



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno:

Ana María López Madariaga

Nombre del tema:

“Cultura organizacional.”

Nombre de la Materia:

Cultura organizacional

Nombre del profesor:

Dra. Nayeli Morales Gómez.

Nombre del doctorado:

Doctorado en Educación

Cuatrimestre: Primero

Fecha de entrega: 20 de octubre de 2022

Cultura organizacional

El presente trabajo hace un análisis sobre la cultura organizacional de una institución educativa donde su servidor labora, la escuela primaria federal Lázaro Cárdenas del Rio ubicada en el municipio de villa corzo, Chiapas, entendida esta como una cultura que se fue formando a través de los años y de generación en generación de camadas de docentes que invirtieron todo su esfuerzo para llegar a ser una reconocida institución. Como es bien sabido las instituciones educativas son centros de formación para el desarrollo de la personalidad de los seres humanos, donde deben afianzarse los valores, mediante la utilización de experiencias diversas de vida intelectual y moral, permitiendo que el sentido de la honestidad, el respeto a los demás, la solidaridad, el respeto por el trabajo perseverante, el espíritu crítico y la creatividad se interioricen y se expresen en acciones que sirvan para la vida del ser humano, es decir es un centro de formación. En este sentido, se requiere que estas instituciones mantengan una cultura organizacional que garantice el aprendizaje y su adaptación a los cambios, para incrementar la calidad de la enseñanza, de manera sólida y autónoma, dando importancia a los procesos y a los contenidos, enseñando a pensar con lógica, creatividad y referentes éticos, utilizando el criterio de desarrollar habilidades superiores de pensamiento y actitudes básicas para la convivencia solidaria, ya que el ser humano es un ser social. He ahí la importancia del tema, entendiendo por cultura organizacional todos los aspectos: desde normas, métodos, estrategias, misión, visión y valores que cada docente tiene que adoptar para que la institución labore y de los resultados deseados desde su objetivo, en un armónico ambiente de trabajo esta debe ser administrada y con total coherencia con el tipo de sociedad a la que se educa además tomando en cuenta sus tradiciones y su cultura propia de la comunidad.

Importante es el trabajo en equipo fijando las metas esperadas de grado en grado para llevar una secuencia de la misma en la institución hasta completar el perfil de egreso de los educandos. Tal cual lo mencionan los autores ¹Odom, Box y Dunn (1990), Quin y Spreitzer (1991), Cameron y Freeman (1991 y Sheridan (1992) encuentran que las culturas características como orientadas a las personas, al apoyo y al personal estaban asociadas a resultados afectivos positivos como la satisfacción en el trabajo, el compromiso organizacional y el deseo de permanecer en la empresa. Dicha cultura se ha ido modificando a través de los años debido a los cambios de los mismos ciudadanos donde se ha manifestado una evolución

¹ Odom, Box y Dunn (1990), Quin y Spreitzer (1991), Cameron y Freeman (1991 y Sheridan (1992

en cuanto a la superación económica de la comunidad, además de los avances tecnológicos y la actual gama de profesionistas con que actualmente cuenta en sus ciudadanos que han tenido mayor exigencia en cuanto al nivel de conocimiento y a la formación que los tutores esperan que sus hijos adquieran, por ellos se ha presentado la inmediata necesidad de la transformación de la cultura organizacional de esta, ya que la actual empieza a sentirse amañada por los grupos políticos que ahí se integran, y como la misma naturaleza de la convivencia diaria la organización se amaña y empiezan a ver grupos de poder del cual ya ven sus beneficios propios de la institución, he ahí la necesidad de un cambio para que las nuevas generaciones no se vuelvan apáticas ante la misma institución haciendo una evaluación de la cultura organizacional que está actualmente vigente mediante los nuevos directivos tomando en cuenta la opinión de todos los que conformamos este nivel desde supervisores, docentes, alumnos y padres de familia ya que tiene gran importancia la opinión de los que en este caso consumen nuestro producto con términos empresariales para estar al nivel de los que los tutores esperan de la educación de sus hijos, los directivos como líderes deberían usar diferentes herramientas como lo indica ²Vargas (2007) la observación, cuestionarios, entrevista y exámenes de ideologías son algunas de las herramientas de la evaluación de la cultura organizacional. De ahí dándole gran importancia la comunicación que debe de haber entre los directivos y el personal, así como también los docentes con los padres de familia para hacer de una cultura organizacional fuerte y derribar las debilidades que se observan actualmente y que pueden llegar a destruir todo un legado. Así como también toda la imagen creada durante años debido al pasado directivo autocrático, por ello la situación pretende un ajuste a la cultura organizacional por medio de una estrategia de cambio que actualmente se está dando y lo relaciono con la estrategia de ataques frontales que propone ³Egan donde implica la constitución de un pequeño grupo de docentes con proyectos innovadores además promoviendo nuevos valores y fortalezas para la institución donde se pretende en un momento se tenga la aceptación al cambio de conciencia hacia nuestra labor docente, por lo tanto el líder tiene que asegurar un buen clima organizacional en la institución para que se logre un buen ambiente de trabajo tanto en el interior de las aulas como en la conformación de un equipo de trabajo sólido y definido.

Concuerdo con la definición que ⁴Robbins (1990) hace sobre el clima organizacional ya que lo define “como la personalidad de la organización y se puede asimilar con la cultura ya que

² Vargas (2007)

³ Egan

⁴ Steph P. Robbins, (2002) comportamiento Organizacional, Sao Paulo: Prentice Hall

permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas". Ya que estamos inmiscuidos en una cultura empapada de tradiciones e historia social y política en la que estamos obligados a transmitir a las generaciones para un cambio social; por otro lado, coincido con ⁵Chiavenato cuando define a la cultura organizacional como "el medio interno y la atmosfera de una organización". Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes en las actitudes, comportamiento de los empleados, desempeño laboral y productividad de la organización pretendiendo así que en la escuela se respire un ambiente de compañerismo, confianza en el director y en cada uno de los docentes desempeñando su labor educativa de esta manera enamorándonos de nuestra institución para el bien y desarrollo de la misma y esta a su vez es necesario que sea valorada consecutivamente para ver las posibilidades de éxito o fracaso a su vez de aceptación o de rechazo a los nuevos proyectos de trabajo que en nuestro medio de trabajo se hacen en las juntas de consejo técnico que se viven consecutivamente, además de que existe técnicas o métodos para poder evaluar a corto, mediano o largo plazo el nuevo clima organizacional por medio de cuestionarios, entrevistas, observación directa, análisis de indicadores de la organización que tiene que ser aplicada por un miembro preparado en educación y siempre estén presentes en las reuniones o asambleas que se lleven a cabo para tener la mayor información y datos en general desde la adquisición de vivencias de las relaciones con el directivos y los docentes, trabajadores de apoyo en general, como en la comunicación entre los que participan en la educación en esta institución si son escuchados y atendidos sus necesidades que se presenten en el procesos y sobre todo si pueden aportar sus propias propuestas para enriquecer el proyecto y como se toma los errores que cometan los trabajadores y como solucionar los problemas presentados y evaluar los resultados y reorganizar las ideas a través de los resultados obtenidos para una mejor organización en el ambiente de trabajo.

Concluyo con la idea de que la cultura organizacional y su importancia en las instituciones educativas es concluyente para la consecución de la calidad en educación y la superación y el avance de la misma, de ahí su relevancia en ser aplicada, además de promovida dentro de las diferentes instituciones educativas, puesto que de ella depende en cierta medida el desarrollo de la misión y visión de dichos organismos, quienes en última instancia necesitan desarrollar tal cultura para el perfecto cumplimiento de objetivos institucionales, ejemplo de

⁵ Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico: McGraw Hill.

ello, son los colegios religiosos, algunas universidades públicas o privadas, quienes desarrollan políticas internas con valores institucionales a través de una bien planeada cultura organizacional en beneficio de la comunidad académica en general.

Es de gran relevancia la puesta en marcha de una Cultura Organizacional en el contexto educativo, porque permite desarrollar una serie de valores institucionales, que llevan a sus miembros a identificarse con una política o filosofía para promover un trabajo interdisciplinario, orientado a la consecución de unas metas corporativas. Teniendo como objetivo orientarme a que cultura organizacional es relevante en el desarrollo de mi institución educativa, el presente tema es de gran relevancia debido a que es fundamental para el desarrollo de las diferentes instituciones las cuales deben promover valores sociales, éticos, morales y la filosofía institucional propia para la construcción de una sociedad más humana.

Referencias

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Lourdes Munch et al. (2010) Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
- Steph P. Robbins, (2002) comportamiento Organizacional, Sao Paulo: Prentice Hall.
- Ingrid Rodríguez Guerra, guerra cubaaenergia.cu, Licenciada en Comunicación Social de la Universidad de La Habana, Cuba, especialista en Comunicación del Centro de Gestión y Desarrollo de la Energía (CUBAENERGIA). Trabajo realizado en octubre del 2004.
- Amaya, M. (1996). Dinámica de liderazgo en las organizaciones. Tesis: Universidad Santo Tomás. Bennis, W (1990) Como llegar a ser Uder. Colombia: Editorial Norma.

