



DOCTORADO EN EDUCACIÓN.

CULTURA ORGANIZACIONAL

ARIOSTO MUÑOZ AGUIRRE

TAPACHULA, CHIAPAS

21 DE OCTUBRE DE 2022

La cultura organizacional como herramienta para reorientar el desempeño de los actores en una comunidad educativa en relación a los cambios que viven día a día las escuelas y comunidades.

¿Qué tan importante es mantener una buena organización en un grupo social? ¿de qué manera contribuye que las escuelas estén centradas en un clima organizacional y quienes serían los beneficiarios? y, como una reflexión en relación a los cambios que se están viviendo hoy en día, ¿Qué papel juega la cultura organizacional en relación a los cambios en que la sociedad está inmersa y que no puede ser ajena?

Como reflexión, nuestros orígenes como organización dentro de las culturas ha sido objeto de grandes intervenciones y por lo mismo, grandes cambios en relación a la imposición de una cultura, de ser un espacio que se mantuvo alejada a los grandes cambios tecnológicos que vivía el mundo occidental, fuimos introducidos a una nueva era en relación a la imposición de una nueva lengua, tecnologías y una transculturación. En este sentido, la cultura como organización que ya existía según sus usos y costumbres, y los propios estatus que ellos lograron imponer, fue trastocada por nuevos pensamientos, por nuevas maneras de interpretar la relación entre el hombre nativo y el hombre de occidente.

A pesar de la resistencia, fuimos conquistados, y quizás como análisis ¿será que en algún momento nos hemos librado de esa conquista? Al consumarse la nueva manera de organizar la nación, nuestros usos y costumbres fueron cambiando con el tiempo, así también, la cultura como organización de la época fue modificada, replanteando nuevas normas, ideologías, y nuevas maneras de control. Entonces... ¿qué es eso que llamamos cultura? Quizás sea difícil de definirla, pues los sujetos que intervenimos en ella somos tan complejos y cambiantes que se tendría el riesgo de no comprenderla.

Así como hemos experimentado grandes cambios en nuestra sociedad, no podemos dejar de pensar que estos cambios afectan a todas las organizaciones como cultura, la globalización, los cambios tecnológicos, el cambio climático y los desafíos económicos en que vivimos, son indicadores que algo está pasando en cada una de las organizaciones, principalmente en las empresas y en las mismas culturas escolares.

Ante todo, esto, es necesario definir el concepto de cultura, con la intención de lograr entender el concepto como dinámica de una organización. 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 constituyen el patrimonio más importante de los grupos humanos, para este autor "...son las ideas tradicionales y especialmente los valores vinculados a ellas, las que constituyen el eje principal de la cultura.

Con la intención de tener una perspectiva diferente, para Denton (1991), citado por Delgado y Forero (2003) define la cultura como la herencia social de los miembros de un grupo social, por ende, se compone a partir de la conducta aprendida y de los resultados aprendidos a partir de esta, cuyos elementos son compartidos y transmitidos entre los miembros de una sociedad. Ante esto, se puede decir que la consolidación de valores, principios y tradiciones compartidos y formas de hacer las cosas influyen en la forma en que actúan los miembros de una organización. Es necesario que como empresa defina de manera sustentable una cultura organizacional de manera fuerte. definir la cultura organizacional a través de los postulados sociológicos y antropológicos, para conocer el quehacer de los integrantes de una comunidad, por ejemplo, como señala ...Schein (2004) "la cultura organizacional es patrón de supuestos de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende conforme resuelve problemas conforme resuelva problemas de adaptación externa e integración interna, que funcionan suficientemente bien para ser considerados válidos, y por tanto, ser enseñados a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas.

La cultura entonces es más que un simple organismo de personas que se vinculan sin ningún propósito, sino, es el conjunto de valores, hábitos, códigos de conducta, tradiciones, políticas, usos y costumbres como lo señale al inicio, compartidos por los habitantes de una región y es transmitida de generación en generación. Y es en este momento que la cultura organizacional es de suma importancia pues esta está incluida en todas las funciones y determina el cómo funciona una empresa, reconoce que los vínculos entre sujetos son favorables para la consolidación de una organización que ayude sistematizar la colaboración de cada uno de sus miembros. Con esto, planteo que la cultura

organizacional no tiene por qué darse en solitario, al contrario, necesita del grupo para que ésta se organice y cada uno de los miembros colabore con respeto e interés de mejorar como una organización que pertenece a supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas, y otras ideas que dejan ver la manera de actuar de una organización.

Porque desde el nacimiento de las personas van interiorizando y acumulando gradualmente elementos de la cultura mediante la socialización y la educación, por tal motivo, lo que se construye como cultura en un país, región o un pueblo llega a influir a las culturas de las empresas determinando actitudes básicas hacia el trabajo.

Entonces si planteamos que la cultura organizacional coadyuva en el mejoramiento de la persona y el grupo, ya que estos cambios se darán de manera significativa, estoy planteando que la cultura organizacional es un método que genera cambios de fondo y orden. Al ver a la cultura organizacional vinculada con una empresa desde un aspecto cuantitativo y cualitativo, se nos olvida decir que también la cultura organizacional es un conjunto de pensamientos, comportamientos y sentimientos de una empresa donde los trabajadores tienen una relación dialéctica con ella.

Así, como se planteaba desde el inicio, aunque no se trabaja el concepto de organización cultural, existía una organización y los distintos niveles de jerarquías para reestablecer el orden, esta cultura era determinada por sus usos y costumbres, pues cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de ésta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y automotivación.

Cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de ésta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y automotivación. Pero para comprender el buen funcionamiento de la cultura organizacional, es necesario establecer diálogos para su mejor comprensión de los sujetos, cada uno parte de diferentes culturas e historias y que tienen que ser entendidas para su análisis, pues los hechos que cada uno vive están enmarcados por diferentes

situaciones, como por ejemplo las emociones no se puede valorar desde lo cuantitativo, pues cada una de las culturas son distinguidas por sus símbolos, su lenguaje, sus narrativas y sus prácticas sociales. Por tal motivo los modelos psicológicos que parten desde lo individual, son insuficientes para explicar la complejidad del comportamiento de los individuos en las mismas organizaciones, para ello, la antropología, la sociología, nos dan un conocimiento diferente para entender los cambios que vive cada grupo cultural, intentado describir la cultura, con la intención de explicar y analizar los posibles cambios que se necesiten hacer para adquirir los nuevos aprendizajes para promover un desarrollo de una cultura organizacional, y así, llegará a su consolidación.

Y las formas de aprendizaje que se necesitan para establecer una cultura organizacional está vinculado con la experiencia, la observación y la misma instrucción. Por naturaleza el ser humano necesita de las interacciones para interactuar con los aprendizajes, necesita de un buen clima de organización que le ayuden a contribuir y motivarse para lograr los propósitos que se ha planteado. Todo esto le generará beneficios significativos para el logro de las metas o retos que se ha propuesto.

Quizás lo fundamental es centrarse en la misma historia de la propia organización o empresa para conocer cómo surgió y hacia dónde va, el análisis del contexto y las estructuras que las compone, entonces es necesario reconocer los contextos externos e internos para identificar las conductas, los hábitos y representaciones, lo principal es entender las subjetividades y con ellos las propias entidades de manera individual y grupal para comprender las misiones que se están planteando.

En este sentido la reflexión y la disponibilidad para generar cambios es de suma importancia, pero para lograrlo es necesario que se parta de un clima organizacional de manera favorable, desde mi perspectiva considero que el plantear un buen clima generaría el crecimiento y desarrollo de una cultura con una verdadera organización. Así, como se ha estudiado la misma cultura organizacional, también el clima organizacional es objeto de estudio, y esto es fundamental porque esto genera el buen clima laboral vista desde una empresa, hasta el buen clima laboral vista desde una institución educativa, y esto nos puede dar a conocer el tipo de desempeño que se genera en el ambiente de

trabajo, como la misma satisfacción para la realización de las actividades que se les asigne, y esto lo hace relevante para definir el funcionamiento de la organización.

Para Pace (1968), el clima organizacional es el patrón que define las características de la organización con relación a la calidad del ambiente interno que se viva dentro de esta, el cual puede ser percibido por sus miembros como positivo o negativo e influye directamente en sus actitudes. Como clima organizacional se puede hacer una analogía con el clima meteorológico, pues se afirma que el clima organizacional se refiere a las condiciones ambientales de la empresa, sus atributos, su estructura y los tipos de liderazgo que se encuentran dentro de ella y que ejercen efectos sobre las relaciones, comportamientos y el desempeño de los individuos.

Para finalizar y a partir de las definiciones e interpretaciones que se han ido planteando durante el desarrollo, puedo comentar desde mi perspectiva lo importante que es el funcionamiento de una cultura organizacional, y me refiero al clima organizacional, pues lo considero que está expuesto por los fenómenos sociales, y que estos fenómenos sociales parten de las mismas interacciones de las personas, las cuales tienen historias particulares, que hacen parte de una organización con su grupo y con las condiciones de trabajo en la que participa. Ante esto, se entiende el resultado de toda interacción como el conjunto de las experiencias individuales y grupales que determinan las percepciones de la empresa y el nivel de satisfacción con ella, y por lo tanto el grado de compromiso que se tiene con la organización.

Delgado, L. y Forero, C. 2003. "Estado del arte de las investigaciones sobre factores psicológicos en la cultura organizacional, realizadas en facultades de Psicología de Bogotá, adscritas a Ascofapsi." Bogotá: Universidad Católica de Colombia.