



*Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en empresas del Cantón Quindé, Ecuador*

*Influence of organizational culture on job performance in companies in the Quindé Canton, Ecuador*

*Influência da cultura organizacional no desempenho do trabalho em empresas do Cantão Quindé, Equador*

Carlos Renán Mero Suárez <sup>I</sup>  
[carlos.mero@unesum.edu.ec](mailto:carlos.mero@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-9154-1245>

Isabel Alejandra Zambrano Maldonado <sup>II</sup>  
[zambrano-isabel1616@unesum.edu.ec](mailto:zambrano-isabel1616@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3533-3350>

Joselyn Jamileth Wilson Chancay <sup>III</sup>  
[wilson-joselyn2016@unesum.edu.ec](mailto:wilson-joselyn2016@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-1641-6348>

**Correspondencia:** [carlos.mero@unesum.edu.ec](mailto:carlos.mero@unesum.edu.ec)

Ciencias de la Educación  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de agosto de 2022 \* **Aceptado:** 12 de septiembre de 2022 \* **Publicado:** 07 de octubre de 2022

- I. Magíster en Información Empresarial, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
- II. Estudiante en Formación, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
- III. Estudiante en Formación, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.

## Resumen

El objetivo de este artículo se basó en analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en empresas del Cantón Quindé, Ecuador, bajo una metodología de tipo básica, correlacional, con diseño de campo, a través de un método deductivo y analítico apoyado en una investigación documental. En la empresa objeto de estudio denominada Jiga publicidad se obtuvo como resultados que la cultura organizacional no está sujeta a sus principios y valores lo que limitan los procesos de mejoramiento para la determinación de sus fortalezas y debilidades. Por otro lado, no se ha aplicado ningún plan estratégico, pero si se desea alcanzar los objetivos propuestos se debe considerar la participación de los colaboradores con un apoyo adecuado, por lo que es conveniente que la empresa aplique la Cultura de Formación y con especial énfasis en la formación del trabajador.

**Palabras Clave:** cultura organizacional; desempeño; plan estratégico.

## Abstract

The objective of this article was based on analyzing the influence of organizational culture on job performance in companies in the Quindé Canton, Ecuador, under a basic, correlational methodology, with field design, through a deductive and analytical method supported in documentary research. In the company under study called Jiga Advertising, the results obtained were that the organizational culture is not subject to its principles and values, which limit the improvement processes for the determination of its strengths and weaknesses. On the other hand, no strategic plan has been applied, but if the proposed objectives are to be achieved, the participation of the collaborators with adequate support must be considered, so it is convenient for the company to apply the Training Culture and with special emphasis in worker training.

**Keywords:** organizational culture; performance; Strategic plan.

## Resumo

O objetivo deste artigo baseou-se em analisar a influência da cultura organizacional no desempenho do trabalho em empresas do Cantão Quindé, Equador, sob uma metodologia básica, correlacional, com desenho de campo, por meio de um método dedutivo e analítico apoiado em pesquisa documental. Na empresa em estudo denominada Jiga Advertising, obteve-se como resultados que a cultura organizacional não está sujeita aos seus princípios e valores, os quais limitam os processos

de melhoria para a determinação de seus pontos fortes e fracos. Por outro lado, nenhum plano estratégico foi aplicado, mas para que os objetivos propostos sejam alcançados, deve-se considerar a participação de colaboradores com suporte adequado, pelo que é conveniente que a empresa aplique a Cultura de Formação e com especial ênfase na treinamento de trabalhadores.

**Palavras-chave:** cultura organizacional; atuação; plano estratégico.

## Introducción

La cultura organizacional es la unión de normas, hábitos y valores que, de una forma u otra, son utilizados por las personas y/o grupos que forman parte de la institución, capacitados para controlar la forma en la que interactúan con su contexto entre sí. Es decir, el proceder de la empresa obedecerá a la forma en la que se empleen las normas por parte de sus integrantes (Reinoso y Pérez, 2019)

Según Ulloa (2015) en Latinoamérica la cultura es parte fundamental de cualquier grupo social, coordinados y dirigidos hacia un objetivo. La cultura organizacional ha adquirido su fuerza porque está ligado a los cambios sociales que ha distinguido al mundo moderno, así como a las preocupaciones de los administradores por buscar que sus organizaciones se vuelvan más eficientes y efectivas. La cultura organizacional en las empresas Latinoamericanas está mudando sus prioridades, dando paso a la competitividad para elaborar productos o brindar servicios de calidad que satisfagan al cliente que tiene capacidad de pago y que cada vez más exige mayores beneficios al menor precio, dicho de otra manera, se enfocan en generar ingresos mas no en ser líderes ejemplares y fomentar los valores de sus colaboradores.

Por otro lado, según Rivera (2016) en Latinoamérica el abordaje del estudio de la cultura organizacional y el liderazgo presente en las organizaciones gracias al impacto de la globalización, los sistemas de comunicación, la tecnología, los cambios sociales, económicos y políticos se han gestado en la región. El contexto latinoamericano ha sido tan cambiante que ha modificado las dinámicas organizacionales condicionando el desarrollo humano en el trabajo y el acceso a los individuos y grupos se ha dado de manera diferente, a partir de allí se evidencian factores para este estudio, la conformación de diferentes culturas organizacionales que se adapten a sus contextos específicos y que a su vez generen estilos de liderazgo adecuados que modifiquen comportamientos en sus respectivos colaboradores.

En Ecuador la cultura organizacional de las empresas han tenido condiciones restrictivas para la aplicación y funcionalidad de herramientas administrativas ya que pocas son las que fundamentan una buena cultura organizacional en donde se vea reflejado sus valores, necesidades expectativas, creencias, opinión propia, liderazgo motivación por parte de los propietarios razón por la cual actualmente ha pasado a ser un tema de gran interés debido a la fuerte influencia que está genera en el comportamiento de los colaboradores de una empresa.

En el cantón Quinindé de la provincia de Esmeraldas, las empresas tienen sus propias características, con una forma de ser que la distingue de las otras, observándose que el ambiente y la atmósfera de trabajo forman parte de la cultura de una organización. Sin embargo, se han percibido deficiencias en estas empresas, puesto que no cuentan con los debidos valores empresariales en conjunto con una deficiente determinación de misión y visión, lo que como resultado ha tenido que los colaboradores no se sientan comprometidos con los objetivos planteados por las organizaciones. Además, no cuentan con una estructura organizacional, restringiendo así las diferentes líneas jerárquicas que poseen las empresas de manera que ocasiona una inadecuada comunicación interna.

En adición, las organizaciones no disponen de documentos técnicos que guíen las actividades a desarrollar en cada área de trabajo, como resultado, se ha generado duplicidad de funciones, lo cual se ha visto reflejado de manera negativa en el desempeño laboral de los empleados. Asimismo, la existencia de largas jornadas de trabajo genera malestar en el personal, debido a que no se cumple un horario fijo de labores. Por otro lado, no se realizan programas de capacitación que beneficien en el desempeño individual de sus labores, en consecuencia, afecta al desenvolvimiento eficiente de su personal, ya que cada día sus tareas ejecutadas se vuelven obsoletas.

En la empresa Jiga publicidad, cantón Quinindé, objeto de estudio, se ha observado que no está sujeta a una cultura organizacional, debido a que no mantienen una relación apropiada con el gerente, teniendo como resultado que no van a tener la capacidad necesaria para brindar una atención apropiada y causara incomodidad a los clientes que acuden diariamente a esta empresa, ya que al no contar con empleados comprometidos no se podrá desarrollar las actividades de manera satisfactoria en donde los empleados tienen un bajo rendimiento y no son eficientes y eficaces en su trabajo, otro factor es la falta de valores personales como la responsabilidad, y respeto, ocasionan un desempeño laboral no acorde a las aspiraciones que tiene esta empresa.

Hay que tener en cuenta que no todas las personas son iguales y por ende tienen diferentes ideologías, creencias, valores que de una u otra forma van a afectar en el ambiente laboral y por lo tanto a la cultura organizacional porque va a existir desigualdad de opiniones cuando se trabaje en equipo y se necesite la cooperación de su trabajo.

Por cuanto el objetivo de esta investigación se basa en analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en empresas del Cantón Quindé, Ecuador, bajo una metodología de tipo básica, correlacional, con diseño de campo, a través de un método deductivo y analítico apoyado en una investigación documental.

### Metodología

Se aplicó una metodología de tipo básica, con un diseño de campo, utilizando el método deductivo, y analítico, apoyado en una investigación documental, donde se estudió una muestra de 8 empleados de la empresa en estudio.

#### *Técnicas de recolección de datos*

Se realizó una entrevista al propietario de la empresa Jiga publicidad y una encuesta a los trabajadores.

### Resultados y discusión

Posterior a la recolección de los datos se procedió al análisis correspondiente mostrando los siguientes resultados.

**Tabla 1.** *Edad de los trabajadores*

Opciones	Personas	Porcentaje
20-30	7	88%
30-40	1	13%
40-50	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

La encuesta a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad tenemos que el 88% de ellos tienen una edad promedio de 20 – 30 años en cuanto al 13% está entre los 30 – 40 años de edad.

**Tabla 2.** *Sexo de los trabajadores*

Opciones	Personas	Porcentaje
Masculino	7	100%
Femenino	1	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Es evidente que el 88% de los colaboradores de la empresa Jiga publicidad son de sexo masculino, mientras que el 13% es femenino.

**Tabla 3.** *Grado Académico*

Opciones	Personas	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	5	63%
Tercer Nivel	3	38%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

El nivel académico de los colaboradores de la empresa Jiga publicidad están en un 63% de nivel académico es la secundaria es decir el colegio, mientras que el 38% es del tercer nivel.

**Tabla 4.** *Función que desempeña la empresa*

Opciones	Personas	Porcentaje
Diseñador	4	38%
Operario	4	50%
Técnico	0	13%

<b>Total</b>	8	100%
--------------	---	------

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

La encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 50% de ellos son operarios, y el otro 50% son diseñadores.

**Tabla 5.** *Años laborando en la empresa*

Opciones	Personas	Porcentaje
1 – 3	3	38%
4 – 7	5	63%
8 – 11	0	0%
12 – 15	0	0%
<b>Total</b>	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

La encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 63% de ellos llevan laborando de los 4-7 años, mientras que el 38% tienen laborando entre 1-3 años.

**Tabla 6.** *Organizan las actividades en la empresa*

Opciones	Personas	Porcentaje
Delimitan las tareas	3	38%
Las actividades son realizadas al azar	5	63%
Elaboran un plan detallado	0	0%
No organizan las actividades	0	0%
<b>Total</b>	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad el 63% de ellos sus actividades son realizadas al azar, por otro lado, el 38% de estos delimitan sus tareas.

**Tabla 7.** *Reparten responsabilidades en la empresa*

Opciones	Personas	Porcentaje
Gerente propietario	0	0%
Responsable área de diseño	2	25%
Responsable área de ventas	2	25%
Responsable área de producción	4	50%
Todos	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Acorde a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 50% de las responsabilidades de la empresa se reparten en el área de producción, el 25% se reparten entre los responsables del área de diseño y el área de ventas.

**Tabla 8.** *Conoce acerca de la Cultura Organizacional*

Opciones	Personas	Porcentaje
Si	5	63%
No	3	38%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Conforme a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga, el 63% respondió que si conoce acerca de cultura organizacional y el otro 38% no tiene conocimiento acerca de dicho término?



**Tabla 9.** *Tipo de Cultura Organizacional*

Opciones	Personas	Porcentaje
Si	3	38%
No	5	63%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

De acuerdo a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga el 63% de ellos respondió que la empresa no aplica ninguna Cultura Organizacional, mientras que el 38% afirma que sí.

**Tabla 10.** *Le agrada trabajo que desempeña*

Opciones	Personas	Porcentaje
Alto	3	38%
Medio	4	50%
Bajo	1	13%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Acorde a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 58% de consideran que tienen un nivel medio, el 38% tienen un nivel de desempeño alto y por último, el 13% su nivel es bajo.

**Tabla 11.** *Estímulos por parte de la empresa*

Opciones	Personas	Porcentaje
Décimos	4	50%
Aumento de salario	4	50%
Canasta de víveres	0	0%
No recibe	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Conforme a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga el 50% recibe estímulos por parte de la empresa están entre décimos y aumento de salario.

**Tabla 12.** *Evaluar desempeño laboral*

Opciones	Personas	Porcentaje
Supervisión de Áreas	0	0%
Autoevaluación	0	0%
Ninguna	8	100%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

De acuerdo a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 100% respondió que dicha empresa no evalúa el desempeño laboral de los mismos.

**Tabla 13.** *Óptimo sitio para trabajar*

Opciones	Personas	Porcentaje
Siempre	6	75%
Con frecuencia	2	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Conforme a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad, el 75% de ellos afirma que siempre es un óptimo sitio para trabajar, mientras que el 25% de ellos respondió que con frecuencia lo es.

**Tabla 14.** *Capacitaciones por parte de la empresa*

Opciones	Personas	Porcentaje
A menudo	0	0%
Eventualmente	0	0%
Rara vez	0	0%
Nunca	8	100%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Acorde a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad el 100% de ellos nunca ha recibido capacitaciones por parte de la empresa para realizar sus actividades dentro de la misma.

**Tabla 15.** *Importancia de las herramientas tecnológicas*

Opciones	Personas	Porcentaje
Compromiso	3	38%
Falta de valores personales	2	25%
Falta de capacitación	0	0%
Comunicación	3	38%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad el 38% está entre el compromiso y la comunicación que son factores que influyen en su rendimiento, mientras el 13% están entre por la falta de valores personales y la falta de capacitación.

**Tabla 16.** *Asesorías por parte de la empresa*

Opciones	Personas	Porcentaje
A menudo	4	50%
Eventualmente	4	50%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Acorde a la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad el 50% están entre que a menudo recibe asesorías por parte de la empresa y eventualmente también lo hacen.

**Tabla 17. Jefe muestra interés en el trabajador**

Opciones	Personas	Porcentaje
A menudo	6	75%
Eventualmente	2	25%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

Conforme a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 75% su jefe a menudo muestra interés en ellos, mientras que el 25% respondió que su jefe muestra interés eventualmente.

**Tabla 18. Apoyado por sus compañeros**

Opciones	Personas	Porcentaje
Siempre	5	63%
Con frecuencia	3	38%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%

<b>Total</b>	8	100%
--------------	---	------

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

La encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 63% de ellos siempre se sienten apoyados por sus compañeros de trabajo, mientras que el 38% eventualmente sienten ese apoyo.

**Tabla 19.** *Comunicación con el jefe*

<b>Opciones</b>	<b>Personas</b>	<b>Porcentaje</b>
Excelente	1	14%
Muy bueno	2	29%
Bueno	3	43%
Regular	1	14%
Mala	0	0%
<b>Total</b>	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

De acuerdo a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Jiga publicidad el 43% de ellos tienen una buena comunicación con su jefe, por otro lado, el 29% mencionó que es muy buena, por último, el 24% están entre excelente y regular.

**Tabla 20.** *Afectación situación económica*

<b>Opciones</b>	<b>Personas</b>	<b>Porcentaj e</b>
Disminución de jornada de trabajo	4	50%
Disminución de ingresos	3	38%
Exceso de trabajo	1	13%
<b>Total</b>	8	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad.

Elaborado por: (Solorzano, 2021)

En la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Jiga publicidad se pudo evidenciar que la emergencia sanitaria afecto la situación económica de la empresa con disminución de jornada de trabajo en un 50%, mientras que el 25% están entre disminución de ingresos y un 13% de exceso de trabajo. La empresa Jiga publicidad, es reconocida cantonalmente por sus diseños únicos, la calidad de los productos que ofrece y sus precios accesibles, lo que le otorga una ventaja en el mercado. Sin embargo, no debe aprovecharse de aquello, puesto que, se ha observado que internamente no está sujeta a una cultura organizacional, ya que al no contar con empleados comprometidos no se podrá desarrollar las actividades de manera satisfactoria en donde los empleados tienen un bajo rendimiento y no son eficientes y eficaces en su trabajo.

Considerando las encuestas realizadas a los colaboradores y la entrevista al propietario, se obtuvieron resultados que serán claves para la resolución de la situación que atraviesa la empresa. Las preguntas dispuestas en las Tablas 8 y 9 que corresponde si la empresa aplica algún tipo de cultura organizacional para la determinación de sus fortalezas y debilidades. Antes que nada, el 63% dijeron conocer acerca de la cultura organizacional y un 38% no conocen dicho término. Ahora bien, un 63% de los colaboradores respondieron que la empresa no aplica ningún tipo de cultura organizacional y el 38% respondieron que si, por otro lado, el propietario afirmo que la cultura organizacional es de mucha importancia. Sin embargo, no está aplicando ninguna. Así mismo, que sus colabores si tienen sus fortalezas y debilidades pero que con el tiempo serán mejores.

Asimismo, se obtuvo información relevante acerca de los factores que influyen en el desempeño laboral, desde la perspectiva de los empleados. Es así como en la Tabla 14 donde expresaron en un 100% que nunca han recibo capacitaciones, además el 38% está entre compromiso y la comunicación dos factores claves que afectan su rendimiento laboral. Por otro lado, el 43% de ellos tienen una buena comunicación con su jefe.

Además, es necesario analizar el nivel de desempeño y si son evaluados, cuyo mayor porcentaje que fue de un 50% tienen un nivel medio, el 38% es alto y un 13% su nivel es medio. Por otro lado, en la entrevista el propietario considera que no todos son excelentes y tampoco les hace una evaluación mensual para saber cuál es su rendimiento. Sin embargo, considera que si son eficientes

y eficaces tienen sus momentos ya sea por el estrés, cansancio o mezclar lo personal con lo profesional y de alguna u otra manera eso influye.

Con base en los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de información, hay varias investigaciones respecto a la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, algunas de las cuales se plantean a continuación.

Para Moreno (2020) en su investigación observó que el personal administrativo en su mayoría están en constante participación de los procesos importantes de la empresa, pero se evidencia que la cultura organizacional si les afecta de alguna manera, pero en menor índice que a los trabajadores operativos, lo que permite mejorar las competencias de desempeño laboral ya que tienen una relación directa dentro de las empresas.

En referencia a esta investigación se corrobora los resultados obtenidos en este artículo puesto que al realizar un análisis situacional en la empresa Jiga publicidad se pudo evidenciar que, esta no está sujeta a una cultura organizacional en la cual afecta al desempeño laboral de los colaboradores.

De igual manera Calero (2018) en su investigación logró resultados que demuestran que el personal no se ha expresado de forma positiva con respecto al trabajo en equipo lo que desfavorece el desempeño en este sentido el autor presenta una propuesta de estrategias de cultura organizacional para este sector.

De acuerdo a la investigación expuesta anteriormente coinciden con los resultados obtenidos en la presente investigación en este caso en la empresa Jiga publicidad, se presenta una propuesta estrategias de cultura organizacional en la cual ayudarán para un mejor ambiente y desempeño laboral.

Por otra parte, Cruz (2016) en su investigación pudo constatar que en la empresa donde realizó su estudio existe un tipo de cultura burocrática, pero débil, existe un alto nivel de rotación de personal que no les permite tener conocimiento pleno de la cultura organizacional y el desempeño laboral, para que el personal forme parte fundamental de la organización, que exista competitividad empresarial y para alcanzar los objetivos y metas planteadas.

En cambio, Paredes (2015) en su investigación obtuvo como resultado que la cultura de la empresa es aceptable pero no la más idónea, que de alguna manera está influenciando en el desempeño de los trabajadores a pesar de que un gran porcentaje está en un nivel medio-alto, para lo cual se recomienda tomar las medidas correctivas pertinentes en los factores más relevantes de la cultura y ajustarlo a la realidad actual de la empresa, orientados a mantener y mejorar el desempeño laboral.

De acuerdo con la presente investigación los resultados obtenidos coinciden con un nivel de desempeño medio ya que no se aplica una evaluación de desempeño que les ayude a determinar sus puntos débiles.

Mientras que, Ulloa (2015) en su investigación logró como resultados que, para los servidores públicos, las mejores técnicas para poder mejorar su desempeño laboral y actualizar sus conocimientos son los recursos y talleres ya que el primero les ayudaría a obtener los conocimientos en forma teórica y segunda técnica les permitirá lo aprendido.

En efecto se puede analizar que el estudio que concuerda con la investigación que se plantea es necesario conocer de qué forma influye la cultura organizacional en el desempeño laboral en la empresa por cuanto se necesita identificar qué tipo de cultura organizacional se aplica en la empresa.

### **Conclusión**

De acuerdo a la población investigada se pudo identificar que en la empresa Jiga publicidad la cultura organizacional no está sujeta a sus principios y valores, por ende, se limitan las posibilidades de introducir procesos de mejoramiento y direccionamiento para la determinación de sus fortalezas y debilidades puesto que la cultura representa un factor fundamental para el éxito en la organización.

En cuanto a los factores que influyen en el desempeño laboral se pudo evidenciar en un 100% que los colaboradores no han recibido capacitaciones por parte de la empresa, ya que la capacitación en una empresa debe entenderse como la oportunidad que tienen los colaboradores para aumentar la capacidad y competitividad por ende determinar su eficacia y eficiencia, además se aprecia un puntaje alto en los factores del compromiso y al comunicación ya que su porcentaje fue de 38%, representando que repercute de manera considerable al desempeño laboral en los colaboradores los problemas de comunicación.

Con respecto a su nivel de desempeño se considera que la mayoría de los colaboradores tienen un nivel medio. Motivo por el cual, no se aplica una evaluación de desempeño que les ayude a determinar sus puntos débiles y por ende no obtendrán una retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades.

Por último, con lo que se refiere al plan estratégico no se ha aplicado ninguna estrategia en la empresa Jiga publicidad cantón Quinindé. Pero si se desea alcanzar los objetivos propuestos es



necesario no solo trabajar bajo el enfoque de procesos, sino también considerar la participación de los colaboradores con un apoyo adecuado.

## Referencias

1. Calero, F. (2018). La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí-Ecuador. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8968>
2. Cruz, A. (2016). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "P & D Andina S.A-Jequetepeque". Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8041>
3. Moreno, E. (2020). Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7485>
4. Paredes, J. (2015). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresas VAUD Confecciones. Informe final, Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7848>
5. Reinoso, M., & Pérez, J. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las Pymes. Observatorio de la Economía Latinoamericana, 1-20. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.zip>
6. Rivera, L. (2016). Liderazgo y cultura organizacional en Latinoamérica. Trabajo de grado, Universidad del Rosario. doi:[https://doi.org/10.48713/10336\\_12141](https://doi.org/10.48713/10336_12141)
7. Solorzano, G. (2021). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Jiga Publicidad, Cantón Quindé. Proyecto de Investigación, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3468>

8. Ulloa, W. (2015). La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal de Pelileo. Trabajo de investigación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/10045>

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).