

PREMISAS SOCIALES DEL PERSONAL Y LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES. CREENCIAS DEL PERSONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

SOCIAL PREMISES OF STAFF AND ORGANISATIONAL PRACTICES

Gilberto Manuel Córdova Cárdenas*, Eneida Ochoa Ávila

Instituto Tecnológico de Sonora, Sonora, México,

*Corresponding author: gilbertocordovacardenas@gmail.com

Abstract: The present study was designed to measure the impact generated by social premises in organizational practices, identifying factors related to social and organizational norms. Two instruments for data collection were applied to employees of a manufactory company. Results show relationships between their factors and socio-demographic data, for example, people with higher study levels showed less avoidance to uncertainty, which include performing their work with greater relaxation, workers that perform social premises adapt to organizational practices.

Key words: Social Premises, Organizational Practices, Human Resources.

Resumen: La presente investigación se destinó a medir el impacto que generan las premisas sociales en las prácticas organizacionales, identificando factores que relacionan las normas sociales y de organización. Se aplicaron a empleados de maquiladora dos instrumentos para la recolección de datos. En los resultados, se encontraron relaciones en sus factores y los datos socio-demográficos, por ejemplo, los empleados con mayor grado de estudios presentan un menor grado de evitación a la incertidumbre, que destacan el realizar su trabajo con mayor relajación, los trabajadores al ejercer las premisas sociales se adaptan a las prácticas organizacionales.

Palabras clave: Premisas sociales, Practicas organizacionales, Recursos humanos.

Introducción

Las organizaciones son una realidad cultural y están expuestas a estar en constante cambio tanto en lo social, como en lo económico y tecnológico o de lo contrario tienden también a la opción de encerrarse dentro de sus límites y oponerse a cualquier cambio sugerido. Tienen como finalidad objetivos de supervivencia y es necesario que se enfrenten a problemas para poder desarrollarse y crecer.

En cualquiera de los casos cada organización refleja sus creencias, valores e ideas, así como sus normas y su propia historia. Todo esto está relacionado, o bien, forma parte de la cultura. La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidos que

controla las interacciones entre los integrantes de la organización y con los proveedores, clientes y otras personas externas a la misma (Navarrete, 2013).

La cultura de la organización está formada por las personas que integran la organización, por la ética de la misma, por los derechos laborales que se otorgan a los empleados y por el tipo de estructura que utiliza (Jones, 2008).

La cultura organizacional se puede concebir como un conjunto constante de opiniones, significados compartidos y valores que constituyen una especie de contexto para la acción, un sistema que congrega los factores expresivos y afectivos de la empresa en un sistema colectivo de significados simbólicos (Smircich, 1983; Allaire y Firsirotu, 1992), o

como una representación de referencia para modelos de información, comportamiento y actitudes que se comparten con otros en la organización (Zapata, 2007) (citado en Higuaita & Grisales, 2014).

El estudio de la cultura de las organizaciones comenzó a tomar relevancia a partir del trabajo de Peters y Waterman (1982), quienes relacionaron la excelencia organizacional con una cultura fuerte caracterizada por una visión compartida. Esta idea de visión compartida también es subrayada por Schein (1992). Cooke y Rousseau (1988) dicen que la cultura... refleja los modos de pensar y creer que los miembros tienen en común... (p. 255). Lewis, French y Steane (1997) afirman que “la cultura en sí misma es un factor que contribuye a que una organización difiera de otra.

La cultura es la esencia de una organización, su carácter, su personalidad y, por consiguiente, es muy difícil de cambiar” (p. 279) (Sánchez, Lanero, Yurrebaso, & Tejero, 2007).

Robbins (1996) plantea que: “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras” (Rivas & Samra, 2006). Las reglas/normas culturales generan procesos sociales y regeneran globalmente la complejidad social adquirida por esta misma cultura” (Gómez, 2008).

Es esencial que la empresa tenga bien definida su cultura y aplique correctamente las estrategias, así como el manejo de su información para que se demuestre la colaboración entre diferentes sectores que conforman la organización (Cantillo & Daza Escorcia, 2011).

En otra investigación se determinó que a partir de la percepción de los gerentes, algunos componentes de la cultura organizacional tales como el liderazgo, la cooperación, el reconocimiento, la satisfacción del trabajador, la comunicación, la capacitación brindada a los empleados, la creatividad, el mejoramiento continuo, la calidad del servicio y el servicio al cliente favorecen el proceso de implantación de un sistema de gestión de calidad en las empresas, como un objetivo que se debe cumplir a corto o mediano plazo (Salcedo & Romero, 2006).

Como bien es sabido, parte fundamental para formar una organización son las personas ya que estas son las encargadas de realizar labores para que este grupo logre algún fin o meta específica propuesta a corto, mediano o largo plazo. Generalmente las organizaciones ofrecen bienes o servicios los cuales están diseñados para llegar a la satisfacción de las personas lo cual crea una interacción entre el empleado y el cliente.

Por lo tanto, debido a la globalización que impera en las empresas, es necesario que las mismas se desarrollen, sean competitivas y se transformen de tal forma, que se distingan de las demás. En la actualidad, en conjunto con el avance tecnológico y el crecimiento económico, los componentes organizacionales son factores importantes en el incremento de la productividad y el cambio organizacional. El concepto en cuestión, es relevante junto con los avances tecnológicos para mejorar y elevar el capital tanto humano como monetario (Arciniega, 2011).

Así mismo, cada organización se rige por sus creencias, sus valores, sus tradiciones lo cual forma su cultura y es con base en esto que debe regirse también el personal de la empresa. Por lo tanto, es de suma importancia para una organización saber si ¿La cultura regional tiene un impacto en la cultura organizacional?

El presente trabajo proporcionará a las empresas saber cómo se encuentran sus empleados en cuanto a la cultura organizacional ya que como se ha mencionado anteriormente es pieza clave para la supervivencia de una organización, saber cómo responden sus empleados ante ciertas circunstancias, que tan comprometidos están con la empresa, de qué manera realizará su trabajo y atenderá al cliente que va en busca de los servicios de la empresa. Además de identificar las características, hábitos, costumbres y mitos presentes en la cultura regional que impera en los trabajadores de la misma organización. Siendo el objetivo elaborar dos escalas para medir y determinar la cultura regional y su impacto en la cultura organizacional de empresas maquiladoras de la región del mayo.

1. Hipótesis

HI: Si los trabajadores presentan un alto nivel de premisas culturales, entonces presentaran un alto nivel de prácticas organizacionales.

H0: Si los trabajadores presentan un alto nivel de premisas culturales, entonces presentaran un bajo nivel de prácticas organizacionales.

2. Metodología

Se recolectaron datos en empresas maquiladoras del sur de Sonora. La muestra quedó integrada por 100 empleados, de los cuales fueron 60 varones y 40 mujeres, con una edad promedio de 54 años y con promedio de antigüedad laboral de 17 años. La mayoría de los sujetos tienen formación básica a técnica y la población ocupaba puestos de supervisor, técnico, almacén, oficinista, recibo, entre otros.

La aplicación del instrumento, se realizó en las empresas considerando las dos escalas juntas, para Medir premisas sociales y la de Prácticas Organizacionales (Castro, López y Córdova, 2015).

2.1. Materiales

Se aplicaron dos escalas, una que midió las premisas sociales y otra sobre prácticas organizacionales. Ambas se examinaron por medio de un análisis factorial del que se obtuvieron 4 factores en c/u que se denominaron para la primera:

1. Paternalismo: en esta dimensión se habla de que la mayoría de los trabajadores ayudan a los que le rodean, buscan la aprobación de los demás, que se respetan los derechos del empleado, tiene buenas retribuciones y se identifican claramente los valores organizacionales.
2. Fatalismo: consideran que viven en un ambiente con desigualdad, se toman decisiones sin considerar a los demás, no se expresa lo que se siente, se anticipan a las acciones y se considera que deben tener metas y objetivos personales.

3. Evitación de la Incertidumbre: hay confianza en exceso, se considera que siempre habrá alguien que solucione los problemas, que las cosas van a resultar tal como se plasmaron, aunque no se haga nada, alguien más tiene la culpa y prefieren no enfrentar las responsabilidades.
4. Individualismo: prefieren hacer las cosas por si solos, suelen ser desconfiados y creen que no existe igualdad, ni respeto debido a las diferentes clases sociales.

- 1) Empleados vs Tareas: este factor se refiere a las metas que emplean los jefes o superiores, si son objetivos alcanzables, identifican las necesidades de la organización, si los gerentes se preocupan por los problemas de sus trabajadores, la empresa fomenta la innovación y si, se identifica el impacto que puedan tener en la empresa.
- 2) Sistemas Flexibles vs Rígidos: describe si la empresa proporciona lo necesario para llevar a cabo el trabajo, si es flexible para apoyar al trabajador con nuevas ideas y se adapta a los cambios del mercado y la sociedad.
- 3) Procesos vs Resultados: dicha dimensión habla de si se comparan los resultados planteados con lo que se obtiene constantemente, si hay mecanismos claros para medir los resultados, si las tareas son desempeñadas de acuerdo a un estándar y si se toma en cuenta al personal como una ventaja competitiva.
- 4) Sistemas Abiertos vs Cerrados: explica como el trabajador se adapta al cambio, que se toman en cuenta los comentarios del trabajador, cada empleado sabe qué hacer, se buscan soluciones a los problemas de personal, permea un buen clima organizacional y se buscan mejores formas de trabajo.

2.2. Procedimiento

La recolección de datos se efectuó dentro de las organizaciones que dieron su aval para participar en la investigación y los empleados que estuvieron de acuerdo en la misma. Los datos fueron reunidos en los lugares y horarios habituales de trabajo de manera colectiva y/o individual, según los casos. Los participantes recibieron instrucciones sobre la mecánica de respuesta de las escalas y fueron estimulados a ofrecer respuestas sinceras y a no dejar ninguna en blanco. Las eventuales dudas surgidas fueron aclaradas individualmente durante la recolección de los datos.

3. Resultados y conclusiones

3.1 Análisis estadístico de las escalas

Con respecto a las propiedades psicométricas de la “Escala para Medir las Premisas Sociales” y la “Escala sobre Prácticas Organizacionales”, la validez concurrente fue obtenida por grupos contrastados a través de la prueba Ji^2 con valores p asociados menores a 0.05; dos reactivos de la primera escala y tres de la segunda no cumplieron con el requisito de la distribución de frecuencias “encontradas”, es decir, las frecuencias más altas y bajas estuvieron en los extremos (el extremo superior para el grupo alto y el extremo inferior para el grupo bajo).

Además, con una prueba t se identificó que de los 28 reactivos restantes de la primera y los 20 reactivos de la segunda escala con valores p asociados menores a 0.05 discriminan a aquellos sujetos que obtienen nivel bajo de los que obtienen nivel alto.

Siguiendo la lógica del análisis factorial para establecer la validez de constructo se obtuvieron varianzas acumuladas de 67.84 y 68.72 respectivamente y se identificaron 4 dimensiones para cada escala, las cuales se describen a continuación: Paternalismo; Fatalismo; Evitación de la Incertidumbre e Individualismo para la Escala de Premisas Sociales y los factores de la Escala de Prácticas Organizacionales fueron: Empleados vs Tareas; Sistemas Flexibles vs Rígidos; Procesos vs Resultados y Sistemas Abiertos vs Cerrados.

Ya definido esto, se identificó la confiabilidad de las escalas a través de la consistencia interna; las cuales mostraron una $r = .810$ y $.824$ correspondientemente medidas por el coeficiente alfa de Cronbach.

3.2. Análisis Inferencial de los datos

En tanto al análisis realizado para verificar diferencias significativas con Ji^2 de las dimensiones por medio de tablas de contingencia con los datos socio-demográficos, efectuado mediante la comparación de datos se consideraron los que obtuvieron un nivel de significancia menor a 0.05.

Los resultados obtenidos muestran una relación media baja, lo cual explica que si hay un alto nivel de prácticas organizacionales, es porque existe un alto nivel de premisas sociales o viceversa, o bien, si influye una con la otra en menor medida, sin embargo afecta (ver Tabla No. 1).

Tabla 1. Correlación entre las dos escalas.

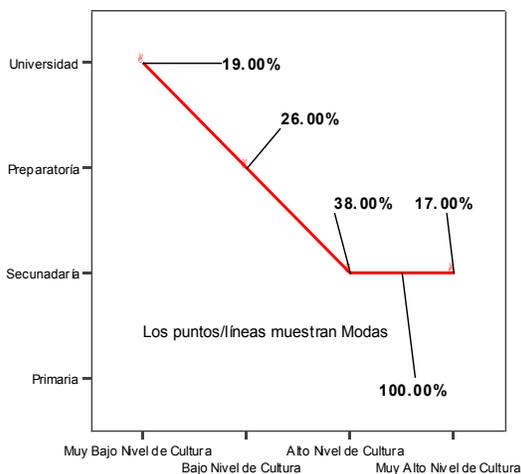
		Escala 1	Escala 2
Escala sobre Cultura Social (1)	Correlación de Pearson	1	.386(**)
	Sig. (bilateral)		.000
Escala de Prácticas Organizacionales (2)	Correlación de Pearson	.386(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	

**** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Fuente: elaboración propia

También se encontraron relaciones en sus factores, como que a mayor grado de estudios de los trabajadores, existe un menor grado de evitación a la incertidumbre, así como también un mayor grado en el factor fatalismo y en el factor de paternalismo (ver figuras No. 1, 2 y 3).

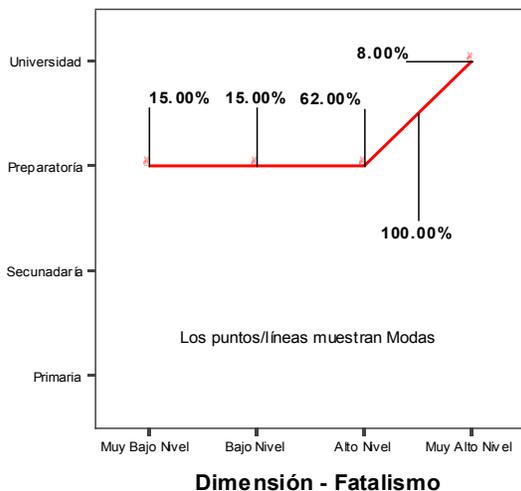
Figura 1. Factor Evitación de la Incertidumbre y escolaridad



Dimensión - Evitación de la Incertidumbre

Fuente: elaboración propia

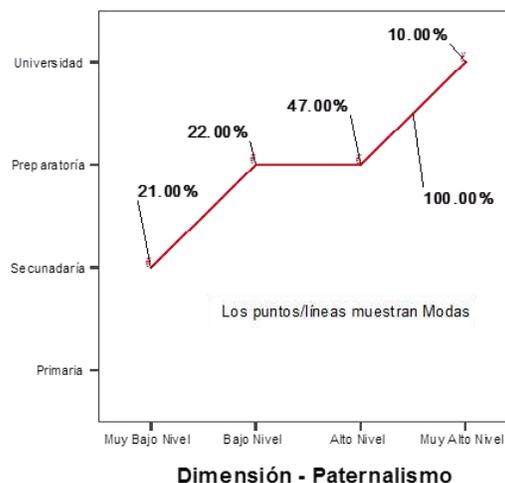
Figura 2. Factor Fatalismo y escolaridad



Dimensión - Fatalismo

Fuente: elaboración propia

Figura 3. Factor Paternalismo y escolaridad

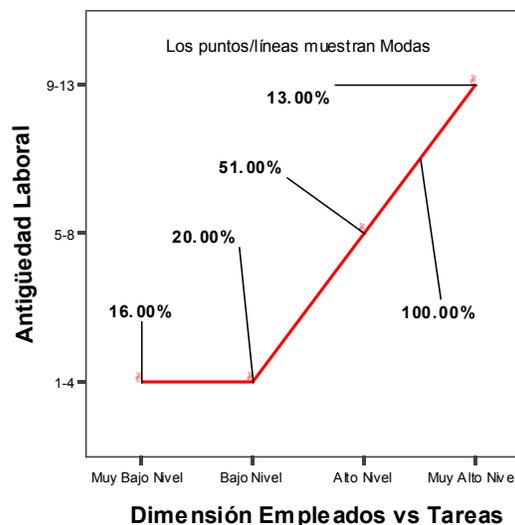


Dimensión - Paternalismo

Fuente: elaboración propia

También se muestra en la figura No. 5 que los empleados con mayor antigüedad laboral, mayor es el nivel en la dimensión de empleados vs tareas.

Figura 4. Factor Empleados Tareas y antigüedad laboral



Dimensión Empleados vs Tareas

Fuente: elaboración propia

Así como también hay información estadísticamente significativa al momento de cruzar los datos del Factor Sistemas Flexibles, Empleados vs Tareas con el Factor que se refiere al paternalismo en la organización y se encontró que las primeras dos dimensiones coinciden en sus niveles altos con la tercera.

Primero es importante recalcar que las escalas utilizadas mostraron ser válidas y confiables en esta aplicación. Así mismo de acuerdo al análisis de los resultados se puede decir que los trabajadores que presentan un alto nivel de cultura social, se ven impactados en la cultura organizacional de la empresa, además dentro de las dimensiones mencionadas al obtener altos niveles en estas quiere decir que son aplicadas por la mayoría de los empleados en las organizaciones.

En cuanto a la dimensión empleados vs tareas se muestra que el paternalismo es alto, lo cual indica que los empleados presentan actitudes que manifiestan la importancia del bienestar de cada individuo en la organización, antes que los resultados positivos del trabajo dentro de la empresa, expresando también un nivel alto en el individualismo de cada empleado.

En el factor sistemas flexibles vs rígidos de la empresa, se obtuvieron altos niveles de paternalismo, ya que posiblemente algunos prefieren ocuparse de las necesidades de ellos mismos, pero siempre expresándose con autoridad, y se mantienen bajos en fatalismo, esto porque es probable que ellos consideren que nadie resolverá sus problemas. Así como también mostrando que cuando hay un alto nivel en la dimensión sistemas flexibles vs rígidos, hay un alto nivel de individualismo, que podría ser debido a que los empleados prefieren resolver u ocuparse de las actividades laborales por ellos mismos.

Los resultados obtenidos en las escalas aplicadas indican que determinadas prácticas organizacionales por parte de las empresas maquiladoras están estrechamente vinculadas con las dimensiones sociales de paternalismo, fatalismo, individualismo y evitación a la incertidumbre que son características opuestas a lo planteado por Ouchi (1982) que la cultura de una empresa la constituyen la tradición, las condiciones y los valores que dan lineamientos para un patrón de actividades, opiniones y acciones, y afirma que, la denominada por él,

organización Z tendría unas características culturales muy específicas: confianza, amistad, trabajo en equipo y administración por participación directa. Calderón, Murillo, & Torres, (2003) concluyen también que “las condiciones de trabajo humanizadas no sólo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la autoestima de los empleados los cuales expresan un mayor bienestar emocional y también se sienten menos enajenados”.

Todas estas modificaciones han generado lo que llama Spokoyny (1997) “la cultura de cambios rápidos” (citado en Vallenilla Solórzano, 2006). En este sentido la empresa se caracteriza por la implementación de prácticas orientadas al empleado, ya que se muestra que, en la mayoría de las dimensiones de la escala que explica las prácticas organizacionales están altamente relacionadas con la cultura social, en este caso específicamente con la dimensión de paternalismo e individualismo.

Omar y Orteaga (2010) realizaron la investigación que se tomó como base para este estudio, y se nota gran diferencia en cuanto a las distintas culturas de los países, es decir que, como ya se ha mencionado con anterioridad, en el artículo los resultados que impactan son, la implementación de prácticas orientadas al mercado, a los resultados y a los sistemas abiertos (Argentina), mientras que en esta investigación (México) los resultados muestran, menor grado de evitación a la incertidumbre, mayor nivel en la dimensión de empleados vs tareas y alto nivel en la dimensión sistemas flexibles vs rígidos; esto demuestra las diferentes culturas que tiene cada país y sobre todo que existe un gran impacto en las prácticas (cultura) organizacional.

4. Recomendaciones

Es importante darle seguimiento a la variable de prácticas organizacionales (cultura), ya que es un elemento que impacta en distintos factores dentro de las organizaciones y el realizar distintos estudios llevara a desarrollar diversas estrategias que pueden mejorar las características que prevalecen en la sociedad y que a la vez se trasladan a las empresas convirtiéndose en prácticas organizacionales.

Se puede investigar la misma variable con otros factores de la organización tales como satisfacción, clima, salud, desempeño, entre otros que pueden llevar a un mejor conocimiento de los cambios de comportamiento en una empresa y a la vez mejorar en aspectos de importancia para el país y los directivos como el rendimiento, las utilidades y el desarrollo sustentable.

Referencias

- Allaire, Y., and Firsirotu, M. E. (1984). Theories of organizational culture. *Organization studies*, 5(3), 193-226.
- Arciniega, R. S. (2011). Hacia la caracterización de culturas organizacionales. *Debates en sociología*, 36, 5-25.
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., and Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.
- Guerrero, E. F. C., and Escorcía, J. M. D. (2011). Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. *Escenarios*, 9(1), 18-23.
- Gómez Gómez, H. M. (2008). Cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el análisis de las organizaciones colombianas. *Umbral científico*, 13.
- Higueta López, D., & Grisales Rincón, L. A. (2014). La construcción de cultura en la organización: una mirada desde las representaciones colectivas en Lionel Vallée. *Cuadernos de Administración*, 27(48), 97-117.
- Jones, G. R., Ruiz, D., Solares, F., and Spencer, E. (2008). *Teoría organizacional: diseño y cambio en las organizaciones*. Pearson Educación. México.
- Lewis, D. S., French, E., and Steane, P. (1997). A culture of conflict. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(6), 275-282.
- Navarrete Báez, F. E. (2013). Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas de la Zona Metropolitana de Guadalajara: una perspectiva hacia la gestión de su proceso de toma de decisiones. *Nova scientia*, 5(10), 210-236.
- Omar, A., and Urteaga, F. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-92.
- Peters, T. J., and Waterman, R. H. (1984). In search of excellence. *Nursing Administration Quarterly*, 8(3), 85-86.
- Rivas, M., and Samra, A. (2006). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro Clínico Quirurjico Divino Niño C. A. Maturín, Monagas, Venezuela.
- Sánchez, J. C., Lanero, A., Yurrebaso, A., and Tejero, B. (2007). Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(2), 218-224.
- Schein, E. H. (1992). How can organizations learn faster?: the problem of entering the Green Room.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative science quarterly*, 339-358.
- Zapata Sánchez, P. (2007). *Contabilidad de costos: herramienta para la toma de decisiones*. Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá.