

**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DENTRO DE LAS
EMPRESAS**

NIKOLLE DENISSE AGUILAR TORRES
LINA PAOLA MEJÍA MARTÍNEZ
LAURA DANIELA SOLANO GALINDO

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
DIPLOMADO GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, COLOMBIA
2018

**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DENTRO DE LAS
EMPRESAS**

NIKOLLE DENISSE AGUILAR TORRES
LINA PAOLA MEJÍA MARTÍNEZ
LAURA DANIELA SOLANO GALINDO

CLAUDIA HERNANDEZ

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
DIPLOMADO GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, COLOMBIA
2018

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
OBJETIVOS.....	8
JUSTIFICACIÓN	9
MARCO TEÓRICO	10
ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	14
RESULTADOS ESPERADOS.....	16
CONCLUSIONES.....	17
REFERENCIAS	18

RESUMEN

El presente proyecto abordar temas relacionados con cultura organizacional y aspectos relevantes que impactan en los empleados de las empresas Accion Plus, Club de la Policía y Automotores San Jorge, con el fin de identificar.

El problema planteado para esta investigación consiste en conocer cuáles son los elementos que integran la cultura organizacional, así como también identificar cuáles son las que generan un mayor desempeño laboral en los empleados, cuales interiorizan de manera que crean una identidad con la compañía. Por lo tanto el objetivo principal se centró en determinar las características de la cultura organizacional de cada compañía y en qué aspectos son más fuertes.

Para ello se empleó investigación de tipo descriptivo con corte transversal. La población a ser investigada corresponde a 100 personas, entre personal ejecutivo y operativo. Para el estudio se tomó una muestra de 50 personas, de las cuales la mayoría es personal ejecutivo con 1 a 3 años de servicios, entre 22 y 30 años de edad, y con estudios universitarios completos.

Para el levantamiento de la información se aplicaron como técnicas, la encuesta y la entrevista. Mediante la encuesta, se aplicó el cuestionario el cual mide el nivel de satisfacción laboral el cual incluye varias dimensiones que permiten medir la cultura de la organización

ABSTRACT

This project address issues related to organizational culture and relevant issues that impact on employees of enterprises Action Plus, Club Police and Automotores San Jorge, in order to identify.

The problem posed for this research is to know what are the elements that make up the organizational culture, as well as to identify which are those that generate a greater work performance in the employees, they internalize in ways that create an identity with the company. Therefore, the main objective was to determine the characteristics of the organizational culture of each company and in which aspects they are stronger.

To this end, descriptive research with a transversal cut was used. The population to be investigated corresponds to 100 people, including executive and operational personnel. For the study a sample of 50 people was taken, of which the majority is executive staff with 1 to 3 years of service, between 22 and 30 years of age, and with full university studies.

For the lifting of the information, the survey and the interview were applied as techniques. Through the survey, the questionnaire was applied which measures the level of job satisfaction which includes several dimensions that allow measuring the culture of the organization.

KEY WORDS

Organizational culture, satisfaction, performance, organizational values.

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de cultura organizacional es necesario tener en cuenta que existen múltiples términos que definen la cultura organizacional, se deben tener en cuenta aspectos como el entorno, los valores organizacionales, la historia de la constitución de la empresa y las funciones que cumple la cultura teniendo en cuenta su significado (Belalcazar, 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, la cultura se compone de todos esos factores para que los empleados interioricen de alguna manera como un sentido de pertenencia con el entorno y la organización en la que conviven, de tal forma que les brinda una identidad organizándose de manera que todos aporten eficazmente al objetivo en común que se tiene.

Con relación a cómo la cultura tiene influencia en los empleados se puede evidenciar que es importante el vínculo que tenga el empleado con la empresa y la satisfacción que este tenga dentro de la misma; es por eso que se decide abarcar el poder de la cultura entre los empleados ya que es un elemento importante para determinar la manera en que esta influye en el desempeño y las fortalezas de los mismos empleados.

En el presente trabajo se tratará de abarcar los objetivos relevantes de la cultura organizacional y como está alienta a los empleados a comprometerse y ser responsables siempre y cuando la cultura se los permita.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para determinar cuáles son las características de la cultura organizacional que se evidencian en cada compañía es importante conocer qué es cultura organizacional y cuales se desprenden de ella, así mismo cuales se presentan con más fuerza en las compañías anteriormente mencionadas.

Por lo tanto el término cultura organizacional es un tema que se debe abordar en las organizaciones ya que puede dar diferentes respuesta a situaciones o comportamientos de los colaboradores y se logra conocer la naturaleza de la cultura de las organizaciones, se comprende como sus colaboradores interpretan su realidad y reaccionan ante ella tal y como lo afirma Cruz (2001).

Se trata de ver las repercusiones que tiene cada cultura en las compañías, pues cada una tiene una identidad y valores que genera modos de accionar dentro de ella, donde se rigen percepciones e interiorizaciones en el personal, descubriendo cuales son las características más fuertes para poder trabajar sobre ellas y que la cultura de esa organización se potencialice teniendo en cuenta a todos sus empleados.

Ahora bien, las organizaciones son consideradas un sistema abierto en donde se evidencia el modelo sociocultural característico de cada uno de ellos, diferenciándose entre sí. De ahí que se establece una interrelación entre organizaciones, como grupos sociales de acción colectiva, y ejercen influencias recíprocamente y con el entorno que las rodea. Cabe recalcar que la consecución de metas, en general, implica la planificación y coordinación de todos los miembros, por cuanto el trabajo en equipo constituye el elemento esencial para lograrlas, pues difícilmente se las alcanzaría sin la contribución o aporte de ellos; por lo que resulta de especial relevancia o imperioso alinearlos a los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, es pertinente abarcar este aspecto de las organizaciones, pues constituye un complejo intercambio entre formación e identidad que genera dudas y rigidez dentro de los miembros de la misma, siendo los líderes de la organización los llamados a determinar las conductas, el vínculo y la solución a las controversias.

OBJETIVOS

General

- Evidenciar cómo la cultura organizacional tiene influencia en los empleados teniendo en cuenta el aumento de la satisfacción y compromiso con la organización, a fin de que se obtengan mejores resultados y un buen desempeño.

Específicos

- Identificar las características relevantes de la cultura organizacional dentro de una organización y la relevancia que tiene entre los empleados.
- Reconocer la influencia de una cultura fuerte y débil dentro de una organización.
- Determinar los elementos que ayudan a los empleados a comprometerse con la organización teniendo en cuenta los objetivos y las metas que se distinguen en la organización.

JUSTIFICACIÓN

Es importante contemplar el tema de Cultura Organizacional en las gestiones de talento humano debido a que es el modo de vida de la organización en todos sus aspectos: Políticas de la empresa, creencias, valores, costumbre entre otras. por lo tanto, todos los seres humanos están dotados de sistema cultural.

La cultura organizacional hace referencia a cómo los trabajadores perciben algunas características de la organización; el manejo de los conflictos, el trabajo en equipo (Murillo, Calderón & Torres, 2006) y también es así como una cultura en las organizaciones se rige a través de normas y expectativas que se comparten entre todos los miembros de la organización y por tal motivo se distingue una organización de otra (Chiavenato, 1999).

Por esta razón es conveniente hablar de cómo una buena cultura organizacional mejora la calidad del trabajo no hablando únicamente de las condiciones laborales sino el aumento de la productividad y desempeño de los empleados, impactando a los colaboradores y por ende mitigando el riesgo de rotación dentro de la empresa.

Además, se ha verificado que una cultura orientada a las personas, tiene efectos importantes sobre la satisfacción del trabajo, compromiso y la estabilidad laboral, que la calidad del trabajo aumenta el bienestar y que la percepción del bienestar depende del tipo de trabajo y de la cultura organizacional dominante (Murillo, Calderón & Torres, 2006).

Por consiguiente, si una empresa tiene una cultura organizacional fuerte y productiva se pueden tener mayor vínculo de los empleados, aumento del crecimiento de ventas y lo más importante la satisfacción de los empleados. Es así como el presente trabajo pretende determinar las características de la cultura organizacional que incide sobre el bienestar en los empleados en las empresas Acción Plus, Club de la Policía y Automotores San Jorge

MARCO TEÓRICO

Para el presente trabajo, se requiere conocer la conceptualización de diferentes autores, permitiendo enlazar las ideas más relevantes, en donde conceptos cultura, tradiciones, valores y comunidad, toman importancias para el quehacer práctico dentro de la organización.

Asimismo, para Schein citado por Murillo, Calderón & Torres (2006), la cultura es la base de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, las cuales trabajan inconscientemente y definen la visión que una empresa tiene de sí misma y de su entorno.

Los individuos son en sí mismos cambiantes y esto hace que cada ambiente organizacional sea versátil y propenso al mejoramiento continuo; el cual debe ser redirigido con las herramientas de que dispone cada organización, para mirar las debilidades internas y externas que pueden modificar los patrones de comportamiento de cada persona, es decir que los esfuerzos deben ser interdisciplinarios para asegurar un clima laboral integral y positivo.

Para Davis (1993) citado por Delgado y Forero (2003), la cultura se determina por formas de comportamiento, explícitas e implícitas que se adquieren y transmiten de generación en generación, lo cual constituye el patrimonio más importante de los grupos humanos. Según este autor, la cultura se basa en las ideas tradicionales y especialmente los valores vinculados a ellas, por ende, se compone a partir de la conducta aprendida y de los resultados obtenidos a partir de esta, cuyos elementos son compartidos y caracteriza a las personas dentro de la sociedad. El concepto de cultura se desarrolla con el aporte de la escuela de administración de las relaciones humanas y de experimentos desarrollados por Elton Mayo (Naranjo, Pérez y Roque, 2009).

Estos valores y creencias reflejan los parámetros que sostienen los integrantes acerca de lo que se hace y de lo que se debe hacer dentro de las organizaciones, García (2006) afirma que la cultura es un horizonte orientador de conductas y prácticas, de creencias y valores a las que deben adaptarse los empleados en una organización.

Asimismo, León (2001) señala que las personas dentro de la organización comparten experiencias, ideologías y formas de expresión de la cultura que se transmiten entre sí y van creando identidad y pertenencia, Adeyoyin (2006) y Vargas (2007) confirman que la cultura organizacional modela el comportamiento de las personas en el trabajo y es productiva cuando fortalece el compromiso en la empresa.

Dada la importancia de la cultura en los resultados de la organización, mucho esfuerzo se ha desarrollado para tratar de encontrar la manera de transformar sus valores, adecuar las prácticas cotidianas e influir sobre las percepción de los trabajadores, a fin de tratar de obtener condiciones culturales que favorezcan el desempeño de las personas y, por lo tanto, mejorar los resultados de la organización (Murillo, Calderón & Torres, 2006).

Contar con una interculturalidad dentro de una organización puede generar competitividad entre los trabajadores y esto se puede convertir en una desventaja para las empresas ya que se genera rivalidad entre los trabajadores y ocasiona un mal clima laboral, destruyendo el ambiente de trabajo causando situaciones de conflicto, malestar y bajo rendimiento.

Robbins y Judgey (2009) destacan siete características de la cultura organizacional y señalan su importancia para medir el rendimiento individual y colectivo en la empresa. Estas características son: innovación, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, minuciosidad, agresividad y estabilidad. De la misma manera, Gómez (2008) sostiene que varias investigaciones caracterizan las variables visibles de la cultura, recalcando que la holística describe y analiza factores determinantes, internos y externos de la organización.

De igual modo, en los diferentes contextos laborales los miembros de la organización adquieren experiencias y gustos que comparten entre sí, creando valores, principios y formas de comportamiento, es decir, manifestaciones culturales que pasan a ser parte del colectivo al que pertenecen.

Se debe tener en cuenta que la cultura organizacional es necesario que las empresas determinen y utilicen limitaciones y parámetros para que las diferentes costumbres y creencias no afecten el ambiente laboral y esto no influya en la labor de los demás empleados; también permite identificar las variables, indicadores y factores donde se puede generar un “daño” para o dentro de la organización.

Por lo anterior se puede decir que la cultura organizacional atraviesa por una serie de cambios permanentes económicos, sociales, ambientales, tecnológicos y políticos que influyen en el comportamiento de las organizaciones, sociedades y personas.

Por lo tanto, se deben garantizar dentro de la organización un óptimo clima laboral donde el gran número de factores, tanto físicos como emocionales no incurran en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo ni en la estabilidad social, emocional y física, de igual manera se debe hacer énfasis en generar solidaridad, responsabilidad, pero sobre todo tolerancia para que estas variabilidades de culturas no afectan al empleado ni al empleador.

Para Minsal Pérez y Pérez Rodríguez (2007), la cultura está constituida por una fusión de la cultura formal, la cual consiste en expresiones idealizadas de lo que debería ser, de los valores, creencias y el comportamiento de los miembros, la cultura informal que contiene los comportamientos como son en realidad; que a su vez éstas, están regidas por factores externos como el entorno, los clientes, proveedores, competidores, asociaciones, ciudadanos, gobierno, la sociedad en general y los accionista, factores internos como valores, creencias, tabúes, normas y mitos. Los autores anteriormente citados, afirman que la cultura y la organización van de la mano.

Para Becker (1998), citado por Robbins (2009), la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otra. Por lo cual tal como se ilustra en la siguiente figura, la cultura organizacional será la integración entre la suma de las culturas individuales y las grupales al interior de esta. Por lo cual, la cultura organizacional debe ser lo suficientemente fuerte e influyente para integrar y resaltar sobre las anteriores, de tal forma que todo el personal se alinee y se apropie de la cultura organizacional haciéndola suya.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La investigación tiene un diseño cuantitativo - descriptivo con el que se va a comparar las características de tres empresas (Acción Plus, Club de la Policía y Automotores San Jorge S.A). En las cuales se encuentran 50 trabajadores de diversas áreas administrativas y operario de las cuales la mayoría es personal ejecutivo y con estudio universitarios. Se realizó un cuestionario tipo likert para la medición de la cultura en estas empresas. Para validar la aplicación de la encuesta se recurrió a aplicar la prueba en las tres empresas el mismo día y a la misma cantidad de personas.

El instrumento definido quedó constituido por 10 preguntas las cuales están orientadas a evaluar la satisfacción, compromiso de los empleados con el fin de comparar y definir dentro de las tres empresas que conlleva características fuertes de la cultura organizacional.

A continuación se anexa el instrumento anteriormente mencionado para la medición

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN SU EMPRESA

Edad: _____

Género: _____

Nombre de la Organización: _____

Responda las preguntas según las siguientes opciones:

4 (Totalmente de acuerdo).

3 (De acuerdo).

2 (En desacuerdo).

1 (Totalmente en desacuerdo).

		1	2	3	4
1	¿Conozco cual es la misión de la organización?				
2	¿ Considera que la organización esta bien liderada?				
3	¿Se siente motivado dentro de su organización?				
4	¿Existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo?				
5	¿Las normas y reglas de la organización son claras y facilitan su trabajo?				
6	¿Cuenta con las herramientas adecuadas para realizar su trabajo?				
7	¿Tiene claridad sobre las funciones y responsabilidades asignadas por la organización?				
8	¿ Se siente satisfecho de los logros alcanzados por su trabajo?				
9	¿Piensa que le brindan oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización?				
10	¿Los procesos de planeación dentro de la organización se comparte con las personas que trabajan dentro de ella?				

RESULTADOS ESPERADOS

A partir del cuestionario realizado se espera conocer las diferentes culturas en cada una de las empresas en donde se medirán diferentes factores que hacen parte de ella como valores, estrategias, expresiones, percepciones, símbolos, acuerdos sociales y políticas internas.

Así mismo poder evidenciar la satisfacción de los trabajadores encuestados, como consideran el clima dentro de la organización, como la cultura impacta en el desempeño de los trabajadores, que tipo de cultura se evidencia si es integrada donde se encuentre la configuración de la organización o si es persistente en la cual es resistente al cambio, qué percepción tienen de su líder, como la cultura juega un papel en cómo concebir la empresa y ser parte de ella pues es de entenderse que es un proceso de adaptación y cómo ellos responden ante ella.

También se quiere lograr demostrar cual es el grado de compromiso de los trabajadores para con la empresa, que tanto les afecta a la hora de tener autonomía dentro de la organización, como es el trabajo en equipo dentro de las diferentes áreas y poder determinar cuál de las tres organizaciones presenta una mayor influencia en sus colaboradores.

CONCLUSIONES

La cultura organizacional como anteriormente se mencionó se compone de valores, creencias, compromiso, políticas, símbolos, himnos entre otros, los cuales son instaurados en cada uno de los colaboradores que hacen parte de la organización, como esta estructura su comportamiento, desempeño y motivación, sin embargo, se tiene en cuenta que las organizaciones están en constantes cambios en donde los colaboradores se adaptan a ello o que tanto están dispuestos a adaptarse.

Determinar cuáles de las características son más influyentes en cada una de las empresas, en qué proporción se han logrado apegar los colaboradores a las diferentes directrices impartidas por los gerentes, en que se debe hacer hincapié para que la empresa funcione de manera efectiva a nivel de producción y sus colaboradores tomen su identidad como parte de ella.

Una vez concluida la investigación se lograron contestar las preguntas de investigación; una de ellas enfocadas a conocer cuáles son los factores que integran la cultura y podemos mencionar que son excelentes lugares de trabajo, a pesar de que existe un alto ritmo laboral todos los miembros de la organización sienten un alto grado de compromiso con la empresa y ven que hay oportunidades de crecimiento; tienen un manejo efectivo de recursos humanos y hay excelentes relaciones interpersonales entre todos los colaboradores.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (1999). *Gestión del talento humano*. Editorial McGraw-Hill.
- García, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174.
- León, R. A. (2001). Cultura organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 155-172.
- Minsal Pérez y Pérez Rodríguez. *La cultura organizacional*. (2006) [Publicación en línea]. <http://www.ucema.edu.ar/cimeibase/download/temas/TemasNov07.Pdf>. (Consultada en 5 de junio 2012).
- Murillo, G. S. M., Calderón, H. G., & Torres, N. K. Y. (2006). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>
- Naranjo, R.; Perez, A. y Roque, Y. (2009). *La cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos*. *Tecnología en Marcha*, 22(3), 56-64.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización: problemas y posibilidades*. México, D.F: Oxford University Press.
- ROBBINS,S.P, (1998), "Comportamiento Organizacional, México: Prentice Hall, Octava edición. p 102.
- Robbins, S. P. y Judgey, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Décimo tercera ed.). México: Mc Graw Hill.

Vargas, J. G. (2007). La culturocracia organizacional en México, (Edición electrónica ed.). Jalisco, México: Eumed.net.