

# 11/E155 "Síntesis del trayecto recorrido: Integración del vínculo entre la cultura de la organización y el comportamiento de sus participantes"

Desde 01/01/16 al 31/12/17.

**Número de proyecto:**

11/E155

**Título:**

SÍNTESIS DEL TRAYECTO RECORRIDO: INTEGRACIÓN DEL VÍNCULO ENTRE LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y EL COMPORTAMIENTO DE SUS PARTICIPANTES

**Acreditado en:**

Universidad Nacional de La Plata

**Fecha:**

01/01/2014 hasta 31/12/2017

**Director:**

- Lic. Norberto Hugo GÓNGORA

**Investigadores en formación:**

- Lic. María Florencia CICATELLI
- Lic. Cecilia Inés NÓBILE
- Lic. Manuela ALCONADA
- Lic. María Ayelén RSHAID

**Colaboradores:**

- Lic. María Laura ZAIDMAN
- Lic. María Florencia LARRIVEY
- Lic. Lucía Soledad REIJA
- Lic. Federico Luis TAMBURRI
- Cra. Silvia SANDOBAL

**Síntesis:**

En primer lugar este proyecto intentará sistematizar e integrar y complementar los resultados de los trabajos publicados por el grupo de investigación en los últimos ocho años en lo referido a la Cultura de la Organización. En los trabajos anteriores se describieron y analizaron los valores, las características culturales preferidas, las percepciones del clima Organizacional y los comportamientos emergentes de los integrantes de 170 organizaciones, distinguiéndolos según su edad, género, jerarquía y nivel de estudio. Se estudió, la Confianza Organizacional, el Temor, el Estrés, la Motivación, las características de las Jefaturas, los Liderazgos, la falta de Iniciativa, el interés exclusivo por el Sueldo, la Justicia Organizacional, la Satisfacción en el trabajo, la Distancia Jerárquica, las condiciones de la Creatividad y la Innovación, la Ética, los Méritos tenidos en cuenta para

ascender, etc. En todos los casos se detectaron numerosas dimensiones de la Cultura organizacional correlacionadas con las mencionadas. En este proyecto se intentará determinar los puntos de unión entre esas dimensiones. Se tratarán de identificar esas dimensiones y su utilidad para el cambio organizacional.

Por ejemplo ¿si se quiere fomentar el trabajo en equipo en una organización se debe recurrir a las mismas dimensiones que para la Motivación, hay algunas que afecten a las dos de la misma manera? En este sentido todos los temas que ya han sido publicados pueden entrecruzarse y sistematizarse y de este modo enriquecer la teoría organizacional. En este momento se tienen los resultados de cada dimensión por separado, consideramos que es el momento de integrar las dimensiones de la Cultura para tener claridad en las consecuencias que genera cada una.

### **Objetivos:**

Los objetivos de esta etapa del trabajo son:

- **Objetivo 1:** Integrar los resultados de los distintos trabajos realizados en los proyectos anteriores y detectar las varias claves que inciden en varias dimensiones de la Cultura Organizacional y aquellas que tienen singularidad.
- **Objetivo 2:** Elaborar un libro donde se sistematicen los principales resultados de los distintos trabajos realizados (se calcula que algo más de veinte al concluir el proyecto de investigación vigente) y se integren los resultados de los distintos estudios concluidos.
- **Objetivo 3:** Continuar analizando las Culturas organizacionales como variables independientes en relación a otras dimensiones que se consideren de importancia explorar como consecuencia del desarrollo del Objetivo 1 y realizar las publicaciones correspondientes.
- **Objetivo 4:** Elaborar un libro donde se sistematicen los principales resultados de los distintos trabajos empíricos realizados sobre los ascensos en las organizaciones en el marco de los proyectos anteriores.
- **Objetivo 5:** Continuar la transferencia de estos conocimientos generados por esta línea de trabajo a través de cursos de grado y posgrado.

### **Contacto:**

- Góngora, Norberto - [gongora1@infovia.com.ar](mailto:gongora1@infovia.com.ar)
- Nóbile, Cecilia - [cecilia.nobile@econo.unlp.edu.ar](mailto:cecilia.nobile@econo.unlp.edu.ar)
- Alconada, Manuela - [manuela.alconada@econo.unlp.edu.ar](mailto:manuela.alconada@econo.unlp.edu.ar)