

La Cultura Organizacional en los Centros Escolares

Toluca, México. Septiembre de 2009

Hedith Rivera Aparicio.

Coordinadora de Gestión adscrita al Centro de Maestros Toluca 1

En primer término debemos tener presente que hay que considerar el contexto socioeducativo de los Centros Escolares el cual es la parte que corresponde al ámbito de desarrollo de la labor educativa; con características propias englobando el aspecto humano, recursos materiales, etc. O mejor dicho todos los actores que conforman el proceso educativo -material y humano-.

De ello se parte que los cambios se generan, se propician con la propia actitud del individuo, luego entonces hay que buscar este en todos los ámbitos, acercarnos al espacio donde es necesario para solventar las necesidades existentes. No olvidemos que el elemento principal de un contexto es el individuo, por lo tanto son estos los que pueden generar cambios positivos en los Centros Escolares, “todas las personas son agentes de cambio” el cambio es demasiado importante para dejarlo en manos de expertos, el modo de pensar personal y la maestría constituyen la protección definitiva. El desafío es retomar la parte humana. Si nosotros empezamos a encaminarnos a recobrar la conciencia de cómo somos (si podemos generar cambios internos) cual es el contexto que nos rodea y hacia dónde vamos lograremos que otros actores educativos se vean inmersos en los cambios organizacionales que las instituciones requiere; para ello se debe denotar:

- Colaboración
- Compromiso
- Comunicación-interacción
- Liderazgo
- Respeto
- Confianza

Pero qué sucede; en los Centros Escolares estamos hechos nudos y no se hace nada por cambiar esas zonas de confort donde el individuo se encuentra; más bien hay que propiciar o deshacer todo ello para modificar el objetivo y lograr uno mismo. “La única forma de cambiar la Cultura es que cambiemos las practicas, primero, porque desde el cambio de la practica haremos la reflexión sobre nuestra cultura y consecuentemente, el cambio. Lo que cambia las

creencias de las personas son las nuevas experiencias que les hacen cuestionar sus anteriores creencias”.

Hemos hablado de cambios, pero dentro de qué -¿del individuo, de la institución?- dónde; vamos a enfocarnos a las organizaciones internas de los centros escolares, pero más bien tendríamos que ir más a fondo, vayamos con el cambio o modificaciones de actitudes del propio individuo que conforman estos centros escolares; para ello hay que tener claro como se concibe la Cultura Organizacional.”Construcción social que se hace en grupo con su propia identidad”, ello implica angustias, controversias, consensos, construcción de códigos propios, no olvidando que la parte importante de esos grupos es el individuo.

Ahora bien quiero referirme a la Cultura Organizacional de los centros escolares (Centros de Maestros).

Hay que admitir que todos los factores inciden; relaciones humanas, comunicación, espacios físicos, tiempos-actividad por solo citar alguno de ellos, pero habría que reflexionar sobre ellos y buscar la posibilidad de romper con ciertos hábitos para realizar el cambio con los demás agentes, esto significa cambios internos.

En los centros escolares se debe propiciar este, pero vuelvo a reincidir, en la mayoría de ellos se olvida que el propósito central es el ser humano el cual construye su propio aprendizaje, luego entonces consideremos lo que más interesa, lo que motiva, sabemos que todo esto traerá consecuencias por lo tanto cuestionémonos qué planes existen y cuales metas se desean alcanzar.

Como todo; implica para éste grandes retos de compromiso, actualización y logros académicos, por tal los diversos factores en relación a la cultural organizacional son de suma importancia.

En los centros escolares considero, que existe una gran diversidad de ideas (debido al lugar de procedencia) las cuales no se compactan cuando estas se relacionan con el ámbito laboral, el ambiente psicológico y emocional de poder que predomina lo imposibilita; lo que es claro es que se deben generar cambios de actitudes en el personal para que se logren resultados positivos del propio actuar.

Por tal surgen conflictos que el líder en un centro debe liderar y tratar en colaboración con los demás agentes educativos darles solución. “El conflicto es un indicador de cambio, cuando en una institución pasa de la acción individual de sus miembros a un trabajo colaborativo, emergen los conflictos. Si no hay conflictos

es señal de que no está pasando nada. Los conflictos deben ser liderados y no evitados”.

Queda claro entonces que la Cultura Organizacional es una construcción social, y que todos estamos inmersos en ella, a todos nos concierne y hay que estar consciente de ello, lo importante es que se logre.

Ahora bien vamos a partir como centros escolares (de maestros) pensando que es lo que requieren los demás (docentes usuarios), algo que coadyuve a generar esos cambios en sus instituciones (cursos) hacer reflexionar a los líderes (directores) que son ellos los que tienen que romper con los esquemas en el cambio Organizacional, reconstruir y rezonificarse para estar en la misma sintonía con los demás agentes educativos.

BIBLIOGRAFIA:

- Fullan Michael, Raíces de los cambios y reformas, las fuerzas del cambio.
- Ruiz B. Francisco, Fullan en Chile
- Nava Amaya Minerva, La cultura organizacional del centro escolar y la formación continua.
- Alcántara Víctor, El contexto socioeducativo