

3. Gerencia estratégica a la luz de una cultura organizacional eficaz en las organizaciones contemporáneas.

Alvarado, Ángel

Ángel Alvarado

aangelpz1997@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos -
San Juan de los morros, Venezuela

Revista Científica CIENCIAEDUC

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales

Rómulo Gallegos, Venezuela

ISSN-e: 2610-816X

Periodicidad: Semestral

vol. 9, núm. 1, 2022

revistacienciaeduc@gmail.com

Recepción: 04 Febrero 2022

Aprobación: 11 Marzo 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803363006/>

Resumen: Esta investigación busca comprender los aportes epistemológicos que se derivan de la práctica gerencial en relación al talento humano desde la cultura organizacional para un mejor desempeño en organizaciones privadas. Tomando en consideración las líneas generales esta investigación se inscribe en la siguiente línea: Evolución reciente de la gerencia estratégica ante la problemática administrativa. El estudio se fundamentó en la Teoría de la cultura organizacional de Clifford James Geertz (1973), la Teoría de la Acción Comunicativa de Jürgen Habermas (2016), Teoría crítica de la razón de Immanuel Kant y la Teoría Crítica y Horizonte Filosófico de Horkheimer. Por su parte la investigación metodológicamente se realizó bajo el paradigma cualitativo, con un método fenomenológico hermenéutico, bajo el escenario de una organización privada denominada Química La Villa, C.A., en la que se abordaron a tres sujetos significativos pertenecientes al nivel estratégico de la organización. Se realizó un análisis de contenido, categorización, estructuración, contrastación y triangulación de donde surgieron los basamentos que constituyen el hecho científico final. Esta investigación se inserta en la línea de investigación: Evolución reciente de la gerencia estratégica ante la problemática administrativa. La investigación aporta reflexiones emergentes, en la que se destaca, la cultura organizacional que va interrelacionada con los valores, puesto que es lo que mantiene el comportamiento de las personas, todo esto va de la mano de normas, las cuales coadyuvan a mantener una organización sincronizada y bajo un ambiente de respeto.

Palabras clave: gerencia estratégica, cultura organizacional, organizaciones contemporáneas.

Abstract: This research seeks to understand the epistemological contributions that derive from managerial practice in relation to human talent from the organizational culture for better performance in private organizations. Taking into consideration the general lines, this research is part of the following line: Recent evolution of strategic management in the face of administrative problems. The study was based on Clifford James Geertz's Theory of Organizational Culture (1973), Jürgen Habermas's Theory of Communicative Action (2016), Immanuel Kant's Critical Theory of Reason, and Horkheimer's Critical Theory and Philosophical Horizon. For its part, the methodological research was carried out under the qualitative paradigm, with a hermeneutic phenomenological method, under the scenario of a private organization called Química La Villa, C.A., in which three significant subjects belonging to the strategic

level of the organization were approached. An analysis of content, categorization, structuring, contrast and triangulation was carried out from where the bases that constitute the final scientific fact emerged. This research is part of the line of research: Recent evolution of strategic management in the face of administrative problems. The research provides emerging reflections, in which it stands out, the organizational culture that is interrelated with values, since it is what maintains the behavior of people, all this goes hand in hand with norms, which help maintain an organization. Synchronized and in an atmosphere of respect.

Keywords: strategic management, organizational culture, contemporary organizations.

INTRODUCCIÓN

En tiempos de la era digital han surgido tendencias tanto en el ámbito económico como social, que sin duda alguna han marcado las organizaciones tanto públicas, privadas y su cultura organizacional, estas tendencias hacen que el gerente re programe sus actividades para alcanzar sus metas planteadas, considerando las creencias de cada uno de ayudantes, así como la normativa existente en la organización para hacer posible cada proceso dentro de la misma.

En este sentido, la cultura organizacional, sirve de referencia a los gerentes de empresas e instituciones y representa una guía para que el grupo de labores se conduzcan en estas. Se requiere entonces de líderes que diseñen estrategias que se adapten a los constantes cambios tanto tecnológicos, sociales y económicos.

Una Mirada desde las Experiencias del Investigador

La gerencia en su esencia tiene como objetivo dirigir, orientar y motivar a los colaboradores de una organización, bien sea pública o privada; esta función es básicamente llevada por el gerente, quien es la persona que se encarga de llevar el timón o la dirección de una entidad o institución, siendo característico en este grupo de individuos el liderazgo, que le permita ser ejemplo a subalternos de motivación, incentivo y ejerza influencias en el comportamiento del conjunto de colaboradores que desempeñan un rol empresarial dentro de la misma.

Es por esto que el comportamiento individual representa una de las tareas de mayor relevancia que debe ejercer el líder organizacional, partiendo de sus valores y la personalidad, con la cual debe satisfacer las necesidades de afecto y atención que conlleva a un desenvolvimiento que proporcione identidad, seguridad, y estructura conducente al logro de metas y objetivos institucionales.

En atención a lo anterior, el gerente debe utilizar herramientas como la inteligencia emocional que aumenten su conocimiento y comprensión sobre el comportamiento de su equipo de colaboradores en la organización, de tal forma que aumenten la eficacia, eficiencia y efectividad en cada uno de los procesos que engrana en la misma, sin embargo este grupo puede llegar a subordinar la identidad e individualidad que afecte el desempeño laboral y por ende la calidad del trabajo. Siendo la conducta individual una de las vertientes más estudiadas puesto que se busca entender las razones de los integrantes de una entidad se comporten de una determinada manera, tomando nota de las características de la conducta individual, para planificar, organizar y dirigir la labor de cada uno, sin olvidar la capacidad de adaptación entre cada individuo, las actividades que fueron programadas en cada uno de los cargos y la eficacia con las que las desempeñan.

Continuando con el hilo discursivo, la cultura organizacional muestra la manera en la que se conducen los colaboradores y permite a los líderes gerenciales diseñar lineamientos estratégicos que permitan utilizar los recursos tanto financieros como tecnológicos de forma eficaz y eficiente.

Por su parte, Robbins (2004), señala que la misma “es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, siendo este sistema un conjunto de características básicas que valora la organización” (p.525). De acuerdo con esta referencia, la cultura organizacional está interrelacionada con la misión y la visión de la organización, porque a mayor empatía con los planes de la gerencia y la dirección que lleven los líderes a nivel estratégico para con sus colaboradores se podrán alcanzar tanto las metas como los objetivos de la empresa.

En el caso específico de la gerencia estratégica surgen varias inquietudes que justifican la revisión de la gerencia estratégica a la luz de una cultura organizacional eficaz dentro de las organizaciones contemporáneas. Bajo este escenario se encuentra inmerso, la entidad Química “La Villa” C.A., ubicada en la zona industrial Los Colorados, Prolongación Callejón “E” en Villa de Cura Estad Aragua, la cual conserva su actividad económica desde su fundación, como lo es procesar minerales provenientes de su naturaleza para los diversos usos en diferentes industrias.

De la realidad observada de manera informal dentro de la organización se destaca que existen valores presentes entre los colaboradores de la misma, como lo son la comunicación. Asimismo, los hábitos predominantes durante la jornada laboral por parte tanto de la gerencia, son los reportes de novedades a los jefes, verificación del buen funcionamiento de los equipos mecánicos y personal bajo su cargo, revisión de las novedades pendientes a ejecutar en la semana laboral, observando los detalles relevantes. Por parte de los trabajadores se manejan hábitos como el cumplimiento del horario establecido, utilizar sus implementos de trabajo para efectuar sus labores cotidianas, informar al supervisor sobre las novedades relevantes, aportar ideas de formas para mejorar la ejecución de las actividades diarias, mantener un ambiente laboral tranquilo y de trabajo en equipo.

En lo que se refiere a las costumbres que practica el equipo de trabajo, los mismo se reúnen para hacer celebraciones especiales, como cumpleaños de algún colaborador, además de fechas significativas como día del trabajador, día de la secretaria, navidades, entre otras. También existen por parte de la gerencia de recursos humanos tienen sus formas de hacer las cosas que generalmente adaptadas a las políticas de la empresa.

Propósitos de la Investigación

1. Indagar acerca de la cultura organizacional como fuente de sentido para el proceso de organización en organizaciones privadas.
2. Profundizar la contribución que debe tener la cultura organizacional en los valores institucionales presentes el Talento Humano.
3. Interpretar los fundamentos epistemológicos de la cultura organizacional como factor que pueda incidir en el Talento Humano en organizaciones privadas.
4. Comprender los aportes epistemológicos que se derivan de la práctica gerencial en relación al talento humano desde la cultura organizacional para un mejor desempeño en organizaciones privadas.

Relevancias de la investigación.

Desde siempre cada organización, bien sea pública, privada o mixta organiza y planifica cada uno de sus procesos, aunque la naturaleza de cada entidad sea similar, se puede encontrar diferentes manera de desarrollar cada actividad, en la mayoría de la veces porque la gerencia haya planificado y organizado cada uno, o porque líderes naturales hayan propuesto una forma de llevar a cabo las actividades para alcanzar los objetivos institucionales. Este aspecto fue tomado en consideración para impulsar una investigación que tiene como norte la revisión de la cultura organizacional, la cual se ve manifiesta tanto las costumbres, hábitos propios de los colaboradores o trabajadores de la empresa como las normas establecidas para desarrollar determinado trabajo.

Desde luego, cuando se hace alusión a la cultura organizacional, la misma viene de la mano con los valores que de principio se develan en el plan de organización de cada entidad u organización, sin olvidar aquellos que posee cada trabajador.

La preeminencia de esta investigación está en trazar una estrategia considerando la cultura organizacional, dicha estrategia será considerada desde la gerencia cuando diseñe el plan estratégico en el cual deberá revisar todos los aspectos inmersos, tales como creencias, valores, costumbres del grupo de colaboradores. Vale destacar que esta planificación debe estar enfocada no sólo en presentar un acostumbrado aumento salarial, es ir más allá, es entender que hay trabajadores también les gustaría continuar cultivando sus saberes, bien sea por adiestramientos y capacitaciones que logren un ganar - ganar dentro de la institución o entidad, pues la organización alcanzaría sus objetivos con resultados eficaces y eficientes y el personal adquiere más conocimiento.

La preeminencia de esta investigación está en trazar una estrategia considerando la cultura organizacional, dicha estrategia será considerada desde la gerencia cuando diseñe el plan estratégico en el cual deberá revisar todos los aspectos inmersos, tales como creencias, valores, costumbres del grupo de colaboradores. Vale destacar que esta planificación debe estar enfocada no sólo en presentar un acostumbrado aumento salarial, es ir más allá, es entender que hay trabajadores también les gustaría continuar cultivando sus saberes, bien sea por adiestramientos y capacitaciones que logren un ganar - ganar dentro de la institución o entidad, pues la organización alcanzaría sus objetivos con resultados eficaces y eficientes y el personal adquiere más conocimiento.

Teorías de Entrada:

Teoría de la Cultura (Clifford James Geertz)

La cultura, según la define Geertz en su famoso libro *La interpretación de las culturas* (1973), es un "sistema de concepciones expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales la gente se comunica, perpetúa y desarrolla su conocimiento sobre las actitudes hacia la vida" (p.16). Este importante filósofo ha sido uno de los exponentes que desde su trabajo investigativo bajo el enfoque etnográfico en el Sudeste Asiático y África del norte, a través de sus hallazgos presentó aportes significativos a la teoría social y cultural. Dentro de su obra se resalta que se debe poner especial atención en la cultura de un grupo o de un pueblo.

Teoría de la Acción Comunicativa (Jurgen Habermas)

Jürgen Habermas (2016), desarrolla una teoría basado en una investigación bajo el paradigma cualitativo, dentro de la cual emerge una categoría denominada mundo de la vida, siendo ésta el foco o centro de sus hallazgos, pues para la Teoría de la Acción Comunicativa tiene mayor peso la interpretación de los patrones culturales que el mundo cotidiano que lo rodea.

Dado que esta investigación se enfoca en la cultura organizacional, esta teoría sería de gran valor para estudiar el mundo de vida, el cual puede ser ambiguo y llegar a sustituir lo que son la experiencias, vivencias y expectativas del grupo laboral dentro de una organización.

Teoría crítica de la razón (Immanuel Kant)

Este investigador duró diez años trabajando sobre la Teoría crítica de la razón, la cual adquiere mayor impacto luego de que el autor realizara una versión compacta de la misma. La vinculación que se considera de esta Teoría con este tema está basada en la estrategia gerencial que sería interesante aplicar en la empresa para tomar a la gerencia estrategia con su respectivo plan de acción las bases para que los colaboradores de la empresa desde su cultura, adquieran más conocimientos, entendiendo que para poder aprehender algo se requiere no sólo los sentidos sino también la razón.

Referentes teóricos

Robbins (2004) añade que: "Una cultura organizacional se relaciona a un método de significados para compartir" entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras." (p.681). A lo mencionado citado anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista, tampoco es tangible, pero es de fundamental la importancia de los miembros en una organización y conozcan, comprendan el ambiente laboral al cual forman parte, con el fin de conseguir los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa. Dentro de la cultura se encuentran elementos entre los cuales están: los valores, las costumbres, ritos, historias, héroes, entre otros.

Robbins (2004) da a conocer las siguientes clasificaciones:

- Cultura fuerte: Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados.

- Cultura débil: existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por tal motivo es necesario la implementación de normas y reglamentos formales que orienten o guíen la conducta de los trabajadores. (p. 685-686).

Según : Robbins (2004) “La cultura desempeña diversas funciones dentro de una organización”:

La misma tiene lugar de un papel en definición de límites; es decir, realiza diferencias entre una organización y las demás. Por consiguiente, conlleva un sentido de identidad para los miembros de la organización o empresa. De igual forma la cultura facilita la generación el compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo. Esta trae de igual forma una mejora en la estabilidad del sistema social. Por último la cultura sirve como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los empleados. (p. 687).

Las bases legales representan el fundamento jurídico de toda investigación, de manera que sustentan los supuestos teóricos que se manifiestan en el estudio. A continuación se expone la normativa relacionada con la cultura organizacional: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en sus artículos 87 y 187; para el mejor entendimiento del presente artículo es preciso indicar que todos los venezolanos tienen derecho al trabajo pero también tienen derechos a obtener beneficios de apreciativos dentro de ella de que su bienestar es uno de los factores más importantes dentro de la empresa y que su existencia no debe ser menospreciada si no apoyada, para así poder garantizar un rendimiento efectivo dentro de la organización o empresa.

ABORDAJE METODOLÓGICO

Esta investigación se enmarcó dentro del paradigma post-positivista porque comprende los aportes epistemológicos que se derivan de la práctica gerencial en relación al talento humano desde la cultura organizacional en empresas a nivel regional, tomando en consideración que esta investigación se desarrollará en Química “La Villa” C.A.

Núñez (1999) señala que el método “es el resultado de la relación entre la teoría y la praxis, este existe representado en aquel aspecto de la teoría y proyectada sobre la práctica” (p.127). Tomando en cuenta, las consideraciones del autor, el método empleado para llevar esta investigación fue el fenomenológico hermenéutico.

El escenario de este estudio que estudió el manejo de la cultura organizacional desde la visión de la gerencia estratégica, considerando el talento humano en la organización privada seleccionada, tal como lo es Química “La Villa” C.A.

La intencionalidad de la selección de informantes obedece a la particularidad del estudio, entendido este como un proceso donde se busca indagar sobre los discursos, conocimientos, constructos, nociones y conceptos de los trabajadores de Química “La Villa” C.A. Los Informantes fueron tres (3) conformada por miembros de la empresa fueron seleccionados en función a los ciertos criterios de elección., partiendo del saber que guía su acción profesional.

En esta investigación se utilizaron varias técnicas e instrumentos de recolección de información, como son la entrevista, en opinión a Taylor y Bogdan (1994), definen las entrevistas cualitativas como “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. (p.33). En las investigaciones cualitativas, de naturaleza fenomenológica

hermenéutica, al culminar el proceso de recolección, la información obtenida requiere ser analizada mediante la categorización, estructuración de contenido y la triangulación.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.

En este apartado se valoraron los hallazgos de la investigación, los cuales arrojaron siguiendo el hilo metodológico de acuerdo al paradigma adoptado, lo acontecido durante la entrevista que se realizó y aplicó a cada informante clave, sus posiciones frente a las distintas situaciones planteadas, sus reacciones a cada pregunta formulada y las diferentes dimensiones emanadas.

A fin de lograrlo se utilizó como base un guion de entrevista que se elaboró destinado para los tres informantes seleccionados los cuales se denominan de la siguiente manera: Gerencia, Talento y Cultura; todos pertenecientes a la empresa Química La Villa, C.A., ubicada en la ciudad de Villa de Cura, Estado Aragua. El siguiente paso a dar fue digitalizar la información tal cual se levantó de la entrevista. Por ende; permitió, por una parte, visualizar el estilo de conducta que posee el personal en una institución, y por otra parte actuar de forma consciente, inclinándose en el sentido de fomentar cambios generadores de mejoras, a pesar que es intangible, que no se puede ver, siempre está presente dentro de la organización.

Asimismo, los valores son fundamentales para conservar la cultura, recogen las ideas principales de la institución, un valor es una cualidad que tiene una persona... un ejemplo de los valores sería la sencillez, alegría, simpatía, responsabilidad, honradez, honestidad, el respeto, la gratitud, la lealtad, la solidaridad y la amistad, puntualidad en la institución donde trabaja, también comparten la mayoría de los miembros, también se pone de manifiesto las reglas y políticas.

Finalmente, los aportes que se derivan de la práctica gerencial, en relación al talento humano desde la cultura organizacional es el desarrollo o evolución de uno o varios de los valores que sostienen el progreso de una organización, alcanzando así mismo lo máximo de la eficiencia y eficacia dentro de la misma. De igual manera, la gestión es efectiva porque la misma es especial ya que ofrece aquellas culturas que ponen en práctica las empresas la cual permite tomar en consideración el entorno y mide el desarrollo de la estructura de la organización identificando el rol de cada uno de los empleados. Una línea de acción va de la mano con identificar la importancia de la cultura organizacional y que debe contener los elementos de la cultura, como lo son creencias, normas, hábitos laborales, políticas, además de poner en práctica en todos los principios las metas cumplidas y la integración de los empleados bajo una sola cultura.

REFLEXIONES EMERGENTES

Una vez realizado el recorrido investigativo de toda la temática abordada en este estudio surgen las siguientes reflexiones. Acerca de la cultura organizacional como fuente de sentido para el proceso de organización en empresas se resalta la cultura organizacional es el conjunto de apreciaciones, sentimientos, actitudes, costumbres, creencias, valores, tradiciones y formas de comunicación dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

En segundo término, la contribución que debe tener la cultura organizacional en los valores institucionales presentes el Talento Humano, en este sentido se ha evolucionado mucho y ahora se le considera como el estudio que ayuda a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número y tipo adecuado de colaboradores, considerando que el talento Humano está involucrado en la mayoría de las decisiones gerenciales y prácticas que afectan e influyen a la gente.

Por su parte, los fundamentos epistemológicos de la cultura organizacional como factor que pueda incidir en el Talento Humano en organizaciones contemporáneas, es importante expresar que los valores en una empresa son los que apoyan la visión de esta, dan forma a la misión y la cultura y reflejan los estándares

de la empresa. Para cerrar los aportes epistemológicos que se derivan de la práctica gerencial en relación al talento humano desde la cultura organizacional para un mejor desempeño en entes públicos descentralizados estatales, se manifiesta que dicha praxis desde la cultura organizacional, se ha podido evidenciar que hay autores interesados en ver la cultura como una visión general para englobar el comportamiento de las organizaciones, otros se han inclinado a conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 36860. Caracas, diciembre 30.
- Clifford James, Geertz, La *interpretación de las culturas*, México, Editorial GEDISA, 1987, 387 pp.
- Innerarity Grau, Daniel (1989). «*Habermas y el discurso filosófico de la modernidad*». *Daimon: Revista de filosofía* (1): 217-224. Consultado el 19 de octubre de 2021.
- Núñez, Violeta. (1999) pp.65 *Pedagogía social: cartas para navegar en el nuevo milenio*, Buenos Aires, Santillana.
- Robbins, Stephen. (2004) pp.67 *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.
- Taylor Steve y Robert Bodgan (1994) pp.45. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. . Sycux, Nucu York.