

Revista Gestión y Desarrollo Libre, Año 2 N° 3, 2017. p.p. 47 - 57
ISSN 2539-3669
Universidad Libre Seccional Cúcuta, Facultad de Ciencias Económicas,
Administrativas y Contables y Centro Seccional de Investigaciones
Componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones
Rosario Cuadrado Alvarez
Jam Zuluaga Pardo
Ricardo Moscote Doria

Componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones

Theoretical components that support the peace culture in organizations

Recibido: Junio 09 de 2016 - Evaluado: Agosto 03 de 2016 - Aceptado: Octubre 27 de 2016

Rosario Cuadrado Álvarez*
Jam Zuluaga Pardo†
Ricardo Moscote Doria‡

Para citar este artículo / To cite this Article

Cuadrado Álvarez, R., Zuluaga Pardo, J., Moscote, R. (Enero-Junio de 2017). Componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 2(3), (47-57).

Resumen

Existen muchos problemas empresariales, destacando el de convivencia; dado que las organizaciones están conformadas por personas con distintas formas de sentir, pensar y actuar es un reto gerencial el diseño e implementación de estrategias que garanticen un ambiente laboral positivo o una cultura de paz. Es por ello, que la presente investigación pretende identificar los componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones, analizando sus beneficios y finalmente proponer estrategias que se pueden implementar para garantizarla.

Palabras clave: Paz, No Paz, Cultura de paz

* Doctorante en Ciencias Sociales Mención Gerencia, Universidad del Zulia Venezuela. Magister y Especialista en Desarrollo Humano Organizacional, Universidad EAFIT – Colombia. Administrador de Empresas, Universidad Tecnológica de Bolívar – Colombia. rosario.cuadrado@unilibrectg.edu.co

† Administrador de Empresas, Universidad Libre. Miembro del Semillero HUMANOS. Correo electrónico: jjpard-z@hotmail.com

‡ Administrador de Empresas, Universidad Libre. Miembro del Semillero HUMANOS. Correo electrónico: krdomd@gmail.com

Abstract

There are many business problems, emphasizing the coexistence; Taking into account that organizations are made up of people with different feelings, thinking and acting is a manager challenge to design and implement strategies that guarantee a positive working environment or a peace culture. That is why this research searches to identify the theoretical components that underpin the peace culture in organizations, analyzing their benefits and finally proposing strategies that can be implemented to guarantee it.

Key words: Peace, No Peace, Peace Culture

SUMARIO

INTRODUCCIÓN. - METODOLOGÍA. - ESQUEMA DE RESOLUCIÓN. - I. Fundamento Teórico. - 1. Enfoque Teoría de Sistemas. - 2. Enfoque Estructuralista. - 3. Teoría del Bienestar. - II. Principales hallazgos.

Introducción

Toda organización al estar compuestas por personas que piensan, sienten y actúan diferente; necesitan aprender a vivir juntas, a comunicarse, a modificar hábitos, conductas y actitudes saludables. Es decir, deben ser agentes de paz, capaces de prevenir posibles diferencias que se puedan convertir en conflictos y que logren mejorar la eficiencia, el bienestar y la creatividad.

La pobreza, la desigualdad, el racismo, la exclusión social, la explotación de la mujer, los niños y el medio ambiente son silenciosos y tan destructivos como la guerra o los conflictos armados; los individuos han aprendido a vivir con ellos, hasta llegar a la indiferencia.

Desde el área de gestión humana se pueden definir estrategias para fortalecer y promover la paz en las organizaciones; al igual que analizar los contextos para forjar ambientes laborales positivos.

La paz en las organizaciones genera tranquilidad y claridad para proveer el éxito organizacional; promueve el dialogo, la mediación, la pluralidad, la equidad, la resolución de conflictos, el desarrollo y condiciones laborales justas, fomenta compromiso-estimulante, propicia calidad, productividad y desarrollo integral de las personas que la conforman.

Para implementar la paz en las organizaciones y superar los desafíos que acarrea, es indispensable conocer los componentes teóricos que la enmarcan.

Metodología

La propuesta metodológica que se evidencia desde la naturaleza del problema de investigación propuesto será de carácter documental, lo que permitiría identificar los componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones

Esquema de resolución

1. Fundamento Teórico

La presente investigación se soporta en el enfoque de los sistemas, el enfoque estructuralista y la teoría del bienestar; permiten comprender los fenómenos organizaciones, analizar el proceso de humanización y contribuir a la cultura de paz de las organizaciones.

1.1. Enfoque Teoría de Sistemas

La teoría de los sistemas TGS (Bertalanffy), permite un estudio interdisciplinario, teniendo en cuenta las interacciones entre los elementos del sistema, de acuerdo a su estructura interna y la variedad de relaciones entre ellos. Puede definirse como: Una forma ordenada y científica de aproximación y representación del mundo real, y simultáneamente, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo transdisciplinario. La Teoría General de Sistemas se distingue por su perspectiva integradora, donde se considera importante la interacción y los conjuntos que a partir de ella brotan.

Frente a la clasificación que puede tener los sistemas (Checkland , 1981) realizó una clasificación, en la que considera a los sistemas de la siguiente forma: pasando desde los sistemas naturales, y enfocándonos particularmente en los Sistemas de Actividad Humana, como sistemas que describen al ser humano epistemológicamente, a través de lo que hace, basándose en la apreciación de lo que en el mundo real una persona o grupos de personas podrían estar haciendo, es decir, en la intencionalidad que tiene el sistema humano que se observe. Los Sistemas Culturales, formados por la agrupación de personas, podrían hablarse de la empresa, la familia, el grupo de estudio de la universidad, etc.

En la frontera de los sistemas se establece como aspectos distintivos el intercambio o la relación entre sistemas, no se limita exclusivamente a una familia de sistemas. Existe un contacto permanente con el mundo exterior, un continuo intercambio de interrelaciones tiempo – secuencia, pensando que cada

efecto tiene su causa, de modo que las presiones del medio sobre el sistema modifican su conducta y, a la vez, este cambio de conducta modifica al medio y su comportamiento.

El sistema contiene como elementos de manera esquemática una corriente de entrada, proceso de conversión, corriente de salida y corriente de retroalimentación. El sistema en la integración de sus elementos se liga a la ley de los incrementos como la cantidad de información que permanece en el sistema que no es igual a la diferencia entre lo que entra y lo que sale, sino que es igual a la información que existe más la que entra, es decir, hay una agregación neta en la entrada, y la salida no elimina información del sistema. Según (Johansen, 1982) *“El principio de Variedad de R. Sabih, manifiesta que un sistema para poder controlar a otro debe ser capaz de equilibrar (o igualar) la variedad recibida con su capacidad para absorber variedad.”*

En los elementos del sistema la corriente de entrada determinada por insumos y energía necesarios para que el sistema funcione, estos insumos son captados del medio que los rodea. En el proceso de conversión, los sistemas captan la energía o información del entorno y la procesan – transforman y que puede devolverlo a su entorno como un producto. La corriente de salida. Equivale a la “exportación” que el sistema hace al medio. Producto que da el sistema al medio que lo rodea. Así, la comunicación de retroalimentación es la información que indica cómo lo está haciendo el sistema en la búsqueda de su objetivo, y que es introducido nuevamente en el sistema con el fin de que se lleven a cabo las correcciones necesarias para lograr su objetivo. Desde este punto de vista, es un mecanismo de control que posee el sistema para asegurar el logro de su meta.

Stafford Beer, define un sistema viable como aquel que es capaz de adaptarse al medio en cambio. Para que esto pueda ocurrir debe poseer tres características básicas: Ser capaz de *autoorganizarse*, mantener una estructura constante y modificarla de acuerdo a las exigencias (equilibrio), ser capaz de *autocontrolarse*, mantener sus principales variables dentro de ciertos límites que forman un área de normalidad, poseer un cierto grado de *autonomía*, poseer un suficiente nivel de libertad determinado por sus recursos para mantener esas variables dentro de su área de normalidad. (Perla, 2011)

Boulding describe la TGS de la siguiente manera: como un nivel de construcción teórico altamente generalizado de las matemáticas puras y las teorías específicas de las disciplinas especializadas y que en estos últimos años

han hecho sentir, cada vez más fuerte, la necesidad de un cuerpo sistemático de construcciones teóricas que pueda discutir, analizar y explicar las relaciones generales del mundo empírico. (Boulding , 2004)

Sugiere, además, un ordenamiento jerárquico a nueve posibles niveles que determinan un ordenamiento de los diferentes sistemas que nos rodea teniendo en cuenta como niveles superiores el Hombre, las estructuras sociales (ejemplo: una empresa) y los sistemas trascendentes (ejemplo: la absoluto).

La TGS investiga dos objetivos basados en dos niveles de ambición y confianza. Es decir, en la confiabilidad del evento y en la cobertura del evento. Enfoques que posibilitan el desarrollo de la TGS

Podríamos también definirlo como dos enfoques para el estudio de la TGS, que sugieren que existan entes reguladores. En primer lugar permite observar al universo empírico y escoger ciertos fenómenos generales que se encuentran en las diferentes disciplinas y tratar de construir un modelo teórico que sea relevante para esos fenómenos. Este método, en vez de estudiar sistema tras sistema, considera un conjunto de todos los sistemas concebibles y busca reducirlo a un conjunto de un tamaño más razonable. De otra forma Para la TGS se orienta en ordenar los campos empíricos en una jerarquía de acuerdo con la complejidad de la organización de sus individuos básicos o unidades de conducta y tratar de desarrollar un nivel de abstracción apropiado a cada uno de ellos. Este enfoque más sistemático que el anterior y conduce a lo que se a denominado “un sistema de sistemas”.

Frente a la conceptualización de información y organización, contar con la suficiente información no significa que se esté totalmente organizado, información es solo el insumo de la organización, entonces hablamos de organización viene a ser la estructura jerárquica de un nivel o N niveles que consumen insumos que es la información. Las organizaciones se alimenta de información, la organización es toda información pertinente, vital y necesaria, la organización es una estructura que tiene propios niveles de información.

El principio de organicidad visto desde la evolución en equilibrio, determinado por la afirmación de que “Si un sistema crece en complejidad también lo hará en la misma magnitud su sistema equilibrante o de control”. Existen dos fuerzas importantes en la evolución del equilibrio, una fuerza que se resiste u oponen a cambios bruscos, otra que define los ciclos, como fuerzas que obligan a que se repita algo. El fenómeno por el cual podemos evidenciar un

proceso de evolución que viene a aumentar el grado de organización que poseen los sistemas en particular abiertos especialmente de seres vivos. Estructuras sistémicas dentro del principio de la organicidad indica que todo organismo tiene o genera mecanismos equilibrantes, llamado motor o mecanismo homeostático que va evolucionar ó involucionar en razón directa al mecanismo o sistema que lo contiene.

El enfoque de sistemas desde el punto de vista administrativo orientado desde el paradigma de la ciencia representado en el mejoramiento y el paradigma de los sistema en el diseño determina cuatro son los pasos para un enfoque desde el punto de vista administrativo. La Definición de límites (Sistema Total medio), el ámbito de influencia del sistema, ya sea del sistema al medio o viceversa. Establecer objetivos del sistema, la razón en el sistema (perfil), el fin de existencia en el sistema (optimizar) y los productos que debe producir (la que espera). Determinar la estructura del programa y las relaciones del programa –agente, siendo el programa una secuencia lógica de actividades que van a suscitarse., los agentes como Los que tienen a su cargo la ejecución, tangibilizar la propuesta. Describir la administración de sistema, Definir los roles y tareas de todos los agentes involucrados en el sistema, en la puesta en marcha de un programa.

Sintetizando, la Teoría de Sistemas, se entiende como un esfuerzo de estudio interdisciplinario que pretende encontrar las propiedades comunes a entidades llamadas sistemas. Su puesta en marcha se debe al biólogo austriaco Ludwig Von Bertalanffy.

La Teoría de Sistemas, permitió mirar de forma diferente al área de gestión humana y redefinir su rol en las organizaciones. Esta teoría establece que un sistema es un conjunto de partes interdependientes e interactuantes orientadas a un fin, que afecta y es afectado por el entorno. La concepción de esta teoría, permite comparar la organización con un sistema vivo que interactúa con el entorno (o sociedad a la que pertenece) y que se influyen mutuamente, de manera tanto positiva como negativa.

Para el estudio de la organización como sistema se destacan: (Checkland , 1981) (Etkin & Schvarstein, 2000), (Luhmann, 1998), Morgan (1998) y Von Foerster (1997).

La interacción organización – entorno/sociedad supone responsabilidades compartidas, donde los grupos sociales de interés (proveedores, consumidores,

accionistas, distribuidores, sector público, medio ambiente, competidores, colaboradores) o stakeholders, hacen posible que una organización crezca, se desarrolle y perdure en el tiempo.

Desde la visión sistémica, podemos ver la organización como parte de la sociedad y de su entorno inmediato (microsistema) con quien interactúa en un intercambio permanente de información, recursos e insumos fundamentales para su funcionamiento. Luego de un proceso interno de transformación, entrega a la sociedad bienes o servicios.

El área de gestión humana tendrá como responsabilidad interactuar o relacionarse con los demás sistema de la organización, con el fin de aportar procesos específicos y dar respuesta oportuna a las necesidades de personal.

Por tanto, el enfoque sistémico le da un toque estratégico al área; permitiéndole una gestión anticipante, proactiva y alineada con los planes estratégicos de la organización. Generando valor desde los procesos a su cargo, asumiéndolos con un liderazgo transformador que permite acompañar a la alta dirección en la implementación de las diferentes prácticas laborales, cuyas acciones son a largo plazo y menos operativas.

El entorno organizacional es dinámico y competitivo, fenómenos como la globalización, la tecnología, los gobiernos, la legislación, la economía, comunicaciones sin barreras, mayor conciencia de lo ecológico, entre otros; han incidido en el comportamiento de las organizaciones y en su capacidad de dar respuesta a nuevos retos y exigencias fijadas por el cliente. Es decir los cambios del entorno afectan la dinámica de las organizaciones y determinan su comportamiento en aras de ajustarse para dar respuesta oportuna a las expectativas de sus clientes internos y externos.

Se puede ver afectada la estructura organizacional, dando lugar a la autoridad fundamentada en el conocimiento y no por el puesto, las jerarquías son planas facilitando las comunicaciones y la agilidad en los procesos, más autogestión, orientación al logro, aplicación del concepto de valor agregado, se otorga empoderamiento, compromiso con el medio ambiente, desarrollo tecnológico, flexibilidad y responsabilidad social.

Las personas cumplen un rol importante en las organizaciones y las prácticas laborales implican formación polivalente y multifuncional, es decir, las personas deben poseer competencias que les permitan desempeñar varias tareas

de un mismo proceso de manera autónoma y que agreguen valor contribuyendo así, con el logro de los objetivos organizacionales.

1.2. Enfoque Estructuralista

El enfoque estructuralista se define como el conocimiento a partir de las formas como se presentan los eventos y composiciones que en conjunto forman una estructura organizacional, procesos y relaciones. Representa una visión crítica de la organización formal.

La organización formal permite disminuir la incertidumbre derivada de la variabilidad humana, facilita el proceso de toma de decisiones y resolución de problemas. Intenta regular la conducta humana para el logro de los objetivos estratégicos de forma eficiente.

Las organizaciones cuentan con su propia identidad y ello depende de las personas que la conforman; sus objetivos están definidos por las necesidades de quienes la integran y quienes se benefician con sus productos (clientes). Las organizaciones constituyen una unidad social coordinada de manera consecuente.

El estructuralismo es el enfoque de las ciencias sociales más utilizado para analizar el lenguaje, la cultura y la sociedad; sus máximos exponentes son Claude Lévi-Strauss, Michael Focault y Ronald Balthes. Esta Teoría, pretende explorar las interrelaciones (las estructuras) de significados dentro de una cultura, descubrir sus rituales, examinar su literatura, comparar y hallar vínculos entre los elementos que la conforman.

Podemos afirmar, que el estructuralismo está enfocado hacia el todo, la interdependencia de las partes y el hecho de que todo es más grande que la sencilla suma de sus partes.

Para los estructuralistas, las organizaciones son sociedades de las cuales las personas dependen para crecer y desarrollarse. Esas organizaciones se diferencian y requieren que sus integrantes posean determinadas características de personalidad. Dichas características permiten que la persona desempeñe la tarea asignada y logre interactuar entre los grupos sociales existentes en la organización.

La estructura es la manera como la empresa distribuye los cargos y funciones, la interacción y relación entre las diferentes personas, áreas y procesos que intervienen en el logro de las metas; equivale a la representación gráfica

de la organización, a través del organigrama se puede observar los cargos, las funciones, los niveles jerárquicos, la autoridad y las relaciones existentes entre las diferentes áreas en la organización. Este orden beneficia a las organizaciones que fomentan el aprendizaje y a las organizaciones que trabajan en red.

1.3. Teoría del Bienestar

El concepto de bienestar adquirió solidez teórica y logró desplazar a la concepción económica, con la presentación de Amartya Sen en las Conferencias Tanner de 1979. Logró incluir al bienestar, las realizaciones personales y la libertad para lograrlas están dadas por las capacidades propias de los individuos; los bienes y recursos son solo el medio para lograr los funcionamientos de las personas.

El bienestar se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

2 Principales hallazgos

La aplicación de las teorías administrativas le permite a las organizaciones producir eficientemente como resultado del esfuerzo, compromiso y las relaciones cordiales entre los trabajadores, considerados más que una simple herramienta para alcanzar los niveles deseados de producción.

Las teorías administrativas tienen en cuenta a las personas, aunque no todas la ven como ser social; en general, ven a las personas como parte del engranaje organizacional y su preocupación es lograr que aumenten sus niveles de producción.

La paz en las organizaciones resulta de la combinación de la comunicación, definir el estilo de dirección, cultura deseada, ambiente/clima laboral, condiciones de trabajo, prevención de conflictos, liderazgo sindical, políticas de compensación claras y difundidas.

Logrando la paz, las organizaciones tendrán personas placidas con la organización y las tareas asignadas, se realizarán con el máximo desempeño; permitiendo el crecimiento y desarrollo de ambos (organización-individuo). Si por el contrario, la paz no se logra en las organizaciones, puede generar frustración o fracaso en la relación empresa-colaboradores.

En cuanto a la cultura de paz, podemos resaltar la teoría clásica de la

administración y la de las relaciones humanas como proclives de la paz. La teoría clásica de la administración, por la introducción de ciertos valores tales como, la responsabilidad y el orden; lo que permite establecer igualdad entre los miembros de la organización garantizando armonía y la prevención de conflictos.

La teoría de las relaciones humanas, por su parte, estudia al ser humano e identifica los causantes psicológicos y físicos que son indispensables para su óptimo rendimiento en el trabajo; también comprende el trabajo en equipo, la cohesión, la coordinación garantizando confianza, seguridad, éxito y satisfacción soportes para la paz.

La cultura de paz solo se puede lograr con la participación de todos los miembros de la organización sin excepción alguna, a través de los valores, principios y la actitud de las personas ante el deseo de colaborar y alcanzar los objetivos estratégicos.

Referencias

- Boulding, K. (2004). General systems theory: The skeleton of science. *E:CO Special Double Issue*, 6, 127-139.
- Checkland, P. (1981). *Pensamiento de Sistemas, Practica de Sistemas*. LIMUSA.
- Etkin, J., & Schvarstein, L. (2000). *Identidad de las organizaciones, Invariancia y Cambio*. Paidós.
- Jesus Asensi, VV.AA. (2001), *Educación desde y para la Paz*. Editorial Fundación Fernando Rielo. Madrid, España.
- Johansen, O. (1982). *Introducción a la teoría general de sistemas*. Limusa.
- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales: Lineamientos para una teoría general*. ANTHROPOS.
- Perla. (10 de Junio de 2011). *Taxonomías*. Obtenido de Ingeniería de Sistemas : <http://taxonomias-sistemas.blogspot.com.co/2011/06/taxonomia-de-stafford-beer.html>.
- Orellana Vilches Isabel (2007). *Repensar lo Cotidiano*. Primera Edición. Editorial UTPL. Loja, Ecuador.
- Palacio Escobar, Jaime (2012). *La Paz Laboral: ¿Costo o Inversión?* Fondo Editorial Ascort. Medellín, Colombia.

Pontificio Consejo – Justicia y Paz (2005). Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. Editorial Librería Editrice Vaticana. Ciudad del Vaticano.

Ruiz Viñals, Carmen (2004). Políticas Sociolaborales: Un Enfoque Pluridisciplinar. Editorial UOC. Catalunya, España