

Mgter. Eduardo García Cuadrado

edugar_317@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7976-2651>

Magister en gestión de la tecnología educativa - Universidad de Santander.
Docente de la Institución educativa Marco Fidel Suarez, Colombia.

Mgter. Claudia Durango Warnes

tomy2916@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6741-3788>

Magister en Gestión de la tecnología educativa - Universidad de Santander.
Docente tiempo completo en la Institución Educativa 24 de mayo, Colombia.

Cómo citar este texto: Artículo de Revisión.

García Cuadrado, E. Durango Warnes, C. (2022). Cultura organizacional: mecanismo fundamental en el fortalecimiento de las Instituciones de Educación Superior. REEA. No.11, Vol III. Diciembre 2022. Pp. 210-219. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. URL disponible en: <http://www.eumed.net/es/revistas/revista-electronica-entrevista-academica>

Recibido: 12 de agosto 2022.

Indexada y catalogado por:

Aceptado: 26 de septiembre 2022.



Publicado: diciembre 2022.



CULTURA ORGANIZACIONAL: MECANISMO FUNDAMENTAL EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ORGANIZATIONAL CULTURE: A FUNDAMENTAL MECHANISM IN THE STRENGTHENING OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Eduardo García Cuadrado
Magister en gestión de la tecnología educativa - Universidad de Santander. Docente de la Institución educativa Marco Fidel Suarez, Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7976-2651>
edugar_317@hotmail.com

Claudia Durango Warnes
Magister en Gestión de la tecnología educativa - Universidad de Santander. Docente tiempo completo en la Institución Educativa 24 de mayo, Colombia.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6741-3788>
tomy2916@hotmail.com

...

Correspondencia: edugar_317@hotmail.com

RESUMEN

La Dimensión Procesos Organizacionales hace referencia a las percepciones que los miembros de la organización tienen acerca de la forma como la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procesos influyen en el ambiente de trabajo y en los resultados finales de la gestión organizacional. La aplicación de los procesos organizacionales pone de manifiesto una institución competitiva y que responde a los desafíos y retos contemporáneos que las necesidades contextuales le ponen al frente. El radio de acción está inmerso en los componentes agrupados en el proceso, teniendo como base al recurso humano de las instituciones, que en último término ponen en funcionamiento el sistema que se adopta, en consecuencia, se cumplen los objetivos y metas planteadas.

Palabras clave: cultura organizacional, transformación, liderazgo, educación superior.



Este es un artículo en Acceso Abierto distribuido según los términos de la [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) que permite el uso, distribución y reproducción no comerciales y sin restricciones en cualquier medio, siempre que sea debidamente citada la fuente primaria de publicación.

ORGANIZATIONAL CULTURE: A FUNDAMENTAL MECHANISM IN THE STRENGTHENING OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract

The Organizational Processes Dimension refers to the perceptions that members of the organization have about how communication, leadership, decision-making and other processes influence the work environment and the final results of organizational management. The application of organizational processes reveals a competitive institution that responds to the challenges and contemporary challenges that contextual needs put in front of it. The radius of action is immersed in the components grouped in the process, based on the human resources of the institutions, which ultimately put into operation the system that is adopted, consequently, the objectives and goals set are met.

Keywords: organizational culture, transformation, leadership, higher education.

CULTURA ORGANIZACIONAL: UM MECANISMO FUNDAMENTAL NO FORTALECIMENTO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Resumo

A Dimensão Processos Organizacionais refere-se às percepções que os membros da organização têm sobre a forma como a comunicação, a liderança, a tomada de decisão e outros processos influenciam o ambiente de trabalho e os resultados finais da gestão organizacional. A aplicação de processos organizacionais revela uma instituição competitiva que responde aos desafios contemporâneos e aos desafios que as necessidades contextuais colocam. O raio de atuação está imerso nos componentes agrupados no processo, tendo como base os recursos humanos das instituições, que acabam por operacionalizar o sistema adotado, conseqüentemente, os objetivos e metas traçados são atingidos.

Palavras-chave: Cultura organizacional, transformação, liderança, Ensino Superior.

LA CULTURE ORGANISATIONNELLE : UN MÉCANISME FONDAMENTAL DANS LE RENFORCEMENT DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Résumé

La dimension des processus organisationnels fait référence aux perceptions que les membres de l'organisation ont de la manière dont la communication, le leadership, la prise de décision et d'autres processus influencent l'environnement de travail et les résultats finaux de la gestion organisationnelle. L'application des processus organisationnels révèle une institution compétitive qui répond aux défis contemporains et aux défis que les besoins contextuels mettent en avant. Le rayon d'action est immergé dans les composantes regroupées dans le processus, basé sur les ressources

humaines des institutions, qui finalement mettent en opération le système qui est adopté, par conséquent, les objectifs et les buts fixés sont atteints.

Mots-clé: Culture organisationnelle, transformation, leadership, Enseignement supérieur.

INTRODUCCIÓN

En los tiempos modernos de la globalización y la tecnología se han visto marcados por los acelerados cambios que caracterizan la sociedad de servicios y la información, la cual está saturada de una variedad de culturas, indecisiones, angustias, revoluciones tecnológicas que involucra desafíos en los distintos cambios administrativos y organizacionales en las empresas, y en las instituciones académicas, que deben mirarse y manejarse como empresas, las cuales deben.

Para que pueda responder a las distintas peticiones que trae consigo la sociedad moderna, del presente siglo; en armonía con lo que traza Tejada (2000):

“(...) educarse hoy exige adaptarse cultural, social, laboral, profesional y personalmente al ritmo del cambio y su velocidad, cifrado en claves de nuevas concepciones culturales, de producción, de relaciones sociales, económicas e industriales” (p.13).

Este artículo tendrá en cuenta una serie de proposiciones en las que se basa la importancia de la cultura organizacional como un instrumento que busca fundamentar las instituciones en cuanto al clima organizacional se refiere, tal como lo propone Etzioni (1965):

“La organización es una entidad con partes y funciones diversas, que tienen un fin común para cuyo logro, cada persona desarrolla una acción diversa y complementaria con el objetivo de alcanzar las metas específicas”.

Y, según Hall (1983), *“La organización es una estructura social caracterizada por la complejidad, formalización y centralización, cuyas implicaciones afectan directamente a los individuos que interactúan en su interior”.*

Lo anterior se dimensiona como la consolidación de los climas organizacionales que se ajustan a las organizaciones con el fin de encargarse de los distintos procesos organizacionales orientados en la validez y garantía de la consecución de los objetivos que llevan al alcance de los logros y las distintas metas de la institución. Se parte de estrategias que lleven a la transformación, creación y recreación del personal humano, la comunicación efectiva y asertiva como elemento que une y pone las bases para mejorar continuamente; en ese sentido lo entiende Ohmae (1988) quien plantea que: *“una estrategia se define por la manera en que una organización se esfuerza por distinguirse, en forma positiva de sus competidores (...)”*

Hacia una Cultura Organizacional

Antes del siglo XX no se hablaba de cultura organizacional, aun cuando estaba latente en cualquier organización que manejara la administración, por ello se dice que esta rama tiene su apogeo a inicios del siglo XX, en un principio desde una visión de empresa, y más adelante fue tomando importancia en las instituciones académicas y educativas.

El concepto de cultura aplicado a la organización se fue gestando desde el aporte de la escuela de administración de las relaciones humanas, a partir de los experimentos desarrollados por Elton Mayo, se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional. Mayo (1972); y, desde entonces, son diversos los conceptos respecto al tema; unos estudiosos lo expresan como un método, disciplina o herramienta, en el que se puede observar cómo crece, opera y es segura la institución u organización, esto desde la perspectiva de Rivas (2009), se puede entender como *“el sistema autónomo y formal, en el que el recurso humano, los roles, funciones y fuerzas, interactúan en torno a objetivos y metas institucionales”*.

Cuando se pone de manifiesto la cultura organizacional hay que pensar en sus particularidades de carácter administrativo o directiva, que se caracteriza por ser continua, con una intención clara de detectar las problemáticas a partir de un diagnóstico, y de ahí gestionar cambios que impregnan y agilizan el desarrollo y los componentes que conforman el sistema organizacional. En esa línea se tiene la percepción de Tünnermann (2011), quien define la calidad como:

“(…) un concepto que incluye su evaluación o apreciación objetiva y por lo tanto requiere ser desagregado para analizar sus componentes y luego actuar sobre los mismos. Entre los elementos considerados se encuentran el currículo, la pertinencia social, los actores y los recursos”.

Cultura organizacional en las entidades de educación superior

La cultura organizacional aplicada al ambiente de la educación superior se torna notable al momento de realizar una lectura conveniente y oportuna de las necesidades contextuales, en este caso se llamarían singularidades, las cuales se articulan estratégicamente para llevar a cabo la adaptación de todos los miembros del proceso, en las acciones a desarrollar administrativamente, de ahí se entiende que la respuesta debe ser efectiva y eficaz frente a los desafíos que pone de manifiesto la sociedad contemporánea: los precipitados adelantos de la tecnología, comunicación y la informática, además de la producción de conocimiento investigativo y científico.

Frente a esa línea, Uceró Omaña (2020) asevera: *“La Cultura nos facilita un marco de referencia que permite tomar decisiones dentro de los límites de “la forma correcta de percibir, pensar y sentir (...)” (p. 16)*.

El mundo organizacional comprende un extenso radio de acción, en el que se pueden encontrar: la fabricación y distribución y las decisiones por mínimas que sean. En la actualidad las

organizaciones se han transformado en los principales representantes de casi todos los órdenes de la vida administrativa. Hoy es un poco complejo hacer un trabajo investigativo sin que se tenga en cuenta el aspecto organizacional. De esa manera lo explica Cabanelas, (1997) *“Así, el bienestar del individuo en la sociedad actual depende, cada vez más, de cómo funcionen las mismas”*.

Siguiendo en la línea de Cabanales, González, Ochoa, & Celaya (2016), manifiestan:

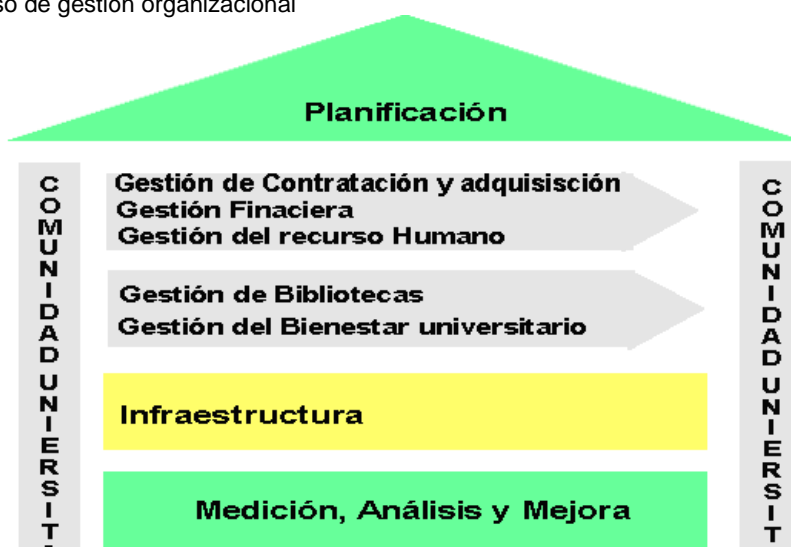
“(…) en el contexto de las instituciones de educación superior, es necesario desarrollar estrategias que contribuyan a fortalecer una cultura innovadora, en la que los valores y las conductas predominantes respondan al desarrollo de las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión”. (p. 15).

Actualmente los retos y desafíos están supeditados a demandas el contexto que se encuentran en función de las economías globales, los beneficios de la corporación, la multiculturalidad y la constante capacitación del talento humano. Todo esto es posible lograrlo en cuanto estos elementos se integren en pos de los resultados formativos e interdisciplinarios, que evita en su mínima expresión que personal talentoso decida no estar en la organización.

Una experiencia significativa en este tema es la que se tiene en la universidad de Córdoba (Colombia), en el contexto vital en el que se encuentra el autor de este artículo, esta alma mater inició el proceso de renovación implementando el sistema de gestión de calidad, aplicando la norma internacional ISO 9001:2000, con el objetivo de acreditarse institucionalmente, y de esa manera ser más competitiva, respondiendo a los desafíos formativos, la cualificación docente, generar conocimiento e impacto en el departamento desde la generación de empleos y las alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas.

Figura 1

Elementos del proceso de gestión organizacional



Fuente. Universidad de Córdoba (2020).

Desde la imagen expuesta se puede notar que se pone como base el recurso humano, cuya representación es la toda la comunidad universitaria, en el que están inmersos: la investigación, la docencia, la extensión académica y los procesos misionales. Un proceso que tardó cerca de 14 años, luego de un trabajo a conciencia y en conjunto con toda la comunidad, para que el Ministerio de Educación Nacional otorgara la Acreditación Institucional de Alta Calidad al alma mater (Universidad de Córdoba), hecho que puso a la institución como en un referente regional y nacional en cuanto Educación Universitaria Pública se refiere; hecho que se da gracias los logros alcanzados en la innovación de su proceso organizacional y por el impacto de los procesos de materia de investigación en diferentes campos.

Se puede, en este momento estar de acuerdo con Torres (2009), cuando asevera que:

“(...) la transformación de la cultura organizacional, para minimizar la resistencia al cambio, cuya base es el recurso humano y, en consecuencia, elevar la capacidad de gestión organizacional, traducida en eficacia y eficiencia de la misma; lo que es entendido como el Aprendizaje Organizacional”.

Lo anterior está en el mismo nivel por lo que acertadamente plantea Fullan (2020):

“(...) el reto de las instituciones de Educación Superior, en el marco del desarrollo Organizacional, está en hacer una excelente lectura de las necesidades de los contextos particulares, sin perder de vista el mundo globalizado, para poder responder a los niveles de competitividad exigidas en este marco de la sociedad del conocimiento, de la multiculturalidad y del gran impacto de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con la producción de conocimiento científico a través de la generación de la investigación, para impactar así en la solución de las situaciones problemas relacionadas con el entorno”.

En este punto del artículo es de vital importancia realizar un análisis a la base organizacional, teniendo en cuenta lo que plantea González Cornejo (2019):

“(...) tienen como elemento en común con la Universidad de Córdoba, que optaron por la certificación de procesos de calidad ISO 9001, de hecho, de 61 Instituciones Educativas Públicas en el municipio de Montería, solo dos, cuentan en la

actualidad con dicha certificación”.

En los últimos 15 años se han ido fortaleciendo los procesos en la universidad de Córdoba, lo que se puede dimensionar como una gran oportunidad para que los estudiantes potenciales tengan acceso a la educación superior, como punto de partida de la realización de su proyecto de vida profesional, personal y social. Esto pone de manifiesto que el equipo de trabajo administrativo y de atención al cliente han ido adquiriendo habilidades organizacionales, asumiendo con responsabilidad su rol, la optimización del tiempo, y que los procesos sean eficaces y eficientes.

Lo anterior pone de manifiesto que el personal humano tiene claridad en cuanto al cumplimiento de los objetivos del alma mater y, en ese sentido, crean estrategias con el fin de alcanzarlos. Se puede notar un trato amable, respetuoso y proactivo frente a las dificultades o no conformidades que se presenten en el camino, lo cual los ubica como parte de la solución y no de la problemática, lo cual se puede traducir como tolerantes frente a las dificultades.

El proceso organizacional de la universidad de Córdoba puso de manifiesto la importancia de la conformación de equipos de trabajo, teniendo en cuenta el sentido de pertenencia, voluntad de trabajar tiempo extra en pro del desarrollo de las actividades y que éstas tuvieran el éxito y la calidad esperada. Cuando se observa el panorama organizacional de la institución se puede concluir que valió la pena, pues hoy día son un punto de referencia interesante para las instituciones de educación superior del departamento, y que otros directores buscan replicar en sus entidades, tal como lo expresa González Cornejo (2019): “(...) *en las Instituciones caracterizadas por su bajo logro*”.

CONCLUSIONES

Este tema planteado en el presente artículo, enfocado en la universidad de Córdoba, se puede ver como se destaca la cultura organizacional, como mecanismo fundamental en el diseño programas de intervención o transformación, que permite fortalecer los referentes conceptuales, culturales y teleológicos de los diversos actores de la organización, en especial los que buscan una visión compartida, que en términos administrativos se podría enunciar como: objetivos, logros, acciones e indicadores de seguimiento y evaluación de gestión.

Los procesos de la cultura organizacional, de intervención, no solo buscan cambios en la entidad sino en el personal que labora y presta sus servicios en la misma. Lo cual se evidencia en un antes y un después de iniciado el proceso.

Cuando una entidad decide entrar en el proceso de la cultura organizacional inmediatamente se ubican en un camino de mejoramiento continuo, el cual va impregnando y transversalizando todos los procesos de la entidad, pues cada día se aprende y crece la capacidad de gestión. Se crea un

clima organizacional, el cual se puede expresar como: Todos en la organización hablan el mismo idioma.

REFERENCIAS

Bennis, W., & Nanus, B. (2008). *Líderes. Estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona: Paidós Ibérica, S.A.

Fullan, M. (2020). *Liderar en una cultura de cambio*. (J. Ross, Trad.) Madrid: Ediciones Morata.

González Cornejo, A. (2019). *Desarrollo Organizacional de la A a la Z*. PACJ. <https://elibro.net/es/ereader/umecit/40938?page=4>

González, R., Ochoa, S., & Celaya, R. (2016). *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión*. *Universidad y Empresa*. doi: <http://dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.30.2016.01>

Hernández Palomino, J. (2017). *Desarrollo Organizacional, Teoría, Prácticas y Casos*. Pearson Educación. <https://elibro.net/es/ereader/umecit/38090?page=5>

Mayo, Elton (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Nueva visión. Buenos Aires.

Pérez Martínez, armenio. *Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos*. *Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo*, v. 14, n. 46, p. 183-194, jun. 2009. Disponible en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003&lng=es&nrm=iso. Accedido en 13 jun. 2022.

Reinoso Lastra, J., & Uribe Macías, M. (2009). *Los indicadores de Gestión y su relación con la Cultura Organizacional*. Sello Editorial Universidad del Tolima. <https://elibro.net/es/ereader/umecit/71131?page=6>

Rivas, J. (2009). *Desarrollo Organizacional*. El cid Editores. <https://elibro.net/es/lc/umecit/titulos/28653>

Senge, P. (1994). *La Quinta disciplina en la práctica*. España: Granica.

Tejada, J. (4 de abril de 2000). *La educación en el marco de una sociedad global: algunos principios y nuevas exigencias*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=249712>

Torres, S. (2009). *Desarrollo organizacional*. El Cid Editor. <https://elibro.net/es/lc/umecit/titulos/28750>

Ucero Omaña, J. (s.f.). *Cultura organizativa y cambio de la empresa*. DOCPLAYER: <https://docplayer.es/16608177-Cultura-organizativa-y-cambio-en-la-empresa.html>

Universidad de Córdoba. (2020). *Sistema de Gestión de la Calidad*.

http://docsigec.www3.unicordoba.edu.co/web/uploads/documentos/MGDC003_ManualdeSistemaIntegraldeGestindelaCalidad_3.pdf

Contribución Autoral mediante Metodología CRediT

Autor Principal: Desarrolló parte del trabajo desde la selección de la bibliografía, la recolección de datos, la redacción del artículo y la discusión de los resultados con el manejo de datos.

Coautor 1: Desarrolló parte del trabajo la selección de la bibliografía, la recolección de datos, la redacción del artículo y la discusión de los resultados con el manejo de datos.

Artículo publicado bajo políticas de anti plagio, sobre la base de directrices para buenas prácticas de las Publicaciones Científicas, los principios FAIR con normativas de apego a la transparencia y Ciencia Abierta.