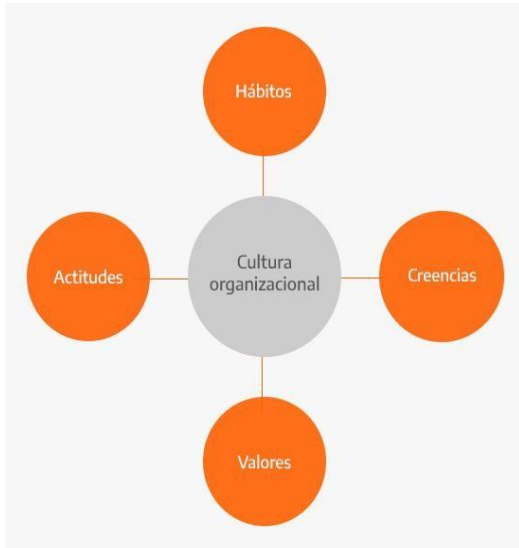


CARTA AL EDITOR / LETTER TO EDITOR

CULTURA ORGANIZACIONAL. VALORES Y CREENCIAS COMPARTIDAS / ORGANIZATIONAL CULTURE. SHARED VALUES AND BELIEFS (Págs. 1-3)



S r. Editor;

Me dirijo a usted con la intención de generalizar un tema que se aborda poco en el sector organizacional a pesar de estar presente en normativas y documentos rectores en las empresas a día de hoy.

¿Qué es la cultura organizacional?

A partir de la idea del psicólogo, investigador, escritor, profesor y consultor Edgar Henry Schein desde el año 1984 se entiende por cultura organizacional al patrón de premisas básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver sus problemas

de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas.

Premisas caracterizadas por todo un esquema de valores y creencias compartidas que posee un grupo:

Estos supuestos básicos indican cómo resolver las diferentes situaciones de adaptación al contexto e integración interna.

Estos supuestos son enseñados como la forma correcta de percibir, pensar, actuar en relación a esas situaciones.

Los valores compartidos dan sentido a los sucesos diarios, hacen predecible la vida cotidiana y por ello reducen la ansiedad.

De ahí que la cultura organizacional se compone de:

Normas: las cuales son formulaciones explícitas o implícitas en términos del deber ser; expresan lo que espera la organización de la gente que la compone. Son las reglas que se deben seguir, a las cuales se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.

Valores: entendidos como convicciones acerca de cómo deben ser las cosas; se deben percibir a través de las metas, normas y valores de la compañía (ej: relaciones de la gente, uso del poder).

Creencias: son consideradas como la forma correcta de percibir, pensar y sentir sobre los aspectos de la vida diaria (ej: creencias acerca de la misión, visión y valores).

Símbolos: son aquellas cosas visibles, manifestaciones que se perciben de las creencias subyacentes (ej: patrones de conducta, rituales, entorno físico, códigos de vestimenta, mitos, etc).

Y ¿Por qué es necesario un cambio de cultura en la organización? porque la cultura constituye la base del funcionamiento organizacional. Es la fuente invisible donde procesos, estrategias, estructuras y tecnologías adquieren su energía. El cambio ocasiona siempre algunas modificaciones de los hábitos, las costumbres y los procedimientos. Si se decretan cambios estructurales, estratégicos, tecnológicos o de procesos que seguramente serán necesarios, y si se obliga a la organización a adoptarlos sin que se haya elaborado una estrategia de cambio, la estructura y la cultura se vuelven disonantes y se desincronizan.

Por lo que se hace preciso reflexionar sobre los efectos de la cultura organizacional...



A modo de conclusiones: ¿para qué sirve la cultura organizacional?

- **Describir con qué valores va a funcionar la organización para alcanzar la visión.**
- **Describir un futuro motivante y desafiante.**
- **Desarrollar un marco de referencia para las nuevas conductas, actitudes y decisiones.**
- **Establecer nuevos objetivos, normas y reglas de juego.**
- **Brindar un foco claro a los cambios que deben implementarse.**
- **Lograr coherencia y consistencia en el gerenciamiento de la organización.**

Atentamente, la autora.

DATOS DE LA AUTORA

M S c. Maidolys Jorge

Ribas

maidolys@ciget.

vcl.cu Psicóloga

Centro de Información y Gestión Tecnológica, Villa Clara, Cuba

D O I: 0000-0002-9969-2056