

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



La Identificación Organizacional: Revisión a los Estudios y Definiciones a lo largo del Tiempo,
con Relación a los Aportes e Impacto a sus Empleados.

Asistente de Investigación

Nicolás Reyes Vélez

Bogotá

2022

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



La Identificación Organizacional: Revisión a los Estudios y Definiciones a lo largo del Tiempo,
con Relación a los Aportes e Impacto a sus Empleados.

Asistente de Investigación

Nicolás Reyes Vélez

Rafael Alejandro Piñeros Espinosa

Escuela de Administración

Bogotá

2022

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	5
1. Introducción	5
2. Metodología	5
3. Resultados.....	6
3.1 Evolución del Concepto de Identificación Organizacional	6
3.2 Conceptos Relacionados a la Identificación Organizacional	9
4. Conclusiones.....	12
5. Referencias.....	14

Índice de Tablas e ilustraciones

Tabla 1: Definiciones de Identificación Organizacional	7
Ilustración 1: Correlación del Identificación Organizacional	10

Resumen

El objetivo del presente documento es explicar la importancia de la Identificación Organizacional en una empresa y como ha sido definida por los autores más reconocidos a partir de los años cincuenta, para entender cuales fueron las similitudes y diferencias que tienen dichos autores a lo largo de los años. Tras el análisis de las definiciones, se demostrará la importancia que tiene el concepto para las organizaciones, los empleados y el impacto tanto positivo que puede generar dentro de la organización.

Palabras Clave: Identificación Organizacional, Identidad, Empresa, Cultura Organizacional, Administración.

Abstract

The objective of this document is to explain the importance of Organizational Identification in a company and how it has been defined by the most recognized and specialized authors in the concept from the fifties, to understand what were the similarities and differences that these authors have over the years. After analyzing the definitions, the importance of the concept for organizations, employees, and the positive impact it can generate on their colleagues and within the organization will be described.

Keywords: Organizational Identification, Identity, Business, Organizational Culture, Management.

1. Introducción

La Identificación Organizacional a través de los años ha sido estudiada por diferentes autores interesados en el comportamiento de las personas que hacen parte de una organización. La Identificación Organizacional se define como “una forma específica de identificación social” y “la percepción de unidad o pertenencia a la organización” (Ashforth & Mael, 1989). El término Identificación Organizacional (IO, de aquí en adelante) puede ser confundida con la identidad personal, pero la IO no tiene nada que ver con las cualidades, actitudes, aptitudes y el físico de las personas, sino más bien con la afinidad que sientan con la empresa. Este artículo está organizado para tratar los diferentes enfoques que los autores han tenido a lo largo de los años, los avances investigativos de la IO, contemplando diferentes enfoques y teorías. Concluyendo que tanto impacta la IO de manera positiva o negativa en la productividad y desempeño de los trabajadores de una empresa.

2. Metodología

Para este artículo se utilizó la revisión sistemática de artículos científicos como técnica de investigación y análisis para recoger la información existente, relevante y actualizada de la IO. Los requisitos para que la información fuera pertinente principalmente fueron los siguientes: el título del documento debía contener el texto “Identificación organizacional” con el fin de que todos los documentos tuvieran información sobre el tema; definir un rango de fechas, para tener información contundente, preferiblemente desde los años 60 hasta hoy en día; es importante que estos documentos estuvieran en inglés, ya que se puede encontrar

más información en ese idioma; filtrar los documentos encontrados por la temática estudiada, se seleccionó negocios, administración y contabilidad como tema de estudio.

Para encontrar todos los documentos necesarios se consultaron bases de datos que provee la universidad como Scopus, Web of Science, EBSCO; por otro lado, se utilizaron bases de datos externas como Google Scholar y ResearchGate, estas búsquedas se realizaron en el segundo semestre del año 2021, como estrategia en los criterios de búsqueda se seleccionaba que encontrara el texto *organizational identification* en el título del artículo, luego, se hacía lo mismo, pero buscando las palabras en el resumen o en el contenido del texto y aplicando los mismos filtros mencionados anteriormente.

Una vez recolectados los datos, se debe organizar la base de datos personal, para lo que se utilizó la aplicación Zotero, un gestor de referencias bibliográficas que permite organizar los textos, agregar anotaciones, etiquetas, autores y toda la información requerida para las citas.

3. Resultados

3.1 Evolución del Concepto de Identificación Organizacional

Sin duda alguna la psicología es un área que ha aportado mucho a la administración, ayudando a comprender el comportamiento del individuo. En 1934 Mead plantea que la conformación de una conducta se genera en la interacción social. Y dice: "debemos ser los otros si queremos ser nosotros mismos". Dando a entender que somos un espejo de la sociedad. Los

aportes realizados de acuerdo con la identidad social alrededor de los años 50 son realmente importantes, cuando Tajfel indica en su estudio de identidad social que los individuos se definen gracias a los grupos a los que pertenece y forma parte de la auto valoración, es decir la autoestima (Tajfel, 1974). No es hasta 1985 donde se acuña el término Teoría de la Identidad Social (TIS), donde él y Turner y también Brown, llegan a la conclusión que no solo una persona se conforma por sus conocimientos y forma de ser, sino que, al formar parte de un grupo social, adquiere un valor emocional y característico para él. Entonces, ¿se podría decir al pertenecer a una organización, la organización puede formar parte del individuo?; otro aporte que podría contestar esta pregunta es una realizada por el mismo Turner en 1987 junto con otros autores, llamado la auto categorización, en donde las personas crean, generan un concepto de sí mismos al compararse con otros individuos que se supone son importantes dentro de la sociedad (Turner et al., 1987). Remarcando así las bases de la personalidad de cada individuo, todas son diferentes, no hay dos iguales. Más adelante Ravasi y Van Rekom (2003) postulan en su teoría que, la identidad personal se centra en los esquemas individuales y las estructuras de conocimiento que sustentan los auto conceptos de los individuos.

Tabla 1:

Definiciones de Identificación Organizacional

<i>Autores</i>	<i>Definición</i>
Lee (1969)	Es el grado de la amplia identificación personal del individuo con la organización.
Kelman (1961)	Basado en la atracción y el deseo de mantener una relación

	autodefinida emocionalmente satisfactoria con el objeto de identificación (afectivo-motivacionales).
Hall et al. (1970)	La IO como una construcción cognitiva, en particular, como la congruencia de valores individuales y organizacionales
Rotondi (1975)	El proceso mediante el cual las personas se identifican con su organización empleadora.
Ashforth y Mael (1989)	Como la "percepción de unidad o pertenencia a" la organización
Dutton et al. (1994)	Como el proceso de incorporar la percepción de uno mismo como miembro de una organización particular en la autodefinición general.

Fuente: Elaboración Propia

A partir de las definiciones podemos observar las diferentes perspectivas de que se fueron proponiendo a lo largo de los años por los diferentes autores, pero como lo menciona Edwards (2005), a pesar de que el término de IO se ha investigado por más de medio siglo en los ámbitos académicos, sigue existiendo discusiones y desacuerdos con su definición.

A finales de los años sesenta, Brown (1969) define la identificación como una respuesta autodefinida, establecida en una relación específica entre el individuo y la organización, manteniendo cuatro aspectos importantes que son: la atracción de la persona hacia la organización, consistencia de las metas tanto organizacionales como personales, lealtad hacia a organización, por último, la referencia personal a la membresía organizacional.

Más adelante, fue definida como el grado en que un miembro se define a sí mismo por los mismos atributos que cree que definen a la organización (Dutton et al., 1994). A esta definición la acompañan dos subconceptos: la identidad del individuo como miembro de la organización que las identificaciones alternativas, y, el auto concepto tiene muchas características que el individuo cree que definen a la organización como un grupo social.

Por otro lado, Patchen (como se cito en Riketta, 2005) plantea que la IO es una variedad de fenómenos separados pero que están relacionados de cierta manera, (1); sintiendo solidaridad con la organización; (2) apoyo actitudinal y conductual con la organización; y (3) percepción de características compartidas con otros miembros que hacen parte de la organización. Cumpliendo estos tres aspectos un individuo podría llegar a tener IO con su organización.

3.2 Conceptos Relacionados a la Identificación Organizacional

Son diferentes y variados los conceptos que se relacionan con la IO en la literatura investigada para este artículo, se toman los mas relevantes:

- **Identidad Colectiva:** La identidad colectiva hace referencia a las creencias que comparten los miembros de una misma organización (Dutton et al., 1994).
- **Identidad Individual:** Es una formación personal que se crea a partir de las interacciones con fuentes externas, clientes, medios, rivales o instituciones reguladoras (Gioia et al., 2000).
- **Identidad Organizacional Percibida:** Imagen que sirve para influir en que tan

identificado se siente el miembro de la organización. (Dutton et al., 1994).

- **Satisfacción Laboral:** hace referencia la actitud que siente una persona hacia su trabajo que dependen de factores psicosociales, tales como, comunicación, apreciación, organización, entre otros.
- **Identidad Corporativa:** es una función de las directivas de la organización y del enfoque visual, es decir la manifestación física de la marca, como la marca, el logo tipo entre otros (Hatch & Schultz, 1997).

La IO está relacionado con más términos para que esta se vea visible en las organizaciones, siendo satisfacción laboral y *Leader-Member Exchange* (LMX). Muchos estudios han encontrado que el intercambio líder-miembro y la identificación organizacional pueden conducir respectivamente a la satisfacción laboral de los empleados (Riketta, 2005; Riketta & Dick, 2005). De igual manera, Loi et al, en 2014 logran comprobar el rol mediador de la IO con LMX y la satisfacción laboral. Como lo muestra la ilustración 1, cuando la relación es fuerte y significativa entre el intercambio líder-miembro y la satisfacción laboral con la IO, se presentaban bajos niveles de seguridad laboral en los empleados.

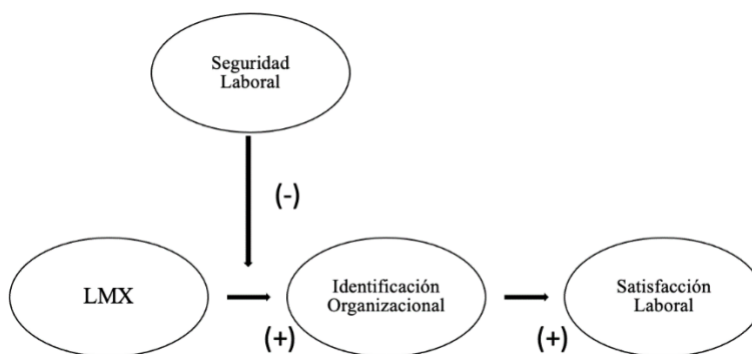


Ilustración 1: Correlación del Identificación Organizacional

Fuente: Adaptado de (Loi et al., 2014)

En el mismo año, Kasmi & Javaid, realizaron un estudio en donde investigaron el impacto de tres variables determinantes (incivilidad en el lugar de trabajo, apoyo percibido del supervisor, satisfacción laboral) sobre la IO, en el rendimiento de los empleados. Cada uno de los conceptos tiene una hipótesis independiente que determinan si los conceptos influyen en el rendimiento del empleado.

El primer concepto es la incivilidad en el lugar de trabajo, que se define como “un comportamiento desviado de baja intensidad con la intención ambigua de dañar al objetivo, en violación de las normas laborales de respeto mutuo” (Andersson & Pearson, 1999). La incivilidad en el trabajo puede ser concebida de distintas maneras como el trato desconsiderado, comportamiento antisocial, estrés, ansiedad, son algunos de los ejemplos y todos estos conllevan a la relación negativa pero significativa entre compañeros de trabajo. La primera hipótesis indica que la incivilidad en el lugar de trabajo tiene una relación negativa con la IO.

El segundo concepto es el apoyo percibido del supervisor, definido como “el grado en que un subordinado se siente apoyado y respetado por su supervisor” (Eisenberger et al., 1986). En las organizaciones siempre va a haber un supervisor que medie el desempeño de los trabajadores a lo largo del tiempo, la relación que estos tengan con sus supervisores puede influir de manera positiva o negativa en su desempeño. La supervisión abusiva puede generar un impacto negativo en los empleados a diferencia de un liderazgo constructivo que promueve la creatividad de los subordinados. Dicho lo anterior, la segunda hipótesis planteada fue que el apoyo percibido del supervisor tiene una relación positiva con la IO.

La satisfacción laboral es el tercer aspecto, que como se mencionó anteriormente se define como el sentimiento de las personas en su trabajo. La satisfacción laboral hace que los empleados de una organización se sientan cómodos en su trabajo, y se conecta con la teoría de identidad social donde los empleados que se sienten satisfechos con su trabajo, normalmente se posicionan como parte de la organización y sienten que sus metas y logros son propios (Ashforth & Mael, 1989). Así que se afirma que los empleados que demuestran su desempeño y satisfacción podrían ser mucho mayor si se sienten identificados con la organización, por lo que la tercera hipótesis demuestra que la satisfacción laboral tiene un vínculo positivo con la IO.

Entonces ¿la IO afectar el rendimiento de los empleados?; Dutton et al. (1994) afirma que los individuos que sienten una identidad fuerte con la organización se preocupan por la prosperidad de esta. La idea anterior se conecta con el concepto que los empleados que se identifican como representantes de la organización, trabajan instintivamente para beneficiarla (Ouchi, 1980). Con los estudios anteriores, destacan una cuarta hipótesis que demuestra que la IO tiene un vínculo positivo con el rendimiento de los empleados.

4. Conclusiones

Luego de analizar diferentes estudios y definiciones de Identificación Organizacional, se puede evidenciar las conexiones que tiene con demás conceptos dentro de una organización y el impacto positivo que genera en los trabajadores, el rendimiento y su productividad. Como se

aprecian en los estudios de Kazmi & Javaid (2022) y Loi et al. (2014), hay más aspectos en el ámbito laboral como lo son la satisfacción laboral, las relaciones con los pares y los superiores, que inciden en los empleados para sentirse identificados con la organización a la que hacen parte.

Sin duda alguna la IO marca un aspecto importante, impactando de manera positiva para los trabajadores y a la empresa. La IO puede describirse como una relación simbiótica, donde el trabajador se siente completo si se identifica con los valores y normas de la empresa, porque siente que él forma parte de la empresa y la empresa de él, lo que a su vez permite que su productividad y rendimiento aumente, generando beneficios económicos y empresariales a la organización. Finalmente, hay que recalcar y exaltar que a través del tiempo todas las teorías, enfoques y el mercado laboral han cambiado, adaptándose a las nuevas tecnologías. Esto es, por ejemplo, el teletrabajo, esto sin duda cambió la forma de las relaciones interpersonales, cambio de ritmo en los horarios de trabajo y poco relacionamiento con la organización, generando cambios en los valores organizacionales y en la IO de los trabajadores.

5. Referencias

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452–471.
<https://doi.org/10.2307/259136>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14, 20–39.
- Brown, M. E. (1969). Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346. <https://doi.org/10.2307/2391129>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263.
<https://doi.org/10.2307/2393235>
- Edwards, M. R. (2005). identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207–230.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*, 25(1), 63–81.
<https://doi.org/10.2307/259263>
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176–190.
<https://doi.org/10.2307/2391488>
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relations Between Organizational Culture, Identity and Image. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 356–365.

- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). Antecedents of organizational identification: Implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*.
<https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Kelman, H. C. (1961). Processes of Opinion Change. *Public Opinion Quarterly*, 25(1), 57–78.
<https://doi.org/10.1086/266996>
- Lee, S. M. (1969). Organizational Identification of Scientists. *Academy of Management Journal*, 12.
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42–61. <https://doi.org/10.1111/joop.12028>
- Ouchi, W. G. (1980). Markets, Bureaucracies, and Clans. *Sage Publications, Inc.*, 25(1), 129–141. <https://doi.org/10.2307/2392231>.
- Ravasi, D., & van Rekom, J. (2003). Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory. *Corporate Reputation Review*, 6(2), 118–132.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540194>
- Riketta, M. (2005a). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Riketta, M. (2005b). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Riketta, M., & Dick, R. V. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>

- Rotondi, T. (1975). Organizational Identification and Group Involvement. *Academy of Management Journal*, 18(4), 892–897. <https://doi.org/10.2307/255389>
- Tajfel, H. (1974). Social Identity and Intergroup Behaviour. *Social Science Information*, 13(2), 65–93. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Richer, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory. *British Journal of Social Psychology*, 26(4), 347–348. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1987.tb00799.x>