

## “Análisis del nivel de profesionalización y su influencia en la cultura organizativa del sector empresarial del cantón Tulcán.”

(Entregado el 19 / 04 / 2012. Revisado el 28 / 05 / 2012)

**Escuela de Administración de Empresas y Marketing (EAEM)  
Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC)**



Pérez Quiroz Roberth Patricio.

Profesor de segunda enseñanza, especialidad Físico Matemático por la Universidad Técnica Particular de Loja. Licenciado en Ciencias de la Educación, en la especialidad de Físico Matemáticas en la Universidad Técnica Particular de Loja. Magister en Sistemas Informáticos Educativos en la Universidad Tecnológica Israel.

e-mail: [roberth.perez@upec.edu.ec](mailto:roberth.perez@upec.edu.ec)



Diego Almeida

Ingeniero de Empresas por la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE). Diplomado en Currículo por Competencias de la Universidad Técnica de Ambato. Maestrante en Diseño Curricular y Evaluación Educativa por la Universidad Técnica de Ambato. Docente Titular en la Escuela de Administración de Empresas y Marketing de la UPEC.

e-mail: [diego.almeida@upec.edu.ec](mailto:diego.almeida@upec.edu.ec)



Willinton Gerardo Mera

Licenciado en Administración de Empresas e Ingeniero Comercial por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Diplomado Superior en Currículo por Competencias. Egresado Maestría en Diseño Curricular y Evaluación Educativa por la Universidad Técnica de Ambato. Docente Titular Agregado Tiempo Completo en la Escuela de Administración Empresas y Marketing de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, desde 2009.

e-mail: [gerardo.mera@upec.edu.ec](mailto:gerardo.mera@upec.edu.ec)

### **Resumen**

*El presente trabajo de investigación realiza un análisis del nivel de profesionalización y su influencia en la cultura organizativa del sector*

*empresarial de la ciudad de Tulcán, se hace necesario realizarlo de manera rigurosa y técnica con la finalidad de determinar metodologías y sistemas que traten de integrar y medir posibles generadores de valor en la cultura organizativa en el sector empresarial de la ciudad de Tulcán.*

*La investigación a realizarse tiene diversos motivos que la justifican. Primero se pretende realizar una aportación de carácter teórico, que implica evidencia empírica: ayudar al esclarecimiento de un constructo complejo y dinámico como lo es el clima y desarrollo organizacional. Esta aportación consta en dos puntos de impacto: El conceptual, por medio de la revisión sistemática de las principales definiciones de dicha construcción. El operacional, por medio de inspeccionar las dimensiones que han sido incluidas por los principales autores para evaluar el clima y desarrollo organizacional. El clima organizacional ha sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una empresa o una institución en todos sus ámbitos: productivo, administrativo, estructural y evolutivo. Resulta un elemento clave para explicar el comportamiento humano en el trabajo.*

*Finalmente se ha considerado pertinente evaluar las definiciones operacionales e instrumentos más significativos que se han desarrollado para diagnosticar la cultura y desarrollo organizacional.*

**Palabras claves:** *Cultura Organizacional, Profesionalización, Clima Laboral, Sector empresarial, Gestión.*

### **Abstract**

*This research work carried out an analysis of the level of professionalization and its influence on the organizational culture of the business sector of the city of Tulcán, it becomes necessary to do this in a rigorous manner and technique with the purpose of determining methodologies and systems that seek to integrate and measure possible generators of value in the organizational culture in the business sector of the city of Tulcán.*

*The research is done has various reasons for it. First it is intended to make a contribution of a theoretical nature, which involves empirical evidence: help the clarification of a construct complex and dynamic as is the climate and organizational development. This contribution consists in two points of impact: conceptual, through a systematic review of the main definitions of such construction. The operational, by means of*

*inspecting the dimensions that have been included by the main authors to assess climate and organizational development. The organizational climate has been one of the most important factors for the development of a business or institution in all its areas: production, administrative, structural and evolutionary. It is a key element to explain human behavior at work.*

*Finally it has been considered relevant to assess the operational definitions and more significant instruments that have been developed to diagnose the culture and organizational development.*

**Keywords:** *Organizational Culture, professionalization, Labor Climate, corporate sector, management.*

## 1. Introducción

Las nuevas tendencias del mundo globalizado de hoy, enfocadas desde aspectos económicos y de población causan gran impacto en la cultura organizacional. Las nuevas tendencias y los constantes cambios al interior de las empresas y organizaciones públicas y privadas necesitan de una urgente orientación enfocada a los nuevos avances tecnológicos y de las características personales de los individuos componentes de la organización, que no sólo se enfoquen a un ámbito local sino visualicen la perspectiva mundial. Empresas del mundo colapsan cuando los esquemas de referencia se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades.

Las organizaciones como una expresión de realidad cultural, reflejan un marco de valores, creencias, ideas de una comunidad institucional, así la cultura organizacional como un conjunto de normas, hábitos y valores practicados por los individuos de una organización permite el comportamiento de los mismos al interior de la organización, de poder determinar y detectar problemas y así poder ofrecer la solución, de integrar al personal bajo objetivos perseguidos por la organización, de poder formar equipos de trabajo que se interrelacionen y hagan del trabajo una tarea fácil, y de poder finalmente buscar las necesidades del personal para satisfacerlas en la medida posible y se genere la motivación laboral

Una realidad de las organizaciones ecuatorianas que emplean a más de un millón trabajadores de ingresos medios o bajos, lo que representa alrededor del 25% de la mano de obra urbana y un aporte al Producto Interno Bruto entre el 10 y 15% (USAID, 2005). Estimaciones basadas

en los datos del Censo de Población y Vivienda del 2001, indican que en ese año existían 1.027.299 (50,7%) microempresarios urbanos y 997.953 (49,3%) microempresarios rurales. Datos más recientes, basados en la encuesta a microempresarios que realizó el Proyecto SALTO por sus siglas en inglés Strengthen Access to Microfinance and Liberalization Task Order. de USAID, señalan que en Ecuador a mediados del 2004 había alrededor de unos 650 mil microempresarios en las áreas urbanas. La mayoría de los microempresarios (55%) son adultos entre 31 y 50 años. Los jóvenes microempresarios entre 18 y 30 años alcanzan sólo el 20%. Por otra parte los mayores de 51 años, representan al 25% de los microempresarios. Para la mayoría de los microempresarios esta es su actividad primaria y por lo tanto el ingreso de su empresa es sumamente importante.

Las organizaciones con un clima organizacional deficiente pueden con mucha dificultad aspirar a ser mejores, puesto que su recurso más valioso se encuentra desintegrado, incomunicado, insatisfecho, preocupado y desmotivado. En Ecuador las microempresas son una alternativa para la creación y mantenimiento del empleo; su sostenibilidad está sujeta a la situación familia – empresa. Dada su importancia, es necesario que a partir de la academia y particularmente la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, se construyan espacios que permitan conocerlas, estudiarlas y entenderlas, para así poder diseñar estrategias de desarrollo más adecuadas a los compromisos globales.

## 2. Materiales y métodos

El presente trabajo de investigación realiza un diagnóstico del clima organizacional de las empresas públicas y privadas del Cantón Tulcán, se plantea que a cambio de que permitan efectuar la investigación en sus contextos, se les entregue un informe que describa y analice su clima organizacional acompañado de sus debidas recomendaciones específicas que les ayude a mejorar la relación con su talento humano.

Se aborda el diagnóstico de la cultura organizacional a partir del estudio de las variables propuestas en la investigación y sus interrelaciones referidas a estrategias, tecnologías, objetivos, procesos y estructura; se propone estudiar en esta variable los siguientes elementos: comunicación, toma de decisiones, preocupación por los problemas del personal subordinado, solución de conflictos, mecanismos para motivar, nivel de exigencia, actitud ante los cambios del entorno; producto

cultural que comprende los paradigmas, los comportamientos y los resultados (eficiencia, eficacia y efectividad).

La investigación se desarrolla con la fase diagnóstica de la cultura organizacional y la calidad percibida en las empresas públicas y privadas del cantón Tulcán, y de una fase final con la fase de definición de estrategias para el desarrollo de una cultura organizacional que afiance una mayor calidad en la prestación del servicio y retroalimentación de los resultados en las distintas instituciones investigadas.

La investigación es descriptiva, en la medida en que se tiene acceso a la información, lo que permitirá describir la situación actual de las empresas y cómo sienten sus funcionarios el clima organizacional, la cultura, el liderazgo y la motivación de las empresas del cantón Tulcán. Esto nos permite analizar y definir cómo se está manejando esta situación y qué medidas se pueden tomar para mejorar el proceso de desarrollo del espíritu empresarial

Además el método analítico, en donde se analizan las variables que se manejan, partiendo de una información general, lo que permitirá finalizar con un diagnóstico y dar a conocer unas conclusiones y recomendaciones acerca de cómo se deben manejar las relaciones entre espíritu empresarial y la cultura empresarial.

Finalmente se utilizan métodos y técnicas como: observación, entrevistas, análisis documental, cuestionarios de cultura organizacional y calidad percibida, el paquete estadístico SPSS.

### **3. Resultados y la discusión**

El trabajo de investigación presentará datos agregados del clima organizacional (es decir de toda la organización en conjunto) y no de manera individual, además de no perder de vista una estricta confidencialidad, no se violará ninguna cuestión ética. La información recolectada en el estudio le permitirá a los líderes de cada organización conseguir valiosa retroalimentación sobre variables significativas que afectan el clima interno de trabajo. Los resultados les servirán de ayuda para mejorar la relación laboral de su talento humano, y a la vez se contará con un sistema para medir el clima organizacional, que estará disponible para todas las organizaciones ya que se validación será pública.

#### 4. Bibliografía.

Campbell A, Tawadey K. (2005). *La misión de los negocios: cómo conseguir el compromiso de los empleados*. Madrid.

CORREAL, M. y otros. (2008). "El lenguaje y la comunicación en los procesos organizacionales de la empresa". *Revista Escuela de Administración de negocios.*, EAN.

GOLEMAN, D. (1997). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Disponible en: <http://www.theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/61-goleman-daniel.html>

Handy C. (2007). *The Gods of Management*. London: Souvenir Press.

Madrigal Torres, B. E. (2009). *Habilidades directivas*. México: McgrawHill, Segunda edición

MALVICINO, S. (2003). *Liderazgo estratégico, cultura organizacional y el cambio en las Pymes*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales/emprendedora/articulos/53/lidestrापyme.htm>

RIVADENEIRA, W. (2011). *Como la comunicación afecta el liderazgo*

Robbins S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice Hall. p.601. 8va. ed.

SILVA, M. (2008). *Análisis Crítico del libro Maxwell, J. C. (2005). Liderazgo eficaz-Cómo influir en los demás*. Colombia: Editorial Vida

Schein E. (1988). *La cultura empresarial y El liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janes.

Sosa, S. (2006), *La génesis y el desarrollo del cambio estratégico: un enfoque dinámico basado en el momentum organizativo*, Tesis doctoral accesible a texto completo en <http://www.eumed.net/tesis/2006/ssc/>.