

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN LA
ESTABILIDAD LABORAL

SUSTENTADO POR:
GERMAN FIGUEROA 61341026

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
PSICOLOGÍA

SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.

JULIO 2020

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
CAMPUS CEUTEC**

FACULTAD DE PREGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ

MIRALDA

VICERRECTOR ACADÉMICA

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA CEUTEC

IRIRS GABRIELA GONZALES ORTEGA

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN LA
ESTABILIDAD LABORAL**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**

ASESOR METODOLÓGICO

LIC. MIRIAM GISSELLE SORTO EURAQUE

ASESOR TECNICO

LIC. NESTOR FARID ARIAS PEREZ

MIEMBROS DE LA TERNA

LIC. NESTOR FARID ARIAS PEREZ

LIC. MIRIAM GISSELLE SORTO EURAQUE

LIC. LUIS LOPEZ

Dedicatoria y agradecimiento

Los cierres de una temporada son siempre una oportunidad para recordar aquellos que te animaron en los inicios, los que te empujaron en el proceso y los que te extendieron la mano para llevarte al final. Las historias, como los logros, están llenos de participantes y observadores, pero en el último tramo de la carrera, antes de pasar por la línea de la meta es necesario recordar que es lo que separo a estos dos grupos de personas que, aunque compartían la misma expectativa por ver el desarrollo de la carrera, su actitud fue diferente.

Hoy, en los últimos pasos de esta carrera que para mí se convirtió en una maratón, agradezco la actitud de los que fueron partícipes de este sueño que hoy intentamos alcanzar, no puedo enlistarlos a todos, pero si puedo recordarles en algunos renglones de esta investigación.

Gracias a los maestros que acompañaron mi desarrollo y participaron en mi crecimiento a pesar de mis constantes acciones que traerían duda en el cumplimiento de este sueño, gracias a los amigos que fueron parte de las voces que dieron ánimos en las madrugadas, las faenas y las actividades que sacaron unas cuantas gotas de sudor. Gracias a mi hermana, que en los avances intermitentes de mi carrera, logro siempre inspirarme con paciencia, creyendo que podía alcanzar este logro que hoy está a metros de distancia, gracias a mis padres, Evelyn Molinero y Ramon Figueroa por modelarme el camino del esfuerzo y con su ejemplo trazar los pasos del éxito que recorreremos aquellos que deseamos lograrlo, gracias a los lugares que restauraron mis sueños y que abrieron la puerta para seguir desarrollándome como un profesional que puede y debe alcanzar su máximo potencial, estos espacios son mi alma mater que pretendo representar con esmero en mi vida profesional y la organización a la cual pertenezco el día de hoy que se llama Compassion International.

Por último, pero no menos importante, agradezco y dedico este trabajo final a Dios, por su constante apoyo, acompañamiento y oportunidades que me brindo para poder cumplir con los requerimientos económicos y académicos que esta aventura de crecimiento han tenido.

Sin duda, nos encontramos con ánimos de encontrar los desafíos futuros, al haber enfrentado este proceso que nos hizo crecer y madurar.

RESUMEN

La cultura organizacional es un tema en auge en el mundo corporativo, diferentes estudios muestran su importancia en la satisfacción, productividad, rendimiento y el desarrollo del clima laboral, pero poco se investiga la relación que tiene con la estabilidad laboral. La rotación de los colaboradores es un fenómeno que ataca de manera globalizada y perjudica el avance de todas las organizaciones sin importar el rubro.

Por esto, en esta investigación se aborda la relación de la cultura en la estabilidad laboral de los colaboradores de Compassion International; La metodología aplicada fue de aspecto correlacional en donde a través de una encuesta se abordaron consultas importantes al más del 70% de los colaboradores para sintetizar la dinámica relacional entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral.

Los resultados obtenidos son alentadores para proveer recomendaciones significativas en la relevancia que ha tenido la cultura organizacional y su relación en la estabilidad laboral de los colaboradores de Compassion International. Se visualiza una cultura que impulsa todos los elementos de la estabilidad laboral desde el primer contacto con los aplicantes, desde un contrato con tiempo indefinido hasta la explicación durante la inducción de como aplicar la cultura organizacional en cada una de las asignaciones correspondientes al puesto de trabajo al que el aplicante se postula.

Una de las características mas significativas que se encontraron en la encuesta es que el 90% de los colaboradores expresaron un compromiso genuino con la visión y la misión de la organización como un factor que promueve la permanencia.

En general, podemos concluir que en Compassion International la cultura organizacional tiene una relación muy estrecha con la estabilidad laboral de sus colaboradores, pero más allá de puntualizar los resultados en esta frase, es necesario entender como la socialización y la aplicación de la cultura ha integrado un compromiso genuino entre el patrono y el empleado de avanzar hacia el cumplimiento de la visión y la misión de la organización.

ABSTRACT

Organizational culture is a booming topic in the corporate world, different studies show its importance in satisfaction, productivity, performance and the development of the work environment, but little is being investigated about the relationship it has with job stability.

Employee turnover is a phenomenon that attacks globally and harms the progress of all organizations regardless of the business.

For this reason, this research addresses the relationship of culture in job stability of employees of Compassion International; The applied methodology was of a correlational aspect where, through a survey, important queries were addressed to more than 70% of the collaborators to synthesize the relational dynamics between organizational culture and job stability.

The result obtained are encouraging to provide meaningful recommendations on the relevance that the organizational culture has had in the relation with job stability of the employees of Compassion International. A culture shows all the elements that drives job stability from the first contact with applicants, from an indefinite-term contract to the explanation during the induction of how to apply the organizational culture in each of the responsibilities corresponding to the job position to which the applicant is applying.

One of the most significant characteristics found in the survey is that 90% of the collaborators expressed a genuine commitment to the vision and mission of the organization as a factor that promotes permanence.

Overall, we can conclude that in Compassion International the organizational culture has a very tight relationship with the job stability of its collaborators, but beyond pointing out the results in this statement, it is necessary to understand how the socialization and application of culture has integrated a genuine commitment between the employer and the employee to advance towards the fulfillment of the vision and mission of the organization.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I.Introducción	4
CAPÍTULO II Planteamiento del problema.....	5
2.1 Antecedente del problema	5
2.2 Enunciado del problema	7
2.3 Formulación del problema.....	8
2.4 Preguntas de investigación	8
2.5 Hipótesis y variables de investigación	9
2.6 Justificación de la investigación.....	9
2.7 Viabilidad de la investigación	10
CAPÍTULO III. Objetivos de investigación.....	11
3.1 Objetivo general	11
3.2 Objetivos específicos.....	11
CAPÍTULO IV. Marco teórico.....	12
4.1 Cultura Organizacional.....	12
4.1.2. Definición de Cultura Organizacional.....	13
4.1.3. Historia Cultura Organizacional.....	15
4.1.4. Integración de la Cultura a la Organizacion.....	17
4.1.5 Medición de la Cultura Organizacional.....	19
4.2 Estabilidad Laboral.....	21

4.2.1 Definición de Estabilidad Laboral.....	21
4.2.2 Tipos de Estabilidad Laboral.....	23
4.2.3 Problemática de la Estabilidad Laboral.....	25
CAPÍTULO V. Metodología/Procesos.....	28
5.1. Enfoque y Métodos.....	28
5.2.Población y muestra	28
5.3 Unidad de análisis y respuesta.....	29
5.4 Técnicas e instrumentos aplicados	29
5.5.Fuentes de información	31
5.6 Cronología de trabajo	32
CAPÍTULO VI. Resultados y Análisis	33
CAPÍTULO VII. Conclusiones	43
CAPÍTULO VIII. Recomendaciones	43
CAPÍTULO IX. Bibliografía.....	44
CAPÍTULO X. Anexos	46

Glosario

1. **Cultura Organizacional:** La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores, hábitos y actitudes de los miembros de una empresa.
2. **Estabilidad Laboral:** Es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral. Busca la permanencia del contrato de trabajo
3. **Globalización:** Acción de globalizar.
4. **Productividad:** La productividad es un indicador de eficiencia.
5. **Empresas Sostenibles:** Son organizaciones que mantienen consistencia en su cultura organizacional y su productividad.

CAPÍTULO I. Introducción

La investigación del impacto de la cultura en la estabilidad laboral es un trabajo investigativo que ofrece la posibilidad de conocer la importancia que la cultura organizacional tiene en la estabilidad laboral de sus colaboradores.

En el capítulo del planteamiento del problema se presenta el marco de referencia que se aborda en esta investigación. El alto índice de rotación laboral es un factor de preocupación para todas las organizaciones en el contexto nacional e internacional. Este es el eje central del porqué de la investigación.

En el capítulo III se presentan los objetivos y las preguntas claves que dirigen esta investigación, la oportunidad de conocer una organización que ha construido su cultura enlazada a la estabilidad laboral que se ofrece desde el primer contacto es una oportunidad para puntualizar el impacto de la cultura organizacional en la estabilidad laboral de cada colaborador.

En el marco teórico se conoce las variables de esta investigación, desde la historia de cada una hasta el valor teórico que cada variable presenta en la vida de las organizaciones.

Por último, del capítulo V al último capítulo se visualiza los resultados del trabajo de esta investigación que invita a todos a ser parte de la vida de una organización que invierte en su cultura y asegura que esa inversión se transforma en estabilidad laboral de sus colaboradores.

CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En la región Centroamericana y del caribe se ha gestionado un proyecto de parte del BID que promueve “empleos para crecer” desde el año 2015. Esta es una iniciativa que tiene alcance en toda la cultura latinoamericana y que busca promover mayor estabilidad laboral para aumentar los porcentajes de productividad que tienen las diferentes organizaciones, a la par de promover la disminución de la pobreza con la garantía de nuevas políticas laborales.

Textualmente el resumen ejecutivo de esta propuesta dice: “El objetivo de este libro es conceptualizar un paquete de políticas laborales a favor de la productividad que logren el objetivo de alcanzar más y mejores empleos para toda la población como un mecanismo de superación de la pobreza, reducción de la desigualdad y mayor desarrollo económico y social.” (BID,2015, pg5)

El reporte nos permite conocer los esfuerzos internacionales que se han gestado en la estabilidad laboral y en esta variable se encuentra la mayor amenaza. Por esto, es oportuno presentar una evaluación que se llevó a cabo en Panamá, esta evaluación presenta importantes conclusiones en el avance de la cultura organizacional en la productividad laboral que promueve con ella el elemento de estabilidad laboral para cada uno de los colaboradores.

Elias Norbet expresa que “Cuando el concepto de cultura se transfiere a la sociedad se traslapa con la idea civilización, que a su

vez describía el desarrollo progresivo del ser humano.” Desde ese punto inicial, la evaluación del impacto de la cultura organizacional en el desempeño del personal nos permite hacer una correlación implícita de la estabilidad laboral que será el resultado de la combinación de estas variables antes mencionadas.

El avance tecnológico y la globalización de la economía son hoy los rasgos distintivos del mundo del trabajo organizado. En este contexto, una preocupación fundamental en la que parecen haberse centrado los objetivos prioritarios de las organizaciones tanto públicas como privadas ha sido desarrollar, a partir de la cultura, los mecanismos reductores de ansiedad que garanticen la preservación del equilibrio y la estabilidad de los sistemas formales y la construcción de significados compartidos que cristalicen en la conducta deseada de sus miembros. (Calderón, 2014)

Estos son algunos extractos de las dos investigaciones del área que fomentan la relación que existe entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral, entendiendo que la estabilidad laboral es el resultado de la suma de algunos factores que permiten el desarrollo bilateral del patrono y el empleado.

En Honduras desde el 2019 se maneja a través de diferentes artículos una inestabilidad laboral que azota el mercado nacional con las amenazas de perder el talento humano en la aventura de la migración. Las estadísticas de desempleo están en un porcentaje alrededor del 5.7% y la estadística del subempleo sobrepasa el 55%.

Estos datos solo indican la inestabilidad laboral que desde hace unos años es un secreto a voces en el contexto nacional.

En este contexto nacional se ubica una organización que ha logrado brindar estabilidad laboral por medio de una cultura organizacional que promueve la selección y la retención del talento humano, esta organización se conoce como Compassion International. Esta organización pertenece al rubro social y tiene 21 años de estar en el mercado nacional, con una cultura que promueve la productividad por medio de algunos criterios de desarrollo de competencias que permiten la autoevaluación, la retroalimentación y el crecimiento continuo que promueven en búsqueda de la estabilidad laboral para los proyectos del colaborador y el logro de los objetivos organizacionales.

2.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La investigación gira en torno a la problemática de la inestabilidad laboral a causa de la falta de una cultura organizacional definida. En el mercado nacional el desempleo alcanza un porcentaje formal de 5.7% de acuerdo al INE, sin embargo, el subempleo es el factor que causa alarma en la economía nacional en donde alrededor del 55% de la población se encuentra sin una estabilidad laboral.

No es una sorpresa para el mercado local lo que un estudio del BID dice con respecto a la productividad de las empresas en nuestro contexto, hago referencia al artículo en el cual dice “En Honduras y Nicaragua el costo que debe asumir una empresa para formalizar a un trabajador equivale a más del 70% de lo que producirá.”

Es en aras de estudiar este fenómeno por el que se busca generar un espacio para el estudio, el análisis y la comprensión de como poder responder de manera más proactiva utilizando la cultura organizacional como una herramienta que disminuya la inestabilidad laboral.

Compassion International se presenta como una unidad de análisis que ha logrado tener evidencias positivas de esta problemática, es decir, que se ha atacado la problemática de la inestabilidad laboral desde la relación que se promovido a través de la cultura organizacional de la institución.

2.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En base a lo enunciado anteriormente se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional de Compassion International y la estabilidad laboral de sus colaboradores en Honduras?

2.4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Determinar si la cultura organizacional genera estabilidad laboral?
2. ¿Cómo está compuesta una cultura organizacional que reduce la inestabilidad laboral?
3. ¿Cómo reduce la cultura organizacional la inestabilidad laboral?

4. ¿Cuáles son los beneficios de la cultura organizacional en la estabilidad laboral para las metas de la organización?

2.5 Hipótesis y Variables de Investigación

H1: La hipótesis en esta investigación es que la cultura organizacional está vinculada positivamente con la estabilidad laboral.

H0: La hipótesis alterna de esta investigación es que la cultura organizacional no esta vinculada ni tiene relación con la estabilidad laboral de Compassion International.

VI: La variable independiente de esta investigación es la cultura organizacional.

VD: La variable dependiente de esta investigación es la estabilidad laboral.

2.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación presenta el análisis correlacional de dos variables que no han sido estudiadas lo suficiente. La cultura organizacional y su relación en la estabilidad laboral es una investigación que promete presentar una unidad de análisis que ha presentado el resultado de esta problemática de forma positiva.

El valor de la investigación radica en hacer reflexión de los resultados positivos que la unidad de análisis provee al equilibrar

la rotación de colaboradores en un mercado nacional en donde la inestabilidad laboral es una evidencia latente en la mayoría de las organizaciones.

La propuesta teórica de esta investigación respaldará el resumen ejecutivo elaborado por la BID para promover los beneficios de definir la cultura organizacional y su relación en la estabilidad laboral. Al presentar las correlaciones de esta investigación proveerá una introducción que despierte la curiosidad investigativa para relacionar estas dos variables.

El mercado nacional es abatido por el alto costo que representa la rotación de colaboradores, en Honduras, el promedio de retorno es 70% menor a la de otros países centroamericanos, es en esta vía que la investigación proveerá elementos positivos extraídos de una unidad de análisis que, aunque tiene el riesgo de la problemática presentada, refleja respuestas positivas al problema en cuestión.

2.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizará en un ambiente que provee mucha accesibilidad para poder realizar la recopilación de la información necesaria para poder identificar el impacto que ha tenido la cultura de Compassion International en la estabilidad laboral de sus colaboradores.

El costo de la investigación es relativamente bajo y representa un alto beneficio para la organización, asimismo se

considera como algo positivo la relación entre el investigador y la unidad de análisis de este estudio que será representada por los colaboradores de la institución.

CAPÍTULO III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar como la cultura organizacional de Compassion International está relacionada en la estabilidad laboral de sus colaboradores.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los elementos principales de la cultura organizacional de Compassion.
2. Observar como la cultura organizacional reduce la inestabilidad laboral.
3. Analizar si la cultura organizacional de Compassion International genera estabilidad laboral.
4. Verificar los beneficios que se obtienen al relacionar la cultura organizacional con la estabilidad laboral en el cumplimiento de las metas organizacionales.

CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un tema que está en auge en el siglo XXI, las organizaciones se definen por la dinámica de su cultura. Las reuniones, las conversaciones y las decisiones que suceden dentro de una organización se dirigen por un patrón definido que se establece en el inconsciente colectivo de cada colaborador. Esto hace que cada aspecto entorno a la organización gire directa o indirectamente entorno a los factores que permiten la estabilidad laboral dentro de una organización.

La Cultura Organizacional es un axioma de la dinámica industrial que promueve la integración del talento humano a la búsqueda satisfactoria del cumplimiento de las metas de la organización. Es en esta vía lo que el autor Edgar H Sein señala al hablar de la importancia de entender la fuerza que operan en la cultura organizacional, Edgar expone lo siguiente “Si no entendemos la operación de las fuerzas que se crean en situaciones organizacionales y sociales, podemos convertirnos en víctimas de estas fuerzas.” (Cultura y Liderazgo Organizacional, pg24)

Esta es la relevancia de poder profundizar en la teoría, historia y la dinámica de la cultura organizacional, por tal razón estaremos compartiendo algunas definiciones que nos permiten crear un parámetro para todo el desarrollo teórico de la cultura organizacional.

4.1.2 Definición de Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional es un axioma de la dinámica industrial que promueve la integración del talento humano a la búsqueda satisfactoria del cumplimiento de las metas de la organización.

En algunos aspectos, la cultura dentro de la organización no se ha logrado definir en su totalidad, sin embargo, una de las definiciones que nos permiten entender un poco más lo que es la cultura organizacional es lo que dice Salomón: “La cultura es la personalidad de una sociedad e incluye ideas abstractas, como valores y cuestiones éticas y objetos materiales y servicios, como automóviles, ropa, comida, arte y deporte, que son productos de la sociedad. En otras palabras, la cultura es la acumulación de significados, rituales, normas y tradiciones compartidos por los miembros de una organización o sociedad.”

Adicional a esta definición es oportuno mencionar la cita que realizo Becker (1998), de Robbins (2009) que dice: “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.” (Becker, 1987)



Ilustración realizada por la autora, en la cual se muestra la dinámica de las culturas que se integran y forman parte de la Cultura Organizacional.

Figura 1. Integración de las diferentes culturas de una organización.

Domínguez nos comparte que “la cultura posee características primarias, que concentran la esencia misma como la identidad de sus miembros, los cuales se identifican con la organización como un todo, no con su trabajo específico o campo de conocimiento, sino, con énfasis en el grupo, garantizando que las actividades laborales se organizan en torno a los grupos, no a las personas, teniéndose en cuenta que las decisiones de la administración repercuten en los resultados de sus miembros y la integración de unidades, permitiendo que las mismas funciones se den en forma coordinada e independiente.” (Domínguez & Navarro, 2009, Pg3)

Para concluir con las definiciones que nos brindan un recorrido que pavimentan una mejor comprensión de lo que es cultura organizacional debemos incluir lo que dice Etkin: “La cultura organizacional se convierte en una pieza estratégica dentro de las organizaciones, generando que sus miembros desarrollen un sentido

de identidad con la empresa, a través de formas de pensar, creencias y valores, incrementando así sus ventajas competitivas impactando en el desempeño de ésta.”

4.1.3 Historia de la Cultura Organizacional

El concepto de cultura organizacional se va desarrollando a finales de los años setenta con Pettigrew, quien la describe como “el sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operando para un grupo determinado en un tiempo dado”.

Tal concepto influye en Dandridge, Mitroff y Joyce, quienes introducen el término “simbolismo organizacional”, con el cual aluden a que un análisis de los símbolos y sus respectivos usos traerá consigo una comprensión completa de todos los aspectos de un sistema. Por ende, se estudiará mejor la cultura organizacional a partir de la revelación profunda de los aspectos de una organización.

Posteriormente, aparecen Schwartz y Davis que afirman que la cultura organizacional es “un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización”. Concepto ampliado, años más tarde, por Barney, quien agregó que es posible convertirla en una ventaja competitiva.

Luego de un par de años, aparece Schein manifestando que una cultura organizacional depende de un número de personas que

interactúan entre sí con el propósito de lograr algún objetivo en su entorno definido. Por lo que define la cultura organizacional como “el patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas”. Cabe anotar, que esta definición es la más difundida y aceptada en los estudios de cultura organizacional y Schein la utiliza para escritos posteriores en relación con el tema.

En la década de los ochenta, muchos autores aportaron detalles a las definiciones antes mencionadas; Martin y Siehl explican que la cultura de una organización puede sufrir cambios espontáneos, ya sea intencionados por la gerencia, o por causa de subculturas que podrían ayudar a reforzar la cultura principal. Wilkins describe que la cultura es el comportamiento acostumbrado de las personas y la manera en cómo ven el mundo (historias, lenguaje y costumbres), de ahí que, a partir de diversos análisis, expresen que la cultura es difícil de cambiar.

En pleno siglo XXI se encuentra el aporte de Azevedo citado por Leite, el cual se refiere a la cultura organizacional como el único factor que diferencia las empresas sostenibles, debido a la complejidad, singularidad y el silencio que se maneja, lo que hace que se vuelva muy difícil de duplicar o imitar.

En este sentido, la cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la empresa, creándose un clima de compañerismo, y al mismo tiempo, de entrega en el trabajo favorable a su nivel de producción.

En general, se requiere tener claridad sobre este conjunto de significados compartidos, creencias y entendimientos en poder de la colectividad que se conoce como cultura organizacional (Martin y Siehl, 1983; Schein, 1983; Wilkins, 1983; Barney, 1986; Hofstede, Neuijen, Ohayv y Sanders, 1990; O'Reilly, Chatman y Caldwell, 1991; Denison, 1996; Martin, 2002). Este constructo permitirá comprender las manifestaciones culturales y permitir a los altos mandos tomar decisiones realmente efectivas en pro del bienestar a largo plazo de la organización, por lo que se necesita tener a la vista las metodologías implementadas en la historia para caracterizar la cultura organizacional.

4.1.4 Integración de la cultura a las organizaciones

De acuerdo a investigaciones realizadas por G. Hofstade, B. Neuijen, D. Ohayv, y G. Sanders (1991), citado por Robbins (2009), la cultura organizacional, ha sido definida por diez características básicas:

1. Énfasis en el grupo: el grado en que las actividades laborales se organizan en torno a grupo y no personas.
2. El enfoque hacia las personas: El grado en que las decisiones de la administración toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.

3. La integración en unidades: El grado en que se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada o interdependiente.
4. El control: El grado en que se emplean reglas, reglamentos y supervisión directa para vigilar controlar la conducta de los empleados.
5. Tolerancia al riesgo: El grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.
6. Los criterios para recompensar: El grado en que se distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y no con su antigüedad, favoritismo y otros factores ajenos al rendimiento
7. Tolerancia al conflicto: El grado en que se fomenta que los empleados traten abiertamente sus conflictos y críticas.
8. El perfil hacia los fines o los medios: El grado en que la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.

El enfoque hacia un sistema abierto: El grado en que la organización controla y responde a los cambios del entorno externo.

4.1.5 Medición de la cultura organizacional

Así como el concepto de cultura organizacional ha variado con el paso de los años, pasando por su disociación con clima organizacional hasta la relación con diferentes variables de las organizaciones, la forma de medirlo también ha cambiado, por lo que es obsoleto para la sociedad moderna actual considerar la misma manera de medirlo en el pasado. De esta forma, es de gran importancia entender que el proceso de madurez de este constructo ha sido lento, pero su auge actual motiva a que se consideren los procesos de medición desarrollados por varios autores en diferentes contextos.

A continuación, se presenta una revisión clasificada por los estudios latinoamericanos:

Entrando en el siglo XXI, se encuentran una serie de estudios llevados a cabo en el continente latinoamericano. En 2002, en Brasil, Ferreira, Leal, Stall, Da Costa y Swan, ejecutaron la versión inicial de su cuestionario a 823 miembros de las empresas ubicadas en la ciudad de Río de Janeiro bajo escala de 5 puntos de Likert, que va desde “no se aplica a todos los de mi compañía” (1) hasta la aplicación “totalmente a mi empresa” (5).

Para el año siguiente, Marcone y Martín fueron muy metódicos en la elaboración de sus instrumentos, procurando la mayor efectividad de estos al someterlos a constantes análisis de enunciados y conceptos. Ellos sometieron el borrador de instrumento que tenían a consideración de expertos evaluadores, psicólogos y sociólogos, quienes dieron su aprobación para desarrollar el cuestionario, ya perfeccionado, a los profesores de 3 escuelas públicas, y así tomar una muestra piloto. De esta forma, al conocer los resultados y repetir el proceso con un mayor número de profesores, se mejoró la probabilidad de éxito.

En la tesis desarrollada por Carbajal se partió de la hipótesis central de que el modelo de gestión y la cultura organizacional influyen en las

actividades de cooperación nacional, de lo cual se concluyó que se requiere implementar estrategias que generen prioridades de cambio en la cultura de los alumnos y vincular el proceso a las funciones del ciclo administrativo.

Un estudio interesante tuvo lugar en la contraloría de Brasil, desarrollado por Padoveze y Benedicto, donde se emplearon instrumentos orientados en 2 perspectivas: las empresas nacionales y las multinacionales, a partir de lo cual se abarcó el sentido cultural que le competía a cada una en particular y se observaron sus diferencias. Por su parte, Ollarves desarrolló un trabajo que demostró la asociación entre la tipología cultural de la organización y las propiedades motivacionales del puesto en docentes universitarios pertenecientes al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en Caracas.

Los últimos estudios desarrollados en este tema han tratado de fusionar la cultura organizacional con otros elementos de la organización en su artículo llamado “*Organizational culture and performance: a Brazilian case*”, Garibaldi, Wetzel y Ferreira efectúan un estudio en una empresa de energía en Brasil, en el cual agrupan la cultura organizacional con el rendimiento total de la compañía; además, involucran la evaluación cualitativa con la cuantitativa, propia de estudios anteriores, y ejecutan un modelo de observación y cuestionario con datos cuantificables que lleven a una completa descripción de la cultura de dicha organización. Al desarrollar este proceso, se logra una medición más completa y descriptiva, al subdividir la totalidad de los empleados en categorías bastante discriminadas y precisas

Uno de los elementos de medición que ha tomado protagonismo en los últimos años es la retroalimentación efectiva, otro nombre por el cual se conoce este elemento es a través del coaching o mentoría. El proceso de retroalimentación es una oportunidad para fortalecer el desarrollo de cada colaborador, clarificar las dudas del rol y promover oportunidades de crecimiento profesional que le permitan al colaborador generar un mayor compromiso y pertenencia con la

organización, este resultado, se observa en la permanencia y consistencia que posee el colaborador en su lugar de trabajo. El autor del libro los 12 elementos de una mentoría extraordinaria dicen lo siguiente: “La mentoría es el fundamento de cualquier otro elemento de cultura organizacional, ya que solo el 1% de los colaboradores que no son mentoreados pueden permanecer vinculados o efectivamente asociados a las metas organizacionales de una institución.” (Rodd Wagner, 2007)

4.2 Estabilidad Laboral

La Estabilidad Laboral es un derecho que todos deberíamos tener, algunos aspiramos a ello y otros con mucha suerte en el mercado nacional, lo logran. “En Honduras y Nicaragua el costo que debe asumir una empresa para formalizar a un trabajador equivale a más del 70% de lo que producirá.” Esto quiere decir que el empleado en el contexto nacional es más caro que en otros países vecinos como El Salvador o Guatemala que aunque tienen mucho espacio de mejora, se sitúan en un mejor ranking con respecto al costo por empleado, otro factor que podemos determinar de las líneas en el artículo elaborado por la BID es que el empleado en nuestro contexto representa una alta inversión ya que se supone que el retorno de lo que el empleado podrá ofrecer en los primeros años es solo del 30%. Esto también nos permite visualizar que en muchos rubros de nuestro país el empleado o la organización no tienen una expectativa a largo plazo del compromiso mutuo que es la clave para la estabilidad laboral contemporánea.” (BID,2015)

Es en este margen que debemos sumergirnos a una condición que, aunque tiene aspectos legales, se intensifica en cada acción del colaborador dentro de una organización.

4.2.1 Definición de Estabilidad Laboral

“La estabilidad laboral se logra definir en el marco contemporáneo como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan.” (BID,2015)

En esta línea es necesario tomar en cuenta aspectos legales como los de Alfonso-Guzmán que define la Estabilidad como: “una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña”

Don Salomón González Blanco, al referirse a la estabilidad del empleo expresa

“la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de

sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.” (Cueva, D. I.,2018)

Asimismo, Mario Cueva comparte: “la estabilidad en el empleo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos que hacen imposible su continuidad.” Además añade: “Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ello uno de los principales, sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo; además es la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de la antigüedad en el trabajo.” (Cueva, D. I.,2018)

4.2.2 Tipos de Estabilidad Laboral

En el marco legal de los países latinoamericanos hay diferentes tipos de estabilidad laboral que deben ser socializados por los patronos para generar una conexión que de resultado un compromiso más estrecho. Los tipos de estabilidad son:

Estabilidad Absoluta: Se denomina como “perdurabilidad”, y la define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El contrato puede sólo disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley: de lo contrario la elección que al efecto toma el empleador. Según Jorge Rendón Vásquez nos dice: “hay estabilidad

absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa”.

Estabilidad Absoluta Flexible: Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

Estabilidad Absoluta Rígida: Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó. Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

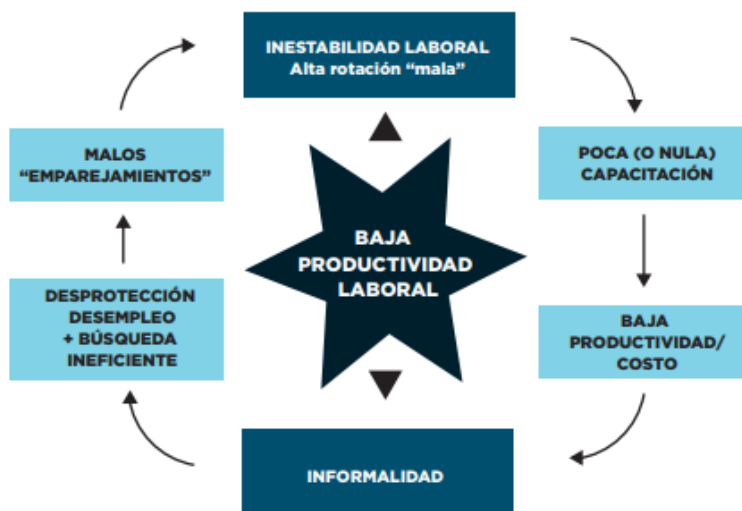
Estabilidad Cuasi Absoluta: Según Uceda Murier, se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

Estabilidad Relativa: Se define como “Durabilidad”. Considera que da lugar la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: “La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización”.

4.2.3 Problemática en la Estabilidad Laboral

En los últimos 20 años, la región ha vivido una época de prosperidad económica que se ha traducido en una sustancial reducción del desempleo, en la creación de empleos y en el aumento de los salarios. Sin embargo, la mayor parte de los empleos sigue siendo informal (sin acceso a los beneficios de la seguridad social) y altamente inestables (con potenciales efectos sobre el bienestar y la productividad). La región puede estar atrapada en un “círculo vicioso” en el que la alta rotación desincentiva la formación y capacitación del trabajador, lo que redunda en una baja productividad de la relación

Diagrama 1 El “círculo vicioso” de los empleos de mala calidad



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Círculo vicioso de los empleos de mala calidad (BID)

laboral. A su vez, una baja productividad del trabajo en relación con los costos de la formalidad incide en una alta informalidad. Al mismo tiempo, debido a la alta rotación y a la alta informalidad, la mayoría de los trabajadores no cuenta con la protección necesaria para poder permanecer en el desempleo buscando un buen trabajo, adecuado a sus capacidades y formación, lo cual producirá emparejamientos laborales incorrectos que harán, una vez más, que la relación laboral se rompa antes de lo necesario, completando así este proceso pernicioso.

La falta de información sobre vacantes, los altos costos laborales (salariales y no salariales) en relación con la productividad del trabajo (estos representan en promedio un 39% de lo que va a producir el trabajador, llegando en algunos casos al 70% e incluso al 100%), la baja productividad en el trabajo, la escasa valoración de los beneficios de la seguridad social, la débil fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales y la incapacidad de permanecer desempleado el tiempo suficiente para encontrar un empleo formal son factores que contribuyen a que los países tengan elevados niveles de informalidad

Gráfico 2 Empleo formal y costos salariales y no salariales (en porcentaje del PIB por trabajador) en ALC, 2013

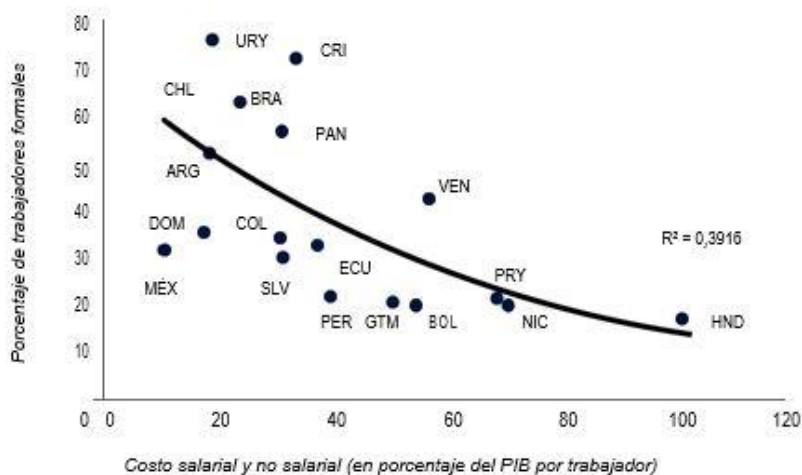


Figura 3. Empleo formal y costo salariales (BID)

La tasa de rotación laboral en la región es alta: aproximadamente un 30% de los trabajadores no está en el mismo empleo al cabo de un año. Como sucede en el caso de la formalidad, la productividad en el trabajo y su evolución en relación con los costos laborales es una variable fundamental a la hora de lograr una mayor estabilidad laboral. Una relación laboral se prolongará en el tiempo mientras trabajador y empresa lo consideren provechoso. La inversión en formación de trabajadores activos (débil en la región) es una baza fundamental para incrementar esta productividad y fomentar la estabilidad laboral.

CAPÍTULO V. METODOLOGÍA/PROCESOS

5.1 Enfoque y Métodos

La investigación de la cultura organizacional y su relación en la estabilidad laboral que se esta desarrollando tiene un enfoque correlacional. Esto es así, porque a través de esta se pretende explicar la conexión que existe entre cultura organizacional y la estabilidad laboral de una organización, en esta oportunidad, la investigación se centraliza en Compassion International.

El método que se esta utilizando en esta investigación es una línea investigativa de un estudio no experimental, con una muestra no probatoria y una línea transversal. La investigación es de tipo cuantitativa ya que busca correlacionar de manera estadística la relación entre las variables estudiadas. La muestra es no probatoria porque no se hizo un estudio de probabilidad para seleccionar rasgos heterogéneos de la población. La línea transversal se sigue por que se recolectaron los datos en un momento único.

5.2 Población y Muestra

La Población que se seleccionó en esta investigación pertenece a la organización que se ha mencionado anteriormente durante el desarrollo de esta investigación, Compassion International es una ONG dedicada al desarrollo integral de los niños y niñas en las zonas más vulnerables del país. La organización cuenta con 55 colaboradores que se dividen en 3 departamentos, excepto a su directora de país.



Figura 4; Organigrama departamental CI.

En la organización, las mujeres son mayoría con un total de 35 colaboradores, los varones son minoría con 20 colaboradores. El nivel académico es el siguiente: 40% tiene su título de pregrado, un 23% cuenta con estudios de postgrado y un 18% son pasantes universitarios.

Se selecciono la muestra usando la formula del tamaño de muestra, la que nos arrojó un resultado de 48 personas para mantener la prueba en un nivel de confianza del 95%. La formula utilizada fue la siguiente:

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

5.3 Unidad de análisis y respuesta

La unidad de análisis y respuesta de esta investigación es el 75% de los colaboradores de Compassion International en Honduras. La encuesta se contestó por un total de 41 colaboradores.

Esta unidad de análisis representa una respuesta positiva a la problemática planteada, en otras palabras, vemos el problema reflejado en nuestra unidad de análisis, pero con características positivas que nos brindan la oportunidad de reflexionar sobre la importancia de fortalecer la relación de la cultura organizacional y la estabilidad laboral de una institución.

5.4 Técnicas e instrumentos aplicados

En esta investigación se desarrolló la recolección de los datos a través de una encuesta, la herramienta como tal, cuenta con 14 preguntas que permiten hacer el análisis correspondiente para encontrar la relación entre cultura organizacional y estabilidad laboral. Esta encuesta se realizó a través de la vía electrónico utilizando la plataforma que ofrece Google por medio de encuestas en línea. La aplicación duro aproximadamente una semana en la que se monitoreo en tiempo real la participación de los colaboradores, en anexo se encuentra la estructura correspondiente.

Adicional a esto, se realizo una prueba piloto con un grupo de 9 colaboradores de otra institución (Empire Electronics), la encuesta aplicada a este grupo dio a conocer la correlación

entre las preguntas, utilizando la aplicación estadística para estudios cuantitativos conocida como spss, se observa lo siguiente de la prueba piloto:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.843	.847	14

Esta prueba estadística nos permitió analizar la fiabilidad de la correlación y observar la correlación misma de la primera prueba. Según la escala de Alfa de Cronbach, el resultado obtenido es una fiabilidad buena.

Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	.619
	Sig. (bilateral)		.075
	N	9	9
VD	Correlación de Pearson	.619	1
	Sig. (bilateral)	.075	
	N	9	9

Al avanzar en las correcciones, observamos como al operacionalizar las variables y definir sus dimensiones, se logra un resultado significativo que permite algunas conclusiones que se presentaran mas adelante. El uso del spss provee una ventaja siempre y que la escala de valor ingresada sea positiva o inversa de acuerdo a la pregunta realizada.

La validación de la herramienta se llevo a cabo por 3 jueces, dos que son parte del departamento de recursos humanos de la organización en la que se aplico esta encuesta y un licenciado que en su experiencia laboral como consultor, coach y capacitador oriento en la modificación de algunas preguntas. Los profesionales que sirvieron como jueces son: Luis Alberto Luna, Augusto Padilla y Suany Varela.

5.5 Fuentes de información

Las fuentes de información consultadas en su mayoría fueron fuentes secundarias y terciarias. La plataforma utilizada para encontrar las fuentes secundarias fueron Scielo y Google Académico, junto a estas plataformas, las tesis desarrolladas por diferentes universidades fueron de gran apoyo para encontrar información relevante sobre la relación de la cultura organizacional en la estabilidad laboral, Adicionalmente encontramos un libro (Cultura Organizacional y Liderazgo/Edgard Shein) que sirve como respaldo teórico sobre la cultura y liderazgo organizacional, también se usó un informe estratégico elaborado por la BID para promover ideas estratégicas que generen estabilidad laboral en la región latinoamericana.

Las fuentes que se abordaron se dividen de la siguiente manera:



Figura 5; clasificación de las fuentes.

5.6 Cronología de trabajo

En este apartado, visualiza las actividades programadas en el desarrollo de este proyecto de investigación que tiene como objetivo final mostrar el impacto de la cultura organizacional en la estabilidad laboral.

ACTIVIDADES DE PROYECTO	FECHAS	SEMANAS											
	# DIAS	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Busqueda de tema de investigación	5	■											
Aprobacion del tema	1		■										
I Reunion exploratoria con la organización	1		■										
Investigacion de los antecedentes del problema	7			■									
Elaboracion del planteamiento del problema	9			■	■								
Elaboracion de objetivos	5				■								
Entrega I avance de PG	1				■								
Elaboracion de Marco Teorico	12				■	■	■						
Entrega II avance de PG	1						■						
II Reunion con la organización	1						■						
Elaboracion de metodologia	5							■	■	■			
Entrega III avance de PG	1									■			
III Reunion con la organización	1										■		
Elaboracion y aplicación de la encuesta	5										■		
Elaboracion de resultados y analisis	12									■	■		
Entrega IV avance de PG	1										■		
Elaboracion de conclusiones, recomendaciones y bibliografia	7											■	
Entrega V avance de PG	1											■	
Defensa de PG	1												■
Correcciones de PG	6												■
Entrega Final	1												■

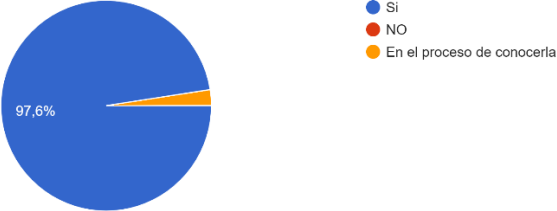
Figura 6; Cronograma de trabajo.

CAPÍTULO VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los resultados de la encuesta realizada son los siguientes:

Pregunta 1

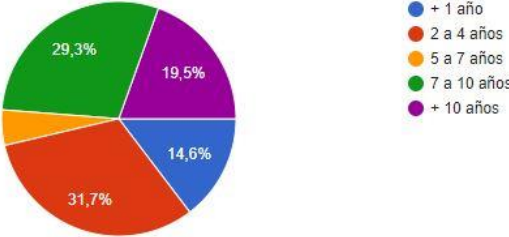
¿Tiene clara usted la cultura de Compassion International?
41 respuestas



A través de esta pregunta se mide la dimensión del conocimiento de la cultura, 40 personas encuestadas afirmaron conocer la cultura de la organización.

Pregunta 2

¿Cuánto tiempo lleva laborando en Compassion International?
41 respuestas



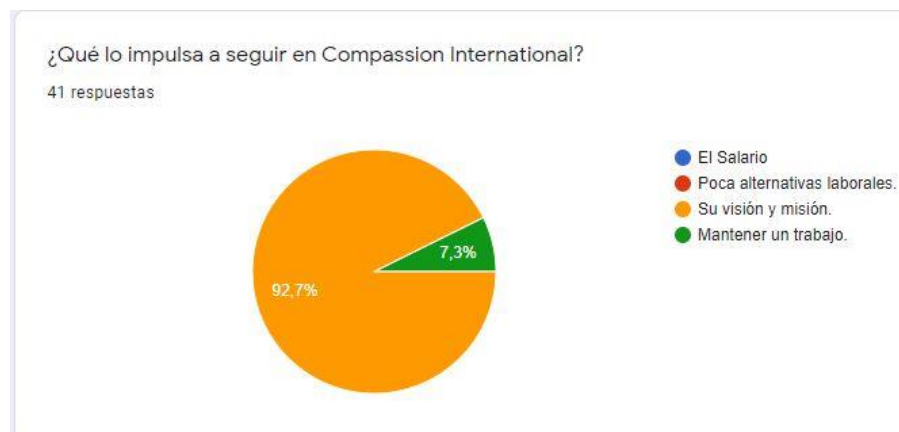
En esta pregunta se observa lo siguiente, el 48.8% de las personas encuestadas tiene una antigüedad significativa en Compassion International, evaluando la dimensión de la permanencia en la estabilidad laboral.

Pregunta 3



La dimensión evaluada en esta pregunta es la aspiración o proyección de permanencia, 36 personas encuestas desean estar 5 o mas años en la institución.

Pregunta 4

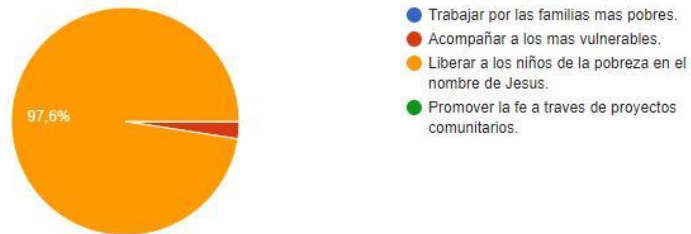


Esta es una de las preguntas claves de la encuesta, la dimensión que se evalúa es el emparejamiento entre el colaborador y la cosmovisión de la organización, 38 personas de las 41 encuestadas afirmaron pertenecer a un lugar en donde la motivación inicial no es la remuneración, sino el propósito y el compromiso de la visión y misión de la institución.

Pregunta 5

¿Cuál es la misión de Compassion?

41 respuestas

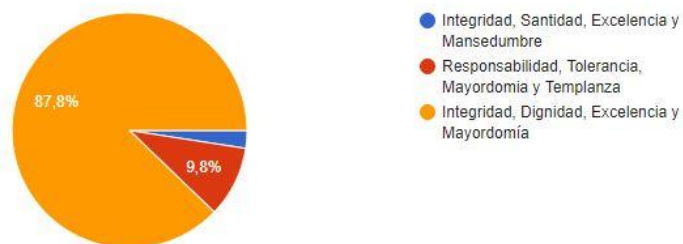


La pregunta 5 era una evaluación subsecuente a la pregunta 4, aunque su dimensión es el conocimiento de la misión, refuerza correlacional mente la dimensión evaluada en la pregunta numero 4. La población ubico la misión de Compassion International en un 97.6%, dejando solo a una persona que no logro seleccionar la misión de Compassion.

Pregunta 6

¿Cuáles son los valores de Compassion?

41 respuestas

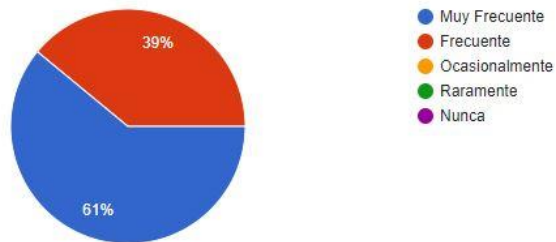


En esta pregunta en donde se evalúa el conocimiento de los valores de la institución, un total de 36 personas reconocieron puntualmente los valores que practican en el día a día.

Pregunta 7

Con qué frecuencia percibe usted la cultura organizacional de Compassion International en su puesto de trabajo?

41 respuestas

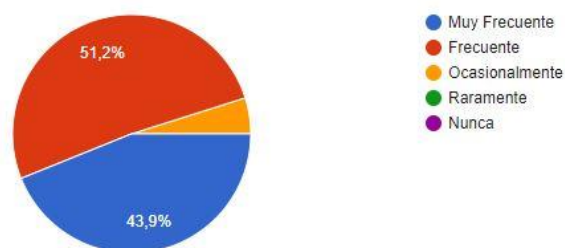


La escala de Likert nos permitió observar la percepción del vínculo de la cultura organizacional con la descripción y el puesto de trabajo, esto nos facilitó la evaluación de la dimensión de la productividad a través de la cultura.

Pregunta 8

Con qué frecuencia percibe usted la cultura organizacional de Compassion International en sus reuniones de equipo o de uno a uno?

41 respuestas

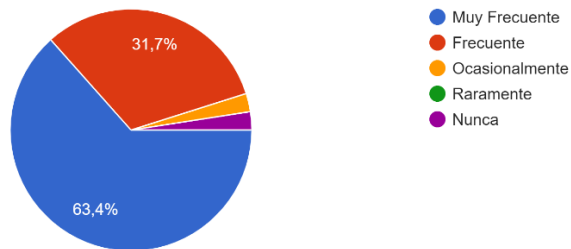


La pregunta 8 se enfoca en evaluar las reuniones uno a uno, en otras instituciones, estas reuniones se conocen como evaluaciones de desempeño que se hacen de forma sistemática durante el año en curso. Lo interesante es que más del 90% de los encuestados afirmaron que la cultura organizacional se evidencia en cada reunión de desempeño.

Pregunta 9

Considera usted que el proceso de contratación es influenciado por la cultura organizacional de Compassion International?

41 respuestas

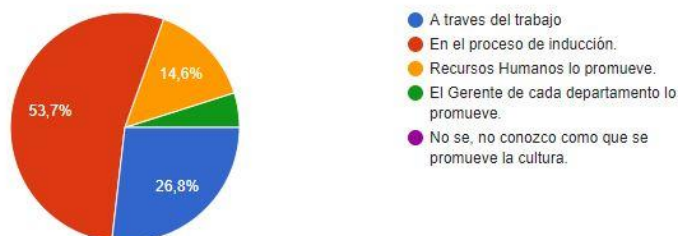


El proceso de reclutamiento es una dimensión de la estabilidad laboral que permite observar la influencia de la cultura en la claridad de la oferta laboral al momento de terminar el ciclo de reclutamiento.

Pregunta 10

Cómo llega a conocer la cultura organizacional de compassion un empleado nuevo?

41 respuestas

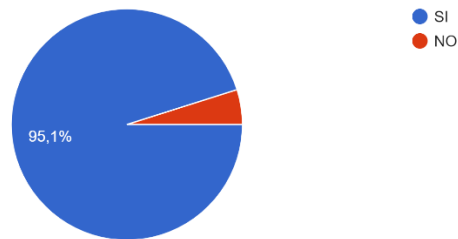


La pregunta 10 esta vinculada a evaluar la socialización de la cultura, esta pregunta orienta para conocer cual puede ser una de las maneras mas efectivas para compartir la visión, curiosamente, esta es la pregunta que más ambigüedad provee, ya que divide la población en dos grupos, uno que conoce puntualmente como se socializa la cultura y otro que percibe la socialización de la cultura desde su puesto de trabajo.

Pregunta 11

Considera que Compassion promueve estabilidad laboral desde el primer contacto con sus colaboradores?

41 respuestas

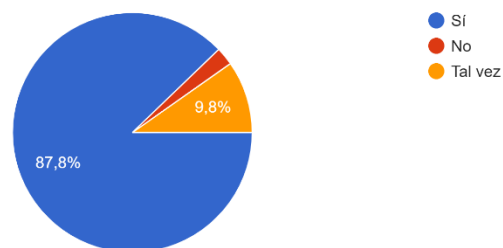


La dimensión evaluada encierra la permanencia promovida desde la oferta laboral para cada colaborador. El 95% de los encuestados reconocieron que la oferta inicial de Compassion International busca establecer una alianza, una asociación para el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores.

Pregunta 12

Considera que no vivir la cultura de compassion puede ser un motivo para la terminación de su contrato?

41 respuestas

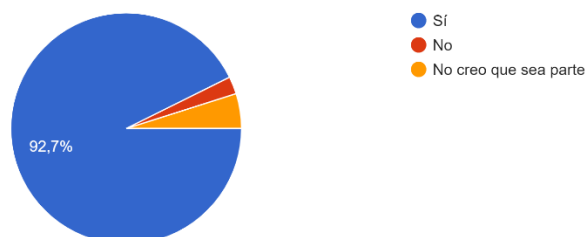


La pregunta 12 es una oportunidad para conocer la relación directa de la cultura organizacional en la estabilidad laboral de los colaboradores de Compassion International, el 87,8% confirmó que no aplicar o vivir la cultura es mérito para la terminación del contrato. Esto permite evaluar la estabilidad laboral desde la perspectiva de los lineamientos.

Pregunta 13

El rendimiento o la productividad laboral se incluye en la cultura organizacional que se vive en Compassion International?

41 respuestas

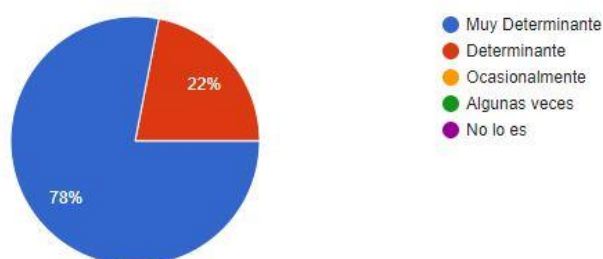


El desarrollo de cada colaborador se promueve por medio de la cultura organizacional, por eso el rendimiento y la productividad son elementos esenciales para la aplicación de la cultura que luego se refleja en la estabilidad laboral de cada colaborador.

Pregunta 14

Qué tan determinante es la cultura organizacional de compassion para su continuidad y satisfacción en la organización?

41 respuestas



La satisfacción es un indicador de la cultura que evidencia el deseo y el compromiso de cada colaborador de permanecer en la institución, el 100% de los encuestados acordaron que es determinante la cultura para su estabilidad y satisfacción laboral.

Operacionalización de variables			
# Pregunta	Variable	Dimensión de evaluación.	Descripción de la dimensión
1	Cultura	Conocimiento de la cultura	El conocimiento de la cultura es un indicador de medición para la cultura organizacional.
2	Estabilidad	Antigüedad o Permanencia	La antigüedad es un indicador de la estabilidad laboral.
3	Estabilidad	Proyección de Permanencia	La estabilidad es un compromiso mutuo indefinido que tiene como objetivo principal la continuidad de la relación.
4	Estabilidad	Emparejamiento	El proceso de emparejamiento es conocido por ser el proceso en donde se calza las competencias de un colaborador con la cultura organizacional de la institución, algunos consideran este emparejamiento como el equilibrio del perfil actitudinal y el perfil de competencias de un colaborador.
5	Cultura	Conocimiento de la misión	El conocimiento de la misión es un indicador del compromiso que el colaborador posee con la organización.
6	Cultura	Conocimiento de los valores	El conocimiento y la aplicación de los valores organizacionales son una brújula que guían la manifestación de la cultura organizacional.
7	Cultura	Productividad o asignación	La productividad es un vínculo directo para percibir o evaluar la cultura organizacional.
8	Cultura	Evaluaciones de desempeño	La orientación de las reuniones para medir el desempeño son un reflejo de la cultura organizacional.
9	Estabilidad	Reclutamiento	La gestión del proceso de reclutamiento es un indicador de estabilidad laboral.
10	Cultura	Socialización de Cultura	La socialización de la cultura es la clave para evaluar o medir la cultura organizacional.
11	Estabilidad	Oferta Laboral	La oferta laboral es un indicador que presenta la estabilidad laboral que promueve la organización.
12	Estabilidad	Lineamientos	Los lineamientos y compromisos es un indicador para medir la estabilidad laboral.
13	Cultura	Desarrollo o crecimiento	El Desarrollo Profesional que se traduce en productividad es un indicador que se observa en la cultura organizacional.
14	Cultura	Satisfacción	La satisfacción es un indicador que se asocia con la medición y evaluación de la cultura organizacional.

Figura 7; Operacionalización de variables.

La operacionalización de las variables es un proceso de medición el cual sirve para determinar las dimensiones a considerar para evaluar las variables de investigación, la cultura organizacional se evalúa a través de 8 dimensiones que abordan las áreas mas esenciales de la cultura. La estabilidad se evaluó en esta encuesta por 6 dimensiones que establecen los aspectos mas esenciales para medir el tipo de estabilidad laboral que posee la organización.

Metodología de recolección de datos y correlación

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.095	.199	.596	.554 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.009	.177	-.059	.953 ^c
N de casos válidos		41			

- No se presupone la hipótesis nula.
- Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
- Se basa en aproximación normal.

Figura 8; Medidas Simétricas (SPSS)

Se utilizo las medidas de la R de Pearson que nos permite encontrar una correlación bastante alta.

Correlaciones

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	.095
	Sig. (bilateral)		.554
	N	41	41
VD	Correlación de Pearson	.095	1
	Sig. (bilateral)	.554	
	N	41	41

Figura 9; Medidas Correlacionales (SPSS)

Según la escala de Pearson, una correlación del 95% permite concluir que la hipótesis planteada al inicio de la investigación es correcta. La afirmación de la relación entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral es significativa, aun en medio de una unidad de análisis que refleja positivamente ciertas condiciones del problema, se puede establecer una relación entre las variables que merece ser nutrida.

El trabajo de la investigación presenta un primer análisis que debe ser ampliado a través de estudios longitudinales y muestras probatorias que no solo correlacionen datos de una

organización sino de todo un rubro industrial para evaluar las implementaciones que se pueden dar entorno a la relación de las variables estudiadas. Sin embargo, provee la oportunidad de definir por medio del proceso de recolección de datos lo siguiente:

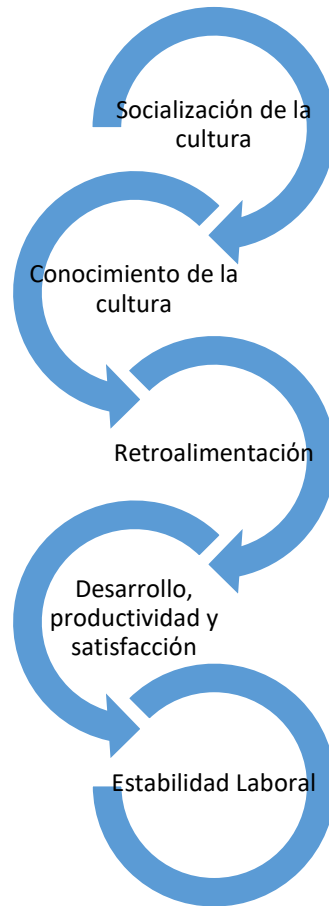


Figura 10. Escalera hacia la estabilidad laboral.

La cultura organizacional es representada por muchos factores y aspectos que la definen, sin embargo en el tema de su relación en la estabilidad laboral se observa claramente a través de las medidas correlacionales, las dimensiones evaluadas, la teoría sustentada y los datos recolectados en la encuesta que se puede definir una posible escalera hacia la estabilidad laboral por medio de elementos esenciales que a través de la historia han sido evaluados por teóricos como Ferreira, Marcone, Carbajal, Rodd Wagner y Acevedo. Esta escalera inicia promoviendo la socialización de una cultura para establecer patrones y vías en donde la misma pueda ser conocida. Luego de esto, se avanza hacia la aplicación de la cultura incluyendo procesos de retroalimentación que dirijan y fomenten el proceso de desarrollo, productividad y satisfacción laboral. Estos elementos en esencia traducen las diferentes motivaciones del patrono y el empleado para permanecer consistentemente en el trayecto

hacia el cumplimiento de las metas organizacionales y el crecimiento profesional que, a su vez, terminan en entenderse como la variable de estabilidad laboral.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

1. Se analizó como la cultura organizacional de Compassion International está relacionada en la estabilidad laboral de sus colaboradores y se encontró que la praxis de la cultura esta directamente relacionada con la estabilidad laboral de cada colaborador.
2. Se identificó los elementos principales de la cultura organizacional de Compassion, los elementos identificados fueron los valores, los comportamientos culturales, la rendición de cuenta, la visión y la misión de la organización.
3. Se investigó cuál es el comportamiento de la estabilidad laboral en Compassion International y se puede concluir que el comportamiento en la estabilidad laboral depende de la aplicación de la cultura organizacional en el cumplimiento de las diferentes asignaciones laborales.
4. Uno de los beneficios encontrados en la relación entre la cultura organizacional y la estabilidad laboral se encuentra en la recolección de datos de la pregunta 8 y 13, en donde las dimensiones apuntan lo importante que es incluir la cultura en los procesos de retroalimentación para el desarrollo y el desempeño laboral.
5. Se acepta la hipótesis propuesta al observar la correlación de Pearson. La cultura organizacional tiene una relación en la estabilidad laboral de los colaboradores en Compassion International.

CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

1. Seguir promoviendo la cultura organizacional a través de los diferentes canales de la estructura de liderazgo para enfatizar un mayor apego a los comportamientos que permitan por medio de retroalimentación y la productividad llegar a la estabilidad laboral de cada colaborador.
2. Analizar la información para mejorar el proceso de socialización de cultura organizacional, incluyendo la participación de todos los actores correspondientes.
3. Mejorar el proceso de retroalimentación por parte de la universidad a los practicantes.

4. Para los futuros profesionales, organizar el tiempo e iniciar el periodo académico con una idea clara y una propuesta definida para mayor efectividad de los resultados al elaborar el proyecto de graduación.
5. Realizar esta investigación con una unidad de análisis que provea evidencias negativas de la problemática, esto con una muestra probatoria y una línea longitudinal para complementar los resultados de esta investigación y proveer un panorama completo de la relación de las variables estudiadas.

CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFIA

Las referencias bibliográficas de base que han sido consultadas en esta investigación fueron las siguientes:

REFERENCIAS

1. BID. (2015). *Empleos para crecer*. Internacional
2. Blanca Bustamente, C. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú.
3. Calderon, A. (2013). *La Cultura Organizacional en la estabilidad laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
4. Calderon, J. C. (2014). *Evaluacion del impacto de la cultura organizacional*. Mexico: UPAEP.
5. Cueva, D. I. (2018). *Principios de estabilidad laboral*. Mexico
6. Diaz, L. L. (2015). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral*. Guadalajara, Mexico: Revista Raites.
7. Encalada, M. L. (2016). *La cultura organizacional: Eje de la gestion humana*. Ecuador: Universidad ECOTEC.

8. Garcia-Espejo, Isabel (1999). *Formacion en el trabajo y movilidad laboral.Papers: Revista de sociologia*,ISSN 0210-2862
9. Hernandez, G. C. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Colombia: Red de revistas cientificas de America Latina.
10. Robbins y Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional Decimotercera Edicion*, por Pearson Educacion de Mexico, SA de C.V
11. Mujica, J. N. (2010). *La estabilidad laboral en la constitucion*. Ecuador,PUC
12. Pereira, J. M. (2013). *Cultura Organizacional: evolucion en la medicion*. Elsevier DOYMA, 6.
13. Robbins y Coulter. (2010). *Administracion Decima edicion*,por Pearson Educación de Mexico, SA de C.V.
14. Rodriguez, G. C. (2010). *Influencia de la Cultura Organizacional y la Direccion Estrategica* . El Salvador: Universidad Centroamericana Jose Simeon Cañas.
15. Shein, E. (2004). *Organizational Culture and leadership(Liderazgo y Cultura Organizacional)*, 3rd Edition, by Jossey-Bass, San Francisco, CA.
16. Hofstede, G. (1991) *Culture and Organizations(Culturas y Organizaciones)*, New York: Mac Graw Hill.
17. Landy y Becker. (1987) *Culture and Organizations(Culturas y Organizaciones)*, New York: Mac Graw Hill.
18. Dominguez y Navarro (2009) *La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud*, Rev med electrón, Scielo, disponible en www.revmatanzas.sld.cu/revistas%20medica/ano%202009/vol6%202009/tema12.htm consultada el 20 del Julio 2020.

19. Landy y Becker. (1987) *Culture and Organizations*(*Culturas y Organizaciones*), New York: Mac Graw Hill.

20. Wagner y Harter (2007) *12- The Elements of Great Managing* (*Los elementos de un mentoreo exitoso*), Gallup,USA.

CAPÍTULO X. ANEXOS

Impacto de la Cultura en la Estabilidad Laboral

El objetivo de la encuesta es medir la relación de la cultura organizacional en la estabilidad laboral de los colaboradores de Compassion International.

*Obligatorio

¿Tiene clara usted la cultura de Compassion International?

Si

NO

En el proceso de conocerla.

¿Cuánto tiempo lleva laborando en Compassion International? *

+ 1 año

2 a 4 años

5 a 7 años

7 a 10 años

+ 10 años

¿Cuánto tiempo más proyecta estar en Compassion? *

1 a 2 años

3 a 4 años

5 a 7 años

+ 7 años

¿Qué lo impulsa a seguir en Compassion International? *

El Salario

Pocas alternativas laborales.

Su visión y misión.

Mantener un trabajo.

¿Cuál es la misión de Compassion? *

Trabajar por las familias más pobres.
Acompañar a los más vulnerables.
Liberar a los niños de la pobreza en el nombre de Jesús.
Promover la fe a través de proyectos comunitarios.

¿Cuáles son los valores de Compassion? *

Integridad, Santidad, Excelencia y Mansedumbre
Responsabilidad, Tolerancia, Mayordomía y Templanza
Integridad, Dignidad, Excelencia y Mayordomía

¿Con qué frecuencia percibe usted la cultura organizacional de Compassion International en su puesto de trabajo? *

Muy Frecuente
Frecuente
Ocasionalmente
Raramente
Nunca

¿Con qué frecuencia percibe usted la cultura organizacional de Compassion International en sus reuniones de equipo o de uno a uno? *

Muy Frecuente
Frecuente
Ocasionalmente
Raramente
Nunca

¿Considera usted que el proceso de contratación es influenciado por la cultura organizacional de Compassion International? *

Muy Frecuente
Frecuente
Ocasionalmente
Raramente
Nunca

¿Cómo llega a conocer la cultura organizacional de compassion un empleado nuevo? *

A través del trabajo
En el proceso de inducción.
Recursos Humanos lo promueve.
El Gerente de cada departamento lo promueve.
No sé, no conozco como que se promueve la cultura.

¿Considera que Compassion promueve estabilidad laboral desde el primer contacto con sus colaboradores? *

SI
NO

¿Considera que no vivir la cultura de compassion puede ser un motivo para la terminación de su contrato? *

Sí
No
Tal vez

¿El rendimiento o la productividad laboral se incluye en la cultura organizacional que se vive en Compassion International? *

Sí
No
Parcialmente

¿Qué tan determinante es la cultura organizacional de compassion para su continuidad y satisfacción en la organización? *

Muy Determinante
Determinante
Ocasionalmente
Algunas veces
No lo es