

## **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SOSTENIBILIDAD EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR CASO: UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR**

**Nombre de los estudiantes**  
ZOGLY DEL CARMEN TORO VILLA  
VICENTE JULIO DUEÑAS RADA

Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de  
**Magister en Administración de Empresas e Innovación**

### **RESUMEN**

#### **Antecedentes:**

El antecedente que se tiene en la literatura académica sobre la cultura organizacional y la sostenibilidad en las instituciones de educación superior (IES) se refiere principalmente al trabajo realizado por Escobar, López, y Moreno (2017), quienes hacen una revisión teórica nacional e internacional que marcan la relación: sector educativo – sostenibilidad; con el objetivo de conocer los fundamentos teóricos que otorgan a las instituciones de educación superior, un carácter como formadoras de una cultura para la sostenibilidad. El trabajo realizado por González, Ochoa, y Celaya (2015), la investigación de este trabajo fue en la Universidad de Navojoa (UNAV), Sonora (México). Se aplicó un modelo de diagnóstico de cultura organizacional que considera siete indicadores. Estos determinan una cultura de innovación en el desempeño de sus funciones sustantivas.

**Objetivos:**

**Objetivo general**

Determinar la incidencia de la cultura organizacional de la Universidad Simón Bolívar sobre su sostenibilidad para dimensionar los retos a los que se enfrenta en momentos actuales de exigencia competitiva y de reconocimiento en su entorno.

**Objetivos específicos**

- Identificar si los funcionarios de la Universidad Simón Bolívar conocen y dimensionan información acerca de la sostenibilidad que tiene la Institución, con el fin de evaluar si estos aspectos hacen parte de la cultura organizacional.
- Establecer la relación existente entre la cultura organizacional y la sostenibilidad de la Universidad Simón Bolívar para proyectar su pertinencia social en la región caribe colombiana.
- Analizar las implicaciones de la cultura organizacional como elemento fundamental en la sostenibilidad de la Universidad Simón Bolívar, para evidenciar la importancia de estas variables para que puedan ser usadas en otros modelos de gestión en Institución de Educación Superior.

**Materiales y Métodos:**

Tipo de estudio descriptivo, diseño no experimental, transaccional – correlacional. con una población de (55) profesores adscritos a la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Simón Bolívar y una muestra de 50 docentes de la, con un nivel de confianza 96%, una desviación de 0,5 y un margen de error de 0,04.

**Técnica e Instrumento de Recolección de Datos:** se realizó a través de un

instrumento tipo encuesta con 30 ítems, con opciones de respuesta en escala de Likert, aplicado a los profesores de la facultad, utilizando una técnica de Regresión Lineal Simple.

**Validez del Instrumento:** se hizo a través de la validación de expertos, realizada por tres expertos del área académica y organizacional.

**Confiabilidad del Instrumento:** se realizó a través del método alfa de Cronbach validado en 0,981.

**Procesamiento de los datos:** se utilizó una escala numérica decreciente consecutiva ubicada entre cinco y uno, con la ayuda el software IBM SPSS Statistics Versión 24.

#### **Resultados:**

**DIMENSIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:** en los resultados de la variable cultura organizacional podemos apreciar que el 83% de los empleados de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Simón Bolívar, se identifican y están de acuerdo con ella, y que esta se refleja en sus valores, su misión y visión, en la forma de trabajar.

La Universidad posee rentabilidad económica para lograr los objetivos propuestos de inversión en talento humano, infraestructura física, investigación y tecnología y que genera liquidez para enfrentar a sus obligaciones, generando rentabilidad para autosostenerse, genera un impacto positivo hacia la comunidad al implementar programas y servicios para mejorar la calidad de vida de quienes hacen parte de ella, beneficiando a la población de estudiantil.

**SOSTENIBILIDAD**

La relación existente entre las variables de estudio se realizó a través del método Alfa de Cronbach el cual arrojó los siguientes valores: para cultura organizacional fue 0,964 y para sostenibilidad el valor obtenido fue 0,961, indicando alta confiabilidad, se realizó un análisis de regresión lineal con el índice de correlación de Pearson para cultura organizacional de 1 y para sostenibilidad de 0,948, mostrando que la correlación es significativa en el nivel 0,01 y el modelo es 1,005.

Los resultados indican una relación directa y positiva entre ambas variables, demostrando que las Instituciones de Educación Superior realizan acciones propias enfocadas hacia la sostenibilidad.

**IMPLICACIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO**

**FUNDAMENTAL EN LA SOSTENIBILIDAD:** la cultura organizacional es un elemento fundamental en la sostenibilidad de las organizaciones, sobre todo en las Instituciones de Educación Superior, y que se encuentran directamente relacionadas, como es el caso de la Universidad Simón Bolívar, ya que en los últimos años la institución ha tenido un crecimiento y una mayor sostenibilidad, como lo muestra en su informe de gestión y sostenibilidad 2018.

**Conclusiones:**

En esta investigación se analizó que la cultura organizacional que tiene la Universidad Simón Bolívar incide directa, positiva y significativamente en el desarrollo de su sostenibilidad, ya que el análisis de correlación de Pearson expresó esta relación, demostrando que la Institución realiza acciones propias enfocadas

hacia su sostenibilidad, por lo tanto, en la medida que una de las variables presente mejoras o cambios, la otra reaccionará de la misma manera.

Se concluyó que los funcionarios de la Facultad de Administración y Negocios conocen y dimensionan información acerca de la sostenibilidad que tiene la Institución y que estos aspectos hacen parte de la cultura organizacional. Dentro de los hallazgos se determinó que tienen una cultura fuertemente arraigada, destacando aspectos como empoderamiento, trabajo en equipo y la competitividad de todos sus empleados.

En cuanto a determinar si la cultura organizacional es clave fundamental para la sostenibilidad de las organizaciones, más si es un Institución de Educación Superior, si es importante porque esta influye de una manera directa y positiva cuanto más fuerte sea la cultura en una institución más sostenible puede llegar a ser, generando compromiso, desarrollo de su personal, crecimiento institucional.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Sostenibilidad, Instituciones de Educación Superior, Universidad Simón Bolívar.

## ABSTRACT

### **Background:**

The background in the academic literature on organizational culture and sustainability in institutions of higher education (HEI) refers mainly to the work carried out by Escobar, López, and Moreno (2017), who make a national and international theoretical review that mark the relationship: education sector - sustainability; with the objective of knowing the theoretical foundations that give

institutions of higher education a character as trainers of a culture for sustainability.

The work done by González, Ochoa, and Celaya (2015), the research of this work was at the University of Navojoa (UNAV), Sonora (Mexico). A diagnostic model of organizational culture that considers seven indicators was applied. These determine a culture of innovation in the performance of their substantive functions.

### **Objective:**

#### Overall objective

Determine the impact of the organizational culture of the Simón Bolívar University on its sustainability in order to measure the challenges it faces in current times of competitive demand and recognition in its environment.

#### Specific objectives

- Identify if the employees of the Simón Bolívar University know and measure information about the sustainability of the Institution, in order to assess whether these aspects are part of the organizational culture.
- Establish the relationship between organizational culture and sustainability of the Simón Bolívar University to project its social relevance in the Colombian Caribbean region.
- Analyze the implications of the organizational culture as a fundamental element in the sustainability of the Simón Bolívar University, to demonstrate the importance of these variables so that they can be used in other management models in the Higher Education Institution.

**Materials and Methods:**

Type of descriptive study, non-experimental, transactional - correlational design. with a population of (55) professors attached to the Faculty of Administration and Business of the Simón Bolívar University and a sample of 50 teachers of the, with a level of confidence 96%, a deviation of 0.5 and a margin of error of 0.04. Data Collection Technique and Instrument: it was carried out through a survey instrument with 30 items, with response options on a Likert scale, applied to faculty professors, using a Simple Linear Regression technique.

Validity of the Instrument: it was done through the validation of experts, carried out by three experts from the academic and organizational area.

Instrument Reliability: it was performed through Cronbach's alpha method validated at 0.981.

Data processing: a consecutive decreasing numerical scale between five and one was used, with the help of the IBM SPSS Statistics Version 24 software.

**Results:**

DIMENSION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE: in the results of the organizational culture variable we can appreciate that 83% of the employees of the Faculty of Administration and Business of the Simón Bolívar University, identify and agree with it, and that this is reflected in their values, their mission and vision, in the way they work.

The University has economic profitability to achieve the proposed objectives of investment in human talent, physical infrastructure, research and technology and that generates liquidity to meet its obligations, generating profitability to sustain itself, generates a positive impact on the community by implementing programs and services to improve the quality of life of those who are part of it, benefiting the student population.

#### DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND SUSTAINABILITY

The relationship between the study variables was carried out through Cronbach's Alpha method which yielded the following values: for organizational culture it was 0.964 and for sustainability the value obtained was 0.961, indicating high reliability, a linear regression analysis was performed with Pearson's correlation index for organizational culture of 1 and for sustainability of 0.948, showing that the correlation is significant at the 0.01 level and the model is 1.005.

The results indicate a direct and positive relationship between both variables, demonstrating that Higher Education Institutions carry out their own actions focused on sustainability.

IMPLICATIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FUNDAMENTAL ELEMENT IN SUSTAINABILITY: Organizational culture is a fundamental element in the sustainability of organizations, especially in Higher Education Institutions, and which are directly related, as is the case of Simón University Bolívar, since in recent years the institution has had growth and greater sustainability, as shown in its management and sustainability report 2018.



**Conclusions:**

In this investigation, it was analyzed that the organizational culture that Simón Bolívar University has directly, positively and significantly affects the development of its sustainability, since Pearson's correlation analysis expressed this relationship, demonstrating that the Institution carries out its own actions focused on its sustainability, therefore, to the extent that one of the variables presents improvements or changes, the other will react in the same way.

It was concluded that the officials of the Faculty of Administration and Business know and measure information about the sustainability of the Institution and that these aspects are part of the organizational culture. Within the findings it was determined that they have a strongly rooted culture, highlighting aspects such as empowerment, teamwork and the competitiveness of all their employees.

Regarding whether the organizational culture is a fundamental key to the sustainability of organizations, especially if it is a Higher Education Institution, if it is important because it influences in a direct and positive way the stronger the culture in a more sustainable institution It can become, generating commitment, staff development, institutional growth.

**KeyWords:** Organizational culture, Sustainability, Higher Education Institutions, Simón Bolívar University.

## REFERENCIAS

- Achkar, M. (2005). Indicadores de sustentabilidad. Ordenamiento ambiental del territorio. Montevideo : DIRAC Facultad de ciencias .
- Ahmed, P. K. (2010). Innovation Management: Context, strategies system and processes. New York: Pearson Education Limited.
- Alcocer, S., & Vera, J. L. (2004). Acerca de la cultura organizacional. Revista Cultura 18 (1), 227-229.
- Amaru, M. A. (2009). Fundamentos de Administración: Teoría general y proceso administrativo (Primera ed.). México: Pearson Educación.
- Babé, L. J. (2016). Gestion Sostenible de las Organizaciones Modelo de Responsabilidad. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Barney, J. (1986). Organizational culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? Academy of management review, 11, 656-665.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3 rd ed. ed.). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Carro, J. R. (2017). Modelo de desarrollo sustentable para la Industria de recubrimientos cerámicos. Revista Internacional de Contaminación Ambiental, 33(1), 131-139.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración (Séptima ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Innovaciones de la Administración: Tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas. México D.F.: McGraw-Hill.
- CIMD. (23 de 05 de 2018). ¿Qué es la Cultura Organizacional y como Implementarla? Obtenido de <https://mdc.org.co/cultura-organizacional-como-implementarla/>
- Contreras, O. E., & Rozo, R. I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. El sevier, 74-83.
- Dandridge, T. C., Mitroff, I., & Joyce, W. F. (1980). Organizational Symbolism: A topic to expand organizational analysis. Academy of Management Review, 5, 77-82.

- Denison, D. (1996). What is the different between organizational culture and organizational climate? A Native's Point Of View on a Decade of Paradigms Wars. *Academy of management review*, 21, 619-654.
- Denison, D. R. (2003). Corporate culture and organizational effectiveness: Is there a similar pattern around the world? *Advances in Global Leadership*, 205-227.
- Garzón, C. M., & Ibarra, M. A. (2014). Revisión Sobre la Sostenibilidad Empresarial. Real. *Revista de estudios avanzados de liderazgo*, 1(3), 53-70. Obtenido de <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/4-castrillon.pdf>
- González, R. A., Ochoa, S., Celaya, R. (2015), Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Revista UR, Volumen 18 (numero 30) 2016*.
- Greene, W. H. (2013). *Econometric analysis*. Pearson Education India.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento Organizacional (Décima ed.)*. Australia: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Ed. McGraw Hill. México
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y organizaciones*. El software mental. Madrid: Alianza.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D., & Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. *Administrative science quarterly*, 35, 286-316.
- Koontz, H., & Heinz, W. (2012). *Administracion una Perspectiva Global y Empresarial (Decimocuarta ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Leite, D. (2009). A Análise Da Cultura Organizacional De Uma Instituição Do Setor Hoteleiro. *Psicologia IESB*,(1), 21-33.
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture, Mapping the Terrain*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Martin, J., & Siehl, C. (1983). Organizational culture and counterculture: An uneasy symbiosis. *Organizational Dynamics*, 12, 52-64.
- Martínez, A. M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuadernos de Adminstracion, Javeriana*, 23(40), 163-190. Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/3625](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3625)
- MAYORGA R (2004) Los desafíos a la universidad latinoamericana en el siglo XXI. OEI - Ediciones - Revista Iberoamericana de Educación - Número 21.

- Méndez, C. (2006). Metodología. Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. 2ª Edición. Mc Graw Hill. Colombia
- Mihelcic, J., & Zimmerman, J. B. (2012). Environmental engineering. Fundamentals, sustainability and design. New Jersey: John Wiley & Sons .
- Oduber Rojas, V. I. (2011). La cultura organizacional de un sindicato de la empresa Electricaribe de la ciudad de Barranquilla. Liderazgo Estratégico, 1(1), 97-113. Obtenido de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3195>
- Olmedo, R. P. (2013). Los cambios pendulares en la política económica: una perspectiva. En F. F. González, Propuestas de política económica ante los desafíos actuales (págs. 59-70). Madrid: Delta publicaciones.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. Academy of management journal, 34, 487-516.
- Organización de las Naciones Unidas ONU, .. (20 de 03 de 2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Obtenido de <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO, .. (20 de 03 de 2015). La FAO y los 17 objetivos de desarrollo sustentable. Obtenido de <http://www.fao.org/3/a-i4997s.pdf>
- Parra, E. (2006) Metodología de la Investigación”, McGraw-Hill. México
- Pérez Martínez, A. (06 de 2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. Revista Venezolana de Gerencia, 14(46), 183-194. Recuperado el 24 de 04 de 2019, de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842009000200003](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003)
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. Administrative Science Quarterly, 24, 570-581.
- Polo, J. D. (15 de 06 de 2015). Cultura empresarial que construye ciudad. Obtenido de <https://www.elheraldo.co/local/foros-proyecto-baq-cultura-empresarial-que-construye-ciudad-197840>
- Quenan, C., & Velut, S. (2014). Los desafíos del desarrollo en América:. Francia: AFD.
- Quintanilla, I. (2003). Empresas y Personas: Gestión del Conocimiento y Capital Humano. Madrid: Diaz de Santos .

- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
- Rueda, G. E., & Rodenes, M. (2010). Hacia una cultura innovadora en las empresas. *Puente Revista Científica*, 4(2), 4-11.
- Salcedo, M. P. (2010). El desarrollo sustentable. Modelo de conciliación entre el progreso económico, la justicia social y la preservación del medio ambiente. *Gestión y estrategia*, 19(37), 17-31.
- Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational dynamics*, 12, 13-28.
- Schwartz, H., & Davis, S. (1981). Matching Corporate Culture and Business Strategy. *Organizational dynamics*, summer, 30-48.
- Soria, R. (2008). Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara. Grupo EUMEDNET, 36-65.
- Tamayo Y Tamayo, M. (2001). *El Proceso de la Investigación Científica*. 4ª Edición. LIMUSA. México.
- Universidad Simón Bolívar. (2019). *Informe de Gestión y Sostenibilidad 2018*. Barranquilla.
- Vizion 360. (19 de 11 de 2017). ¿Qué es la sostenibilidad empresarial y por qué es importante? Obtenido de <https://vizion360.xyz/que-es-la-sostenibilidad-empresarial-y-por-que-es-importante/>
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos, gestión de capital Humano*. Mexico: McGraw Hill.
- Wilkins, A. (1983). The culture audit: a tool for understanding organizations. *Organizational dynamics*, 12, 24-38.
- Wilkins, A., & Ouchi, W. (1983). Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance. *Administrative science quarterly*, 28, 468-481.