

Por: Mtra. Yeni Karen Canales Hernández

Alumna de 1° cuatrimestre del Doctorado de Educación

en la Universidad del Sureste

Introducción

En el presente ensayo se realizó con la finalidad de analizar y reflexionar sobre la aplicación la formación y mantenimiento de la cultura, para comprender del tema es necesario conocer el significado de esta palabra. Lo que podemos iniciar diciendo que la cultura es una abstracción, es una construcción teórica a partir del comportamiento de los individuos de un grupo. Por tanto, nuestro conocimiento de la cultura de un grupo va a provenir de la observación de los miembros de ese grupo que vamos a poder concretar en patrones específicos de comportamiento.

Para Davis (1993) citado por Delgado y Forero (2003), la cultura se determina por formas de comportamiento, explícitas e implícitas que se adquieren y transmiten por medio de símbolos, lo cual constituye el patrimonio más importante de los grupos humanos. En donde también se incluye la simbología específica de cada sociedad. Según este autor, son las ideas tradicionales y especialmente los valores vinculados a ellas, las que constituyen el eje principal de la cultura.

Basado con lo anterior que nos lleva a cuestionarnos acerca de ¿Qué tan fiable es la cultura?, ¿Cómo es que podemos organizar a la cultura?

Palabras claves

Cultura, Organización, Estrategias

Desarrollo

La cultura organizacional es la médula espinal de cualquier organización que quiera llegar al éxito, se puede decir que es la esencia del aprendizaje y la experiencia, esta no puede ser impuesta solo puede ser aprendida. La misma, refleja los valores, creencias y actitudes que han aprendido y comparten sus miembros.

Cuando varias personas deciden unirse y formar una organización, se debe tener en cuenta que cada persona es un ser humano, por lo tanto, cultural, ritual, que vive una vida en torno a las prácticas y los valores en ellos crece y se construye como persona. La organización al igual que un hogar, tiene sus propias normas y aspectos tradicionales a conservar, está llena de diferentes concepciones sobre las cosas, tiene sus propias supersticiones y objetivos, además de las formas en las que se da la motivación a cumplir las reglas, todo eso es cultura y hace que cada vez sea más la unión y el sentido de pertenencia que motiven a que una organización se desempeñe de forma eficaz, se genere y se mantenga un buen clima dentro de la organización. La finalidad de la cultura organizacional es especificar el modo en el que se espera que los miembros interactúan entre ellos y con el exterior.

Vargas (2007) en su obra la Cultura Organizacional en México señala que no se puede medir la cultura con exactitud ya que; los resultados pueden generar limitaciones y sesgos. Hofstede, como se cita en

Higuera (2012), señala que existen varias maneras de estudiar la cultura organizacional, ya que es algo que la organización tiene o es.

Según a lo citado del autor Vargas concuerdo con él ya que la cultura de acuerdo a lo que hemos visto es difícil de medir, la cultura es entonces un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones conocidos por todos los miembros de la entidad, que al mismo tiempo regulan su actuación con el fin de garantizar el mejoramiento continuo del organismo, pero estos términos que identifican a la cultura son cualificables, pero no cuantificables.

La cultura organizacional se traduce en un modo compartido de percibir, actuar y alcanzar sus objetivos. Los “lentes culturales” tiñen los hechos con perspectiva propia, prejuzgándolos como amenazas u oportunidades (Rapaille, 2006) La cultura organizacional refleja el funcionamiento, las estrategias y la estructura de la empresa. Permite a su vez distinguir la empresa, ya que pone en evidencia el modo como concibe el trabajo y como se relaciona con el entorno.

Lemaitre (citado por Páramo et al, 2009) define la cultura organizacional como un sistema de representaciones y de valores compartidos por todos los miembros de la empresa. Los valores corporativos explican el comportamiento humano en la organización y se manifiestan a través de prácticas organizacionales como mitos, rituales, signos, símbolos y tejido cultural.

Estos valores son explícitos por los discursos de los gerentes y su direccionamiento estratégico; o implícitos porque son detectados en las conductas y afirmaciones de los miembros de la organización en las prácticas empresariales, el ambiente y los estilos de gerencia.

Conclusión

Para finalizar llego a la conclusión que la cultura organizacional es dinámica, evolutiva y se crea mediante la interacción de los elementos como individuos, grupos, equipos, líderes, normas, estructura de los roles, relaciones con el contexto, aprendizajes organizacionales de éxitos y fracasos, el conocimiento de la cultura organizacional es muy importante, para promover el progreso de la organización y sus características: “todos deben conocer la cultura de la organización, pues esta se concibe, entre otras cosas, con el fin de condicionarlos para que se comporten de determinada manera”, ya que cada persona a medida que va trabajando en la organización va haciéndose consciente de lo que se busca en ella, queriendo alcanzar sus metas personales ya ligadas a las de la organización por medio de los sentimientos de pertenencia que van creando las manifestaciones culturales dentro de la empresa, la persona puede llegar entonces a preocuparse más por el rendimiento que tiene en la organización.