

CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD PONTIFICA BOLIVARIANA SEDE MONTERIA

Andrea Karolina Franco Negrette¹, andrea.francon@upb.edu.co

María Teresa Doria Flórez¹, maria.doqa@upb.edu.co

Carolina Marín Zuluaga¹, carolina.marinz@upb.edu.co

Juan Camilo Montes Olmos¹, juancamilo.montes@upb.edu.co

Katia Rafaela Hoyos Nuñez², katia.hoyosn@upb.edu.co

Dolly Yamile Mayorca Beltrán², dolly.mayorcab@upb.edu.co

¹Estudiante Facultad de Administración de Empresas, Universidad Pontificia Bolivariana Montería

²Docente Facultad de Administración de Empresas, Universidad Pontificia Bolivariana Montería

1. INTRODUCCIÓN.

Las organizaciones 'son' culturas, es decir, tienen una forma de actuar que las caracteriza y las diferencian unas a otras, por lo que cabe preguntar: ¿Cuál es la función de la cultura dentro de la organización? En este último sentido, que involucra a las organizaciones, es posible afirmar que la cultura cumple las siguientes funciones fundamentales: definir los límites, es decir, establecer distinciones entre una organización y las demás; transmitir el sentido de identidad a los miembros de la misma; facilitar la creación del compromiso personal, llevándolo a un nivel más amplio que los intereses individuales; incrementar la estabilidad del sistema social y, por último, controlar y darle sentido a las distintas variables de la empresa, además de modelar y guiar las actitudes y los comportamientos de los individuos dentro de la misma (Robbins, 2004).

La presente investigación busca conocer las características de la cultura organizacional de la Universidad Pontificia Bolivariana Montería con el fin de determinar el comportamiento del personal que hace parte de la institución.

La investigación es de tipo descriptivo, con un enfoque cualitativo y cuantitativo; se utilizará un instrumento de medición de cultura organizacional denominado Modelo de valores en competencia de Cameron & Quinn (1999).

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN.

Hoy en día, la cultura organizacional se tiene en cuenta como un factor clave en el desarrollo de las empresas debido a los continuos cambios que se presentan en el entorno que, de una u otra forma, influyen en el comportamiento interno de las compañías. Por lo tanto, es primordial investigar dichos cambios e influencias.

La cultura está compuesta por elementos importantes, tales como: identidad de sus miembros, énfasis de grupo, integración, tolerancia al riesgo, tolerancia al conflicto, criterios de recompensa y el enfoque de la organización; los cuales permiten conocer el patrón general de las conductas, creencias y valores compartidas por los miembros de las empresas. En ese sentido, es posible saber qué tan identificados se sienten con respecto a las costumbres de la organización.

La Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería existe en el mercado desde el año 1995, todo el tiempo encaminada hacia la acreditación académica, haciendo énfasis en innovación, investigación, docencia y proyección. A pesar del tiempo que lleva desarrollándose en el mercado, nunca se ha hecho un estudio acerca de su cultura organizacional, por lo tanto, no conocen qué tan identificados se encuentra su personal con la institución.

Uno de los principales pilares en la misión de una universidad es la innovación y por lo tanto, los grupos de interés que a ellas pertenecen y que trabajan en un sistema compuesto por estructuras, estilos de dirección, programas de incentivos, valores y rasgos culturales que pueden influir de manera importante en el desarrollo de las actividades y en la obtención de resultados de calidad y efectividad en la gestión.

Diversos autores como: Clark (1997); Avital y Collopy (2001) discuten de la universidad moderna, e innovadora y de características culturales que deben adoptar para lograr resultados de alta calidad en la docencia, administración y la de los estudiantes, consideran además que en el siglo XXI, las universidades deben tener una transición de valores y prácticas tradicionales hacia la evolución de nuevos esquemas culturales.

Por esta razón, es importante caracterizar la cultura organizacional de la universidad Pontificia Bolivariana sede Montería ya que resulta necesario identificar cuales variables determinan el comportamiento del personal en la institución y lo que hace que siga desarrollándose en el mercado a pesar de todos los cambios que se presentan en el entorno a medida que pasa el tiempo y cómo logran adaptarse a éste.

De esta forma, se busca darle respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuál es la cultura organizacional predominante en la Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería identificada según la metodología formulada por Camero y Quinn?

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la cultura organizacional predominante en la Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería, identificada según la metodología formulada por Camero y Quinn.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las variables del Modelo de valores en competencia presentes en la cultura organizacional de la Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería.
- Describir la cultura organizacional considerando tres grupos ocupacionales dentro de la Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería: unidades administrativas y docentes
- Determinar la cultura preponderante en la universidad basados en el modelo de Camerón y Quinn con el fin de conocer el comportamiento del personal.

4. REFERENTE TEORICO.

El presente proyecto tiene como base estudios sobre cultura organizacional realizados en universidades tanto nacionales como internacionales. Entre estos proyectos se encuentra "Cultura organizacional en la Universidad de Santander Cúcuta" cuyo objetivo fue conocer qué piensan los estudiantes y profesores acerca de la cultura organizacional de dicha universidad. Tomaron como instrumento de medición encuestas, para obtener información primaria y libros y manuales como fuente secundaria.

Se considera una investigación relacionada con el método deductivo En el análisis de la información obtenida se ve reflejado que la universidad tiende a ser rígida y tiene tendencia a la obtención de resultados a largo y corto plazo, lo que quiere decir que se ubica dentro de una cultura de tipo jerárquico con un alto grado. A diferencia de la cultura de innovación que tiene un grado bajo debido a la falta de motivación en relación con aspectos económicos que ayudarían a incentivarla en mayor medida. También, se tiene una tendencia en los estudiantes la cual consiste en su ausencia la primera semana de clases.

Así mismo, se encuentra un proyecto llamado "Caracterización de la cultura organizacional de una institución de educación superior", que, como su nombre lo indica, tiene como principal objetivo

caracterizar la cultura organizacional de una institución de educación superior ubicada al norte de Bogotá.

BASES TEÓRICAS

A medida que el tiempo pasa, la cultura organizacional sigue tomando valor en el desarrollo de las empresas. Así mismo, estudiarla es de gran importancia ya que permite conocer qué tan identificados se encuentran los empleados con las costumbres, valores y principios de la institución. Distintos autores han definido este concepto, lo cual ha creado diferentes enfoques para abordarlo.

Elton Mayo (1972), indagó acerca de los distintos factores que inciden en el desempeño del personal, encontrando que el ambiente en el cual se encuentra el individuo tiene mucha influencia en la percepción que ellos tienen acerca de la cultura organizacional de la empresa.

De la misma forma, Schein brinda una definición acerca de la cultura organizacional, considerándola:

“Un modelo de presunciones básicas inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que haya ejercido la suficiente influencia como para ser considerado válido y, en consecuencia, ser enseñado a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas” (Schein, 1988, p. 25-26)

Esto quiere decir que para que exista cultura organizacional, se debe tener primeramente un grupo de personas y que este haya enfrentado distintas situaciones que lo lleven a tener una visión compartida.

Rossmann (1988), afirma que, aunque se han dado muchas definiciones acerca de la cultura, siempre coinciden en el mismo punto: combinación de valores, presunciones básicas y creencias compartidas acerca de algún tipo de comportamiento, por los individuos que conforman la comunidad.

Cameron y Quinn (1999) proponen una metodología para el estudio de la cultura organizacional basada en el modelo Competing Values Framework (CVF). Este modelo a partir de dos dimensiones presenta cuatro diferentes tipos de cultura, la primera dimensión se refiere a que es lo más importante para la organización entre estabilidad o flexibilidad, la segunda dimensión plantea dos valores contrapuestos: que la empresa tenga una orientación externa o interna. El resultado de la combinación de estas dimensiones el modelo aporta cuatro tipos de cultura como lo son: de clan que se enfatiza en el desarrollo humano, trabajo en equipo y da importancia a la flexibilidad y a la orientación interna, adhocrática su orientación es externa y es más característica de empresas que buscan líderes en el mercado, jerárquica que tiene una orientación interna y busca la estabilidad y el control y la de mercado que hace énfasis en el exterior y para su óptima productividad requiere de estabilidad y control. Los tipos de cultura se pueden definir en función de seis rasgos con el fin de ser utilizados como señales, con el fin de ayudar a las personas a reconocer los valores culturales en la organización, estos son: características dominantes de la organización, estilo de liderazgo y enfoque que impregna la organización, gestión de los empleados, vínculo organizacional, áreas que orientan la estrategia de la organización y criterio de éxito. (Naranjo, 2011)

MARCO CONCEPTUAL

CULTURA: En su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad. (Tylor, 1871)

ORGANIZACIONES: Las organizaciones están compuestas de individuos o grupos en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo. (Porter, Lawler & Hackman, 1975)

CULTURA ORGANIZACIONAL: se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización. Así mismo, considera como punto de partida que los valores, creencias y los significados que fundamentan un sistema social son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada. (Denison, 1989)

5. METODOLOGIA.

La investigación será de tipo descriptivo, porque se establecerá contacto con sujetos de investigación, en este caso los empleados administrativos y docentes de la Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería, de quienes se indagará, cuáles son sus percepciones del tema objeto de estudio, en el contexto de la institución, haciendo el respectivo registro para el posterior análisis de los datos e interpretación de los mismos, para identificar y describir sus características y la función que desempeña al interior de la universidad.

Para la realización de esta investigación se recopila información primaria y secundaria acerca de la Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería de forma cualitativa y cuantitativa y se hace con un enfoque descriptivo de tal manera que se busque un concepto que abarque una parte de la realidad, observando el lugar, las personas y los comportamientos, e incorporando experiencias, actitudes, pensamientos y reflexiones acerca del entorno a investigar; contribuyendo para la realización de este proyecto las herramientas tecnológicas e informáticas para determinar cuál es el grado de motivación con el que realizan sus labores los trabajadores de la Universidad Pontificia Bolivariana.

El investigador participará de manera activa en la investigación, es decir, de forma práctica. Interactuando con los trabajadores de la Universidad, teniendo en cuenta los aspectos de discernimiento auditivos, ya que estos se encargan de relatar el impacto social, que en este caso es la Cultura organizacional que se maneja en la Universidad Pontificia Bolivariana.

Para la investigación se utilizarán como unidad de análisis a la Universidad Pontificia Bolivariana sede Montería. Como sujetos de análisis se tomará el personal administrativo y docente que labora en la institución.

La población a analizar es finita debido que está claramente definido el número de empleados de la universidad que conforman el universo de la investigación.

Población Total =322

Discriminado así:

Administrativos 190

Docentes Internos 132

Muestra

En esta investigación se tomará una muestra, para lo cual se aplicará una fórmula con población finita.

Administrativos: 120 con margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%

Docentes: 94 con margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%

En lo concerniente al proceso metodológico, teniendo como base las preguntas que movieron este estudio la investigación, se iniciaría con un proceso de gestión e implementación, en el que se llevará a cabo un rastreo, inventario, muestreo, búsqueda y selección de la información existente y disponible, tanto de fuentes primarias como secundarias. Como técnicas de recolección de datos se utilizará el instrumento de encuesta del modelo de Cameron & Quinn.

Luego del acercamiento a las fuentes y actores de la investigación, se llegará a un último momento, en el que se hará inferencia a partir del contenido de los documentos y la información recolectada.

6. RESULTADOS ESPERADOS

- La descripción de la cultura organizacional teniendo en cuenta dos grupos ocupacionales dentro de la Universidad Pontificia Bolivariana: unidades administrativas y docentes.
- La determinación de la cultura preponderante en la universidad basada en el modelo de Camerón y Quinn y el conocimiento del comportamiento del personal.

7. BIBLIOGRAFIA.

Ruiz, B., & Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas*, 8(2). Recuperado de <http://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/123/170>

Ortega, S., & Vergel, M., & Gómez, C. (2014). La cultura organizacional en la universidad de Santander Cúcuta. *Eco.Mat.* 5(1), 87-95. Recuperado de <http://revistas.ufps.edu.co/ojs/index.php/ecomatematico/article/view/55/49>

Giraldo, D., & Torres, L., & Serrano, P. (2012). Caracterización de la cultura organizacional de una institución superior. Recuperado de <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/psicogente/article/view/345/342>

Fierro, M. (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>

Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Ciencias Administrativas*, 62-73. Recuperado de <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2637/2641>

González, J., & Escalera, M., & Pérez, O. (2010). Construcción del cuestionario para determinar el nivel de cultura de calidad en MiPyMes. *Investigación y ciencia*, 47 (39-48). Recuperado de <http://www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revisita47/Articulo%205.pdf>