

Un acercamiento al concepto de cultura organizacional

VICUÑA –TAPIA, Heréndira *†, BARBOZA-CARRASCO, Margarito, REYES-MARTÍNEZ, Lucia, RAMÍREZ -RAMÍREZ María del Socorro

Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros, Prolongación Reforma No. 168, Barrio de Santiago Mihuacán, C.P.74420

Recibido 27 de Noviembre, 2015; Aceptado 14 de Febrero, 2015

Resumen

Esta investigación busca la comprensión del concepto de cultura organizacional haciendo evidente la aplicación del concepto de cultura a las organizaciones como carácter instrumental, es trascendente porque el mismo concepto de organización implica el establecimiento de un orden a partir de significados que logran dominio en su estudio desde el punto de vista de las ciencias sociales, antropología, sociología y psicología. Es una investigación cualitativa con diseño etnográfico por estar basada en bibliografía y documentos, la cultura proporciona a la organización una estructura instituida desde la cual se asignan las acciones cotidianas, el rol y se comprenden los fenómenos organizacionales, por lo tanto, su aplicación implica el modo correcto de percibir, pensar y sentir aceptado con firmeza y compartido ampliamente manteniendo el arraigo de las personas que cumplen con las metas y roles de la empresa, además es el cimiento y guía del comportamiento del personal que da significado a las actividades que realiza, estas pueden ser un bien, una obligación o una ventaja debido a las creencias compartidas que facilitan y ahorran las comunicaciones conduciéndolas a la eficiencia de la organización.

Cultura, organización, cultura organizacional, rol

Abstract

This paper tries to define the concept of organizational culture by making clear the application of the concept of culture organizations as an instrument. It is important because the concept of organization involves the establishment of an order from meanings they achieve dominance in their study from the point of view of social sciences such as anthropology, sociology and psychology. It is a qualitative ethnographic research desing being based on literature and documents, culture provides the organization with an established structure from which are assigned daily actions, role and organizational phenomena are understood, therefore, its application involves the correct way to perceive, think and feel accepted firmly and widely shared maintaining the roots of people who reach their goals and succeed in the roles of the company, also is the foundation and guide staff behavior that gives meaning to the activities, they can be an asset, an obligation or an advantage because of shared beliefs that facilitate and save the communications leading them to the efficiency of the organization.

Culture, organization, organizational culture, rol

Citación: VICUÑA –TAPIA, Heréndira, BARBOZA-CARRASCO, Margarito, REYES-MARTÍNEZ, Lucia, RAMÍREZ –RAMÍREZ, María del Socorro. Un acercamiento al concepto de cultura organizacional. Revista de Filosofía y Cotidianidad 2016, 2-2: 33-45

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: herendira_v_t@hotmail.co)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Una organización está formada por la creación de toda la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones de un grupo social, por lo tanto, su esencia es la unión de varias personas y para ello debe tomar en cuenta que cada una es un ser humano, tiene cultura, ritual con vivencias en torno a prácticas y valores que ejerce y lo constituye como persona en las organizaciones la cultura ha estado presente como consecuencia de las relaciones interpersonales por guiar el comportamiento del personal y dar significado a las actividades que realizan, estas pueden ser un bien, una obligación o una ventaja debido a las creencias compartidas, que facilitan y ahorran las comunicaciones conduciéndolas a la eficiencia de la organización.

Cada vez se hace más indiscutible que las organizaciones sobresalen característicamente por la competencia y actuación como una similitud de la personalidad a nivel individual en el pensar, sentir y hacer las cosas, en este sentido se puede apreciar que tienen una cultura basada en creencias, ya sea inventadas, desarrolladas o descubiertas, que los grupos juzgan como válidas y le permiten adaptarse al entorno e integrarse internamente, son enseñanzas como el modo correcto de percibir, pensar y sentir, es decir, que cuentan con los valores centrales de la organización -se aceptan con firmeza y se comparten ampliamente-, atraen la recompensa y mantiene el arraigo de las personas que cumplen con las metas y roles.

Por lo tanto, la cultura organizacional la podemos definir como el conjunto de formas de pensar, de sentir y de actuar compartidas por los miembros que integran la organización, entonces, la cultura en sí son los valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema acorde a los cambios acontecidos en el seno de la misma, por ende se muestra en el logro de la eficiencia y eficacia de todo el personal.

Este trabajo pretende dar un breve antecedente respecto al tema, explicando el origen del uso del término cultura en las organizaciones, su definición y precursores en su estudio con la finalidad de ampliar el conocimiento exponiendo posturas y/o métodos predominantes en el análisis de la cultura organizacional. Y aunque no existe un consenso en su concepto y/o en su método de análisis, el simple hecho de conocer y saber la cultura de una organización, provee suficiente información para generar un aprendizaje, y brinda además los datos pertinentes para llevar a cabo acciones favorables tanto para el personal como para la organización.

Metodología

Este trabajo es una parte de la primera etapa de la investigación “Éxito o fracaso de las organizaciones del centro de la mixteca poblana”, ha sido elaborado a partir de la revisión bibliográfica de los principales trabajos de investigación, papers, libros, autores y entidades que tienen que ver con la temática en orden cronológico de los hechos. Se tomaron como referentes los autores más representativos para dar a conocer los aportes realizados y el nivel de importancia de los mismos.

Es una investigación de tipo cualitativa inmersa en el campo de lo inductivo a lo deductivo, su diseño es etnográfico con alcance metodológico histórico-analítico por estar basado en bibliografía y documentos, bajo la suposición de que la cultura organizacional se impone para mejorar aspectos medulares en la vida de las organizaciones.

El objetivo de esta investigación es analizar los fundamentos teóricos que desarrollan un acercamiento al concepto de cultura organizacional, función e importancia dentro de las organizaciones, a la vez ampliar, incrementar y desarrollar los conocimientos de la misma identificando los factores centrales que influyen para responder a la pregunta ¿cómo incide en las organizaciones la cultura organizacional?

Concepto de Cultura Organizacional

La cultura es objeto de estudio de los investigadores de las ciencias sociales de todos los tiempos porque revela entre otras cosas: las costumbres, las prácticas y los comportamientos de los grupos sociales. El concepto de cultura en el uso común del término y en la literatura científica, tiene dos significados:

1. Conjunto de las mejores realizaciones de la humanidad, entre otras, el lenguaje, el arte, la ciencia, la religión; por lo que, la medida de adquisición de estas realizaciones proporciona mayor o menor grado de cultura. En donde, el saber y la educación están ligados a la cultura.
2. Todo aquello creado y aprendido por el hombre, el conjunto de conocimientos, símbolos, experiencias, costumbres, formas de comportamiento, creadas y aprendidas en un grupo social.

En este segundo sentido, todas las personas y más exactamente todos los grupos sociales tienen cultura y como propia cultura difiere del resto, por lo tanto, en esta acepción, la cultura tiene un carácter comunitario.

Los dos significados tienen como base normas y valores que determinan preferencias y en concreto hacen una forma de comportarse y pensar, son un patrón transmitido históricamente, incorporado en símbolos, un sistema de concepciones heredadas y expresadas en forma simbólica por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades con relación a la vida.

Las normas son el conjunto de reglas formales que constituyen hábitos; los valores conforman la disciplina, ambos son aprendidos y evolucionan a partir de nuevas experiencias y pueden ser cambiados de acuerdo al entendimiento dinámico del proceso de aprendizaje.

Por lo anterior, la cultura es el resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse por medio del ejercicio de las facultades intelectuales del hombre (competencia), y como conjunto de modos de vida y costumbres, conocimiento y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social (actuación).

La cultura como estudio probado, trasciende íntimamente en las ciencias sociales: antropología, psicología y sociología en la concepción interdisciplinaria utilizando su concepto. Estas ciencias para este trabajo se razonan porque refieren al comportamiento del ser humano inmerso en distintos grupos sociales y con diferentes funciones, donde la cultura se manifiesta fundamentando las relaciones interpersonales a efecto de ascender al desarrollo del concepto Cultura organizacional:

Antropología

En la antropología se estampa y difunde el concepto dando una gran variedad de interpretaciones del mismo, ha tenido gran influencia en la utilización del concepto por otras ciencias.

La interpretación del concepto atiende diversas corrientes como el evolucionismo, difusionismo, funcionalismo, neoevolucionismo, ecología cultural, estructuralismo y simbolismo sin entrar en la gran riqueza de características particulares que suponen estas diferentes corrientes dentro de la antropología, se puede decir que el enfoque aportado por esta ciencia para la cultura es el modo de ser y de comportarse propio de una comunidad humana y es transmisible de una generación a otra. Esta visión insiste, en lo que se puede denominar contenido de la cultura, en ese modo de ser y comportarse común.

Una definición clásica en el campo de la antropología es la de Malinowski: “El conjunto integral constituido por los utensilios y bienes de los consumidores, por el cuerpo de normas que rige los diversos grupos sociales, por las ideas y artesanías, creencias y costumbres. Ya consideremos una cultura muy simple y primitiva, o bien, extremadamente compleja y desarrollada, estaremos en presencia de un vasto aparato, en parte material, en parte humano y en parte espiritual con el que el hombre es capaz de superar los concretos, específicos problemas que lo enfrentan” (Malinowski, 1984)

Sociología

La perspectiva sociológica se encuentra muy cercana a la antropológica y aporta el carácter de interacción social de la cultura, poniendo énfasis en lo grupal, en lo compartido por el conjunto de personas que forman el grupo social.

Recogiendo la visión sociológica, Rocher define la cultura como: “Un conjunto trabado de maneras de pensar, de sentir y de obrar más o menos formalizadas que aprendidas y compartidas por una pluralidad de personas que sirven de un modo objetivo y simbólico a la vez para constituir a esas personas en una colectividad particular y distinta” (Rocher, 1979)

Psicología

La psicología se centra más en el individuo, sin dejar la dimensión colectiva que tiene la cultura. Se define a la cultura como el conjunto de conocimientos, valores y creencias, que el individuo interioriza y que moldean su personalidad para adaptarse al medio tanto grupal como ambiental en general es la forma característica de pensar y hacer las cosas, analógicamente equivale al concepto de personalidad a escala individual.

Desde una vertiente psicológica, Schein define la cultura como sigue: “Un modelo de presunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser considerados válidos y en consecuencia ser enseñados a los nuevos miembros en el modo correcto de percibir, pensar, y sentir esos problemas” (Schein, 1988).

A pesar de esta real diversidad emergen algunos atributos comunes como:

- Primero, todas las ciencias se refieren a un conjunto de valores mantenido por el o los individuos. Esos valores definen cuál es el comportamiento bueno o aceptable y ayudan a integrarse a la sociedad entendiéndola y a saber cómo actuar en ella.

- Segundo, los valores que conforman la cultura más que estar escritos o definidos están implícitos en la sociedad y deben articularse con los valores y creencias personales.
- Tercero, las definiciones tienen un marcado énfasis en los significados simbólicos a través de los cuales los valores son comunicados.

En la literatura científica, se encuentra una variedad de definiciones de cultura, que destacan aspectos de acuerdo a la disciplina y corriente teórica en la que tienen su marco de referencia, Rojo pretende una integración de las diferentes posturas al definir la cultura como: “El conjunto de conocimientos que el hombre aprende y de valores, creencias e ideas que interioriza para poder enfrentarse a su mundo externo y sobrevivir en una sociedad en la medida en que éstas sean compartidas con el resto de los miembros del grupo. Es una forma de sentir, pensar actuar y vivir una visión compartida, un conjunto de experiencias comunes”. (Rojo, 1993)

De acuerdo a Reygadas: “Las relaciones entre la cultura y los aspectos materiales de la sociedad han sido ampliamente discutidas, tanto en la antropología como en el conjunto de las ciencias sociales” (Reygadas, 2015)

Podemos concluir que la cultura son las creencias, ya sean inventadas, desarrolladas o descubiertas que afirman un conjunto de conductas o comportamientos compartidos por los grupos que les consideran como válidos, además de ser permisibles en la adaptación al entorno e integrarse internamente, así como que son enseñadas como el modo correcto de percibir, pensar y sentir.

Las Organizaciones

En la literatura existen diversas definiciones de las organizaciones, pero todas coinciden en que son sistemas sociales, diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos y de otro tipo y están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas.

Complementando, en este contexto se entiende a un sistema, como una unidad donde sus elementos se interrelacionan e interaccionan juntos, afectándose unos a otros, para lograr un fin último de carácter común. Es algo que se percibe como una identidad que lo distingue de lo que lo rodea, capaz de mantener esa identidad a lo largo del tiempo y bajo entornos cambiantes, por tanto, un sistema social, en el sentido amplio de su significado, es una compleja serie de relaciones humanas que interactúan entre sí de muchas maneras.

Lorenzo y Sáenz, señalan: “En la medida en que dentro de los límites del grupo se pueda predecir el ejercicio de una función con independencia de qué persona particular la desarrolla, se puede hablar ya de organización social” (Lorenzo, 1995).

La organización del trabajo humano, cuya finalidad es distribuir y ordenar las tareas a realizar para mejorar y optimizar los rendimientos y así conseguir la satisfacción más adecuada de las necesidades humanas, surge por la condición social del hombre que le obliga a ordenar las actividades de los individuos, con el fin de satisfacer de forma adecuada y más eficiente las necesidades de grupo la propia convivencia humana, da lugar a estas formas de organizar la conducta humana que se denomina organizaciones y en las que se produce, como condición para considerarlas como tales, una cierta independencia de las mismas respecto a los individuos que las crearon y las forman.

La teoría de la organización de corte clásico aporta algunos acercamientos al concepto de organización, definiéndola como una coalición de entidades que incluyen la existencia de múltiples grupos culturales en competencia. (Bolon, 1994) Dentro de esta misma corriente, algunos autores han descrito a las organizaciones como entidades políticas en las que diversos grupos intentan atraer la atención de la organización hacia sus propios intereses u objetivos particulares; también March y Simon sugerían que en las organizaciones se da: “La existencia de conflictos intergrupales en las organizaciones, como resultado de las diferencias en los objetivos o en sus percepciones de la realidad. (March, 1958)

En esa misma línea, Goodman y Pennings describieron a las organizaciones así: “Las organizaciones son vistas como el conjunto de los intereses de grupos internos, o de los elementos constituyentes, que se traducen en demandas para la organización. (Goodman, 1979)

El mundo de las organizaciones ha adquirido en los últimos tiempos una relevancia significativa en el quehacer de las sociedades. Mintzberg evidencia esta realidad: “La nuestra se ha convertido, para bien o para mal, en una sociedad de organizaciones. Nacemos dentro de las organizaciones y nos educamos dentro de organizaciones para que luego podamos trabajar dentro de organizaciones. Al mismo tiempo, las organizaciones nos abastecen y nos entretienen, nos gobiernan y nos agobian (a veces simultáneamente). Finalmente, las organizaciones nos entierran.

No obstante, aparte de un pequeño grupo de eruditos llamados “teóricos de las organizaciones” que las estudian, y aquellos directivos proclives a estudiar profundamente el tema de la dirección, pocas personas comprenden realmente esas extrañas bestias colectivas que influyen de tal modo sobre nuestra vida cotidiana” (Mintzberg, 1989).

Los distintos atributos y componentes con los que se caracteriza a las organizaciones son:

- a. Fines, objetivos y propósitos, que orientan la actividad.
- b. Grupo de personas con relaciones interpersonales ordenadas.
- c. Realización de funciones y actuaciones que buscan la conclusión de unos fines determinados.
- d. Búsqueda de eficacia y racionalidad.

Las organizaciones se clasifican de diferente forma, atendiendo entre otras cosas: a sus fines, a sus fuentes de financiamiento, a sus funciones y a sus productos, enseguida se muestran algunos ejemplos:

Atendiendo a las cuatro funciones básicas que cumplen las organizaciones en la sociedad: la económica, la política, la integrativa y la conservación de patrones, se clasifican las organizaciones en: organizaciones de producción económica, organizaciones políticas, organizaciones integradoras y organizaciones de conservación de patrones. (Parsons, 1960).

Blau y Scott, atendiendo al producto de las organizaciones, hacen la siguiente clasificación:

- a. Organizaciones de beneficio propio, en las que los beneficiarios principales de los productos de estas organizaciones son los propios miembros o participantes de la organización.

- b. Empresa productiva, donde los propietarios son los beneficiarios principales.
- c. Organizaciones de servicio, en estas organizaciones los beneficiarios son los clientes, o aquellas personas que reciben directamente el servicio.
- d. Organizaciones de bienestar público en las que los beneficiarios de los productos de estas organizaciones, es toda la sociedad (Blau, 1962).

Tomando en cuenta la fuente de financiamiento que tienen las organizaciones se clasifican como: públicas, privadas y mixtas.

Las Ciencias Sociales y su Relación con el Tratado de las Organizaciones

El estudio de organizaciones progresa en la medida que se accede a mejores teorías dentro de las ciencias sociales para explicar su comportamiento. El progreso requiere, sin embargo, la contrastación de la teoría con lo que ocurre en el mundo real para su acercamiento, los teóricos de la organización vuelven sus ojos hacia una serie de herramientas analíticas provenientes de diferentes disciplinas como son la antropología, la sociología, la etnografía y la administración. Esto es debido a que las organizaciones son un conjunto de personas que se reúnen para distintos fines; desde fines sociales como es la supervivencia, hasta fines económicos como los de las organizaciones productivas, que han favorecido la evolución de la teoría de la administración.

De acuerdo a Montaña, las ciencias sociales han hecho importantes aportaciones al estudio de las organizaciones en México, en la tabla 1 se muestran las principales aportaciones:

Enfoque desde las Ciencias Sociales	Objetos de estudio	Aspectos relevantes abordados	Aspectos metodológicos
Histórico	Grandes empresas, movimiento obrero	Figuras centrales, condiciones de surgimiento, conformación y desarrollo de organizaciones	Fuentes primarias de archivo
Económico	Grandes y pequeñas empresas, maquiladoras, regiones económicas, grupos económicos, bloques regionales y mundiales	Modernización económica, estrategias de adaptación, tecnología productiva, alianzas estratégicas, globalización e internacionalización, subcontratación	Fuentes secundarias y encuestas
Sociológico	Sindicatos y empresas	Cultura obrera, género, efectos de la tecnología, conflicto y poder, mercados de trabajo y flexibilidad productiva	Entrevistas no directivas
Político	Grandes empresas, organismos empresariales	Participación en la vida política nacional. Grupos de interés	Fuentes hemerográficas y entrevistas
Administración Pública	Grandes y pequeñas empresas, maquiladoras, regiones económicas, grupos económicos, bloques regionales y mundiales	Cambios recientes en la estructura administrativa estatal y modelos post-burocráticos	Entrevistas, recopilación de información de fuentes secundarias.
Administrativo	Grande y pequeña empresa	Eficiencia, calidad, cambio organizacional, estrategias corporativas y participación de los trabajadores.	Encuestas por cuestionarios y análisis documental
Organizacional	Universidad, grande y pequeña empresa, empresa pública y municipio	Cultura organizacional, comportamiento estratégico e informal de los individuos, poder y conflicto, toma de decisiones, reapropiación de modelos organizacionales y estructuras organizativas.	Entrevistas y análisis documental

Tabla 1 Principales contribuciones de las Ciencias Sociales al estudio de las organizaciones en México. (Montaña L. , El estudio de las organizaciones en México. Una perspectiva social, 2000)

Rendón y Montaña identifican ocho diferentes acercamientos teóricos para el estudio de las organizaciones:

1. “Administración. Es de origen estadounidense y, de acuerdo con Chandler, nace con la gran empresa, principalmente la ferrocarrilera. “Dado el tipo de problemas que enfrenta esta disciplina, se caracteriza por un contenido multidisciplinario relativamente alto, aunque poco integrado”. (Montaña L. , 2005) Su orientación es básicamente funcional y se basa en modelos normativos, frecuentemente basados en la experiencia.

2. Teoría de la organización. Su origen es estadounidense. Aunque algunos remontan su origen a la administración científica, o incluso a la sistemática; parece recibir tal denominación en el periodo posterior a la segunda guerra mundial.

A lo largo del siglo pasado logró constituirse como un campo de conocimiento en sí mismo. Su relación con la administración ha sido cada vez más importante, al grado de que se encuentra inscrita en las escuelas de Administración en los Estados Unidos, lo que ha provocado un reforzamiento en su ubicación paradigmática funcional; sin embargo, las diferencias entre ambos campos persisten debido a que la teoría de la organización contempla un contenido social mucho más amplio.

3. Análisis institucional. Esta corriente es de origen francés se basa en la rica tradición del análisis sicosocial de este país. Desde un inicio, una de sus preocupaciones fundamentales fue el descubrimiento de los elementos inconscientes que subyacen en toda organización y que le impiden, tanto a la organización como al individuo, un desarrollo más armónico y equilibrado. El sicoanálisis ha realizado aportaciones fundamentales a esta corriente de orden crítico, al cuestionar los excesos en los que incurren las organizaciones en su afán de alcanzar la excelencia. Este acercamiento, desafortunadamente, fuera de Francia, es poco conocido y ha permanecido un poco en el anonimato.

4. Sociología del trabajo. Como es bien sabido, este acercamiento conoce un alto grado de institucionalización. Se menciona frecuentemente que su origen es francés aunque otros países se han sumado ampliamente a su desarrollo, incluidos varios latinoamericanos, principalmente México y Brasil. Sus temas de estudio han evolucionado conforme la sociedad se ha transformado. Actualmente, se enfatizan aspectos como el de las consecuencias de la nueva tecnología en el trabajo, la cultura obrera y el género, entre otros.

5. Sociología de las organizaciones. Este acercamiento conoce dos grandes vertientes con el origen común en la herencia Weberiana:

- La primera corresponde a la tradición sociológica estadounidense de la escuela de la burocracia, con Merton y Gouldner como autores representativos
- La segunda, más tardía, hace referencia a la tradición francesa, con Crozier a la cabeza.

En ambos casos se puede observar una importante inquietud por destacar el tema del poder como elemento explicativo y su insistencia en corregir el tipo ideal de la burocracia. Acercamiento que se entrecruza con la teoría organizacional, que reclama para sí, la versión norteamericana.

6. Análisis organizacional. Como la anterior, este acercamiento no resulta con contornos tan precisos. Acepta, desde nuestro punto de vista, dos acepciones:
- Primera, hace referencia a una expresión generalizada, un tanto eclécticamente, que se refiere al estudio general de las organizaciones
 - Segunda, designa también una modalidad particular de la sociología de las organizaciones, encabezada por la propuesta de Friedberg, la cual enfatiza la comprensión de la acción colectiva de autores relativamente autónomos, es decir, la organización como proceso. Algunos autores la consideran simplemente como una modalidad de la sociología de las organizaciones.
7. Sociología de la empresa. Si bien la escuela, la familia y el ejército, o aspectos como el trabajo, el poder y la cultura, habían sido estudiados desde una perspectiva sociológica, autores como Bernoux estiman que es tiempo, por su importancia en el conjunto social, de estudiar desde esta perspectiva a la empresa. Esta idea, propuesta originalmente por Sainsaulieu y Segrestin han logrado todavía un reconocimiento amplio dado lo reciente de la propuesta.

Es importante notar, por otra parte, que la sociología de las organizaciones dirigió sus esfuerzos principalmente al estudio de las instancias de la administración pública, dejando desatendidas a las empresas que lograron con el tiempo un lugar importante en el concierto de los actores sociales. Por su carácter de campo emergente de conocimiento hace referencias constantes tanto a la sociología de las organizaciones como a la teoría de las organizaciones.

8. Estudios organizacionales. Originada por un grupo de estudiosos europeos, encabezada en un principio por sociólogos ingleses, esta corriente incorpora aspectos como la cultura nacional en su análisis. Retoma el poder, realizando una nueva lectura de Weber e intenta equilibrar la hegemonía estadounidense de la teoría de la organización. Es el grupo más sensible a los planteamientos posmodernos y han establecido un intenso debate alrededor de la discusión paradigmática con la teoría de la organización. Mantiene escasa relación con la administración, sobre todo en el orden normativo, e incorpora algunos elementos provenientes de la sociología del trabajo y las organizaciones". (Rendon, 2004)

La cultura organizacional se manifiesta a través de un proceso de doble formación. Los contenidos antes de consolidarse como parte de la cultura y pasar por un proceso de interiorización, tienen un momento de vida social, real y actual, en la acción cotidiana de la vida organizacional donde se pueden reestructurar algunos contenidos ya existentes, así como complementar o validar otros.

Hoy, en el funcionamiento organizacional se consolida la cultura existente, se enriquece, a la vez que es interiorizada. Este elemento será retomado posteriormente para resaltar la necesidad de relacionar la cultura organizacional con la habilidad de desarrollo de la organización.

La cultura desempeña diversas funciones dentro de una organización, de las cuales en este estudio se seleccionaron seis:

1. Atesora los contenidos y experiencias de una organización a través de su historia.
2. Define su papel con límites (crea diferencias entre una organización y las demás).
3. Comporta un sentido de identidad para los miembros de la organización.
4. Facilita la generación del compromiso con algo más grande que el interés personal del individuo.
5. Mejora la estabilidad del sistema social. La cultura es el pegamento social que ayuda a mantener unida a la organización, al proporcionar normas apropiadas para lo que deben hacer y decir los empleados.
6. Tiene que guiar las proyecciones y estrategias de la organización, siendo un elemento a partir del cual se logren los resultados esperados.

Por lo tanto, Smircich dice: “La cultura sirve como mecanismo de control y de sensatez que guía y modela las actitudes y el comportamiento de los empleados. También ha sido percibida como un elemento que limita las organizaciones, describiendo la existencia de tres barreras fundamentales: barrera al cambio, a la diversidad y a las fusiones y adquisiciones”. (Smircich, 1983)

Por nuestra parte se considera que el papel de la cultura nunca estará en disminución del desarrollo organizacional, se plantea que pueden existir culturas estrictas que sí frenan pero si se construye ejerciéndose diariamente, difícilmente será un elemento que serene el cambio pues será abierto a este.

Si la cultura organizacional es vista como pasado, como un efecto y no como un proceso, puede considerarse como limitante de aspectos actuales y vitales de la empresa, ya que es una estructura estática. Ahora bien, teniendo en cuenta el proceso de doble formación, su vigencia y potencialidades, la cultura puede facilitar todos los procesos y metas que se propongan en la organización, ya que ella está presente siempre en la cotidianidad de la institución social.

El análisis anterior por los recorridos de la cultura organizacional ha permitido que se propongan al respecto nuevas ideas, sin embargo, a la hora de valorar el inacabado concepto de cultura organizacional, hace falta un elemento concreto dentro de la cultura -y su papel- que no ha sido tomado cuenta, el sujeto porque a través de él se manifiesta y es necesario en este tratado para partir de las construcciones compartidas por los individuos de su realidad organizacional.

La manifestación de la cultura en las organizaciones es la forma en que el individuo interactúa con la cultura y con los demás miembros de la organización a través del rol – papel- que este desempeña en la empresa a la hora de realizar su función social.

Katz y Kahn dicen: “Los roles describen las formas específicas de conducta asociada con determinadas tareas; en un principio estas surgen de los requerimientos de la tarea tales papeles son pautas estandarizadas de conducta que se piden a toda persona que desempeñe una tarea en relación funcional dada, sin tener en cuenta sus deseos particulares u obligaciones”. (Katz, 1986).

Esta realidad, según nuestra opinión, tiene una doble implicación para la investigación científica. En los modelos que pretenden explicar la cultura organizacional desde el sujeto Mayo comenta: “Es la única forma en que esta puede ser estudiada porque de manera ajena no se manifiesta como un elemento sistémico y con vida propia” (Mayo, 1972)

Para Díaz: “Este elemento movilizador del comportamiento y de las interpretaciones de los miembros de la organización tiene que estar presente, ya que determina la función individual dentro de la organización”. (Díaz Llorca, 2006)

Además, esta interrelación hace que entre cultura y roles permita salvar una vieja deuda teórica con la categoría organización.

Deal y Kennedy comentan: “La cultura y el rol dentro de la organización si se analiza desde un enfoque de sistema, deja de ser una suma aisladas de esfuerzos, voluntades y tareas (roles), para apoyarse en la cultura y formar un esquema monolítico de roles definidos en función de objetivos y con una vida e historia propia”. (Deal, 1982)

Incluir el rol en el análisis de la cultura organizacional conlleva a desarrollar un análisis acertado, aunque con anterioridad se ha venido desarrollando de alguna manera en diversos estudios.

Para Schein: “La cultura organizacional no es algo que compartimos o no cuando se forma parte de una organización, ya que esta se pone de manifiesto según el rol que usted desempeñe en la organización, al permitirle interiorizar y construir la cultura y a la vez, ponerla de manifiesto en sus comportamientos”. (Schein E. , 1986)

Este análisis permite enfocar el estudio de la cultura organizacional desde una perspectiva teórico-documental, haciendo un análisis factible y necesario en el contexto actual. La mayoría de las empresas apuestan a esta categoría como una de las vías de enfrentar las constantes transformaciones que se suceden día a día en el mundo. Desde el punto de vista científico, se mantiene ya que aún no se logra la comprensión acabada de su naturaleza. Existe gran cantidad de conceptos y acercamientos a una realidad compleja, multideterminada y en constante evolución. Sin embargo en este estudio se muestra que sí incide en las organizaciones la cultura organizacional y que sus elementos invariables están dentro de este concepto, permitiendo realizar una valoración certera desde el punto de vista del conocimiento.

Conclusión

La explicación breve del origen del uso del término cultura en las organizaciones, su definición y precursores, nos da el análisis de la cultura organizacional manifestando que el simple hecho de conocer y saber la cultura de una organización, provee suficiente información para generar un aprendizaje y brinda además los datos pertinentes para llevar a cabo acciones favorables tanto para el personal como para la organización, ambos tienen significados con base en normas y valores que determinan preferencias y en concreto hacen una forma de comportarse y pensar, son un patrón transmitido históricamente, incorporado en símbolos.

Un sistemas de concepciones heredadas y expresadas en forma simbólica por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades con relación a la vida.

La cultura es un término que significa cultivar o cuidar, comprende todo lo que el individuo añade a su naturaleza, como el arte, la filosofía, la historia, reglas de urbanidad y refinamiento en general. En el estudio de las organizaciones se presenta la fusión de dos tendencias: por un lado, el estudio de la estructura determinando el rol de cada individuo, y por el otro, el del comportamiento humano que se integran mediante un tratamiento sistémico.

En la organización la cultura se produce por la interacción continua de los miembros y por las creencias colectivas bien arraigadas en ellos con pautas, patrones de conducta y lenguaje propio, con tradiciones institucionales que producen orgullo y que motiva a los miembros de la empresa por pertenecer a ella, por lo tanto, la cultura organizacional es una visión colectiva determinante que esgrime moldeando el comportamiento humano individual, de acuerdo al rol que le corresponde desempeñar a cada uno dentro de un determinado grupo social. Shakespeare decía que el mundo era un escenario y todos los hombres y mujeres éramos simplemente actores.

Si en la empresa no interviene la cultura organizacional –principios entre los miembros- para fomentar en los individuos su sentido y orgullo de la labor a razón de preservar el pensar, sentí y actuar íntegramente tanto del mismo individuo como de la organización, entonces, el grupo humano corre el riesgo de que se genere una serie de creencias virulentas que pueden conformar las actitudes que pudren el ambiente laboral.

El estudio realizado nos dice que la cultura organizacional es la mayor influencia en el comportamiento humano independientemente del rol que establezca la estructura organizacional, por ser más real y auténtico pues siempre estaremos en la búsqueda de la eficiencia, la eficacia, la efectividad y de un trabajo placentero productivo.

Referencias

Blau, P. S. (1962). *Formal Organizations*. San Francisco: Chandler Publishing .

Bolon, D. y. (1994). A Reconceptualization and Analysis of Organizational Culture. The Influence of Groups and Their Idiocultures. *Journals of Managerial Psychology*, 22-27.

Deal, T. K. (1982). *Corporate Culture: The Rites and rituals of corporate life*. New York: Addison-Wesley.

Díaz Llorca, C. (2006). *Hacia una estrategia de valores en las organizaciones. Un enfoque paso a paso para los directivos y consultores. Serie Gerencia*. La Habana: Ediciones Balcón.

Goodman, P. P. (1979). *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. E.U.A.: Jossey-Bass.

Katz, D. K. (1986). *Características que definen a las organizaciones sociales. En Psicología Social de las organizaciones*. México: 5ta Ed. Trillas.

Lorenzo, M. S. (1995). *Organización escolar. La contrucción de la Escuela como Ecosistema*. Madrid: Ediciones Pedagógicas.

Malinowski, B. (1984). *Una Teoría científica de la Cultura*. Madrid: Sarpe. March, J. S. (1958). *Organizations*. E.U.A.: Wiley.

- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva visión.
- Mintzberg, H. M. (1989). *Management; Organization; Organizational behavior*. New York: The Free Press.
- Montaño, L. (1991). *Las nuevas relaciones-humanas: un falso reto a la democracia*. En E. Ibarra Colado y L. Montaño Hirose, *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. México: Porrúa.
- Montaño, L. (2000). *El estudio de las organizaciones en México. Una perspectiva social*. Zacatecas, México: Ponencia presentada en el coloquio Internacional: el análisis de las organizaciones y gestión estratégica, perspectivas latinas.
- Montaño, L. (2005). *Las nuevas relaciones-humanas: un falso reto a la democracia*. En E. Ibarra Colado y L. Montaño Hirose, *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. México: Porrúa.
- Parsons, T. (1960). *Organizational sociology*. New York: The Free press.
- Rendon, M. M. (2004). Las aproximaciones organizacionales caracterización, objeto y problemática 213, p.1-15. *Contaduría y Administración*, 1-15.
- Reygadas, L. (20 de octubre de 2015). *Producción Simbólica y Producción Material: Metáfora y Conceptos en Torno a la Cultura del Trabajo*.//www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/60/cnt/cnt6.pdf. Obtenido de www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/60/cnt/cnt6.pdf.
- Rocher, G. (1979). *Introducción a la Sociología*. Barcelona: Herder.
- Rojo, M. (1993). *Metodología de la Auditoría Cultural de las Organizaciones y aplicación al Análisis de las Empresas de Hostelería de la Costa del Sol*. Universidad de Málaga: Tesis Doctoral.
- Schein, E. (1986). *Cultura organizacional y liderazgo*. San Francisco: Jorsey-Bass.
- Schein, E. (1988). *La cultura Empresarial y el Liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janes S.A.
- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 25-35.