados fortalece la identidad y el orgullo de pertenecer a a compañía. Este estudio demuestra que, si bien la empresa ya está avanzando en la alienación de sus valores, creencias, normas y símbolos con su estrategia general, aun puede intensificar esfuerzos, consolidando una cultura organizacional que estimule de manera más efectiva el logro de sus objetivos a largo plazo.

Discusión

Frente al objetivo de analizar las características demográficas y sociales de la población que participa en este estudio, se revela mayor participación en el género femenino que el masculino, este hallazgo es significativo ya que, permite generar una tendencia en la distribución de género lo cual influye de un modo directo en la cultura organizacional de la empresa.

Según García y Gómez (2016), se establece que una cultura organizacional positiva, fundamentada en la confianza y el respeto, está directamente vinculada con una mayor satisfacción laboral y mejor desempeño de los empleados. De acuerdo con este aporte es relevante para comprender como los factores demográficos tales como género, educación y antigüedad en la empresa, pueden influir en la forma que los empleados perciben y experimentan de una manera positiva la cultura organizacional en ASD S.A.S.

De igual forma la evaluación permite identificar si existe una cultura organizacional que favorece o limita la igualdad de género, así mismo permite promover políticas y prácticas que generen una participación justa en todas las áreas de la empresa. En cuanto al nivel educativo en esta caracterización se evidenció que el grado de formación más alto es el pregrado, lo que se considera importante para la organización. Asimismo, se observa que la mayor parte de las personas cuentan con una carrera universitaria lo cual influye positivamente en el desarrollo de las competencias profesionales de los colaboradores dentro de la empresa.

Con respecto a la antigüedad de los colaboradores de la organización, se observó que la mayoría tienen entre 1 y 3 años de experiencia en la empresa, lo cual genera un ambiente laboral satisfactorio y persiste en la retención del talento humano. De igual forma, es fundamental analizar la experiencia y formación académica de estos colaboradores, para fortalecer el desempeño organizacional y favorecer a los equipos de trabajo de manera eficiente. En cuanto a

los ingresos salariales, la gran mayoría de los colaboradores devengan entre 2 a 3 salarios mínimos, lo que fundamenta una visión interesante sobre la compensación dentro de la organización.

Con respecto a los resultados obtenidos, la cultura organizacional refleja una valoración positiva sobre las condiciones laborales de la organización ASD S.A.S. Del mismo modo, se recomienda que la empresa desarrolle una comunicación clara con sus colaboradores, implementando espacios de retroalimentación para identificar sus áreas de mejoras y así poder restaurar su cultura organizacional. En lo que concierne a identificar los valores y creencias a partir de los datos de la investigación de la empresa, según el autor Schein (2010) los valores, son principios y normas que la organización manifiesta explícitamente, como su misión, visión y valores. Esto sirve como guía para el comportamiento de los colaboradores y reflejan objetivos estratégicos de la organización.

En la organización objeto de estudio se destaca los principales valores como el respeto, honestidad, compromiso y trabajo en equipo; estos valores forman parte de la cultura organizacional de la empresa y promueven un ambiente colaborativo orientados en acciones y decisiones. De acuerdo con los resultados, la mayoría de los colaboradores afirman que la empresa fomenta la innovación, el trabajo en equipo y la importancia del cumplimiento de las metas, lo cual refleja una cultura organizacional solida que valora la creatividad, el enfoque de los resultados y el apoyo entre sus colaboradores. A través de los datos obtenidos se observó que los colaboradores presentan mayor influencia en las tendencias positivas y en la percepción del ambiente laboral, ofrecidas por la empresa. Schein (2010) define la cultura organizacional como aquel conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre la cual es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que tiene de sí misma y el entorno.

Se estima que una estrategia innovadora que debe desarrollar la organización es la implementación de micro capsulas informativas por mensajes de textos, que permitan recodarles a los colaboradores los aspectos claves de la cultura organización, como las normas y los valores. Además de alinear los valores, creencias, normas y símbolos están alineados con la planeación estratégica de la empresa. Según Schein (2010), es recomendable que se vincule la planeación estratégica con la cultura organizacional, debido a que esto permite lograr el crecimiento de la organización. Esta alineación fortalece la eficacia en el cumplimiento de la misión y visión, generando comunicaciones internas y externas, del mismo modo, nosotros podemos contribuir a la misión y visión de la empresa, fomentando la participación y el sentido de pertenencia a los trabajadores.

Del mismo modo, la empresa debería garantizarles a los colaboradores estén en el lugar adecuado cumpliendo sus roles acordes a sus competencias, lo que fortalece la eficiencia y compromiso organizacional. Asimismo, se recomienda a la empresa, realizar evaluaciones periódicas que permitan lograr la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores.

Los resultados de este análisis ponen de manifiesto la importancia de los valores organizacionales, como la confianza, la pertenencia y la visión a largo plazo en la construcción de una cultura organizacional sólida. Según Sánchez y Pérez (2020), las empresas familiares colombianas suelen integrar valores de familia en su cultura organizacional, lo que facilita la adopción en su mentalidad colaborativa y un compromiso a largo plazo. Así mismo, es recomendable que la organización promueva la cohesión interna y la satisfacción laboral al abordar aspectos como la comunicación, la toma de decisiones estratégicas y la motivación de los empleados. Esto contribuirá al fortalecimiento del crecimiento profesional y el éxito organizacional.

Conclusiones

El presente trabajo cumplió con los objetivos propuestos y respondió a la pregunta problema. La investigación se basó en conocer y analizar profundamente los elementos fundamentales de la cultura organizacional de la empresa ASD S.A.S. en la sede de la Guajira. Esto incluye un análisis detallado de valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos que definen el entorno laboral dentro de la organización.

Los objetivos específicos permitieron profundizar aspecto claves como la identificación de valores y creencias dentro de la organización, la relación entre estos, la misión y visión de la empresa. Esta estructura facilitó no solo un diagnóstico sobre la cultura organizacional sino también una evaluación sobre su alineación de los principios y metas estratégicas de la empresa.

La metodología utilizada en esta investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y de corte transversal, esto permitió obtener una perspectiva precisa de como los empleados percibieron su entorno laboral, y como se relacionaron con los aspectos culturales y las características socio demográficas de los mismos. Asimismo, resalta la importancia de alinear los valores y las capacidades de los colaboradores, lo que refuerza el compromiso, la productividad y el desarrollo de la empresa, asegurando su crecimiento en el mercado.

La organización ASD S.A.S. establece la cultura organizacional a través de los valores, las creencias, normas, símbolos y filosofías que son fundamentales para el éxito y satisfacción de los colaboradores y serán clave para el proceso de adaptación en el entorno cambiante del mercado actual. El análisis de la cultura organizacional reveló una empresa con una base sólida de valores, creencias y compromisos alienados con misión y visión estratégica. La compañía se destaca por su enfoque en la excelencia, el desarrollo de talento, el trabajo en equipo, la

responsabilidad social, la equidad y la diversidad, así como por su compromiso con la innivación y la transformación digital en el marco de la industria 4.0.

Estos hallazgos permiten que otros investigadores se basen en analizar probabilidades para futuras investigaciones prácticas, como la gestión por competencias, la retención del talento humano y la innovación. Del mismo modo, invertir en una cultura organizacional positiva es la clave para el éxito sostenido de las organizaciones.

Por otro lado, se le recomienda a la organización:

Fortalecer su cultura organizacional a través de talleres, dinámicas de grupo; que permitan a los colaboradores consolidar su identidad, valores, creencias y símbolos, con el fin de propiciar permanentemente, la adhesión al cambio en la organización.

Diseñar políticas que promuevan la adquisición y uso estratégico de habilidades gerenciales y de liderazgo como el carisma, la atención individualizada y el estímulo intelectual, así como también el fomento, planificación y gerencia del cambio.

Rvisar el proceso de planificación organizacional, con el objetivo de actualizar la visión, misión, objetivos, estrategias y metas a cumplir, ajustarlas a las necesidades y cambios que impone el entorno competitivo, de tal manera que pueda lograrse una coherencia entre la visión y misión compartida por los miembros de la organización y los requerimientos del entorno, condición indispensable para el logro de una gestión del cambio de calidad.

Fortalecer las relaciones laborales, de modo que se consolide una visión compartida, considerando las dificultades reflejadas en el establecimiento y divulgación de la misión y visión de la empresa, se recomienda a los directivos, líderes y gerentes, involucrar, activa y efectivamente a todos los componentes de los niveles funcionales y operativos.

Realizar auditorías periódicas de los procesos organizacionales, que permitan detectar las fallas y desviaciones existentes a fin de implementar acciones dirigidas a corregir el desempeño de las actividades.

Propiciar la creación de redes de información, cooperación y vinculación entre todas las áreas, con el fin de contribuir en conjunto con el logro de una gestión de calidad que permita superar las fallas actualmente presentes en la misma, para lo cual es necesario incorporar tecnologías de comunicación que provean a las instituciones de información

Por último, la empresa debe con un equipo humano de soporte a la gestión del cambio, asesores y especialistas, a través de la creación de un comité o gerencia responsable de la formulación, desarrollo y seguimiento de una política de transformación permanente, que genere un plan de identidad y comunicación interna y un plan de imagen y comunicación externa, atendiendo a los lineamientos de gestión del cambio establecidos por la alta gerencia.

Referencias

Armstrong. (2023). Obtenido de https://www.armstrongworldindustries.com/content/dam/awi/images/sustainability/files/2023-awi-sustainability-report.pdf

Camara de comercio la guajira. (2020). *Hacia la era digital en la Guajira*. Obtenido de https://camaraguajira.org/publicaciones/informes/informe-competitividad-la-guajira-hacia-la-era-digital-2020-i.pdf

Camara de comercio la Guajira. (2020). *Hacia la era digital en la Guajira*. Obtenido de https://camaraguajira.org/publicaciones/informes/informe-competitividad-la-guajira-hacia-la-era-digital-2020-i.pdf

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework.* EE.UU.: Jossey-Bass.

Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_

García & Gómez. (2016). *Lectura Digital Infantil. Dispositivos, Aplicaciones y Contenidos.* Obtenido de http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762020000100010

García-Rodríguez, A. &.-D. (2016). *Lectura Digital Infantil. Dispositivos, Aplicaciones y Contenidos.* Obtenido de http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762020000100010

Gómez. (2017). La cultura organizacional y su impacto en el clima laboral de las empresas colombianas. Revista Colombiana de Psicología, 26(1), 34-47. Obtenido de http://scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf

Gómez, F. &. (21 de Diciembre de 2017). *El influencer: herramienta clave en el contexto digital de la publicidad engañosa*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/4415/441556240010/html/

Groysberg, Lee, Price & Cheng. (2018). The leader's guide to corporate culture. *Harvard Business Review*.

Grupo ASD. (s.f.). *Nosotros*. Obtenido de Grupo ASD: https://www.grupoasd.com/

luna, R. B. (15 de Febrero de 2013). *EL CONCEPTO DE LA CULTURA: DEFINICIONES, DEBATES Y USOS SOCIALES*. Obtenido de file:///C:/Users/camar/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeLaCultura-5173324.pdf

Martínez. (2019). *estilos de aprendizaje y de enseñanza: análisis y diagnóstico en educación superior de centro internacional de estudios superiores del español*. Obtenido de Revista de Estilos de Aprendizaje. 28-41: https://www.mendeley.com/catalogue/7adf0f82-5fd0-38a0-b1b7-c854b367d6e6/

Mauricio. (s.f.). The Culture ORG - Cultura Organizacional Schein. *https://thecultureorg.com/cultura01/.* Obtenido de https://thecultureorg.com/cultura01/

Olmos. (2006). *Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional.* Obtenido de https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1838/131358.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Padilha. (2009). *CLIFFORD GEERTZ COMO UN REFERENCIAL PARA LOS ESTUDIOS DE ENFERMERÍA SOBRE LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532009000100002

Padilha, Heidtmann & Coelho . (2018). *CLIFFORD GEERTZ COMO UN REFERENCIAL PARA LOS ESTUDIOS DE ENFERMERÍA SOBRE LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532009000100002

Pedraza. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Esrudio fenomenológico.* Obtenido de file:///C:/Users/camar/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907.pdf

Ramírez, C. (2018). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño empresarial en empresas de Bogotá. Revista de Administración, 16(4), 45-60.

Robbins & Judge. (2013). *Comportamiento organizacional.* Pearson Educación.

Ruiz y Naranjo. (2012). La investigación sobre la cultura organizacional en Colombia. *revista Diversitas perspectivas en Psicología,*, págs. volumen 8, numero 2.

Sanchez. (2020). Transformación cultural en empresas familiares colombianas y su relación con la innovación. Revista de Cultura y Empresa, 22(1), 91-104.

Schein. (2010). Cultura organizational y liderazgo.

Schein. (2017). New Jersey: Organizational Culture and Leadership 5ª ed.

Schein, E. J. (2010). *Cultura organizational y liderazgo.*

Schein, Wiley & Sons . (2010). *Cultura organizational y liderazgo.*

Anexo 1

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=5VtQ3Wns9UeS38qlX-v1-uqDgrni-q1Agq-mAwfhRJlUMTExNEZDTlBGSlpDQTY4UVhZNlVIS05WMy4u

Estilo | Configuración | Vista previa | Recopilar respuestas | Ver respuestas 80 | Presentar

Evaluando la cultura organizacional de la empresa ASD SAS, sede la Guajira

Consentimiento informado para participar en la investigación

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada fomentando una Cultura Organizacional Positiva: La Importancia de los Colaboradores en la empresa de servicios ASD SAS sede la Guajira. Este estudio está dirigido a empleados que desempeñan distintos cargos en la empresa. Esta investigación es realizada por Julieth Paola Ojeda Peñaranda y Edith Constanza Quintana Gómez, estudiantes de la Maestría en Gestión del Talento Humano en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Propósito del estudio: El objetivo de este estudio es identificar cuáles son los valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que definen la cultura organizacional actual de la empresa ASD SAS, de la sede de la Guajira. Examinando la relación entre las condiciones sociodemográficas y laborales. La información recolectada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

Descripción del procedimiento: La recolección de datos se realizará mediante un instrumento, que no clasifica respuestas como correctas o incorrectas, sino que busca recopilar información relevante para el estudio. El tiempo estimado para completar el instrumento es de 15 a 20 minutos. Posteriormente, se aplicará una herramienta estadística para analizar la información y clasificar los resultados en diferentes niveles y categorías según corresponda.

Retribución y beneficios por la participación: Participar en esta investigación le permitirá adquirir conocimiento sobre las buenas prácticas de una cultura organizacional en las empresas, aunque no se ofrecerá ningún tipo de compensación económica u otro beneficio, ya que se trata de un estudio académico.

Riesgos e incomodidades: Esta investigación no presenta riesgos para la salud del participante. Además, los datos personales proporcionados serán tratados con total confidencialidad y serán anonimizados durante el análisis estadístico.

Confidencialidad: Toda la información personal obtenida como parte de esta investigación será mantenida en estricta confidencialidad. En ninguna publicación se revelará su nombre ni se asociará su identidad con los resultados.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria, y tiene la libertad de retirarse en cualquier momento sin que esto tenga repercusiones de ningún tipo.

Información: Si necesita más información sobre esta investigación, puede comunicarse con Julieth Paola Ojeda Peñaranda a través del correo electrónico: jpojeda@poligran.edu.co.

Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL USO DEL NOMBRE DEL GRUPO ASD S.A.S EN INVESTIGACIÓN

Titulo de la Investigación: *Análisis de la Cultura Organizacional Positiva: La Importancia de los Colaboradores en la Empresa ASD S.A.S., en la sede de la Guajira.*

Investigador(a): Julieth Paola Ojeda Peñaranda, Edith Constanza Quintana Gómez.

Institución: Politécnico Grancolombiano

Fecha: 14-08-2024

Introducción: La presente investigación tiene como objetivo analizar la cultura organizacional positiva y la importancia de los colaboradores en la empresa ASD. Para ello, se requiere el uso del nombre de ASD en la investigación con fines académicos y sin perjuicio de su imagen corporativa.

Alcance y Uso del Nombre de ASD: El nombre de ASD será utilizado exclusivamente en el marco de esta investigación con propósitos académicos y científicos. No se hará uso del nombre para fines comerciales, de lucro o cualquier otro propósito ajeno a la investigación descrita.

Confidencialidad y Protección de Datos: Se garantiza que toda la información utilizada en la investigación será manejada con estricta confidencialidad y respetando las normativas de protección de datos. Cualquier referencia adicional a la empresa será previamente consultada y autorizada.

Voluntariedad y Derecho de Retiro: La empresa ASD participa de manera voluntaria en este estudio y tiene el derecho de revocar este consentimiento en cualquier momento, sin ninguna consecuencia negativa para su imagen o relaciones institucionales.

Autorización: Con la firma de este documento, la empresa ASD autoriza el uso de su nombre en la investigación mencionada, bajo los términos y condiciones establecidos.

Firma y Aprobación:

Por parte de ASD:

ANA MARIA VALDERRAMA J.
Directora de Gestión Humana

Por parte del Investigador:

Nombre: Edith Constanza Quintana

Firma:

Fecha: 14 agosto 2024

Nombre: Julieth Paola Ojeda

Firma:

Fecha: 14 agosto 2024

Anexo 3

Anexo 1: Consentimiento informado

Yo, Leonardo José Caserio Gómez, identificado con documento de identidad número: 1010197232 de Bogotá DC, acepto participar en esta investigación titulada: Análisis de la cultura organizacional positiva, la importancia de los colaboradores en la empresa ASD S.A.S. en la sede de la Guajira, cuyo objetivo general es: Analizar cuáles son los valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que definen la cultura organizacional actual de la empresa ASD S.A.S. de la sede de la Guajira, cuyos responsables son: Julieth Ojeda, con contacto: 3023617858 y Edith Quintana, con contacto: 3105514121. Me informaron que deberé dar respuesta a una serie de preguntas y que la información recolectada será usada única y exclusivamente para fines académicos e investigativos. Tengo claro que:

1. La participación es completamente voluntaria.
2. No tendré ninguna consecuencia negativa en caso de no aceptar participar.
3. Si decido participar en el estudio, puedo retirarme en el momento en que lo desee.
4. No tendré que hacer gasto alguno en este estudio.
5. No recibiré pago por mi participación.
6. Puedo hacer preguntas durante la entrevista si lo considero necesario.
7. La información obtenida en este estudio, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadores.

He leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos pueden ser publicados o difundidos con fines científicos manteniendo el anonimato de los participantes. Convengo participar en este estudio de investigación. En constancia firman:

Firma del participante

Investigador:

Yo: Constanza Quintana, He explicado al participante: Leonardo Gomez, la naturaleza y propósitos de la investigación, he respondido sus preguntas en la medida de lo posible según mis posibilidades, conozco la normatividad correspondiente y me apego a ella, procedo a firmar:

Constanza Quintana

Firma del investigador.

c.c. 52354513 Bta

Fecha: 01 Marzo /25

Anexo 4

Anexo 1: Consentimiento informado

Yo, Danna Forero, identificado con documento de identidad número: 1007717599 de Bogotá, acepto participar en esta investigación titulada: Análisis de la cultura organizacional positiva, la importancia de los colaboradores en la empresa ASD S.A.S. en la sede de la Guajira, cuyo objetivo general es: Analizar cuáles son los valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que definen la cultura organizacional actual de la empresa ASD S.A.S. de la sede de la Guajira, cuyos responsables son: Julieth Ojeda, con contacto: 3023617858 y Edith Quintana, con contacto: 3105514121. Me informaron que deberé dar respuesta a una serie de preguntas y que la información recolectada será usada única y exclusivamente para fines académicos e investigativos. Tengo claro que:

1. La participación es completamente voluntaria.
2. No tendré ninguna consecuencia negativa en caso de no aceptar participar.
3. Si decido participar en el estudio, puedo retirarme en el momento en que lo desee.
4. No tendré que hacer gasto alguno en este estudio.
5. No recibiré pago por mi participación.
6. Puedo hacer preguntas durante la entrevista si lo considero necesario.
7. La información obtenida en este estudio, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadores.

He leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos pueden ser publicados o difundidos con fines científicos manteniendo el anonimato de los participantes. Convengo participar en este estudio de investigación. En constancia firman:

Danna F.

Firma del participante

Investigador:

Yo: Constanza Quintana, He explicado al participante: Danna Forero, la naturaleza y propósitos de la investigación, he respondido sus preguntas en la medida de lo posible según mis posibilidades, conozco la normatividad correspondiente y me apego a ella, procedo a firmar:

Firma del investigador.

c.c. 52.357.513 Bta

Fecha: 01 Marzo 25

Anexo 5

Anexo 1: Consentimiento informado

Yo, JOSE ISRAEL GERENA, identificado con documento de identidad número: 79.613.659 de BTA, acepto participar en esta investigación titulada: Análisis de la cultura organizacional positiva, la importancia de los colaboradores en la empresa ASD S.A.S. en la sede de la Guajira, cuyo objetivo general es: Analizar cuáles son los valores, creencias, normas, símbolos, filosofía y comportamientos esenciales que definen la cultura organizacional actual de la empresa ASD S.A.S. de la sede de la Guajira, cuyos responsables son: Julieth Ojeda, con contacto: 3023617858 y Edith Quintana, con contacto: 3105514121. Me informaron que deberé dar respuesta a una serie de preguntas y que la información recolectada será usada única y exclusivamente para fines académicos e investigativos. Tengo claro que:

1. La participación es completamente voluntaria.
2. No tendré ninguna consecuencia negativa en caso de no aceptar participar.
3. Si decido participar en el estudio, puedo retirarme en el momento en que lo desee.
4. No tendré que hacer gasto alguno en este estudio.
5. No recibiré pago por mi participación.
6. Puedo hacer preguntas durante la entrevista si lo considero necesario.
7. La información obtenida en este estudio, será mantenida con estricta confidencialidad por el grupo de investigadores.

He leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado y entiendo que los datos obtenidos pueden ser publicados o difundidos con fines científicos manteniendo el anonimato de los participantes. Convengo participar en este estudio de investigación. En constancia firman:

Firma del participante

Investigador:

Yo: Constanza Quintana, He explicado al participante: Jose Israel Gerena, la naturaleza y propósitos de la investigación, he respondido sus preguntas en la medida de lo posible según mis posibilidades, conozco la normatividad correspondiente y me apego a ella, procedo a firmar:

Constanza Quintana

Firma del investigador.

c.c. 52357513 Bogotá

Fecha: 01 marzo 25