

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO DETERMINANTE DE LA OPTIMIZACIÓN EN LA GESTIÓN POLÍTICO ADMINISTRATIVA DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS

(ORGANIZATIONAL CULTURE AS A DETERMINANT OF OPTIMIZATION IN THE ADMINISTRATIVE POLITICAL MANAGEMENT OF PUBLIC ORGANIZATIONS)

Orlando Sánchez

Magister en Gerencia Pública (UNELLEZ). Docente Instructor a Tiempo Completo de la UNELLEZ - VIPI. Venezuela. ojsanchez1@hotmail.com.

Lorena Galindez

Abogado (UC). Docente Instructor a Tiempo Completo de la UNELLEZ - VIPI. Venezuela. lorenjgl@gmail.com.

RESUMEN

El presente ensayo trata de dar un enfoque pragmático al tema de la cultura organizacional y su enfoque determinante en la gestión política administrativa en los organismos públicos. En primer lugar se esbozará una breve introducción respecto al tema de la cultura organizacional, teniendo como eje primordial la gerencia y su importancia en el entorno de las organizaciones públicas. Luego se denotarán los significantes teóricos o fundamentaciones que dan sustento al tema, haciendo referencia a la evolución histórica de la cultura organizacional, sus principales definiciones según autores reconocidos, así como su importancia dentro de las organizaciones, su finalidad y conectividad con relación al tema de los valores, y como estos crean una cultura y personalidad a los individuos dentro de la organización. Para finalizar se realizará unas reflexiones finales del tema para develar lo importante de la cultura organizacional como determinante en la optimización en la gestión político administrativa de los organismos públicos.

Palabras Clave: cultura organizacional, gestión, organismos públicos, administración.

SUMMARY

The present essay tries to give a pragmatic approach to the subject of organizational culture and its determinant approach in the political administrative management in the public organisms. In the first place, a brief introduction will be outlined on the subject of organizational culture, having as its main axis the management and its importance in the environment of public organizations. Then will denote the theoretical signifiers or fundamentals that support the theme, referring to the historical evolution of the organizational culture, its main definitions according to recognized authors, as well as their importance within organizations, their purpose and connectivity in relation to the topic of values, and how they create a culture and personality to individuals within the organization. Finally, we will make some final reflections on the theme to unveil what is important in organizational culture as a key factor in optimizing the political and administrative management of public bodies.

Keywords: organizational culture, management, public bodies, administration.

INTRODUCCIÓN

La Gerencia moderna esta llamada a recurrir a métodos de trascendencia dentro del aspecto pragmático, ya que las problemáticas actuales en el mundo empresarial y público van de la mano de aspectos más allá de lo material. Es por ello que las relaciones entre los actores de una organización debe ser prioridad para el aspecto funcional de la misma, así como también debe ser la premisa para la toma de decisiones. De lo anteriormente expuesto surge la necesidad de involucrar la cultura organizacional como aspecto determinante en el desenvolvimiento de las organizaciones.

Es de suma importancia prestar atención a este aspecto, ya que esta variable puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de la organización. Si los empleados se sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar y cumplir con las metas planteadas. Así como afirman Gómez CF y Rodríguez JK (2001)

La cultura organizacional es la tendencia más notable en el campo de los estudios organizacionales. Algunos teóricos plantean que su estudio se ha convertido en uno de los dominios más importantes de la investigación organizacional, hasta el punto que se argumente que es el campo más activo de la teoría organizacional, llegando a eclipsar estudios sobre estructuras y formas.

De aquí, surge la gran importancia que emerge del estudio de la cultura organizacional como elemento funcional dentro de las instituciones, ya que de esto depende el éxito de las organizaciones, es por ello que en el estudio organizacional es necesario el surgimiento de perspectivas gerenciales que respondan a las necesidades actuales y puedan coadyuvar a transformar las realidades empresariales y públicas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Evolución histórica de la cultura organizacional

Al transcurrir el tiempo, las organizaciones son consideradas como sociedades de un grupo de individuos que interactúan entre sí, regidas por un conjunto de normas y estructuras de control que guían el comportamiento del sistema. A pesar de ello, hasta no hace mucho tiempo se consideraba a la organización en un sentido meramente mecánico, es decir, se manejaba una apreciación simplista que reducía a poco menos que la forma racional de coordinar y controlar a grupo de personas. Se contaba con estructuras verticales, divisiones departamentales, relaciones de autoridad, entre otras.

Esta concepción tradicional de la organización trajo como consecuencia que el estudio y conocimiento de conceptos como clima y cultura organizacional se hayan

profundizado en los últimos años. La concepción de la cultura organizacional como tal, corresponde a estudios de reciente data. Al respecto, Abravanel (1992) menciona: “De acuerdo a la aparición en la revista *Bussiness Web*, sobre un artículo de cultura corporativa u organizacional, despertó el interés de toda la gente en su mayoría del plano ejecutivo, lo que originó la publicación de varios ejemplares con referencia al tema”. (p.4).

La Cultura Organizacional.

La cultura organizacional puede considerarse como el conjunto de valores, creencias y entendimientos significativos que los integrantes de la institución tienen en común.

La cultura ofrece formas definidas de pensamientos, sentimientos y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización, la cual para alcanzar el éxito total, deben tener fuentes culturales que atraen, retienen y recompensan a las gentes por desempeñar excelentes roles y cumplir metas. Uno de los roles más importantes de la alta dirección es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto relevante en la filosofía y el estilo administrativo y gerencial.

Granell (1997), define el término como “... aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social...” esa

interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los valores, creencias, actitudes y conductas” (p.2)

Chiavenato (2000), dice que, “que la cultura organizacional es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”. (p.469).

Robbins (1996), la define como: “es un sistema de significado común entre los miembros que distinguen a una organización de otra. Dicho sistema es, tras un análisis más detenido, un conjunto de características fundamentales que aprecia la organización”. (p.8)

Propósito de la Cultura Organizacional

Éste está enmarcado en conectar la mente del trabajador y su comportamiento hacia la calidad, servicio al público y productividad mediante la disposición y convicción personal. La nueva cultura persigue influenciar productivamente los procesos de la institución a través del aporte individual, lo que implica la continua necesidad de adquirir constantemente nuevos conocimientos y habilidades.

Elementos de la Cultura Organizacional

Cuando se estudia la cultura organizacional se habla de una serie de elementos como: valores, hábitos, ritos y creencias que son indispensables para comprender el sentido de este término, las cuales a su vez son factores

determinantes para que la cultura pueda moldear la personalidad de la organización.

Cultura y Personalidad

El individuo nace con un equipo de comportamiento, el cual va a ser enriquecido por la atmósfera cultural; alcanza su máxima expresión sólo dentro del contexto social, pues individuo y sociedad no son términos contrapuestos sino complementarios. Aquel no puede subsistir ni vivir integralmente (es decir, con todo su equilibrio psicológico) fuera de la sociedad, así como este último alcanza su plena existencia con el conglomerado de individuos. De allí que se considere que, el marco y el motor fundamental del comportamiento humano es la cultura.

Es indudable, cada individuo posee un organismo, una serie de habilidades innatas así como una acumulación única de experiencias que lo hacen característico y diferente a todos los demás. También es cierta otra afirmación: por medio de la adquisición de costumbres, normas, valores, actitudes, la cultura le imprime un sello. Según Arias Galicia, 1996 y Chinoy (1969), hablando del hombre, afirma: "... su personalidad es el producto de la interacción entre su equipo biológico congénito y su experiencia en la cultura y la sociedad: no es la suma que se obtiene de la simple adición de la cultura al organismo". (p. 293).

REFLEXIONES FINALES

Una organización sin una directriz clara, que sea incapaz de transmitir a sus trabajadores sus valores institucionales esta signada al fracaso, la ausencia de liderazgo es uno de los elementos que más comúnmente se consiguen dentro de organizaciones que tienen desempeños por debajo de lo esperado. Pero en este punto se debe tener en cuenta algo indispensable, y es que no se debe confundir liderazgo con mandato, ya que el primero va encaminado a la realización de las tareas bajo una óptica humanista, de captación, de compromisos, y cohesión de equipo. Por otro lado, el mandato no está en consonancia con lo humano, va en función de los objetivos pero pasando por encima de la dignidad del equipo de trabajo, y esto genera un no deseado clima organizacional.

Por otro lado toda organización debe definir sus valores, es decir, cuáles serán los códigos que la regirán durante su operatividad, estos pueden ser de distinta naturaleza, por ejemplo valores de eficiencia, eficacia, responsabilidad, honestidad, puntualidad, entre otros tantos que representen a la organización con el mundo exterior.

Sin embargo esto es una condición necesaria pero no suficiente para la garantía del éxito, ya que estos valores no deben quedar solo en papel, allí es donde juega un papel importante la estrategia del líder que debe ingeniárselas

para que estos valores calen en las personas, los hagan suyos y los pongan en práctica.

Los organismos públicos no escapan de esta realidad, ya que la mismos cuentan con un personal que en su mayoría no se encuentra comprometido con los objetivos de la organización, lo que se observa en su práctica laboral diaria, las cuales están signadas de ausentismo laboral, baja efectividad en el cumplimiento de las tareas asignadas, poca participación en los procesos extra laborales o de función social de servir a las comunidades, apatía por el trabajo, aversión del trabajo en equipo, entre otra serie de situaciones que afectan de manera directa la misión bajo la cual enfoca sus actividades como organismo de servicio al público.

En síntesis se puede afirmar que existen muchos aspectos o elementos que puestos en práctica de manera eficiente hacen posible el éxito de la cultura organizacional en las instituciones públicas, entre ellos:

- Orientación hacia la acción, a fin de que se cumplan las metas propuestas.
- Orientación al público donde todos los recursos y el personal de la organización dirigen sus actividades cotidianas a la satisfacción de las necesidades de aquellos que requieren del servicio.

- Autonomía y decisión a fin de fomentar el surgimiento de líderes innovadores para la institución.
- Compromiso con los valores, desde los niveles superiores hacia todos los eslabones del proceso gerencial.

Con estos aspectos se obtiene lo que se conoce como una cultura fuerte, que es aquella con la cual todos los individuos que laboran en la institución se sienten identificados y comparten plenamente los valores y creencias, proporcionando lealtad con la organización, porque tienen un mayor impacto en la conducta de los trabajadores y guardan una relación más estrecha con una menor rotación.

Una cultura fuerte puede contribuir sustancialmente al éxito a largo plazo de las organizaciones al guiar el comportamiento y dar significado de sus actividades. Las culturas fuertes atraen, recompensan y mantienen el apego de la gente que desempeña roles esenciales y cumple con metas relevantes, lo que mejoraría de manera eficaz las gestiones político administrativas de las instituciones públicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abravanel, E. 1.992. Cultura Organizacional. Santa fe de Bogotá: Ed Legis.
- Carvajal, P. 2.000. Cultura y Clima Organizacional. Universidad Santa María Caracas. Venezuela.

- Chiavenato, I. 2.000. Introducción a la Teoría General de la Administración. 5ta. Edición. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- García, S. 1.997. Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Editorial Mc Graw-Hill. España.
- Robbins, S. 1.996. Administración, Teoría y Práctica. Tercera Edición. Editorial Interamericana. México.
- Sabino, C. 1.996. El Proceso de la Investigación. Editorial Cometa. Bogotá-Colombia
- Vivas, J. 2.002. Enfoques Estratégicos de Administración. WWW. Monografías. Com. Bogotá-Colombia.
- Wendell, F. 1.996. Desarrollo Organizacional. Cuarta Edición. Editorial Prentice Hall. España.