

<https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2719>

Dimensiones culturales en organizaciones ecuatorianas.

Cultural dimensions in ecuadorian organizations

Patricio Miguel Hernández

patriciosh96@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0002-9771-6509>

Ariel José Romero-Fernández

ua.arielromero@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1464-2587>

Matías Carmelo Santana-Paredes

pg.docentemcsp@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-9130-4987>

Recibido: 15 de enero 2023

Revisado: 20 marzo 2023

Aprobado: 15 de abril 2023

Publicado: 01 de mayo 2023

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la información relacionada a las dimensiones culturales para comprender variables relevantes de la gestión de organizaciones, de los estudiantes de maestría de UNIANDES Ecuador durante el periodo febrero 2021 marzo 2022. La investigación fue descriptiva, donde el principal grupo de estudio son los estudiantes de maestría Unidades Ecuador y sus rasgos culturales. Los Resultados denotan una cultura individualista, pero al ser una investigación a un grupo elite de estudiantes de maestría no se puede determinar un cambio general en esta variable ya que Ecuador tiene una cultura colectivista, además cultura organizacional y cultura nacional no son los mismo, las diferencias en los orígenes de las culturas nacionales y organizacionales afectan la rapidez con que pueden cambiar. Como conclusión, la cultura está orientada hacia la indulgencia es decir el nivel de satisfacción de los deseos, sueños, libertades, premia la diversión, las recompensas, disfrutar la vida.

Descriptor: Cultura; organización cultural; postgrado; estudiante; satisfacción laboral. (Tesoro UNESCO).

ABSTRAC

The objective of the study was to determine the information related to the cultural dimensions to understand relevant variables of the management of organizations, of the master's students of UNIANDES Ecuador during the period February 2021 March 2022. The research was descriptive, where the main study group are the master's students of Ecuador Units and their cultural traits. The Results denote an individualistic culture, but being an investigation of an elite group of master's students, a general change in this variable cannot be determined since Ecuador has a collectivist culture, in addition, organizational culture and national culture are not the same, the Differences in the origins of national and organizational cultures affect how quickly they can change. In conclusion, culture is oriented towards indulgence, that is, the level of satisfaction of desires, dreams, freedoms, rewards fun, rewards, enjoying life.

Descriptors: Culture; culture organization; graduate; student; work satisfaction. (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

Hofstede señala que la cultura incide en los valores de una sociedad, la cultura es el espacio de conexión entre culturas. El modelo de Hofstede es un marco que ayuda a las organizaciones a trabajar juntas de manera más eficaz en todas las culturas. Hofstede desarrolló cinco dimensiones culturales: distancia del poder, individualismo, colectivismo, masculinidad, feminidad, evitación de la incertidumbre, orientación a largo plazo versus orientación a corto plazo, luego se desarrolló sextos aspectos culturales llamados pasión y moderación (IND) (Houda, 2021).

La cultura incorpora los valores, creencias, rituales, políticas, normas y procesos de pensamiento que definen a la persona y como parte de la comunidad que distingue a los grupos, en el campo de la investigación transcultural la teoría de las dimensiones culturales permite medir las diferencias entre países, conocer la conciencia de las personas sobre la comunicación intercultural y reducir los problemas no consientes, mejorar los intercambios y el desarrollo económico cultural entre los diferentes países, individuos, grupos, consumidores y obtener una visión de las organizaciones en la toma de decisiones del equipo de trabajo, gerentes y directivos (Aguilar, Ortega, Borja, Vera, & Montalván, 2018).

Al evaluar la cultura organizacional de las instituciones de educación superior en México y Nicaragua, se obtuvieron buenos resultados, identificando diferencias entre las dos culturas y comprobando que en todos los aspectos culturales propuestos tienen trascendencia bilateral, se comprobó que la Misión es el área cultural más dominante. En ambos casos Existen claras diferencias entre México y Nicaragua a la hora de evaluar dimensiones culturales exógenas Implicación y consistencia y las dimensiones endógenas y adaptabilidad y Misión Diseño Metodológico (Leyva, Baltonado, & Hernandez, 2021). Se necesita cultivar la comprensión de las personas de diferentes culturas y etnias y eliminar los conceptos culturales erróneos. Deberíamos centrarnos en

estudiar las diferencias culturales, la jerarquía social, las relaciones interpersonales, la relación entre la naturaleza humana y el sentido del tiempo.

Geert Hofstede hizo que la cultura fuera más tangible permitiendo operaciones más sólidas de los valores culturales en la academia, mejorando una comunicación constructiva entre disciplinas, mejorar el diálogo y la comunicación entre culturas (Mirjam & Kroese, 2021). En una sociedad búlgara, se proyectan hacia la estabilidad y el control, hacia el estricto cumplimiento de las normas y procedimientos oficiales. En las organizaciones entrevistadas, hubo baja distancia jerárquica y preferencia por las prácticas y valores individuales, evitando la inseguridad. La cultura de cada país es de especial importancia porque influye profundamente en la forma de pensar, la actitud y el comportamiento de personas de diferentes países, etnias y culturas en la Gestión internacional de recursos humanos.

Las IE no fueron explicadas por las dimensiones de Hofstede de los estudiantes de MBA en Colombia; las personas que viven en ciudades con un PIB bajo continúan comercializando de manera interconectada. Las comparaciones descriptivas no muestran una sincronización completa, pero la muestra tomada no es probabilística (Tarapuez, Aristizábal, & Uribe, 2021). La investigación sobre la personalidad de marca V220 y aspectos culturales que determinan la intención de compra y la fidelidad a la marca del segmento de estudiantes universitarios, demuestra que inciden positivamente en el mercado en el momento decisivo (Cabrera, Inga, & Ugalde, 2019).

La cultura organizacional tiene relación con el tipo de clima laboral, pero no con su variabilidad. Para mejorar el clima, se debe tener en cuenta las dimensiones culturales. A medida que el clima mejore, entonces reducirá la inestabilidad de las percepciones, la variabilidad de la cultura organizacional, sí tendrá un impacto en la variabilidad del clima laboral. Los aspectos culturales de un país influyen en las prácticas comerciales de responsabilidad social empresarial. Las empresas con sede en países con culturas caracterizadas por altas distancias de poder, alto individualismo, más feminidad, menos

incertidumbre y orientación a largo plazo representan más exitosos (Koprowski, Mazzioni, Dal Magro, & Da Rosa, 2021).

La investigación en tres países de Latinoamérica muestra una marcada orientación de las empresas ecuatorianas hacia el bien común, dada por su tendencia cultural al colectivismo, las organizaciones chilenas hacia la rendición de cuentas por la tendencia cultural a la distancia con el poder y Colombia por los intereses de los públicos está relacionada con la tendencia cultural hacia la planificación y presupuestación (Duran, Vega, Matus, Orozco, & Avila, 2020).

La cultura de un país a otro influye en la información contable, ciertas dimensiones culturales, especialmente individualismo versus colectivismo, influyen de manera positiva, la orientación a largo plazo versus la orientación a corto plazo y evitación de la incertidumbre son influidos negativamente debido a las diferencias culturales entre países. La distancia cultural percibida entre: Italia, Bélgica, Francia, Reino Unido e Irlanda con España influye en la intención de visitar el destino turístico España en los próximos uno o dos años, ha demostrado que el modelo de Hofstede es ideal (Gemar, Soler, & Villar, 2019). El objetivo del presente artículo es determinar la información relacionada a las dimensiones culturales para comprender variables relevantes de la gestión de organizaciones, de los estudiantes de maestría de UNIANDES Ecuador durante el periodo febrero 2021 marzo 2022.

MÉTODO

Según el alcance la investigación fue de tipo descriptiva donde el principal grupo de estudio son los estudiantes de maestría Unidades Ecuador y sus rasgos culturales. Las unidades de estudio son 1666 estudiantes de maestría de UNIANDES Ecuador de la matriz Ambato y las extensiones de Ibarra, Quevedo, Santo Domingo de los Tsáchilas y Tulcán. Según el objetivo permitió actualizar las seis (6) dimensiones culturales de las cuatro que actualmente mantiene el Ecuador, al no existir un estudio sobre dos

dimensiones culturales que son orientación a largo plazo e indulgencia, el estudio permitirá comprender de mejor manera todas las variables relevantes de la gestión de organizaciones en el sector educativo de los estudiantes de maestría de UNIANDES Ecuador.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Distancia de Poder. - Se puede observar una pequeña disminución en la variación, pero el Ecuador sigue manteniendo un índice alto de distancia de poder, donde los miembros de una sociedad aceptan y esperan inequidad en el poder, no cuestionan a aquellos que se encuentran en los niveles más altos, existe un orden jerárquico, todos los miembros tienen un lugar y no necesitan una justificación extra.

Individualismo vs Colectivismo. – En la herramienta Hofstede Insights el índice de la variable es colectivista, donde todos los miembros de una sociedad tienen responsabilidades con los demás miembros del grupo, las relaciones grupales son fuertes y la familia constituye la familia extendida, más sin embargo en la presente investigación se puede observar que el índice cambio en forma radical hacia el individualismo donde los miembros de la sociedad toman decisiones de forma independiente, hacia los resultados, se preocupan por sí mismos y por sus familiares más directos.

Masculinidad vs Femenidad. – Existe una pequeña disminución en el índice de variación de la variable, la sociedad ecuatoriana está orientada hacia la masculinidad, es decir al logro de objetivos, al heroísmo, asertividad, sociedad competitiva centrada en los resultados, al contrario de la feminidad que está orientada al consenso dando importancia a las buenas relaciones entre sus miembros, los valores, solidaridad, calidad de vida, sociedad más protectora.

Evitación a la Incertidumbre vs Tolerancia. – Pequeña disminución en el índice de esta variable; Ecuador presenta alta evasión a la incertidumbre por lo que es una cultura que evita tomar riesgos, desean ambientes controlados, planificación, regidos por reglas, hay

resistencia al cambio, no se busca la innovación, prefieren mantener las cosas como siempre han estado a diferencia de los miembros o culturas con una débil evasión a la incertidumbre que suelen ser más tolerantes con aquello que no pueden controlar, existe innovación, iniciativa y menos planificación.

Orientación a largo plazo. – Se puede observar que en el grafico No 1 comparativo no existe un índice sobre esta dimensión, es decir con esta investigación se obtuvo nuevos resultados acerca de esta variable. El Ecuador tiene un índice alto que muestra a una sociedad que piensa en el futuro con deseos de invertir y ahorrar, utilizan la planificación a largo plazo, dispuestos a adaptar las tradiciones a contextos modernos. En sociedades con índices de corto plazo en cambio están orientadas a esforzarse por obtener resultados inmediatos, existe presión social para gastar más y perciben las ganancias inmediatas con mayor importancia que las relaciones.

Indulgencia vs Restricción. - Se puede observar también que en el grafico No 1 comparativo no existe un índice sobre esta dimensión, por lo tanto, con esta investigación se obtuvo nuevos resultados acerca de esta variable. Los resultados obtenidos demuestran que en Ecuador la cultura está orientada hacia la indulgencia es decir el nivel de satisfacción de los deseos, sueños, libertades, es decir se premia mucho a la diversión, las recompensas, disfrutar la vida, satisfacer los deseos que tienen los individuos en una sociedad. Todo lo contrario, es la represión, perciben sus acciones restringidas por las normas sociales y sienten que complacerse es algo malo, la vida no te premia, los adultos o quienes estén sobre los demás creen que tienen el control y piensan que van a decidir sobre el futuro.

DISCUSIÓN

La propuesta del presente artículo refleja la actualización de cuatro a seis variables culturales, las cuales son fundamentadas en el estudio del profesor Hofstede:

Distancia de Poder. - Ecuador sigue manteniendo un índice alto de distancia de poder, donde los miembros de una sociedad aceptan y esperan inequidad en el poder, no cuestionan a aquellos que se encuentran en los niveles más altos, existe un orden jerárquico, todos los miembros tienen un lugar y no necesitan una justificación extra.

Individualismo vs Colectivismo. – En la herramienta Hofstede Insights el índice de la variable es colectivista, donde todos los miembros de una sociedad tienen responsabilidades con los demás miembros del grupo, las relaciones grupales son fuertes y la familia constituye la familia extendida, se obtuvieron resultados orientados hacia el individualismo pero no se puede concluir como un cambio en esta variable a nivel general, debido a que se aplicó un test a un grupo de personas que mantienen una elite intelectual porque se encuentran estudiando una maestría y esa puede ser la razón del cambio tan dramático en los resultados en comparación de los datos obtenidos por el profesor Hofstede que es nivel general y también es contrario a los resultados obtenidos en el estudio realizado por (López, 2020).

Masculinidad vs Femenidad. -La sociedad ecuatoriana está orientada hacia la masculinidad, al logro de objetivos, al heroísmo, asertividad, sociedad competitiva centrada en los resultados, al contrario de la feminidad que está orientada al consenso dando importancia a las buenas relaciones entre sus miembros, los valores, solidaridad, calidad de vida, sociedad más protectora.

Evitación a la Incertidumbre vs Tolerancia. –Ecuador presenta alta evasión a la incertidumbre por lo que es una cultura que evita tomar riesgos, desean ambientes controlados, planificación, regidos por reglas, hay resistencia al cambio.

Orientación a largo plazo. –El Ecuador tiene un índice alto que muestra a una sociedad que piensa en el futuro con deseos de invertir y ahorrar, utilizan la planificación a largo plazo, dispuestos a adaptar las tradiciones a contextos modernos. Indulgencia vs Restricción.

En Ecuador la cultura está orientada hacia la indulgencia, al nivel de satisfacción de los deseos, sueños, libertades, premia mucho a la diversión, las recompensas, disfrutar la vida, satisfacer los deseos que tienen los individuos en una sociedad. En una sociedad la cultura tiene gran importancia para las relaciones comerciales. En el año 2001, el profesor Hofstede menciona que cada individuo tiene su propia programación mental, se formó en su niñez y después se amplió en instituciones educativas y organizacionales. Los modelos conductuales son transmitidos y compartidos entre los miembros más próximos de la colectividad (Rodríguez, Burbano, Pereira, Borja, & Zamora, 2018).

La cultura es sin duda una variable de gran importancia en la creación de organizaciones sostenibles, los países caracterizados por una cultura colectiva, con un índice en distancia de poder baja, femenina, e indulgente tienen mayor probabilidad de fomentar el emprendimiento (López & Fellah, 2019).

El contexto más importante para una empresa que planea ingresar al mercado internacional es el análisis cultural, buscando información que ayude a la empresa y a sus líderes a tomar decisiones planificadas, esta información del análisis cultural debe ir más allá de un simple conjunto de hechos, por esta razón las variables culturales de otro grupo de personas, puede ser de mayor importancia para una organización que tiene relaciones comerciales a través de las fronteras y busca llegar a sus clientes internacionales a través de un sistema único. Los diferentes valores y gustos se adaptan a las condiciones de los nuevos consumidores, es importante interpretarlos correctamente (Gil Toledo, 2018).

Los líderes en la ciudad de Quito, Ecuador, según variables de resultado, tienden a ser colectivistas, competitivos en la negociación y toma de decisiones, exhibiendo una cultura jerárquica y elitista donde prevalece la negociación y toma de decisiones de corto plazo porque el índice en incertidumbre es la variable dominante; los negociadores mantienen un nivel de comunicación elevado, en el que priman los procesos de relación social y de conocimiento de las personas. Podemos decir que las relaciones sociales, el proceso

ceremonial, el conocimiento de los negociadores son muy importantes por lo que se debería ampliar la red de contactos profesionales con los tomadores de decisiones (Lopez , 2020).

El comportamiento, la moral y el desempeño son factores importantes que influyen en la cultura. La cultura influye en los valores y estereotipos que condicionan el funcionamiento de una organización. En resumen, la cultura puede verse como la fuerza propulsora que impulsa el comportamiento humano. Sin embargo, la cultura también puede causar desintegración y conflicto (Tengler & Caldera González, 2018)

CONCLUSIONES

Mediante el presente trabajo se pudo realizar la actualización de todas las dimensiones culturales en organizaciones ecuatorianas, representadas por los estudiantes de Maestría de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, quienes representan a las diferentes organizaciones o empresas en las que lideran o son parte del equipo de trabajo, la encuesta permitió conocer el índice de las dos variables que en el Ecuador se desconocía que son indulgencia y orientación a largo plazo. En Ecuador la cultura dentro de las organizaciones tiene alta distancia del poder, se espera y se acepta la inequidad, existe un orden jerárquico y no se cuestiona a sus líderes.

En la investigación los resultados denotan una cultura individualista, pero al ser una investigación a un grupo elite de estudiantes de maestría no se puede determinar un cambio general en esta variable ya que Ecuador tiene una cultura colectivista, además cultura organizacional y cultura nacional no son los mismo, las diferencias en los orígenes de las culturas nacionales y organizacionales afectan la rapidez con que pueden cambiar, la cultura de un país cambia muy lentamente porque los valores de un grupo de personas se basan en experiencias pasadas, experiencias familiares e históricas en cambio la cultura organizacional se basa en la práctica y depende de las organizaciones, del país

o la industria, es decir, está influenciada por el líder o directivo y puede cambiar en poco tiempo.

La sociedad ecuatoriana está orientada hacia la masculinidad, es decir al logro de objetivos, al heroísmo, asertividad, sociedad competitiva centrada en los resultados. Presenta alta evasión a la incertidumbre por lo que es una cultura que evita tomar riesgos, desean ambientes controlados, planificación, regidos por reglas, hay resistencia al cambio. Tiene un índice alto que muestra a una sociedad que piensa en el futuro con deseos de invertir y ahorrar, utilizan la planificación a largo plazo, dispuestos a adaptar las tradiciones a contextos modernos. La cultura está orientada hacia la indulgencia es decir el nivel de satisfacción de los deseos, sueños, libertades, es decir se premia mucho a la diversión, las recompensas, disfrutar la vida, satisfacer los deseos que tienen los individuos en una sociedad.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A los estudiantes de maestría de UNIANDÉS Ecuador de la matriz Ambato y las extensiones de Ibarra, Quevedo, Santo Domingo de los Tsáchilas y Tulcán.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Aguilar, I., Ortega, J., Borja, F., Vera, M., & Montalván, R. (2018). Dimensiones culturales de Hofstede en la sociedad ecuatoriana. [Cultural dimensions of Hofstede in Ecuadorian society]. *Amauta*, 16(31), 69-84. <https://n9.cl/hk73m>

Cabrera, E., Inga, C., & Ugalde, C. (2019). Efectos de la personalidad de marca y rasgos culturales. Evidencia empírica para el caso de una bebida energética en Ecuador. [Effects of brand personality and cultural traits. Empirical evidence for the case of an energy drink in Ecuador]. *Redmarka. Revista de Marketing Aplicado*, 23(2), 1-17. <https://n9.cl/xl09b>

- Duran, A., Vega, M., Matus, P., Orozco, J. A., & Avila, C. (2020). Influencia de la cultura nacional en la gestión de comunicación para la sostenibilidad. [Influence of national culture on communication management for sustainability]. *Cuadernos.info*, (47), 184-210. <https://n9.cl/4o67a>
- Gil Toledo, J. J. (2018). El conocimiento de las apreciaciones culturales, como estrategia innovadora en los procesos de internacionalización de las empresas colombianas. [The knowledge of cultural appreciations, as an innovative strategy in the internationalization processes of Colombian companies]. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 14(26), 17-38. <https://n9.cl/i1nhs>
- Houda, Q. (2021). Does cultural Hofstede dimension "indulgence versus restraint" impact theCorporate performance. *Jscd journal of sustainable comunity and development*, 3(2), 111-118. <https://n9.cl/df2d1p>
- Koprowski, S., Mazzioni, S., Dal Magro, C. B., & Da Rosa, F. S. (2021). National culture and corporate social responsibility. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 22(1), 1-15. <https://n9.cl/2eozi>
- Leyva, O., Baltonado, G., & Hernandez, A. A. (2021). La cultura organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de Instituciones de educación superior de México y Nicaragua. [Organizational culture as a mechanism to improve the governance of higher education institutions in Mexico and Nicaragua]. *Dilemas contemporaneos*, 8(14), 1-25. <https://n9.cl/2kouc>
- Lopez , J. (2020). La Negociación en Quito - Ecuador, Utilizando las Variables de Hofstede y Hall. [The Negotiation in Quito - Ecuador, Using the Hofstede and Hall Variables]. *CARÁCTER* & *REVISTA CIENTÍFICA DE LA UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO*, 8(1). <https://n9.cl/drsyq>
- López, R. A., & Fellah, H. E. (2019). Cultura y emprendimiento sostenible: ¿ qué dimensiones culturales determinan la creacion de empresas sotenibles en un país. [Culture and sustainable entrepreneurship: what cultural dimensions determine the creation of sustainable companies in a country?]. *AECA. Revista de la Asociacion Española de Contabilidad y Administracion de Empresas* (126), 12-16. <https://n9.cl/hzqkf>

- Mirjam, E., & Kroese, A. L. (2021). Commemorating Geert Hofstede, a pioneer in the study of culture and institutions. *Journal of Institutional Economics*, 17(6), 1-13. <https://n9.cl/sy2s1>
- Rodriguez, I. A., Burbano, R. M., Pereira, J. O., Borja, F. B., & Zamora, M. V. (2018). La sociedad ecuatoriana analizada desde las dimensiones culturales. [Ecuadorian society analyzed from the cultural dimensions]. *Economía y Negocios*, 9(1), 24-39. <https://n9.cl/fhb26>
- Tarapuez, E. I., Aristizábal, J. M., & Uribe, A. P. (2021). Intención empresarial y dimensiones culturales en estudiantes de Maestría en Administración en Colombia. [Entrepreneurial intention and cultural dimensions in students of Master of Administration in Colombia]. *Tendencias*, 22(1), 120-144. <https://n9.cl/mk5fw>
- Tengler, F., & Caldera González, D. D. (2018). Análisis de las diferencias culturales en empresas México-alemanas a través del modelo de Hofstede. [Analysis of cultural differences in Mexican-German companies through the Hofstede model]. *Revista CEA*, 4(7), 49-65. <https://n9.cl/upniv>