

**RELEVANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SOSTENIBLE PARA LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
RELEVANCE OF SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL CULTURE FOR PUBLIC
ADMINISTRATION**

Lic. Yakiel Rodríguez Alfonso

<https://0000-0002-2056-1986>

Centro Universitario Municipal de Jaguey Grande, Universidad de Matanzas

yakiel.rodriguez@umcc.cu

Dr.C. Yenile Aguilar Rodríguez

<https://0000-0002-1825-0097>

Centro Universitario Municipal de Jaguey Grande, Universidad de Matanzas

RESUMEN

La cultura organizacional sostenible es pertinente para resolver problemáticas de sostenibilidad ya que fomenta la identidad y el propósito común, potencia la innovación y la eficiencia y permite la retención del talento humano. Por este motivo se plantea como objetivo: analizar el impacto de la cultura organizacional sostenible en la gestión de la administración pública. Para ello se construyeron tres categorías de análisis: cultura organizacional, sostenibilidad y cultura organizacional sostenible en el contexto de la administración pública. Se utiliza como método de investigación la revisión de literatura científica apoyada en la síntesis narrativa. Se concluye que la cultura organizacional sostenible dentro del marco de la administración pública es uno de los elementos más importantes para la evolución de las organizaciones hacia su adaptación a las dinámicas actuales del desarrollo sostenible que exige un mundo en crisis.

PALABRAS CLAVE

administración, cultura organizacional, sostenibilidad

ABSTRACT

The sustainable organizational culture It is pertinent to solve sustainability problems since it fosters identity and common purpose, enhances innovation and efficiency, and allows the retention of human talent. For this reason, the objective is to analyze the impact of sustainable organizational culture on the management of public administration. For this, three categories of analysis were constructed: organizational culture, sustainability and sustainable organizational culture in the context of public administration. It is concluded that sustainable organizational culture within the framework of public administration is one of the most important elements for the evolution of organizations towards their adaptation to the current dynamics of sustainable development that a world in crisis demands.

KEYWORDS

administration, organizational culture, sustainability

INTRODUCCIÓN

El estudio de la cultura en el ámbito de las organizaciones ha tomado gran interés, especialmente en los últimos treinta años. El concepto de “clima organizacional” fue usado por varios investigadores en el pasado como claras alusiones a los fenómenos propios de lo que llamamos cultura organizacional (Reyes y Moros, 2019).

La cultura organizacional es considerada como un sistema donde los miembros de la organización interactúan en la búsqueda de significación social, dirección e identidad, convirtiéndose en una variable que incide en el desempeño organizacional, propiciando o inhibiendo el desarrollo de capacidades y estrategias que permiten diferenciar y configurar condiciones de ventaja competitiva en la organización (Cortes, 2016).

En la actualidad se requiere de empresas que, sin importar su tamaño, actividad económica, origen de capital o área geográfica, se enfoquen en la creación de valor hacia un desarrollo social sostenible, es decir, un valor que trascienda lo monetario para alcanzar un bienestar a nivel económico, social y ambiental (Cañizares, 2020).

El postulado anterior requiere la articulación y gestión de todos los recursos que conforman dicha organización y en donde el factor clave es la sensibilización y consciencia del recurso más importante: el Ser Humano, mismo que integra a la sociedad, y que debería de actuar con valores, actitudes y acciones éticas, trabajando de manera colaborativa y participando activamente en la toma de decisiones para la generación de propuestas por medio de la evaluación de su actuar a corto, mediano y largo plazo (Hernández-Altamirano, 2020).

Debido a la importante influencia que ejerce la cultura organizacional, creemos que su estudio es relevante sobre todo en escenarios de diseño e implementación de transformaciones organizacionales como las que suelen instrumentarse en la administración pública.

La administración pública moderna según (De Armas et al., 2017) involucra medios técnicos y procedimentales para gestionar y procurar la configuración de ventajas para la vida social o para prevenir desventajas en la misma. Por este motivo se plantea como objetivo: analizar el impacto de la cultura organizacional sostenible en la gestión de la administración pública.

MATERIALES Y MÉTODOS

El método de investigación empleado fue la revisión bibliográfica sistematizada, apoyada en la síntesis narrativa con enfoque cualitativo. Se trata de una revisión sistemática descriptiva que consiste en una investigación documental retrospectiva. La búsqueda se realiza en las bases de datos Redalyc, Scielo y ProQuest, orientándose a los estudios que contienen las palabras claves: cultura organizacional, sostenibilidad y administración pública.

RESULTADOS

La cultura organizacional es una variable que incide en las dinámicas a las que se enfrentan las organizaciones actuales. Se considera un factor que puede impulsar o impedir el cambio que necesitan las instituciones para sus procesos de supervivencia y adaptación. Ante este panorama, existe la necesidad de realizar estudios sobre cultura organizacional en las instituciones de administración pública. Estas juegan un rol determinante en el diseño y gestión de políticas públicas a nivel nacional y local.

La cultura organizacional ha sido estudiada por una diversidad de campos disciplinarios entre los que destacan la antropología, la sociología y la psicología (Gaus et al., 2019; Toca y Carrillo, 2009; Chiavenato, 2009). Por lo tanto, es fruto de una herencia interdisciplinaria. Puede ser abordada desde distintos niveles de análisis: individual, grupal o a nivel de organización (Pujol y Foutel, 2018).

Una de las conceptualizaciones que se destacan en los estudios sobre cultura organizacional y dan cuenta de su relevancia es la proporcionada por Schein (2004). Este autor la define como un patrón de supuestos básicos de un grupo que aprende a manejar lo suficientemente bien (forma correcta de percibir, pensar y sentir) sus problemas de adaptación (externa e interna), por lo que se considera valioso enseñarlo a nuevos miembros.

En Cuba los estudios sobre cultura organizacional son relativamente nuevos y se vienen implementando a partir de los últimos veinte años aproximadamente. La mayoría han sido elaborados desde las principales universidades del país, demostrando el interés de la academia por las investigaciones que miden y describen la cultura organizacional en el sector empresarial y universitario. A continuación, se exponen un grupo de investigaciones que demuestran los argumentos anteriores.

En la Universidad Médica de Sancti Spíritus Valdivia et al. (2004) realiza una investigación donde relaciona la cultura organizacional con el clima organizacional. Elaboró una metodología para el diagnóstico de Cultura y Clima Organizacional que garantizara el cambio en una institución educacional. Se tomó como modelo en el diagnóstico de cultura una adaptación del modelo de Schein (1983). Se aplicó el instrumento a 30 profesores del Área Básica (vicedecana, jefe de departamentos docentes y profesores principales de las asignaturas) bajo un muestreo no probabilístico.

Dentro de los principales resultados obtenidos se pueden mencionar que los directivos tienen dificultades en el proceso de comunicación y poco compromiso con las tareas que desempeñan. Se constató dificultades en el liderazgo y en la aplicación de una dirección participativa. Los empleados expresan que sus resultados no son reconocidos y mucho menos premiados, por lo que impera la falta de motivación en el colectivo.

Existen otras investigaciones vinculadas fundamentalmente al sector de la educación superior y al sistema empresarial, pero en el ámbito de la administración pública no se observa igual producción científica, siendo casi nulo el tratamiento de este constructo en este sector organizacional.

1. Relación entre sostenibilidad y cultura organizacional

Los estudios de cultura organizacional alcanzan cada vez más relevancia en el ámbito organizacional, pues su abordaje muestra la realidad de la organización tal y como la subjetivan sus trabajadores. Por otra parte, la sostenibilidad como concepto asociado al crecimiento y desarrollo organizacional adopta, con más fuerza, principios y valores que se traducen en la búsqueda de equidad, justicia social y económica, así como un respeto por la naturaleza, aspectos estos que necesitan ser conectados con las dinámicas organizacionales que se generan a partir de la realidad cultural que vive la empresa Camacho (Castro y Cereceres 2016).

El enfoque de sostenibilidad empresarial implica reconocer la integración de aspectos económicos, sociales y ambientales a nivel de cultura de la organización, siendo fundamental un profundo proceso de cambio cultural.

El punto de partida para la comprensión de la sostenibilidad en las organizaciones es el concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) bajo el cual se sitúa a la organización en el centro de tres grandes áreas: la economía, sociedad y ambiente. Hablar de organización sostenible es integrar aspectos relacionados con la creación de empleos que generen capacidad de productividad, un trabajo digno y un crecimiento del ser humano dentro de la organización.

Con la premisa de reforzar el desarrollo de la dimensión humana para la sostenibilidad empresarial, se precisa desplegar estrategias para alinear los valores corporativos e influir sobre la percepción de los trabajadores para el logro de prácticas de recursos humanos enfocadas en un desarrollo sostenible. La finalidad es lograr obtener ciertas condiciones culturales que favorezcan el desempeño de las personas y, por lo tanto, automáticamente los resultados que se esperan de la empresa (Calderón Hernández et al., 2003).

En concordancia con el concepto de cultura y sus niveles de análisis, la utilización de la sostenibilidad corporativa, necesita del apoyo de la alta gerencia y la disposición de todos los integrantes del equipo, al implicar la transformación integral que se inspira desde los supuestos básicos de la organización y nace mediante instrumentos en diferentes procesos y comportamientos, tales como: La gestión del talento humano, los sistemas de recompensa, los procesos de capacitación y las ocupaciones que emprenden los actores cerca de las iniciativas ambiental (Muster y Schrader, 2011).

La cultura organizacional como medio de interrelación social, posibilita la utilización de modelos y estrategias de sostenibilidad por cuanto contribuye en la adquisición, apropiación y validación de una serie de presunciones, valores y comportamientos dirigidos al logro de los objetivos.

Por su parte, el concepto de cultura organizacional verde surge teniendo como base los fundamentos teóricos y estudios anteriores sobre cultura organizacional y su relación con la sostenibilidad y es definido como el patrón de asunciones básicas compartidas (Schein, 2004), en relación al entorno ambiental y la perspectiva ecológica de la organización, requerida para dar a conocer la estrategia medio ambiental ante sus grupos de interés internos, que una vez implementada debe conducir a cambios de comportamiento y al empoderamiento de los empleados frente a las cuestiones ambientales.

En tal sentido la colaboración del sistema cultural como aspecto fundamental para implantar la sostenibilidad corporativa requiere el estudio de las dimensiones de sostenibilidad corporativa definidas como los diferentes estratos en donde se gestan los principios, fronteras, significados, prácticas y comportamientos constitutivos del desempeño organizacional representados en los niveles superficial, basado en valores y fundamental, equivalentes a los niveles propuestos desde la teoría de cultura organizacional (Schein, 2004).

CONCLUSIONES

Se concluye que la sostenibilidad dentro del marco institucional y específicamente la administración pública es uno de los elementos más importantes hacia la evolución de las organizaciones hacia su adaptación a las dinámicas actuales del desarrollo sostenible, de forma que es fundamental que se profundice en las mismas, desde lo cultural, para así consolidarse como entes que ciertamente puedan considerarse como acordes a las necesidades de la sociedad con respecto a estas temáticas.

En la actualidad la cultura organizacional enfrenta una serie de retos que se derivan de fenómenos como el avance tecnológico, la globalización, la política y la economía en general que cambian de manera vertiginosa en muchos casos. De tal manera que la cultura, viene siendo un elemento clave para funcionar como un mecanismo integrador dentro de la organización, que brinda seguridad y estabilidad en un mundo difícil de predecir. El transmitir identidad, el facilitar el compromiso y la comprensión de los miembros, además de ofrecer premisas y supuestos aceptados a la hora de tomar decisiones convierten a la cultura en un activo de especial importancia en las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, 16(25), 109137. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/5452
- Camacho Castro, C., & Cereceres Gutiérrez, L. (2016). Transformando organizaciones para un mundo competitivo y sustentable. Incunabula. http://www.facesuas.edu.mx/archivos/publicaciones/capitulos/III_Ciscgo_i.pdf

- Cañizares, A. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿qué tanto se cumplen las buenas prácticas? *Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8 (1). <https://doi.org/10.15649/2346030X.700>
- Cortes, O. (2016). El desarrollo sostenible en relación sinérgica con el comportamiento pro ambiental y el comercio justo. *IJMSOR*, 2(1), 54-56.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- De Armas, R., Tamayo, N. y Santos, M. (2017). Población, territorio y gestión para un desarrollo local sustentable, *Novedades en Población*, 1 (26), 166-175. <http://www.novpob.uh.cu>
- Gaus, N., Tang, M. & Mansur, A. (2017). Organisational culture in higher education: mapping the way to understanding cultural research. *Journal of Further and Higher Education*, 43(6), 848-860. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1410530>
- Hernández-Altamirano, HE. (2020). Cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del sector textil, *FIPCAEC*, 5 (2). <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.196>
- Muster, V., y Schrader, U. (2011) Green work-life balance: A new perspective for green HRM, *Resource Management*, 25(2), 140-156.
- OIT. (2014). *Empresas Sostenibles: Creación de más y mejores empleos*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_185282/lang-es/index.htm
- Pujol-Cols, L. J., y Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 9(26), 64-86. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>
- Reyes, J. y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio, *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217.
- Schein, Edgar (2004). *Organizational culture and leadership* (3ª Edition), Jossey-Bass.
- Toca Torres, C. E., y Carrillo Rodríguez, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar*, 9(17), 117–136.

Valdivia, A., Fernández, F. y García, N. (2004). La Cultura y Clima Organizacional. Su influencia en la eficacia de la Organización: Ciclo Básico de la Facultad de Ciencias Médicas Dr. Faustino Pérez Hernández de Sancti Spiritus. Gaceta Médica Espirituana, 6(2), s.p