

Volumen 2, Número 2 — Enero — Marzo-2016

ISSN 2414-8857

Revista de Filosofía y
Cotidianidad

ECORFAN[®]

Base de datos

- Google Scholar
- Research Gate
- REBID
- Mendeley



ECORFAN-Bolivia

ECORFAN-Bolivia

Directorio

Principal

RAMOS-ESCAMILLA, María. PhD

Director Regional

IGLESIAS-SUAREZ, Fernando. BsC

Director de la Revista

PERALTA-CASTRO, Enrique. MsC

Edición de Logística

IGLESIAS SUAREZ- Fernando, BsC.

Diseñador de Edición

RAMOS ARANCIBIA- Alejandra, BsC.

Relaciones Institucionales

TREJO-RAMOS, Iván. BsC

Revista de Filosofía y Cotidianidad, Volumen 2, Número 2, Enero-Marzo 2016, es una revista editada trimestralmente por ECORFAN. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia.

WEB: www.ecorfan.org,
journal@ecorfan.org. Editora en Jefe: RAMOS-ESCAMILLA, María. ISSN 2414-

8857. Responsables de la última actualización de este número de la Unidad de Informática ECORFAN. ESCAMILLA-BOUCHÁN, Imelda, LUNA-SOTO, Vladimir. Loa 1179, Cd. Sucre. Chuquisaca, Bolivia. última actualización 31 de Marzo, 2016.

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente las opiniones del editor de la publicación.

Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin permiso del Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Consejo Editorial

TRAWNY, Peter. PhD.

Bergische Universität Wuppertal, Alemania

ESCUADERO, Jesús Adrián. PhD.

Universidad Autónoma de Barcelona, España

RICCA, Guillermo Raúl. PhD

Universidad Nacional de Río Cuarto, Argentina

ACANDA-GONZÁLEZ, Jorge Luis. PhD

Universidad Central de Ecuador, Ecuador

TRUJILLO-LEMES, Maximiliano Francisco. PhD

Universidad de La Habana, Cuba

RODRÍGUEZ-CHIRINO, Jorge Daniel. PhD

Universidad de La Habana, Cuba

CARMENATI-GONZÁLEZ, Meysis. PhD

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador

MUÑOZ-MEDEROS, Liana, BsC

Universidad Autónoma de Honduras, Honduras

GONZÁLEZ-AROCHA, Jorge. BsC

Universidad de La Habana, Cuba

COTO-ALAYÓN, Michel. BsC.

Universidad de La Habana, Cuba

Consejo Arbitral

XYÁ, PhD

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

CLA, PhD

Universidad Nacional Autónoma de México, México

FFL, PhD

Universidad Nacional Autónoma de México, México

FCJR, PhD

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

RLVG, PhD

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

GSR, PhD

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

SIJR, PhD.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

DLFLG, PhD

Universidad Nacional Autónoma de México, México

DDLSI, PhD

Universidad Nacional Autónoma de México, México

AMA, PhD

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México

Presentación

ECORFAN, es una revista de investigación que publica artículos en el área de:

Ontología, **F**enomenología, **H**ermenéutica y **F**ilosofía Práctica

En Pro de la Investigación, Enseñando, y Entrenando los recursos humanos comprometidos con la Ciencia. El contenido de los artículos y opiniones que aparecen en cada número son de los autores y no necesariamente la opinión de la Editora en Jefe.

Como primer artículo esta *Cultura Organizacional: un análisis para su observación y estudio* por MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel, como siguiente artículo esta *Evaluación de funciones ejecutivas por medio del NEUROPSI versión breve en alumnos de nuevo ingreso a educación superior* por GARCÍA-MEZA, Diego", RÍOS-VALLES, José Alejandro', HERNÁNDEZ-TINOCO, Jesús' y HERRERA-VARGAS, Isela Vanessa", con adscripción en el 'Instituto de Investigación Científica de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) & " Facultad de Psicología y Terapia de Comunicación Humana de la UJED, como siguiente artículo esta *Perfil emocional de la masculinidad y feminidad: una mirada de niñas y niños pequeños* por MORENO-SALAZAR, Alicia , SANTIAGO-LÓPEZ, Jovita, VERGARA- SÁNCHEZ, Sergio Iván y STANGE-ESPÍNOLA, Isabel, con adscripción en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, como siguiente artículo esta *Un acercamiento al concepto de cultura organizacional* VICUÑA –TAPIA, Heréndira, BARBOZA-CARRASCO, Margarito, REYES-MARTÍNEZ, Lucía y RAMÍREZ –RAMÍREZ, María del Socorro, con adscripción en Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros.

Contenido

Artículo	Página
Cultura Organizacional: un análisis para su observación y estudio MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel	1-10
Evaluación de funciones ejecutivas por medio del NEUROPSI versión breve en alumnos de nuevo ingreso a educación superior GARCÍA-MEZA, Diego, RÍOS-VALLES, José Alejandro, HERNÁNDEZ-TINOCO, Jesús'y HERRERA-VARGAS, Isela Vanessa	11-19
Perfil emocional de la masculinidad y feminidad: una mirada de niñas y niños pequeños MORENO-SALAZAR, Alicia , SANTIAGO-LÓPEZ, Jovita, VERGARA-SÁNCHEZ, Sergio Iván y STANGE-ESPÍNOLA, Isabel	20-32
Un acercamiento al concepto de cultura organizacional VICUÑA –TAPIA, Heréndira, BARBOZA-CARRASCO, Margarito, REYES-MARTÍNEZ, Lucía y RAMÍREZ –RAMÍREZ, María del Socorro	33-45

Instrucciones para Autores

Formato de Originalidad

Formato de Autorización

Cultura Organizacional: un análisis para su observación y estudio

MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel* †

Recibido 01 de Septiembre, 2015; Aceptado 22 de Enero, 2016

Resumen

El presente trabajo de tipo bibliográfico y explicativo, pretende describir la Cultura Organizacional desde diferentes enfoques y tiempos, intentando en el mismo, valorar la importancia real de la misma como elemento estratégico dentro de las organizaciones, así como su propuesta de observación y estudio.

Cultura Organizacional, evolución, implicaciones

Abstract

This work of bibliographical and explanatory type, is intended to describe the organizational culture from different perspectives and times, trying in it, assess the real importance of it as a strategic element within organizations, as well as its proposal for observation and study.

Organizational culture, evolution, implications

Citación: MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel. Cultura Organizacional: un análisis para su observación y estudio. Revista de Filosofía y Cotidianidad 2016, 2-2: 1-10

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: monicamejia@ugto.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Hoy en día los desacelerados e imponentes cambios generan tendencias que obligan a las organizaciones a conseguir su permanencia a través de la competitividad no solo a nivel local, regional o nacional, en muchos casos y más frecuentemente en dimensiones mundiales.

Atendiendo a lo anterior, en las organizaciones lo primordial en el día a día es el lograr los niveles más óptimos en cuanto a productividad y eficiencia se refiere, el recurso humano y sus acciones retoman un valor importante.

El logro de la excelencia en las organizaciones depende en gran medida del nivel de cohesión y pacto psicológico que existe entre las personas que laboran en ellas, de manera tal que les permitan desarrollarse en la misma atendiendo de manera óptima a las normas, valores, lenguajes, voluntades, ritos, estilos de liderazgo, así como lo simbólico.

Es al cumulo anterior, lo que muchos autores conocen como Cultura Organizacional, como un elemento integrador, dinamizador y estratégico, que permite mostrar a los empleados el marco de referencia que contiene las directrices a seguir para su actuar ideal en el contexto de la organización a la que pertenecen.

Debido a lo anterior y a otras consideraciones que se exponen en el presente trabajo, es comprensible que la Cultura Organizacional haya repuntado en las últimas décadas como tema de interés debido a su importancia estratégica en el logro del éxito de cada organización.

Considerando que la Cultura Organizacional es el cumulo de hecho y directrices que se dan para y en el desarrollo y convivir de los empleados de una organización dada, es posible comprender que cada Cultura

Organizacional es por lo tanto idéntica y única en relación al resto. Esto es como en el caso de los restaurantes que se dedican a la venta de hamburguesas en todo el mundo que, aunque posean una misma marca y que presenten un mismo fin, el hecho de contextualizarse en geografías diferentes y con recursos humanos diferentes (costumbres, tradiciones, religiones, idiomas, etc.) hace que las Culturas Organizaciones se conviertan en particulares unas ante otras.

Debido a lo antes mencionado y a otras consideraciones, la Cultura Organizacional ha repuntado como tema de interés debido a su importancia estratégica, debido a que esta, permite a los integrantes de una organización ciertos actuares e inhibe otros, por ejemplo una cultura laboral abierta y humana promueve la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, por lo tanto si las personas se comprometen y son responsables se desarrolla una fortaleza especial que encamina a las organizaciones hacia la excelencia.

La evolución del concepto de cultura organizacional

El diccionario de la Real Academia Española asevera acerca del origen de la palabra cultura, indicando que proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción, donde: cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia catorce (cultivar, morar) y colows (colono, granjero, campesino).

Los primeros estudios sobre cultura organizacional pueden ubicarse en las Ciencias Sociales, esto debido a que la antropología se ha dedicado desde siempre, a analizar todas a las aristas del comportamiento social y se ha interesado de manera singular en el tema de cultura como uno de los subsistemas de toda sociedad. Investigaciones de este tipo, se han referido a cualquier grupo social, aunque con propósitos principalmente descriptivos.

Los administradores se han propuesto diagnosticar la cultura organizacional para manejarla, cambiarla, reorientarla, mejorarla y hasta reinventarla si es necesario para alcanzar con éxito los objetivos y fines de toda organización. En una mayor precisión a partir de 1975, se desarrolla la metáfora de la organización como cultura, en donde la cultura aparece como elemento importante para la comprensión del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, considerando a esta como un fenómeno social, los resultados de las interacciones de los integrantes de la organización reflejan una realidad social única e idéntica, otorgándole ese mismo valor a la organización dada que la contiene.

De igual manera algunos economistas, han analizado la cultura organizacional como una herramienta que permite incrementar el éxito financiero de toda organización.

Pero ¿Cómo poder precisar el constructo de cultura organizacional?, término que encierra ese “algo” que es susceptible de ser percibido y en muchas ocasiones, se puede ver y hasta sentir en los miembros de una organización dada; ¿Cómo surge este concepto?

A fin de exponer cronológicamente el desarrollo del mismo, se presenta la siguiente tabla (Tabla1).

Autor	Aportación
Mayo 1920	El resultado de sus investigaciones y haciendo frente al management científico de Taylor, permitieron reconocer los aspectos informales y subjetivos de la organización que influyen en el desempeño del trabajador.
Benveniste (1971)	La cultura como un fenómeno simbólico que integra representaciones organizadas por un código de elementos como: tradición, cultura, religión; que sean capaces de impregnar al hombre en su conciencia y dirijan su comportamiento.
Pettigrew (1979)	Asumió que la cultura es un sistema que tiene un significado que es conocido y aceptado por un grupo dado en un tiempo determinado.
Hofstede (1980)	Considera a la cultura organizacional como la programación colectiva del cognos que agrupa a los miembros de una organización, diferenciándolos de los pertenecientes a otras.
Deal y Kennedy (1982)	Declaran a la cultura organizacional como la forma en la que hacen las cosas.
Fleury (1982)	Define la cultura como un compendio de valores expresados a través de símbolos capaces de actuar como elementos de comunicación entre las personas que laboran en la organización.
Ouchi (1982)	Pretende identificar los elementos subjetivos que procuran el éxito de las empresas japonesas contrastándolas con las firmas americanas.
Smircich (1983)	Considera que la cultura puede frenar el desarrollo de las organizaciones, considerando la existencia de tres resistencias: al cambio, a la diversidad y a las funciones y adquisiciones.
Peters y Waterman (1984)	Intentan relacionar cultura con el éxito financiero en las organizaciones.
Katz y Kahn, (1986)	Concebida como un sistema que es una suma de partes.
Delgado (1990)	Asume la cultura como una conducta aprendida que se transmite a través de los miembros de una comunidad dada.
Sainsaulieu (1990)	Las organizaciones se encuentran inmersas en una triple realidad cultural que implica lo transmitido, lo aprendido y lo inscrito.

Allaire y Firsirotu (1992)	Ven a la cultura como un sistema de ideas, mental y subconsciente, subrayando los aspectos de la cultura de una sociedad y sus efectos sobre el comportamiento, pero poco se preocuparon de las características culturales de las organizaciones.
Davis (1993)	Conducta ideal de una sociedad que influye en el actuar de las personas.
Rivera (1994)	Dice que la cultura organizacional es el conjunto de valores que indican el actuar a las personas en las organizaciones, a menudo estos, son transmitidos a través de símbolos.
Aguirre (1996)	Define la cultura organizacional como el compendio de elementos subjetivos e identificables dentro de la organización que comparten sus integrantes y son transmitidos a los nuevos empleados.
Barba y Solis (1997)	Consideran a la cultura como una argamasa social o normativa que integra y une a la organización.
Ford y Heaton (2001)	Asumen que la cultura organizacional prospera será capaz por si sola de atraer a clientes y empleados a la organización, pudiendo así lograr una ventaja competitiva hacia los demás.
Schein (2004)	Concibe a la cultura organizacional como preceptos básicos que son aprendidos y compartidos por los miembros de la organización.
Berson (2005)	Declara que la cultura organizacional es una característica organizacional indispensable y que puede ser prediseñada por los líderes y creadores.
Hofstede (2005)	Comenta que aunque no exista un concepto general, la mayoría de los autores indican en aspectos de tipo: holísticos, antropológicos, sociales, históricos, etc.

Tabla 1 Desarrollo del concepto de cultura organizacional. Fuente: *Elaboración propia a partir de varios autores*

Tom Peters y Robert Waterman (1982), adaptaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones, estos autores realizaron un estudio comparativo sobre las empresas de mayor éxito, determinando la presencia de elementos comunes como la orientación a la acción.

La proximidad al cliente, la autonomía, el espíritu emprendedor interno, productividad gracias a las personas, dirección mediante valores, encontrando además, que estos, los empleados, se concentraban en lo que sabían hacer y se basaban en una estructura simple y ágil. Concluyeron, además, que no solo los japoneses tenían una cultura original y que estas empresas se movilizaban alrededor de valores clave.

Fue entonces, cuando a partir de estos primeros estudios se incrementó el interés por el estudio de la cultura para entender de la mejor manera posible el comportamiento en las organizaciones, así como la posibilidad de efectuar intervenciones sobre la misma.

Más adelante, el tema comienza a instalarse en la agenda directiva en la década de los noventa, en donde empieza a verse al cambio cultural como una oportunidad que permite añadir valor y establecer ventajas competitivas a las organizaciones.

García y Dolan en la década de los noventa, define a la cultura organizacional como la forma característica de pensar y hacer las cosas, en una empresa, en contrastación con el individuo, sería lo equivalente al concepto de personalidad.

Contemporáneamente, Serna, considera a la cultura como el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa.

Así mismo, Hofstede, refleja la influencia de la cultura social en las organizaciones.

El eje central de su estudio fue la comparación entre organizaciones norteamericanas y japonesas, concluyendo que ciertos elementos culturales como el individualismo y el consenso eran rasgos característicos de cada cultura.

Esto establecer un nuevo concepto: Cultura Organizacional, constituyéndose este en el factor clave del éxito para las organizaciones, siendo este término definido por otros investigadores del tema como lo son la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una empresa u organización dada.

Se puede entonces comprender que la cultura es todo aquello que identifica a la organización y la diferencia de otra provocando que sus miembros contengan en si un alto grado de pertenencia, a través de un sistema de valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforma, la cultura se transmite en el tiempo y se va adecuando de acuerdo a las influencias externas y a las personas internas producto de la dinámica organizacional.

La cultura corporativa crea y a su vez es creada, por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación y de dedicación del capital humano de las organizaciones.

Acepciones principales de la cultura organizacional. Según Peter Drucker y Edgar Schein

A fin de poder comprender de mejor manera posible lo dicho por estos autores, se ha elaborado la siguiente tabla (Tabla 2).

Abordaje	Peter Drucker	Edgar Schein
Concepción del constructo	Independientemente de las delimitaciones que contenga el concepto, la cultura organizacional debe ser persistente y solo así se puede pretender el cambio en el comportamiento organizacional.	Modelo de presunciones básicas inventadas, descubiertas y desarrolladas por un grupo; las cuales deben contener la influencia considerada para tomarse como validas
Cambio en la cultura	No cree posible que los líderes puedan cambiar la cultura, solo podrán cambiar algunos hábitos.	La cultura puede cambiar, esto a través de los líderes.
Procesos sugeridos para el cambio cultural en las organizaciones	Señalo algunos pasos: Definir los resultados esperados; Identificar la realidad actual de la organización y los factores que impiden el desarrollo de la organización; La gerencia deberá asegurar la práctica del comportamiento eficaz.	Considera once mecanismos para desbloquear una cultura organizacional, esto considerando la etapa de desarrollo de la organización: nacimiento, adolescencia y madurez.

Tabla 2 Cultura Organizacional: Drucker / Schein *Fuente: Elaboración propia a partir de varios autores*

Se puede observar de qué manera los autores mencionados en la tabla anterior ven el como la cultura organizacional puede ser vista como un elemento de cambio y como un resultado de actitudes y hábitos surgidos de manera natural entre los colaboradores de una organización o bien implementados desde la cúspide jerárquica de la misma.

Funciones de la cultura organizacional

Según Davis, la cultura predispone los que las personas que conforman la organización perciben como bueno o malo, así como sus preferencias para ser dirigidos.

La cultura cumple varias funciones en el seno de la organización, primeramente define los límites, es decir, los comportamientos difieren unos de otros; transmite un sentido de identidad a sus miembros; facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses egoístas del individuo; incrementa la estabilidad del sistema social; siendo la cultura el vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas de los que deben hacer y decir los empleados, asegurado por Robbins en 1991.

Varios autores asumen que la función principal de la cultura organizacional se puede resumir en la integración adecuada de los integrantes de la organización en donde a través de la transmisión de lineamientos y guías de actuación mediante símbolos, se permea la visión de la organización, la cual en muchos de los casos es diseñadas por los dueños y fundadores de estas.

La cultura como variable externa o interna en la organización.

Algunos autores establecen que la cultura organizacional se trata de una variable organizacional, considerando las relaciones internas que se dan en el seno de la misma, en donde se genera una cultura organizacional. Otros más coinciden en que la organización es la que se adapta a una cultura ya existente, considerándola como una variable externa difícil de modificar. Según Díaz (2008), la cultura se crea y a su vez es creada por la calidad del medio ambiente interno; definiendo la forma característica de pensar y hacer las cosas.

En mi percepción personal la considero como una variable blanda y moldeable capaz de permear a las organizaciones a través de los empleados, pero al mismo tiempo una vez que se produce al interior de la misma, se puede exponer al exterior modificando conductas en la cultura local. Además de que la organización generalmente se relaciona a través del trabajo humano con el exterior y en el sentido inverso.

Tipos de culturas organizacionales

En cuanto a la tipología de cultura organizacional, se han considerado varios enfoques para su clasificación, siendo algunos de estos:

Juan Fresco (1991), en base a los postulados de Kennedy y Deal, delimita cuatro tipos de organizaciones culturales:

- La cultura del hombre duro y macho.
- La cultura del trabajo mucho, juegue mucho.
- La cultura apuesta a la compañía; y
- La cultura del proceso burocrático.

Según Charles Handy (1995), considerando elementos como poder, rol, tareas y personas; tipifica de la siguiente manera:

- Cultura de poder. Controlada por un poder ejercido por personas clave en las organizaciones.
- Cultura de rol. Se asocia a la burocracia y delimita responsabilidades según el puesto que se desempeñe en la organización.
- Cultura por tareas. Se oriente por la búsqueda de resultados en tiempos específicos.
- Cultura por personas. Se fundamenta en los individuos que integran la organización.

De igual manera, Goffe y Jones, establecen una clasificación de culturas organizacionales atendiendo a los grados de sociabilidad y solidaridad que muestran las personas en la organización, quedando de la siguiente manera:

- Fragmentada, donde se observa baja solidaridad y alta sociabilidad.
- Comunal, en donde existe alta solidaridad y sociabilidad.
- En red, alta sociabilidad y baja solidaridad.

Mercenaria, donde observan baja sociabilidad y alta solidaridad.

La cultura organizacional y el individuo

Las personas integrantes de la organización, en un intento de sentirse parte de algo, por querer actuar y significarse dentro de la organización para la cual trabajan, se cohesionan haciendo uso de elementos comunes que los permiten identificarse entre sí, estos elementos son entre otros: valores, lenguajes, mitos, creencias, costumbres; mismos elementos que traen consigo a la organización.

En 1992, Guiot, asume que la Cultura Organizacional, permite al individuo interpretar correctamente las exigencias y comprender la interacción de los distintos individuos y de la organización, les da una idea de lo que se espera de él, ofreciendo una representación completa las reglas del juego sin las cuales no puede obtenerse poder, entre otros, siendo a través de la misma que se ilumina y se racionaliza el compromiso del individuo con la organización. Entendiendo pues que la organización tiene una influencia directa sobre el proceso de decisión y sobre el comportamiento de la organización.

En 1997, Granell, considera a la cultura organizacional como todo aquello que comparten todos los integrantes del grupo en una organización a través de valores, creencias, actitudes y conductas.

En el 2002, Shinyashhiki, define socialización como el proceso por lo cual una persona aprende valores, normas y comportamientos exigidos, cuando mejor logre aprender esto más integrado estará a la organización.

La cultura y la personal de una persona contribuyen en la construcción de una cultura organizacional, entendiendo esto que la forma de actuar viene de la forma de su pensar y por lo tanto algo que se da de manera natural y que, si la cultura organizacional de una empresa es fuerte, puede entonces influir en la cultura de la organización. El ser humano por si solo es capaz de crear, transformar, transmitir y vivir en la cultura.

La organización como fenómeno cultural

Considerar que día a día nos las organizaciones se ven inmersas en directrices de tipo transnacional o bien que empresas transnacionales se ven en diferentes geografías, hace suponer que las influencia de estas, en las culturas locales en donde se desenvuelven, esto puede ser comprensible si se consideran algunos ejemplos:

- La cantidad de gente que organiza su vida en base a las rutinas de trabajo, generalmente en México el día del descanso es el sábado y domingo, por lo tanto, es común observar que los días con mayores presticas familiares se dan en estos días de asueto.

- Algunos hoteles situados en el municipio de San Miguel Allende, Gto., cuyos propietarios son de nacionalidades extranjeras, han acrecentado sus propiedades en esta localidad e influido de manera tal en la cultura de la población local, que gran porcentaje de la misma es bilingüe, generalmente es el idioma inglés la segunda lengua de sus habitantes. Pudiéndose observar cómo ha sido trastocado uno de los elementos importantes de la cultura de un pueblo.
- El caso de PEMEX, en Salamanca; hace poco conversaba con una conocida, a la tenía poco más de diez años sin ver, y cuando le pregunte a que se dedicaba su esposo, respondió: es petrolero, trabaja para PEMEX., suponiendo pertenecer a un grupo “dado” de la población en Salamanca.
- Generalmente las zonas que bordean las embajadas americanas, específicamente, en nuestro país, provoca que el cinturón que las contiene de fuentes de trabajo en función a los requerimientos específicos de los tramites a realizar en tales oficinas, siendo un caso los locales que generalmente se encuentran enfrente que ofrecen servicio tales como: llenado de formatos, rentas de *lockers* para resguardo de objetos personales, etc., lo cual influyen directamente en el desarrollo de actividades de generación de liquidez para los lugareños; etc.

Gran cantidad de ejemplos pueden referir a como una organización dada puede trastocar e influir de manera directa en la cultura de una localidad dada.

Linda Smircich, asevero que las subculturas separadas o con tendencias no compartidas dentro de una organización pueden generar conflicto e incapacidad organizacional, convirtiéndose entonces en la cultura en un factor decisivo que determine el fracaso o éxito de la organización.

Clima y Cultura Organizacional

Considerando a la cultura organizacional como un elemento integrador de los individuos que laboran en la organización y el cómo las personas hacen sus actividades, como se interactúan a través de valores, principios, rituales, ceremonias y los mismos líderes de la organización. Si esta acción personal es favorable es porque el clima organizacional que contiene a la cultura es óptimo.

Es decir, la manera en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, revista una vital importancia para la organización. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima organizacional.

A través de una observación de la cultura y clima de una organización dada, se puede describir la situación de los principales escenarios y valores que viven día a día en la organización, deduciendo que, aunque uno se tiene que medir otro se puede observar, que, aunque uno es calificable el otro es cuantificable, presentan elementos que los hacen complementarios y condicionantes el uno del otro es decir su nivel de optimismo o frustración, será casi siempre similar.

Ante una complicada diferenciación entre la cultura organizacional y el clima organizacional, Denison 1996, tratando de identificar algunas diferencias entre la cultura y el clima organizacional, esquematiza lo siguiente (Tabla 3)

Característica	Cultura organizacional	Clima organizacional
Epistemología	Contextualizada – Ideográfica	Comparativa – Homotética
Punto de Vista	Emic / Miembros (vía el investigador)	Eric/ Investigador (vía de los miembros).
Metodología	Cualitativa / Observación de campo	Cuantitativa / Encuesta
Nivel de análisis	Valores y presunciones subyacentes	Consenso sobre percepciones
Orientación temporal	Evolución histórica	Instantánea /No histórica
Fundamentación teórica	Construccionismo social /Teoría crítica	Perspectiva lewiniana.
Disciplina	Sociología / Antropología	Psicología.

Tabla 3 Cultura y Clima Organizacional *Fuente: Elaboración propia a partir de Denison (1996)*

Esta comparación permite identificar las variables que delimitan a la cultura del clima organizacional en cuanto a los diferentes métodos requeridos para el estudio de los anteriores, pero, aun así, es posible identificar las equiparadas en cuanto a enfoques ontológicos y epistemológicos ontológicos y epistemológicos adoptados por los investigadores del clima y de la cultura respectivamente.

Conclusiones

El convivir día a día permite al individuo dentro de la organización participar en las practicas humanas que le permiten sentirse parte de ella; todas estos actuares de cohesión van acumulando un compendio que logra traducirse como “el sello” de la misma que le da distinción frente a las demás.

La cultura organizacional es más que un conjunto de normas, elementos, directrices para el grupo de personas, es el resultado personal de la interacción de estos individuos. Este paradigma, permite delimitar y mostrar el actuar el cómo actuar de las organizaciones a través de sus empleados, independientemente de la función que desempeñen, y que puede ser mostrada al exterior de una mejor manera en conjunción de actuación de los integrantes de las mismas.

El concepto de cultura organizacional no ha sido aún precisado, aunque si la mayoría de los autores consideran que es el conjunto de elementos personales que en el actuar laboral se convierten en comunes y forman parte de la imagen, la personalidad de la organización.

Independiente de la precisión o no del constructo, el fenómeno que se conoce o se aproxima el día de hoy a cultura organización ha existido desde que se dieron las primeras relaciones laborales en donde el individuo convivía con por lo menos con una persona, llámese colega, compañero, asesor, etc., la relación entre los integrantes es el punto nodal para el surgimiento de la cultura organizacional.

Cuantas veces se puede observar sin a empleados de empresas de servicios tales como los bancos, que cuando existe un empleado nuevo en el área de cajas es fácil de identificar aun cuando uno no sea cliente frecuente del mismo, esto debido a que siendo “nuevo” aun cuando puede contratar con un contrato y reglamento de trabajo, se percibe cierta inseguridad, quizás esto al no sentirse aun parte de todo, de las costumbres. Este “nuevo” generalmente ofrece un servicio diferente al resto de los compañeros; y cuando regresamos al cabo de apenas unas semanas, se encuentra integrado y comportándose uno más de sus compañeros, dando un servicio generalmente mas “ad-hoc” al resto de sus compañeros.

La cultura organizacional se puede percibir en cuestiones y practicas tan simples como: ¿A qué hora toman descanso?, ¿Cómo lo hacen?, ¿Cómo festejan los cumpleaños de los compañeros?, ¿Cuál es la vestimenta adecuada según las reuniones, juntas, viernes, etc.?..

El tema sobre cultura organizacional es apasionante y muy interesante y aunque ciertamente existe mucha información sobre el mismo, aún quedan algunas aristas por precisar.

Referencias

Allaire, Y. y Firsirotu, M. (1992) “Teorías sobre la cultura organizacional” En Abravanel y otros “Cultura organizacional” *Legis*. Bogotá, pp. 3-37

Barba, A. y Solís, P. (1997). *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizaciones*, Vertiente, México.

Benveniste, S. (1971) *Problemas de lingüística general*. México: Siglo XXI

Díaz, E. (2008) Modelo de cultura organizacional para promover la ventaja competitiva empresarial. El caso papeles ponderosa. *Revista Galeana de Economía*, 17 (1).

Ford, R. y C. Heaton (2001). *Atención al cliente en los servicios de ocio*. Primera edic. Madrid: Paraninfo.

García, Salvador y Dolan, Simón. *Dirección por valores*. Madrid, McGraw Hill, 1997.

Omar, A. y Uerteaga, F. (2009). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Univ. Psychol.* 9 (1). pp. 79 – 92.

Ouchi, W. (1981) *Teoría Z*. Editorial Addison-Wesley, México.

Perez, A. (2009). Cultura Organizacional: algunas reflexiones a la luz de nuevos retos. *Redalyc*, 14 (46). pp. 183 – 194.

Peters, T., y Waterman, R. (1982). *En búsqueda de la excelencia*. Nueva York: Harper & Row.

Sánchez, J.C., y Alonso, E. (2003). La cultura de los equipos de trabajo y su relación con la cohesión e identificación grupal. *Encuentros en Psicología Social*, 1(4), pp. 22-26.

Sainsaulieu, R. (1990), *Cultura, Entreprise et Societe: L'individu dans L'organisations*. Paris: Presse de la Fondation Nationales des Science Politiques.

Smirich, Linda (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28.

Evaluación de funciones ejecutivas por medio del NEUROPSI versión breve en alumnos de nuevo ingreso a educación superior

GARCÍA-MEZA, Diego[†], RÍOS-VALLES, José Alejandro', HERNÁNDEZ-TINOCO, Jesús', y HERRERA –VARGAS, Isela Vanessa"

'Instituto de Investigación Científica de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)

"Facultad de Psicología y Terapia de Comunicación Humana de la UJED

Recibido 22 de Noviembre, 2015; Aceptado 22 de Febrero, 2016

Resumen

Objetivo: Se realiza un estudio transversal exploratorio, descriptivo, comparativo y correlacional de las funciones ejecutivas y el desempeño escolar del bachillerato en alumnos de recién ingreso a la universidad por medio de la prueba NEUROPSI

Metodología: Se estudian variables de manera descriptiva, comparativa y correlacional de las funciones ejecutivas y el desempeño académico en una muestra no probabilística por conveniencia con 38 alumnos de recién ingreso a la licenciatura en la Ciudad de Durango, México.

Contribución: 19 casos presentan alguna deficiencia en funciones ejecutivas, se encuentran problemas en las funciones de ejecución de funciones motoras; se encuentra que 9 alumnos con alteración en las funciones ejecutivas fueron no regulares en el bachillerato. Se encuentra una deficiencia de las funciones ejecutivas en alumnos de reciente ingreso en la mitad de la muestra y más de la mitad de los alumnos no regulares no tienen funciones ejecutivas satisfactorias; se encuentran diferencias por medio del estadístico t de Student entre la prueba de movimientos alternos al comparar por promedio y sexo. Se encuentra correlación positiva entre el promedio y la prueba de movimientos alternos de manos.

Funciones ejecutivas, aprendizaje, estudiantes universitarios, desempeño escolar

Abstract

Objective: An exploratory research of executive functions and academic achievement, these variables were measured in university students of recent entry using the NEUROPSI test.

Methodology: We use descriptive, comparative and correlational statistics to measure executive functions and academic achievement, in a non-probabilistic sample of 38 students of recent entry to university in the city of Durango, México.

Contribution: 19 cases present a deficiency of executive functions, we find problems in motor execution function; we find 9 students with alterations in executive functions that has failed a subject in their academic curriculum. We find deficiency in executive functions in students of recent entry to university in half of the sample, and more than half of non-regular students have problems in their executive functions, we find differences in alternate hand movements comparing by academic grade and sex, we find a positive correlation between alternate hand movements and academic grade.

Executive functions, learning, university students, academic achievement

Citación: GARCÍA-MEZA, Diego, RÍOS-VALLES, José Alejandro, HERNÁNDEZ-TINOCO, Jesús y HERRERA –VARGAS, Isela Vanessa. Evaluación de funciones ejecutivas por medio del NEUROPSI versión breve en alumnos de nuevo ingreso a educación superior. Revista de Filosofía y Cotidianidad 2016, 2-2: 11-19

[†] Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La principal función de las instituciones de educación superior es la formación de nuevos profesionistas que se desempeñen de una manera óptima en su campo de acción laboral, es por esto que se busca que se tenga un desempeño académico adecuado.

El desempeño académico se ha definido como el “cumplimiento de las metas, logros u objetivos establecidos en el programa o asignatura” (Vélez & Ríos, 2005), o como el nivel de logro que puede alcanzar un estudiante en una o varias asignaturas (Barceló, Lewis, & Moreno, 2006), mientras que Jiménez (2000) en Edel, (2003) dice que se trata de un “nivel de conocimientos demostrado en un área ó materia comparado con la norma de edad y nivel académico”, Martínez Arenas (2001) dice que el desempeño académico es el producto de un aprendizaje causado por una actividad educativa y que puede ser expresado de manera cuantitativa o cualitativa, si es consistente y válida refleja un determinado aprendizaje lo largo de unos objetivos preestablecidos.

El desempeño académico se le conoce también como aptitud escolar o rendimiento académico; para poder valorar el proceso de aprendizaje se han utilizado distintas formas de evaluación que permiten hacer una estimación generalmente cuantitativa a manera de una calificación, es debido a esto que la variable que es más usada para medir el desempeño académico son las calificaciones escolares, además existen muchos estudios sobre su fiabilidad y validez como predictivo del desempeño académico (Edel, 2003; Rodríguez Ayán & Ruíz Díaz, 2011; Pérez, Cupani, & Ayllón, 2005).

Algunas variables que afectan al rendimiento académico son de tipo académicos y no académicos (Vargas, Ramírez, Cortés, Farfán, & Heinze, 2011); siendo los primeros el promedio de calificaciones obtenidas en grados anteriores, hábitos de estudio, realización de actividades y tareas en clase, mientras que los aspectos no académicos son la personalidad, trastornos mentales, salud y factores sociales, es decir situaciones que no se pueden intervenir dentro del aula.

Algunos factores orgánicos y físicos que afectan el rendimiento escolar son la nutrición, el proceso sensorial, la frecuencia con la que el alumno se enferme y el nivel de neurodesarrollo en el que se encuentre el alumno; el procesamiento de la información, la atención, memoria, pensamiento e inteligencia (Erazo Santander, 2012).

Para los estudiantes de reciente ingreso a la universidad un factor por el cual se podrían presentar problemas de bajo rendimiento puede ser la falta de autocontrol, puesto que al empezar a tener más libertad de elegir sus actividades y tiempo libre se puede llegar a descontrolar; tradicionalmente se puede considerar esa falta en el control de los impulsos como una característica del desarrollo normal de los adolescentes (Barceló, Lewis, & Moreno, 2006).

Este autocontrol puede estar considerado dentro de las funciones ejecutivas, puesto que se considera que este concepto incluye varios procesos tales como el control de los impulsos y autorregulación, la memoria de trabajo, la flexibilidad atencional la selección de estrategias para resolver problemas y la automonitorización (Bausela Herreras, 2014).

Las funciones ejecutivas se definen como los procesos que asocian ideas, movimientos y acciones simples y los orientan a la resolución de conductas complejas (Bruna, Roig, Puyuelo, Junqué, & Ruano, 2011).

Las funciones ejecutivas permiten a la persona conseguir un objetivo o solucionar problemas.

Las funciones ejecutivas se pueden dividir en frías y cálidas; las primeras corresponden a funciones relacionadas con la cognición y las cálidas con componentes emocionales y toma de decisiones. Las funciones ejecutivas frías influyen en el rendimiento académico puesto que existen diferencias en este tipo de funciones al compararlos con alumnos con alto desempeño académico y bajo desempeño académico, se encuentra que los alumnos con bajo rendimiento escolar presentan fallas en la fluidez verbal, fluidez semántica, fluidez fonémica, fluidez gráfica, fluidez no semántica, fluidez cognitiva, organización y planeación (Rojas Rincón & Rincón Lozada, 2015).

Otros antecedentes de la relación entre las funciones ejecutivas y el desempeño académico se encuentran en un estudio por Best, Miller y Naglieri (2011) citados en Vergara (2011) que explican que hay relación entre las funciones ejecutivas complejas y el promedio escolar, asimismo Castillo, Gómez y Ostrosky (2009) citados en Vergara (2011) describen que un adecuado desempeño escolar requiere de una mayor capacidad de memoria en la educación básica, pero que conforme aumentan los años de estudio el papel de las funciones ejecutivas es elemental para el desempeño satisfactorio.

Cuando se presenta una deficiencia en las funciones ejecutivas se encuentran problemas en la inhibición de impulsos, inatención, falta de programación, incapacidad de reconocer las consecuencias de una actividad cognoscitiva (Buller P., 2010).

En estudios longitudinales se ha descrito que los alumnos con bajo rendimiento tienen mayor frecuencia de dificultades en la adultez .

Tales como falta de motivación, falta de proyectos de vida, menores posibilidad de movilidad social, mayor índice de actividades delincuenciales y mayor consumo de alcohol y drogas, es por esto que es de vital importancia lograr intervenir en esta problemática social; sin embargo, el primer paso para hacer esto es comprender el fenómeno a profundidad (Erazo Santander, 2012).

Es importante la evaluación de las funciones ejecutivas en estudiantes universitarios puesto que a pesar de que existe bastante bibliografía que explica la relación entre las funciones ejecutivas y desempeño escolar en estudiantes de etapas preescolares y básicas (Vergara Mesa, 2011), no es abundante la información en cuanto alumnos de grados de educación superior. De esta manera la importancia de este trabajo recae en el valor teórico que puede generar

Las funciones ejecutivas están implicadas en el cumplimiento de objetivos y solución de problemas, estas características son requeridas para un desempeño escolar satisfactorio puesto que son necesarios para el aprendizaje. Es por esta razón que se pretende evaluar estas funciones por medio de la Prueba Neuropsicologica Breve (NEUROPSI).

La principal razón por la cual se eligió el uso de la prueba NEUROPSI es debido poco tiempo que toma la aplicación (20-30 minutos) y su alta confiabilidad test-retest (0.96) y con una confiabilidad entre examinadores de 0.89 a 0.95. Además de que se requiere muy poco material para poder administrar el test de manera individual

Cabe destacar que la Evaluación Neuropsicológica Breve es una prueba de tamizaje y por lo tanto no permite hacer un diagnóstico completo y presenta las limitaciones, no incluyen la evaluación de procesos cognoscitivos que han mostrado ser biológicamente independientes (ej. funciones ejecutivas) y la exploración de los procesos de memoria y lenguaje es muy limitada (Ostrosky Solís, Ardila, & Roselli, 2011).

Metodología

Para la realización de este estudio se desarrolló con una metodología exploratoria, observacional, transversal, descriptivo, comparativo y correlacional; puesto que se pretende realizar un estudio y se van a observar las variables, asimismo no se va a realizar intervención alguna y se toma un solo momento en el tiempo.

Se analizan 10 variables, 6 variables corresponden a las obtenidas de la sección de Funciones Ejecutivas de la prueba NEUROPSI, que corresponden a las secciones: “Conceptual” “Calculo” “Secuenciación” y una subsección de funciones motoras que incluye “Cambio de posición de mano”, “Movimientos alternos de las dos manos” y “Reacciones opuestas”.

De igual manera se consideran las variables señalíticas de: Edad, Sexo, y para categorizar el desempeño escolar se utilizan las variables de estatus escolar (si recurieron alguna materia en la preparatoria) y el promedio escolar obtenido en la preparatoria.

Se utilizó un método de muestreo no probabilístico por conveniencia; a lo largo del mes de mayo de 2016 se aplicó la prueba NEUROPSI a alumnos de reciente ingreso al nivel de educación superior con alumnos de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana, Escuela de Educación Física y Deportes.

Así como a estudiantes de la licenciatura de psicología de la Universidad José Vasconcelos. Se efectuaron 38 pruebas, se les otorgó a cada alumno un formato de consentimiento informado y se les explicó el procedimiento antes de efectuar la prueba NEUROPSI.

Como criterios de inclusión se consideraron a todos los alumnos de reciente ingreso al nivel de educación superior (Los primeros tres semestres de la carrera) de la ciudad de Durango que desearan participar en el estudio, por lo tanto se excluyeron a cualquier alumno de intercambio estudiantil o que no deseara participar, como criterio de eliminación se considera que el alumno decida retirar su consentimiento o no pueda terminar de contestar la prueba; debido a este criterio se eliminan 3 casos, quedando un total de 35 casos válidos.

Se elige utilizar la información del rendimiento académico de la preparatoria puesto que al tratarse de alumnos de reciente ingreso no poseen calificaciones del primer semestre y además se considera que un buen indicador del rendimiento académico futuro son resultados del rendimiento académico previo (Rodríguez Ayán & Ruíz Díaz, 2011).

Primeramente se hace un análisis descriptivo de las variables mencionadas anteriormente, por medio de la estadística descriptiva (media, mediana y moda) y posteriormente, se utiliza la prueba estadística t de Student para encontrar diferencias entre grupos de alumnos regulares y no regulares; alumnos con un promedio escolar por debajo y por encima de la media del promedio escolar de la muestra y entre alumnos de sexo femenino y masculino.

Para las correlaciones se aplica la prueba de correlación de Pearson entre las variables categóricas y las variables que se relacionan con las funciones ejecutivas que nos permite medir la prueba NEUROPSI.

Resultados

En cuanto a los resultados se analizan desde una metodología observacional por medio de la estadística descriptiva; en la Tabla 1 se encuentran las medidas de las variables señalíticas y las relacionadas con el desempeño escolar.

De estos datos se puede rescatar que la moda de la variable Sexo es 2, que corresponden al género femenino, la edad tiene una media 21.31 y una mediana y moda de 19.5 y 19 respectivamente, la razón por la cual el valor de la media no se encuentra en concordancia con la mediana y moda es debido a la presencia de dos casos atípicos con 31 años y con 50 años.

En cuanto a los datos del desempeño escolar se considera que la media del promedio escolar obtenido en la preparatoria es de 8.23, con un mediana de 8.3 y con una moda de 8.0.

La moda del estatus escolar es de alumnos regulares, por lo tanto en esta muestra la mayoría se ha mantenido en la carrera sin haber tenido que recurrir materias en el bachillerato, el valor de la media en esta última variable es de 1.31, mientras que la moda y mediana es de 0.

Estadísticos	Sexo	Edad	Promedio	Estatus escolar	Numero de materias recuradas
Media	1.57	21.31	8.23	1.57	1.31
Mediana	2	19.5	8.3	2	0
Moda	2	19	8	2	0
Desviación Estándar	0.50	5.63	0.57	0.50	2.48

Tabla 1 Estadística descriptiva

Una vez descritos los datos de variables señalíticas se analiza las variables de funciones ejecutivas obtenidos por medio de la prueba NEUROPSI, las cuales se conforma de la variables “Conceptual” “Calculo”, “Secuenciación”, “Funciones motoras” “Cambio de posición de manos”, “movimientos alternos de las dos manos” y “Reacciones opuestas”, en la Tabla 2 se muestra esta información tabulada.

En cuanto al total de Funciones Ejecutivas se cuenta con una media de 15.26 de un máximo de 18 puntos posibles, mientras que la mediana y la moda se encuentran con valores de 16 y 17 respectivamente.

Desglosando los valores obtenidos por las variables relacionadas con las funciones ejecutivas se encuentra en el área conceptual una media de 5.76 con una mediana y moda de 6, que corresponden al valor máximo posible, esto quiere decir que de manera general la muestra no muestra deficiencias en las funciones conceptuales, esto se comprueba puesto que 36 casos se encuentran dentro de un rango normal con una puntuación de 6 o 5. Sin embargo, solo se encontraron 2 casos en los cuales el valor obtenido se considera como un daño moderado

En la variable de cálculo se obtiene un valor de la media de 2.21, con una mediana y moda de 2; al ser 3 el valor máximo posible se puede concluir que la muestra estudiada presenta algunas dificultades con la resolución de problemas de cálculo puesto que en 7 casos se encuentran con un puntaje de 1, que los coloca en un daño moderado, el resto de los alumnos tienen una puntuación considerada normal.

En el problema de secuenciación se encuentra una media de 0.73 con una mediana de 1 y una moda de 1, en esta prueba se puede obtener un puntaje de 0 o 1 dependiendo de si logran completar satisfactoriamente el objetivo, al revisar los estadísticos descriptivos se encuentra que la mayor parte de la muestra logró completar esta prueba siendo 7 casos en los cuales no lograron dar una respuesta adecuada, de acuerdo a la prueba esto puede ser indicador de alguna alteración severa en esta función.

En cuanto a las funciones motoras se encuentra una media de 6.60 de un máximo posible de 8 puntos, así mismo se encuentra una mediana de 7 y una moda 7, por lo tanto la muestra tuvo un desempeño con ligeras deficiencias.

Al ir analizando las subvariables de las funciones motoras, en la prueba de cambio de posición de mano se encuentra que la media es de 3.10 con una mediana de 3 y una moda de 4, el puntaje mayor posible en esta sección es de 4, esto quiere decir que la mayoría si logró completar la prueba satisfactoriamente, aunque hay algunos casos que reducen el valor de la media, existen 5 casos con un puntaje de 2 o 1, condición que se describe como con daño moderado y un caso que no logró ejecutar la tarea por lo tanto se considera como un caso severo.

En la prueba de cambio de posición de movimientos alternos de las dos manos la media es de 1.68, con una media y moda de 2, de manera general se obtuvo un buen desempeño aunque algunos casos reducen el valor de la media; en específico 12 casos tuvieron una puntuación de 1, puntuación que se considera severa en este tipo de población.

Finalmente en la prueba de reacciones opuestas se obtiene una media de 1.76 con una mediana de 2 y una moda de 2, de nueva cuenta la mayoría tuvo un resultado satisfactorio y con 9 casos en los que se obtuvo un puntaje de 1 que también se considera severo.

Estadísticos	Conceptual	Calculo	Secuenciación	Cambio de posición de mano	Movimientos alternos de las dos manos	Reacciones opuestas
Media	5.76	2.21	0.73	3.10	1.68	1.76
Mediana	6	2	1	3	2	2
Moda	6	2	1	4	2	2
Desviación Estándar	0.54	0.74	0.44	0.95	0.47	0.43

Tabla 2 Estadística descriptiva

Al hacer el análisis de la diferencia de medias se separa a la muestra en dos grupos por estatus escolar, promedio y sexo, al hacer la comparación entre los alumnos con un promedio escolar por debajo de la media del promedio (8.26) y por encima de la media del promedio se encuentra una diferencia estadísticamente significativa con una significancia de $p=0.05$ en la subprueba de cambio de posición de manos, presentando los alumnos con un promedio escolar por encima de la media puntuaciones más elevadas en esta subprueba; la información más detallada se encuentra en la Tabla 3.

Comparaciones por Promedio			
	Promedio Escolar por Encima de la media	Promedio Escolar por debajo de la media	t
Estatus Escolar.	1.7	1.47	0.16
Edad.	22.0	21	0.50
Conceptual.	5.8	5.64	0.96
Calculo.	2.1	2.23	-0.71
Secuenciación.	1.7	1.41	0.29
Cambio de posición de mano	3.3	2.58	2.35*
Movimientos alternos de las dos manos	1.8	1.64	0.83
Reacciones opuestas	1.7	1.58	0.38

Tabla 3 t de Student por Promedio

Al hacer la comparación por estatus escolar no se encuentran diferencias significativas en las variables de las funciones ejecutivas; sin embargo se encuentra una diferencia entre la edad y el estatus escolar, se encuentra que los alumnos con una edad superior tienden a ser alumnos regulares. En la Tabla 4 se presentan los valores de t y las medias de los grupos al compararlos por estatus escolar.

Comparaciones por Estatus Escolar			
	Media Grupo Regular	Media Grupo No regular	t
Edad	22	20.86	0.61
Promedio	8.39	8.02	1.91*
Conceptual.	5.7	5.8	-0.51
Calculo.	2.15	2.13	0.06
Secuenciación.	1.9	1.06	1.00
Cambio de posición de mano	3.1	2.8	0.82
Movimientos alternos de las dos manos	1.75	1.66	0.51
Reacciones opuestas	1.7	1.53	0.79

p 0.05* < 1.6896
p 0.01** < 2.438

Tabla 4 t de Student por Estatus Escolar

En la Tabla 5 se presenta la comparación por sexo, en esta prueba se encuentra una diferencia estadísticamente significativa en la subprueba de “Cambio de posición de mano” obteniendo las mujeres una puntuación más elevada.

Comparaciones por Sexo			
	Mujeres	Hombres	t
Edad	21.2	22.28	1.29
Promedio	8.4	7.97	2.27
Conceptual.	5.8	5.85	-0.68
Calculo.	2.15	2.13	0.06
Secuenciación.	1.9	1.06	1.00
Cambio de posición de mano	3.2	2.57	1.73*
Movimientos alternos de las dos manos	1.70	1.71	-0.08
Reacciones opuestas	1.6	1.64	-0.19

p 0.05* < 1.6896
p 0.01** < 2.438

Tabla 5 t de Student por sexo

En el análisis correlacional se encuentra una correlación positiva entre el sexo y el promedio, al categorizarse la variable sexo como hombre= 1 y mujer =2 se tiene como resultado que las mujeres presentan un promedio escolar más alto. Asimismo se encuentra una correlación positiva entre la variable de promedio y la subprueba de cambio de posición de manos, así como entre la secuenciación y el cálculo y entre el movimiento alterno de las dos manos y la prueba de cambio de posición de manos.

	Edad	Sexo	Estatus Escolar	Promedio	Conceptual	Calculo	Secuenciación	Cambio de posición de mano	Movimientos alternos de las dos manos	Reacciones opuestas
Edad	1	0.0	0.09	0.20	0.6	0.36	-0.15	-0.77	0.10	0.09
Sexo		1	0.30	0.38*	0.21	-0.2	0.68	0.29	-0.00	-0.44
Estatus Escolar			1	0.32	-0.90	0.01	0.16	0.15	0.9	0.14
Promedio				1	0.06	-0.8	0.13	0.44**	0.36	0.25
Conceptual					1	0.60	-0.24	-0.02	0.01	-0.26
Calculo						1	0.42*	0.01	0.35*	0.04
Secuenciación							1	0.15	0.19	0.03
Cambio de posición de mano								1	0.32*	0.20
Movimientos alternos de las dos manos									1	0.18
Reacciones opuestas										1

Tabla 6 Correlación de Pearson

Agradecimientos

Se agradece de manera primordial al Instituto de Investigación Científica de la Universidad Juárez del Estado de Durango por las facilidades y el apoyo brindado para la realización de los proyectos de investigación de los cuales ha surgido este artículo.

Conclusiones

Sin duda alguna el tema de las funciones ejecutivas es un tema que merece ser estudiado con una mayor profundidad, sin embargo se puede contrastar la información encontrada en esta muestra con la teoría que existe al respecto.

En la variable que se encontró un puntaje menor es en la prueba de cálculo, esta prueba permite conocer la formación de estrategias de solución de problemas, control de impulsos y comprobación.

Asimismo en algunos alumnos se presentaban problemas en la ejecución de funciones motoras, particularmente en la prueba de movimientos alternos de las dos manos en esta prueba interviene la atención, el uso de la memoria de trabajo, así como la asociación entre movimientos e ideas. Cuando el alumno no logra imitar el patrón de movimientos manuales que se le presenta puede deberse a que no logra mantener la atención al observar los cambios. Sin embargo, también es posible que no logren crear una estrategia para la resolución de este problema.

Al comparar la información del NEUROPSI con la información del desempeño académico se encuentra que 9 de los 19 casos en los que se encontró alguna deficiencia en cuanto a las funciones ejecutivas son alumnos no regulares, tomando en cuenta que el total de alumnos no regulares asciende a 15 es considerable que la mayoría de los alumnos no regulares presentan alguna deficiencia en funciones ejecutivas.

Al identificar el número de alumnos que se encuentran con alguna alteración en las funciones ejecutivas se contabilizan 19 de 35, lo cual resulta un 50% de la muestra estudiada; Cuando se considera la importancia de estas funciones en el desempeño académico se destaca la importancia de una evaluación temprana para poder incidir en la población y lograr intervenir adecuadamente.

En cuanto a los resultados de las pruebas de diferencia y correlación se encuentran diferencias en la subprueba de cambio de posición de manos en la muestra al diferenciarlo por promedio escolar y sexo, esta misma variable se encuentra correlacionada positivamente con las variables de promedio escolar y con la sección de movimientos alternos de las dos manos.

De esta manera se encuentra que un desempeño adecuado en la prueba de posición de manos se relaciona con un desempeño académico adecuado.

Esta subprueba se encuentra dentro de las variables de las funciones motoras que mide la prueba NEUROPSI que involucra la memoria de trabajo, automonitorización y la selección de una estrategia para resolver problemas, que son señales de un adecuado autocontrol y es posible que esta capacidad les permita a los alumnos desempeñarse con éxito en el ámbito académico.

A pesar de limitaciones metodológicas tales como la falta de un tamaño de muestra representativo y una evaluación más profunda de las funciones ejecutivas, este ejercicio de investigación puede ser considerado como exploratorio y los resultados obtenidos dan pie a justificar un proyecto a futuro con mayor profundidad o incluso se podría hacer un futuro estudio longitudinal

Bibliografía

Barceló, E., Lewis, S., & Moreno, M. (2006). Funciones ejecutivas en estudiantes universitarios que presentan bajo y alto rendimiento académico. *Psicología desde el Caribe*, 109-138.

Bausela Herreras, E. (2014). Funciones ejecutivas: nociones del desarrollo desde una perspectiva neuropsicológica. *Acción psicológica*, 21-34.

Bruna, O., Roig, T., Puyuelo, M., Junqué, C., & Ruano, Á. (2011). *Rehabilitación Neuropsicológica*. España: Elsevier.

Buller P., I. (2010). Evaluación neuropsicológica de la función ejecutiva. *Cuadernos de Neuropsicología*, 63-86.

Edel, R. (2003). El rendimiento académico: Concepto, investigación y desarrollo. *Revista Electronica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*.

Erazo Santander, O. A. (2012). Caracterización psicológica del estudiante y su rendimiento académico. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 23-41.

Martínez Arenas, A. P., & Latorre Vargas, M. A. (2001). Evaluación de la validez predictiva de la prueba 16 Factores de Personalidad 16PF en el proceso de admisión de los aspirantes a ingresar a la facultad de psicología de la Universidad de la Sabana.

Ostrosky Solís, F., Ardila, A., & Roselli, M. (2011). Evaluación Neuropsicologica Breve en Español.

Pérez, E., Cupani, M., & Ayllón, S. (Junio de 2005). Predictores de rendimiento académico en la escuela media: habilidades, autoeficacia y rasgos de personalidad. *Avaliacao Psicológica*, 4(1), 1-11.

Rodríguez Ayán, M. N., & Ruíz Díaz, M. Á. (Mayo de 2011). Indicadores de rendimiento de estudiantes universitarios: calificaciones versus créditos acumulados. *Revista de Educación*(355), 467-492.

Rojas Rincón, J. A., & Rincón Lozada, C. F. (2015). Estudio descriptivo comparativo de las funciones ejecutivas frías y rendimiento académico en adolescentes. *Revista Mexicana de Neurociencias*, 40-50.

Vargas, I., Ramírez, C., Cortés, J., Farfán, A., & Heinze, G. (2011). Factores asociados al rendimiento académico en alumnos de la Facultad de Medicina: estudio de seguimiento a un año. *Salud Mental*, 301-308.

Vélez, A., & Ríos, C. (2005). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes de medicina. *Educación médica*, 74-82.

Vergara Mesa, M. I. (2011). Funciones ejecutivas y desempeño académico en estudiantes de primer año de psicología de la corporación universitaria minuto de Dios, En Bello Antioquia.

Perfil emocional de la masculinidad y feminidad: una mirada de niñas y niños pequeños

MORENO-SALAZAR, Alicia* †, SANTIAGO-LÓPEZ, Jovita, VERGARA-SÁNCHEZ Sergio Iván y STANGE-ESPÍNOLA, Isabel

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Recibido 01 de Septiembre, 2015; Aceptado 22 de Enero, 2016

Resumen

El objetivo del estudio fue conocer las características emocionales de la masculinidad y feminidad en preescolares. Cómo los niños construyen la feminidad/masculinidad y su relación con la violencia, es un campo poco explorado. La información se recogió a través de 28 entrevistas a preescolares (\bar{x} edad= 5 años; 16 niñas; 12 niños), con un instrumento diseñado ex-profeso que explora el concepto de masculinidad/feminidad en tres dimensiones: biológica, emocional y social. Los resultados revelan que el perfil emocional masculino se caracteriza por la fuerza (96.4%), valentía (85.7%), enojo (85.7%) y maldad (82%); el femenino por amor (100%), alegría (89.3%), tristeza (89.3%), miedo (82.14%) y llanto (85.71%). Asimismo, se espera que los hombres sean tiernos y alegres, un cambio positivo para la masculinidad, pero no hay ninguna emoción positiva considerada como “masculina” que se incorpore a la feminidad. Concluimos que las/los preescolares tienen los mismos modelos de género que los tradicionales, siendo los perfiles emocionales antónimos: las emociones positivas y negativas femeninas más puntuadas son las emociones masculinas menos puntuadas y viceversa. Si estos niños fueran adultos su pensamiento sería eminentemente machista, con alta probabilidad de establecer relaciones interpersonales inequitativas. Estudiar las emociones infantiles e identidades de género puede coadyuvar a prevenir violencia.

Emociones, masculinidad, feminidad, preescolares

Citación: MORENO-SALAZAR, Alicia, SANTIAGO-LÓPEZ, Jovita, VERGARA-SÁNCHEZ Sergio Iván y STANGE-ESPÍNOLA, Isabel. Perfil emocional de la masculinidad y feminidad: una mirada de niñas y niños pequeños. *Revista de Filosofía y Cotidianidad* 2016, 2-2: 20-32.

Abstract

The study's objective was to know the emotional characteristics masculinity/femininity in kindergarten students. How the kids build their own femininity/masculinity and their relation with violence. This is an unexplored field. The information was taken from 28 interviews to students of kindergarten (\bar{x} age= 5 years old; 16 girls; 12 boys), with an instrument designed undeliberated that explores the masculinity's/femininity's concept in three dimensions: biological, emotional and social. The results reveal that the emotional masculine profile its characterized by the strength (96.4%), bravery (85.7%), anger (85.7) and evil (82%); the feminine by love (100%), joy (89.3%), fear (83.14%) and crying (85.71%). Eventually, is expected that men are sweet and happy, a positive change for the masculinity, but there is no positive emotion considered as “masculine” that feats the femininity. We concluded that the preschool students have the same gender models that the traditional ones, being the emotional profiles opposite: the positive and negative feminine emotions with the highest scores are the masculine ones and the lowest and vice versa. If this kids were adults their thinking would be entirely male chauvinistic, with a high probability to establish unequal interpersonal relationships. Study the childish emotions and identities of gender can contribute to prevent violence.

Emotions, masculinity, feminity, kindergarten student

* Correspondencia al Autor (correo electrónico: alis_more@yahoo.com.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

El presente artículo se basa en los resultados de investigación sobre la percepción emocional que las y los preescolares tienen de feminidad y masculinidad. El eje orientador del trabajo es la perspectiva de género, al considerar al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, construido a través de la diferencia sexual, de roles y comportamientos sociales. Sabemos que la feminidad y la masculinidad son construcciones sociales que sufren transformaciones a través del tiempo y el espacio, es decir son socio-culturales (Montesinos, 2002); la forma en que los géneros afectan el comportamiento visible de las personas es variable entre las culturas pero la *diferencia* es la constante en todas ellas, esta diferencia es transmitida de una generación a otra a través del lenguaje, por tanto también se retoma una perspectiva socio-cultural de aprendizaje, en donde es el adulto el que regula el lenguaje del menor, para después este último interiorizarlo y expresarlo como propio (Vygotski, 1986).

La construcción social de las identidades de género se conforma de las características físicas, emocionales, cognitivas y sociales, así como de roles, normas, valores y actitudes que nos dicen cómo debe ser, que tiene que sentir o pensar, qué debe hacer o no hacer un hombre o una mujer. Las representaciones sociales que las personas (niños, niñas, jóvenes y adultos) hacemos de las identidades masculinas y femeninas tendrán una influencia determinante en la manera en la que nos relacionamos con los otros; en otras palabras, los estereotipos condicionan los comportamientos de cada uno de los géneros, tratando de ajustarse al mandato tradicional (Figuroa, *et al* en Moreno y Stange, 2015).

En este sentido se aprende que las características socioemocionales de lo masculino y lo femenino son no sólo complementarias, sino mutuamente excluyentes y que comportarse y/o sentir como es característico del otro género, puede generar serias consecuencias en las interacciones.

Las emociones son una parte fundamental en la manera de sentirse hombres y mujeres. Autores como De Keijzer (1998) han señalado que el modelo tradicional de ser varón, con características tales como competencia, fuerza y habilidad, seguridad, rudeza, individualismo, dominio, insensibilidad, racionalidad, entre otras, es un factor de riesgo no sólo para la violencia hacia las mujeres, otros hombres y de sí mismos, sino que es un riesgo también para la salud.

El autor citado así mismo destaca la pertinencia y necesidad de que en los estudios de género sobre masculinidades en jóvenes y adultos se trabaje sobre la emocionalidad para la construcción de nuevas formas de ser hombres. Lo mismo plantearíamos para las mujeres, “desobedecer” a los mandatos de género tradicionales como ser pasivas, sumisas, dependientes, hipersensibles, obedientes, bonitas, preocupadas siempre por los otros antes que de sí mismas, etc., coadyuvará a construir nuevas formas de ser mujer.

Con las consideraciones anteriores, el estudio busca conocer las características emocionales femeninas y masculinas que son transmitidas hoy en día a las y los menores, ya que es a través de éstas que se puede influir en la deconstrucción de las ideas subyacentes que favorecen la desigualdad entre géneros, reconocida ampliamente como causa de la violencia en general y la violencia de género en particular.

En el enfoque socio histórico, la violencia es concebida como causada por una percepción del otro como no igual (De Lajonquière, Gutiérrez *et al*, 2005, p.p. 89-90) y es éste uno de los principales riesgos de las exigencias actuales de ser mujer o ser hombre.

Es verdad que el primer núcleo en el que las personas obtienen sus valores y creencias es la familia y que “Si bien existen escuelas para padres y madres, los enfoques siguen siendo de tipo informativo” (Cervantes, 2012), por eso, es en la escuela donde estos conocimientos son reforzados o puestos, de alguna manera, en duda, al confrontar el modelo familiar propio y conocido, con aquellos ajenos e ignotos; además de que otras personas (las y los educadores) comunican sus propias concepciones sobre lo que las personas deben ser.

La educación preescolar es la primera educación formal de la mayoría de las personas hoy en día y tiene especial importancia al propiciar cambios sociales “[...] por su gran influencia, no bien delimitada y en ocasiones transgredida por la expectativa de madres y padres, de fungir como continuidad y/o sustituto de la familia” (Valenzuela *et al*, 2004, p. 6), por ello es el lugar por el que se debe actuar para evitar la formación de ideas tradicionales sobre los géneros.

El modelo que sustenta la idea de la escuela como agente de cambio con una perspectiva de género es la Escuela Co-educativa. “Por coeducación se entiende la propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas desde una perspectiva de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje” (Instituto de la Mujer, 2007, p. 5).

Desde cualquier perspectiva psicológica, los primeros años de vida son cruciales en el desarrollo del infante, como lo señala Ignacio Ramírez cuando dice que “la infancia es destino” (Valenzuela y Gómez Díaz 2004, p. 6). También la infancia representa la etapa ideal para pensarse y construirse como hombres y mujeres diferentes a lo que nos propone el modelo tradicional de género, siempre en dicotomía: fuerte-débil, sensible-insensible, emocional-racional, responsable-irresponsable, activo-pasiva, etc.

Método

Participantes

La muestra de tipo no probabilística, intencional y de conveniencia quedó conformada por 28 preescolares (12 niños y 16 niñas), de 3 y 6 años de edad (con una media de 5 años) de las ciudades de Tehuacán y Puebla, México. El único criterio de inclusión fue el de la edad de los sujetos, sin importar la raza, condición socioeconómica y/o estructura familiar. Los y las preescolares provenían tanto de familias nucleares (43%), monoparentales (7%) como de extensa (50%); el 75% de la muestra estudia en escuela pública. Todos los padres trabajan y el 68% en el caso de las madres. En la investigación participaron niñas y niños.

Instrumentos

La información sobre la percepción de niñas y niños sobre las emociones se obtuvo con un Cuestionario diseñado ex profeso para esta investigación, que explora el concepto de masculinidad y feminidad en tres dimensiones: biológica, psicológica (emocional) y social el cuestionario con una ficha de identificación para datos sociodemográficos contiene tres apartados que recoge información para cada una de las tres dimensiones:

1. Biológica, que evalúa las características físicas que los niños observan para determinar el sexo de las personas por medio de dos preguntas abiertas: ¿cómo es el cuerpo de los hombres? y ¿cómo es el cuerpo de las mujeres.
2. Emocional, donde se adjudican emociones a hombres y a mujeres de acuerdo a quién las experimenta más, a través de símbolos gráficos asexuados (emoticonos).
3. Social, donde se asigna una persona (hombre-mujer, mamá-papá) a las diferentes actividades sociales representadas gráficamente.

Para esta investigación se utilizó la segunda parte del instrumento que explora el Perfil Emocional. Para la construcción de este apartado del cuestionario, se tomaron las siguientes conceptualizaciones sobre las emociones: primero, se clasificaron en emociones básicas, emociones construidas o cognitivas y expresión de emociones. Segundo, también se clasificaron en positivas y negativas para facilitar la interpretación de las categorías de análisis.

Las emociones positivas son consideradas como aquellas que no provocan algún malestar en la persona que la experimenta ni en quien recaiga la emoción; la sorpresa según algunos autores (López, 2004; Peñas, 2008; Castejón y Navas, 2009; Andrés, 2012).

Es una emoción neutra, pues ocurre tanto en circunstancias positivas como negativas, agradables o desagradables, sin embargo aquí es valorada como positiva con base en los ejemplos que los y las preescolares dieron al interpretarla (v.gr. cuando se recibe un regalo).

Por otra parte, las emociones negativas son aquellas que se experimentan como desagradables y/o que generan algún malestar, es decir, emociones negativas son aquellas emociones que perjudican en algún sentido a la persona que las experimenta o sobre quien recae la emoción, son emociones más duraderas que las positivas y requieren de conductas de afrontamiento.

De esta manera, el perfil emocional del cuestionario consta de:

- A. Seis emociones básicas (alegría, tristeza, enojo, miedo, sorpresa y asco).
- B. Tres emociones cognitivas superiores (amor, vergüenza y confusión) y
- C. Seis expresiones que las anteriores causan (maldad, llanto, travesura, valentía, ternura y fuerza).

El instrumento muestra las emociones a través de emoticonos:



que son entregados al niño en pares para su colocación en una tableta que contiene en la parte superior de lado izquierdo la figura de una mujer y del lado derecho la de un hombre, la entrega de los emoticonos va acompañada de la pregunta “¿quién experimenta, siente, tiene más esta emoción: hombres, mujeres, los dos o ninguno? teniendo así la misma posibilidad de asignar todas las emociones para los dos géneros, por ello, la asignación y la exclusión de éstas son elementos importantes para determinar el pensamiento infantil.

Procedimiento

La investigación se llevó a cabo bajo un diseño de tipo descriptivo transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Se solicitó la autorización del tutor o la tutora del o la menor para la aplicación del instrumento, puntualizando previamente en qué consistía y el objetivo del mismo.

Se entrevistó cara a cara a los/las preescolares; la aplicación fue de forma individual en las casas o en cubículos de sus escuelas, con una duración de entre 30 y 45 minutos. Se procuró un ambiente lúdico y propicio, para ello, se evitó la participación activa de la tutora o el tutor, con el fin de impedir la tendencia de las y los preescolares a pedir la aprobación de los adultos, así como la tendencia de éstos últimos a “ayudar” en las respuestas.

Análisis de datos

Las herramientas de análisis del estudio general fueron la estadística descriptiva y el análisis de contenido. Los datos obtenidos para el perfil emocional se procesaron considerando dos categorías de análisis: emociones positivas y emociones negativas. Se procesaron con el paquete estadístico SPSS 20, mismo que puede determinar la frecuencia de las respuestas que los y las preescolares asignaron como rasgos característicos del perfil emocional de masculinidad y feminidad y se construyó la figura representativa del perfil

Resultados y discusión

Los resultados abajo expuestos presentan primeramente los hallazgos para las emociones positivas y negativas asignadas por ambos sexos a cada uno de los géneros, después las asignaciones que hacen niñas a cada género y las que hacen los niños a cada género y finalmente se presenta el perfil generado de estos resultados. Los porcentajes que se muestran son el número de respuestas otorgadas para cada emoción entre el total de niños y niñas que contestaron.

De las seis emociones positivas que los sujetos debían adjudicar a mujeres y a hombres se observa (Tabla 1) que la Fuerza (96.4%) y la Valentía (85.7%), altamente valoradas socialmente y funcionales en el ámbito público, son calificadas como características del género masculino, mientras que la emoción Amor, considerada más funcional en el ámbito privado, es adjudicada por el 100% de la muestra a las mujeres, en contraste no es percibida como necesaria en el perfil de masculinidad. Por otra parte, existen más respuestas de emociones positivas (50.6%) para la masculinidad que para la feminidad con un 40.4% del total de respuestas.

También resulta importante resaltar que las emociones positivas más puntuadas en el hombre Fuerza (96.4%), y Valentía (85.7%), son las emociones menos puntuadas en la mujer con un 32.1% y 50% respectivamente y viceversa.

Emoción	Hombres	Mujeres
Alegría	23	25
Ternura	20	22
Fuerza	27	9
Sorpresa	20	25
Valentía	24	14
Amor	17	28
Total	131	123
	N= 28	

Tabla 1 Frecuencia de Emociones Positivas asignadas a cada Género

Estos resultados nos remiten a lo planteado por Badinter (1993) y Corsi (1990) en relación a que en la construcción de la identidad de género masculina intervienen 3 procesos básicos: 1. La reacción de oposición a parecerse al sexo opuesto; 2. El hiperdesarrollo del yo externo y del yo interno para los niños y las niñas respectivamente y 3. El manejo diferenciado de la esfera emocional.

En la reacción de oposición a parecerse al sexo opuesto que girar alrededor de la separación-diferenciación de la figura materna, para ser varón deberá reprimir las identificaciones femeninas y demostrar al mundo androcéntrico y homofóbico que él no se parece a una mujer ni a un homosexual. Entre los rasgos distintivos de la identidad femenina de la que hay que diferenciarse se encuentran: la sensibilidad, la expresión de afectos, la delicadeza, la ternura, la confiabilidad, la obediencia, la sumisión, la fragilidad, entre otros según Badinter (1993) y Cortés, Góngora y Sosa (2001).

Si bien la experiencia de aprendizaje de reacción/oposición a parecerse al sexo opuesto, en lo que respecta a la identidad femenina no pasa por renunciar a su identificación primaria con la figura materna, si se reprime lo relativo a las características de masculinidad establecidas socioculturalmente, entonces ser mujer es no ser hombre, lo que implica alejarse de rasgos tales como: competencia, fuerza y habilidad, seguridad, rudeza, individualismo, dominio, etc.

En este proceso de construcción de las identidades de género, hoy como ayer, se aprende la creencia de que lo masculino y lo femenino constituyen categorías distintas y mutuamente excluyentes y que necesariamente las conductas de una persona deben recaer en una de ellas (Kottak, 1997; Cortés y *et al*, 2001), aunque como se señala más adelante en el terreno de las emociones el perfil de género masculino ha cambiado, no es tan rígido. No obstante, pertenecer a un género conlleva una condición de exclusión social, sexual y emocional (Moreno, Alvarado, Martínez y Fernández, 2008).

En la Tabla 2 encontramos las emociones negativas que las niñas y los niños identificaron para hombres y mujeres (recordamos que los porcentajes que se presentan son el número de respuestas asignadas a cada emoción para cada género entre el total de la muestra: N=28). Las emociones más puntuadas para hombres son Maldad en un 82.14% (23/28) y Enojo en 85.71%, en contraposición, para las mujeres fueron en un 50% para Maldad y en 57.14% para Enojo. En el caso de las mujeres, Tristeza en 89.28%, Miedo en 82.14% y Llanto en 85.71% son las emociones negativas más asignadas. En las mismas emociones las puntuaciones dadas a los hombres son de 64.28%, 42.85% y 50% respectivamente.

Emoción	Hombre	Mujer
Vergüenza	21	21
Tristeza	18	25
Maldad	23	14
Miedo	12	23
Llanto	14	24
Enojo	24	16
Travieso	18	15
Confusión	18	21
Asco	18	15
TOTAL	166	174
	N= 28	

Tabla 2 Frecuencia de Emociones Negativas asignadas a cada Género

Se puede notar que las emociones negativas más adjudicadas a hombres, Maldad y Enojo, tienden a la agresión; mientras que las emociones negativas asignadas a mujeres, Tristeza, Miedo y Llanto, a la dependencia y a la sumisión como muestran otros autores al hablar de las características masculinas y femeninas (*v.gr.* Millan y Estrada, 2004; Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2008). Situación que parece no cambiar a través de los años.

La sociedad promueve y refuerza el yo exterior (el hacer, el lograr y el actuar) en los niños y el yo interior (la emocionalidad, amor, cuidado de los otros, la tolerancia y la obediencia) (Corsi, 1990). Por otra parte, en las respuestas de las y los preescolares vemos que se repite lo ocurrido con las emociones positivas en relación con la valoración dada a las mismas emociones para los objetos sociales mujer y hombre, que en algunos casos se contraponen, es decir el Miedo y el Llanto son las emociones negativas menos adjudicadas a hombres, mientras que Maldad se asigna en menor cantidad a mujeres, siendo esto un reforzador de la idea de que para ser hombre se deben excluir las características emocionales femeninas y viceversa.

En concordancia con un estudio previo (Moreno y Alvarado, 2008) donde queda evidenciada esta situación aún más polarizada, porque no hubo una sola respuesta de los y las preescolares de que la mujer fuera “mala” y aún más se asociaba la “bondad” a la feminidad.

Pareciera que para ser hombre es necesario ser “malo” y “enojón”, mandato social muy grave y con consecuencias negativas para la salud emocional como para la social, ya que son factores relacionados con la violencia.

Emociones		
	Negativas	Positivas
Mujer	51.7	48.3
Hombre	48.7	51.7

Tabla 3 Porcentaje de Emociones Positivas y Negativas asignadas a Hombres y Mujeres

Las emociones exploradas, como ya se mencionó, en el instrumento están divididas para su interpretación en positivas y negativas.

Los datos que se presentan en la Tabla 3 se refieren a la distribución de las respuestas de las emociones positivas y negativas a los objetos sociales por los y las preescolares.

Puede distinguirse que la distribución entre los géneros no es uniforme: las emociones negativas son asignadas porcentualmente con mayor frecuencia a la mujer, alcanzando 174 respuestas por 166 para el hombre y las emociones positivas al hombre con 131 respuestas por 123 para la mujer, aunque la diferencia sólo es del 2.4% en el primer caso y del 3.14% en el segundo caso, resulta interesante y a la vez contradictorio esta tendencia. La distribución de datos es congruente con el sentido común, si se califica más positivamente al hombre, se le calificará también menos negativamente.

Esto no parece significativo a primera vista, pero si se toma en cuenta que los infantes tienen la misma posibilidad de asignación para ambos sexos (ya que el instrumento así lo permite) y que las distribuciones no son azarosas, entonces resulta preocupante aún esta pequeña diferencia. Haciendo un análisis de acuerdo al sexo de los sujetos entrevistados es posible observar cómo se conforma el perfil emocional de feminidad.

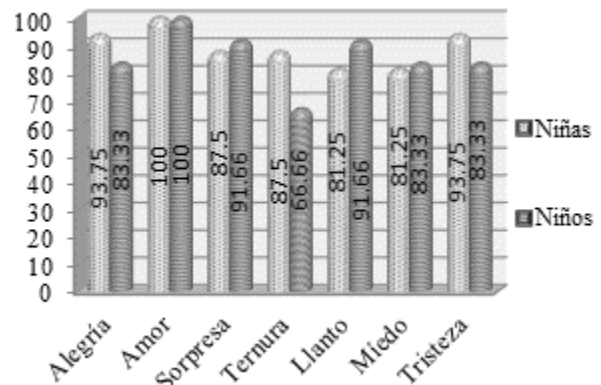


Gráfico 1 Características emocionales femeninas Según percepción de niñas y niños

El gráfico 1 proporciona la frecuencia de asignación de las emociones características de la feminidad según la percepción de las niñas y los niños entrevistados.

Del total de estas emociones asignadas, niñas y niños puntúan las mismas emociones para el objeto social mujer, sin embargo, la diferencia de asignación de una misma emoción oscila entre el 2.08% (Miedo) y el 10.41% (Llanto), a excepción de la Ternura que es asignada 20.84% más por niñas a mujeres que por los niños a éstas, como puede notarse la presencia de asignación de emociones entre sí no es significativa.

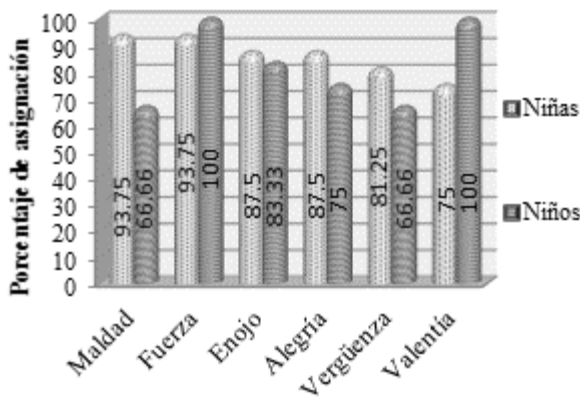


Gráfico 2 Características emocionales masculinas según la percepción de niñas y niños

En el gráfico 2 se encuentra la frecuencia de la asignación de emociones a hombres según el género de a quien se entrevista. Puede observarse que el total de la muestra masculina entrevistada puntúa con Fuerza y Valentía a los hombres. Si se presta atención a los ítems negativos (Maldad, Enojo y Vergüenza) las niñas los adjudican más veces a los hombres de lo que los niños a éstos, por el contrario, los ítems positivos (Fuerza, Alegría y Valentía) son mayormente asignados por los niños a su propio género que las asignaciones hechas por las niñas.

Durante el análisis se hizo hincapié en la presencia de asignación emocional a cada género, empero para desarrollar un perfil emocional también es importante fijar la atención en aquellas emociones que son menos asignadas, ya que para poder definir lo que algo es, es también necesario diferenciarlo de aquello que no es. Parece cliché en los textos que versan sobre género decir que “masculinidad” y “feminidad” son conceptos mutuamente excluyentes.

Los preescolares al asignar y dejar de asignar reflejan su pensamiento de lo que hombres y mujeres deben hacer y sentir, esto tiene que ver con el desarrollo de la identidad genérica que en el caso femenino consiste en reprimir las características de masculinidad establecidas socioculturalmente (Moreno, Alvarado y Fernández, 2009), para ser mujer se debe excluir ser hombre, verbigracia, los datos que las niñas proporcionan indican que las emociones masculinas más características (Maldad, Fuerza y Enojo) fueron las menos asignadas por ellas mismas para su género (15 frente a 6, 15 frente a 7 y 14 frente a 8 adjudicaciones respectivamente).

Los datos mostrados también son congruentes con la adquisición genérica en los varones, que señalan que hay una reacción de oposición masculina a ser o parecer mujer, como se había mencionado (Corsi, 1990), por tanto, el actuar correcto masculino es verse más fuerte tanto física como emocionalmente que las mujeres (Coutney, 2000 en Sabo, 2000). De acuerdo a los resultados de esta investigación, esto es, para ser hombre es esperado tener Fuerza y Valentía, además no tener Miedo ni Llanto, estas expresiones emocionales son las más y menos puntuadas respectivamente por los niños para sus congéneres que, a su vez son inversamente proporcionales a la adjudicación emocional que hacen a las mujeres.

Para terminar este apartado es pertinente hacer una síntesis de los que las y los preescolares adjudican como perfil emocional a hombres y mujeres.

La figura 1 muestra el perfil emocional otorgado a “mujeres” y a “hombres” por las y los preescolares, este perfil no parece novedoso si se notara solamente que no dista de otros tantos dentro del rubro de la perspectiva de género.

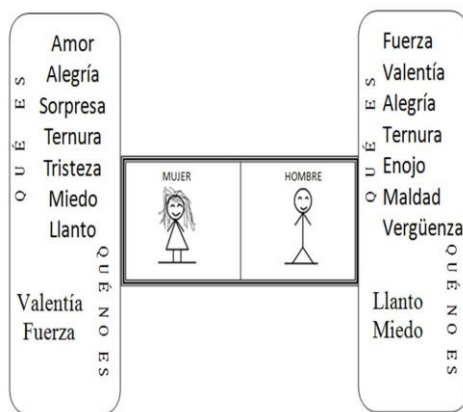


Figura 1 Perfil emocional de mujeres y hombres asignado por las y los preescolares.

En el proceso sociocultural de construcción de las identidades de género en la esfera emocional, el común denominador tanto para lo femenino como para lo masculino es la represión de las emociones y sentimientos que socialmente han sido identificados como propios para cada género. Así pareciera que hay “emociones masculinas” como el enojo, la ira, la desconfianza y “emociones femeninas” como la tristeza, el miedo, confianza, sensibilidad, ternura, entre otras. Como el enojo y la ira son consideradas “emociones masculinas” entonces las niñas deben no experimentarlas y reprimir su expresión; por otra parte, se permite la expresión de “emociones femeninas” como el dolor y la tristeza a través del llanto y tenemos que en ambos casos se condiciona la femineidad.

La represión de la esfera emocional masculina, implicaría comportamientos como no llorar, no mostrar tristeza, temor, ternura, entre otros (Moreno, Alvarado, Martínez y Fernández, 2008). En este estudio vemos que hay ciertas emociones que siguen conservando esta tendencia a considerar emociones masculinas y femeninas. Si nos centramos en la idea de que son las personas más pequeñas cognoscentes de nuestra sociedad quienes califican con la misma lógica que lo haría una persona adulta y con resultados que expresan un pensamiento con tendencias androcéntricas, que contrastando en base a la equidad de género deseada podría ser considerado machista, hace pensar que urge un cambio. Estos resultados muestran que los estereotipos ya se han comunicado a la siguiente generación y que, a pesar de los intentos de cambio, siguen vigentes.

No obstante, se nota un cambio en la percepción de las y los preescolares en relación con emociones positivas consideradas casi exclusivas de lo femenino, nos referimos a la alegría y la ternura, que en esta investigación sí aparece con casi igual frecuencia en el perfil masculino como en el femenino, situación que es alentadora para el caso de la masculinidad. Pero no sucede lo mismo con la femineidad puesto que la Fuerza y la Valentía relacionadas con la masculinidad y valoradas muy positivamente, tanto en el ámbito público como en el privado, no aparecen como características de lo femenino en una proporción considerable para un cambio de perfil.

Por otra parte, en cuanto a las emociones negativas resulta que desde su clasificación como negativas observamos que de las 9 exploradas, 4 de ellas (Vergüenza, Tristeza, Miedo, Llanto) han estado consideradas como femeninas, lo que explica en parte, que la mujer tuviera más respuestas.

Como mencionamos en el párrafo anterior, de las emociones positivas consideradas femeninas ahora se perciben también como masculinas, no así con las emociones negativas consideradas como femeninas, ninguna dejó de percibirse de esta manera, no pasan a formar parte del perfil emocional masculino, entre paréntesis diríamos que suficiente tiene la masculinidad con ser asociada con la Maldad y el Enojo. En este sentido podemos destacar que el perfil emocional masculino ha cambiado más que el perfil emocional femenino en relación con los modelos hegemónicos de la masculinidad y la feminidad.

Conclusiones

El perfil emocional revela que los y las preescolares han interiorizado lo que socialmente se acepta que mujeres y hombres deben sentir. La representación emocional de “hombre” y de “mujer” es antónima y excluyente en la mente del niño. La emoción femenina más puntuada es la emoción masculina menos puntuada en el hombre y a la inversa.

Las emociones y las expresiones de éstas, tanto positivas como negativas, asignadas a hombres tienden a la actividad y son socialmente más valoradas. En contraste, las emociones asignadas a mujeres tienden a la pasividad y la debilidad y cuentan con menor valor social. Por otra parte, aparece que emociones características de la masculinidad son la Maldad y el Enojo como emociones negativas y la Fuerza y Valentía como positivas, mientras que las emociones características de la feminidad son el amor como positiva y el Miedo, Llanto y Tristeza como negativas.

Si “el machismo engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres y contra hombres cuyo comportamiento no es adecuadamente ‘masculino’” (Palacios, 2013), entonces, si en este momento estas niñas y niños fueran personas adultas y mantuvieran este pensamiento, serían eminentemente machistas.

Si no se modifican estas creencias inequitativas se perpetuará la violencia característica en las relaciones interpersonales: mujeres receptoras de violencia, hombres generadores, pero también receptores de la misma. En contraste con otras investigaciones (Ortega, Rubio y Torres, 2005; Cervantes, Villaseñor, López y Díaz, 2010; Chávez y Cervantes, 2010 y Cervantes, 2009) que indican que los niños tienen menos conciencia de igualdad en las relaciones, los resultados encontrados en esta investigación demuestran que las niñas siguen los estereotipos de género patriarcales de igual manera que los niños.

Se espera que tanto hombres como mujeres sientan Alegría, Ternura y Sorpresa, así como Vergüenza, Confusión y Asco. Estos resultados no cambian el perfil emocional tradicional asignado a la feminidad, pero sí el perfil emocional masculino, lo que es un dato esperanzador.

Consideramos que es importante voltear la mirada hacia qué tipo de personas que estamos formando y cómo apoyamos a la perpetuación de estereotipos y violencia de género, también sobre qué tanto nos cuestionamos sobre que sí esto es natural y cuánto hacemos porque los niños se pregunten lo mismo.

Como se mencionó, este artículo forma parte de una investigación más amplia que busca identificar el concepto de masculinidad y feminidad en las y los preescolares, para la creación de un programa basado en el desarrollo del pensamiento crítico, que lleve a éstos a la reflexión de los estereotipos impuestos por la sociedad, ya que el principal enemigo de la equidad de género es la naturalización de la violencia y creemos que el principal enemigo de esta última es la reflexión.

Atender esta realidad e intentar promover conceptos y/o representaciones sociales de lo masculino y de lo femenino menos rígidas, contrapuestas y excluyentes requiere de hacer las preguntas correctas: ¿Cómo aprenden a no serlo? ¿Qué tipo de personas estamos formando? Una propuesta basada en equidad de género y co-educación sería pertinente.

Como lo hemos sostenido en distintos foros, si actuamos en las primeras etapas de la vida, de manera planeada y estratégica, de tal forma que niños y niñas se conciben con diferencias no excluyentes, estaremos en la posibilidad de prevenir la discriminación y desigualdad. Es por esto que retomamos lo dicho por Moreno *et al* (2009) ... “una mirada a la infancia puede iluminar los caminos para construir un futuro y sociedad libre de violencia, injusticia e impunidad”.

Referencias

Andrés Sendra, J. (2012). *Atención y apoyo psicosocial domiciliario: Técnicas de rehabilitación psicosocial, apoyo a las gestiones cotidianas y comunicación con el dependiente y su entorno*. España: Ideas Propias.

Badinter, J. (1993). *XY. La identidad masculina*. Madrid: Alianza.

Castejón, J. L. y Navas, L. (Eds.) (2009). *Unas bases para la educación especial*. España: Club Universitario.

Cervantes, J. (2009). *Desarrollo de protoconceptos históricos. Una propuesta desde la psicología histórico-cultural*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

Cervantes, J., A. Villaseñor, M. López & L. Díaz (2010). *Desarrollo psicogenérico en una comunidad rural de Jalisco*. Ponencia presentada en la Primera exposición estudiantil de trabajos de investigación y proyectos de titulación, Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara, 26 y 27 de mayo.

Cervantes Ríos, J. C. (2012). Desarrollo psicogenérico en niños de Jalisco, México. *La Manzana*. 6(10). Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de <http://www.estudiosmasculinidades.buap.mx/nu m10/desarrollo.html>

Corsi, J. (1990). El modelo masculino tradicional. En J. Corsi, M. L. Dohmen y M. A. Sotés, (1995). *Violencia masculina en la pareja*. Argentina: Paidós.

Cortés, G., Góngora, W. & Sosa, M. (2001), *¿Equidad y género en la escuela primaria y mejicana? Una visión desde la perspectiva de género*. Recuperado en http://www.Campus_oci_org/revista/frame_novedades.htm

Chávez, S. y J. Cervantes (2010). *Identidad de género a través de animales marinos en niños de estrato socio-económico alto*. Puerto Vallarta, México: Inédito.

De Keijzer, B. (1998). *La masculinidad como factor de riesgo*. Tuñón, esperanza en Género y salud en el Sureste de México: ECOSUR y Universidad de Tabasco

De Lajonquière, Gutiérrez y otros (2005). *Violencia, medios y miedos*. Buenos Aires: Noveduc Libros.

Hernández, R, Fernández, C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. Perú: Mc Graw Hill.

Instituto de la Mujer (2007). *Guía de coeducación: Documento de síntesis sobre la educación para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. (Recuperado de www.educarenigualdad.org/media/pdf/uploaded/old/Doc_208_Guia_de_CoeducacionIM.pdf el 5 de septiembre de 2013.)

Instituto Jalisciense de las Mujeres (2008). *Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos?: Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género*. Jalisco: Instituto Jalisciense de las Mujeres.

Kottakk, C. P. (1997). Antropología cultural. Espejo para la humanidad En M. A. Rubio, Casado (2001). *Indagación sobre rasgos asociados al género y a diferentes especialidades deportivas*. Revista Electrónica. Recuperado en <http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad>

López Vega, D. J. (2004). *Relaciones humanas y psicoterapia: Aproximación a las bases científicas y estudio prospectivos del método de prevención y tratamiento de Proyecto Hombre*. España: Jerez de la Frontera.

Millan de Benavides, C. & Estrada, A. Ma. (Eds.) (2004). *Pensar (en) género: Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Montesinos, R. (2002). *Las rutas de la masculinidad: Ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno*. Barcelona: Gedisa.

Moreno S. Ma. A. & Alvarado H. V. (2009). Entendiendo las Masculinidades: la importancia de los estudios de género en la *Memorias en Extenso del III Congreso Nacional de Estudios de Género de los Hombres AMEGH*. Del 23 al 25 de marzo, Vol. 1, Mesa 9. Ciudad Victoria, Tamaulipas, México.

Moreno S. Ma. A., Alvarado H. V., Martínez, D. & Fernández G. (2008). Identidad Infantil y Sexualidad. “niños fuertes, niñas sumisas” ¿Sexualidad Complementaria? *Memorias en Extenso del III Coloquio Internacional de Estudios sobre Varones y Masculinidades*. Enero-Abril, Vol.111, Núm. de lista 36. Medellín. Colombia

Moreno S. Ma. A., Alvarado H. V. & Fernández G. (2009). Una infancia sin discriminación entre géneros es un futuro de liberación. *Revista Científica Electrónica Liber- acción en www.liber-accion.org*. Generado 2 de junio 2009.

Moreno, S. Ma. A. & Stange, E. I. (2015). Figuras de Apego centrales y subsidiarias. Identidad de género y violencia. *Boletín Científico Sapiens Research*. 5(1), 3-8.

Ortega, M., L. Rubio & R. Torres (2005). Niños, niñas y perspectiva de género. *Estudios sobre las familias*, (4) (5-20).

Peñas Fernández, M. (2008). *Características socioemocionales de las personas adolescentes superdotadas: Ajuste psicológico y negación de la superdotación en el concepto de sí mismas*. España: Ministerio de Educación.

Sabo, D. (2000). *Comprender la salud de los hombres: un enfoque relacional y sensible al género*. Washington: Pan American HealthOrg.

Valenzuela y Gómez Gallardo, Ma. De L. & Díaz Mundo, A. V. (2004). *El enfoque de género, una perspectiva necesaria en la reforma curricular de la educación inicial y preescolar*. (Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100606.pdf el 5 de septiembre de 2013.)

Vygotski, L. (1986). *Pensamiento y Lenguaje*. Barcelona: Paidós.

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 Magnagerial 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.

Instrucciones para Autores

[Titulo en Times New Roman y Negritas No.14]

Apellidos en Mayusculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor

Correo institucional en Times New Roman No.10 y Cursiva

(Indicar Fecha de Envio: Mes, Dia, Año); Aceptado (Indicar Fecha de Aceptación: Uso Exclusivo de ECORFAN)

Resumen

Titulo

Objetivos, metodología

Contribución

(150-200 palabras)

Abstract

Title

Objectives, methodology

Contribution

(150-200 words)

Keywords

Indicar (3-5) palabras clave en Times New Roman y Negritas No.11

Citación: Apellidos en Mayúsculas -1er Nombre de Autor †, Apellidos en Mayusculas -2do Nombre de Autor. Titulo del Paper. Título de la Revista. 2015, 1-1: 1-11 – [Todo en Times New Roman No.10]

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: ejemplo@ejemplo.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Instrucciones para Autores

Introducción

Texto redactado en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Explicación del tema en general y explicar porque es importante.

¿Cuál es su valor agregado respecto de las demás técnicas?

Enfocar claramente cada una de sus características

Explicar con claridad el problema a solucionar y la hipótesis central.

Explicación de las secciones del artículo

Desarrollo de Secciones y Apartados del Artículo con numeración subsecuente

[Titulo en Times New Roman No.12, espacio sencillo y Negrita]

Desarrollo de Articulos en Times New Roman No.12, espacio sencillo.

Inclusión de Graficos, Figuras y Tablas-Editables

En el *contenido del artículo* todo gráfico, tabla y figura debe ser editable en formatos que permitan modificar tamaño, tipo y número de letra, a efectos de edición, estas deberán estar en alta calidad, no pixeladas y deben ser notables aun reduciendo la imagen a escala.

[Indicando el titulo en la parte inferior con Times New Roman No.10 y Negrita]

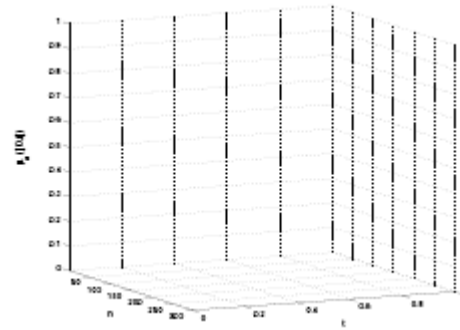


Grafico 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

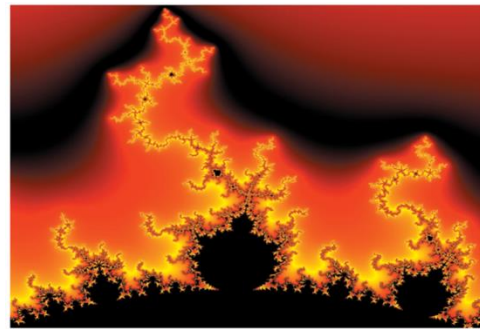


Figura 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Tabla 1 Titulo y Fuente (en cursiva).

No deberan ser imágenes- todo debe ser editable.

Cada artículo deberá presentar de manera separada en **3 Carpetas**: a) Figuras, b) Gráficos y c) Tablas en formato .JPG, indicando el número en Negrita y el Titulo secuencial.

Instrucciones para Autores

Para el uso de Ecuaciones, señalar de la siguiente forma:

$$Y_{ij} = \alpha + \sum_{h=1}^r \beta_h X_{hij} + u_j + e_{ij} \quad (1)$$

Deberán ser editables y con numeración alineada en el extremo derecho.

Metodología a desarrollar

Dar el significado de las variables en redacción lineal y es importante la comparación de los criterios usados

Resultados

Los resultados deberán ser por sección del artículo.

Anexos

Tablas y fuentes adecuadas.

Agradecimiento

Indicar si fueron financiados por alguna Institución, Universidad o Empresa.

Conclusiones

Explicar con claridad los resultados obtenidos y las posibilidades de mejora.

Referencias

Utilizar sistema APA. **No** deben estar numerados, tampoco con viñetas, sin embargo en caso necesario de numerar será porque se hace referencia o mención en alguna parte del artículo.

Ficha Técnica

Cada artículo deberá presentar un documento Word (.docx):

Nombre de la Revista

Título del Artículo

Abstract

Keywords

Secciones del Artículo, por ejemplo:

1. *Introducción*
2. *Descripción del método*
3. *Análisis a partir de la regresión por curva de demanda*
4. *Resultados*
5. *Agradecimiento*
6. *Conclusiones*
7. *Referencias*

Nombre de Autor (es)

Correo Electrónico de Correspondencia al Autor

Referencias

Formato de Originalidad



Sucre, Bolivia a ____ de ____ del 20____

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables por lo que deberán firmar los autores antes de iniciar el proceso de revisión por pares con la reivindicación de ORIGINALIDAD de la siguiente Obra.

Artículo (Article):

Firma (Signature):

Nombre (Name)

Formato de Autorización



Sucre, Bolivia ____ de ____ del 20 ____

Entiendo y acepto que los resultados de la dictaminación son inapelables. En caso de ser aceptado para su publicación, autorizo a ECORFAN-Bolivia a difundir mi trabajo en las redes electrónicas, reimpresiones, colecciones de artículos, antologías y cualquier otro medio utilizado por él para alcanzar un mayor auditorio.

I understand and accept that the results of evaluation are inappealable. If my article is accepted for publication, I authorize ECORFAN-Bolivia to reproduce it in electronic data bases, reprints, anthologies or any other media in order to reach a wider audience.

Artículo (Article):

Firma (Signature)

Nombre (Name)

Revista de Filosofía y Cotidianidad

"Cultura Organizacional: un análisis para su observación y estudio"

MEJÍA-ROCHA, Mónica Isabel

"Evaluación de funciones ejecutivas por medio del NEUROPSI versión breve en alumnos de nuevo ingreso a educación superior"

GARCÍA-MEZA, Diego , RÍOS-VALLES, José Alejandro, HERNÁNDEZ-TINOCO, Jesús y HERRERA-VARGAS, Isela Vanessa

Universidad Juárez del Estado de Durango

"Perfil emocional de la masculinidad y feminidad: una mirada de niñas y niños pequeños"

MORENO-SALAZAR, Alicia , SANTIAGO-LÓPEZ, Jovita, VERGARA-SÁNCHEZ, Sergio Iván y STANGE-ESPÍNOLA, Isabel

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

"Un acercamiento al concepto de cultura organizacional"

VICUÑA –TAPIA, Heréndira, BARBOZA-CARRASCO, Margarito, REYES-MARTÍNEZ, Lucía y RAMÍREZ –RAMÍREZ, María del Socorro

Universidad Tecnológica de Izúcar de Matamoros

