

Colectivismo o trabajo en equipo en las empresas turísticas de Bahías de Huatulco, Oaxaca

ESQUIVEL-RÍOS Rocío*† & MARTÍNEZ-PINEDA Lirio

Universidad Del Mar – Huatulco. Km 250, México 200, Garita, Oaxaca

Recibido 25 Marzo, 2017; Aceptado 28 Junio, 2017

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo principal identificar la diferencia que existe en las empresas turísticas de Bahías de Huatulco entre el colectivismo y el trabajo en equipo, lo anterior a partir de la medición de la cultura organizacional y la identificación de la importancia de los términos trabajo en equipo y colectivismo. La valoración de la cultura organizacional se llevó a cabo bajo la teoría de Geert Hofstede, antropólogo y escritor holandés quien dentro de su investigación diseño cinco plataformas, entre las que se encuentra el colectivismo-individualismo.

Colectivismo, Individualismo, Trabajo En Equipo, Cultura Organizacional, Empresas Turísticas.

Abstract

This work has as main objective to identify the difference that exists in the tourism companies of Bahías de Huatulco between collectivism and teamwork, the previous one from the measurement of the organizational culture and the identification of the importance of the terms work in Equipment and collectivism. The valuation of the organizational culture was carried out under the theory of Geert Hofstede, Dutch anthropologist and writer who in his research design five platforms, among which is collectivism-individualism.

Collectivism, Individualism, Teamwork, Organizational Culture, Tourism Companies.

Citación: ESQUIVEL-RÍOS Rocío & MARTÍNEZ-PINEDA Lirio. Colectivismo o trabajo en equipo en las empresas turísticas de Bahías de Huatulco, Oaxaca. Revista de Desarrollo Económico. 2017, 4-11: 61-67.

*Correspondencia al Autor (correo electrónico: chioesquivel@hotmail.com)

†Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

A lo largo de este documento se abordará una de las plataformas que miden la cultura organizacional a partir de la teoría de Hofstede, de tal forma que se observará a profundidad cada una de las características que componen el individualismo-colectivismo. Asimismo, se presentarán los resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento de investigación. Es importante mencionar que para esta investigación se elaboró una encuesta en función de la identificación de las variables, los indicadores de cada variable y al mismo tiempo los sub-indicadores, del colectivismo-individualismo.

A partir de la información arrojada, se procedió a la elaboración de gráficas que representan de forma cuantitativa las respuestas obtenidas durante la investigación. Es importante mencionar que no se llevó a cabo un muestreo, sino un censo. Se tomó al universo, con la finalidad de abarcar a la totalidad de instituciones gestoras de la actividad turística en el destino, obteniendo un total de 72, entre las que se encuentran instituciones de orden público, privado y asociaciones.

Bajo ese entendido se tomó un directorio proporcionado por SECTUR, como base para identificar a dichas instituciones, partiendo de la tipificación de éstas se procedió a la aplicación del instrumento. A partir de la información encontrada en las encuestas se pueden identificar las diferencias y similitudes encontradas entre el trabajo en equipo y el colectivismo, como forma de trabajo en al CIP Bahías de Huatulco.

Justificación

Una manera diferente de estudiar el trabajo en equipo es a partir del origen y cultura de los integrantes de las empresas, es decir, conocer su integración familiar y así reflejar este comportamiento en las organizaciones.

En ese sentido esta investigación estudia los orígenes de los colaboradores para después identificar la forma de trabajar, lo cual genera un precedente para futuras investigaciones y nueva generación del conocimiento.

Problema

El Centro Integralmente Planeado (CIP) Bahías de Huatulco, forma parte de los cinco primeros destinos planeados en el país, sin embargo a lo largo de su desarrollo ha tenido tropiezos que no le han permitido despuntar como otros destinos. Para poder conocer parte de esos errores cometidos es importante conocer la forma de trabajar de las empresas que lo conforman y una de esas variables es justamente el trabajo en equipo, el colectivismo y/o individualismo. Es por ello que esta investigación identifica esa forma de trabajar como una parte del reflejo de la sociedad del CIP.

Hipótesis

Si el colectivismo forma parte de la cultura organizacional de las empresas turísticas del CIP Bahías de Huatulco y de la misma sociedad, entonces, el trabajo en equipo es también parte de esa cultura.

Objetivo

General

Identificar si las empresas turísticas del CIP Bahías de Huatulco, son empresas colectivistas o bien individualistas.

Específicos

- Identificar las características principales del trabajo en equipo en las empresas turísticas del CIP Bahías de Huatulco.
- Conocer las diferencias entre el colectivismo y el trabajo en equipo

Marco Teórico

A esta plataforma corresponde el grado en que los individuos están integrados dentro de sus respectivos grupos. Por el lado individualista se encuentran aquellas sociedades que tienen vínculos débiles, es decir, son dispersas, como lo menciona Hofstede, citado por Rodríguez (2005, p. 53). En estas sociedades se espera que cada quien se cuide únicamente a sí mismo y a su familia nuclear.

Hofstede (1984, p. 221) define al individualismo como “la independencia emocional de grupos, organizaciones u otros colectivos”. De este modo, una cultura individualista es aquella en donde los individuos son autosuficientes y actúan de acuerdo a sus propios intereses y objetivos personales.

Las personas individualistas tienen una fuerte moral del trabajo y de la iniciativa personal, los países que destacan por esta característica son: Estados Unidos, Canadá, Australia, Holanda, Bélgica y en general los países desarrollados. Por el lado colectivista, se encuentran aquellas sociedades dentro de las cuales las personas conforman grupos fuertes y cohesivos desde la infancia; a diferencia de los anteriores con frecuencia se integran en familias extensas que abarcan tíos, primos, abuelos, sobrinos, etc.

El colectivismo, como mencionan Pinillos y Reyes (2006), implica la subordinación de los intereses personales a los objetivos del grupo. Se apoya la cooperación y la armonía, así como la preocupación por la riqueza del grupo. Inclusive las personas se sienten parte indispensable del grupo, sin preocuparles su propio beneficio o que otros se puedan aprovechar de su esfuerzo. Por otro lado, Tiessen (1997) creó una clasificación de las características básicas del individualismo y el colectivismo, que se presentan en la siguiente tabla:

	Individualismo	Colectivismo
1. Objetivos	Personales Corto plazo	Orientados al grupo Largo plazo
2. Valores	Logro Auto dirección Poder social Estímulo	Sociales Conformidad Seguridad Tradición
3. Relaciones con los de “dentro del grupo”	El debate y la confrontación son aceptables	Armonía
Con los de “fuera del grupo”	Se acepta el conflicto, pero no se desean muchas relaciones débiles	Conflicto esperado, pocos vínculos cerrados
4. Atribuciones	El éxito se debe a la habilidad El fracaso se debe a factores externos	El éxito es el resultado del esfuerzo del grupo El fracaso se debe a la falta de esfuerzo

Tabla 1 Características del colectivismo

Fuente: extraído de Tiessen (1997)

Triandis y Suh (2002) señalan que recientes hallazgos permiten clasificar a su vez las culturas colectivistas o individualistas, atendiendo a su dimensión horizontal o vertical. La India sería un ejemplo de cultura colectivista vertical y la israelita sería un ejemplo de cultura colectivista horizontal. Las culturas verticales corresponden a las tradicionalistas, en donde destaca el respeto por las normas y la autoridad. Por otro lado, el colectivismo vertical está correlacionado con el autoritarismo, la tendencia a la sumisión y el apoyo al convencionalismo. Éste, asimismo, se halla relacionado positivamente con la edad, la religiosidad y negativamente con la educación y la diversidad en las relaciones.

En las culturas individuales verticales la competitividad es alta y cada individuo debe ser mejor si quiere seguir escalando rangos jerárquicos. Las culturas individuales horizontales son aquellas en donde las diferencias en la jerarquía no son importantes, sino la autoestima, la independencia y la originalidad.

Entendiendo que el colectivismo proviene de las familias extensas, en donde los individuos trabajan mayormente bajo un escenario de cohesión en un equipo de trabajo. Según Gissi, Zubieta y Páez (2001), desde el punto de la acción o de la conducta, se asocia el colectivismo al predominio de la cooperación y de la búsqueda de la armonía, frente a la defensa asertiva de intereses y opiniones individuales. Igualmente, se vincula a la preferencia por el tratamiento personalizado o individualizado, frente a un tratamiento estandarizado e impersonal, así como a la resolución de problemas y trabajos mediante “contactos” o “palancas”.

Además de ello, las culturas colectivistas en los patrones de comunicación se caracterizan por no expresar lo que uno piensa, sino lo que el otro espera. Se valora tanto la forma como el contenido de lo que se comunica, no se hacen explícitos todos los contenidos de la comunicación esperando que el otro pueda leer entre líneas.

Y por otro lado el individualismo proviene de familias nucleares, en donde la protección de esa familia es lo importante y no el pertenecer a grupos extensos. Gissi (1991) afirmó que en familias que pertenecen a sociedades individualistas es común encontrar la ausencia del padre. A su vez, los niños comienzan a trabajar y se inician sexualmente jóvenes. Además de ello se desconfía y no se participa en las instituciones como partidos políticos o sindicatos. Son apáticos políticamente y desconfían del gobierno e instituciones.

Comparten los valores del trabajo y la familia nuclear, pero no los llevan a la práctica, ya que existen diferencias entre decir y actuar. Con lo anterior se hace referencia a la importancia de que estas sociedades tienen de pertenecer a una familia y del cuidado de la misma.

Pero no necesariamente están obligados a ser personas rectas o intachables, siguiendo con las reglas y valores que existen dentro de dichas familias, ya que fuera de este entorno su conducta puede cambiar. Por otro lado, hablando del trabajo en equipo, en el entorno laboral moderno y a causa de las nuevas dinámicas en las empresas, se ha ratificado la importancia de este, según la perspectiva de Landy y Conte 2005 citados en Gonzalez, 2015, se pueden determinar como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos.

Varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas. De igual forma (Toro, 2015) cita a Fritz (S.F.) quien afirma que las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado.

Por lo tanto, “El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general”. En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

En el marco de las consideraciones anteriores se puede inferir que los elementos comunes en ambas definiciones se concentran en los objetivos, metas y la colaboración que debe existir entre dos o más personas con la finalidad del desarrollo personal y empresarial, sin menospreciar la dinámica existente entre los colaboradores de la empresa en cuestión. Continuado con las definiciones de trabajo en equipo los autores Robbins y Coulter (2007) indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias en relación a lo anterior Gilmore, C. & Moraes, 2002 citado en (Toro 2015).

Indican que en la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. En referencia a lo anterior ello supone entender que todas las relaciones que se dan entre los miembros del equipo deben sacar el máximo provecho de ellas en las metas que se tienen en común.

Por lo tanto el trabajo en equipo será benéfico para las organizaciones como se ha mencionado con anterioridad, se incrementará la pertenencia a la empresa y se potenciarán los resultados, no obstante los equipos de trabajo requieren de atravesar un proceso para cohesionarse;

Los equipos no surgen de manera natural, sino que es una manera de trabajar, un sistema. Existen en contextos determinados, se desarrollan a partir de la actuación recíproca de cada uno de sus miembros dentro de un entorno y un tiempo, y se adaptan a las demandas circunstanciales más relevantes (Kozłowski et Ilgen, 2006).

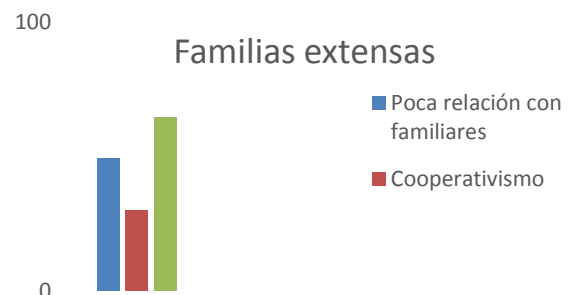
Metodología

El enfoque de esta investigación es de carácter transeccional debido a que mide la percepción de los colaboradores en los hoteles de Bahías de Huatulco para conocer el origen de la familia a la que pertenecen., en un tiempo único. Para este tipo de investigación Sampieri (2006) menciona que los diseños transeccionales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. En donde su propósito es describir las variables y analizar si incidencia e interrelación en un momento dado. La recolección de datos se hizo a través de una encuesta con 3 opciones de respuesta posibles en escala de Likert.

Resultados

A partir de la aplicación de las encuestas se obtuvieron datos que sirvieron para determinar el tipo de organizaciones que se tiene; colectivistas o bien individualistas, las gráficas que se muestran a continuación presentan de manera resumida los datos encontrados en el instrumento de medición.

En la siguiente gráfica se muestran los resultados relacionados con las características de los colaboradores que provienen de familias nucleares, es decir, se les cuestionó si la relación que tenían con sus familiares era estrecha, al mismo tiempo si les gustaba cooperar en las actividades de la familia o el equipo y si tenían una buena comunicación.

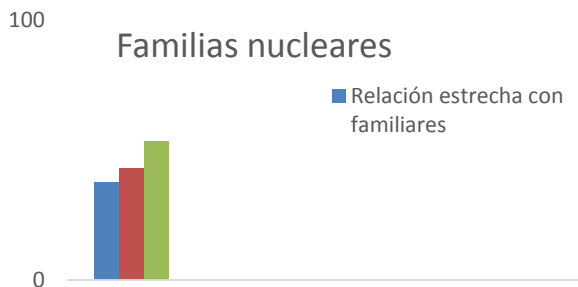


Gráfica 1 Familias nucleares

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica anterior se observa que el 37.7% de los colaboradores menciona que su relación con familiares es estrecha, 42.9% menciona que si coopera con las actividades de la familia o el equipo y el 50% dice que su comunicación con los demás integrantes de la familia es buena. En términos generales, los porcentajes obtenidos son bajos, lo cual hace referencia a que la mayoría de los colaboradores de las empresas turísticas provienen de familias nucleares, sin embargo es necesario observar la contraparte.

La otra parte del universo se muestra en la siguiente gráfica, es a partir de estos resultados que se puede establecer si el CIP Bahías de Huatulco, tienen en sus empresas organizaciones colectivismo o individualismo.

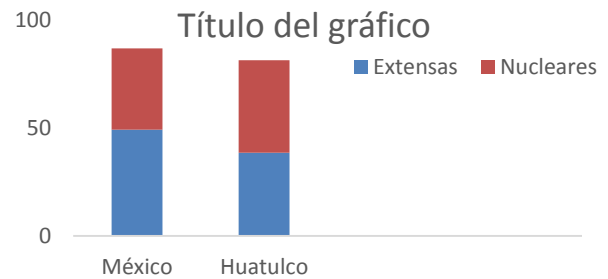


Gráfica 2 Familias extensas

Fuente: Elaboración propia

Se tiene un porcentaje del 49.3% de colaboradores que mencionan que tienen poca relación con sus familiares. Asimismo el 38.6% se refiere a ser más egoísta por el hecho de que no suelen cooperar libremente en las actividades grupales y por último se menciona que la comunicación entre ellos y el resto del grupo o familia es buena. Con lo anterior se puede hacer la siguiente comparación. Observando la gráfica anterior se asume que las empresas turísticas de bahías de Huatulco cuentan con una organización basada en el colectivismo debido al origen y el lugar de procedencia de los colaboradores, sin embargo falta analizar las características del trabajo en equipo.

Conclusiones



Gráfica 3 comparativo

Fuente: Elaboración propia

Con la figura anterior se pueden identificar notables similitudes entre la cultura organizacional propia de México como país y la cultura organizacional que muestra el destino de Bahías de Huatulco. Se considera una sociedad que trabaja bajo un esquema de equipo, debido a que la mayor parte de las personas que trabajan en este destino provienen de familias extensas que favorecen esta clase de disciplina.

Este comportamiento podría tener relación con el tipo de región en donde se encuentran ubicadas las empresas que han sido estudiadas, la zona de la Costa, la cual se caracteriza por tener familias extensas y con cohesión sólida y fuerte, aunque según datos del INEGI (2010) la situación está cambiando debido a la migración.

De acuerdo con los datos arrojados actualmente, los integrantes de las familias oaxaqueñas son en promedio 4.04, cuando una década atrás este número era de 4.48 individuos por familia. A estos datos es importante agregar que 70,316 hogares oaxaqueños tienen al frente de la familia a una mujer, debido a la migración de los hombres hacia Estados Unidos.

En ese sentido el comportamiento dentro de las empresas es un reflejo del comportamiento dentro de las familias, lo cual tiene relación con el provenir de una familia extensa, sin embargo según el comportamiento estadístico del crecimiento de las familias, entonces este comportamiento colectivista se podría ver modificado en unos años cambiando a ser individualista.

Por otra parte el trabajo en equipo se ve entrelazado con la colectividad, son variables dependientes, desde los planteamientos anteriores en cuanto a la región de la costa, el individualismo y la falta de oportunidades de trabajo frenan el desarrollo del trabajo en equipo en esta zona, cabe destacar que en ciertas ocasiones, la falta de estímulos, la estacionalidad lo que provoca rotaciones de personal importante, son otros factores que podrían determinar la longevidad y cohesión de los grupos, además, desde un ángulo financiero se puede ver esto como un cúmulo de “inversiones” constantes que no reditúan en la empresa ni en la dinámica grupal de los colaboradores.

Referencias

- González, K. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences. International Differences in work-related values*. Estados Unidos: SAGE
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Consultado el 20 de Junio de 2017, página web <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx>>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124. Badger, Sadler-Smith et.
- Pinillos y Reyes (2006). La influencia de la cultura individualista-colectivista en la creación de empresas. Universidad de Rioja 651-666
- Robbins, S.P. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.
- Rodríguez, P. (2005). *Comportamiento ético gerencial*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia
- Sampieri, R. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill
- Tiessen, J. (1997) *Individualism, Collectivism and Entrepreneurship: A Framework for International Comparative Research*. *Journal of Business Venturing*. 12 367-384
- Toro, Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales (tesis de grado)*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Zubieta, E., Fernández, I., Bergara, A. (1998) *Cultura y emoción en América*. *Boletín de Psicología*, 61. 65-89.