

Introducción



DOI: <https://doi.org/10.52501/CC.357.00.03>

El estudio de la cultura y el clima organizacional se ha consolidado como un campo estratégico y transversal dentro de las ciencias administrativas, organizacionales y del comportamiento, en la medida en que permite comprender los supuestos básicos, valores compartidos, normas implícitas y percepciones colectivas que configuran la identidad institucional y orientan el comportamiento de sus integrantes.

Más allá de constituir variables “blandas”, la cultura y el clima organizacional operan como marcos interpretativos que influyen en la toma de decisiones, en los estilos de liderazgo, en los niveles de compromiso y en la forma en que las organizaciones responden a los desafíos del entorno. Desde esta perspectiva, su análisis no solo explica dinámicas internas, sino que aporta claves para interpretar el desempeño organizacional, la capacidad de adaptación y la generación de ventajas competitivas sostenibles.

En contextos caracterizados por alta incertidumbre, transformaciones tecnológicas aceleradas, informalidad laboral persistente, presión competitiva global y crecientes demandas de responsabilidad social, examinar el “ADN organizacional” implica trascender la revisión de estructuras formales, organigramas o manuales normativos. Supone adentrarse en los sistemas simbólicos que otorgan sentido a la acción colectiva, en las prácticas cotidianas que reproducen —o tensionan— la identidad organizacional y en las dinámicas relacionales que moldean el clima de trabajo. En este sentido, cultura y clima constituyen dimensiones interdependientes que inciden de

manera directa en la sostenibilidad económica, la cohesión interna, la legitimidad institucional y la capacidad de las organizaciones para generar bienestar individual y valor social.

La presente obra, *El ADN de las empresas: clima y cultura organizacional. Estudios de caso*, surge del trabajo académico desarrollado en la Maestría en Dirección de Organizaciones, particularmente en la asignatura de Cultura y Clima Organizacional. Seis de los ocho capítulos que la integran derivan de investigaciones aplicadas realizadas por estudiantes de posgrado, quienes, bajo criterios metodológicos rigurosos, abordaron problemáticas reales en distintos sectores económicos y sociales. Los capítulos séptimo y octavo incorporan contribuciones de investigadores de Tlaxcala y Coahuila, enriqueciendo la perspectiva territorial y fortaleciendo el diálogo interinstitucional. En los apartados siguientes se expone una síntesis analítica de los capítulos que integran la presente obra, destacando sus aportaciones teóricas, metodológicas y empíricas en torno al estudio de la cultura y el clima organizacional.

En el capítulo 1, “El clima laboral de los docentes en escuelas primarias ubicadas en contextos de alto riesgo: un estudio de caso”, de Jessica Moreno Ocampo, Yanira Galardo Moreno y David Antonio Reyes Peña, se examina, desde un enfoque cuantitativo descriptivo y transversal, el impacto de la inseguridad contextual en el clima laboral docente. El estudio evidencia cómo los entornos de alto riesgo generan estrés laboral, deterioro emocional y afectaciones en el desempeño profesional, mostrando que el clima organizacional no puede analizarse al margen de variables socioambientales.

El capítulo 2, “Cultura organizacional como factor impulsor en las cooperativas de artesanías textiles de Xochistlahuaca, Guerrero”, elaborado por Vanessa López Gómez, Rubén Hernández Chavarría, Citlalli Arroyo Rosas y Gabriela del Carmen Rivero Solana, adopta un enfoque cualitativo etnográfico para analizar una cooperativa amuzga desde una perspectiva pluricultural. Este capítulo demuestra que la cultura organizacional, sustentada en liderazgo femenino, identidad étnica y economía social, constituye un capital simbólico y comunitario que impulsa el desarrollo local.

El capítulo 3, “La estabilidad en el empleo y su impacto en el clima organizacional en micronegocios pertenecientes al Mercado Central de Acapulco, Guerrero, de Arantxa Jasive Gutiérrez Loeza, Irma Amalia Méndez Castrejón,

Yanira Gallardo Moreno y Elsa Torres Cuevas, desarrollado bajo un enfoque mixto, evidencia una dinámica compleja: aun en ausencia de contratos formales y garantías jurídicas plenas, los trabajadores reportan percepciones favorables del clima laboral, sustentadas en relaciones interpersonales de cercanía, confianza y trato directo con los propietarios. Este resultado revela la existencia de una cultura organizacional de carácter relacional, donde los vínculos personales suplen parcialmente la formalización institucional. No obstante, el estudio también identifica una brecha crítica entre satisfacción percibida y protección laboral efectiva, al señalar que el desconocimiento de derechos limita la capacidad de exigibilidad y perpetúa esquemas de precariedad normalizada.

En términos analíticos, el capítulo aporta evidencia empírica sobre las tensiones entre informalidad, cultura organizacional y clima laboral en economías locales, subrayando la necesidad de articular relaciones de confianza con marcos formales que garanticen trabajo digno y sostenibilidad organizacional.

En el capítulo 4, “El impacto de la cultura organizacional en los costos de calidad”, de Sofía Mitre Camacho, Rosalinda Armas Gómez y Enrique Vázquez Fernández, se presenta un estudio correlacional en empresas de arrastre vehicular del estado de Tlaxcala. Desde una perspectiva mixta y transversal, el análisis demuestra que una cultura organizacional orientada a la prevención y a la concientización del recurso humano incide en la reducción de fallas internas y externas, vinculando la dimensión cultural con indicadores financieros y de calidad.

El capítulo 5, “Cultura organizacional en el ámbito de productores del queso artesanal de Las Mesas, Guerrero”, de Floriberta Jiménez Nava, José Luis Susano García, Citlalli Arroyo Rosas y Gabriela del Carmen Rivero Solana, profundiza, mediante grupos focales y enfoque cualitativo descriptivo, en las dinámicas culturales de productores tradicionales. El estudio resalta la transmisión intergeneracional de saberes, la ética del trabajo y la cooperación comunitaria como elementos constitutivos de una cultura organizacional que articula identidad, sostenibilidad y apertura a la innovación sin pérdida de arraigo cultural.

El capítulo 6, “La cultura organizacional y su influencia en la permanencia de las micro y pequeñas empresas (mypes) en la zona centro de

Chilpancingo, Guerrero”, de Yomira Carranza Araujo, Evelyn Janet Zavaleta Carbajal, Liliana Galeana Camacho y Rosa Alejandra Vázquez Martínez, adopta un enfoque cuantitativo no experimental para examinar la relación entre identidad organizacional y sostenibilidad empresarial. Los resultados muestran desconocimiento de misión, visión y valores, lo que evidencia debilidad estructural en la cultura organizacional y su impacto en la permanencia de las mypes.

El capítulo 7. “Mobbing en personal administrativo de empresa gestora de residuos sólidos urbanos”, de Oscar Mario Farías Montemayor, Ana Karen Tovar Aldaba y Juan Ángel Zapata Rodríguez, desarrolla un estudio cuantitativo correlacional utilizando el instrumento IVAPT. Los resultados identifican asociaciones significativas entre edad y determinados tipos de acoso laboral, incorporando la dimensión psicosocial del clima organizacional y ampliando el análisis hacia la calidad de vida laboral.

Finalmente, el capítulo 8, “El impacto de la cultura organizacional en la imagen de la Asociación de Negocios de Pie de la Cuesta, A. C.”, de Rocío Ramírez Torres, Evelyn Janet Zavaleta Carbajal, Nallely Vázquez Martínez y José Hugo Vázquez Mendoza, desarrolla un análisis orientado a examinar la relación estratégica entre cultura organizacional e imagen institucional en un contexto turístico local.

A partir de un enfoque metodológico mixto, que integra entrevistas semiestructuradas, observación participante y la aplicación de un instrumento de 46 ítems con escala Likert, identifica los rasgos culturales predominantes en la asociación y evalúa su grado de formalización.

Los hallazgos evidencian que, si bien existen prácticas compartidas y elementos identitarios implícitos entre los asociados, la cultura organizacional no se encuentra sistematizada ni articulada de manera estratégica, lo que limita su potencial para fortalecer la imagen colectiva y el posicionamiento competitivo de la franja turística. El capítulo subraya que la formalización de valores, misión, visión y lineamientos comunes no constituye únicamente un ejercicio declarativo, sino un mecanismo de cohesión interna y diferenciación externa. En este sentido, se plantea que la consolidación de una cultura organizacional explícita y alineada con objetivos estratégicos puede convertirse en un activo intangible clave para elevar el nivel socioeconómico de los negocios que integran la asociación y fortalecer su legitimidad ante el entorno.

En conjunto, los capítulos integran enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos; diseños descriptivos y correlacionales; instrumentos con altos niveles de confiabilidad; y análisis contextualizados en sectores educativo, comunitario, comercial, turístico y de servicios. Esta pluralidad metodológica y sectorial refuerza la solidez académica de la obra y evidencia la complejidad del fenómeno organizacional.

La presente publicación no solo sistematiza resultados de investigación aplicada, sino que demuestra la capacidad formativa de los programas de posgrado para generar conocimiento pertinente, situado y socialmente relevante. Explorar el ADN de las organizaciones implica reconocer que su sostenibilidad no depende exclusivamente de estrategias formales, sino de la coherencia entre identidad, prácticas y percepciones compartidas. Este libro constituye, así, una contribución académica que articula formación, investigación y compromiso con el desarrollo organizacional en contextos locales.

DOCTORA IRMA AMALIA MÉNDEZ CASTREJÓN

PROFESORA E INVESTIGADORA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO