

**Fortalecimiento de la cultura organizacional a partir del desempeño laboral en la  
temporal**

**Elaborado por:**

Leidy Yuseth Hinestroza Blandón

Jhon Anderson Rincón Parra

Carlos Andrés Camacho Carrillo

Angie Lorena Carrillo Prieto

**Universidad EAN**

Programa de especialización

Seminario de Investigación

Profesor: Alex Yesid Gil Vega

Bogotá

25/01/2026

## Tabla de contenido

Fortalecimiento de la cultura organizacional a partir del desempeño laboral en la temporal .....	1
<b>Tabla de contenido.....</b>	<b>2</b>
Resumen .....	4
Problema de Investigación .....	4
Causas u origen del problema.....	4
Síntomas o situaciones anómalas .....	5
Pronóstico de la situación .....	5
Pregunta de investigación.....	6
Control del pronóstico (posible solución) .....	6
Objetivos.....	7
Objetivos específicos.....	7
Justificación.....	7
Marco Teórico.....	8
Marco institucional .....	14
Misión .....	16
Visión .....	16
Figura 1 .....	17
Organigrama Grupo temporal Nases Est. ....	17
Productos o Servicios Ofertados .....	18
Metodología.....	19
Primer nivel.....	20
Enfoque, alcance y diseño de la investigación .....	20
Diseño y alcance del estudio cuantitativo.....	20
Fase 1. Cualitativa y cuantitativa.....	21
Segundo nivel.....	25
Selección de métodos o instrumentos para recolección de información Preguntas.....	25
Escala Likert .....	25
Análisis y discusión de los resultados.....	30
Imagen 1. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia. ....	30
Imagen 2. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia. ....	31
Imagen 3. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia. ....	31
Imagen 4. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia. ....	32
Imagen 5. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia. ....	33

Imagen 6. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia. ....	33
Imagen 7. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia. ....	34
Análisis y discusión de los resultados frente a los objetivos del estudio .....	37
Conclusiones .....	39
Lista de referencias .....	41
Anexo .....	46

## Resumen

El estudio analiza la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa temporal Nases Est, frente a la ausencia de un diagnóstico formal que articule valores, normas, liderazgo y comunicación con los objetivos estratégicos. El objetivo general es analizar cómo los elementos culturales influyen en el desempeño de los colaboradores para proponer acciones de mejora. El marco teórico se fundamenta en Schein, Denison, Cameron y Quinn, y Chiavenato, referentes en cultura organizacional y gestión del talento humano.

## Problema de Investigación

Actualmente, las organizaciones dedicadas a la prestación de servicios de gestión humana y empleo temporal, la gestión organizacional cumple un factor importante para el éxito de estas. En el contexto colombiano, estas empresas asumen la administración integral del personal, incluida la subordinación laboral, lo que implica altos niveles de responsabilidad legal, operativa y humana. No obstante, en muchas de estas organizaciones persisten debilidades estructurales relacionadas con la alineación entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores, Chiavenato, I. (2017).

## Causas u origen del problema

En la Empresa, el origen del problema está en la ausencia de un diagnóstico formal que permita comprender cómo los elementos de la cultura organizacional, valores, normas, estilos de liderazgo y procesos de comunicación se articulan con el desempeño laboral de los colaboradores. Según Alles (2006), cuando la gestión del talento humano no se fundamenta en criterios claros y compartidos, se generan inconsistencias que afectan el compromiso y la efectividad laboral.

Asimismo, el sector de servicios temporales enfrenta constantes cambios normativos, tecnológicos y económicos que exigen modelos de gestión más flexibles y adaptativos. Sin embargo, cuando estos cambios no son acompañados por una cultura organizacional sólida, se incrementa el riesgo de desarticulación interna y pérdida de cohesión organizacional, Denison, (2000); Schein, EH (2010).

### **Síntomas o situaciones anómalas**

En la Empresa, se evidencian síntomas asociados a una cultura organizacional débil, tales como prácticas laborales inconsistentes, variaciones en el clima organizacional y dificultades para consolidar una identidad organizacional compartida.

Reyes Hernández y Moros Fernández (2020) revelan consecuencias significativas de una cultura organizacional disfuncional en la empresa de servicios.

1. Falta de innovación y creatividad: La cultura centrada en la función y los procedimientos normativos limita severamente la innovación y la creatividad dentro de la organización.
2. Centralización en la toma de decisiones: Este proceso está altamente centralizado, lo que reduce la participación de los empleados. Esta centralización impide la adaptabilidad y la capacidad de respuesta frente a cambios rápidos en el entorno, generando un clima de desmotivación y desconexión con los objetivos organizacionales.
3. Cultura de poder predominante: Aunque la cultura de poder puede ser útil en ciertos contextos, su predominancia limita la descentralización y la capacidad de innovación. Los empleados expresan un deseo latente de descentralizar algunos procesos y fomentar la innovación, lo cual podría mejorar la eficiencia organizacional y la adaptabilidad a nuevos desafíos. Además, de comunicación limitada y estructurada y relaciones interpersonales formales.

### **Pronóstico de la situación**

Si la situación actual se mantiene sin intervención, la Empresa enfrentará un deterioro progresivo en su desempeño organizacional. Según Denison (2000), las organizaciones que no fortalecen su cultura presentan mayores dificultades para adaptarse al entorno y sostener resultados positivos en el tiempo. La falta de alineación entre gestión organizacional y desempeño laboral puede afectar la reputación empresarial y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, generando impactos negativos tanto a nivel interno como externo, Chiavenato, I. (2017).

### **Pregunta de investigación**

¿Cómo lograr fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de la Temporal Nases Est, a partir de la implementación de un diseño de acciones de mejora?.

### **Control del pronóstico (posible solución)**

Es importante, desarrollar un estudio que permita fortalecer la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Empresa. Al respecto, Ochoa Vivas, I. A. y Castro Mora, A. M. (2020), plantean conocer el tipo de cultura organizacional dominante de la empresa, dado que, éste permite identificar y asociar las características deseables del estilo de liderazgo y conocer los criterios de eficacia y los modelos de gestión que la organización establece como válidos.

Ahora, desde el enfoque advertido por la Organización Internacional De Directivos De Capital Humano (2025), para enfrentar esta situación, es importante que las empresas evalúen el nivel de compromiso y motivación de sus empleados, así como la coherencia entre los valores organizacionales y las prácticas diarias.

- Es clave mantener una comunicación constante que visibilice cómo las contribuciones individuales impulsan los objetivos comunes.

- Realizar actividades formativas refuerza la misión y genera espacios de reconocimiento, lo que fortalece el vínculo emocional con la empresa, alineando mejor a los equipos con los objetivos organizacionales.
- Implementar sesiones de retroalimentación es una acción simple pero poderosa que permite a los colaboradores expresar sus expectativas.
- Establecer metas claras es esencial para que los miembros de los equipos comprendan su rol dentro de la visión global de la organización.
- Fomentar una cultura organizacional de reconocimiento mediante pequeños gestos o incentivos simbólicos también fortalece el compromiso y motiva a las personas colaboradoras a trabajar hacia los objetivos del próximo ciclo.

## Objetivos

### Objetivo general

Identificar los impactos del desempeño laboral en la cultura organizacional de los colaboradores de la temporal Nases Est, para lograr el fortalecimiento empresarial.

### Objetivos específicos

1. Establecer los elementos propios de la cultura organizacional de la temporal Nases Est.
2. Analizar los impactos de la cultura organizacional de la empresa.
3. Diseñar acciones de mejora para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

## Justificación

La cultura organizacional comprendida como un conjunto de principios, convicciones, prácticas, directrices y pautas que guían las actividades de una entidad, se hacen fundamental para el éxito y sostenibilidad de cualquier institución (Chiavenato, 2011). Visto así, para ello resultará conveniente el proyecto de investigación en curso, en tanto éste permitirá comprender,

cómo la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la empresa, al igual que, coadyuva al fortalecimiento de la coherencia interna de los procesos con los valores compartidos en función de la visión estratégica adoptada por sus directivos. Al identificar dicho contexto cultural de la organización con relación al rol asignado al colaborador, sus impactos y la disposición con las prácticas normativas, la empresa podrá evaluar sistemáticamente acciones de mejoramiento que fomenten e incrementen la productividad, el compromiso y unión del equipo. En tal sentido, la relevancia del presente estudio de investigación se orienta, a la consolidación de una cultura organizacional como la clave del comportamiento y desempeño laboral, por lo que su análisis sistemático permitirá la toma de decisiones estratégicas en función de las acciones preventivas y correctivas para alcanzar la adaptación a los cambios requeridos. Metodológicamente, dicho estudio aportará un enfoque descriptivo–correlacional que facilite la evaluación del contenido y el registro integral de los factores culturales y laborales que se determinan con las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas actuales e inminentes, los cuales revisten la medición del impacto en los diferentes niveles de productividad. Así, teóricamente se podrá indicar que, la investigación contribuye a comprender el vínculo entre cultura organizacional y desempeño laboral, permitiendo incorporar desde la confrontación del diseño de los valores corporativos un marco de la necesidad de lograr alinear el desempeño laboral y la cultura de la organización, factor mismo que impactará en el mejoramiento de la productividad, a partir del control de los procesos internos.

### **Marco Teórico**

Las empresas de servicio temporal (EST) o de trabajo temporal (ETT) son una realidad práctica y jurídica en Colombia, situación que reconoce los altos impactos económicos que derivan de la incuestionable productividad que aporta para las cifras de la macroeconomía y su evolución normativa. Con relación a su evolución, y para efectos del presente análisis investigativo, se

localiza el origen de las mismas en el siglo XVIII, en los Países Bajos y Gran Bretaña, de ahí su larga tradición en esta actividad, Folgado Sastre, I. (2014) indica que, el concepto de la empresa de trabajo temporal se originó a finales de los años 20; y por tanto éste se piensa que, fue Sam Workman en 1929 quien fundó la primera empresa de trabajo temporal moderna, llamada Workman Diversified Enterprise; sin embargo, otros autores creen que ésta surgió antes de la Primera Guerra Mundial. No obstante, el verdadero auge de este negocio se inició en los años 40, tras la Segunda Guerra Mundial, y desde ese momento ha ido creciendo debido a las ventajas que ofrecen tales empresas a la economía. A finales de los años 50, las ETT ya estaban establecidas en Estados Unidos, Países Bajos, Reino Unido y Suiza, y seguidamente se implantaron, también, en otros países de Europa Occidental, como Bélgica, Francia y Alemania. (Hatton, 2011; Tena, 2000).

Para el caso de Colombia, las empresas de servicios temporales (EST) surgieron hacia mediados de la década de los años sesenta en ejercicio de la libertad de empresa, como una modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria, para que, sin perder la condición de verdadero empleador de dichos trabajadores, presten servicios subordinados al usuario. La primera reglamentación establecida en el Decreto 1433 de 1983 señaló la condición de verdadero empleador o patrono de los trabajadores a la empresa suministradora de mano de obra, la cual se obligaba a constituirse como persona jurídica y garante de los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores enviados al usuario para la prestación de un servicio. De igual manera, se obligaban a no prestar dicho servicio a empresas en huelga de trabajadores, ni llevar a cabo actividades de intermediación de oferta y demanda de mano de obra, Blanco, Rivera O.A., (2007).

Pese a lo anterior, en el contexto situacional para Colombia, se expide la Ley 50 de 1990, la cual vino a ocuparse del tema y llenó aquellos vacíos que había sido detectados a lo largo de

dos décadas de creciente utilización de esta singular modalidad de trabajo. Sin embargo, con motivo de la expedición del Decreto 4369 del 4 de diciembre de 2006, nuevamente se reabre la discusión en Colombia sobre los alcances y límites de una de las formas de intermediación o tercerización laboral. Así, ante la fuerza de los hechos y reclamos presentados por trabajadores y organizaciones sobre los posibles abusos en la utilización de esta figura jurídica, se dictó el Decreto reglamentario 4369 del 4 de diciembre de 2006 que enfatiza sobre la naturaleza, requisitos, límites, funciones y demás características fundamentales para evitar las relaciones laborales disfrazadas, simuladas o aparentes entre usuarias y prestadoras de servicios temporales. Blanco, Rivera O.A., (2007). De esta forma, el artículo 2° del Decreto 4369 de 2006, reglamentario del 71 de la Ley 50 de 1990, definen a la EST como; “aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales (trabajadores en misión) contratados directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene, con respecto de éstas, el carácter de empleador.

Para tal figura jurídico-laboral, el Observatorio del Servicio Público de Empleo (2022) reporta que las empresas de servicios temporales enfrentan desafíos relacionados con la retención y satisfacción del talento humano, influenciados por los cambios normativos, las condiciones económicas y nuevas modalidades de contratación. Estos aspectos, sumados al proceso de transformación digital del sector, hacen necesario estudiar cómo la cultura organizacional impacta en el desempeño laboral y la permanencia de los trabajadores. Visto así, ya Córdova Bustamante y Pazmiño Cano (2025) registran resultados de una investigación similar a la del presente problema de investigación enfocados en las Cooperativas de Ahorro y Crédito del cantón La Maná, y en la que se evidencian problemáticas relacionadas con la falta de cohesión, comunicación efectiva y compromiso del personal. Los resultados del estudio confirman que una

cultura organizacional sólida tiene una incidencia positiva y significativa en el desempeño laboral, hallazgo que se alinea directamente con los desafíos y las necesidades de la empresa temporal Nases EST, objeto del presente análisis de investigación para el caso colombiano.

De tal modo que, Rangel Castro, K. V. (2024), sugiere examinar las teorías y enfoques teóricos relevantes que informan y respaldan al presente trabajo de investigación. En tal sentido, diversos estudios sobre talento humano y comportamiento organizacional han mostrado que la cultura organizacional es un elemento clave en la forma en que las personas se comprometen, trabajan y se relacionan dentro de una empresa. De tal suerte que los valores compartidos, las normas internas, los estilos de liderazgo y los procesos de comunicación influyen directamente en la productividad y calidad del trabajo. Siguiendo el orden conceptual, Schein (1989) define el concepto de cultura organizacional como, “el conjunto de supuestos básicos compartidos que un grupo desarrolla a lo largo del tiempo, los cuales influyen en la manera en que sus integrantes perciben, interpretan y enfrentan los procesos de adaptación externa e integración interna”. En tal perspectiva, la cultura organizacional ha cobrado especial importancia desde las décadas de los 70’s y 80’s, consolidándose como un elemento clave para la gestión de las organizaciones, y debido a su influencia directa en el desempeño individual y colectivo de los colaboradores. Entre tanto, Thompson (2023), entenderá la cultura organizacional como, “el conjunto de creencias, tradiciones y formas de actuar que caracterizan el funcionamiento interno de una organización, las cuales se reflejan claramente en los estilos de liderazgo y en las prácticas gerenciales”. A ello se sigue que, Kast y Rosenzweig (1998) señalan que la cultura se manifiesta a través de patrones compartidos de comportamientos, valores y creencias que orientan las actitudes, conductas y procesos de toma de decisiones dentro de la organización.

No obstante, y con las tendencias y la necesaria adaptación a los cambios y transformaciones vistas desde el nuevo orden mundial que deriva del libre mercado y las dinámicas del comercio internacional, ya Robbins y Judge (2009) advierten que, las organizaciones actuales enfrentan fenómenos como la globalización, la digitalización, la automatización y las nuevas demandas generacionales, los cuales han transformado los estilos culturales tradicionales. Estos cambios han impulsado estructuras organizacionales más flexibles, enfoques de trabajo colaborativo y una mayor necesidad de cohesión interna para asegurar un desempeño sostenible a largo plazo. Al respecto, Alles (2006), resalta la necesaria importancia del liderazgo, la gestión por competencias y la coherencia cultural como ejes fundamentales en la gestión del talento humano. Desde su enfoque, los valores organizacionales, los comportamientos esperados y los estilos de comunicación desempeñan un papel determinante en la construcción de una cultura sólida, capaz de influir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores. En igual sentido, Martínez Avella (2010) analiza la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral evidenciando que, dimensiones como la participación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión organizacional se asocian con mayores niveles de productividad, rentabilidad y satisfacción laboral. El modelo propuesto por este autor ha sido ampliamente utilizado, ya que permite comprender el cómo los elementos culturales se traducen en ciertos comportamientos organizacionales observables. Otro referente es el de Cameron y Quinn (2011) quienes afirman que, mediante el modelo de valores competitivos, las organizaciones pueden adoptar culturas de tipo clan, adhocracia, mercado o jerarquía, las cuales influyen directamente en la gestión del talento humano y en el logro de los resultados organizacionales. Dicho modelo actualmente se ha consolidado como uno de los principales referentes contemporáneos para el diagnóstico de la cultura organizacional.

Desde una mirada estratégica, Deal y Kennedy (2000) plantean que la cultura organizacional funciona como un mecanismo informal que orienta el comportamiento de los colaboradores,

especialmente en aquellos escenarios donde los controles y procedimientos formales resultan insuficientes para regular la conducta diaria. En organizaciones con alta rotación de personal, como ocurre con frecuencia en las empresas de servicios temporales, una cultura débil o fragmentada suele traducirse en confusión frente a las normas, menor compromiso por parte de los trabajadores y dificultades para consolidar prácticas laborales coherentes y sostenidas en el tiempo. En este sentido, Kotter y Heskett (1992) advierten que cuando la cultura organizacional no logra adaptarse a las exigencias del entorno ni se encuentra alineada con la estrategia empresarial, se generan efectos negativos sobre el desempeño, la motivación y la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

Por su parte, Ulrich (1997) destaca que la gestión del talento humano solo genera verdadero valor estratégico cuando se articula de manera consistente con la cultura organizacional. Desde su enfoque, los colaboradores no se limitan a ejecutar tareas asignadas, sino que reflejan en su comportamiento los valores, creencias y prácticas promovidas por la organización. En complemento a esta idea, Pfeffer (1998) sostiene que las organizaciones que fomentan la participación, la comunicación abierta y relaciones basadas en la confianza tienden a fortalecer el desempeño laboral, mientras que aquellas con estructuras excesivamente jerárquicas y centralizadas suelen restringir la iniciativa individual y el aprendizaje organizacional.

En este contexto cobra especial relevancia el análisis de la cultura organizacional como un factor determinante en el comportamiento y desempeño de los trabajadores de las empresas de servicios temporales; dado que se concibe como el conjunto de valores, normas y creencias, las prácticas compartidas que orientan a la conducta de los miembros de una organización y define la manera que desarrollan las actividades laborales, al respecto Neira Altamirano et al. (2019) señalan que la cultura organizacional actúa como un marco de referencia que influye directamente en el compromiso, la cohesión interna y la forma en que los

colaboradores asumen sus responsabilidades, incidiendo de manera significativa en su desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, el desempeño laboral no debe entenderse únicamente como el resultado del cumplimiento de tareas individuales, sino como una manifestación del entorno organizacional en el que se desenvuelven los colaboradores. Reinoso Lara y Pérez Briceño (2019) sostienen que el desempeño laboral está estrechamente relacionado con factores culturales tales como las actitudes, la motivación, el reconocimiento, la comunicación y el estilo de liderazgo.

Finalmente, desde el ámbito del liderazgo y el comportamiento organizacional, Yukl (2013) señala que los estilos de liderazgo desempeñan un papel determinante en la configuración de la cultura y en la manera en que los empleados interpretan las normas, la autoridad y los procesos de comunicación interna. En la misma línea, Luthans (2011) subraya que una cultura organizacional positiva favorece el desarrollo del capital psicológico de los trabajadores, fortaleciendo aspectos como la motivación, el compromiso y el desempeño laboral. De forma coherente con lo anterior, Northouse (2021) plantea que el liderazgo efectivo en contextos organizacionales complejos debe promover valores compartidos, relaciones interpersonales colaborativas y una visión común, elementos fundamentales para reforzar la cohesión interna y mejorar el desempeño laboral en entornos flexibles, como el que caracteriza a las empresas de servicios temporales.

### **Marco institucional**

El grupo empresarial NASES EST se contribuye como un actor consolidado en el sector de la gestión del talento humano en Colombia. Fundado en 1989 en Bogotá, la organización ha acumulado más de 32 años de experiencia, especializándose en la administración integral de recursos humanos para empresas de los sectores público, ´privado y economía mixta (Agudelo Prada et al.,2023). Su trayectoria está respaldada por un volumen significativo de operaciones,

que incluye más de 23.000 procesos de selección ejecutados y la reclutación de más de 27.000 hojas de vida, métricas de evidencias su capacidad su capacidad y penetración en el mercado laboral colombiano (Agudelo Prada et al.,2023).

Una de las filiales operativas claves del grupo es la empresa Servicios Temporales SAS, establecida en 1995. Esta subsidiaria se enfoca específicamente en el suministro de personal temporal, ofreciendo servicios de reclutamiento, selección, contratación y administración de colaboradores en misión, con cobertura a nivel nacional (Agudelo Prada et al.,2023). Un elemento distintivo de su operación es la certificación bajo la norma internacional de calidad ISO 9001:2015, otorgada por SGS Colombia, lo cual estandariza y garantiza la calidad de sus procesos de gestión; esta certificación es un activo institucional crucial, ya que proporciona un marco verificable para la prestación de sus servicios, generando confianza entre las empresas y clientes.

La compañía ha desarrollado su experticia en una amplia gama de sectores económicos, lo que detona su versatilidad y adaptabilidad. Entre los sectores atendidos se destacan alimentos, manufactura, gobierno, salud, comercial, logística y administrativos (Agudelo Prada et al.,2023). Esta diversificación sectorial no solo mitiga riesgos operativos, sino que también les permite acumular conocimiento específico de cada industria, optimizando los perfiles de candidatos que suministran según las particularidades técnicas y normativas de cada área.

En ese sentido con respecto al desempeño y las particularidades del negocio, NASES EST reporta indicadores de gran relevancia en el contexto laboral colombiano un 97.7% de cumplimiento del plan de trabajo acordado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con sus empresas clientes (Agudelo Prada et al., 2023). Este dato es fundamental, ya que refleja un compromiso institucional con la gestión del riesgo laboral y el bienestar del personal suministrado, un aspecto crítico y altamente regulado en las relaciones de trabajo temporal. El

alto porcentaje de cumplimiento sugiere la existencia de procesos internos robustos y una planeación diligente en SST, elementos que contribuyen a su reputación y cumplimiento legal. Por otra parte, los actores centrales en su modelo de negocio son, las empresas clientes de diversos sectores que requieren flexibilidad laboral y gestión especializada del talento y, por el otro, la base de trabajadores que son reclutados y administrados por la temporal. NASES EST opera como intermediario especializado que asume las complejidades administrativas, legales y de selección, liberando a la empresa usuaria de estas cargas, pero reteniendo esta supervisión operativa del personal. Estas triangulaciones la esencia del negocio de las empresas de servicios temporales.

Finalmente, la planeación estratégica es reconocida por la compañía como el mecanismo fundamental para redefinir su propósito y alinear los esfuerzos organizacionales. Aunque el texto base no detalla los componentes específicos de este plan, se infiere que su visión y objetivos estratégicos están encaminados a consolidar su posición en el mercado, mantener sus altos estándares de calidad certificada y de cumplimiento en SST, y posiblemente a expandir su portafolio de servicios o su cobertura geográfica (Agudelo Prada et al., 2023). La integración de una cultura de planeación formal con la operación certificada bajo normas ISO constituye un marco institucional sólido que orienta tanto la gestión interna como la relación con sus stakeholders.

### **Misión**

Contribuir a la formalización de empleo en Colombia, reconocimiento de clientes y trabajadores, con la mejor tecnología y la más alta rentabilidad.

### **Visión**

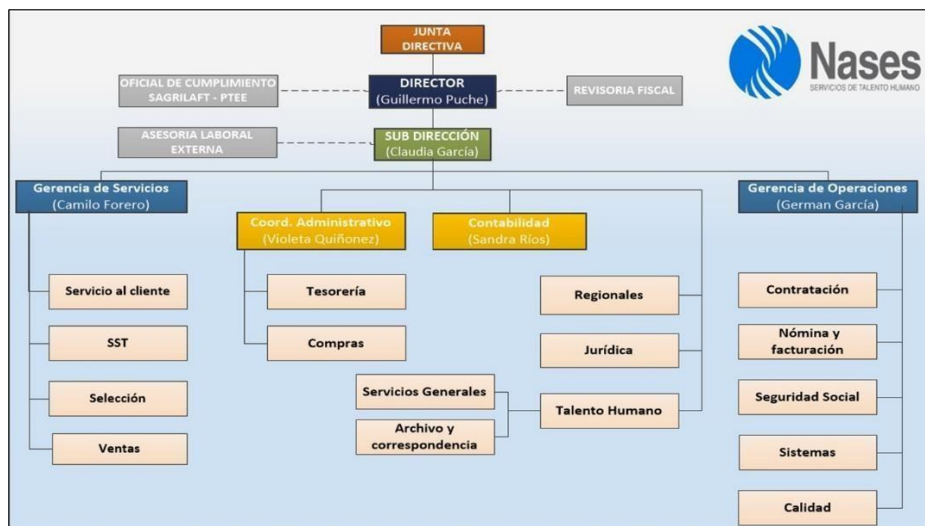
En el año 2028 ser una de las 5 empresas de servicios temporales de mayor prestigio. Tabla 1: Ficha de identificación de la empresa. Datos temporales Nases Est.

© FICHA - INFORMACIÓN Y PERFIL EMPRESARIAL				
Nombre empresa :	NASES EST, Empresa de Servicios Temporales Sas			
Nombre comercial reconocido	NASES			
Fecha de creación :	28 de septiembre de 1995			
Nit :	830009600			
Código CIU :	CIU Rev.4 A.C.			
Actividad principal :	Actividades De Empresas De Servicios Temporales			
Empresa familiar (Si / No) (51% o mas de propiedad de una o varias familias reconocidas; y los miembros de la familia trabajan en ella)	No			
Nombre Representante legal	Guillermo José Puche Uribe			
Nombre Contacto:	Claudia Patricia García			
Datos Contacto (correo, celular)	<a href="tel:321-2054390">321-2054390</a> ; <a href="mailto:claudia.garcia@nases.com.co">claudia.garcia@nases.com.co</a>			
Número Total de trabajadores de planta y contrato definido	4200			
Número de Trabajadores por áreas .	Comercial	Administrativo	Misional	otra área
	4	120	4079	
Dirección y Ciudad :	Carrera 11A 69-34			
Teléfonos, fijo y movil	(601) 5953370			
Página Web :	<a href="http://nases.com.co">nases.com.co</a>			
Marcar con un x la cobertura mercado atendido	Local	Regional	Nacional	Internacional
			x	
Descripción de las tres líneas representativas de Productos/Servicios:	Servicios de reclutamiento, selección, contratación y administración de personal temporal, payroll, servicios			
Nombre de las empresas competidoras Directas de las tres Líneas representativas de Productos o servicios	Adecco; Listos Jhiro			

A continuación, se presenta el organigrama actual de la compañía, el cual permite visualizar su estructura interna y las áreas clave que respaldan su operación.

Figura 1

### Organigrama Grupo temporal Nases Est.



Nota. Adaptado de Nases EST. (2023), Manual de calidad MC-001 V6 (Documento interno). A continuación, se detalla la estructura organizacional y su enfoque basado en procesos:

### Estructura jerárquica

- Asamblea de accionistas: máximo órgano de decisión, encargado de definir las políticas estratégicas y los lineamientos generales de la compañía.
- Junta directiva: conformada por los accionistas, establece las directrices estratégicas y supervisa el cumplimiento de los objetivos corporativos.
- Dirección: responsable de liderar la ejecución de la estrategia organizacional, tomar decisiones de alto nivel y garantizar la alineación con la misión y visión de la empresa.
- Subdirección: apoya a la Dirección en la coordinación y supervisión de las operaciones, asegurando la implementación efectiva de las políticas establecidas.
- Gerencia de operaciones: gestiona procesos clave como contabilidad, nómina, facturación y seguridad social, asegurando el soporte operativo y financiero de la organización.
- Gerencia de servicio: integra áreas críticas como reclutamiento, selección, contratación, servicio al cliente, seguridad y salud en el trabajo (SST). El área de seguridad y salud en el trabajo desde enero del 2024, adquiere un rol protagónico dentro de la estructura organizacional. Esta área se destaca por su responsabilidad en la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento normativo y la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables, aspectos fundamentales para el bienestar de los colaboradores y la sostenibilidad de la organización.

### **Productos o Servicios Ofertados**

Grupo Nases cuenta con un portafolio claro y especializado en soluciones de talento humano, el cual está conformado por tres líneas principales, como se evidencia en su sitio web oficial.

- Servicio temporal (contratación y administración de personal en misión): incluye la gestión integral del personal en misión, desde el reclutamiento, selección y

contratación, hasta la liquidación de nómina, afiliaciones al sistema de seguridad social, gestión de novedades, permisos, procesos disciplinarios, inducción, bienestar laboral y la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Este servicio es el de mayor impacto económico para la compañía, con ingresos por más de \$127.000 millones de pesos en 2023, según los estados financieros.

- Outsourcing de nómina (*Payroll*): servicio orientado a la recolección de novedades y liquidación de nómina.
- Administrativo a un aliado experto. Selección de personal (*Headhunting* y atracción de talento): abarca procesos de búsqueda, atracción y selección de talento.

NASES ha tenido un alcance en el cumplimiento del 97.7% en sus planes de Seguridad y Salud en el Trabajo y gestione más de 23,000 procesos de selección al año, consolidándose como un aliado estratégico para empresas que requieren personal especializado.

En el ámbito teórico, el funcionamiento de temporal Nases Est, se fundamenta en la planeación estratégica y la cultura organizacional. Serna Gómez (2000) plantea que este tipo de planeación permite a las empresas trazar metas claras y ajustar sus esfuerzos para alcanzarlas. Siguiendo esta línea, la organización proyecta para el 2028 posicionarse entre las cinco empresas de servicios temporales más importantes de Colombia. Por su parte, Chiavenato (2017) resalta que en el sector de servicios temporales es vital alinear la cultura con el desempeño individual para garantizar la continuidad del negocio. Así, la empresa busca que sus valores corporativos se vean reflejados en el trabajo diario de su personal en misión, cumpliendo con las altas expectativas de calidad de sus clientes.

## **Metodología**

## **Primer nivel**

### **Enfoque, alcance y diseño de la investigación**

Se utilizará un diseño de investigación mixto secuencial exploratorio (cualitativo - cuantitativo). Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque permite recolectar, analizar y vincular datos de ambos tipos en un mismo estudio. La metodología cuantitativa de este estudio tiene como propósito analizar la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa temporal Nases Est. A través de este enfoque, se busca describir y medir de forma objetiva las percepciones y comportamientos presentes en la organización, transformándolos en información cuantificable que permita un análisis estadístico confiable y consistente.

Este tipo de investigación se enmarca dentro del paradigma positivista, el cual plantea que los fenómenos organizacionales pueden ser observados y analizados de manera objetiva mediante el uso de instrumentos estructurados. En coherencia con este planteamiento, las variables cultura organizacional y desempeño laboral se descomponen en dimensiones e indicadores específicos, lo que facilita la identificación de patrones, tendencias y posibles relaciones entre ambas, a partir de datos medibles y verificables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **Diseño y alcance del estudio cuantitativo**

La fase cuantitativa del estudio adopta un diseño no experimental, debido a que no se interviene ni se modifican intencionalmente las variables objeto de análisis, sino que estas se observan tal como ocurren en el entorno natural de la organización. De igual forma, se trata de un estudio de corte transversal, puesto que la información se recolecta en un único momento, lo que permite conocer el estado actual de la cultura organizacional y del desempeño laboral de los colaboradores evaluados.

En cuanto a su alcance, la investigación es de tipo descriptivo–correlacional. Desde el enfoque descriptivo, se pretende caracterizar los niveles de cultura organizacional y desempeño laboral presentes en Temporal Nases Est, mientras que, desde el enfoque correlacional, se busca establecer si existe algún grado de relación entre estas dos variables. Este planteamiento resulta pertinente, ya que los resultados obtenidos servirán como base para la formulación de acciones de mejora orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional y al mejoramiento del desempeño laboral dentro de la empresa.

### **Fase 1. Cualitativa y cuantitativa**

Los métodos empleados son los siguientes:

- Población: 12 colaboradores del área de seguridad y salud en el trabajo.
- Encuestas preestablecidas y estructuras: Realizar preguntas abiertas y cerradas, de cultura organizacional y desempeño laboral.
- Instrumento: Encuestas de cultura organizacional y desempeño laboral, elaborado por los autores Angie Lorena Carrillo Prieto, Leidy Yuseth Hinestroza Blandón, Jhon Anderson Rincón Parra y Carlos Andrés Camacho Carrillo, en el Seminario de Investigación de la EAN. Este cuestionario consta de 15 preguntas donde apunta a la evaluación de la apreciación que tienen los colaboradores de la Temporal Nases frente a la cultura organizacional y desempeño laboral.
- Procedimiento: Para el avance de la investigación se establecieron 4 ítems, revisión teórica, validación del instrumento, acercamiento a la población y recolección de información y análisis de datos.

### **Definición de Variables**

Para este estudio se han seleccionado dos variables principales que permiten entender la dinámica interna de NASES EST: la cultura organizacional y el desempeño laboral. Al ser una investigación de tipo descriptivo, no se clasifican como dependientes o independientes, ya que se asume que ambas influyen entre sí de manera constante.

La primera variable es la cultura organizacional. Desde el punto de vista conceptual, esta se basa en la teoría de Schein (2017), quien la define como el conjunto de creencias y valores que los miembros de una empresa comparten y que guían su comportamiento. En la práctica, o de forma operacional, esta variable se medirá aplicando una encuesta a los 12 colaboradores en SST. Con este instrumento se busca recolectar datos sobre el liderazgo, la claridad en la comunicación y el conocimiento que tienen los trabajadores sobre los principios de la empresa.

La segunda variable es el desempeño laboral. Según Chiavenato (2017), conceptualmente se refiere a las acciones y conductas que un empleado realiza para cumplir con las metas de la organización. Para medirla de forma operacional, se utilizarán las preguntas de la encuesta enfocadas en la eficiencia, el cumplimiento de tareas y la calidad del trabajo entregado. Los resultados de estas preguntas permitirán tabular el nivel de rendimiento actual del equipo bajo estudio.

La definición de estas variables ayuda a que el análisis sea preciso y se concentre en aspectos reales del trabajo diario. Al explicar qué significa cada concepto y cómo se va a transformar en datos medibles, se asegura que el estudio tenga una base sólida. Este proceso es necesario para que la Alta Gerencia de la empresa cuente con información útil, la cual le ayude a mejorar la gestión de su personal administrativo hacia el futuro y así tener un mejor éxito como Empresa.

## **Población y Muestra**

La población es el conjunto de unidades definidas en las cuales se pretende observar el comportamiento de una o más variables cuantitativas o cualitativas; la población es considerada la unidad de análisis y los sujetos de interés dentro de la unidad de análisis son la unidad de observación que tienen todas las características de los sujetos que conforman la población y que están relacionados con lo que se quiere observar, es decir el problema de investigación y las variables seleccionadas (Dugarte, 2010).

En esta investigación, la población se define como el conjunto de colaboradores, considerando su cercanía con los procesos estratégicos y operativos de la organización. Estos actores, son los integrantes del área de seguridad y salud en el trabajo de la Temporal Nases, fueron identificados especialmente dado que desempeñan un papel determinante en la adopción, reproducción y percepción de los valores, normas, estilos de liderazgo y procesos de comunicación que influyen en el desempeño laboral de la organización.

La muestra, es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. La muestra es una parte representativa de la población.

El presente estudio se enfoca específicamente en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la sede Bogotá, la cual está conformada por 12 colaboradores de la temporal Nases Est, que se encuentran laborando actualmente en la Empresa. Para el trabajo de campo, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia, dada la naturaleza cualitativa y exploratoria del estudio, este tipo de muestreo permite seleccionar a los participantes más adecuados según criterios establecidos previamente por los investigadores, como su grado de influencia en el desempeño laboral. También se utilizó un muestreo probabilístico, dada la naturaleza cuantitativa que posee, acorde a Velasco, M. L. Y. P., & Martínez, M. (2017) donde los individuos de la población son elegidos, para formar parte de la muestra. Se realizarán mediante encuestas.

## Segundo nivel

### Selección de métodos o instrumentos para recolección de información Preguntas

#### Escala Likert

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Preguntas	1	2	3	4	5
1. La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales.					
2. Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores.					
3. La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores.					
4. El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo.					
5. La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral.					

<p>6. Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral.</p>					
<p>7. Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa.</p>					
<p>8. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de Nases en relación con el trato hacia los trabajadores?</p>					
<p>9. Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario?</p>					
<p>10. ¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones?</p>					
<p>11. ¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa?</p>					

12. ¿considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo?					
13. ¿Qué practicas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo?					
14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional de dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo?					
15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral?					

### **Técnicas de análisis de datos**

La investigación se basa en un enfoque mixto; Tashakkori y Teddlie (2010) enfatizan que, en los diseños mixtos, la presentación visual de datos cuantitativos debe servir para corroborar las inferencias cualitativas, creando un argumento sólido y probado.

Cuantitativamente los datos serán tabulados desde la herramienta gratuita de Google Forms, donde se graficarán los resultados de cada una de las preguntas realizadas en el cuestionario, el objetivo de esta investigación es presentar de manera visual los resultados o datos clave, que refuercen la idea de hechos concretos y probados que fundamentan las conclusiones.

En cuanto a los análisis de datos cualitativos, se realizará una descripción de las respuestas dadas por los colaboradores de la Temporal Nases Est, la cual permitirá arrojar resultados a preguntas abiertas del cuestionario.

Por otra parte, el instrumento diseñado consta de 15 ítems divididos en dos secciones. La primera sección (ítems 1-7) utiliza una Escala Likert, permitiendo un análisis cuantitativo de la percepción de los colaboradores. La segunda sección (ítems 8-15) recolecta datos cualitativos mediante preguntas abiertas para identificar oportunidades de mejora. Esta estructura se fundamenta en el modelo de los tres niveles de cultura de Edgar Schein (2010), buscando coherencia entre lo que la organización comunica (valores) y lo que el colaborador experimenta (supuestos).

Los instrumentos que se utilizarán para el análisis de datos permitirán una indagación más profunda y minuciosa de las variables. Estos resultados serán fuente principal para dar respuesta a la pregunta de investigación, los objetivos, y las conclusiones de la investigación.

Importante denotar que se utiliza la técnica de estadística descriptiva para el análisis de los datos cuantitativos obtenidos en la encuesta, de acuerdo con Levin y Rubin (2004), la estadística descriptiva proporciona herramientas para organizar y resumir datos, facilitando la identificación de patrones de comportamiento en las variables estudiadas, esto permitirá visualizar la frecuencia y tendencia de las respuestas relacionadas con el desempeño laboral, a diferencia de los datos cualitativos, la cual se empleará el análisis de contenido, categorizando las respuestas abiertas para identificar conceptos recurrentes sobre la cultura organizacional.

Según Roberto M. Sampieri, (2014), la estadística descriptiva se utiliza para organizar, resumir y presentar los datos obtenidos en una investigación mediante tablas, gráficas y medidas estadísticas, con el fin de facilitar su comprensión y análisis.

Finalmente, el cruce e integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permitirá contrastar la información obtenida, fortaleciendo la interpretación de los hallazgos y posibilitando determinar de manera integral si los valores y normas de temporal Nases influyen de forma directa en la productividad y eficiencia del personal administrativo del área de Seguridad y salud en el trabajo.

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, se procede al análisis de la información con el propósito de transformar los datos obtenidos en resultados que permitan responder a los objetivos de la investigación y generar hallazgos relevantes. Las técnicas de análisis seleccionadas dependen del enfoque metodológico del estudio y del tipo de información recolectada, por lo cual en la presente investigación se emplean procedimientos cuantitativos y cualitativos de manera complementaria.

En el componente cuantitativo, los datos obtenidos mediante la encuesta estructurada aplicada a los colaboradores serán analizados a través de técnicas de estadística descriptiva. Estas incluyen el cálculo de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, lo cual permite organizar, resumir y describir el comportamiento de las variables objeto de estudio. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), la estadística descriptiva facilita la identificación de patrones y tendencias, aportando la base objetiva para la interpretación de los resultados. El procesamiento de la información se realizará mediante herramientas informáticas, lo que permitirá la elaboración de tablas y gráficos para una mejor visualización de datos.

Por su parte, el análisis de la información cualitativa, proveniente de preguntas abiertas y observaciones, se desarrollará mediante la técnica de análisis de contenido. Este método consiste en la clasificación, codificación y categorización de los discursos de los participantes,

con el fin de identificar categorías y subcategorías que emergen de la información recolectada (Bardin, 2002). Asimismo, se incorporan principios de la teoría fundamentada, permitiendo que las categorías analíticas surjan directamente de los datos y no de supuestos previos, fortaleciendo la validez interpretativa del estudio (Strauss & Corbin, 2002).

### **Análisis y discusión de los resultados**

#### **1. ¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?**

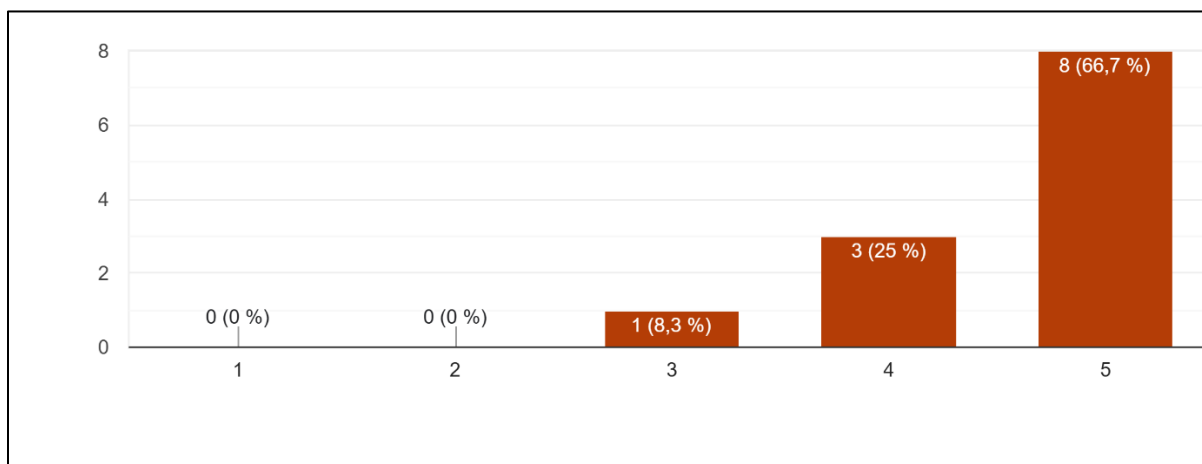


Imagen 1. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia.

Los resultados de la encuesta muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto a la comunicación de los valores y principios organizacionales de la empresa. Del total de 12 respuestas, el 66,7 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 25 % de acuerdo con que la empresa comunica de manera clara dichos valores, mientras que solo un 8,3 % se mantuvo en una posición neutral y no se registraron respuestas negativas.

En conclusión, los datos evidencian que la empresa transmite de forma efectiva su cultura y principios organizacionales, lo que favorece la alineación interna y el compromiso de los colaboradores. No obstante, se observa una oportunidad de mejora para reforzar o clarificar algunos canales o comunicación interna para lograr una comprensión homogénea.

#### **2. ¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?**

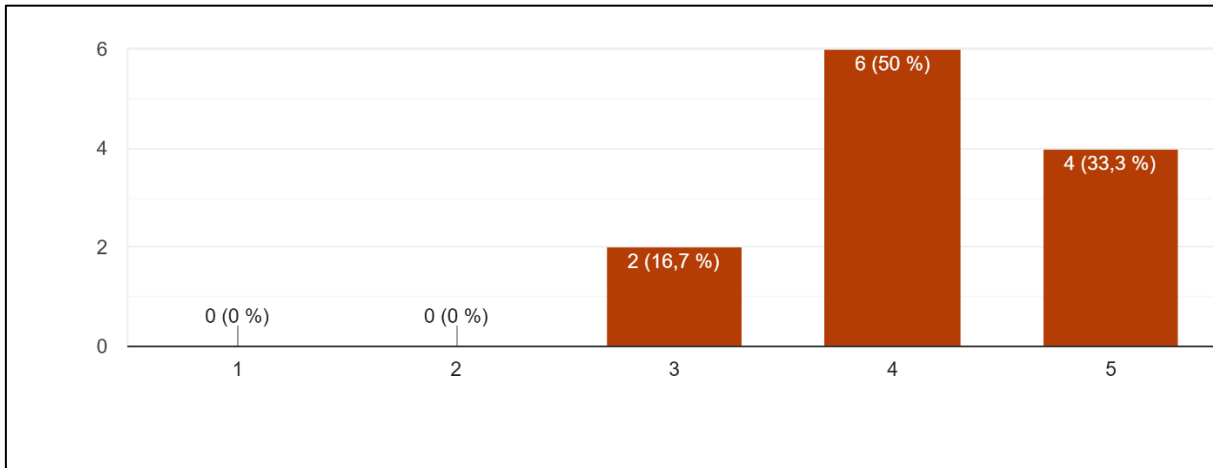


Imagen 2. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia.

Las respuestas a esta pregunta muestran que, en general, los trabajadores se sienten cómodos e identificados con la forma en que la empresa se comunica con ellos. La mayoría de los encuestados expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que indica que la comunicación interna resulta cercana, comprensible y acorde a sus expectativas. Solo una parte menor mantuvo una postura neutral, y no se registraron opiniones negativas, lo cual refuerza la percepción positiva.

En términos generales, estos resultados sugieren que la empresa ha logrado establecer una manera de comunicarse que conecta con sus colaboradores, favoreciendo el entendimiento y el clima laboral. Aun así, la presencia de algunas respuestas neutrales deja ver que siempre hay espacio para ajustar o reforzar ciertos aspectos de la comunicación, de modo que todos los trabajadores se sientan plenamente identificados con ella.

### 3. ¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?

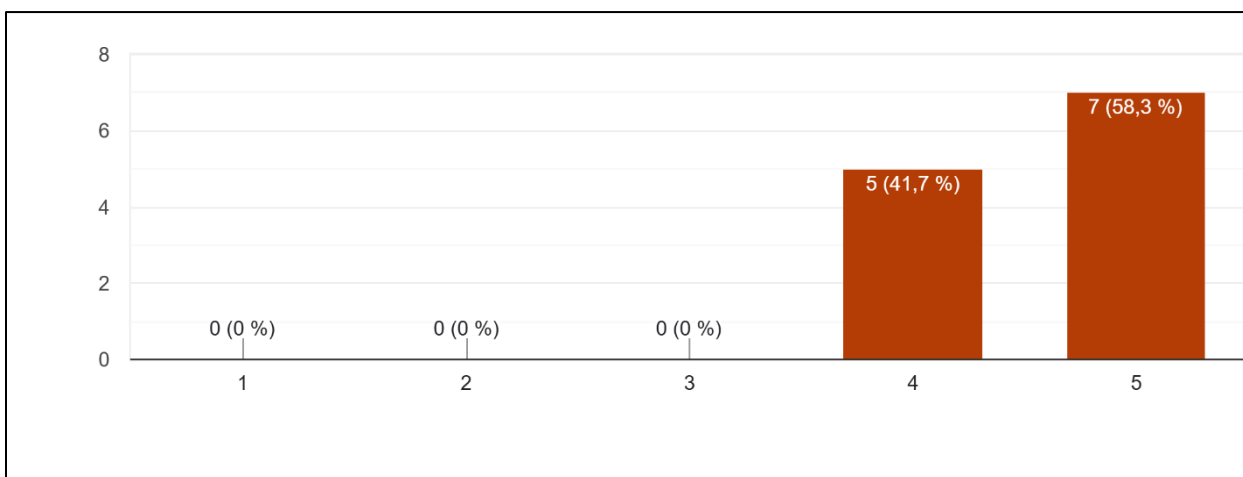


Imagen 3. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia.

Las respuestas a la pregunta “¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?” reflejan una valoración claramente positiva por parte de los encuestados. La mayoría considera que la empresa sí se preocupa por este aspecto, ya que un 58,3 % manifestó estar totalmente de acuerdo y un 41,7 % de acuerdo. Es importante resaltar que no se registraron respuestas neutrales ni negativas, lo que demuestra una percepción uniforme entre los trabajadores.

En general, estos resultados permiten afirmar que los colaboradores reconocen y valoran las acciones que la empresa realiza para cuidar su bienestar, seguridad y salud en el trabajo. Esto sugiere que las medidas implementadas son visibles y generan confianza, fortaleciendo el compromiso del personal y contribuyendo a un ambiente laboral más seguro y responsable.

**4. ¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?**

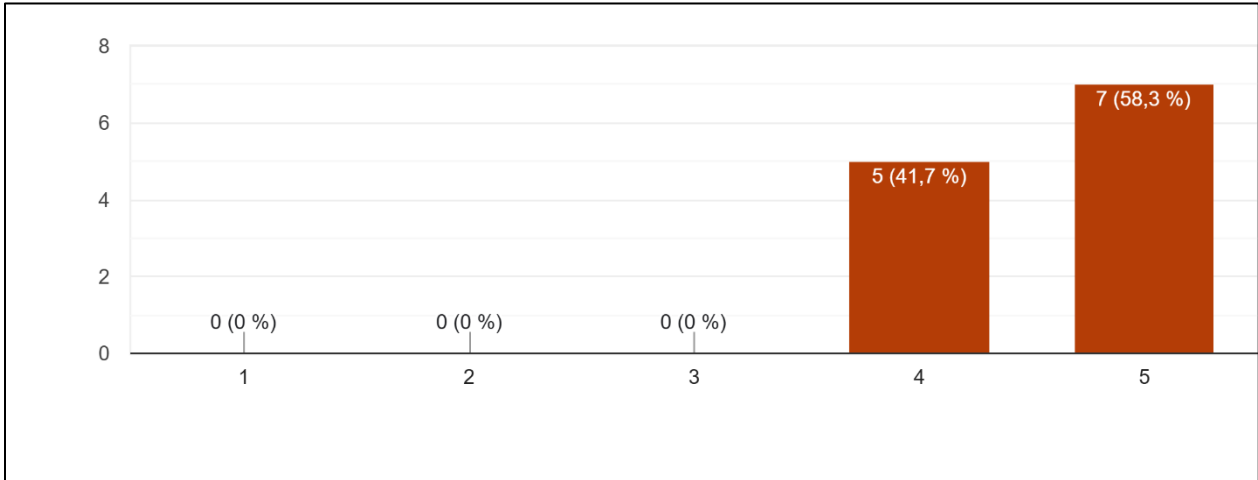


Imagen 4. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia.

El 100% de la muestra valora positivamente el liderazgo de la temporal Nases Est.

El grupo se divide entre 41,7% con 5 colaboradores que están “de acuerdo” y 58,3% con 7colaboradores que están “totalmente de acuerdo”, sin registrarse opiniones neutrales o críticas. Esto demuestra que los pilares de respeto y trabajo en equipo han sido transmitidos de manera efectiva desde la dirección hacia toda la estructura de la temporal Nases est.

**5. ¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?**

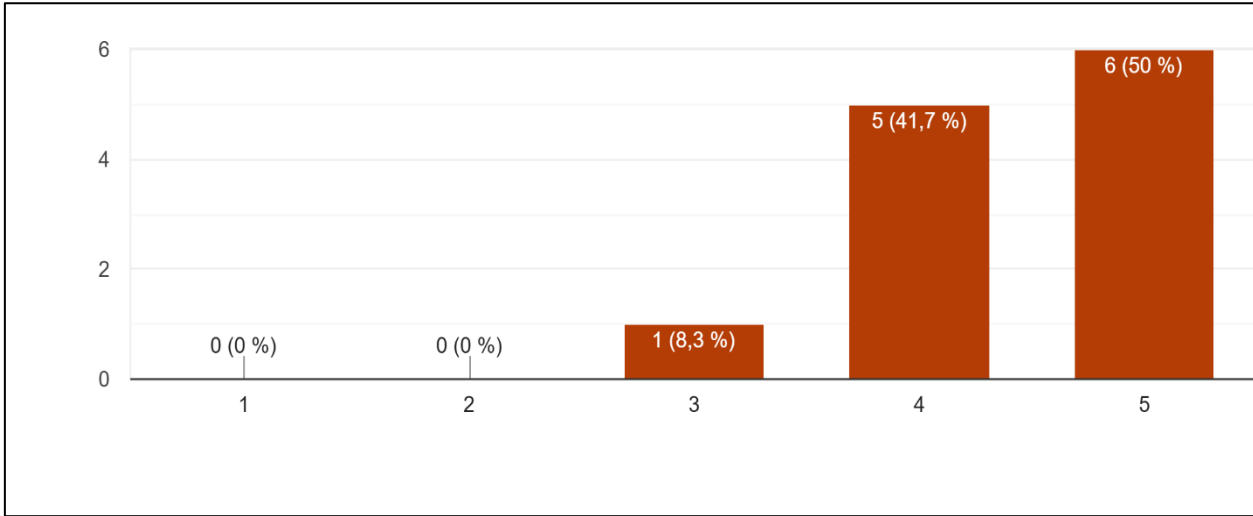


Imagen 5. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia.

En relación con la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, los resultados obtenidos demuestran una tendencia marcadamente positiva. De los 12 colaboradores encuestados de Temporal Nases, el 91.6% percibe una incidencia favorable en sus funciones, desglosándose en 6 menciones para la categoría “totalmente de acuerdo” y 5 para “de acuerdo”. Solo un participante manifestó una postura neutral. Estos hallazgos sugieren que el entorno corporativo actúa como un facilitador del rendimiento individual en la organización.

**6. ¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?**

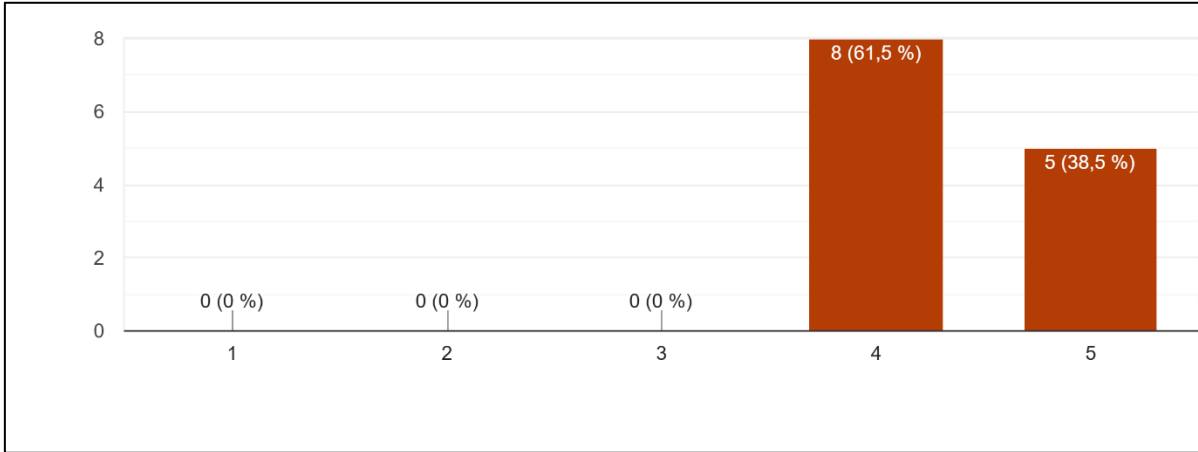


Imagen 6. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia.

La percepción de los colaboradores de temporal Nases respecto a la ejecución de las políticas internas es altamente favorable. La distribución de los datos muestra que el 100% de la muestra percibe

una alineación entre el discurso organizacional y la realidad laboral. 8 colaboradores refieren de acuerdo (61,5%) y 5 refieren que están totalmente de acuerdo (38,5%). Este resultado es fundamental para la generación de confianza y compromiso, ya que los colaboradores confirman que la empresa cumple con sus lineamientos establecidos.

### 7. ¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa?

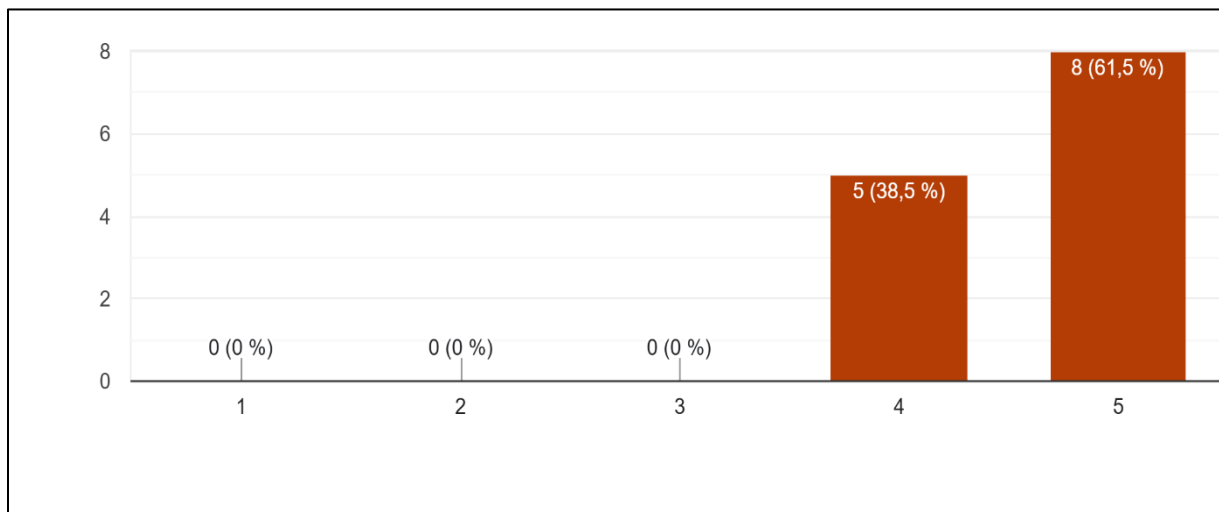


Imagen 7. Google Forms, resultados de entrevistas. Fuente propia.

En cuanto al sentido de pertenencia y compromiso organizacional, los datos revelan un alto grado de vinculación afectiva por parte de los colaboradores de la temporal Nases. El 100% de la muestra se sitúa en niveles de aprobación, donde el 61.5% (8 colaboradores) manifiesta estar “totalmente de acuerdo” y el 38.5% (5 colaboradores) están “de acuerdo”. Estos resultados indican que la organización ha logrado fomentar una identidad corporativa sólida, siendo clave para la retención de talento y la estabilidad laboral.

### 8. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores?

La cultura organizacional permite a los integrantes de la organización, ciertas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la

cultura laboral se lo permite. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito. Durive, L. C. (2007).

La cultura organizacional se vive día a día en la Temporal Nases Est. Los colaboradores de SST de la empresa destacan lo positivo y coinciden en el sentido de pertenencia, impactando directamente en la productividad y bienestar. Sin embargo, comunican, aunque existen espacios de aprendizaje continuo y acompañamiento en los diferentes procesos, se identifican oportunidades de mejora en el fortalecimiento del liderazgo, la participación de los colaboradores y la gestión del bienestar laboral.

### **9. Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario?**

El 100% de los colaboradores de SST de la Temporal Nases Est, indican que la cultura organizacional de la empresa influye directa y positivamente en el desempeño laboral diario, la cual se fomenta la colaboración, motivación y se promueve el aprendizaje continuo, mejorando así la productividad y permitiendo un mejor desempeño y satisfacción en el ámbito laboral.

La forma en que los superiores juzgan la tarea del colaborador, el tipo y la intensidad de la supervisión, así como la manera en que se haga la retroalimentación y el apoyo para el desempeño del trabajo son factores que inciden sobre el bienestar y la satisfacción del empleado. (Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T).

### **10. ¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones?**

Acorde a Ortiz Ordaz, F., & Camargo Toribio, I. A. (2010), la cultura organizacional contribuye al desarrollo y promoción de los diferentes valores dentro de la organización y su entorno.

Los valores que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de funciones son el respeto, la empatía, disciplina, compromiso, responsabilidad y tolerancia; sin embargo, se identifican oportunidades de mejora al implementar innovación, honestidad, confianza, integridad y sostenibilidad.

Esto facilita la toma de decisiones, el cumplimiento de responsabilidades y el logro de los objetivos de manera eficiente.

**11. ¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa?**

La cultura organizacional tiene en la comunicación uno de los recursos más importantes para el conocimiento y/o manejo de los elementos que componen esta área de estudio, dotada de una serie de principios que generan modelos de percepción – acción, que le dan sentido a la realidad laboral de los actores sociales, Arellano, E. (2008).

En la temporal Nases Est, la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa es positiva, debido a que existe disposición para el diálogo, transmisión oportuna de la información y canales definidos para comunicar lineamientos y novedades. Sin embargo, aunque existen canales de comunicación establecidos, la efectividad de la comunicación interna presenta oportunidades de mejora, especialmente en la escucha activa, la socialización de decisiones y la alineación entre directivos, líderes y colaboradores de la empresa.

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo?**

Los resultados obtenidos evidencian una percepción mayoritariamente positiva frente al liderazgo ejercido en la empresa, ya que la mayoría de los trabajadores considera que este favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo. Las respuestas destacan aspectos como el cumplimiento de normas, el respeto entre los colaboradores. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Robbins y Judge (2021), quienes señalan que un liderazgo efectivo contribuye significativamente al fortalecimiento del clima organizacional, al promover relaciones basadas en el respeto, la confianza y la cooperación. Asimismo, Chiavenato (2017) afirma que el liderazgo orientado al acompañamiento y la orientación permanente genera bienestar laboral y mayor compromiso por parte de los trabajadores.

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo?**

De acuerdo a los comentarios de los colaboradores entrevistados se refleja que el compromiso y la motivación de los trabajadores están estrechamente relacionados con prácticas organizacionales

como el reconocimiento al desempeño, el trabajo en equipo, la comunicación clara de objetivos, el apoyo de los líderes y las oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional.

El reconocimiento al trabajo realizado emerge como uno de los factores más relevantes, lo cual se relaciona con la teoría de los dos factores de Herzberg et al. (2017), quienes sostienen que el reconocimiento y el logro son elementos motivacionales clave que inciden positivamente en la satisfacción y el desempeño laboral.

#### **14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo?**

Los resultados evidencian percepciones diversas respecto a la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST). Una parte significativa de los encuestados considera que la cultura organizacional promueve el bienestar y el cumplimiento de dichas normas, lo que se refleja en prácticas preventivas y en la importancia otorgada a la salud de los trabajadores. Sin embargo, algunos participantes identifican factores que pueden dificultar este cumplimiento, tales como la carga laboral, la rutina operativa, la distribución de tareas, la modalidad de teletrabajo y la percepción de la SST como un requisito normativo más que como una necesidad fundamental.

#### **15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral?**

Las propuestas formuladas por los encuestados se centran en el fortalecimiento de la comunicación interna, la mejora en la distribución de las cargas laborales, el liderazgo cercano y participativo, así como la implementación de actividades de bienestar, integración y cooperativismo. Estas acciones coinciden con lo planteado por Cameron y Quinn (2011), quienes afirman que una cultura organizacional sólida se fortalece mediante la participación de los trabajadores, la coherencia del liderazgo y el reconocimiento constante.

#### **Análisis y discusión de los resultados frente a los objetivos del estudio:**

- El diagnóstico de los elementos propios de la cultura organizacional en Nases Est revela que el 91,7% de los colaboradores percibe una comunicación clara de los valores y principios de la empresa. Los valores con mayor presencia en la ejecución de tareas son el respeto, la empatía, la responsabilidad y la disciplina. Asimismo, el 100% de los participantes confirma que existe coherencia entre las políticas expresadas por la organización y las prácticas reales en el entorno de trabajo, situándose mayoritariamente en un nivel de cumplimiento de 4 sobre 5.
- Sobre el análisis de los impactos de esta cultura, los datos indican una influencia directa en el rendimiento individual, ya que el 100% de los encuestados afirma que el entorno organizacional afecta positivamente su desempeño diario. Esta percepción favorece la motivación y el aprendizaje continuo dentro del equipo. En términos de compromiso, el 61,5% de los trabajadores manifiesta un nivel máximo de sentido de pertenencia (nivel 5), mientras que el 38,5% restante se ubica en el nivel 4, eliminando cualquier registro de desinterés o desvinculación emocional en las escalas bajas.
- Para el diseño de acciones de mejora orientadas al fortalecimiento empresarial, los colaboradores sugieren optimizar la distribución de las cargas de trabajo y fomentar actividades de integración o cooperativismo. El reconocimiento al desempeño aparece como la práctica organizacional que más contribuye a la motivación. Adicionalmente, se identifica la necesidad de aumentar el seguimiento y apoyo a los trabajadores que prestan servicios en instalaciones de clientes externos para fortalecer su vínculo con la empresa.
- El fortalecimiento de la cultura organizacional requiere una formación continua de los nuevos líderes y una integración más profunda de la Seguridad y Salud en trabajo como una necesidad fundamental y no solo como un requisito normativo. Los hallazgos sugieren que, al abordar la comunicación interna y el bienestar laboral, la empresa puede transformar el compromiso actual en una satisfacción total, asegurando la sostenibilidad del desempeño a largo plazo.

- Según Schein (2010), la solidez de la cultura organizacional depende en gran medida de la congruencia existente entre los "artefactos" (lo visible) y los "valores expuestos" (lo que la empresa dice que hace). En el caso de la temporal Nases, los resultados de la encuesta evidencian una alineación positiva: los colaboradores perciben coherencia entre las políticas expresadas y la práctica laboral diaria, lo cual es indicativo de una cultura fuerte y consolidada.
- Esta fortaleza se refuerza al observar los valores compartidos. Como señalan Robbins y Judge (2017), una cultura fuerte se caracteriza por valores centrales que se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente, factor clave para fomentar la lealtad y reducir la rotación. De acuerdo con los datos obtenidos, los pilares que sostienen la identidad de la temporal Nases son la empatía, el cumplimiento y el trabajo en equipo.
- No obstante, al profundizar en el análisis cualitativo preguntas 8, 11 y 15, surge un contraste importante. A pesar de la solidez en valores, se evidencian comentarios críticos respecto a la gestión de la información, tales como falta de comunicación clara, la percepción de un canal de comunicación aún inmaduro y la necesidad de mejorar la escucha activa.
  - Chiavenato (2009) advierte que la comunicación organizacional actúa como el sistema nervioso de la empresa; por tanto, cuando esta falla o es deficiente, la coordinación de acciones se ve comprometida, lo que representa un área de oportunidad crítica para la organización.

## **Conclusiones**

El análisis de los resultados en la temporal Nases EST permite confirmar que la cultura organizacional no es algo estático, sino un sistema vivo que dicta el ritmo del rendimiento. El hecho de que el 91,7% del equipo vea con claridad los valores y que el 100% sienta que las políticas no se quedan solo en el papel, valida con fuerza lo que planteaba Schein (1988): la cultura se nota de verdad en los comportamientos diarios y en esa coherencia que permite que una empresa se adapte y funcione.

El objetivo central de este proyecto se alcanzó al identificar cómo el desempeño laboral se entrelaza con la cultura de la empresa. Siguiendo la lógica de Alles (2006), el estudio deja claro que, al basar la gestión del talento en criterios transparentes, se eliminan las inconsistencias que suelen afectar el compromiso. La propuesta de implementar diagnósticos formales y capacitaciones continuas permitirá que esta sinergia entre valores y productividad se mantenga sólida. El diagnóstico revela señales de alerta que requieren atención inmediata. La carga laboral y la monotonía están generando un desgaste que podría desdibujar la importancia de temas críticos como la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Para evitar que estas áreas se perciban como simples trámites administrativos, es vital equilibrar las responsabilidades y refrescar los procesos para cuidar la salud mental del equipo.

Ese compromiso tan alto que encontramos con un 61,5% en el nivel máximo tiene mucho que ver con la conexión entre cultura y bienestar que estudian Hernández, Galvis y Narváez (2003), ellos sostienen que la satisfacción de la gente depende directamente del respaldo que sienten de sus jefes. Chiavenato (2017), dice que un trabajo demasiado operativo puede terminar desgastando la motivación si no se equilibra con incentivos que cuiden la salud del trabajador.

Por otro lado, la necesidad de mejorar la escucha activa y socializar mejor las decisiones nos remite a Arellano (2008), quien ve la comunicación interna como la herramienta principal para que los empleados le encuentren sentido a su labor.

Finalmente, las mejoras que el equipo propone encajan con la visión de Cameron y Quinn (2011), quienes señalan que para que una empresa se fortalezca, el reconocimiento debe ser constante. Si Nases EST logra que la seguridad y salud en el trabajo se vean como un valor real y no solo como una norma que hay que cumplir por obligación, la cultura organizacional se convertirá en su mejor ventaja competitiva, garantizando que el buen desempeño se mantenga a través del tiempo.

## Lista de referencias

- Aaker, D. A. (1991). *Managing brand equity: Capitalizing on the value of a brand name*. FreePress. <http://geca.area.ge.cnr.it/files/367409.pdf>
- Agudelo Prada, M., Forero Giraldo, I. A., & Guzmán Barragán, C. C. (2023). *Propuesta para la implementación de la PMO en la empresa temporal Nases EST en la ciudad de Bogotá D. C.* [Tesis de grado]. Repositorio Digital. <http://hdl.handle.net/10882/12659>
- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (Nueva ed. actualizada). Granica. <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/583>
- Arellano, E. (2008a). La estrategia de comunicación interna en la empresa. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (17), 79-105. <https://doi.org/10.15198/seeci.2008.17.79-105>
- Arellano, E. (2008b). La estrategia de comunicación orientada al desarrollo de la cultura organizacional. *Razón y Palabra*, 13(2). <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520741037.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación. <https://centrohumanista.edu.mx/biblioteca/files/original/5121ad6aa80b501a60abcb26790c7762.pdf>
- Burgos Castro, G. J. (2017). *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*. Universidad de Extremadura. <https://dehesa.unex.es/server/api/core/bitstreams/8f012df5-3893-4093-9c05-a1355d7933a0/content>
- Cabrera Ramírez, J., & Forero Bohórquez, C. (2025). *Estrategia integral de marca para fortalecer el posicionamiento y diferenciación de Grupo Nases EST en el sector de servicios temporales*. <https://hdl.handle.net/10882/15259>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3.<sup>a</sup> ed.). Jossey-Bass. [https://books.google.com.co/books/about/Diagnosing\\_and\\_Changing\\_Organizational\\_C.html?id=D6gWTF02RloC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.co/books/about/Diagnosing_and_Changing_Organizational_C.html?id=D6gWTF02RloC&redir_esc=y)
- Castro Jerves, J. C. (2024). *Análisis de cultura organizacional en empresas latinoamericanas* (Tesis de grado, Universidad del Azuay). <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/15179/1/20695.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill. <https://studylib.es/doc/9484801/comportamiento-organizacional-idalberto>
- Chiavenato, I. (2017). Planeación estratégica. McGraw-Hill. <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/335920230729110353.pdf>
- Córdova Bustamante, A. F., & Pazmiño Cano, G. E. (2025). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en las cooperativas de ahorro y crédito del cantón La Maná. Pacha Revista de Estudios Contemporáneos, 6(17). <https://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.382>
- Deal, T., & Kennedy, A. (2000). Culturas corporativas. Perseus Books. <https://search.worldcat.org/title/corporate-cultures-the-rites-and-rituals-of-corporate-life/oclc/44424052>
- De La Rada Avalos, C. L., Bejarano, M. A. G., Vaca, C. A. M., & López, G. R. V. (2024). Liderazgo transformacional y cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Revista de Ciencias Sociales, 30(4), 431-446. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9857500>
- De La Torre Iparraguirre, L. M., & Themme-Afan Bustamante, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. [https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98758027-def1\\_4066-b958-6653fffc9ec1/content](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98758027-def1_4066-b958-6653fffc9ec1/content)
- Dugarte, E. (2010). Estadística y probabilidad. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga. [https://scholar.google.com/scholar?lookup=0&q=Dugarte,+E.+\(2010\).+Estadística+y+probabilidad.&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?lookup=0&q=Dugarte,+E.+(2010).+Estadística+y+probabilidad.&hl=es&as_sdt=0,5)
- Durive, L. C. (2007). Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. Ciencia en su PC, (5), 87-95. <https://www.redalyc.org/pdf/1813/181315033009.pdf>
- e-Biblioteca, U. (2023). Norma APA 7a Edición. [E-book]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/54824>
- Erazo, E. V., Sanmartín-Vargas, K. Y., & Badillo-Chamorro, M. J. (2023). Cultura organizacional: Herramienta de fortalecimiento empresarial. Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas, 3(4), 2-11. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5034555001/html/>
- Folgado Sastre, I. (2014). Evolución de las empresas de trabajo temporal en el actual entorno económico. Caso aplicado a Randstad Aldaia.

<https://riunet.upv.es/server/api/core/bitstreams/a289e7d4-15ff-4124-af7d-b9db599b59a6/content>

Google. (2024). Gemini (Versión 1.5) [Modelo de lenguaje extenso]. <https://gemini.google.com>

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, 16(25), 109-137. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). Comportamiento organizacional. Cengage Learning. [https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24927w/Comportamiento\\_organizacional\\_12ed\\_don\\_h.pdf](https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24927w/Comportamiento_organizacional_12ed_don_h.pdf)

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1998). Enfoque sistémico: Fundamentos. McGraw-Hill. <https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/enfoque-sistemico-fundamentos.pdf>

Lara, M. G. R., & Briceño, J. P. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las pymes. Observatorio de la Economía Latinoamericana, (5), 62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9017621>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 9(08), 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Luna, S. M. M. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. Xihmai, 2(4). <https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/101>

Marín Calderón, A. L., Ramírez Martínez, A. A., Ariza Murcia, G. A., Niño Vanegas, H. N., & Chaparro Velásquez, Y. C. (2023). Importancia de la cultura organizacional en la Fundación Grupo Social. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/66531>

Martínez Avella, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: Reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. Cuadernos de Administración, (43), 163–190. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20514982007.pdf>

Observatorio del Servicio Público de Empleo. (2022). Tendencias del mercado laboral y retos del empleo temporal en Colombia. Ministerio de Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60554704/Informe+de+Gestion+Ministerio+2022+Consolidado.pdf/>

Ochoa Vivas, I. A., & Castro Mora, A. M. (2020). Estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Agencia Nacional de Hidrocarburos. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(1). <https://doi.org/10.15332/24631140.6347>

Ortiz Ordaz, F., & Camargo Toribio, I. A. (2010). Propuesta de valores para una cultura organizacional en el turismo sostenible. *Pasos*, 8(1). <https://www.pasosonline.org/Publicados/8110/PASOS19.pdf#page=133>

Organización Internacional De Directivos De Capital Humano. (2025). Cinco estrategias para fortalecer la cultura organizacional en las empresas. <https://www.orgdch.org/ltn/cultura-organizacional-en-las-empresas/>

Rangel Castro, K. V. (2024). Análisis de la cultura organizacional en empresas del sector de Tecnologías de la Información (TI). Repositorio Universidad de Cantabria. [https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/35864/2024\\_RangelCastroK.pdf](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/35864/2024_RangelCastroK.pdf)

Rivera, Ó. A. B. (2007). Las empresas de servicios temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5), 231-237. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640260011.pdf>

Rivera, L. P. E. B. (2023). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo y operativo de la empresa Airnet del cantón Quevedo. <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/30da8c4e-3d9b-4cfa-b78d-cee83a7a3a4c/content>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). Pearson Educación. [https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento\\_organizacional\\_17a\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n)

Samaniego, V. H. V., Vásquez, H. D. V., Chávez, F. F. G., & Altamirano, L. F. N. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 550-562. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088764>

Sampieri, R. M. (2014). *Metodología de la investigación* (Edición electrónica). <https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>

- Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. Plaza & Janés.  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod\\_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf)
- Schein, E. H. (1989). Cultura organizacional y liderazgo. Jossey-Bass.  
<https://cdn.bookee.app/files/pdf/book/es/cultura-organizacional-y-liderazgo.pdf>
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4.<sup>a</sup> ed.). Jossey-Bass.  
<https://books.google.com.co/books?id=Mnres2PIFLMC>
- Schein, EH (2010). Cultura organizacional y liderazgo (Vol. 2). John Wiley & Sons.  
[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+2010.&ots=oqhxGj1pPi&sig=yTBbsSBDc6ogkb1JyLU2WWPvPU&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+2010.&ots=oqhxGj1pPi&sig=yTBbsSBDc6ogkb1JyLU2WWPvPU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Serna Gómez, H. (2000). Gerencia estratégica: Teoría, metodología, alineamiento, implementación y mapas estratégicos e índices de gestión (8.<sup>a</sup> ed.). 3R Editore.  
<https://www.scribd.com/document/618821080/Libro-Gerencia-Estrategica-Humberto->
- Sridharan, M. A. (2022). Schein's organizational culture model. Think Insights.  
<https://thinkinsights.net/consulting/scheins-organizational-culture-model>
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). SAGE Handbook of mixed methods in social & behavioral research (2.<sup>a</sup> ed.). SAGE Publications.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194118804003.pdf>
- Thompson, A. A., Peteraf, M. A., Gamble, J. E., & Strickland III, A. J. (2012). Administración estratégica: Teoría y casos (18.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.  
<https://www.scribd.com/document/868896494/Administracion-estrategica-teoria-y-casos-Arthur-A-Thompson-pdf-download>
- Véase, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>
- Velasco, M. L. Y. P., & Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. Licenciatura en administración.  
<https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

## **Anexo**

Documento de resultados de encuesta de diagnóstico organizacional.

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** : Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1. ¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales? \***



**2. ¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores? \***



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \***



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \***

Es buena, los líderes saben ser acertivos la mayor parte del tiempo y procuran el bienestar de los trabajadores

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \***

En mantener a la gente "alegre" una persona motivada trabaja mejor en un ambiente sano mentalmente

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \***

Respeto, compromiso, independencia

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

Respetuosa

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Si

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

Reconocimiento

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

Distribución de tareas

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Mejorar la distribución de tareas

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?.** \*



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?.** \*



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***



### 7. ¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \*



### 8. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \*

La empresa presenta una cultura organizacional enfocada en el cumplimiento de las obligaciones laborales y operativas, donde el trato hacia los trabajadores se rige por lineamientos internos y normativos. Si bien existen espacios de comunicación y acompañamiento, se identifican oportunidades de mejora en el fortalecimiento del liderazgo, la participación de los trabajadores y la gestión del bienestar laboral.

### 9. Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \*

Influye directamente en el desempeño laboral diario, ya que las prácticas de liderazgo, comunicación, reconocimiento y gestión del bienestar influyen en la motivación, el nivel de estrés, la toma de decisiones y la ejecución segura y eficiente de las tareas asignadas.

### 10. ¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \*

La empresa promueve de manera viable valores como el respeto, la responsabilidad y el compromiso, los cuales se reflejan en el cumplimiento de las funciones asignadas, el trabajo en equipo y el acatamiento de los lineamientos internos y normativos.

**11. ¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

Si bien existen canales de comunicación establecidos, la efectividad de la comunicación interna presenta oportunidades de mejora, especialmente en la escucha activa, la socialización de decisiones y la alineación entre directivos, líderes y colaboradores.

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Sí, el liderazgo contribuye al mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y respetuoso; no obstante, se evidencian oportunidades de mejora en los procesos de formación y desarrollo de los nuevos líderes.

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

Las prácticas organizacionales que más contribuyen a mi compromiso y motivación son la comunicación clara de objetivos, el respeto en el trato, la estabilidad laboral y el trabajo en equipo.

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

Sí, existen aspectos de la cultura organizacional que dificultan el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, dado que en algunos casos la SST es percibida principalmente como un requisito normativo a cumplir y no como una necesidad fundamental para la protección y el bienestar de los trabajadores.

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Mejorar la comunicación interna, promover un liderazgo cercano y coherente, reforzar los espacios de retroalimentación y reconocimiento, e integrar el bienestar y la seguridad y salud en el trabajo como parte del quehacer diario y no solo como un requisito normativo.

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?.** \*



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?.** \*



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \***



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \***

Es buena positiva

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \***

en el respeto

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \***

valentia, foco al cliente, integridad

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

falta mejor comunicacion

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

en algunos aspectos

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

estas mas atentos a los trabajaodres que estan fuera en clientes

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional de dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

no

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Que tengan mas encuestas a los trabajaodres que estan en las empresas clientes

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ◆ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ◆ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?.** \*



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?.** \*



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \***



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \***

Buena

---

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \***

En el bienestar

---

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \***

Respeto, orden, cumplimiento

---

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

Buena

---

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Si

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

Trabajo en equipo

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

Si

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Ninguna

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?. \***



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?. \***



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***

1



2



3



4



5



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***

1



2



3



4



5



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***

1



2



3



4



5



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***

1



2



3



4



5



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa?. \***



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores?. \***

La cultura organizacional de la empresa se caracteriza por un trato respetuoso hacia los trabajadores, promoviendo un ambiente de confianza, apoyo y colaboración, lo que contribuye a un clima laboral positivo

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario?. \***

Desde mi experiencia, la cultura organizacional influye de manera positiva en mi desempeño laboral diario, ya que un ambiente de respeto y buena comunicación me motiva a trabajar con mayor compromiso, responsabilidad y eficiencia

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones?. \***

Considero que la empresa promueve principalmente valores como el respeto, la responsabilidad y el compromiso

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa?. \***

Considero que la comunicación interna es clara y respetuosa, con disposición al diálogo entre directivos, líderes y colaboradores, lo que fortalece un buen clima laboral

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Sí, considero que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo, ya que promueve el apoyo constante y el respeto por cada trabajador

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

Las prácticas organizacionales que más contribuyen a mi compromiso y motivación son el reconocimiento al trabajo realizado, el apoyo de los líderes y la comunicación abierta

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

Desde mi experiencia, no existen mayores dificultades; sin embargo, en ocasiones la dinámica del trabajo puede hacer que no siempre se realicen las pausas activas de manera constante, aunque la empresa sí promueve su importancia dentro de la cultura organizacional

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Desde mi punto de vista, se podrían fortalecer aún más la cultura organizacional y el desempeño laboral promoviendo la participación de los trabajadores, fortaleciendo las pausas activas y continuando con acciones de bienestar y reconocimiento

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

# Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?.** \*



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?.** \*



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***

1



2



3



4



5



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***

1



2



3



4



5



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***

1



2



3



4



5



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***

1



2



3



4



5



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa?.** \*



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores?.** \*

Nunca he evidencia un mal trato por parte de la empresa hacia los trabajadores, por el contrario tienen una tendencia siempre de estar pendiente y buscar el beneficio y además de los trabajadores.

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario?.** \*

Siempre están pendientes de lo que realizamos y nos retroalimentan de manera positiva lo que hay que mejorar.

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones?.** \*

Respeto y empatía

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa?.** \*

Se evidencia que esta siempre es con respeto y de manera constructiva.

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Si.  
.....

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

La motivación y el constante aprendizaje que estas recibiendo  
.....

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

No  
.....

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

N/A  
.....

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?. \***



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?. \***



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***

1



2



3



4



5



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***

1



2



3



4



5



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***

1



2



3



4



5



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***

1



2



3



4



5



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \***



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \***

Su cultura se basa en el buen trato hacia las personas y se recalca la importancia de mantener y respetar el principio de la dignidad humana como lo indica la constitución política

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \***

En el pensamiento antes, durante y después de la atención a cada cliente y personal con el que interactúo todo el tiempo

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \***

Empatía, disciplina y cumplimiento

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

Se debe fortalecer ese canal de comunicación está muy inmaduro aun

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Creo que se podría fortalecer aún mas

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

La metodología de organización y seguimiento

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

No

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Los canales de comunicación y volcamiento en terreno

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?.** \*



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?.** \*



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \***



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \***

Hay comunicación, respeto y tolerancia con los trabajadores.

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \***

Es una motivación para cumplir con las obligaciones o funciones laborales al 100%.

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \***

Respeto, Tolerancia, participaciones.

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

Falta comunicación clara.

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

si

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

EL derecho de participación, la libre opinión y el respeto.

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

NO

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Hacer mas actividades de Cooperativismo.

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?. \***



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?. \***



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \***

1



2



3



4



5



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \***

Confían en el arte de la autonomía laboral

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \***

Positiva, soy líder de mi tiempo y puedo ajustar todo para beneficio de los diferentes clientes

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \***

Trabajo en equipo, organización, responsabilidad, respeto

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

Positiva

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Si

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

Los resultados

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

Si. No todos participamos activamente de las compañías o capacitaciones debido a que ha modalidad de teletrabajo

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Más unión, más actividades de bienestar para contribuir más unión en el equipo

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?. \***



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?. \***



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***

1



2



3



4



5



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***

1



2



3



4



5



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***

1



2



3



4



5



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***

1



2



3



4



5



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \***

1



2



3



4



5



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \***

Buena

---

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \***

Buena

---

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \***

Compromiso

---

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

Buena

---

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Si

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

Liderazgo

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

No

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Incentivar el crecimiento laboral

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?. \***



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?. \***



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***



### 7. ¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa? \*



### 8. ¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores? \*

La cultura Organizacional de la temporal Nases se caracteriza por promover un trato respetuoso y equitativo hacia los trabajadores. Se fomenta un ambiente de colaboración, comunicación abierta y apoyo mutuo, donde se valoran el bienestar, el compromiso y el desarrollo del personal. Asimismo, la empresa procura mantener relaciones laborales basadas en el respeto, el cumplimiento de normas y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

### 9. Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario? \*

Desde mi experiencia, la cultura organizacional influye directamente en mi desempeño laboral diario, ya que un ambiente basado en el respeto, la comunicación y el trabajo en equipo genera mayor motivación, compromiso y sentido de pertenencia. Cuando la cultura promueve el reconocimiento, el apoyo y normas claras, se facilita el cumplimiento de las funciones, se mejora la productividad y se reduce el estrés laboral, permitiendo un mejor desempeño y satisfacción en el trabajo.

### 10. ¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones? \*

La cultura organizacional promueve de forma más viable el desarrollo de mis funciones al brindar un ambiente de trabajo organizado, con comunicación clara, apoyo del equipo y lineamientos definidos. Esto facilita la toma de decisiones, el cumplimiento de responsabilidades y el logro de los objetivos diarios de manera eficiente.

**11. ¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa? \***

se percibe adecuada y mayormente efectiva, ya que existe disposición para el diálogo, transmisión oportuna de la información y canales definidos para comunicar lineamientos y novedades. No obstante, en algunos casos puede fortalecerse para asegurar mayor claridad, retroalimentación continua y alineación entre todos.

---

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Sí, considero que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo, ya que promueve el cumplimiento de las normas, el respeto entre los colaboradores y el trabajo en equipo. Los líderes brindan orientación, apoyo y acompañamiento, lo que contribuye a generar confianza, bienestar y un clima laboral positivo.

---

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

Las prácticas organizacionales que más contribuyen a mi compromiso y motivación son el reconocimiento al desempeño, la comunicación clara de objetivos, el apoyo por parte de los líderes, el trabajo en equipo y las oportunidades de aprendizaje y mejora continua

---

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

En general, la cultura organizacional apoya el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, existen algunos aspectos que pueden dificultarlo, como la carga laboral, la rutina operativa y la falta de sensibilización constante.

---

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral?** \*

Desde mi punto de vista, la cultura organizacional podría fortalecerse mediante el refuerzo de la comunicación interna, el reconocimiento constante al desempeño, la capacitación continua, el liderazgo cercano y participativo, y la promoción del bienestar laboral.

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# Encuesta de diagnóstico organizacional

**Tratamiento de Datos y Confidencialidad** :Tus datos están protegidos. En cumplimiento de la **Ley 1581 de 2012**, la información suministrada en esta encuesta será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos y estadísticos por la **Universidad Ean**. Al completar este formulario, autorizas de manera voluntaria el tratamiento de tus datos para dichos fines.

## Instrucciones de Respuesta

- ♦ **Preguntas 1 a 7:** Utiliza la siguiente escala de Likert para indicar tu nivel de acuerdo:
  - **1:** Totalmente en desacuerdo
  - **2:** En desacuerdo
  - **3:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - **4:** De acuerdo
  - **5:** Totalmente de acuerdo
- ♦ **Preguntas 8 a 15:** Por favor, responde de manera abierta con tus propias palabras.

Agradecemos sinceramente tu tiempo; tu opinión es fundamental para el desarrollo de nuestra investigación.

**1.¿La empresa comunica de manera clara sus valores y principios organizacionales?.** \*



**2.¿Me siento identificado (a) con la forma en que la empresa se comunica con sus trabajadores?.** \*



**3.¿La empresa demuestra compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores?. \***

1



2



3



4



5



**4.¿El liderazgo de la empresa promueve una cultura de respeto, responsabilidad y trabajo en equipo?. \***

1



2



3



4



5



**5.¿La cultura organizacional de la empresa influye positivamente en mi desempeño laboral?. \***

1



2



3



4



5



**6.¿Existe coherencia entre lo que la empresa expresa en sus políticas y lo que se practica en el entorno laboral?. \***

1



2



3



4



5



**7.¿Me siento comprometido(a) y con sentido de pertenencia hacia la empresa?. \***



**8.¿Cómo describiría la cultura organizacional de la empresa en relación con el trato hacia los trabajadores?. \***

La cultura organizacional se caracteriza por el respeto, el buen trato y la valoración de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral sano y humano.

**9.Desde su experiencia ¿de qué manera la cultura organizacional influye en su desempeño laboral diario?. \***

Influye de manera positiva, ya que me motiva a realizar las labores con mayor compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia.

**10.¿Qué valores considera que la empresa promueve de forma más viable en el desarrollo de sus funciones?. \***

La empresa promueve principalmente el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el compromiso con la calidad.

**11.¿Cómo percibe la comunicación interna entre directivos, líderes y colaboradores dentro de la empresa?. \***

La comunicación es clara, respetuosa y oportuna, lo que facilita el trabajo en equipo y la correcta ejecución de las tareas.

**12. ¿Considera que el liderazgo de la empresa favorece un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo? \***

Sí, el liderazgo fomenta un ambiente de trabajo seguro, basado en el respeto, la colaboración y el apoyo constante a los trabajadores.

**13. ¿Qué prácticas organizacionales contribuyen a su compromiso y motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo? \***

El reconocimiento al buen desempeño, el acompañamiento de los líderes y las oportunidades de aprendizaje fortalecen la motivación y el compromiso.

**14. ¿Existen aspectos de la cultura organizacional que dificulten el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo? \***

No, por el contrario, la cultura organizacional promueve el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, priorizando el bienestar de los trabajadores.

**15. Desde su punto de vista ¿Qué cambios o acciones podrían fortalecer la cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral? \***

Continuar fortaleciendo la comunicación, el reconocimiento al buen desempeño y los espacios de capacitación, ya que estas acciones refuerzan el compromiso, el trabajo en equipo y el crecimiento profesional de los colaboradores.

**Enviar**

SI

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios