Panorama. CUBA Y SALUD
PUBLICACIÓN DE LA ESCUELA LATINOAMERICANA DE MEDICINA
Vol. 19. No. 2 ISSN 1991-2684 Año: 2024

Comunicación breve

Una mirada a la cultura organizacional desde la Educación avanzada con enfoque futurista

A look at organizational culture from advanced education with a futuristic approach

Eliecer Julio Solera Sánchez,[1]
Lilianne Acosta Cardoso,[2]
Vanesa Panesso Patiño,[3]
Lidisbet Cardoso Camejo,[4]
Alina Mejías Alcázar,[5]
Vivian Álvarez Domínguez,[6]

[1]Ministerio del Deporte. Dirección de posicionamiento deportivo. Bogotá. Colombia.
[2]Ministerio de Educación. Facultad de Turismo. La Habana. Cuba.
[3]Institución Universitaria Antonio José Camacho-Cali, Colombia.
[4]Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. La Habana. Cuba.
[5]Escuela Latinoamericana de Medicina. ELAM. Cuba.
[6]Universidad de Ciencias Médicas de la Habana. Cuba.

RESUMEN

La cultura organizacional se considera como un componente importante y fundamental en las organizaciones para su desempeño, toma de decisiones competitividad y productividad. Se realiza este estudio con la intención de indagar acerca de investigaciones recientes que abordan la cultura organizacional, con enfoque futurista, con énfasis en la educación avanzada. La cultura organizacional cumple la función de definir los límites hasta los cuales los comportamientos difieren unos de otros y son aceptables, transmite un sentido de identidad a sus miembros, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses personales del individuo e incrementa la estabilidad del sistema social. Las indagaciones realizadas permiten concluir que en la medida en que las organizaciones desafían los cambios y retos actuales es pertinente el diseño e implementación de nuevas estrategias que posibiliten enfoques novedosos dirigidos a perfeccionar al desempeño futuro de los agentes involucrados en la organización, gestión e implementación de la cultura organizacional en los diferentes niveles organizativos, lo cual es factible con el sustento de la teoría de la educación avanzada.

***Palabras clave**: cultura organizacional, educación avanzada.*

ABSTRACT

Organizational culture is considered an important and fundamental component of organizations' performance, decision-making, competitiveness, and productivity. This study aims to explore recent research addressing organizational culture, taking a futuristic approach and emphasizing advanced education. Organizational culture serves to define the limits to which behaviors differ from one another and are acceptable. It conveys a sense of identity to its members, facilitates the creation of a personal commitment to something broader than the individual's personal interests, and increases the stability of the social system. The research conducted allows us to conclude that, as organizations face current changes and challenges, it is pertinent to design and implement new strategies that enable innovative approaches aimed at improving the future performance of those involved in the organization, management, and implementation of organizational culture at different organizational levels. This is feasible with the support of advanced education theory.

***Keywords**: organizational culture, advanced education.*

Recibido: 29/05/2024
Aprobado: 29/07/2024

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se considera como un componente importante y fundamental en las organizaciones para su desempeño, toma de decisiones competitividad y productividad. Es por ello que ha sido estudiada por una diversidad de campos disciplinarios entre los que destacan la antropología, la sociología, la psicología y la pedagogía, entre otros. Por ese motivo se puede considerar fruto de una herencia interdisciplinaria y ser abordada desde distintos niveles de análisis: individual, grupal o a nivel de organización.

El actual siglo XXI vive contexto cambiante y exigente por lo que se hace necesaria la revisión constante de los avances o retrocesos que se dan en el estudio de la cultura organizacional. En la actualidad diferentes literaturas abordan conceptos y metodologías de la cultura organizacional de las cuales se han derivado investigaciones sobre su análisis dentro de las organizaciones y las metodologías necesarias para su mejoramiento desde la administración pero despertando un componente humano en estos trabajos.

La intención de este artículo es realizar una indagación breve, en las investigaciones recientes que abordan la cultura organizacional con un enfoque futurista, con énfasis en la teoría de la educación avanzada.

DESARROLLO

El estudio de la cultura organizacional inicia, según Carrillo,[1] a principios del siglo XX desde el enfoque organizacional, con los experimentos de Elton Mayo. Desde entonces, se han desarrollado diversos posicionamientos y modelos teóricos que tratan de explicar cómo funciona la cultura organizacional.

Otros autores plantean[2, 3, 4] que la cultura de una organización se refleja en lo que se valora: lenguaje, símbolos, rutinas, procedimientos, estilo de liderazgo dominante y las definiciones de éxito, elementos que hacen única a una organización.

Camarena y Rodríguez,[5] declaran la complejidad del concepto y por lo mismo la dificultad de llegar a un acuerdo que comprenda una posición correcta de su significado.

Cada organización tiene un entorno y una historia; por lo tanto, posee una cultura única y particular, que se ubica en un determinado contexto socio histórico. Asociado a esto, los cambios constantes en los comportamientos y el ambiente hacen que resulte difícil contar con un modelo totalmente incluyente y exacto de cultura organizacional.

Se encuentran diferentes definiciones y perspectivas sobre el concepto de Cultura Organizacional.

Rocher,[6] señala que la cultura organizacional es un conjunto unido de formas de pensar, de sentir

Recibido: 29/05/2024
Aprobado: 29/07/2024

y de actuar que son aprendidas y compartidas por una diversidad de personas. Ouchi[7] por su parte plantea que la tradición y el clima constituyen la cultura de una compañía. Smircich[8] indica que la cultura organizacional es una posesión, un conjunto bastante estable de supuestos dados por sentados, significados compartidos y valores que forman una especie de escenario para la acción.

Para Guizar,[9] es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. Es el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo.

Una cultura puede existir en toda la organización, o en una división, filial, o departamento de ella. Esta idea de cultura organizacional es algo intangible, puesto que no se puede ver ni palpar, pero siempre está presente, y abarca e interesa todo cuanto sucede en la empresa.

Robbins afirma que: "la cultura, por definición, es difícil de describir, intangible, implícita, y se da por sentada. Pero cada organización desarrolla un grupo central de suposiciones, conocimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento día a día en el lugar de trabajo".[10]

Schein, autor que se destaca en los estudios sobre cultura organizacional, ha aportado varias definiciones una de las más recientes, hecha en el 2004, precisa que es “un patrón de supuestos básicos de un grupo que aprende a manejar lo suficientemente bien sus problemas de adaptación tanto externa como interna, por lo que se considera valioso enseñarlo a nuevos miembros”.[11]

Para Minsal y Pérez la cultura organizacional es aquella que “hace referencia a un patrón de conducta común, utilizado por los individuos y grupos que integran una organización con personalidad y características propias. Se trata de un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones, compartidos por las personas que integran una organización, que regulan su actuación. ”[12]

Sánchez (2017) por su parte, resalta que la cultura organizacional “está compuesta por una complejidad de factores que caracterizan a una organización”.[13]

Lo antes expuesto conlleva a considerar que la cultura organizacional es la que define el comportamiento, motiva a sus integrantes y afecta la forma en que la organización procesa la información. Es por tanto acertado afirmar que es la médula de la organización, la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción.

La cultura organizacional cumple la función de definir los límites hasta los cuales los comportamientos difieren unos de otros y son aceptables, transmite un sentido de identidad a sus miembros, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses personales del individuo e incrementa la estabilidad del sistema social.

Recibido: 29/05/2024
Aprobado: 29/07/2024

La diferencia que existe entre las diversas filosofías organizacionales es lo que hace que la cultura de cada organización se considere única y exclusiva, esto posibilita un alto grado de entendimiento e interrelación entre sus miembros. A su vez posee la particularidad de manifestarse por medio de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuáles facilitan el comportamiento en ella y, se identifican mediante un conjunto de prácticas gerenciales y supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional.

El actual siglo XXI vive un contexto cambiante y exigente y se ha demostrado que el presente es de quiénes se adaptan con mayor flexibilidad a las nuevas realidades. Por otra parte las ciencias gerenciales modernas tienen sentido cuando se aplican adecuadamente y los retos del futuro son salvables cuando se toma conciencia del lugar de la innovación en un entorno cambiante.

Lo antes expuesto reconoce la necesidad de una cultura organizacional más flexible al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Para ello es indispensable la preparación continua del personal en cualquier nivel organizativo como elemento fundamental que garantiza un mejor desempeño y fortalecimiento del sentido de compromiso, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas que componen dicho nivel.

A medida que las organizaciones desafían el cambio, será preciso que la cultura organizacional desarrolle nuevas tecnologías dirigidas a mejorar las destrezas y habilidades de los individuos. Todo ello apunta hacia la necesidad de diseñar nuevas estrategias, estructuras y crear nuevas culturas; ello implica una revisión permanente y profunda de la actividad gerencial.

Lo anterior expuesto implica concebir contextos donde se promuevan equipos de alto desempeño, teniendo en consideración que el aprendizaje en equipo implica generar valor en el trabajo y mayor adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

La educación avanzada es una teoría relativamente nueva y novedosa que tiene como eje central el mejoramiento de los comportamientos humanos, los cuales visto desde la óptica de los investigadores de la comunidad científica de la educación avanzada, se manifiestan en la aspiración de que el hombre debe apropiarse de los contenidos para su mejoramiento, evidenciando solidaridad, humanismo, respeto, compromiso con la sociedad, responsabilidad, defensa de sus criterios, integración y entrega a las soluciones de los problemas laborales y de la vida.[14]

Se puede afirmar, por tanto, que la educación avanzada se centra en el ser humano como agente activo en la sociedad y en los diferentes grupos sociales en donde se desenvuelve, asume que las personas aprenden y son transformadoras de su entorno. De esta manera

Recibido: 29/05/2024
Aprobado: 29/07/2024

posee el potencial para impactar con su desempeño en el trabajo, en la organización y en la sociedad. Por otra parte al decir de diferentes investigadores que abordan el tema[15, 16], la educación avanzada permite que se favorezca el desarrollo de la cultura organizacional si se tiene en consideración que abarca la educación de todos los recursos laborales, persiguiendo producir conocimientos y buscar alternativas para mejorar el comportamiento de los recursos humanos y actuar como agente transformador de la sociedad por su fuerte sentido humanitario además de situar al hombre como centro del proceso, desde sus intereses y teniendo en cuenta los aspectos motivacionales.

En 2013 Añorga, [17] su principal exponente, afirma que la elaboración del modelo ideal de la cultura organizacional constituye una construcción congruente para comprobar en la práctica, esta misma construcción se considera también en un conjunto de normativas de la cual se derivan posteriormente acciones particulares. Afirma además que, en la cultura organizacional, debe tenerse en cuenta la formación básica y especializada así como las habilidades que ambas producen.

Es necesario reconocer que sus diferentes estrategias han sido aplicadas por entidades de índole educativa y empresarial en distintos países, buscando difundirse para cualquier tipo de organización. Un ejemplo de estrategia es la propuesta por Panesso[18] en el 2017 y cuyas acciones están dirigidas a lograr transformaciones en el comportamiento profesional y humano de los actores de una organización, que propician el desarrollo de la cultura organizacional. Con la aplicación de estas estrategias que tienen como sustento la teoría de la educación avanzada, se ha podido constatar que el mejoramiento profesional y humano manifiesto en las transformaciones que se producen en la entidad, permite que se profundice en los valores para un saber ser y convivir del directivo al tomar conciencia de sus dificultades, aspirando a resolverlas, lo cual queda demostrado en su desempeño donde evidencian cualidades en el proceso dirigido a lo creativo, personológico e integral.

CONCLUSIONES

En la medida en que las organizaciones desafían los cambios y retos actuales es pertinente el diseño e implementación de nuevas estrategias que posibiliten enfoques novedosos dirigidos a perfeccionar al desempeño futuro de los agentes involucrados en la organización, gestión e implementación de la cultura organizacional en los diferente niveles organizativos, lo cual es factible con el sustento de la teoría de la educación avanzada.

Recibido: 29/05/2024
Aprobado: 29/07/2024

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. *Carrillo Álvaro P. "Medición de la cultura organizacional". Ciencias Administrativas, vol. 4, núm. 8, pp. 61-73. 2016*
2. *Bruno-Faria MF.; Araújo, MV. "Medidas de cultura de inovação e de cultura organizacional para análise da associação com inovação". Revista de Administração e Inovação, vol. 11, núm. 3, pp. 30-55, DOI: 10.11606/rai.v11i3.100214. 2014.*
3. *Cuerda, Amos y Tomás Bonavía. Análisis de la cultura organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia". Pensamiento y Gestión, vol. 42, pp. 232-257. 2017.*
4. *Cújar AC, Carlos D; Ramos HE. et al. "Cultura organizacional: evolución en la medición". Estudios Gerenciales, vol. 29, núm. 128, pp. 350- 355, DOI: 10.1016/j.estger.2013.09.009. 2013.*
5. *Camarena ME, Rodríguez A. "Dimensiones de la cultura organizacional: bases para su implementación". XIV Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. (ACACIA), Monterrey, Nuevo León. 2010.*
6. *Rocher G. Psicología de la organización. New Jersey. Prentice-Hall International. Pág. 21.1977*
7. *Ouchi WG. Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge. Reading, MA: Addison-Wesley. Google Scholar. 1981.*
8. *Smircich L. Análisis de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. Prentice-Hall International. Pág.21-22 1983.*
9. *Guizar R. Desarrollo organizacional principios y aplicaciones. Mexico. Ms. Graw-Hill. Interamericana.1999.*
10. *Schein E. (2004), Organizational culture and leadership (3ª Edition), EUA, Jossey-Bass.*
11. *Robbins S. Comportamiento organizacional. 8va. ed. México DF: Prentice Hall; 1999. p.601.*
12. *Minsal D; Pérez Y. Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. ACIMED v.16 n.3 Ciudad de La Habana sep.-sep. 2007.*
13. *Sánchez MN. (2017), "Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora", Comunicación, vol. 8, núm. 1, pp. 60-71.*
14. *Cardoso, L. La teoría de la Educación Avanzada: epistemología de una teoría educativa cubana VARONA, Revista Científico-Metodológica, EE, mayo- agosto, 2022. ISSN: 1992-8238*
15. *Panesso V, Cardoso L; Acosta F. et al. La formación de los profesionales en mejoramiento profesional y humano para el desarrollo de la cultura organizacional en una institución universitaria. Revista Panorama Cuba y Salud 2018;13 (Especial): 454-458. Versión electrónica ISSN: 1991-2684,*
16. *Panesso V; Cardoso L; Jiménez J. et al. Retos institucionales hacia una cultura organizacional innovadora. . Revista Panorama Cuba y Salud 2018; 13 (Especial): 511-515. Versión electrónica ISSN: 1991-2684*
17. *Añorga JA, Robau DL, Magaz G, et al. Glosario de términos de la Educación Avanzada. Versión digital. La Habana. Cuba. 2010.*
18. *Panesso V. Estrategia pedagógica de mejoramiento profesional y humano para la transformación de la cultura organizacional. Revista Boletín REDIPE 10(11): 63-77 Noviembre 2021.*

Recibido: 29/05/2024
Aprobado: 29/07/2024