

Cornisa: CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura Organizacional en las Empresas Familiares: *Estudio de caso Simplicol Ltda.*

Yanet Leal Angarita

Yolanda González González

Lina Paola Zapata Isaza

Nota del autor

Yanet Leal, Yolanda González González, Lina Paola Zapata Isaza, Especialización Gerencia de Talento Humano, Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Este documento cuenta con el aval de la Organización Simplicol Ltda.

Profesora: Magister Raquel Vanegas Sarmiento

Bogotá D.C., Noviembre 2014

CULTURA ORGANIZACIONAL

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por bendecirme y permitirme hacer realidad este sueño anhelado, a mis padres, esposo e hijo por su apoyo incondicional que me dieron durante el proceso de formación, a la compañía Simplicol Ltda., por permitir que su información fuera instrumento para la ejecución del proyecto y a la docente Raquel Vanegas quien con sus directrices basadas en su conocimiento y experiencia se elaboró con éxito el proyecto de grado.

Yolanda

Gracias a esas personas importante en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme todo su apoyo. Con todo mi cariño este trabajo se la dedico a Dios, Daniela Maria mi hija y mis padres.

Yanet

En primer lugar agradezco a Dios por las bendiciones que me brinda de manera diaria y por permitir culminar con éxito esta nueva etapa, a mi padre por ser la persona más importante en mi vida y brindarme todo su apoyo y cuidados.

Lina

CULTURA ORGANIZACIONAL

Contenido

Contenido	3
Resumen	5
Abstract	5
Introducción	7
Planteamiento del Problema.....	9
Justificación.....	11
Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos.....	13
Cultura Organizacional	14
Empresas Familiares	18
Marco Organizacional.....	20
Método	22
Método Cualitativo.....	22
Método Cuantitativo.....	22
Participantes	23
Marco Organizacional y Estratégico Simplicol Ltda.	23
Población.....	24
Muestra.....	25
Muestra Ideal.....	25

CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrumento de Análisis.....	25
Análisis de la información.....	25
Resultados	27
Recomendaciones.....	36
Referencias	38
Apéndice.....	39

CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen

La cultura organizacional es propia de cada empresa y es creada por los integrantes de una organización en el diario vivir, depende de características individuales que se ven reflejadas en una cultura común y tiene relación directa con los valores, principios, misión y visión de la compañía; además de ser la base para el crecimiento de la organización de manera interna como externa.

El objetivo de esta investigación es caracterizar la cultura organizacional de las empresas familiares en Colombia con un estudio de caso de la empresa Simplicol Ltda., cuyo objeto social es la importación, exportación, compra y venta de todo tipo de productos químicos que se utilicen en pigmentación. La metodología utilizada es la investigación documental de los ejes temáticos relacionados con la cultura organizacional y empresas familiares y el instrumento de recolección de la información fue la aplicación de una encuesta que aportan al mejoramiento y fortalecimiento del Talento Humano de la empresa.

Palabras claves: Cultura organizacional, Empresas Familiares, Clima Organizacional.

Abstract

The organizational culture is specific and unique for each company and it is created by members of an organization in their daily life, it depends on individual characteristics that are reflected in a common culture and it is directly related to the values, principles, mission and vision of the company; besides being, organizational culture, the basis for the growth of the organization internally and externally. The aim of this paper is to characterize the organizational culture of family firms in Colombia with a case study of the company Simplicol Ltda., engaged in business of import, export, purchase and sale of all kinds of chemical products used for

CULTURA ORGANIZACIONAL

pigmentation. The framework is a documentary research about organizational culture and family business and the collecting survey data applied to contribute to the improvement and strengthening Human Resource Company.

Keywords: Organizational Culture, Family Business, Organizational Climate.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Introducción

La cultura organizacional es considerada en el campo empresarial como un elemento determinante para que las empresas cada día sean más productivas y dispuestas a asumir los retos de un mercado dinámico, globalizado y competitivo. Es un factor intangible, pocas veces analizado y consensuado pero altamente permeable a todos los rincones, funciones, cargos, objetivos y demás elementos que constituyen una empresa.

Esta investigación es de tipo mixto, se fundamenta en revisión documental y una aplicación de una encuesta semiestructurada, el objetivo general es caracterizar la cultura organizacional en las empresas familiares en Colombia, un estudio de caso de la empresa Simplicol Ltda.

Simplicol Ltda., es una empresa dedicada a la importación, producción y comercialización de dispersiones pigmentarias, colorantes y auxiliares químicos a nivel nacional e internacional para diferentes industrias del mercado como la papelera, jabonera, aseo, pinturas, agro, látex, espumas y aglomerados.

Mediante el análisis de la cultura organizacional en las empresas familiares, esta investigación tiene entre sus objetivos identificar las características particulares de la cultura organizacional en grandes empresas y establecer un comparativo con la cultura que caracteriza las empresas de conformación familiar.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Se busca a su vez establecer la influencia de la formación cultural de los propietarios en la conformación de la cultura dentro de su empresa, con el fin de realizar una evaluación de esa cultura para generar un diagnóstico que permita seguir trabajando en las fortalezas y mejorar las debilidades. Se espera fortalecer la búsqueda del bienestar común de los colaboradores de la compañía y generar una base para la conformación de un área de Recursos Humanos siendo de gran importancia para la organización.

La base de la investigación es la revisión bibliográfica que permita tener algunas definiciones de cultura organizacional que se ha generado a lo largo de la historia, además de los términos de empresas familiares a nivel general y clima organizacional. Se contextualiza el tema en un estudio de caso centrado en la empresa Simplicol Ltda.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Planteamiento del Problema

El ambiente laboral donde las personas se desempeñan diariamente está conformado por la relación constante con superiores, pares, proveedores y clientes y estos son los elementos que van determinando la cultura organizacional dentro de una empresa, tomando importancia porque se convierte en la manera de comportarse no sólo de sus individuos sino de una empresa en general. La cultura organizacional dentro de una compañía tiene influencia directa con el tipo de compromiso de los empleados que puede influir de manera positiva o negativa la productividad y al final en el valor de la empresa.

Simplicol Ltda., empresa familiar, inicio actividades año 1995. Su objeto social es importación, producción y comercialización de dispersiones pigmentarias, colorantes y auxiliares químicos a nivel nacional e internacional de acuerdo al código CIU 2011 cuenta con 22 de colaboradores.

En esta empresa a lo largo del tiempo de constituida no se ha conformado un área de Recursos Humanos que se encargue de los procesos de selección, capacitación y evaluación como lo están conformados estructuralmente en otras organizaciones y que aportan para el control, el sostenimiento y el mejoramiento de estos procesos y del funcionamiento de la compañía.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Dentro de los datos reportados en la empresa Simplicol Ltda., no se evidencia rotación de personal de manera significativa, gran parte de sus colaboradores están vinculados en la compañía alrededor de 15 años. Actualmente los procesos de Gestión Humana son asumidos por el área de la Subgerencia Administrativa y Financiera, no hay evidencia del diseño de programas de bienestar con estructura clara y los directivos no disponen del perfil de cultura organizacional de la empresa.

Las organizaciones están conformadas por el capital humano que son seres humanos con la complejidad que esto abarca, sin importar la cantidad de personas que conformen las organizaciones el capital humano requiere de unos procesos, seguimientos y trabajo debido a que son la base fundamental de la empresa y quienes dan el verdadero valor competitivo.

Al realizar un análisis de la cultura organizacional se busca tener un diagnóstico para conocer las conformidades e inconformidades del personal de la empresa y posteriormente buscar la manera de realizar una propuesta para la implementación de programas que ayuden al mejoramiento de cultura organizacional, teniendo en cuenta las bases más importantes de la organización que son los valores.

A partir de la identificación del problema de investigación el proyecto busca resolver las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los rasgos característicos de la cultura organizacional en las empresas familiares? Y ¿Cuáles de estas características coinciden con la cultura organizacional de Simplicol Ltda.?

CULTURA ORGANIZACIONAL

Justificación

La investigación es importante para aportar a la literatura existente no sólo de cultura organizacional sino también a la literatura de las empresas familiares, dentro del territorio a nivel nacional es importante porque aporta al fortalecimiento de este tema porque hasta el momento las investigaciones alrededor del tema de empresas familiares está iniciando, es así como puede aportar a la gestión organizacional en Colombia y fortalecer las empresas familiares creadas y las próximas a crear.

Además la investigación puede aportar al estudio de caso, de la empresa Simplicol Ltda donde se tendrá un acercamiento al tipo de cultura organizacional que se ha conformado a lo largo de su conformación y así identificar las debilidades y las fortalezas para estructurar un plan que ayude a fortalecer esas conformidades y mejorar los puntos débiles buscando un bienestar común no sólo para los trabajadores sino para los propietarios de la compañía.

Por medio de la caracterización de la cultura organizacional de esta empresa será el punto de partida para conocer la manera de relacionarse entre los colaboradores y la manera cómo desarrollan su gestión dentro de la compañía, para tener un primer acercamiento al talento humano, y lograr escuchar sus opiniones, pensamientos, creencias y de esta manera brindar la importancia que necesita el ser humano dentro del ámbito laboral.

Con este primer paso de manera progresiva se logrará más adelante un mejoramiento en los procesos de recursos humanos buscando obtener mejores resultados al interior de la compañía y proyectarlos al exterior buscando crear un bienestar mayor a todos los miembros de la

CULTURA ORGANIZACIONAL

organización, para los propietarios obtendrán mejores resultados de sus trabajadores al ser más eficaces aumentando la productividad y mayores ingresos económicos.

A los proveedores porque se tendrá mayor necesidad de sus servicios y mejor relación con ellos. A los clientes se busca mejorar los servicios y la calidad de estos y de esta manera mejor relación aumentando su fidelidad. A los colaboradores se les brindará una mayor motivación para mejorar su clima organizacional, crecimiento personal, profesional, laboral y familiar pues con el plan de bienestar también se busca aumentar la calidad de vida del trabajador y su familia.

La organización en general puede lograr con esta investigación un beneficio porque los resultados obtenidos y conclusiones están dirigidos a conocer su cultura organizacional y así poder tomar algunos elementos para la estructuración de algunos procesos o tener en la memoria de la compañía como base que puede perdurar en el tiempo y a medida que existan variaciones en el medio estos procesos se pueden transformar y mejorar para seguir con un continuo crecimiento. La investigación tiene como beneficio adquirir información de sus trabajadores y compañía sin necesidad de interrumpir el tiempo de las actividades cotidianas de sus colaboradores ni de sus propietarios, además de no producir un gasto económico alto a la empresa.

La investigación tiene unos beneficios académicos, se realiza para obtener el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano aportando nuevos profesionales con mayor conocimiento y formación académica dentro del ámbito laboral produciendo un valor mayor a las empresas en las que laboran y a la sociedad a la que pertenecen. Aportan nuevos conceptos en el

CULTURA ORGANIZACIONAL

ámbito académico referentes al área de Talento Humano aumentando la bibliografía existente en el tema y este ámbito para ser futuros referentes.

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar la cultura organizacional en las empresas familiares; estudio de caso empresa familiar Simplicol Ltda.

Objetivos Específicos

- Identificar las características de la cultura organizacional en las empresas familiares.
- Establecer la influencia de la formación cultural de los propietarios de las empresas familiares en sus organizaciones.
- Contrastar elementos de la cultura organizacional en grandes empresas y en empresas familiares.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura Organizacional

(Shein 1992 citado en Monroy 2009) considera la cultura organizacional como un patrón de afectaciones básicas compartidas entre varias personas que son denominados como principios inconscientes, que la empresa los ha adquirido a través de la búsqueda de soluciones a sus problemas que pueden ser internos como externos.

Estos principios regulan y determinan las percepciones, pensamientos, sentimientos y acciones de las personas que hacen parte de una empresa. Para este autor existen tres niveles en la cultura organizacional que son: el primer nivel denominado artefactos que hace referencia a estructuras y procesos visibles como los son el espacio físico o la tecnología; el segundo nivel denominado valores que incluye las estrategias, las metas las filosofías y el tercer nivel denominado presunciones básicas subyacentes que hacen referencia a la conformación de creencias, pensamientos o sentimientos inconscientes. Varios autores que han estudiado la cultura organizacional han seguido la línea de Shein hace referencia a la cultura organizacional como una estructura compuesta por valores y creencias que se conectan de diferentes maneras.

(Chiavenato, 1999) “la cultura organizacional reposa sobre un sistema de creencias, valores, tradiciones y hábitos, como forma aceptada y estable de interrelación y de relaciones sociales típicas de cada organización” Pag 5.

(James Stoner, 1996) “La cultura organizacional como “la serie de entendidos importantes como normas, valores, actitudes y creencias compartidas por todos los miembros de la organización” Pag 6.

CULTURA ORGANIZACIONAL

(Cenzo, 2002) La Cultura Organizacional se utiliza para describir un sistema de significado compartido, debido a que las organizaciones adquieren ciertas culturas que influyen en el comportamiento de sus integrantes. Cada organización cuenta con algunos sistemas, valores, símbolos, rituales, mitos y prácticas que evolucionan con el transcurrir del tiempo.

(Serna, 1997) “la Cultura Organizacional incluye los valores, creencias y comportamientos que se consolidan y comparten durante la vida empresarial. El estilo de liderazgo en el nivel de alta gerencia, las normas, los procedimientos y las características generales de los miembros de la empresa” Pag 7

(Allairé y Firsirotu 1984 citado en Monroy, 2013) la cultura organizacional es el resultado que las organizaciones son sociedades pequeñas debido a que cuentan con los mismos componentes como lo son la socialización, las normas, los conflictos que conforman de cierta manera una cultura.

(Hofstede 1997 citado en Villamizar 1992) la cultura organizacional como un conjunto de patrones colectivos conformados por pensamientos, sentimientos y actos que son tanto aprendidos como compartidos por un grupo, es como una realidad compartida generando una acción uniforme, esta definición es de corte cuantitativo.

(Toro, 2009) independientemente del enfoque que se tome para entender el concepto de cultura organizacional la cultura es el medio que construye el ser humano a partir de una

CULTURA ORGANIZACIONAL

interacción con los demás y con el entorno en el que se encuentra, que a su vez los seres humanos lo van aprendiendo y llegan a determinar los pensamientos, los sentimientos y específicamente los comportamientos.

(Podesta, 2009) los valores son la base fundamental donde surge la cultura sea a nivel general o dentro de una organización, son estos los que guían el camino por donde debe andar la empresa para alcanzar los objetivos y llegar a cumplir las metas propuestas. Los valores personales de cada miembro no son contrarios a los de las organizaciones y dependiendo de la situación en la que se encuentre la empresa estos valores se acomodarán y se transformarán para ir encaminados a los objetivos que se quieren lograr.

(Villamizar, 1992) la cultura organizacional a pesar de ser una cultura diferente a la misma cultura en la que está inmersa si tiene algún tipo de relación e influencia debido a los aportes particulares que a lo largo de la historia tanto las personas que han pasado por la empresa, su historia, la influencia de la tecnología, las costumbres, las políticas y el ambiente sociocultural en el que se encuentra contribuyen a crear la cultura propia de la organización.

La cultura organizacional es dinámica, que se transforma y cambia con el tiempo, que para cada persona que hace parte de la empresa es analizada de manera diferente, transformada y actuada en la realidad de manera particular, así que la cultura organizacional cambia con el tiempo y a su vez aporta a la transformación de cada persona que a lo largo de su historia hizo parte de ella.

CULTURA ORGANIZACIONAL

(Millán, 1991) cultura organizativa es un término más amplio que el de cultura organizacional y está relacionado con el conjunto de creencias, expectativas y principios fundamentales o básicos, que son compartidos por los miembros dentro de una organización; estas creencias y expectativas producen reglas de conducta denominadas normas que determinan la conducta de los individuos y grupos de la organización y así diferencia a las demás organizaciones.

(Denison 2007 citado en Toro 2009) un modelo teórico, metodológico e instrumental para el diagnóstico científico de la cultura organizacional en función del desempeño, la utilización de la cultura en el análisis y apalancamiento del cambio organizacional demanda una estrategia persuasiva para los administradores. Esta estrategia debe responder a sus preocupaciones sobre el valor instrumental del cambio cultural. La cultura está compuesta por una serie de supuestos y creencias compartidas por los miembros organizacionales sobre los clientes, competidores, empleados, proveedores, accionistas y otros. Ha desarrollado un modelo de cultura organizacional basada en el comportamiento diseñado y creado dentro del entorno de los negocios; aplicable a todos los niveles de cualquier organización.

El modelo describe y aplica una teoría de la cultura organizacional que profiere al desempeño de la empresa desde una perspectiva gerencial orientada, a resultados para la supervivencia y viabilidad de las organizaciones. El modelo se establece en la tradición investigativa sobre cómo la cultura influye en el desempeño organizacional, y se orienta en aquellas características culturales cuyos resultados de investigación, tienen un impacto en el desempeño de las organizaciones. El modelo se basa en cuatro características culturales: El

CULTURA ORGANIZACIONAL

compromiso consistencia, adaptabilidad y misión. El propósito del modelo es proporcionar un elemento que facilite la generalización en vez de destacar la peculiaridad, estableciendo asimilaciones entre diversas organizaciones.

Empresas Familiares

(Federación Nacional de Comerciantes, 2006) Las empresas familiares son aquellas compañías en las cuales una o varias familias de la misma fuente genealógica, tienen un control en las acciones y por lo tanto un acceso al manejo administrativo. Generalmente, el concepto de Empresa Familiar tiende a relacionarse con empresas pequeñas, pero esto no es de todo cierto; pero se consideran integrantes de la organización de Pequeñas y Medianas Empresas porque tienen los mismos problemas y padecimientos de las Pymes.

(Hay Group Consultores, 2012) La empresa familiar “como una empresa donde la familia tiene un interés en su control y donde espera poder seguir ejerciendo una influencia significativa a través de generaciones venideras” Pag4

La empresa familiar, por su naturaleza, tiene ciertos retos que le son únicos, y que no presentan empresas de otra naturaleza. Entre ellos: Cómo separar la relación familiar de la de negocios, cómo mantener las relaciones sanas en la segunda y subsiguientes generaciones, cómo planificar la sucesión y la repartición accionaria. La comunicación es importante para el éxito en las empresas familiares para que pueda existir la continuidad y el desarrollo de la misma. La investigación realizada en 16 países sobre el capital familiar y cómo preservarlo, reveló que el 68% de las empresas existentes en Colombia son familiares.

CULTURA ORGANIZACIONAL

(Hay Group Consultores, 2012) Las empresas familiares se caracterizan por disponer su control accionario y el manejo administrativo por una o varias familias de la misma fuente genealógica. Los retos más importantes para preservar una empresa familiar son saber separar relación de los negocios. Además hay que mantener las relaciones sanas en la segunda y subsiguientes generaciones y planificar la sucesión y la repartición accionaria. Según el informe, los problemas entre hermanos, ya sea por diferencias sociales, profesionales, económicas y culturales, son muy comunes. Sin embargo, todo el grupo debe tratar de solventar estas discrepancias para que no se produzca una lamentable ruptura de la cohesión familiar.

La transparencia, la distribución de bienes de forma adecuada, el cumplimiento de requisitos legales para preservar la identidad de la empresa, entre otros aspectos son claves para que se preserve el legado familiar. De igual forma, la sucesión de los bienes familiares debe ser vista con antelación. El más capacitado de los miembros, es quien debería asumir el liderazgo de la empresa, siempre y cuando sea aprobado por todos los accionistas.

(Martínez, 1984) Afirma que una compañía se considera empresa familiar cuando ha estado identificada por lo menos durante dos generaciones con una familia y cuando esta vinculación ha ejercido una influencia mutua sobre la política de la compañía y sobre los intereses y objetivos de la familia.

CULTURA ORGANIZACIONAL

De conformidad con la Superintendencia de Sociedades en Colombia para que una sociedad tenga el carácter de familia debe existir entre dos o más socios un parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado (padre, madre o hijos y hermanos) o único civil (padre o madre adoptante o hijo adoptivo), o estar unidos entre sí matrimonialmente, siempre y cuando los socios así relacionados, ejerzan, sobre la sociedad un control económico, financiero o administrativo.

Marco Organizacional

Simplicol Ltda, inició actividades en la década de los 70 en la ciudad de Medellín como Anilco S.A, en el año 1995 se transforma a la firma Simplicol Ltda., y traslada su sede a la ciudad de Bogotá, D.C., su objeto social es la importación y exportación, además de la compra y ventas, en general la comercialización de cualquier tipo de productos químicos. Dada la visión de los socios se creó un departamento de exportaciones incursionando a nuevos mercados como Ecuador y Perú. Innovo en nuevas líneas para el sector jabonero, pintura, aglomerados de madera, látex, agro, escolar, espumas, además del textil. Hoy en día exportan a México, Honduras, Costa Rica, Panamá, Venezuela, Ecuador, Perú y Chile.

La empresa tiene como misión brindar a los clientes las mejores y más eficientes alternativas de color en múltiples campos de la industria, aprovechando al máximo las capacidades y competencias del personal. Su visión es en un tiempo menor de 3 años, es ser reconocidos como una organización con liderazgo nacional e internacional, con plena capacidad de proveer a los clientes las mejores opciones de color, para los diferentes sectores de la industria.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Su ideología central en primer lugar es absoluta integridad ética en las relaciones con los clientes internos y externos, tratando a cada persona, con dignidad y respeto. Además de asumir el trabajo con compromiso, dedicación y entusiasmo.

Simplicol Ltda., ha incrementado su compromiso con el Medio Ambiente y con el objetivo de obtener la certificación bajo la NTC 14001: 2004 se ejecutando las medidas trazadas en los diferentes planes ambientales como son: RESPEL, aceites usados, tratamiento de aguas residuales.

La empresa basa su responsabilidad social en el comportamiento ético, buscando siempre el bienestar de sus integrantes, haciéndoles sentir parte de una organización, que le ofrece la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente, preocupándose por su entorno familiar.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Método

La investigación es de tipo mixto, método cualitativo y cuantitativo y tiene como finalidad caracterizar la cultura organizacional en empresas familiares, estudio de caso Simplicol Ltda.

Método Cualitativo

Cualitativo porque está fundamentada en teorías y elementos bibliográficos que proporcionaron información, que permitió caracterizar la cultura organizacional en empresas familiares caso Simplicol Ltda. Ficha de reseña bibliografía, elaboración propia. Adaptado de (Hoyos, 2000, pág. 64).

(Hernández, Fernández y Baptista 2010), señalan que el enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigara) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. También, señalan los autores que es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico, el proceso cualitativo inicia con la idea de investigación.

Método Cuantitativo

En la investigación se utiliza el método cuantitativo para analizar los datos numéricos obtenidos en el análisis de la información obtenida por medio de la encuesta aplicada a la población seleccionada.

CULTURA ORGANIZACIONAL

(Hernández, Fernández y Baptista, 2003) el método cuantitativo se utiliza en las investigaciones que requieran recolección y análisis de datos con el objetivo de resolver preguntas de investigación. Este método se caracteriza por creer en la medición numérica, por medio de la utilización de la estadística logra establecer o describir patrones de comportamientos de una población como lo es en la investigación presente. Dentro de este método el tipo de esta investigación es la descriptiva que logra describir los rasgos y características de un fenómeno que se analice como lo es la cultura organizacional de las empresas familiares y el comportamiento específico que tienen sus trabajadores.

El instrumento utilizado es una encuesta estructurada, con preguntas cerradas previamente diseñadas dirigidas a caracterizar la cultura organizacional de la empresa Simplicol Ltda., el cuestionario tiene componentes de comunicación con pares y superiores, resolución de problemas, clima laboral, remuneración e inclusión en la compañía.

Participantes

Simplicol Ltda., estructuralmente conformada por las áreas de administración, bodega, planta y técnica.

Marco Organizacional y Estratégico Simplicol Ltda.

Misión brindar a los clientes las mejores y más eficientes alternativas de color en múltiples campos de la industria, aprovechando al máximo nuestro potencial, involucrando las capacidades y competencias de nuestro personal con los avances tecnológicos y asumiendo totalmente una conciencia ambiental y social con nuestro entorno.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Visión, es en un tiempo menor de 8 años, ser reconocidos como una organización con liderazgo nacional e internacional, con plena capacidad de proveer a nuestros clientes las mejores opciones de color, para los diferentes sectores de la industria. Además de tener una participación activa en nuevos mercados con nuevas líneas de producción y comercialización e implementar avances tecnológicos en beneficio del mejoramiento continuo de la calidad de los productos, buscando siempre la sustentabilidad ambiental y la excelencia en él.

Política de Calidad está fundamentada en el mejoramiento continuo de la calidad de nuestros productos, dispersiones pigmentarias así como de nuestros procesos, cumplimiento con los requerimientos nacionales e internacionales a través del manejo eficaz y eficiente de los recursos, ofreciendo siempre una respuesta oportuna e innovadora a las necesidades y solicitudes de los clientes.

El personal administrativo y operativo labora en una sola sede, las oficinas son amplias, con buena iluminación y ventilación pensando en el bienestar de los empleados, se labora realizándole seguimiento a las actividades diarias del personal para lograr los resultados propuestos siguiendo los procedimientos establecidos dentro de la compañía.

Población

El trabajo se realiza sobre una población representativa de la empresa, está conformada por 22 empleados, la muestra se tomara mediante un muestreo simple estratificado.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Muestra

Cargos	Total	Muestra
Operarios	9	4
Jefes de Área	9	4
Auxiliares de laboratorio	4	2

Muestra Ideal

Para la aplicación del instrumento es necesario elegir una muestra ideal que es un punto intermedio de la población total, no es necesario aplicarla a toda la población. Para esta investigación se tomó en cuenta el organigrama de la organización, la cantidad de operarios que laboran son nueve y se les aplicó a cuatro, al igual que los jefes de área que son la misma cantidad y a los auxiliares de laboratorio que son cuatro se les aplicó a dos para un total de 10 encuestas aplicadas.

Instrumento de Análisis

Para la investigación se tiene como fuente primaria a los trabajadores de Simplicol Ltda., se aplicó una encuesta estructurada compuesta por doce preguntas cerradas, con cinco opciones de respuesta dentro de una escala donde lo mínimo es Nunca y lo máximo es Siempre. La encuesta se aplicó a la muestra de manera voluntaria, con compromiso de confidencialidad y la aclaración que con fines académicos.

Análisis de la información

Después de recolectar la información para su respectivo análisis se procedió con la codificación de cada pregunta para luego ingresar la información a una base de datos en el

CULTURA ORGANIZACIONAL

programa Excel para su respectivo análisis por medio de gráficas redondas que evidencian un porcentaje de la población con cada respuesta.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Resultados

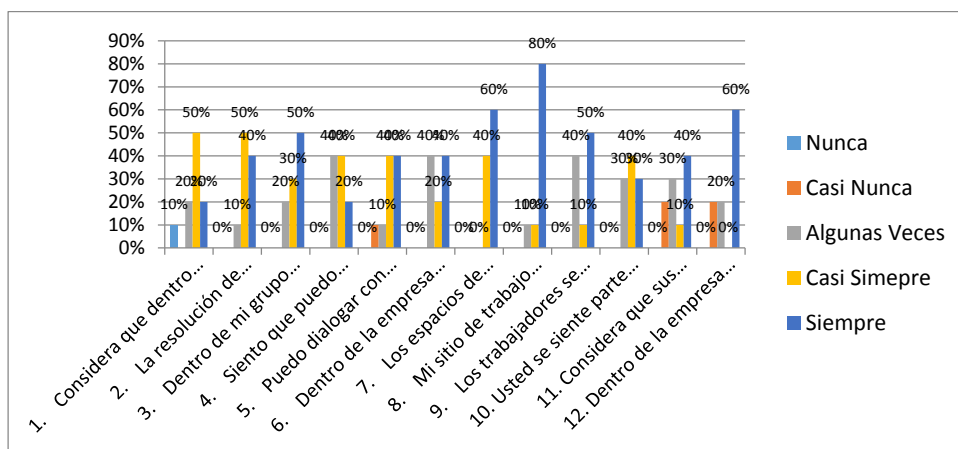
Al revisar la investigación documental en el que se conoció los conceptos teóricos que soportan la cultura organizacional y las empresas familiares se concluye que existen unos elementos que componen la cultura en cualquier organización, sin importar el tipo de empresa en la que se encuentren los individuos. Cada organización por tener una dinámica diferente, con costumbres diferentes, objetivos, valores, misión y visión particulares forman una propia cultura que es característica de cada organización.

La cultura organizacional está conformada por la manera en que los individuos de la organización interactúan y hacen parte de ella las normas, la comunicación, el sentido de pertenencia, el clima organizacional, la remuneración y las relaciones interpersonales. A partir del análisis de las teorías y definiciones de cultura organizacional, la conclusión es que esta interfiere en la eficacia y productividad de la organización y es un pilar básico para lograr una alta competitividad.

En las empresas familiares sean de tamaño pequeño, mediano o grande existe una cultura organizacional que se conforma desde el inicio de sus labores y se transforma con el transcurrir del tiempo a medida que atraviesan por diferentes etapas y momentos. La cultura organizacional en empresas familiares depende de la interacción de todos los integrantes de la organización e influye la cercanía de los propietarios y su manera de percibir a sus trabajadores y empresas al tener una relación directa y cercanía a sus trabajadores.

CULTURA ORGANIZACIONAL

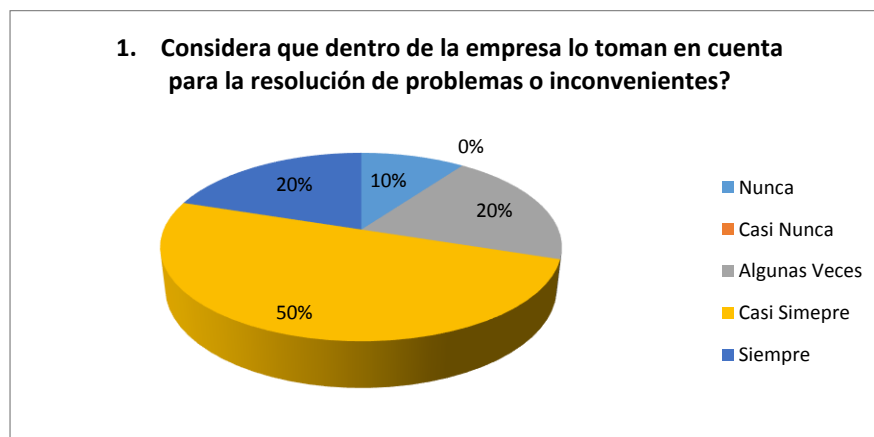
Luego de aplicada la encuesta a la muestra, un total de diez colaboradores de la empresa Simplicol Ltda., los resultados en general son los siguientes:



El Análisis por pregunta arroja los siguientes resultados:

1. ¿Considera que dentro de la empresa lo toman en cuenta para la resolución de problemas o inconvenientes?

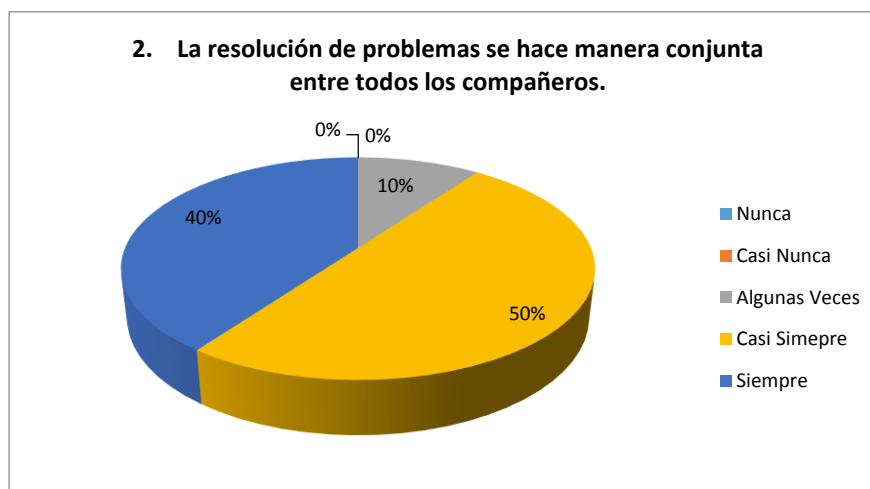
De las 10 personas encuestadas el 10% respondieron nunca, 0% casi nunca, 20% algunas veces, 50% casi siempre y el 20% respondió que siempre la empresa los toman en cuenta para la resolución de problemas.



CULTURA ORGANIZACIONAL

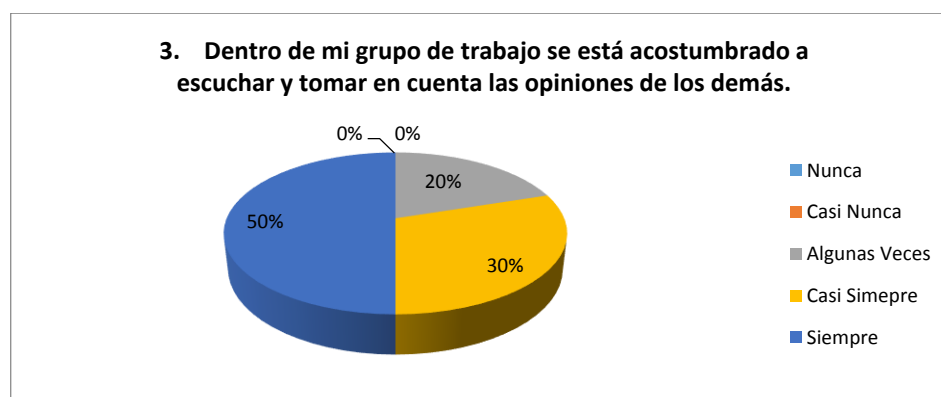
2. ¿La resolución de problemas se hace manera conjunta entre todos los compañeros?

De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 10% algunas veces, 50% casi siempre y el 40% respondió que siempre se resuelven los problemas de manera conjunta con los compañeros.



3. ¿Dentro de mi grupo de trabajo se está acostumbrado a escuchar y tomar en cuenta las opiniones de los demás?

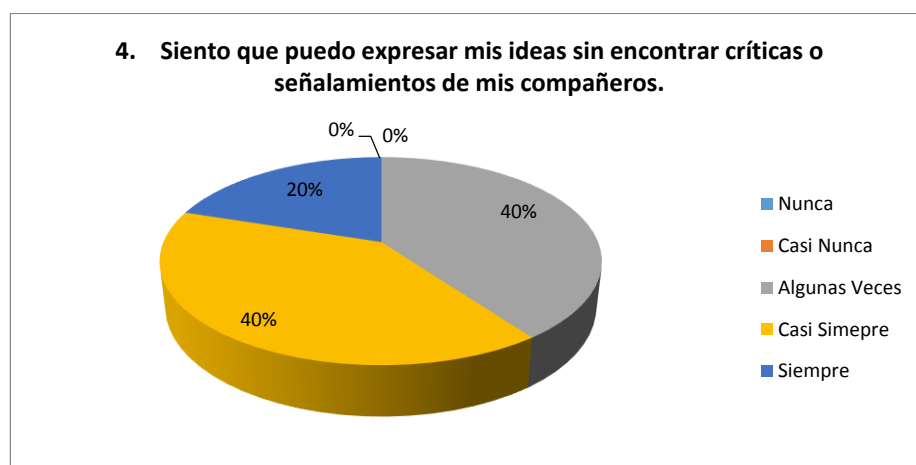
De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 20% algunas veces, 30% casi siempre y el 50% respondió que siempre se acostumbra a escuchar y tomar en cuenta las opiniones de los demás.



CULTURA ORGANIZACIONAL

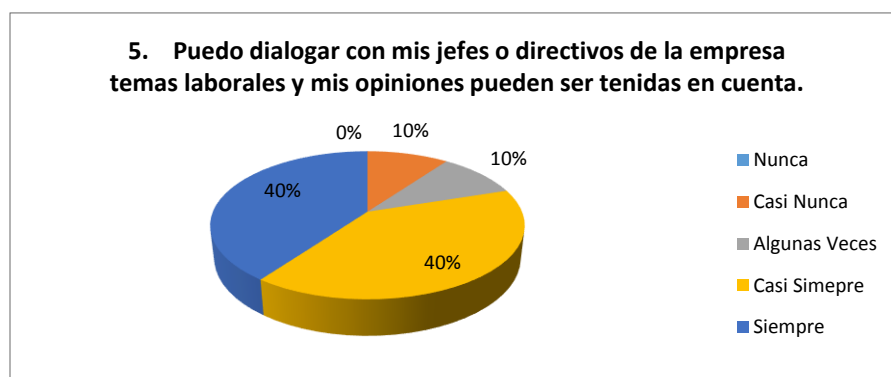
4. ¿Siento que puedo expresar mis ideas sin encontrar críticas o señalamientos de mis compañeros?

De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 40% algunas veces, 40% casi siempre y el 20% respondió que siempre sienten que pueden expresar sus ideas sin encontrar críticas de sus compañeros.



5. ¿Puedo dialogar con mis jefes o directivos de la empresa temas laborales y mis opiniones pueden ser tenidas en cuenta?

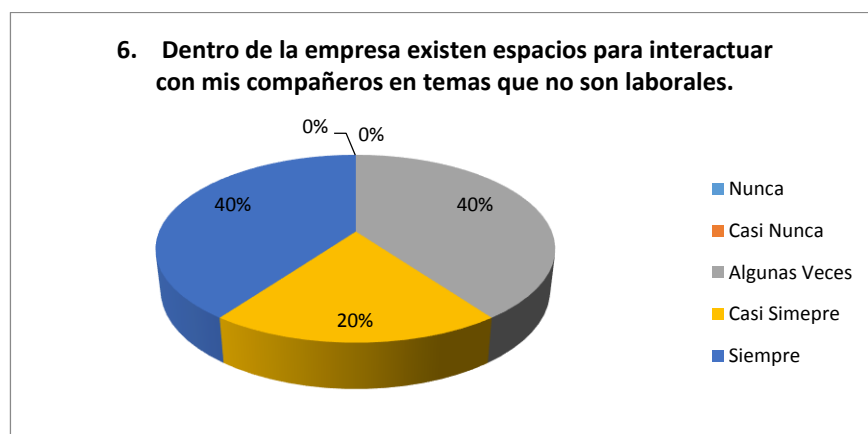
De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 10% casi nunca, 10% algunas veces, 40% casi siempre y el 40% respondió que siempre se puede dialogar con los jefes o directivos de la empresa.



CULTURA ORGANIZACIONAL

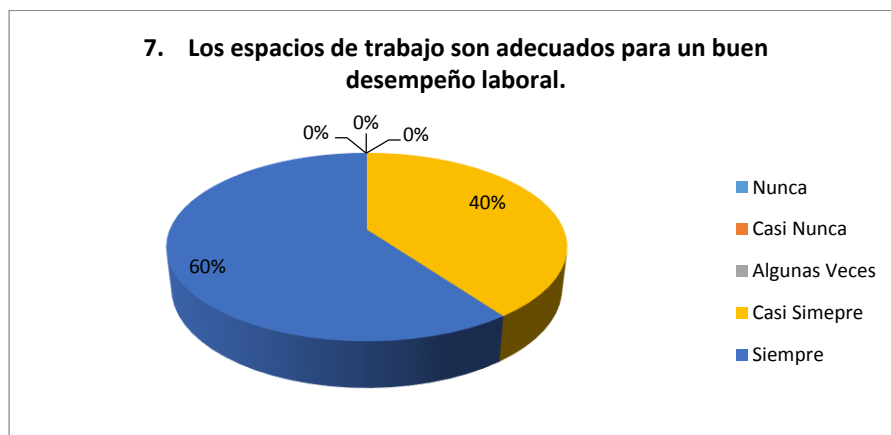
6. ¿Dentro de la empresa existen espacios para interactuar con mis compañeros en temas que no son laborales?

De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 40% algunas veces, 20% casi siempre y el 40% respondió que siempre hay espacios para interactuar con los compañeros en temas que no son laborales.



7. ¿Los espacios de trabajo son adecuados para un buen desempeño laboral?

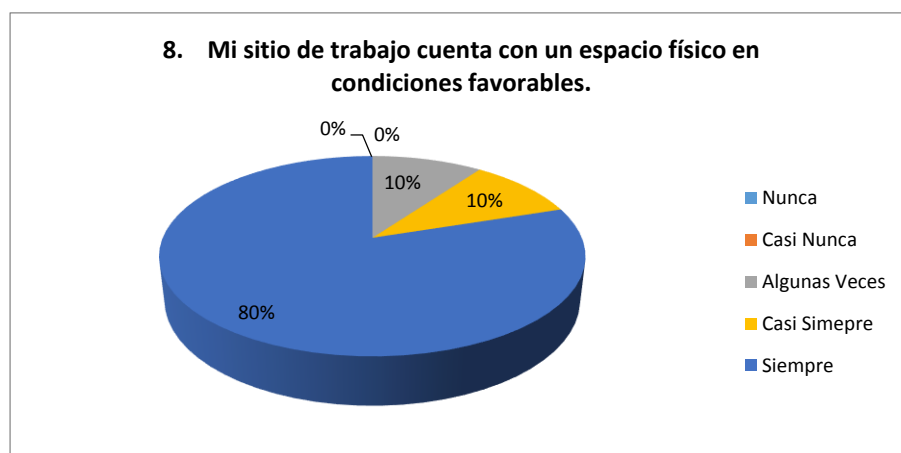
De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 0% algunas veces, 40% casi siempre y el 60% respondió que siempre los espacios de trabajo son adecuados para desempeñar sus labores.



CULTURA ORGANIZACIONAL

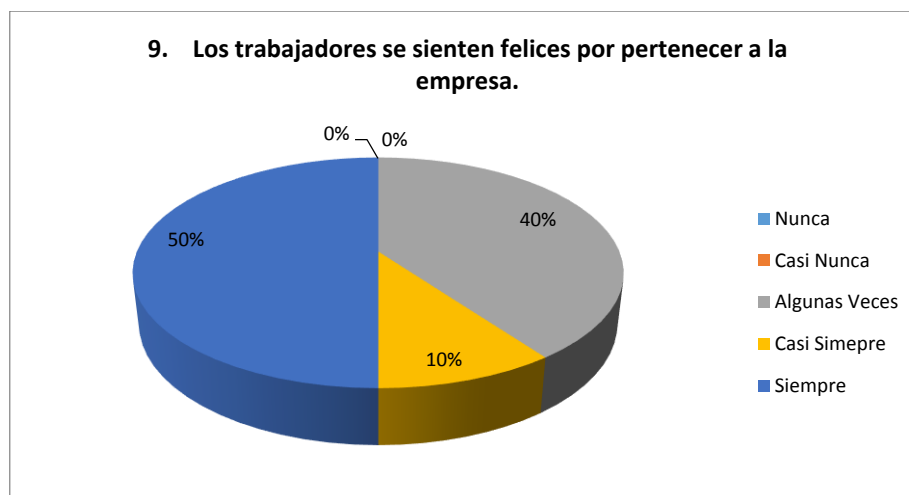
8. ¿Mi sitio de trabajo cuenta con un espacio físico en condiciones favorables?

De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 10% algunas veces, 10% casi siempre y el 80% respondió que siempre el sitio de trabajo cuenta con un espacio físico en condiciones favorables.



9. ¿Los trabajadores se sienten felices por pertenecer a la empresa?

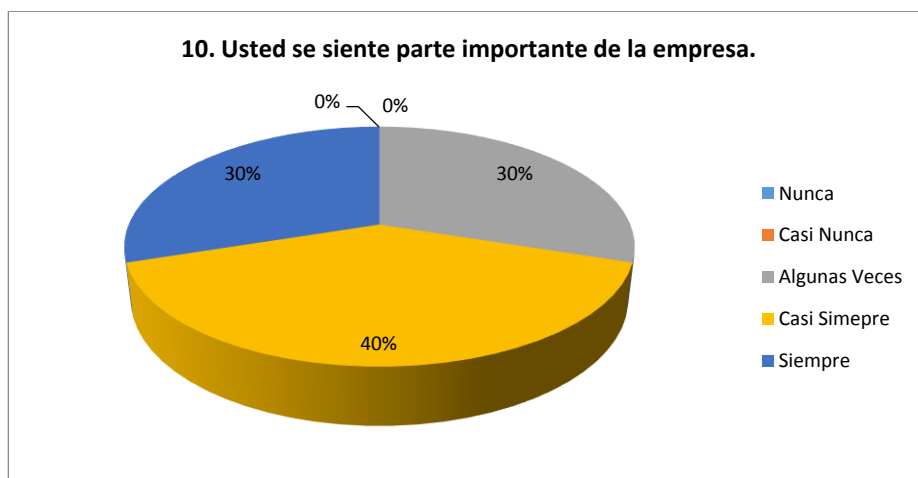
De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 40% algunas veces, 10% casi siempre y el 50% respondió que siempre los trabajadores se sienten felices por pertenecer a la empresa.



CULTURA ORGANIZACIONAL

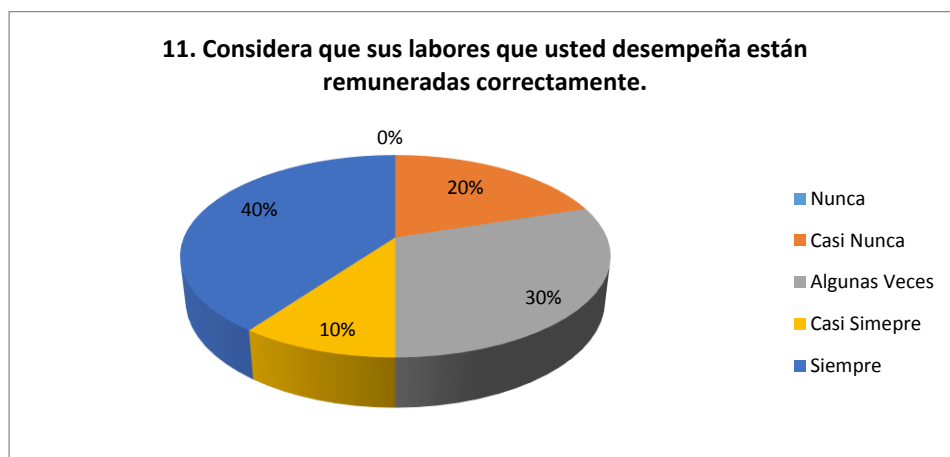
10. ¿Usted se siente parte importante de la empresa?

De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 0% casi nunca, 30% algunas veces, 40% casi siempre y el 30% respondió que siempre se sienten parte importante de la empresa.



11. ¿Considera que sus labores que usted desempeña están remuneradas correctamente?

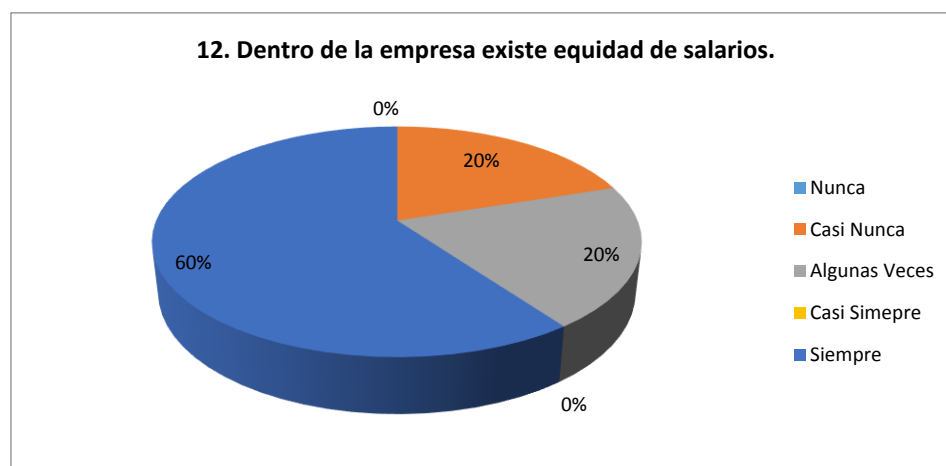
De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 20% casi nunca, 30% algunas veces, 10% casi siempre y el 40% respondió que siempre consideran que sus labores están remuneradas correctamente.



CULTURA ORGANIZACIONAL

12. ¿Dentro de la empresa existe equidad de salarios?

De las 10 personas encuestadas el 0% respondieron nunca, 20% casi nunca, 20% algunas veces, 10% casi siempre y el 60% respondió que siempre en la empresa existe equidad de salarios.



En el estudio de caso de la empresa Simplicol Ltda., los resultados son positivos frente a la cultura organizacional que perciben los trabajadores. Los trabajadores consideran que cuando se presentan problemas al interior de la compañía son tomados en cuenta para su resolución, se sienten incluidos por medio de un trabajo en grupo con los demás compañeros.

La comunicación en la empresa Simplicol es fluida, asertiva y pertinente entre pares y directivos, se sienten los trabajadores de la empresa con la confianza y la tranquilidad de expresar sus opiniones sin recibir críticas o rechazos, además consideran que sus opiniones son tenidas en cuenta y son importantes para los demás.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Dentro de la empresa Simplicol Ltda., los trabajadores consideran que la carga laboral es acorde para cada cargo, a pesar que se cumple un horario y se desarrollan las actividades y funciones pertinentes en algunas oportunidades se logra interactuar con los compañeros y jefes en actividades o espacios que no tienen relación con lo laboral permitiendo fortalecimiento de lazos de afecto y confianza con los integrantes de la compañía.

Los trabajadores de la empresa sienten que sus espacios en los que desarrollan sus actividades se encuentran en óptimas condiciones, los consideran como amplios, adecuado y cómodos para el trabajo que realizan.

En el tema de remuneración y salarios al interior de la compañía la percepción entre los colaboradores es óptima, consideran que reciben la remuneración correcta para las actividades y funciones que desarrollan. Además de considerar que de acuerdo a los rangos existentes de cargos hay una equidad de salarios, en un porcentaje alto afirman que dentro de la compañía existe equidad e igualdad en el pago de salarios.

Al realizar el análisis de los resultados del instrumento aplicado se concluye que los colaboradores que hacen parte de la empresa Simplicol Ltda., en la mayoría de ocasiones sienten felicidad de pertenecer a esta compañía, consideran que son felices dentro de la empresa. Lo anterior está relacionado directamente con el sentido de pertenencia de los colaboradores en la compañía, en un alto porcentaje se sienten parte importante de la compañía y junto al sentimiento de felicidad se evidencia que el sentido de pertenencia en su mayoría es positivo.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Recomendaciones

Con los resultados y las conclusiones arrojadas por el trabajo investigativo se recomienda a la empresa Simplicol fomentar programas de sensibilización con el fin de educar a los miembros de la organización para enseñar el valor importante de la cultura organizacional no sólo para resultados financieros óptimos de la empresa sino para mantener mejores relaciones interpersonales entre sus miembros.

Buscar herramientas que aumenten el sentido de pertenencia y aumentar el compromiso de los colaboradores con su trabajo y con los resultados de la compañía, se recomienda crear una evaluación de desempeño para identificar fortalezas y debilidades de los colaboradores y a su vez crear programas que apunten al mejoramiento de este rendimiento, sin la necesidad que se sientan vigilados o evaluados en el trabajo como medida de represión o presión.

Aumentar las actividades extra laborales sin interferir en el desarrollo de las funciones de los colaboradores para mejorar la comunicación asertiva, el fortalecimiento de habilidades en trabajo en grupo y mejorar la reacción a las problemáticas o diferentes situaciones que se presenten al interior, fortaleciendo los equipos interdisciplinarios dependiendo de las habilidades y capacidades particulares de cada uno de los colaboradores.

Dentro de las capacidades administrativas y financieras de la compañía se recomienda conformar un equipo de trabajo que estructure un plan de actividades destinadas al fortalecimiento del Talento Humano, partiendo de la cultura organizacional con la que cuentan y

CULTURA ORGANIZACIONAL

los resultados positivos del trabajo investigativo que demuestran unos puntos a favor que favorecen a la compañía y a los resultados.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Referencias

- Baptista P, Fernández C y Hernández H (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Baptista P, Fernández C y Hernández H (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Cenzo, S. R. (2002). *Fundamentos Administración*. México: Pearson.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Admonistración*. México: Mc Graw Hill.
- Federación Nacional de Comerciantes. (2006). Simposio Nacional de Negocios Familiares. *Negocios Familiares de Fenalco*. Bogotá: Fenalco.
- Hay Group Consultores. (2012). *Aumentando el Capital Familiar*. Bogotá.
- James Stoner, E. F. (1996). *Administración Sexta Edición*. México: Pearson.
- Martínez, R. (1984). *Empresas Familiares. Su significación Social y su Problemática Organizacional*. Texas: Ediciones Macchi.
- Monroy, O. A. (2013). *Cultura Organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores*. Bogotá, Colombia: Cuaderno de Administración, Pontificia Universidad Javeriana.
- Podesta, P. (2009). *La Cultura en las Organizaciones: Un Fenómeno Central en el Saber Administrativo*. Colombia: Univrsidad EAFIT.
- Serna, H. (1997). *Planeación y Gestión Estratégica*. Bogotá: Editores Ltda.
- Toro, F. (2009). *Clima Organizacional: Una Aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Colombia: Artes Gráficas JAVA.
- Villamizar, J. (1992). *Cultura Organizacional: Aspectos Teóricos, Prácticos y Metodológicos*. Colombia: Legis.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Apéndice

DESCRIPCION	Yaneth Leal, Yolanda González y Lina Zapata, Mayo 2014, La Cultura Organizacional en las Empresas Familiares: Estudio de caso Simplicol Ltda. Bogotá	
Tema	Cultura organizacional	
Subtema	Empresas familiares	
Delimitación	Investigación realizada en el año 2014	
Referentes Teóricos	Los autores citados en la investigación son:	
<p>Baptista P, Fernández C y Hernández H (2003). <i>Metodología de la Investigación</i>. México: Mc Graw Hill.</p> <p>Baptista P, Fernández C y Hernández H (2010). <i>Metodología de la Investigación</i>. México: Mc Graw Hill.</p> <p>Cenzo, S. R. (2002). <i>Fundamentos Administración</i>. México: Pearson.</p> <p>Chiavenato, I. (1999). <i>Introducción a la Teoría General de la Administración</i>. México: Mc Graw Hill.</p> <p>Federación Nacional de Comerciantes. (2006). Simposio Nacional de Negocios Familiares. <i>Negocios Familiares de Fenalco</i>. Bogotá: Fenalco.</p> <p>Hay Group Consultores. (2012). <i>Aumentando el Capital Familiar</i>. Bogotá.</p> <p>James Stoner, E. F. (1996). <i>Administración Sexta Edición</i>. México: Pearson.</p> <p>Martínez, R. (1984). <i>Empresas Familiares. Su significación Social y su Problemática Organizacional</i>. Texas: Ediciones Macchi.</p> <p>Monroy, O. A. (2013). <i>Cultura Organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores</i>. Bogotá, Colombia: Cuaderno de Administración, Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p>Podesta, P. (2009). <i>La Cultura en las Organizaciones: Un Fenómeno Central en el Saber Administrativo</i>. Colombia: Universidad EAFIT.</p> <p>Serna, H. (1997). <i>Planeación y Gestión Estratégica</i>. Bogotá: Editores Ltda.</p> <p>Toro, F. (2009). <i>Clima Organizacional: Una Aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana</i>. Colombia: Artes Gráficas JAVA.</p> <p>Villamizar, J. (1992). <i>Cultura Organizacional: Aspectos Teóricos, Prácticos y Metodológicos</i>. Colombia: Legis.</p> <p>Cenzo, S. R. (2002). <i>Fundamentos Administración</i>. México: Pearson.</p> <p>Chiavenato, I. (1999). <i>Introducción a la Teoría General de la Admonistración</i>. México: Mc Graw Hill.</p> <p>Federación Nacional de Comerciantes. (2006). Simposio Nacional de Negocios Familiares. <i>Negocios Familiares de Fenalco</i>. Bogotá: Fenalco.</p> <p>Hay Group Consultores. (2012). <i>Aumentando el Capital Familiar</i>. Bogotá.</p> <p>James Stoner, E. F. (1996). <i>Administración Sexta Edición</i>. México: Pearson.</p> <p>Martínez, R. (1984). <i>Empresas Familiares. Su significación Social y su Problemática Organizacional</i>. Texas: Ediciones Macchi.</p> <p>Monroy, O. A. (2013). <i>Cultura Organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores</i>. Bogotá, Colombia: Cuaderno de Administración, Pontificia Universidad Javeriana.</p> <p>Podesta, P. (2009). <i>La Cultura en las Organizaciones: Un Fenómeno Central en el Saber Administrativo</i>. Colombia: Univrsidad EAFIT.</p> <p>Serna, H. (1997). <i>Planeación y Gestión Estratégica</i>. Bogotá: Editores Ltda.</p> <p>Toro, F. (2009). <i>Clima Organizacional: Una Aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana</i>. Colombia: Artes Gráficas JAVA.</p> <p>Villamizar, J. (1992). <i>Cultura Organizacional: Aspectos Teóricos, Prácticos y Metodológicos</i>. Colombia: Legis.</p>		
Resumen	Palabras claves	
<p>Resumen de las autoras: cultura organizacional es uno de los factores que determinan el desarrollo y el logro de los objetivos de las empresas, es la base para el crecimiento de la organización tanto interna como externamente y en consecuencia genera el posicionamiento de una empresa por el nivel de satisfacción de sus clientes. De este modo puede afirmarse que es el centro de la organización y está presente en todos los cargos y funciones que la componen.</p> <p>El objetivo de esta investigación es caracterizar la cultura organizacional de las empresas familiares en Colombia. El estudio se basa en el caso de la empresa Simplicol Ltda., cuyo objeto social es la importación y exportación, además de la compra y venta, en general la comercialización de cualquier tipo de productos químicos. La metodología se apoya en la investigación documental de los ejes temáticos relacionados con la cultura organizacional, empresas familiares y en la aplicación de una encuesta estructurada de clima organizacional.</p> <p>Con la recopilación de los datos obtenidos se pretende analizar el tipo de cultura organizacional que se evidencia en la compañía y así poder dar soluciones o conclusiones del clima organizacional, de modo que les permita a sus directivos y empleados realizar procesos de concientización de los factores que están definiendo su dinámica comercial en un mundo cambiante y competitivo y así mismo poder redefinirse o afianzar los procesos que estén permitiendo el logro de la visión que la compañía se ha propuesto.</p>	<p>Cultura Organizacional</p> <p>Empresas familiares</p> <p>Clima Organizacional</p>	
Trabajo de grado	Universidad	Especialización
X	Fundación Universitaria Jorge Tadeo Lozano	Gerencia de Talento Humano
Observaciones	La investigación se realizó bajo un estudio de caso de la compañía Simplicol Ltda, empresa familiar con el fin de analizar la cultura organizacional en el ámbito interno y externo de la misma.	

CULTURA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Cordialmente solicitamos contestar esta encuesta para identificar algunos criterios de la cultura organizacional dentro de la empresa SIMPLICOL Ltda, los resultados son de fines académicos para una investigación de estudiantes de Especialización de Talento Humano de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Pedimos el favor de contestar las preguntas de manera sincera y la información obtenida será totalmente anónima.

A continuación se presentan algunas afirmaciones respecto al tema de Cultura Organizacional, usted debe leer cada una e indicar por medio de una X con el que se sienta más identificado de la siguiente manera:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. Algunas Veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Considera que dentro de la empresa lo toman en cuenta para la resolución de problemas o inconvenientes?

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

2. La resolución de problemas se hace manera conjunta entre todos los compañeros.

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

3. Dentro de mi grupo de trabajo se está acostumbrado a escuchar y tomar en cuenta las opiniones de los demás.

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

CULTURA ORGANIZACIONAL

4. Siento que puedo expresar mis ideas sin encontrar críticas o señalamientos de mis compañeros.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Puedo dialogar con mis jefes o directivos de la empresa temas laborales y mis opiniones pueden ser tenidas en cuenta.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Dentro de la empresa existen espacios para interactuar con mis compañeros en temas que no son laborales.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Los espacios de trabajo son adecuados para un buen desempeño laboral.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Mi sitio de trabajo cuenta con un espacio físico en condiciones favorables.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Los trabajadores se sienten felices por pertenecer a la empresa.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Usted se siente parte importante de la empresa.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

CULTURA ORGANIZACIONAL

11. Considera que sus labores que usted desempeña están remuneradas correctamente.

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

12. Dentro de la empresa existe equidad de salarios.

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------