



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

1 Título

Componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones.

2 Autores

Ricardo Moscote, Estudiante de 10º Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Jam Zuluaga, Estudiante de 10º Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Luis David Ortega, Estudiante de 10º Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Dilsa Jaramillo, Estudiante de 10º Semestre del Programa de Administración de Empresas.

Vanesa Zapata, Estudiante de 9º Semestre del Programa de Administración de empresas.

Rosario Cuadrado, Líder del grupo de investigación **HUMANOS**,
rosario.cuadrado@unilibrectg.edu.co

Ponente: Ricardo Moscote, ricky_moscote@hotmail.com

3 Objetivo

Identificar los componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones del Caribe colombiano.

4 Resumen

Existen muchos problemas empresariales, destacando el de convivencia, dado que las organizaciones están conformadas por personas con distintas formas de ser, sentir, pensar y actuar; se convierte en un reto gerencial el diseño e implementación de estrategias que garanticen una cultura de paz en las organizaciones. Es por ello, que la presente investigación pretende identificar los componentes teóricos que fundamentan la cultura de paz en las organizaciones,



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

analizando sus beneficios y finalmente proponer estrategias que se pueden implementar para garantizarla.

5 Palabras claves

Paz, No Paz, Cultura de paz

Abstrac

There are many business problems , emphasizing the coexistence , given that organizations are made up of people with different ways of being, feeling , thinking and acting ; it becomes a management challenge to design and implement strategies to ensure a culture of peace in organizations. It is for this reason that the present investigation aims to identify theoretical components underlying the culture of peace in organizations , analyzing their benefits and finally propose strategies that can be implemented to guarantee it.

Keywords

Peace , No Peace Culture of Peace

6 ¿QUÉ ES PAZ?

La paz es asociada con sentimientos y valores, entre otros: la alegría, el Amor, la Armonía, el bienestar, la responsabilidad, la honestidad, la felicidad, la satisfacción, el éxito, la seguridad, la fe, la libertad y la confianza.

Las redes sociales, también contribuyen a la significación de paz; definiéndola como el estado a nivel social o personal, en el cual se encuentran en equilibrio y estabilidad las partes de una unidad; también puede definirse, como la ausencia de inquietud, violencia o guerra. Además, se habla de paz social, como consenso es el entendimiento tácito para el mantenimiento de unas buenas relaciones,



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

mutuamente beneficiosas, entre los individuos; y a distintos niveles, el consenso entre distintos grupos, clases o estamentos sociales dentro de una sociedad.

En el contexto organizacional, la paz puede definirse como el ambiente en el cual se considera el progreso del trabajador en términos del cargo que desempeña; y la combinación de la cultura, estructura, estilo de liderazgo, comunicación y de toda la actividad organizacional que contribuye a su funcionamiento.

7 ¿QUÉ ES NO PAZ?

La no paz es un estado de no armonía individual o grupal que imposibilita la búsqueda del bienestar y la felicidad, neutralizando las capacidades y talentos productivos por la supervivencia. Además, se asocia con enfrentamiento, guerra, violencia, intranquilidad, bullicio, enemistad, desavenencia y oposición.

Para José Ignacio Berna, ingeniero de sistemas, consultor y profesor universitario, identifica ciertos aspectos donde se genera la no paz:

- **Equilibrio Económico:** La ausencia de un equilibrio económico, es a menudo, origen de disputas y desavenencias en los hogares. Debemos racionalizar los gastos familiares y evitar los despilfarros y endeudamientos excesivos e inficinosos.
- **Ser Auténtico:** La ausencia de identidad es un factor que facilita la perturbación de nuestra vida e impide que tengamos claridad en lo fundamental.
- **Combatir la ausencia de dialogo:** El orgullo, la soberbia y la prepotencia son elementos distractores del dialogo, que es la base fundamental para los acuerdos de convivencia.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

- Debemos combatir los negociados, chanchullos, trueques: Frecuentemente realizamos “trueques” según la convivencia y facilismo. Negociamos el fruto del trabajo de un día por una diversión.
- Debemos combatir la omisión: El acomodamiento y la instalación nos han conducido a una actitud facilista pasiva.
- Debemos asumir nuestras responsabilidades: A menudo delegamos responsabilidades; por ejemplo, le delegamos al colegio la formación de nuestros hijos, le delegamos a las abuelas, tías y empleadas del servicio doméstico el cuidado y atención de los bebés.
- Debemos combatir la falta de respeto: Cónyuges dominantes y posesivos, revestidos de autoridad omnipotente; padres sobre protectores y poseedores de la verdad absoluta estas son solo algunas de las situaciones cotidianas en donde se viola la dignidad y el respeto por los demás propiciando la formación de un bajo nivel de autoestima y por ende debilitando la identidad del individuo se debe combatir el anular la capacidad del cónyuge.
- Las torturas, la violencia y el maltrato: Padres que castigan a sus hijos con maltratos físicos y psicológicos ocasionando cicatrices profundas. Ni decir de aquellos que abusan sexualmente de sus hijos. ¿Cuántas veces algún miembro de una familia ha ejercido presión física o psicológica a otro miembro para que realice labores denigrantes? ¿Cuántas veces un cónyuge o un padre deja de hablar a su pareja o a un hijo? Ese silencio, ese desconocer al otro (que además es desconocerse a sí mismo) es una forma usual y aberrante (masoquismo) de violencia en los hogares



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

- Respeto por la vida: Cuantas veces padres irresponsables propician y realizan prácticas abortivas con el pretexto de una planificación familiar, aun poniendo en peligro sus propias vidas, usando dispositivos o consumiendo drogas con efectos secundarios impredecibles. Cuantas veces padres irresponsables conducen vehículos en estado de embriaguez. Cuantas veces padres irresponsables violan normas de tránsito exponiendo sus propias vidas y la de otros miembros de la familia.

En el ambiente laboral, la no paz puede afectar la productividad, disminuye los niveles de satisfacción, dificulta las relaciones humanas y se alimenta por la escases de liderazgo de los gerentes.

8 TEORÍAS ADMINISTRATIVAS

Las teorías administrativas han existido a lo largo de la historia; su aplicación demuestran funcionan y que le permiten 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.

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 optimo rendimiento en el trabajo; también comprende el trabajo en equipo, la



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

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.

La Teoría de la Contingencia es fuertemente humanista y promueve espacios armónicos al interior de la organización; si se impulsan componentes como la flexibilidad, la adaptabilidad y la comunicación se puede garantizar que las personas logren comprometerse con la organización, con los objetivos propuestos, se sientan cómodos con la estructura y con el cargo que desempeña.

Mientras que la Teoría Calidad Total, no se relaciona directamente con la cultura de paz; pero dentro de los procesos de calidad total se evalúa el factor del ambiente laboral, sosteniendo que para mejorar la calidad se hace necesario que los directivos establezcan un ambiente laboral que permita la participación activa de todos sus miembros. De igual manera, se destacan los aportes de la teoría a la comunicación, la participación, el trabajo en equipo, el compromiso y la planificación; aspectos que impulsan la cultura de paz y la humanización.

Ouchi afirma que los principios básicos de la Teoría Z son la confianza, atención a las relaciones humanas y las relaciones sociales estrechas; estos principios son necesarios para construir la cultura de paz, puesto que su enfoque concibe a las personas como seres integrales -con sus necesidades, temores, alegrías y sueños-, cuyo compromiso se evidencia en el éxito de la organización. Por tanto la Teoría Z es proclive de la cultura de paz y la humanización, además, cuando se



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

presentan conflictos promueve el dialogo como herramienta solucionador y la participación de las personas en la toma de decisiones.

La Teoría de la Contingencia es fuertemente humanista y promueve espacios armónicos al interior de la organización; si se impulsan componentes como la flexibilidad, la adaptabilidad y la comunicación se puede garantizar que las personas logren comprometerse con la organización, con los objetivos propuestos, se sientan cómodos con la estructura y con el cargo que desempeña.

Mientras que la Teoría Calidad Total, no se relaciona directamente con la cultura de paz; pero dentro de los procesos de calidad total se evalúa el factor del ambiente laboral, sosteniendo que para mejorar la calidad se hace necesario que los directivos establezcan un ambiente laboral que permita la participación activa de todos sus miembros. De igual manera, se destacan los aportes de la teoría a la comunicación, la participación, el trabajo en equipo, el compromiso y la planificación; aspectos que impulsan la cultura de paz y la humanización.

Ouchi afirma que los principios básicos de la Teoría Z son la confianza, atención a las relaciones humanas y las relaciones sociales estrechas; estos principios son necesarios para construir la cultura de paz, puesto que su enfoque concibe a las personas como seres integrales -con sus necesidades, temores, alegrías y sueños-, cuyo compromiso se evidencia en el éxito de la organización. Por tanto la Teoría Z es proclive de la cultura de paz y la humanización, además, cuando se presentan conflictos promueve el dialogo como herramienta solucionador y la participación de las personas en la toma de decisiones.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

En cuanto a la Nueva Teoría de las Relaciones Humanas, tiene su aporte a la cultura de paz y a la humanización por facilitar la adaptación de las personas a la filosofía de la organización y permitir su alcance.

Es por ello, que las organizaciones dentro de sus programas internos deben construir, fomentar y aplicar estrategias que lleven a establecer un ambiente armonioso y equilibrado, el cual permita que el trabajador se sienta bien consigo mismo y con su entorno, de esta forma se lograra potencializar las habilidades y capacidades del individuo logrando el goce máximo dentro de la organización.

8 CONCLUSIONES

Para las organizaciones, es importante contar con un ambiente laboral positivo; este hace que las personas se sientan felices y tranquilas y por ende sean fuente de liderazgo, emprendimiento, agilidad, alegría, empatía y respeto con los compañeros y los clientes. Si la organización es fuente de bienestar hacia los colaboradores, estos serán fuente de alegría, energía y paz hacia sus familias y hacia la empresa.

Por tanto, la paz en las organizaciones no se limita a una negociación colectiva; es un propósito social donde todos los actores (empresa-colaboradores y sindicato) defienden el trabajo digno y reconocen la labor de las personas (esfuerzo físico, mental y emocional) en entornos de crecimiento permanente, de aprendizaje continuo, diálogo constante y sana convivencia asegurando la permanencia, sustentabilidad y desarrollo de la organización.

La paz en las organizaciones resulta de la combinación de la comunicación, definir el estilo de dirección, cultura deseada, ambiente/clima laboral, condiciones de



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

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 realizaran 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.

BIBLIOGRAFÍA

www.emprenderpaz.org

Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional. Universidad Viña del Mar, Chile, 2006. ISBN: 956-8135-05-7

Informe de Buenas Prácticas de Cultura de Paz. Fundación Cultura de Paz. Barcelona, 2007.

Informe IV La Promoción de Empresas Sostenibles. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2007. ISBN: 978-92-2-318143-7

CUENCA Jimenez, R. (2000), La Madurez Emocional. Loja, Ecuador.

CUADRADO Alvarez, Rosario (2014). Componentes teóricos que fundamentan la paz en las organizaciones. Doctorado en Ciencias Sociales Mención Gerencia. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Jesus Asensi, VV.AA. (2001), *Educación desde y para la Paz*. Editorial Fundación Fernando Rielo. Madrid, España.

El Libro de los Valores (2005). Casa Editorial El Tiempo. Bogotá, Colombia.

Fromm, E. *El arte de Amar* (1959). Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona, España.

ORELLANA Vilches, Isabel (2007). *Repensar lo Cotidiano*. Primera Edición. Editorial UTPL. Loja, Ecuador.

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

PALACIO Escobar, Jaime (2012). *La Paz Laboral: ¿Costo o Inversión?*. Fondo Editorial Ascort. Medellín, Colombia.

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

Salmurri Ferran (2004). *Libertad Emocional*. Circulo de Lectores

TORELLÓ, J (2003). *Psicología Abierta*. Ediciones Rialp S.A. Madrid, España.