

# La innovación, proceso vital de la cultura organizacional educativa

Enríquez García Raquel, UNAM, ENP 8

Anaya de Anda Olivia, UNAM, ENP 8

Mata Franco R. Martín, UNAM, ENP 6

## Resumen

La cultura organizacional educativa es una filosofía de trabajo encaminada a educar, es una forma de desempeño laboral que las escuelas implantan en sus áreas operativas y de desarrollo.

La educación, por ser un sistema dinámico, sufre constantes cambios a través de las innovaciones, que resultan necesarias para mejorar su calidad.

La innovación es un proceso de vital importancia dentro de cualquier organización ya que permite su adaptación y evolución, puesto que surge de la necesidad de resolver una problemática específica o de enfrentarse a una situación de crisis como sucede en la actualidad, donde el constante cambio, es la única característica que permanece. Los últimos años, han sido testigos de los marcados cambios mundiales. La globalización e interacción que se viven, han abierto la puerta a las nuevas tecnologías.

La situación que prevalece en la cultura organizacional educativa es que muchos de los miembros que formamos parte de ella, no estamos conscientes de la necesidad de trabajar de manera inter-disciplinaria y conjunta por un fin común. Trabajamos de forma individualista y nos oponemos a las propuestas de otros integrantes de la organización por diversas causas, sin que se pueda lograr una sinergia educativa.

Palabras clave: cultura organizacional educativa, innovación inter-disciplinaria, sinergia.

## Abstract

The educational organizational culture is a working philosophy guided to educate, it is a type of work performance that the schools implement in their operative and development areas.

The education, being a dynamic system, suffers constant changes through innovation that is necessary to improve its quality.

The innovation is a process of vital importance inside any organization it allows its adaptation and evolution, since it arises of the need of solving a specific problem or of facing a crisis situation, as in present, where the constant change, is the only characteristic that remains. The last years, have been witness of the marked world changes. The globalization and interactions lived, have opened the door to the new technologies.

The situation that prevails in the educational organizational culture is, that many of the members that are part of it, are not aware of the necessity of working in an inter-disciplinary and combined way for a common goal. We work in an individualistic way and mostly we oppose ourselves to the proposals of other members of the organization for diverse causes, what avoids achieving an educational synergy.

Key words: educational organizational culture, innovation, members, synergy.

## Introducción

Hace algunos años se hizo necesario introducir el concepto de Cultura Organizacional como una forma de innovación para alentar a las personas que forman parte de una organización, que de hecho todos formamos parte de alguna para promover cambios constantes enfocados a los principios que la rigen.

La cuestión acerca del enfoque que le queremos dar a la Cultura Organizacional es que con base en los objetivos, realmente queremos impactar de manera directa a los individuos que forman parte de una organización de cualquier índole. Teóricamente cualquier persona involucrada en cualquier organización se va a desempeñar de manera satisfactoria, pero en realidad no se le puede pedir a un miembro que desarrolle nuevas formas de pensamiento, si no que al nacer nuevas ideas innovadoras en alguno de ellos se van a ir comprometiendo y no necesariamente será de lo que se les trate de inculcar.

La innovación es una consecuencia de una adaptación o evolución dentro de una organización, debido a que las ideas innovadoras surgen de la necesidad de resolver una problemática específica o de enfrentarse a una situación de crisis, uno de los mayores campos de aplicación para la innovación es una organización, las que están en constante cambio y enfrentan día a día situaciones en las que la aplicación de nuevas ideas es fundamental para un desarrollo continuo.

## Objetivo

Destacar la importancia que tiene la innovación en la Cultura Organizacional en los procesos educativos.

## Justificación

Todos los docentes formamos parte de una Cultura organizacional educativa, la mayoría no participamos de forma activa ni estamos dispuestos a aceptar cambios, sobre todo si son propuestos por personas que creemos no tienen que ver con nuestros asignaturas. Nuestro compromiso al pertenecer a esta cultura, nos obliga a escuchar las propuestas, razonarlas y si son congruentes con los fines educativos para mejorar la calidad de ésta, aplicarlas y evaluarlas.

## Desarrollo

La cultura de una organización se establece y se mantiene. La cultura original se deriva de la filosofía del creador de una organización. La cultura organizacional siempre ha existido dentro de los diferentes tipos de empresa de todas partes del mundo desde sus inicios.

Siempre que se habla de filosofía de trabajo, de la que forma parte la educación, también se está hablando de la cultura organizacional o de la forma de desempeño laboral que las empresas o escuelas implantan y prefieren dentro de sus áreas operativas y de desarrollo.

La cultura es difícil de describir, es intangible, está implícita, y se da por sentada. Pero cada organización desarrolla un grupo central de suposiciones, conocimientos y reglas que gobiernan el comportamiento día a día en el lugar de trabajo.

Con respecto a lo que es la cultura, se puede decir que abarca todos los aspectos en los que existe una acción humana, de lo que se puede inferir que todos los seres humanos somos, en una u otra forma, poseedores de cultura.

La cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una organización. También, se dice que la cultura es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, compartidas en mayor o menor medida por los miembros de una organización.

Cada organización es única y singular, posee su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistemas de recompensa, toma de decisiones y filosofía; la unión de todos estos elementos es lo que constituye la cultura.

La notable diferencia existente entre las diversas filosofías organizacionales es lo que hace que la cultura de cada organización se considere única y exclusiva, además de permitir un alto grado de entendimiento e interrelación entre sus miembros.

La cultura determina lo que las personas involucradas en ella consideran correcto o incorrecto, así como sus preferencias en la manera de ser dirigidos.

La organización es un proceso encaminado a obtener un fin. La organización por definición es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos humanos y materiales de un organismo social, con el fin de lograr máxima eficiencia en la realización de planes y objetivos.

La organización es la función de crear o proporcionar las condiciones y relaciones básicas que son requisito previo para la ejecución efectiva de un plan.

Organizar incluye, por consiguiente, proveer y proporcionar por anticipado los factores básicos y las fuerzas potenciales, como están especificadas en el plan.

Las organizaciones, son la expresión de una realidad cultural que están llamadas a vivir en un mundo de constante cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o por el contrario, encerrarse dentro del marco de sus límites formales.

Llevado al ámbito organizacional, es una costumbre actual que se inculque a los miembros participantes la cultura de la empresa, lo que se deriva en que se creen lineamientos a seguir, desde la forma en que cada actividad se realiza hasta intentar crear un método de pensamiento común que lleve a la organización a alcanzar su fin de la manera más homogénea posible.

En este ámbito es en donde se ha tratado de inducir a las personas de una organización a desarrollar pensamiento creativo, es decir, que además del pensamiento estructurado y racional necesario para llevar resolver situaciones cotidianas, de una manera ordenada y metodológica, también se desarrollen métodos que rompan con los esquemas establecidos y se creen nuevos caminos para resolver situaciones. El objetivo es que este tipo de pensamiento esté en constante desarrollo para la mejora continua y que no sólo se presente cuando se tiene que resolver una situación crítica.

La cultura organizacional educativa, es un fenómeno dinámico que en los últimos tiempos ha sufrido de constantes transformaciones a través de innovaciones e investigaciones para ajustarse a los cambios mundiales, pero siempre con el propósito de ser de mejor calidad y acorde con la realidad.

No todas las personas que conforman la organización educativa están de acuerdo con algunos cambios o innovaciones, sobre todo las que no están familiarizadas con las nuevas tecnologías, en cambio las personas jóvenes que se formaron con éstas, las aceptan y son parte de sus aportaciones innovadoras.

Hay que considerar que para diseñar y realizar innovaciones se tiene que investigar e indagar sobre las causas que afectan ciertos aspectos de la organización, de esta manera para poder superarlos se hace uso de las innovaciones a través de investigaciones que puedan ser probadas para demostrar su eficiencia o desecharlas.

Desgraciadamente, cuando se llevan a cabo innovaciones educativas éstas se hacen en situaciones controladas, fuera de la realidad a la pertenecemos, lo que trae consigo fracasos por errores de diseño y se opta por abandonarlas.

Lo que se debe hacer es informar de los procedimientos y resultados, compartirlas con los demás miembros de la organización, escuchar propuestas y alternativas y evaluarlas constantemente para conocer los resultados de la viabilidad de la innovación, teniendo en mente los procesos seguidos y las sugerencias para realimentar y proponer mejoras innovadoras sobre lo que se ha trabajado a partir de nuevos fundamentos, puesto que se pretende aumentar el conocimiento y no siempre empezar.

Por lo que respecta a la Escuela Nacional Preparatoria, una Cultura Organizacional Educativa, ha recibido gran apoyo financiero para realizar innovaciones que repercutan en una mejora del

proceso enseñanza aprendizaje, pero se ha visto que no han sido muy alentadores los avances logrados.

La razón es que no se tiene consciencia de que formamos parte de una cultura organizacional y para que funcione todos tenemos que involucrarnos, dejar a tras prejuicios e individualismo, luchar por un bien común que nos permita salir adelante como organización educativa, dirigida a seguir mejorando la calidad de la enseñanza.

Las autoridades tienen que entender que como organización tienen que dar apoyo a sus integrantes y no sólo cumplir para justificar ciertos hechos que nada tienen que ver con el crecimiento de la organización, si no con la filosofía que nos rige, que es seguir siendo líderes en la educación.

En la medida que todos los miembros integrantes de la Cultura Organizacional Educativa de la ENP, trabajemos conjuntamente, las ideas innovadoras serán bien acogidas y se lograrán los propósitos para lo que fue creada esta Cultura Organizacional Educativa.

También es cierto que a una persona no se le puede obligar a desarrollar tipos de pensamiento que no quieran o simplemente no se tenga la capacidad, por eso este tipo de prácticas no deben de esperar una respuesta generalizada y obtener resultados que caigan dentro de información que sea parte de estadísticas, sino que simplemente se debe crear el ambiente propicio, que incentive a los individuos a innovar, sin presiones y lo más importante de todo, que el individuo se sienta parte importante dentro de la organización, sin llegar a ser imprescindible, y que sea reconocido y remunerado justamente. (Si se remunera todo tipo de idea o innovación por parte de un individuo, se puede caer en la práctica actual de hacer por recibir y este tipo de prácticas es justo lo que se quiere evitar).

Es por ello que es importante seguir haciendo crecer la cultura de la Innovación dentro de las organizaciones, todo individuo debe ser motor de cambio en el ambiente en el que se está desarrollando y perder el miedo a que con las propias acciones se impacte dentro de la sociedad en la que se está desarrollando.

Todo esto se debe de hacer de manera continua pero sin caer en círculos viciosos, por que lo que puede ser considerado como algo nuevo, estar cambiando constantemente el entorno puede volverse una costumbre y lo que era innovador, se vuelve otra vez parte de la rutina.

### Conclusiones

Las organizaciones han tenido la visión de crear en sus colaboradores una cultura, la cual ha sido integrada como elemento funcional de cada una de dichas organizaciones, es por ello que como parte integral, debe de estar en mejora continua junto con el resto de las áreas funcionales de la organización.

Se tiene que tratar de convencer a los demás miembros de la organización de los beneficios que pretende traer consigo una innovación, que participen, prueben y propongan mejoras. Que no se quede en el olvido lo realizado y que pongamos en práctica lo que se considere conveniente, que formamos parte de una organización y para que salga adelante todos debemos colaborar.

La innovación es un motor que ayuda a llevar a cabo los cambios necesarios dentro de la Cultura Organizacional, por lo que debe ser integrada, sin caer en excesos que lleven a la rutina, que es justamente lo que se trata de evitar.

#### Bibliografía

Rivas Navarro M. *El comportamiento innovador en las instituciones escolares: niveles y factores de innovación educativa*. Madrid, España, Universidad Complutense. 1983.

Sancho J. M., Hernández F., Carbonell J., Sánchez Cortez E. y Simo N. *Aprendiendo de las innovaciones en los centros. La perspectiva interpretativa de investigación aplicada a tres estudios de caso*. Madrid, España, CIDE.1993.

Schmelkes, S. San Andrés Cholula Puebla. 5 de mayo de 2001.

<http://redepja.upn.mx>

Libedishki M. *La innovación en la enseñanza*. Paidós. 2001.

[www. Hdbilatin.com](http://www.Hdbilatin.com)

ANUIES. *Innovación educativa*, México, 2003 .

Blanco R. Y Messina G. *Estado del arte sobre las innovaciones educativas en América Latina.*, Bogotá, Colombia, Convenio Andrés Bello. 2000.

## La innovación, proceso vital de la cultura organizacional educativa

Enríquez García Raquel, Ramón Rivera 175 Col. Presidentes Ejidales, 2596-4118,

[raqueleng@prodigy.net.mx](mailto:raqueleng@prodigy.net.mx)

Anaya de Anda Olivia, [olianaya@correo.unam.mx](mailto:olianaya@correo.unam.mx)

Mata Franco R. Martín, [qui44rem@servidor.unam.mx](mailto:qui44rem@servidor.unam.mx)

Equipo solicitado: computadora y cañón.

I. Q. Raquel Enríquez García egresada de la ESIQIE del IPN, pasante de la Maestría en Educación de la Universidad Marista, Profesor de química de Tiempo Completo Asociado C definitivo, antigüedad en la UNAM 26 años.

Q. F. B. Olivia Anaya de Anda egresada de la Facultad de Química de la UNAM, pasante de la Maestría en Pedagogía de la UNAM, Profesor de química de Tiempo Completo Asociado C definitivo, antigüedad en la UNAM 12 años.

I. Q. Reyes Martín Mata Franco egresado de la Facultad de Química de la UNAM, pasante de la Maestría en Educación Media de la UNAM, Profesor de química de Tiempo Completo Asociado B interino, antigüedad en la UNAM 11 años.

Eje temático Cultura de la Innovación.