

Título: Diagnóstico de la Cultura Organizacional en áreas de investigación vinculadas al turismo. Caso departamento de Industrial.

--- Tesis presentada en opción al Título de Licenciado en Turismo

Fecha de defensa--- 2011

Autora: Niurvis Díaz Alonso

Tutora: M.Sc. Leyda Finalé de la Cruz

Resumen---La presente investigación titulada: “Diagnóstico de la Cultura Organizacional en áreas de investigación vinculadas al turismo. Caso Departamento de Industrial”; es una contribución al estudio de la cultura organizacional, reconociendo la importancia que ésta tiene para la orientación de cualquier organización. Sin embargo el análisis y diagnosis de la misma, en las áreas con líneas de investigación vinculadas al turismo de la Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos” (UMCC) se ha visto limitada por la desincronización en las relaciones entre estilo de liderazgo, las variables de la cultura y de ellas con el entorno. Esto permitió definir como objetivo general: Diagnosticar la cultura organizacional actual en el Departamento de Industrial. La investigación se realiza a través de los métodos teóricos, empíricos y estadísticos, y para el procesamiento de los datos se emplean el Microsoft Excel y los software SPSS 11.5 para *Windows*, para determinar la validez de contenido y la confiabilidad de los instrumentos y el *Statgraphics Plus* Versión 5.1 en Español para determinar la validez de criterio de los mismos, esto acompañado de un grupo de figuras y tablas facilitan la comprensión de la información durante la implementación de la metodología de Alabart, Y. (2003).

El diagnóstico de la cultura organizacional en el Departamento de Industrial, permitió conocer el estado actual del departamento y las relaciones internas entre sus trabajadores, demostrando que existe un liderazgo dispuesto al cambio y que debido a las insuficiencias de algunas variables de la cultura, la organización no siempre cuenta con el producto cultural que necesita para su total

Problema científico--- ¿Qué rasgos caracterizan la cultura del Departamento de Industrial de la UMCC para responder a las demandas investigativas del sector turístico?

Objetivo general--- Diagnosticar la cultura organizacional actual en el Departamento de Industrial el cual tiene líneas de investigación vinculadas al turismo.

Objetivos específicos:

1. Fundamentar las bases teóricas acerca de la cultura organizacional y su importancia para las organizaciones.
2. Seleccionar la metodología para el diagnóstico de la cultura organizacional en el Departamento de Industrial.
3. Implementar la metodología seleccionada para el diagnóstico de la cultura organizacional actual en el Departamento de Industrial.

#### Conclusiones---

En esta investigación se tratan aspectos teóricos sobre Cultura Organizacional y la importancia que esta tiene para el desarrollo exitoso de las organizaciones, se estudian siete procedimientos precedentes para el estudio de la cultura organizacional y se analizan los resultados de la implementación de la metodología seleccionada, de lo que se puede concluir que:

1. Cada Organización posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; es por ello que difícilmente las Organizaciones reflejarán culturas idénticas, estas últimas son tan particulares como las huellas digitales, las organizaciones tienen su propia identidad.
2. La metodología propuesta por Alabart Pino (2005), es la más adecuada para el estudio de la cultura organizacional ya que el análisis no queda solo a nivel de valores, sino que llega al nivel de paradigmas y se vincula explícitamente la relación entre todas las variables a tener en cuenta en la realización del diagnóstico.
3. Partiendo del análisis de las variables *soft*, se evidencia que se utilizan los signos y símbolos para arraigar la cultura y mostrar la razón de ser del departamento que es la formación de valores; los miembros de la organización se caracterizan por su honestidad, creatividad, sencillez, la constancia, el deseo de superación, la experiencia y la rapidez de ejecución, aunque no muestran entusiasmo en la realización de las tareas. Los valores que identifican la organización son la profesionalidad, el prestigio, el cumplimiento, la excelencia y la laboriosidad.
4. Partiendo del análisis de la variable *hard*, es evidente que se desarrollan estrategias para motivar el buen desempeño laboral, aunque la moral de trabajo, la habilidad para resolver problemas es media; así como de afrontamiento de conflictos, las reglas determinadas colectivamente, los

entornos de trabajos variados y los medios adecuados, además se muestra insuficiencias en cuanto a los sistemas de recompensa y a la habilidad para planificar el futuro y las comunicaciones no son del todo efectivas, pero hay buena viabilidad de los planes laborales en sentido general.

5. La organización responde al entorno como si este fuera un complejo imperfecto que puede reacondicionarse y mejorarse de acuerdo con los logros de la organización.

#### Recomendaciones---

Sobre la base de los resultados y conclusiones de la presente investigación, se proponen las recomendaciones siguientes:

1. Mantener una cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo y símbolos que identifiquen a la organización, generando climas de trabajo propios de ella.
2. Continuar la aplicación de la metodología de Alabart en otras organizaciones, para conocer el comportamiento cultural de las mismas.
3. Transmitir a todos los dirigentes el espíritu de liderazgo con aceptación de cambios y que estimulen el entusiasmo de los trabajadores en la realización de las tareas.
4. Cambiar la estructura de la organización en relación a establecer mejores sistemas de recompensas, mejores medios de trabajo y que promuevan mejor las habilidades para planificar el futuro.
5. Proponer que el entorno sea utilizado por la organización como un medio de conseguir lo que necesita, pero siempre teniendo en cuenta las necesidades de sus miembros.