

Sistematización de experiencias para el desarrollo de la cultura organizacional de SIESA

Systematization of experiences for the development of SIESA's organizational culture

Dr. C. Vanessa Panesso Patiño. Profesora Titular. Institución Universitaria “Antonio José Camacho”, Institución “SIESA”, Colombia.

Correo: vanepaness@hotmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5850-0110>

Dr. C. Lidisbet Cardoso Camejo. Doctora en Ciencias Pedagógicas, Investigador Auxiliar, Profesora Titular, Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona” Dirección de Relaciones Internacionales, Presidenta de la Cátedra de Educación Avanzada La Habana, Cuba.

Correo: lidisbetcc@ucepejv.edu.cu

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7247-4860>

M.Sc Yohandra Valdés Roque. Escuela Latinoamericana de Medicina, Cuba.

Correo: yohandra@elacm.sld.cu

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9525-2750>

Recibido: diciembre de 2020

Aprobado: septiembre de 2021

Resumen

El desarrollo de la cultura y el cambio organizacional es indispensable en las organizaciones de todo tipo y que esta vaya en la misma dinámica de la misión y objetivos organizacionales de una empresa. Más relevante cuando, en esta, se han realizado cambios importantes. Así es el caso de SIESA, que por sus cambios de gerencia y su crecimiento constante en personal y servicios se ofrece a la sociedad, en la que busca reafirmar sus atributos culturales. Se utilizaron métodos empíricos y teóricos para la presente investigación. Los métodos empíricos para conocer la filosofía empresarial de los colaboradores de SIESA, en la que se destacan los atributos culturales. Mediante los métodos teóricos, a través del estado del arte, se analizan y reflexiona sobre los enfoques que permiten entender y ahondar más sobre el objeto de estudio con el objetivo de argumentar la necesidad de una Estrategia pedagógica que permita

Abstract

The development of culture and organizational change is essential in organizations of all kinds and that it goes in the same dynamic of the mission and organizational objectives of a company. More relevant when, in this, important changes have been made. This is the case of SIESA, which, due to its management changes and its constant growth in personnel and services, is offered to society, in which it seeks to reaffirm its cultural attributes. Empirical and theoretical methods were used for the present investigation. The empirical methods to know the business philosophy of SIESA employees, in which cultural attributes are highlighted. Through theoretical methods, through the state of the art, they analyze and reflect on the approaches that allow understanding and deepening more about the object of study with the aim of arguing the need for a pedagogical strategy that allows disseminating and developing the



difundir y desarrollar la cultura organizacional de manera eficiente en la Institución Universitaria “Antonio José Camacho” de Colombia.

Palabras clave: cultura organizacional, desarrollo, estrategia pedagógica.

organizational culture of efficient way in the University Institution "Antonio José Camacho" of Colombia.

Keywords: organizational culture, development, pedagogical strategy.

Introducción

La sociedad contemporánea se caracteriza por el desarrollo de la información y el conocimiento; por lo que el perfeccionamiento de los recursos humanos se erige como proceso inevitable para el desarrollo social.

En la actualidad el estudio de las organizaciones desde la perspectiva cultural se enmarca en los valores de la organización, se ha afianzado adquiriendo profundidad, rigurosidad y un sitio importante entre los enfoques administrativos dando origen al enfoque de la cultura organizacional, en la que las organizaciones se piensan como minisociedades, con sus propios patrones, valores o modelos de cultura y subcultura, que pueden llegar a influir en forma decisiva sobre la eficiencia de la organización para alcanzar los retos que afronta tanto en su ámbito como en su entorno, de esta manera se concibe en la actualidad que los valores de la institución es la cultura organizacional.

SIESA nace en el año 1981 como respuesta al vacío en materia de software empresarial generado en aquella época por organizaciones que habían importado los primeros minicomputadores que llegaron a nuestra región: Cartón Colombia, B.D.F., Sharp, Monark, Sidelpa, Colombina, Roy Alpha, Cementos del Valle, Pulpapel, Delima, Clínica de los Remedios y la FES.

Esta, es una empresa que con más de 34 años ha ampliado su portafolio de soluciones y servicios, así como de clientes, usuarios y empleados. Son más de 10 000 empresas líderes en los principales sectores económicos de Colombia que han adoptado con éxito las soluciones de negocios de la empresa, más de 80 mil usuarios y alrededor de 300 colaboradores distribuidos en las más importantes capitales industriales del país.

La institución en el año 2012, promueve un nuevo modelo pedagógico que permitiría el auto sostenimiento y la permanencia de la Institución por los siguientes años. Cambio que ha generado contradicciones en el desarrollo de la cultura organizacional, y la no existencia de medición o estudio previo sobre el tema. De ahí que se establezca la relación del mejoramiento profesional y humano y la cultura organizacional.

SIESA ha ido creciendo en los últimos años y ha tenido diferentes cambios organizacionales como cambios en la administración, por lo que es importante realizar estudios de cultura organizacional para destacar rasgos culturales de esta empresa desde el año 2019, que cuenta con una nueva gerencia.

Los autores de esta investigación pretenden argumentar la necesidad de una Estrategia pedagógica que permita difundir y desarrollar la cultura organizacional de manera eficiente en la Institución Universitaria “Antonio José Camacho” de Colombia.

Métodos

Esta investigación según su tipología; por su finalidad es aplicada, de naturaleza es Mixta (cuantitativa). Así también entre el diseño de investigación a nivel cualitativo es sistemática y a nivel empírico es descriptivo simple ya que se analizará los resultados de las encuestas y entrevistas estructuradas que se aplicaran posteriormente y se analizarán estadísticamente.

Población: 400 colaboradores de SIESA.

Bajo un enfoque dialéctico-materialista los métodos de investigación que se emplean son los siguientes:



Métodos teóricos:

Histórico – Lógico: Empleado para la determinación de los antecedentes históricos y la evolución de la empresa de SIESA.

Análisis-síntesis: Facilita el estudio y la valoración de concepciones pedagógicas que sirven de marco teórico para determinar los antecedentes del objeto de estudio, su estado actual y construir una propuesta de estrategia pedagógica para el desarrollo de la cultura organizacional de SIESA.

Sistematización: Se utilizará para organizar la teoría de los autores elegidos para definir y organizar los conceptos de cultura organizacional, sistematización y estrategia pedagógica. También para revisar, organizar los antecedentes históricos de SIESA.

Métodos empíricos:

Entrevista: se aplican a los actores, con el objetivo de identificar los principales rasgos culturales de la empresa e identificar cambios organizacionales relevantes. Se realizará a colaboradores de SIESA pertenecientes a las áreas de Recursos Humanos y jefes administrativos que conocen los cambios organizacionales tales como 10 jefes administrativos.

Encuesta: se aplicarán vía digital a 400 colaboradores que es el 100% de la población para identificar rasgos culturales, su filosofía y necesidades a desarrollar empresarialmente.

Análisis de contenido o documental: Identificar los distintos enfoques teóricos relacionados con la cultura organizacional, la sistematización y el diseño de una estrategia pedagógica que permita el mismo desarrollo de la cultura organizacional de SIESA. Permite la revisión de reglamentos, resoluciones, manuales e informes organizacionales y del marco legal colombiano.

Otros métodos como los estadísticos: Para el procesamiento de datos obtenidos, se utilizará el cálculo porcentual y la estadística descriptiva e inferencial.

Se utilizaron métodos empíricos y teóricos para la presente investigación. Los métodos empíricos para conocer la filosofía empresarial de los colaboradores de SIESA, en la que se destacan los atributos culturales, y mediante los métodos teóricos, a través del estado del arte, se analizan y reflexiona sobre los enfoques que permiten entender y ahondar más sobre el objeto de estudio.

Resultados y discusión

Velasco en su tesis de maestría sobre la caracterización de la cultura organizacional, analiza los valores corporativos, la misión y visión y su planeación estratégica para poder alinear los objetivos y programas del área de talento humano con la filosofía de la empresa en donde se realiza instrumentos y análisis con las percepciones de los trabajadores que laboraban en ese año. El aporte más importante de esta propuesta es el impacto comparativo entre fundadores y trabajadores, su percepción de la filosofía hasta ese año y la propuesta de programas para talento humano.

En SIESA se maneja una cultura de innovación y creatividad, por lo que los colaboradores deben mejorar las competencias en su desempeño que les permite desarrollar habilidades en su puesto de trabajo, lo cual permite el desarrollo de la cultura organizacional.

La historia de esta empresa está escrita hasta el año 2016 en la página web y ha administrada por gerentes colombianos. Como se puede apreciar en la figura 1.





Figura 1. Sistematización histórica hasta el año 2016 de SIESA

Es importante el concepto de cultura organizacional en SIESA para destacar sus rasgos culturales y analizar la proyección de la empresa al exterior: en el cual, dentro de los mayores exponentes de este concepto se encuentran Zapata y Rodríguez, en el cual citan importantes autores que se destacan como principales referentes en los inicios de los años 70, las diversas definiciones y perspectivas sobre el concepto de cultura en antropología, sociología y psicología, permiten determinar elementos que son comunes tales como significados, ideologías, normas, valores, creencias, mitos, ritos, la comunicación y lenguaje etc. Se refiere a Rocher,(2004) quien señala que la cultura organizacional es “un conjunto unido de formas de pensar, de sentir y de actuar que son aprendidas y compartidas por una diversidad de personas”. (Smircich, 2004) quien indica que la cultura organizacional “son patrones y comportamientos compartidos, un conjunto estable de supuestos dados por sentados, significados compartidos y valores que forman un contexto dinámico, activo y siempre en movimiento, en donde primar el interactuar de sus actores”. Definición que es compartida para la cultura empresarial de SIESA en la que se comparte que los valores son importantes para arraigar los rasgos culturales de una empresa y es su interés en analizarlos y difundirlos.

Desde otro punto de vista Zapata, Rodríguez y Gálvez citan a Schein los que destacan su trabajo como uno de los principales autores de lo organizacional, en donde su concepto de cultura organizacional se asocia a comportamientos estudiados, aprendidos y medidos en la relación entre individuos, como son el lenguaje, los rituales, la comunicación, las relaciones interpersonales, los valores y normas que se desarrollan en los equipos de trabajo en donde es predominante la interacción de los actores de una organización que son quienes viven y se relacionan con esas normas, rituales y comportamientos que aportan a la cultura organizacional.

Igualmente, se encuentran otros conceptos sobre cultura organizacional, que se definen como “el grupo de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. El

clima laboral y humano en que los empleados realizan su trabajo. Una cultura puede existir en toda la organización, o en una división, filial, planta o departamento de ella”. (Guizar, 2011)

Añorga (2009) confirma que se entiende la práctica y las experiencias:

como la manera de vivir en la historia, incluye lo que hacemos, pensamos, instruimos, creemos, queremos, y soñamos, en la historia hay mitos, valores, experiencias, diferentes formas de comunicación que construyen e identifican a una entidad, por tal así se consolida una cultura organizacional de una empresa. A partir de la conformación de un modelo ideal o proyectivo, debemos elaborar un modelo actual o un modelo actuante. Por tal es importante caracterizar la cultura organizacional y así mismo generar estrategias para un modelo ideal en donde se proyecte mejor esta misma dentro y fuera de una entidad.(p.28)

Como revisión y estudio de estado de arte a nivel de Colombia se encontraron tres investigaciones sobre la cultura organizacional en instituciones de educación superior públicas y privadas de Colombia, de las cuales se debe resaltar en primera medida la investigación realizada en el área de psicología de la Universidad del Valle titulada “Identidad y cultura organizacional: el caso de una universidad privada de la ciudad de San Juan de Pasto – Nariño”, la cual fue realizada por Belalcázar. Esta investigación analiza las esferas estructurales de la institución para estudiar sus procesos internos, interpretando los significados que los trabajadores de la institución le otorgan a la identidad de la universidad desde el marco de su filosofía franciscana, dilucidando las prácticas culturales que guían las acciones de los trabajadores de la Universidad. Es importante este trabajo por la identificación de rasgos culturales.

En la investigación del Valle del Cauca de Garzón y Varón se realiza una caracterización de la EPSA, un estudio muy cualitativo y descriptivo que posee un resaltado mostrado de sistematización de experiencias con apoyos visuales que compara una cultura organizacional antes y después del cambio de EPSA en su cultura organizacional con nueva administración y cambio de razón social. Se muestra percepciones de los trabajadores sobre los cambios en valores, las subculturas, la comunicación, el trabajo en equipo, los estilos de dirección y todo lo concerniente a la cultura organizacional. La investigación confirma lo importante de ver percibir la cultura organizacional desde el factor humano, con los testimonios y vivencias de los actores de la empresa. Retoman también como marco teórico los autores anteriormente mencionados.

Entre la bibliografía consultada y revisada, también se destaca la investigación de varios autores, psicólogos de la Universidad San Buenaventura de Bogotá, con su investigación titulada “Caracterización de la Cultura Organizacional de una Institución de Educación Superior”, donde presentan los resultados de un trabajo de tipo descriptivo utilizando las técnicas de recolección de información cualitativas de grupo focal y una técnica cuantitativa que implicó como datos relevantes el diseño y construcción de la Escala de Cultura Organizacional Universitaria (ECOU).

Al definir y caracterizar la cultura organizacional en una organización, es importante realizar la sistematización por lo cual para (Jara, 1994)

Es un proceso de sistematización de experiencias que alude a realizar un trabajo activo y complejo relacionado con conocer de manera directa las experiencias, comprender sus dinámicas, recopilar en ellas elementos significativos, clasificar elementos, esenciales e interpretarlos y desde allí construir conocimientos; todo esto con el fin de generar reflexiones, exaltar fortalezas para aportar al enriquecimiento, socialización y retroalimentación de un proceso social pero también organizacional. Es apropiado y se observan precisamente en estudios de las Ciencias Sociales y Humanas. También lo anterior es importante para la empresa de SIESA interesada en seguir construyendo su ruta histórica y más aún insisten en el desarrollo de su cultura organizacional. (s/p)

En cuanto al concepto de sistematización, (Torres,2009) agrega que “la sistematización permite identificar prácticas, dinámicas, experiencias en un contexto determinado, permite analizar, recopilar y clasificar

rasgos significativos de una filosofía o cultura determinada, dependiendo de su campo de actuación. Por lo anterior permite reflexionar, dar mejoras a una problemática o estrategias". (p.13)

Con el proyecto de investigación se pretende no solo llegar a la caracterización de la cultura organizacional sino diseñar una Estrategia Pedagógica que permita difundir y concientizar en los colaboradores de SIESA esta misma cultura organizacional, rescatando sus rasgos culturales más relevantes.

(Sierra, 2002) comparte que la Estrategia Pedagógica son

Un conjunto de acciones educativas organizadas que permiten analizar, reflexionar, dar soluciones y mejoras a diferentes prácticas sean pedagógicas, organizacionales, sociales, partiendo de lo general a lo particular. Analizando de forma objetiva un fenómeno, planeando acciones, con contenidos, objetivos, realizando una planeación, ejecución y evaluación constante en las acciones y estrategias verificando así son pertinentes para realizar un modelo ideal de cultura organizacional. (p.41)

Con lo explicado anteriormente se deriva la falta de sistematización de la cultura organizacional de SIESA rescatando los rasgos culturales que han venido transfiriéndose durante toda su historia y falta incorporar estos rasgos a esa cultura de innovación que poseen y que quieren mantener con la nueva Gerencia.

Además de lo confirmado anteriormente falta integrar esa antigua cultura organizacional empoderando a sus empleados con la nueva administración vigente que posee un nuevo Gerente para que así esta empresa siga impactando a nivel nacional.

Las estrategias pedagógicas persiguen la búsqueda de vías para obtener metas óptimas en el menor tiempo posible y cumplen un objetivo fundamental a corto, mediano o largo plazo. Los resultados finales han de tener la intención de medir las vías que permitan valorar el alcance de los objetivos propuestos y la eficiencia de la estrategia y su metodología.

De esta manera para la comprensión de la investigación, se hace necesario declarar la definición operacional del término Estrategia Pedagógica:

Acciones organizadas e intencionadas, dirigidas a las transformaciones en el comportamiento profesional y humano de los actores de la Institución Universitaria Antonio José Camacho que propician el desarrollo de la cultura organizacional" El mejoramiento profesional y humano manifiesto en las transformaciones que se producen en la Institución Universitaria permite que se profundice en los valores para un saber ser y convivir del directivo al tomar conciencia de sus dificultades, aspirando a resolverlas y demostrado en su desempeño donde se evidencien cualidades del proceso dirigido a lo creativo, personalológico e integral.(Panesso,2008,p.35)

La consulta realizada por la autora sobre la concepción de estrategia por Añorga cumple con el diseño de la Estrategia Pedagógica propuesta para abordar la solución de los problemas de la cultura organizacional desde el presupuesto de la teoría de la Educación Avanzada. (Añorga, 2008)

Los autores de la presente investigación fundamentan la Estrategia sobre la base del perfeccionamiento del sistema educativo para el desarrollo de la cultura organizacional, contribuyendo al mejoramiento profesional y humano de los actores en su encargo social con una participación activa, ávidos por satisfacer sus intereses individuales y accionar de manera desarrolladora en el campo del saber en la estrategia pedagógica que se construye.

En la concepción de Estratégica Pedagógica que se propone se abordan soluciones para dar respuestas a los problemas, encaminadas a la reorientación necesaria para la preparación por diagnóstico, por tanto, elevar a un nivel superior la cultura organizacional para la actividad que ejercen los directivos y la nueva actividad a la que se enfrentan es un reto de esta estrategia.

Elemento modular en el diseño estratégico, teniendo en cuenta el marco de desarrollo deseable de los directivos, lo constituye la preparación teórica práctica de los componentes determinados en cultura organizacional, basados en el modelo pedagógico de la UNIAJC, y la estrategia pedagógica propuesta. Figura 2

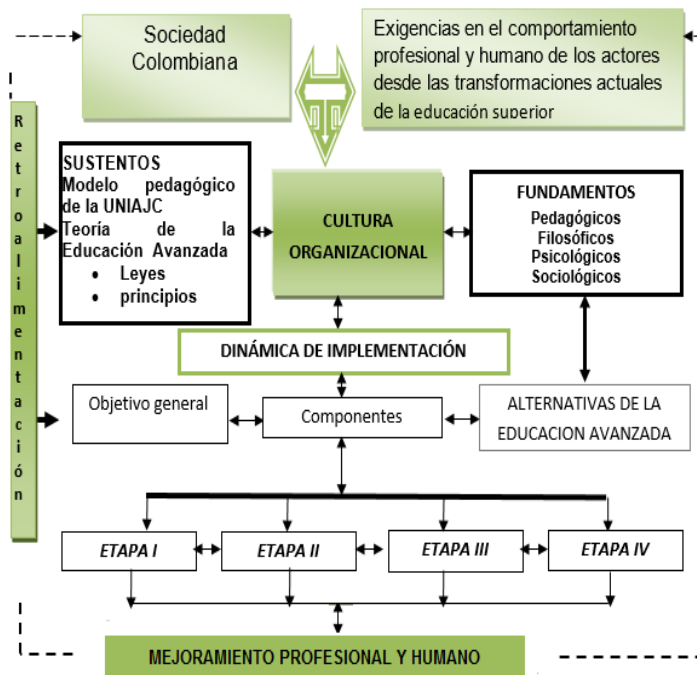


Figura 2. Representación de la Estrategia Pedagógica

La estrategia pedagógica de mejoramiento profesional y humano de los actores de la Institución Antonio José Camacho para el desarrollo de la cultura organizacional se estructura desde las etapas de determinación de problemas, planeación, ejecución y evaluación

Conclusiones

La Estrategia pedagógica es válida según los resultados de la aplicación en la práctica, siendo posible su empleo y logrando mejores resultados en el mejoramiento profesional y humano de los directivos docentes, lo cual se manifiesta en la cultura organizacional de la UNIAJC.

Referencias bibliografía

- Añorga, J. (2009). *La parametrización en la investigación educativa: una filosofía de la educación cívica*. La Habana: ISPEJV.
- Añorga, J & Valcarcel, N. (2008). *Modelo de las competencias profesionales en ejercicio*. La Habana: ISPEJV
- Belalcázar, S. (2004). *Identidad y cultura organizacional: el caso de una universidad privada de la ciudad de San Juan de Pasto – Nariño. Tesis de Maestría en Psicología con énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo*, Universidad del Valle, Colombia.
- Gálvez, E & Pérez, D. (2011). *Cultura organizacional y rendimiento de las mipymes de mediana y alta tecnología*. Cali: Cuadernos de Administración.

- Garzón, JV. (2009). Análisis de la cultura organizacional, el caso CVC - EPSA. Tesis maestría en Administración de Empresas y Ciencias de la Organización. Cali: Universidad del Valle.
- Guízar, R. (1998). Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones. México: McGraw-Hill Interamericana Editores;.
- Jara, Ó. (1994), Para Sistematizar Experiencias, Una propuesta Teórica y Práctica. Tarea, Lima
- Panesso, V. (2018). Estrategia pedagógica de mejoramiento profesional y humano de los actores de la Institución Universitaria Antonio José Camacho para el desarrollo de la cultura organizacional. [Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”
- Rocher, G. Psicología de la organización. New Jersey: Prentice-Hall Internation
- Schein, E. (2004). Organizational culture and leadership. San Francisco : John Wiley & Sons, Inc.
- Sierra, RA. (2002). Modelación y estrategia: algunas consideraciones desde la perspectiva pedagógica. En compendio de pedagogía, Ciudad de la Habana, Cuba: Ed. Pueblo y Educación
- Torres, CR. (2009). *Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional*. México: Civilizar 9.
- Vásquez J, Giraldo D, Torres L & Serrano P. (2012). Caracterización de la cultura organizacional de una institución de educación superior. *Psicogente*, 15(27), 105-120
- Velasco, E. (2011). *La caracterización de la cultura organizacional en SIESA S.A para implementar programas de desarrollo de talento humano*. Tesis pregrado en Administración de Empresas. Cali, Universidad Autónoma del Valle.
- Zapata, A & Rodríguez A. (2008). Gestión de la Cultura Organizacional. Cali: Universidad del Valle.

Declaración de conflicto de interés y conflictos éticos

Los autores declaran que este manuscrito es original, no contiene elementos clasificados ni restringidos para su divulgación ni para la institución en la que se realizó y no han sido publicados con anterioridad, ni están siendo sometidos a la valoración de otra editorial.

Los autores somos responsables del contenido recogido en el artículo y en él no existen plagios, conflictos de interés ni éticos.

Contribución de los autores

Vanessa Panesso Patiño: Redacción del artículo, fundamentos teóricos, diseño de la metodología, tratamiento estadístico y aprobación de la versión final.

Yohandra Valdés Roque y Lidisbet Cardoso Camejo: asentamientos bibliográficos, revisión de todo el contenido.

