

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

Cultura organizacional en el área de postgrado

Organizational culture in the postgraduate area

Damil José Maldonado-Mosquera

damilmaldonado@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-5662-9540>

Yessica Yubirt Amaya-Chirinos

Yessicaamaya216@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0009-2148-6322>

Recibido: 12 de marzo 2022

Revisado: 10 de abril 2022

Aprobado: 15 de junio 2022

Publicado: 01 de julio 2022

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la cultura organizacional en el área de postgrado de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Metodológicamente la investigación fue no experimental, de nivel descriptivo, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados demostraron a través de la dimensión elementos de la cultura organizacional que los indicadores historia, misión y visión, presentan debilidades, debido que los directivos y responsables organizacionales casi nunca y nunca, se cuentan historia de empleados que sirven de ejemplo con respecto al comportamiento integral, de igual forma existe desconocimiento casi total de misión y visión de la organización y con respecto a los valores la mayoría de los empleados consultados afirmaron que casi nunca y nunca se cultiva una cultura organizacional sustentada en los valores. En conclusión, la cultura organizacional, presenta debilidades, debido a que las actividades innovadoras de los empleados escasamente son apoyadas por la organización.

Descriptores: Cultura organizacional; historia; valores; responsabilidad; universidad. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the organizational culture in the postgraduate area of the Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Methodologically, the research was non-experimental, descriptive, and the instrument was a questionnaire. The results showed through the dimension elements of organizational culture that the indicators history, mission and vision, present weaknesses, due to the fact that managers and organizational leaders almost never and never tell the story of employees who serve as an example with respect to integral behavior, likewise there is almost total ignorance of the mission and vision of the organization and with respect to values most of the employees consulted stated that almost never and never an organizational culture based on values is cultivated. In conclusion, the organizational culture presents weaknesses, because the innovative activities of the employees are hardly supported by the organization.

Descriptors: Organizational culture; history; values; responsibility; university. (UNESCO Thesaurus).

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional alude a las costumbres, los valores y las tradiciones, así como la forma general de cómo los empleados del personal administrativo, obrero, donde hacen sus operaciones; en otras palabras, la cultura organizacional atañe en este caso a cómo perciben los miembros las características originales de las organizaciones. En esta esa perspectiva, las mismas deben desarrollar acciones más eficaces para obtener mayor rendimiento en la administración de los recursos, apoyándose en una cultura organizacional definida como parte de una estrategia gerencial para poder visualizar y entender las relaciones humanas, conocer las necesidades y proyectos personales de cada colaborador (trabajador) de la empresa logrando así una fuente de motivación eficiente con el propósito ideal de logra las metas de la organización.

Es necesario afirmar que la cultura organizacional sirve de referencia a los miembros de la organización para indicar los valores y creencias compartidas existentes allí, así lo afirma Bateman y Snell (2005) que “la cultura organizacional es el conjunto de suposiciones importantes acerca de la organización, sus metas y prácticas que comparten los miembros de esta” (p. G-2).

Tomando en consideración las cita realizada, se infiere que la Cultura Organizacional es una de las mayores fortalezas de la organización si ésta se ha desarrollado adecuadamente, caso contrario, constituye una de las principales debilidades; es por ello que de presentarse la cultura como una debilidad, la organización deberá decidir, así como lo sugiere Serna (2008), iniciar programas y acciones que cambien los elementos culturales que impiden que el personal logre identificarse con la institución y desarrolle un clima de trabajo altamente motivador.

La Cultura Organizacional, es sin duda alguna el integrador de todas las organizaciones y acciones que se llevan a cabo, por ende, es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano; de la aceptación de ella dependen los niveles de productividad y de calidad que se ofrezca, pero también es un factor clave la puesta en

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

práctica de los estilos de liderazgo adecuados y armoniosos con el clima organizacional. Tomando en cuenta, los aspectos antes mencionados, surge este estudio que está orientado a analizar la cultura organizacional en el área de postgrado de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt sede Coro, Estado Falcon.

METODO

El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para los efectos de esta investigación el diseño es no experimental; el cual es definida por Palella y Martins (2015), como aquella donde se realiza “sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para analizarlo”. (p. 80)

RESULTADOS

Los resultados reflejaron que el 67% de los trabajadores, afirman que casi nunca la organización en estudio cuenta historia de empleados que sirven de ejemplo respecto al comportamiento integral, mientras que el 33% considera nunca. En forma general, estos resultados permiten afirmar que el indicador historia tienen un comportamiento negativo. Aspectos que contradicen lo dicho Martínez (2003) citado por García (2015), que considera que las historias van aportando información de lo que se quiere del comportamiento de los empleados, hacen referencias a los valores importantes de la cultura organizacional, por lo tanto, sirven de direccionalidad para el diagnóstico y solución de problemas locales.

En ese mismo orden de ideas el 50% de encuestados consideran casi nunca considera que el personal directivo desarrolla la misión para obtener una efectiva organización en cada una de las áreas que la conforman, 33% algunas veces, también se determinó que

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

existe una debilidad en cuanto al indicador misión. La misión, es de suma importancia para las organizaciones de acuerdo con Amorós (2007), citado por García (2011), que la define como "una meta o declaración general que sirve como marco de una organización para guiar sus actividades"(p. 27). Desde este punto de vista, esta posición general se sustenta en toda una serie de razones que sustentan su existencia, condicionan su actividad actual y futura, dan dirección y pautas para la toma de decisiones estratégicas. Seguidamente, los empleados opinaron que 100% casi nunca y nunca la visión de la organización es conocida por todos. Los aspectos antes descritos indican que el indicador visión tiene una tendencia negativa, por lo tanto, los directivos no tienen una política de dar a conocer a sus empleados el rumbo o futuro de la organización, lo cual constituye una gran debilidad y está en contradicción con lo afirmado por Chiavenato (2002), quien considera que la visión "es el arte de verse proyectada en el tiempo y el espacio. Toda organización debe tener una visión apropiada de sí misma, de los recursos de que dispone, del tipo de relación que desea mantener con sus clientes y mercado" (p. 55). En general, la visión está más orientada hacia lo que la organización pretende ser que hacia lo que realmente es, desde este punto de vista, muchas organizaciones asumen la visión como el proyecto que les gustaría materializar dentro de cierto plazo y el camino que pretenden seguir para llegar allá.

Otro aspecto relevante consistió que el 50% de la muestra en estudio sostienen que siempre y casi siempre cuenta con personas que representan el ser de la organización, por su eficiencia en el trabajo y amistad con los demás y 50% algunas veces. De estos resultados se puede concluir que la organización presenta ciertas debilidades con relación al indicador simbólico, se cree que constituye un elemento poco favorable a la cultura organizacional de la organización en estudio, debido a que no existen símbolos o héroes. usado servir un ejemplo para los demás. sus integrantes, como lo demostró García (2015, p. 43), diciendo que encarnan los valores y resumen la fortaleza de la

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

organización, son los elementos principales de una cultura viva, porque muestran que el ideal del éxito está en el interior. habilidades humanas.

Por otra parte, el 50% de los empleados manifiesta que casi nunca se cultiva en la organización una cultura organizacional sustentada en los valores de los trabajadores, 33% algunas veces y 17% casi siempre. Los resultados reflejan claramente que los involucrados en el estudio perciben como negativo el desarrollo del indicador valores, este resultado no se corresponde con lo dicho por Amorós (2007), quien al referirse a los valores las definen como “convicciones básicas, en el cual un modo determinado de conducta o estado final de existencia personal o en forma social, es preferible con respecto a otro. Lleva implícito un elemento de juicio en el cual se transmiten las ideas de lo que es adecuado, bueno o deseable” (p. 28).

Por lo tanto, los valores organizacionales se derivan de algunos supuestos básicos, como los supuestos sobre la naturaleza humana, que son el núcleo de la cultura organizacional. Estos supuestos crean una clara orientación en las personas hacia el orden y actúan como principios políticos consistentes que inculcan dirección, honestidad y autodisciplina en las personas.

Otros valores estadísticos, demostraron que el 33% de los encuestados admiten que casi siempre se desarrolla la comunicación, permitiendo mantener un ambiente de trabajo armónico, 50% algunas veces y 17% casi nunca. Con respecto al indicador Comunicación existe una deficiencia, que debe ser solventada de acuerdo con lo dicho por Robbins (2004), “no puede haber grupos sin comunicación, entendida como el intercambio de significados entre sus miembros. Solo a través la transmisión de significados de una persona a otra se puede comunicar información e ideas” (p. 283).

Lo anterior muestra la importancia de la comunicación para la cultura organizacional, porque su propósito es compartir creencias, valores, mensajes e información que fortalezcan la gestión, traigan alta satisfacción personal, se conviertan en un elemento que motive las actividades y las personas. El comportamiento que define la naturaleza

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

básica de la organización que crea un sentido de identidad del personal con la empresa, por lo tanto, la organización en estudio debe analizar cuál es la comunicación actual y mejorarla para fortalecer la organización.

Otra evidencia refleja que un 33% de los empleados casi siempre son apoyados en sus actividades de innovación, mientras que la gran mayoría del 50% se inclina por afirmar que algunas veces son apoyados en sus proyectos innovadores y 17% de los consultados dijeron casi nunca. Por lo tanto, los trabajadores escasamente son apoyados en sus iniciativas de innovación, hecho contrario a lo expuesto por García (2015) quien opina que la innovación y correr riesgos, se relaciona con lo que informa y se dejan hacer los gerentes que establecen las normas sobre qué riesgos pueden ser asumidos, por lo que se trata de cuánta libertad le dan los jefes a sus subordinados, esta se relaciona con la forma de realizar algunas actividades, ascensos, recompensas, entre otros.

Se puede demostrar que el 33% manifiesta que siempre los empleados se caracterizan por atender los detalles en su trabajo a fin de mejorar su desempeño, 50% casi siempre y 17% algunas veces. Los resultados reflejan claramente que los trabajadores perciben como positivo el desarrollo del indicador atención al detalle. Lo expuesto indica que los empleados prestan atención a los detalles, lo cual influye en la proyección de la institución porque indica que existe tendencia de los empleados a dar calidad en el servicio; aspecto que esta correspondencia con lo expresado por Robbins (2009), quien dice que esta característica permite distinguir una organización de otra, debido a la satisfacción que sienten los empleados por el trabajo bien hecho y los usuarios al ver que es una organización que es minuciosa en su gestión.

Finalmente, el 50% de consultados consideran que siempre la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos, 50% casi siempre. De los anteriores resultados se deduce, que los trabajadores son del criterio que la organización les brinda el apoyo para alcanzar los resultados de sus actividades laborales, estos resultados están en la misma dirección de lo expuesto por García (2015), debido a que mediante esta se

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

busca que las personas atiendan a los resultados que obtienen considerando las normas y procesos, porque se busca el reto de contar con una fuerte cultura que apoye las estrategias organizacionales.

CONCLUSIONES

Se logró describir que a través de la dimensión elementos de la cultura organizacional que los indicadores historia, misión y visión, presentan debilidades, debido que los directivos y responsables organizacionales casi nunca y nunca, se cuentan historia de empleados que sirven de ejemplo con respecto al comportamiento integral, de igual forma existe desconocimiento casi total de misión y visión de la organización y con respecto a los valores la mayoría de los empleados consultados afirmaron que casi nunca y nunca se cultiva una cultura organizacional sustentada en los valores.

En el mismo orden de ideas, existen debilidades en el indicador símbolo, el cual no es un elemento muy favorable para la cultura organizacional de la organización investigada. La comunicación organizacional es, por tanto, una deficiencia que los empleados a veces sienten y nunca desarrollan para permitir el mantenimiento de un ambiente de trabajo armonioso. A través de la dimensión característica de la cultura organizacional, fue posible mostrar debilidades del indicador innovación y toma de riesgo, debido a que las actividades innovadoras de los empleados escasamente son apoyadas por la organización en sus iniciativas de proyectos.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A los investigadores de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, por su valioso apoyo en la investigación.

Damil José Maldonado-Mosquera; Yessica Yubirt Amaya - Chirinos

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Libro publicado por USAT Escuela de Economía. Lambayeque-Perú. www.usat.edu.pe/carreras1/economia
- Bateman, T., y Snell, S. (2005). Administración. Un nuevo panorama competitivo. (6ta ed.). México: McGraw - Hill Interamericana de México, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. (1ra ed.). México: McGraw - Hill Interamericana de España, S.A.
- García, N. (2011). Estrategias organizacionales para el desarrollo y mantenimiento del talento humano en los Liceos de la Parroquia Coquivacoa. Tesis de Grado. LUZ.
- García, Y. (2015). La cultura organizacional desde la percepción del personal de secretaria de salud del estado Falcón. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.
- Martínez, V. (2003). Cultura Escolar y Mejora de la Educación. España: Centro de Enseñanza Superior Don Bosco.
- Palella, S., y Martins, F. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa. (4ta ed.). Caracas: Fedupel.
- Robbin, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ma ed.). México: Pearson
- Serna, H. (2008). Gerencia Estratégica: Planeación y Gestión: Teoría y Metodología. (5ta ed.). México: Editorial 3R Editores.