



Exploración de los valores organizacionales presentes en la cultura organizacional de una fábrica tabacalera de la provincia de Villa Clara, Cuba

Roberto Rodríguez González

Psicólogo

Profesor Auxiliar

Universidad Central Marta Abreu de Las Villas

Santa Clara, Cuba



Yaquelin López Santos

María I. Hernández Díaz

 Ver perfil del autor

Para citar este artículo:

Fecha publicación: 25/enero/2003

Rodríguez González R. (2003, 25 de enero). Exploración de los valores organizacionales presentes en la cultura organizacional de una fábrica tabacalera de la provincia de Villa Clara, Cuba. *Revista Psicología Científica.com*, 5(1). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-214-1-exploracion-de-los-valores-organizacionales-presentes-en-la-.html>

RESUMEN

En este trabajo se exploran los valores organizacionales presentes en la cultura organizacional de una fábrica tabacalera de la provincia de Villa Clara, Cuba, por medio de la implementación de un diseño de investigación según el enfoque cualitativo. Los métodos utilizados son: sistemas de observación, sistemas de entrevistas, análisis de documentos, aplicación del instrumento "*Método para determinar valores personales y organizacionales*" y trabajo en grupo.

La muestra seleccionada para desarrollar este trabajo estuvo conformada por 78 trabajadores miembros de la referida organización que incluía directivos, trabajadores vinculados a la producción principal y personal de apoyo. La investigación permitió conocer los valores organizacionales, así como determinar la existencia de valores compartidos y distanciados en la organización estudiada y la ausencia del valor participación como un elemento desarrollador de esta y su cultura.

Palabras clave: Organización, cultura organizacional, valores organizacionales, valores compartidos y distanciados

Desarrollo

En las organizaciones laborales conviven personas cuyos comportamientos y relaciones responden a una cultura en que prevalecen ritos, pautas y códigos que se manifiestan en actitudes que reflejan valores sustentados en creencias arraigadas tanto en el espíritu individual como colectivo, que muchas veces no coinciden con las nuevas visiones, con los nuevos paradigmas y con nuevas maneras de abordar las diversas y complejas situaciones y relaciones sociales que origina la modernidad (Davis, K. Y Newstrom, J. W. 1985).

Desde cualquier ángulo el tema de los valores resulta complejo. El interesado encuentra propuestas, críticas e intentos realizados por los estudiosos del tema para esclarecer y definir el término. Estos esfuerzos y el auge de estudios acerca de los valores en la organización se deben, en primer lugar, a que estos resultan cruciales como criterios para tomar tanto decisiones estratégicas como tácticas. Los valores identifican los resultados que más esperan los implicados en la organización e indican a los miembros de la misma cómo deben actuar.

Los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito, esto cuando los miembros de la organización comparten una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, pueden tener resultados extraordinarios para la misma. Los valores identifican las prioridades claves para que la organización sobreviva y prospere, minimizando así el gasto de recursos financieros, la energía y el tiempo, cuestiones que a menudo surgen cuando hay decisiones y operaciones que sirven a intereses alejados de lo más importante para el buen funcionamiento de la organización (M. Rokeach, citado por García y Dolan, 1998).

En el estudio de los valores organizacionales la metodología cualitativa posibilita su descubrimiento y comprensión desde la perspectiva propia de sus miembros, posibilita la construcción del conocimiento diferenciado a través de los sentidos subjetivos sobre los que se configura la subjetividad en cada una de sus formas concretas: social o individual.

Si bien es cierto que la vida organizacional está plagada de diversas acciones que pueden ser más o menos rutinarias, estas experiencias sólo se suceden matizadas por el carácter singular y particular de la organización en cuestión, que envuelve y afecta todo lo que en ella ocurre, es decir, por su cultura (Shein, E. 1970). En la actualidad, la cultura es un tema muy frecuente y casi de obligatoria consulta, el auge de la Revolución Científico Técnica y las transformaciones consecuentes que ha propiciado lo hacen de vital importancia. La problemática de la cultura es abordada desde diversos ángulos en las distintas ciencias sociales. Así, es analizada por la filosofía, la sociología, la antropología, entre otras.

Específicamente en el ámbito latinoamericano, las reflexiones sobre las esferas de aplicación del concepto de cultura están presentes desde tiempos remotos; pero es en el siglo XX, sobre todo a partir de la irrupción en las ciencias del paradigma cualitativo, cuando las preocupaciones sobre las particularidades, niveles, rasgos y esencia de la cultura toman mayor auge (Dávila, A. y Martínez, N. H. 1999).

En el campo organizacional los valores definen el carácter fundamental de cada organización, crean un sentido de identidad, fijan los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos de la misma, establecen un marco para evaluar la efectividad de su implementación, de determinar la forma en que los recursos se asignaron, de brindar tanto dirección como motivación y de reducir la confusión y las conjeturas de todo el sistema. En fin, en una organización los valores son tanto criterios para la toma de decisiones como promotores de comportamientos. (Robbins, S. P. 1991).

Conocer y atender la problemática de los valores permite detectar los conflictos y solucionar los mismos con rapidez. Existen además, múltiples razones que avalan la importancia de los valores para las organizaciones, entre las que podemos señalar: porque una serie de valores organizacionales determinan lo que es importante para los principales implicados cuyo apoyo es necesario para que el negocio exista y tenga éxito a largo plazo. Porque identifican los resultados que más esperan los implicados de la organización. Porque indican como debemos actuar. Porque identifican las prioridades claves para que la organización sobreviva y prospere. Esto minimiza el gasto de tiempo, energía, recursos que a menudo surgen cuando hay decisiones y operaciones que sirven a intereses alejados de lo más importante para el buen funcionamiento de la organización.

En gran medida el funcionamiento en y de la organización está determinado por los valores que posee; los mismos funcionarán como un sistema operativo y de orientación, indicando la forma adecuada de solucionar las necesidades e incluso la prioridad que se le debe dar a cada una. A partir de la dinámica que se establece entre los valores personales y los de la organización se puede encontrar la existencia de valores compartidos y distanciados. Se entiende por valor compartido aquel que la organización propicia y los trabajadores asumen con elevada importancia. Cuando existen diferencias entre la significación que le otorga la organización y la que le atribuyen sus miembros se denomina valor distanciado (Parera y Glez, 1999).

Procedimiento

La organización en que se desarrolló el trabajo se seleccionó atendiendo a que pertenece al sector tabacalero de amplia tradición en Cuba; tener más de 40 años de fundada, lo que permite presumir la existencia de sólida cultura organizacional en la misma y encontrarse en la actualidad en proceso de reestructuración de su misión y visión, lo que puede estar propiciando cambios en la cultura de la organización.

Muestra

Del total de miembros de la organización (433) se seleccionaron 78 para la realización de la toma de información. El criterio que se tuvo en cuenta para la selección de los 78 integrantes de la muestra fue la capacidad de los mismos de aportar información sobre los aspectos requeridos ("informantes clave").

Técnicas

Las principales técnicas de recogida de datos utilizadas fueron: observación participante, entrevistas cualitativas (individuales y grupales), análisis de documentos oficiales (reglamento de la organización, anuncios oficiales, etc.). El instrumento: "Método para determinar valores personales y organizacionales", trabajo en grupo.

El desarrollo de la investigación se organizó en tres etapas: etapa de penetración y familiarización con la organización. Etapa de obtención de información y conocimiento profundo de los valores organizacionales, a través del estudio de la vida cotidiana, las representaciones de los sujetos que la viven y la forma de encarar las situaciones manejadas; este estudio a profundidad de la fábrica pretendía la aprehensión de la multiplicidad y la especificidad de esta. Etapa de integración y comunicación formal de los resultados.

Resultados

El proceso de construcción del conocimiento desarrollado durante la investigación permitió precisar la existencia en la organización de valores organizacionales compartidos y distanciados. Como valores compartidos, se encuentran el amor al trabajo, la solidaridad, el sentido del humor y considerar el trabajo como un arte. Como valores distanciados se hallan los siguientes: confianza en el potencial del hombre, tendencia a la autonomía, calidad en el trabajo considerar al hombre básicamente humano, disciplina y honestidad.

Por los resultados obtenidos durante la realización de la investigación no se identifica la existencia de la participación como valor organizacional, en lo cual puede estar influyendo las dificultades presentes en la comunicación directivos - subordinados observadas, e igualmente favoreciendo la existencia de valores distanciados que pudieran impedir el desarrollo de una cultura organizacional fuerte y en consecuencia el de la propia organización.

Conclusiones

Se conocen los valores presentes en la cultura de la organización: amor al trabajo, solidaridad, confianza en el potencial del hombre, sentido del humor, considerar el trabajo como un arte, tendencia a la autonomía, calidad en el trabajo y considerar al hombre básicamente humano.

Se manifiestan como valores compartidos: solidaridad, sentido del humor, amor al trabajo y considerar el trabajo como un arte. Como valores distanciados están: confianza en el potencial del hombre, tendencia a la autonomía, calidad en el trabajo, considerar al hombre básicamente humano.

Referencias

Dávila, A. y Martínez, N. H. (1999). *Cultura en organizaciones latinas*. México: Siglo veintiuno editores.

Davis, K. Y Newstrom, J. W. (1985). *Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.

García, S. y Dolan, S. (1998). *Dirección por valores*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Parera, I. y Glez, A. L. (1999). Valores organizacionales: una experiencia. *Revista Transporte, desarrollo y medio ambiente*, Vol. 19, No. 3.

Robbins, S. P. (1991). *Comportamiento organizacional. Concepto, controversias y aplicaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Shein, E. (1970). *Psicología de la organización*. New Jersey: Prentice-Hall Internacional.

