



*Fomento de la cultura organizacional en las empresas importadoras; caso “AB Motors cantón Machala”*

*Promotion of organizational culture in importing companies; “AB Motors canton Machala” case*

*Promoção da cultura organizacional nas empresas importadoras; Caso “AB Motors cantão Machala”*

Maryury Elizabeth Morejón-Santistevan <sup>I</sup>  
[maryury.morejon@unesum.edu.ec](mailto:maryury.morejon@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-2180-7642>

Brigitte Magdalena Salcedo-Sanchez <sup>II</sup>  
[brigitte5623@unesum.edu.ec](mailto:brigitte5623@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0003-9606-7137>

**Correspondencia:** [salcedo-brigitte5623@unesum.edu.ec](mailto:salcedo-brigitte5623@unesum.edu.ec)

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 30 de noviembre de 2023 \* **Aceptado:** 20 de diciembre de 2023 \* **Publicado:** 30 de enero de 2024

- I. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Facultad de Ciencias Económicas, Carrera de Contabilidad y Auditoría, Jipijapa, Manabí, Ecuador.
- II. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Facultad de Ciencias Económicas, Carrera de Contabilidad y Auditoría, Jipijapa, Manabí, Ecuador.

## Resumen

La cultura organizacional es la parte medular de toda empresa ya que si una empresa no posee una cultura organizacional bien definida es probable que tanto sus actividades como sus objetivos planteados no se logren alcanzar; por la presente investigación tiene como objetivo general determinar el fomento a la cultura organizacional en las empresas importadoras, caso Importadora AB Motors de la ciudad de Machala; para el desarrollo del presente estudio fue necesario la utilización de la metodología con enfoque mixto es decir cualitativo y cuantitativo su alcance fue descriptivo y exploratorio y su diseño no experimental-transversal; además se utilizó los métodos de análisis y síntesis, histórico lógico, estadísticos, inductivo y deductivo. Se aplicó un cuestionario al personal directivo y a los empleados de la Importadora AB Motors a través de la herramienta tecnológica google form, misma que permitió la obtención de información primaria y de primera mano para su posterior tabulación y análisis. Para la aplicación de las encuestas se consideró una muestra no probabilística por conveniencia de 17 personas; Entre los principales resultados destaca que en general la Importadora lleva a cabo un ambiente laboral adecuado además de que todos sus funcionarios están conscientes de la misión y la visión de la empresa así como de los valores institucionales que se deben cumplir dentro de la Importadora sin dejar de lado las constantes reuniones del gerente con sus empleados para determinar beneficios para toda la empresa; por tal razón se concluye que la Importadora AB Motors emplea una cultura organizacional y que todo su personal conoce y se siente a gusto con las actividades que se llevan a cabo en la empresa fortaleciendo así la cultura organizacional

**Palabras clave:** valores; organización; administración; decisiones.

## Abstract

Organization culture is the core part of any company since if a company does not have a well-defined organizational culture, it is likely that both its activities and its stated objectives will not be achieved; The general objective of this research is to determine the promotion of organizational culture in importing companies, case of Importadora AB Motors of the city of Machala; For the development of this study, it was necessary to use the methodology with a mixed approach, that is, qualitative and quantitative, its scope was descriptive and exploratory and its design was non-experimental-cross-sectional; In addition, the methods of analysis and synthesis, historical-logical, statistical, inductive and deductive methods were used. A questionnaire was applied to the

management staff and employees of the Importer AB Motors through the technological tool Google Form, which allowed obtaining primary and first-hand information for subsequent tabulation and analysis. For the application of the surveys, a non-probabilistic convenience sample of 17 people was considered; Among the main results, it stands out that in general the Importer has an adequate work environment in addition to all its officials being aware of the mission and vision of the company as well as the institutional values that must be met within the Importer without leaving aside the constant meetings of the manager with his employees to determine benefits for the entire company; For this reason, it is concluded that the Importer AB Motors uses an organizational culture and that all its staff know and feel comfortable with the activities carried out in the company, thus strengthening the organizational culture.

**Keywords:** values; organization; administration; decisions.

## Resumo

A cultura organizacional é a parte central de qualquer empresa, pois se uma empresa não tiver uma cultura organizacional bem definida, é provável que tanto as suas atividades como os seus objetivos declarados não sejam alcançados; O objetivo geral desta pesquisa é determinar a promoção da cultura organizacional em empresas importadoras, caso da Importadora AB Motors da cidade de Machala; Para o desenvolvimento deste estudo foi necessária a utilização de metodologia com abordagem mista, ou seja, qualitativa e quantitativa, seu escopo foi descritivo e exploratório e seu delineamento foi não experimental-transversal; Além disso, foram utilizados os métodos de análise e síntese, métodos histórico-lógicos, estatísticos, indutivos e dedutivos. Foi aplicado um questionário aos dirigentes e colaboradores da Importadora AB Motors através da ferramenta tecnológica Google Form, que permitiu obter informações primárias e em primeira mão para posterior tabulação e análise. Para a aplicação dos inquéritos foi considerada uma amostra não probabilística de conveniência de 17 pessoas; Dentre os principais resultados destaca-se que de forma geral o Importador possui um ambiente de trabalho adequado além de todos os seus funcionários estarem cientes da missão e visão da empresa bem como dos valores institucionais que devem ser atendidos dentro do Importador sem deixando de lado as reuniões constantes do gestor com seus funcionários para determinar benefícios para toda a empresa; Por este motivo conclui-se que a Importadora AB Motors utiliza uma cultura organizacional e que todos os seus

colaboradores conhecem e se sentem confortáveis com as atividades desenvolvidas na empresa, fortalecendo assim a cultura organizacional.

**Palavras-chave:** valores; organização; administração; decisões.

## **Introducción**

La cultura organizacional es un conjunto de normas, valores, necesidades, creencias y políticas que permiten denotar la manera de comportamiento de un grupo de personas y que es reconocida por profesionales de todo el mundo, se lo considera además a la cultura organizacional como uno de los activos intangibles más significativos, puesto que determina el éxito de su funcionamiento a largo plazo.

En los últimos años se ha observado que las organizaciones cuentan con una cultura organizacional bien definida y estructurada, lo cual les permiten crecer y desarrollarse con mayor rapidez que las de su competencia, este crecimiento y desarrollo van de la mano con la empleabilidad de las creencias, valores, normas y políticas aplicadas por los miembros de las organizaciones, generando la fidelización de sus clientes para con las organizaciones.

En Latinoamérica, la globalización, la competitividad, la apertura económica a calado gran impacto en la cultura organizacional, a tal punto que las nuevas tendencias y los constantes cambios dinámicos hacen que los gerentes de las organizaciones y las instituciones se debatan la urgente necesidad de reorientarse, tomando en cuenta sus creencias, valores, normas y principios que los regulan; a su vez, las organizaciones diseñan estructuras flexibles al cambio con el propósito de promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor agregado al trabajo y más adaptabilidad al cambio, con una amplia visión hacia la innovación. La cultura organizacional en el Ecuador es uno de los pilares fundamentales para las organizaciones, puesto que reflejan una personalidad de estabilidad, respeto y poder en el mercado; teniendo en cuenta siempre la adaptación a los cambios constantes que se producen a su entorno y sin dejar de lado sus normas, creencias principios y valores con los que fue creada.

## **Desarrollo**

La cultura organizacional es importante porque es parte fundamental dentro de una organización ya que, es ahí donde parten las buenas relaciones de parte de los directivos para fortalecer su equipo de trabajo y de la misma manera contribuir al buen funcionamiento de la gestión administrativa y

el desarrollo de una institución. Sin embargo, en este estudio se logró evidenciar poca capacidad de liderazgo entre dirigente y funcionarios lo cual repercute en la calidad de vida de los habitantes, ya que la relación entre ellos es baja y no se lleva al trabajo en equipo para el progreso de la institución. La mala capacidad de gestión no conlleva a proyectos productivos y obras en beneficios para los habitantes y para la parroquia en general. (Diana, 2023)

El fortalecimiento organizacional en las empresas alude a las buenas acciones internas en la empresa, logrando la eficiencia en el liderazgo para las tomas de decisiones, mientras muchas veces el trabajo en equipo no se encuentra al 100% perjudicando la gestión administrativa en los proyectos internos de la empresa, por tal razón, un buen equipo ejecuta mejores resultados para el beneficio del mismo.

Los investigadores no han llegado a un consenso en cómo definir cultura organizacional. Muchos coinciden en que son los valores y supuestos compartidos por los miembros de una organización. Es lo que guía el comportamiento de las personas y les ayuda a identificar lo que es valorado por la organización. La cultura organizacional flexible contribuye de manera significativa generando valor a la organización para estar en posición de: adaptarse, tomar decisiones veloces y poder enfrentar las complicaciones continuas del entorno. Es por esto, que hoy en día, el descubrir formas que potencialicen la cultura organizacional se vuelve indispensable. (Leticia, 2021).

Por esta razón, a partir del criterio de la autora manifiesta que las investigaciones no han llegado a definir la cultura organizacional para el fortalecimiento interno en las empresas, ya que, existen diferentes factores que influyen en la gestión interna para adaptarse a los nuevos cambios económicos y sociales para así generar productividad a las empresas.

La relevancia de evaluar y analizar la cultura de una organización se torna crítica porque éstas deben constantemente reinventarse para lograr una cultura con mayor flexibilidad tipo adhocracia, con una mayor orientación al cliente y con una enorme capacidad de cambio. La cultura organizacional flexible contribuye generando valor a la organización para estar en posición de: adaptarse, tomar decisiones veloces y poder enfrentar las complicaciones continuas del entorno. Es por esto, que hoy en día, el descubrir formas que potencialicen la cultura organizacional se vuelve indispensable (Leticia, 2021).

Por esta razón, la evaluación interna tanto para la gestión administrativa como operativo en las empresas es importante, porque, es la manera eficaz de conocer el nivel de eficiencia y eficacia que existe en los ámbitos productivos como de crecimiento empresarial, donde la mayor parte depende

de los resultados para ejercer las tomas de decisiones, ya que, permitirá a mejorar las acciones internas como externas para la continuidad en la entidad fortaleciendo el ambiente laboral.

El tema de cultura organizacional es de actualidad y de gran relevancia, teórica, así como empírica. Sobresalen las organizaciones del sector salud como un sector ampliamente y explícitamente analizado, en el que se han desarrollado importantes estudios, lo cual puede constatarse por los investigadores con mayor número de coautorías y las revistas con mayor número de citas. Aunado a lo anterior, es evidente el considerable incremento en el número de publicaciones, al pasar de ocho por año en el 2001 a 165 en el año 2020. Los EEUU es por mucho es el país que predomina con las publicaciones y citas en este tema; no obstante, la Universidad de Queensland, Australia, es la que tiene el mayor el número de citas, siendo precisamente ese país quien ocupa el segundo lugar con más citas. Aparecen dos países iberoamericanos en la lista de principales países: España y Colombia. (Ochoa, 2022).

Por lo tanto, la cultura organizacional debe ser evaluado constantemente, debido a que, al existir cambios a nivel nacional como internacional, donde la adaptación se vuelve cada día más exigente por las nuevas tendencias en la forma de liderar y así fortaleciendo la parte organizativa interna como externa, donde la mayor parte de revistas de investigaciones sobre cultura organizacional existe en Australia de la Universidad de Queensland, ya que, en base a investigaciones interactúan la importancia y la influencia de la organización en las empresas.

La presente investigación brinda un aporte significativo en el contexto ecuatoriano, debido a que es una de las pocas investigaciones sobre innovación empresarial en el país donde se relacionan variables internas, además que permite obtener un panorama general sobre la caracterización del tipo de cultura organizacional y tipo de innovación de las organizaciones y su relación, en un territorio determinado, dando pautas para comprender la realidad en la gestión de las empresas y que factores están influyendo para innovar (Maya, 2018).

En la cual, la cultura organizacional no se ve al 100% influenciado en las empresas ecuatorianas, debido a, la falta de capacidad de liderazgo y control por parte del gerente por los cambios que son significativos para las tomas de decisiones para si no perjudicar el ámbito laboral como social, donde la innovación influye en la acciones de la empresas, permitiendo conocer de mejor manera los productos o servicios a través del marketing y la organización de la empresas, fortaleciendo el rendimiento económico beneficiando la parte laboral como empresarial.

Los resultados del estudio sugirieron que la gestión del conocimiento puede ser mejorada mediante la mejora del liderazgo transformacional. De igual modo, la cultura organizacional se puede fortalecer al mejorar el liderazgo transformacional. En tercer lugar, los hallazgos implicaron que la buena relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional conducirá a una mejora en la gestión del conocimiento (Víctor, 2020).

A partir del aporte del autor se deduce que para mejorar y fortalecer la cultura organizacional el liderazgo debe de ser transformar, ya que, ambas parten de mejorar las gestiones internas en las empresas, para mayor eficiencia productiva y económica, donde influye la capacidad de liderazgo del gerente, por esta razón, la persona que va direccionar una entidad debe capacitarse constantemente los diversos factores y cambios que existe alrededor del ámbito empresarial.

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 (Carlos, 2022).

Por esta razón, la cultura organizacional se ve influenciado el comportamiento del liderazgo siendo primordial para una buena gestión interna dentro de las pequeñas, medianas y grandes empresas a nivel nacional, sin embargo, la falta de capacidad en enfrentar diferentes acciones sociales como económico ejerce tomar malas acciones por parte de la gerencial lo que influye el mal direccionamiento organizacional siendo amenaza en un determinado tiempo para la entidad.

Finalmente, se concluye que existe una correlación directa, alta, y significativa entre los rasgos de la personalidad de los líderes éticos y las características de la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas de Imbabura que permite inferir que en la medida en que se incrementan los rasgos de la personalidad del liderazgo ético, en esa misma medida, se incrementan las características de la cultura organizacional. Por lo tanto, se infiere que los rasgos de la personalidad del liderazgo ético permiten el fortalecimiento de una cultura organizacional en las pymes de Imbabura (Marlon, 2021).

Por este motivo, se enfatiza que el fortalecimiento de la cultura organizacional en las pymes se direcciona a la ética y al liderazgo del gerente, porque, es la personas que permitirá llevara a cabo la gestión interna para obtener así resultados, donde las tomas de decisiones permitirán mejorar y

colaborar a las acciones monetarias para el crecimiento productivo, siendo significativo en las culturas y ambiente laboral en las pequeñas y medianas organizaciones empresariales.

### **Materiales y métodos**

La investigación utilizó una metodología cualitativo y cuantitativo, fue una investigación de campo de campo, de alcance descriptivo y exploratorio, el diseño fue no experimental/transversal porque no se manipuló la variable a estudiar, y recolectó la información en un momento único. Para determinar el fortalecimiento de la cultura organizacional en las empresas importadoras “caso Importadora AB Motors” Se aplicó un cuestionario vía internet mediante la modalidad de Google Forms en escala de Likert con 12 ítems a una población conformada por 17 individuos.

<b>Informantes</b>	<b>Importadora AB Motors</b>
	<b>Numero de directivos y empleados</b>
Socios accionistas	7
Presidente	1
Gerente	1
Secretaria	1
Recepcionista	1
Contador	1
Agente vendedor	4
Bodeguero	1
<b>Total</b>	<b>17</b>

*Cuadro 1: Población de la investigación*

*Fuente: elaboración propia*

Debido a que la población fue pequeña y se tuvo acceso a ella, no se aplicó muestreo; por otra parte, los datos se procesaron con el programa SPSS versión 25, el contenido del cuestionario fue validado por juicio de expertos y su confiabilidad a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, el cual fue de 0.912; demostrando un alto grado de fiabilidad en los datos y del cuestionario utilizado.

## Resultados

Los resultados de las encuestas aplicados a los directivos y empleados de la Importadora AB Motors se presentan en las siguientes tablas de frecuencia

Opciones	Total	Porcentaje
Excelente	8	47%
Bueno	4	24%
Regular	3	19%
Mala	1	5%
Pésima	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 1. Grado de gestión del gerente de la Importadora AB Motors*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

La tabla 1 revela que 8 personas que representan el 47% de los encuestados consideran como excelente la gestión del gerente de la importadora, mientras que el 24% de los encuestados indicaron como buena la gestión que realiza el gerente de la importadora AB Motors. Por el alto porcentaje de las respuestas ubicadas en las dos primeras categorías, es decir el 71% puede considerarse este ítem como una **fortaleza** de la Importadora AB Motors en la gestión gerencial.

Opciones	Total	Porcentaje
Siempre	2	12%
Casi siempre	8	47%
Usualmente	4	24%
Ocasionalmente	2	12%
Nunca	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 2. Estabilidad laboral de los empleados*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

Los datos de la tabla 2 evidencian que el 59% de los encuestados consideran que la importadora AB Motors siempre y casi siempre brinda estabilidad a sus empleados, mientras que el 24%

indicaron usualmente generan estabilidad laboral. Con ellos se considera que la Importadora AB Motors estabiliza el tema laboral permitiendo que los empleados se sientan seguros, ya que, así el desempeño laboral se **fortalecerá** por la eficiencia de las actividades ejecutadas por los trabajadores.

Opciones	Total	Porcentaje
Siempre	9	51%
Casi siempre	3	16%
Usualmente	4	23%
Ocasionalmente	1	5%
Nunca	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 3. Beneficios del bienestar del talento humano de la Importadora AB Motors*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

La tabla 3 revela que 9 personas representan el 51% de los encuestados consideran que siempre las tomas de decisiones han sido para el bienestar del talento humano de la empresa, mientras que el 16% de los encuestados indicaron casi siempre las tomas de decisiones son al bienestar del talento humano. Con ello se considera que las acciones tomadas por la gerencia general de la Importadora AB Motors han sido direccionado para el beneficio del bienestar del talento humano, ya que, **fortalecerá** las acciones tanto para el personal operativo como administrativo.

Opciones	Total	Porcentaje
Siempre	1	5%
Casi siempre	3	18%
Usualmente	1	12%
Ocasionalmente	10	60%
Nunca	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 4. Prestación del servicio a la Importadora AB Motors*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

En la tabla 4 se evidenciar que el 30% de los encuestados consideran casi siempre y usualmente van estar dispuestos a brindar sus servicios a la empresa, mientras que 60% indicaron ocasionalmente brindarían sus servicios a la importadora. En base a los resultados reflejados se considera que la mayor parte de los empleados no se sienten seguro en brindarían sus servicios a la entidad siendo una **debilidad** para la empresa, ya que, al no contar con la confianza de los trabajadores no brindara a la empresa estabilidad en las operaciones diarias que se realizan interna como externamente en la importadora.

Opciones	Total	Porcentaje
Muy positiva	6	35%
Positiva	6	35%
Neutral	3	20%
Negativa	1	5%
Muy negativa	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 5. Nivel de ambiente laboral en la Importadora AB Motors*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

Los datos de la tabla 5 evidencian que el 70% consideran que es muy positiva y positiva el ambiente laboral en la importadora, mientras que el 20% de los encuestados consideran neutral el ambiente laboral de la Importadora AB Motors. Con ello se considera que los trabajadores de la Importadora AB Motors califican de manera muy positiva y positiva el ambiente laboral lo que **fortalecerá** la eficiencia interna de la entidad.

Opciones	Total	Porcentaje
Totalmente satisfecho	4	23%
Satisfecho	6	35%
Algo satisfecho	3	20%
Insatisfecho	2	17%
Totalmente insatisfecho	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 6. Nivel de los manuales de procedimientos en el desarrollo de las actividades por los empleados*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

Los datos de la tabla 6 evidencian que el 23% de los encuestados consideran que se encuentran totalmente satisfecho al momento de utilizar los manuales de procedimientos, donde el 35% de los encuestados indicaron satisfecho la utilización de los manuales de procedimientos para el desarrollo de las actividades. Por el alto porcentaje de las respuestas ubicadas en las dos primeras categorías, es decir el 58% puede considerarse este ítem como una **fortaleza** de la Importadora AB Motors en la ejecución las actividades a tiempo correcto.

Opciones	Total	Porcentaje
Totalmente satisfecho	5	23%
Satisfecho	8	35%
Algo satisfecho	2	20%
Insatisfecho	1	17%
Totalmente insatisfecho	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 7. Nivel de satisfacción relacionados a los valores institucionales*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

La tabla 7 revela que 5 personas representando el 29% consideran que se encuentran totalmente satisfecho el nivel de satisfacción con los valores institucionales de la importadora, mientras que el 47% de los encuestados indicaron satisfecho con los valores institucionales de la Importadora AB Motors. Por el alto porcentaje de las respuestas ubicadas en las dos categorías, es decir el 76% puede considerarse este ítem como **fortaleza** de la entidad para el logro de los objetivos.

Opciones	Total	Porcentaje
Totalmente satisfecho	4	23%
Satisfecho	9	35%
Algo satisfecho	2	20%
Insatisfecho	1	17%
Totalmente insatisfecho	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 8. Nivel de satisfacción de la misión y la visión de la Importadora AB Motors*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

Los datos de la tabla 8 evidencia que 4 personas representando el 27% consideran que se encuentran totalmente satisfecho en la misión y la visión de la empresa, mientras que el 52 % de los encuestados indicaron satisfecho con la misión y visión de la Importadora AB Motors. Con ellos se considera que la mayor parte de los empleados se encuentran satisfecho en la misión y la visión lo que **fortalecerá** el cumplimiento de los objetivos propuestos a un futuro.

Opciones	Total	Porcentaje
Si	11	65%
No	6	35%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 9. Expectativas de los productos y servicios de Importadora AB Motors a los clientes*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

La tabla 9 revela que 11 personas representando el 65% consideran que los productos y servicios de la Importadora AB Motors si llenan las expectativas hacia los clientes, mientras que el 35% de los encuestados indicaron que no llenan las expectativas de los productos y servicio al cliente. Con ellos se considera que los empleados si consideran las buenas expectativas de los clientes a los productos y servicios que la empresa ofrece siendo **fortaleza** para la Importadora AB Motors.

Opciones	Total	Porcentaje
Diario	3	20%
Semanal	2	11%
Mensual	10	59%
Ocasional	1	5%
Nunca	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 10. Nivel de frecuencia de reuniones del gerente sobre temas de bienestar laboral*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

Los datos de la tabla 10 evidencian que el 31% de los encuestados consideran que el gerente realiza reuniones diarias y semanal para tratar sobre asuntos del bienestar laboral, mientras que el 59% de los encuestados indican mensual. Con ellos se considera las reuniones se ejecutan cada mes para tratar asuntos laborales lo que **fortalecerá** el nivel de desempeño laboral tanto con el personal operativo y administrativo.

Opciones	Total	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	19%
De acuerdo	4	23%
Indeciso	9	53%
En desacuerdo	1	5%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 11. Liderazgo del gerente general de la Importadora AB Motors*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

Los datos de la tabla 11 evidencian que el 42% de los encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y de acuerdo sobre el liderazgo del gerente de la importadora, mientras que el 53% indicaron indeciso el liderazgo del gerente de la empresa. Con ello se considera que los trabajadores de la Importadora AB Motors consideran que la gestión que lleva el gerente general no es tan eficiente en su totalidad para lograr las metas y desarrollo productivo a un futuro siendo una **amenaza** para la entidad en un determinado tiempo.

Opciones	Total	Porcentaje
Excelente	10	59%
Bueno	3	17%
Regular	2	14%
Malo	1	5%
Pésimo	1	5%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

*Tabla 12. Nivel de organización interno de la Importadora AB Motors*

*Elaborado por: Autora de la investigación*

Los datos de la tabla 12 evidencian que 10 personas representando el 59% consideran que es excelente la organización a nivel interno de la importadora AB Motors, mientras que el 17% indican buena la organización interna de la empresa. Por el alto porcentaje de las respuestas ubicadas en las dos primeras categorías, es decir el 76% puede considerarse este ítem como una **fortaleza** en la gestión y liderazgo del gerente hacia los empleados de la entidad.

## Discusión

El fortalecimiento de la cultura organizacional permite a la existencia de un buen desempeño y el compromiso de los colaboradores para así reflejar seguridad convirtiéndose en motivación en realizar de la mejor manera las actividades del puesto de trabajo.

De acuerdo al aporte de Fernandez Cordova 2022), ponente de discusión del evento Great Place To Work donde realizan reuniones de líderes del mundo, en la cual han transformado a diferentes organizaciones a través de la practica la cultura organizacional en base a la innovación, adaptabilidad y trabajo en equipo.

Si bien es cierto la cultura organizacional ha evolucionado constante a pesar los diferentes cambios en los ámbitos económicos, social y cultural, por ello, una de las tendencias en la actualidad es cuidar la salud mental para el bienestar integral de los trabajadores, ya que, es fundamental para evitar estrés al momento de ejecutar las actividades en el trabajo, evitando la deficiencia laboral.

Por esta razón, para la existencia de un buen desarrollo productivo en las empresas que se dedican a ofrecer un servicio es importante que el gerente sea flexible a los cambios para el bienestar de los trabajadores para obtener mejores resultados, por el cual, existe el teletrabajo para mejorar el bienestar del colaborador siendo en la actualidad una fortaleza en la gestión interna en las empresas. Es así que la cultura organización y el desempeño en el ámbito empresarial poseen factores de coincidencia lo que promueve una mejor comunicación y así mejorar las relaciones laborales tanto con el equipo administrativo como operativo, considerando la interacción de los factores internos como externos ya sea tanto del mercado como de la sociedad.

Por otra razón, los aportes de los autores Mendez Bravo et sl., (2023), indican que existen diferentes factores que inciden en la cultura de una empresa, si su dirección está bajo un buen liderazgo que logre implementar adecuadamente los factores internos que inciden en la cultura organizacional, la empresa podrá hacer frente y reaccionar ante un cambio de los factores externos.

En la cual, para que una empresa logre destacar en su mercado y pueda mejorar su posicionamiento mediante el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, deberá tener un desarrollo óptimo y eficiente en la ejecución de sus actividades, lo cual se logrará alcanzar con el empoderamiento de la cultura organizacional por parte de los trabajadores de la empresa, mediante la alineación sus objetivos personales con los de la organización, lo que se reflejará en el desempeño de los trabajadores, así como en la potencialización de sus aptitudes y destrezas.

Así mismo, se puede asumir que la retribución recibida por el buen desempeño y esfuerzo laboral de los trabajadores se verá reflejada en un estado emocional adecuado, así como en la satisfacción por el trabajo realizado, lo cual se traduce en un actitud positiva y colaborativa en la ejecución de sus funciones y responsabilidades dentro y fuera de la organización.

Es así, que una buena estructura organizacional fortaleza a la gestión interna en las entidades, donde el desempeño de la organización se convierte en un indicador significativo para las organizaciones en el logro de sus objetivos o metas, tanto en economías desarrolladas como en desarrollo, en pequeñas y medianas empresas, así como en grandes organizaciones.

Además, el autor (Hernandez Altamirano, 2023), indica que las microempresas deben considerar que es necesario generar una cultura organizacional que fomente la creatividad y la innovación en sus colaboradores, además de contar con estructuras flexibles que permitan aprovechar los constantes cambios del entorno. Por lo tanto, la gestión de cambio debería incorporarse en todas las actividades de la organización, como una herramienta que permita aprender y anticiparse a las variaciones del contexto, además de volverla un hábito en todos los niveles, a fin de coadyuvar al desarrollo organizacional.

Debido a que, los cambios vertiginosos en el ámbito organizacional que se han acentuado dadas las circunstancias impuestas por la pandemia del Covid-19, en cuanto a valores, creencias, modos de producción entre otros, hacen repensar la necesidad de adecuar la cultura de las organizaciones bajo una nueva definición, esquema, dirección y enfoque; con el fin de canalizar el conocimiento y esfuerzo de ésta, en correcta dirección hacia donde apunta la visión, de allí que adecuar la misión, objetivos organizacionales, valores y ética, contribuye a proyectar la posición que desea la organización a largo plazo.

## Conclusiones

- Existen diferentes factores para el fortalecimiento de la cultura organizacional como flexibilidad, innovación como adaptaciones, sin embargo, existen empresas que la falta de gestión por parte del gerente no permita las mejores tomas de decisiones y así afecte al cumplimiento de los objetivos. Es así, que en los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la Importadora AB Motors el 53% indicaron que se encuentran indeciso sobre la gestión y el liderazgo del gerente en las acciones internas afectando el desarrollo de las actividades de la empresa.
- Por otra parte, el ambiente laboral no se refleja al 100% de acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores, ya que, el 47% indicaron que la Importadora AB Mortors usualmente brinda estabilidad laboral, debido a que, existe baja producción por motivo de baja de compra de los productos que ofrece la empresa, puesto que, el gerente no toma acciones adecuadas referente a la estabilidad económica de la entidad, considerando una de las causas de una débil cultura organizacional.
- La confianza y seguridad de los trabajadores es muy importante para eficiencia y desarrollo económico de la entidad, siendo un factor negativo para la Importadora AB Motors a partir que el 60% de los colaboradores indicaron que no se sienten seguros en seguir brindando sus servicios, considerando una amenaza en la parte interna para la empresa por la falta de direccionamiento del gerente.

## Referencias

1. Carlos, I. J. (2022). <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/esPol>. Con. (Edición núm. 70) Vol. 7, No 10OctubrInfluencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en empresas del Cantón Quindé, Ecuador. Polo del conocimiento.
2. Diana, k. (2023). <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/esPol>. Con. (Edición núm. 79) Vol. 8, No 2FebrCultura organizacional: un componente importante en la gestión administrativa. . Polo del conocimiento.
3. Leticia, C. (2021). Potenciación de la cultura organizacional en organizaciones mexicanas . Dialnet.

4. Marlon, B. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura. CENTRUM PUCP.
5. Maya, V. R. (2018). Cultura Organizacional e Innovación en las Empresas. CienciAmérica.
6. Ochoa, S. (2022). La cultura organizacional en el siglo XXI. Interciencia.
7. Víctor, J. (2020). EFECTO MEDIADOR DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. Tzhoecoen.

© 2024 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/>).