

01

Fecha de presentación: Julio, 2019

Fecha de aceptación: Septiembre, 2019

Fecha de publicación: Diciembre, 2019

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO PARTE DE LA GESTIÓN DE RIESGO FRENTE A DESASTRES NATURALES EN LA UNIVERSIDAD

ORGANIZATIONAL CULTURE AS PART OF RISK MANAGEMENT AGAINST NATURAL DISASTERS IN THE UNIVERSITY

Leticia León González¹

E-mail: lgonzalez@ucf.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7005-1095>

Luis Alberto Martell Alonso¹

E-mail: lmartell@ucf.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1678-7189>

Lidia Leticia Lazo Cedeño¹

E-mail: llcedeno@ucf.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0354-484X>

¹ Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez". Cuba.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

León González, L., Martell Alonso, L. A., & Lazo Cedeño, L. L. (2019). La cultura organizacional como parte de la gestión de riesgo frente a desastres naturales en la Universidad. *Revista Científica, Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 4(2), 5-8. Recuperado de <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd>

RESUMEN

En cualquier empresa o institución es necesario fomentar, cultura de la información y bajo los nuevos presupuestos, una cultura del conocimiento; bajo esta, la conexión humana, la interacción entre los hombres es un pilar fundamental para el éxito, precisamente por ello consideramos la importancia de incorporar modelos en el ámbito organizacional que aporten a la misma, como es, la gestión de riesgo frente a desastres naturales como parte del encofrado de la cultura organizacional, pues es preciso poner de manifiesto algunas consideraciones importantes como son; por un lado, la casi nula difusión de trabajos originales de autores latinoamericanos que aborden el tema de la gestión de riesgo frente a desastres en aras de integrar los procesos organizacionales internos y por otro, la disparidad existente entre la abundante producción teórica que ha cobrado auge en las revistas científicas y el escaso diseño que incluya esta temática que ponga en tierra firme la importancia que estas forman en el constructor de la cultura organizacional como la cultura del conocimiento.

Palabras clave:

Cultura organizacional, conocimiento, gestión de riesgo, reducción de desastres.

In any company or institution it is necessary to promote, a culture of information and under new budgets, a culture of knowledge; Under this, the human connection, the interaction between men is a fundamental pillar for success, precisely for this reason we consider the importance of incorporating models in the organizational environment that contribute to it, such as risk management in the face of natural disasters as part of the formwork of the organizational culture, it is necessary to highlight some important considerations such as; on the one hand, the almost null dissemination of original works by Latin American authors that address the issue of disaster risk management in order to integrate internal organizational processes and on the other, the disparity between the abundant theoretical production that has gained in the scientific journals and the scarce design that includes this theme that puts on land the importance that they form in the builder of the organizational culture as the culture of knowledge.

Keywords:

Organizational culture, knowledge, risk management, disaster reduction.

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional comprende un complejo sistema de estudio y análisis debido a que es un concepto abstracto e inmaterial, pero a la vez, real y perceptible para los integrantes del grupo en donde desarrolla, al ser un fenómeno social que recientemente ha revestido aún más importancia debido al avance tecnológico y la globalización de la economía que son hoy los rasgos distintivos del mundo del trabajo organizado. En este contexto, una preocupación fundamental en la que parecen haberse centrado los objetivos prioritarios de las organizaciones tanto públicas como privadas ha sido desarrollar, a partir de la cultura organizacional en cuestión, por un lado: los mecanismos reductores de ansiedad que garanticen la preservación del equilibrio y la estabilidad de los sistemas formales, y por otro: la construcción de significados compartidos que se cristalicen en la conducta deseada de sus miembros.

Cada organización está compuesta de ciertas características que son claves para ser diferente una de las otras que ayudan a demostrar una imagen positiva de la empresa revisiéndola de prestigio y reconocimiento (Cruz González, 2013) entre las cuales tenemos:

- La responsabilidad e independencia que posee cada individuo.
- El control que existe hacia los empleados.
- El grado de identidad e identificación que posee los empleados con la organización.
- El sistema de incentivo que tiene una empresa con sus empleados que permite que estos trabajen con un mejor rendimiento y optimismo para lograr los objetivos planteados por la empresa.
- El ánimo que posee los empleados por innovar y mejorar la prestación de servicios donde laboran y asumir el riesgo de la misma.

Si bien la cultura organizacional tiene una permanencia en el tiempo, ésta es relativa, ya que el individuo no sólo la aprende, internaliza y reafirma su conducta, sino que además la puede transformar y desde esta perspectiva aparecen como factores de cambio los diversos aspectos del entorno social, que exigen una capacidad de innovación y adaptación en los individuos involucrados frente a nuevas formas de convivencia y modelos de organización distintos.

Un elemento poco tratado dentro de la cultura organizacional es la referente a la gestión riesgo frente a desastres naturales como. Por ello se pretende con esta investigación considerar la gestión de riesgo como componente generador e integrador de la cultura organizacional.

DESARROLLO

Cultura organizacional: es el conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representa la forma en que estamos acostumbrados a realizar las cosas además no es estática, sino que experimenta alteraciones con el transcurso del tiempo, dependiendo de las condiciones internas y externas. Algunas organizaciones logran constantemente su cultura manteniendo su integridad y su personalidad, en tanto que otras permanecen con su cultura atada a patrones obsoletos y pasados de moda.

López Felipe (2013), aborda un grupo de conceptos que han permitido comparar y establecer pautas de análisis

para el estudio de la cultura organizacional como parte de la gestión de riesgo como por ejemplo Ouichi (1981), considera que la cultura organizacional es *“una serie de símbolos, ceremonias y mitos que comunican al personal de la empresa los valores y creencias más arraigados dentro de la organización”*.

Mintzberg (1984), citado por López Felipe (2013), plantea que la “cultura organizacional es la asunción por parte de los miembros de la organización de una forma peculiar, forma de conducirse que la diferencia de otros, junto a los objetos materiales de la organización”.

Anzinu (1885), citado por López Felipe (2013), considera que es un “conjunto de principios y creencias básicas de una organización que son compartidas por sus miembros y que la diferencian de otras organizaciones”.

Según Pumpin, citado por López Felipe (2013), es el “el conjunto de normas y valores y de modos de pensar que marcan el comportamiento de los colaboradores a todos los niveles y que dan así su imagen a la empresa”. (Lopez Felipe, 2013)

Ansoff (1985), “denomino cultura de un grupo al conjunto de normas y valores de dicho grupo social que determinan sus preferencias por un tipo concreto de comportamientos estratégicos”.

Schein (1988), plantea que la cultura organizacional es el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por ellas. (Lopez Felipe, 2013)

Robbins (1989), la denomina *“percepción que comparten todos los miembros de la Organización: sistema de significados compartidos”*.

Chiavenato (1989), afirma que *“la cultura organizacional reposa sobre un sistema de creencias, valores, tradiciones y hábitos, como forma aceptada y estable de interrelación y de relaciones sociales típicas de cada organización”*.

Cruz (2000), asume que *“es una forma aprendida de hacer en la organización, que se comparte por sus miembros, constan de un sistema valores y creencias básicas que se manifiesta en: normas, actitudes, conductas, comportamientos, la manera de comunicarse, las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la historia compartida, el modo de dar cumplimiento a la misión y la materialización de la visión en su interacción con el entorno, en un tiempo dado”*.

Fitzgerald, (2002), define a las organizaciones formales e informales como las estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos es decir, la cultura, la eficacia de la organización”.

El objetivo es configurar un marco de referencia que debe ser compartido para legitimarlas políticas, y evaluar las decisiones y acciones de los integrantes. Es aquí donde la gestión de riesgo frente a desastre juega un importante papel en cualquier institución.

El cambio también requiere planeación, de esta forma es más ordenado y permite que las personas se preparen y participen de la planeación mediante distintos procesos. En este caso, la planeación busca proporcionar, a miembros

de la organización, de medios útiles para dirigirse en forma exitosa, a pesar de las exigencias que tanto la organización como la sociedad demandan; una sociedad cada vez más crítica e informada de la calidad de los servicios que recibe y que son indispensables para la permanencia. Los procesos a considerar para la planeación efectiva del cambio.

Según Hellriege son:

- Evaluar el medio ambiente.
- Determinar la brecha del desempeño.
- Diagnosticar problemas organizacionales.
- Articular y comunicar una visión para el futuro.
- Desarrollar y poner en práctica el plan acción.
- Anticipar la resistencia y tomar acciones para reducirla.
- Vigilar los cambios

Dada su relevancia para las organizaciones desde la planeación efectiva del cambio, a la aplicación de estos procesos desde la gestión.

Se hace referencia explícitamente al primero de este proceso para tener noción de la recurrencia del tema (Garbanzo-Vargas, 2016).

Evaluar el medio ambiente: las organizaciones se enfrentan en la actualidad a un ambiente externo acelerado de transformaciones que exigen cambios para garantizar su sostenibilidad. Se destacan entre las principales fuerzas que actúan: la población a quien dirige el servicio, la tecnología, la competencia y la fuerza de trabajo. Todo lo anterior no descarta la globalización. Las organizaciones educativas deben desarrollar habilidades acertadas para leer el contexto y realizar los ajustes más convenientes. Las competencias profesionales de su personal, así como la gestión empleada son la clave, las organizaciones inteligentes consideran la inversión en el desarrollo profesional como un ingreso y no un costo (Garbanzo-Vargas, 2016).

Amorós (2007), plantea que existen siete características esenciales que definen la cultura en una institución:

1. Innovación y toma de riesgos.
2. Atención al detalle.
3. Orientación a los resultados.
4. Orientación hacia las personas.
5. Orientación al equipo.
6. Energía.
7. Estabilidad.

Según las autoras se pudiera añadir la capacitación para la gestión de riesgos frente a desastres como forma elevación de cultura organizacional.

La gestión de riesgo frente a desastres: es la acción integral para el abordaje de una situación de desastre. Permite determinar los riesgos, intervenir para modificarlos, disminuirlos, eliminarlos o lograr la preparación pertinente para responder ante los daños que, sin duda, causará un determinado desastre (Neuhaus Wilhelm, 2013).

Riesgo de desastre: *“las posibles pérdidas que ocasionaría un desastre en términos de vidas, las condiciones de salud, los medios de sustento, los bienes y los servicios, y que*

podrían ocurrir en una comunidad o sociedad particular en un período específico de tiempo en el futuro”. El riesgo de desastre se genera por la configuración de un peligro, bajo condiciones de vulnerabilidad, es decir, se deben dar ambas circunstancias (peligro y vulnerabilidad) para configurar el riesgo.

Ámbito científico-técnico: *“las posibles pérdidas que ocasionaría un desastre en términos de vidas, las condiciones de salud, los medios de sustento, los bienes y los servicios, y que podrían ocurrir en una comunidad o sociedad particular en un período específico de tiempo en el futuro”.* (Neuhaus Wilhelm, 2013)

Ámbito socio-económico: *“un evento desencadenado por la acción voluntaria del hombre, o las fuerzas de la naturaleza o por circunstancias tecno sociológicas internas, susceptible de causar una multiplicidad de daños en los bienes y en las personas, de difícil previsibilidad y evitabilidad, cuya consecuencia económica directa e indirecta pueden causar un desequilibrio en la economía de un determinado sector socioeconómico o país y en los patrimonios de las entidades aseguradoras”.* (Seguro y catástrofe). Por ello es importante para el progreso que toda institución se prepare mediante al capacitación, control y evaluación de la gestión de riesgo frente a desastres (Neuhaus Wilhelm, 2013).

Toda organización trata de vender su imagen y de transmitirla al exterior, para ello, se valen de los siguientes elementos (Garbanzo-Vargas, 2016):

- Logotipos: para transmitir sensaciones de dinamismo o estabilidad, mediante el uso de imágenes, movimientos, colores, etcétera.
- Eslogan: mediante el uso del lenguaje la empresa puede decir mucho sobre ella.
- La distribución del espacio en los edificios: su decoración y mobiliario, pueden transmitir la ideología de una institución, si es conservadora o no, moderna, tradicional, etcétera.

La señalización para la situaciones excepcionales en las instituciones así como la realización y ejecución del plan de reducción d desastres son parte de la gestión de riesgo frente a desastres y que en conjunto funcionan como sistema dinámico (Galeano valbuena, 2015)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura tiene el deber de facilitar y fomentar el uso de la ciencia y la tecnología para contribuir a la reducción de riesgos de desastres naturales y la resolución de conflictos. El fortalecimiento de la cooperación científica es un elemento fundamental para mejorar la capacidad de reducción de desastres y el restablecimiento de la diversidad biológica.

Muchos conflictos están relacionados con asuntos de repartición de recursos naturales, en especial recursos de agua dulce. Las acciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en esta área han facilitado la resolución no violenta de conflictos relacionados con la repartición de recursos naturales de agua, así como de casos que implican riberas transfronterizas. En entornos de pos desastre, la Comisión Oceanográfica Intergubernamental (COI) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación,

la Ciencia y la Cultura cumple una función crucial en la ejecución de Sistemas de Alerta Temprana.

En el mundo actual, la Reducción de Riesgos de Desastres (RRD, DRR por sus siglas en inglés), se ha convertido en un reto, y no puede olvidarse la importancia de la prevención, recogida no sólo en la Directiva mencionada, sino en la mayor parte de los informes y documentos sobre el tema. El informe Global de Alto Nivel, que se estructura en 3 partes y 4 anexos, la primera parte se dedica al concepto de seguridad, "**Hacia un nuevo consenso en materia de seguridad**"; la segunda es sobre "La seguridad colectiva y el desafío de la prevención" y la tercera sobre "**La seguridad colectiva y el uso de la fuerza**". (Galeano valbuena, 2015)

En concreto, en la segunda, se incluye en la referencia a la necesidad de prevenir y a los daños. La seguridad colectiva no es únicamente un concepto en el que enfrentamos situaciones de conflicto y de paz, es cada vez más compleja, es la preparación y organización para enfrentar la interacción de las amenazas naturales y ambientales que son cada vez más patente. Y para lograr dicha seguridad es importante esta relación cómo producciones permite comprender lo que la cultura organizacional es un eslabón determinante en la gestión de riesgo frente a desastres.

- La construcción de relaciones externas para la supervivencia y adaptación en el medio que lo rodea.
- La integración de sus procesos internos para afianzar su capacidad de supervivencia y adaptación.

En apretada síntesis una cultura organizacional nutre una a la gestión de riesgo frente a desastres naturales pues logra:

- Otorgar a sus integrantes un claro sentido de identidad.
- Especificar qué es importante y cómo hacer las cosas, reduciendo la ambigüedad, la inseguridad y la ansiedad de los integrantes

Actuar como mecanismo de control subconsciente.

Es precisamente según los autores, mediante el cumplimiento del plan de reducción de desastres desde la propia universidad realizado y evaluado por el equipo de trabajo capacitado para ello y es aquí donde la gestión de riesgo frente a desastres tributa a la cultura organizacional. Incluyendo la interpretación única de los conceptos científicos y del desarrollo de habilidades y hábitos a lograr en nuestras instituciones universitarias.

Dentro de las siguientes medidas que la universidad ha incluido:

1. Realización del plan de reducción de desastres por cada facultad y el de la universidad general.
2. Ante el aviso de ocurrencia de eventos naturales de origen hidrometeorológicos
3. Proceder a desmontar las luminarias y otros elementos vulnerables sometidos a mayor riesgo de la acción de los vientos. Proteger cristales en ventanas y asegurar tranques de puertas.
4. Mantener al personal imprescindible en caso de ocurrencia de fenómenos hidrometeorológicos extremos, evacuar al personal no necesario.
5. Arriostrar las cubiertas ligeras con cables u otros elementos para garantizar una fuerte fijación a las

estructuras y fijar los ductos y sujeciones para evitar que oscilen y fallen.

6. Mantener informados a todos los trabajadores ante la incidencia de un fenómeno natural.
7. Colocar los equipos y los recursos materiales en lugares seguros.
8. Eliminar las humedades existentes en muros, cubiertas, paredes y otros elementos estructurales y no estructurales, con el fin de evitar su pérdida de resistencia ante eventos naturales.

CONCLUSIONES

Teniendo ya claro que la naturaleza origina los fenómenos físicos, pero no los desastres; y sabiendo que las personas somos en parte responsables por la construcción del riesgo y la ocurrencia de los desastres, es el momento de actuar para evitar (prevenir el riesgo) o disminuir el impacto de los fenómenos físicos en las poblaciones, comunidades y ambiente mediante la incorporación de estos planes como parte de la cultura organizacional de la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Revista *Educación*, 40(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204005>
- López Felipe, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta en gestión interna y de adaptación al entorno*. (Tesis doctoral). Murcia: Universidad de Murcia.
- Neuhaus Wilhelm, S. (2012). *Identificación de factores que limitan una implementación efectiva de la gestión del riesgo de desastres a nivel local, en distritos seleccionados de la Región Piura*. (Tesis de Maestría). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.