



ANÁLISIS SOCIO-CULTURALES Y DE COMUNICACIÓN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO



**Josefina Rodríguez González
Irma Faviola Castillo Ruiz
Norma Gutiérrez Hernández
Hilda María Ortega Neri**
Coordinadoras

Análisis socioculturales y de comunicación en el ámbito educativo

**Josefina Rodríguez González
Irma Faviola Castillo Ruiz
Norma Gutiérrez Hernández
Hilda María Ortega Neri**
Coordinadoras



Josefina Rodríguez González, Irma Faviola Castillo Ruiz, Norma Gutiérrez Hernández e Hilda María Ortega Neri (Coords.).

Análisis socioculturales y de comunicación en el ámbito educativo. Zacatecas, México: Universidad Autónoma de Zacatecas – Área de Humanidades y Educación - Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente, 2021.

312 p., 16 x 23 cm.

ISBN: 978-84-18471-64-3

Primera edición

1. Cultura. 2. Comunicación. 3. Educación. 4. México.

D. R. © copyright 2021.

Autoras y autores: Adriana Morales Durán; Alejandra del Rocío González Valadez; Amairani Yisel Cardoso Franco; Ana Cristina Garza Gutiérrez; Ángel Román Gutiérrez; Anna Maria D'Amore Wilkinson; Beatriz Marisol García Sandoval; Brenda Solís Murillo; Brenda Trejo Juárez; Claudia Alejandra García García; Concepción Ramírez Pozo; Edith Quintero Sánchez; Elizabeth Castillo Usyaopín; Georgina Lozano Razo; Glenda Mirtala Flores Aguilera; Gustavo Alejandro Campos Ruiz; Hilda María Ortega Neri; Irma Faviola Castillo Ruiz; Javier Zavala Rayas; Jorge Eduardo Uruña López; Josefina Rodríguez González; Kassandra Luna Medina; Leonel Ruvalcaba Arredondo; Lucero Jazmín Becerra Rubí; María Concepción Murillo Santoyo; María de Refugio Magallanes Delgado; María Edita Solís Hernández; Nancy Anay Hernández Gómez; Norma Gutiérrez Hernández; Octavio Ceballos Pérez; Raúl Sosa Mendoza; Romina Yadira Méndez Cardona; Sahara Araceli Pereyra López; Sofía Castillo Usyaopín; Ulises Suárez Estavillo; Verónica Torres Cosío; Víctor Hugo Robledo Martínez.

Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”. Jardín Juárez, Núm. 147, Centro Histórico, C. P. 98000, Zacatecas, Zacatecas, México.

Área de Humanidades y Educación / Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente. Av. Preparatoria s/n, Campus Universitario II, Colonia Hidráulica, C. P. 98068, Zacatecas, Zacatecas, México.

Esta obra fue dictaminada por pares bajo el sistema doble ciego, proceso a cargo de:

- 1). Integrante del SNI, con áreas de investigación: Interculturalidad y procesos educativos.
- 2). Integrante del SNI, con áreas de investigación: filosofía de la cultura y teoría pedagógica.

Edición y corrección: Astra Ediciones S. A. de C. V.

Todos los derechos reservados conforme a la ley. Las características de esta edición, así como su contenido, no podrán ser reproducidas o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio, electrónico ni mecánico, incluyendo fotocopiadora y grabación, ni por ningún sistema de almacenamiento y recuperación de información sin permiso por escrito de las propietarias y propietarios del Derecho de Autoría.

Impreso en México / *Printed in Mexico*

Capítulo XIII

La educación musical en la conformación de la identidad de niñas, niños y jóvenes en Zacatecas..... 173

Sofía Castillo Usyaopín

Elizabeth Castillo Usyaopín

Capítulo XIV

La interculturalidad en el aula, contexto y espacio para el florecimiento cultural y cívico 185

Romina Yadira Méndez Cardona

3. Educación, violencias e inclusión educativa 195

Capítulo XV

El funcionamiento idóneo en el microcosmos escolar, una reflexión desde la cultura organizacional..... 197

Beatriz Marisol García Sandoval

Norma Gutiérrez Hernández

María de Refugio Magallanes Delgado

Capítulo XVI

American Sign Language: Universalidad y comunidades sordas 207

Adriana Morales Durán

Anna Maria D'Amore Wilkinson

Capítulo XVII

El entorno como condicionante de la identidad del alumnado en educación básica y su repercusión para desarrollar el trabajo colaborativo 219

Ana Cristina Garza Gutiérrez

Capítulo XVIII

El lenguaje y el entorno familiar como elementos de conformación de la identidad en un niño con trastorno de lenguaje. El caso de Santiago..... 231

Kassandra Luna Medina

Capítulo XIX

La cultura Wixárika y su escolarización 241

Amairani Yisel Cardoso Franco

Brenda Solís Murillo

Capítulo XX

La educación no formal en artes y su correspondencia con la educación formal e integral..... 253

María Concepción Murillo Santoyo

Víctor Hugo Robledo Martínez

Capítulo **XV**

El funcionamiento idóneo en el microcosmos escolar, una reflexión desde la cultura organizacional

*Beatriz Marisol García Sandoval
Norma Gutiérrez Hernández
María del Refugio Magallanes Delgado*



Introducción

Esta investigación tiene como objetivo realizar una reflexión en torno a la cultura organizacional, leída desde un contexto escolar, en el cual diversos referentes culturales interfieren de manera positiva y/o negativa en la interacción social. La construcción social tiene gran importancia en este ejercicio, porque colabora en la comprensión de los universos simbólicos que existen, y son asumidos como reales por las y los integrantes de un mundo escolar. Esos universos, deben ser aprovechados para potenciar una integración real y efectiva entre sus integrantes, con la finalidad de mejorar los niveles de adaptación y no, por el contrario, aumentar la inadaptación del personal en los centros educativos.

Los elementos contenidos en el concepto de cultura

Antes de hablar de cultura organizacional, debemos establecer lo que estamos interpretando por cultura; en este sentido, la entendemos como un sistema de significados y símbolos colectivos portadores de sentido, porque definen las cosas, refieren el contexto, así como la forma. Además, sirven para crear una identidad, la que se forma de manera individual, aunque, a partir de una colectividad (Geertz, 1987). Desde ella, leemos las creencias, las ideas, las normas, los símbolos, los artefactos, las expresiones culturales tanto tangibles como intangibles, que dan cuenta de los elementos que configuran la identidad de una sociedad.

Desde esta perspectiva, podemos comprender que la cultura describe y le da apariencia a una sociedad, le otorga significado a las vidas y al devenir histórico de sus miembros, y moldea progresivamente sus pensamientos y conductas. En ella, también encontramos la configuración de un carácter moral porque distinguimos lo que es bueno de lo que no lo es, por lo cual, sus integrantes actuarán en función, a veces a favor y a veces en contra, de esas convenciones. La organización de una sociedad puede leerse con más claridad, si se estudia a partir de su cultura.

El aprendizaje de los códigos culturales existentes en las sociedades, se da a partir de la transmisión generacional, y se asumen como actitudes y acciones normales que deben ocurrir en diversas circunstancias por las que atraviesan, ya sea los individuos, las familias o las comunidades. El orden político, religioso, económico, educativo establecido, se construye desde la perspectiva cultural, y se internaliza de tal manera que sus integrantes pueden dejar de notar sus manifestaciones en las actividades cotidianas que realizan. El fortalecimiento de una identidad, ya sea individual o colectiva, se nutre de esos referentes simbólicos que están contenidos en ese entramado (Geertz, 1987).

El pensamiento simbólico que cada sociedad posee, se ha construido a partir de la cultura en la cual ha estado contenida, los múltiples elementos que las integran poseen la capacidad de explicar las razones por las cuales las actividades que pertenecen a distintas esferas, deben llevarse a cabo con un orden establecido. Las y los integrantes de una sociedad, actúan en función de su cultura, y pocas veces el grueso de la población se detiene a analizar aquellos componentes de los que se ha apropiado generacionalmente.

La cultura organizacional como un referente de relaciones humanas

El concepto de cultura fue unido al de organización, para construir el concepto de cultura organizacional, la cual, nació al interior de la administración; en este contexto, se relacionó a la cultura con la forma de organizar el desenvolvimiento al interior de una empresa. De la cultura obtuvieron, entre otros aspectos, la posibilidad de conocer la importancia de los hábitos, valores, actitudes y tradiciones de las y los miembros de una empresa, las cuales, serían útiles para mejorar las actividades empresariales y, en ese sentido, se tradujeran en mejoras para la producción. Desde la cultura encontrarían el orden para ayudar a sus miembros a encontrar un sentido en ese mundo social, así como a resolver los problemas de adaptación (Harris & Ogbonna, 1998).

El ingreso de este concepto, dio como resultado cambios graduales al interior de las estructuras administrativas, mejorando los niveles de producción, debido a que se puso atención particular al factor humano, con el surgimiento de diversas teorías, el mundo de las empresas se fue transformando. Se puede decir que, el cambio se manifestó a partir de la primera mitad del siglo XX; cuando los estudios de algunos pensadores, provocaron que se orientaran las prácticas organizativas, por ejemplo, a hacer más eficiente, tanto la producción como el tiempo que se invertía en cada una de las tareas que debía llevar a cabo el personal de las empresas (Taylor, 1969).¹

Además de la importancia que se le dio al tiempo en la producción, en las actividades de compra, venta e intercambio, se puso atención en la administración gerencial, se pensó que sus funciones de planificar, coordinar, dirigir y controlar, tenían gran importancia para distribuir de manera coherente la división del trabajo. En ellas se consideraría, asimismo, las líneas de autoridad, así como la unidad de dirección, estableciendo en este sentido, que el diseño en la estructura de las

¹ Los Principios de la Administración científica de Frederick Winslow Taylor, se publicaron por primera vez en 1911, posteriormente salieron más ediciones.

organizaciones empresariales era de gran importancia. Se hizo hincapié en el bienestar de la organización, y en el de los trabajadores y las trabajadoras, comunicándoles cuán importante era el papel que desempeñaban en el cumplimiento de sus funciones.

Se estableció la unidad de dirección, para que todos y todas sus integrantes, se dirigieran a un mismo objetivo. Igualmente, se señaló la trascendencia de la remuneración económica y la no económica, esto fue, el reconocimiento laboral a través de promociones dentro de las empresas, así como los premios, y la gratitud a sus méritos y esfuerzos. También el orden fue importante, pues cada empleado(a) debía contar con los recursos necesarios para desarrollar de manera adecuada sus funciones, y cada uno(a) debía ocupar el sitio de trabajo según sus capacidades. De igual forma, se promovió el espíritu del trabajo en equipo para que hubiera colaboración entre todos los y las integrantes de la empresa (Fayol, 1916).

Los experimentos realizados por Elton Mayo, entre 1927 y 1932, desde la psicología del trabajo, revolucionó la concepción del trabajo, de las organizaciones, y de la eficiencia y la eficacia, en los Estados Unidos, y años después, en Europa. Sus valiosos aportes mostraron que la eficiencia productiva, estaba más relacionada con la capacidad física y fisiológica del trabajador(a), y que también tenía que ver con el comportamiento de las y los trabajadores, quienes mostraban que no actuaban de forma aislada, sino en relación con el grupo en el cual se integraban (2001).

En las organizaciones, se establecen relaciones formales e informales; las primeras, son aquellas que la empresa establece como parte de su estructura, para su buen funcionamiento; en el caso de las informales, se dan al interior de los centros de trabajo, pero no tienen una estrecha relación con la forma en cómo está constituida la empresa, son relaciones en las cuales se desarrollan sentimientos como el de la amistad, y Mayo, observaba que eso repercutía en el aumento o disminución de la producción, porque evidenció que las relaciones informales positivas, coadyuvaban de manera provechosa en la productividad.

Con su teoría de las relaciones humanas, mostró que era sustancial la integración social de las y los empleados; evidenció lo importante que era convocarlas y convocarlos a trabajar en equipo y motivarles, porque, cuando ellos y ellas se sentían valoradas(os) y satisfechas(os) con su trabajo, era desde una postura más bien colectiva; lo que provocaba que mejoraran los niveles de producción, porque eran más productivas(os), lo cual se traducía en una mejora demostrable en el rendimiento de las empresas (Mayo, 2001). Sus demostraciones llegaron a dar respuesta al reclamo que, durante esos años, se hacía respecto a la explotación de las obreras y los obreros.

Es verdad que la cultura organizacional surgió en un ambiente industrial, sin embargo; el gran acierto que tuvo fue la atención que se le empezó a dar al per-

sonal de esas compañías y, en ese sentido, daría la pauta para comprender esa organización en otras áreas en las cuales también participaran los seres humanos, en este caso, en los centros escolares.

El microcosmo escolar y su funcionamiento idóneo

Los seres humanos vivimos en realidades, ya sea de manera individual o colectiva, estas contienen un sinfín de significaciones que les han sido atribuidas, y que dan sentido a las actividades que las y los integrantes de un grupo, o de una sociedad, realizan. La realidad, es el producto del proceso de una construcción social, nosotros y nosotras somos productores(as) de significaciones que socializamos y que, al comunicarlas; vamos recopilando experiencias que forman parte de la definición de una personalidad que se construye, a partir de la interacción que tenemos en diversos escenarios (Berguer & Luckmann, 1967).

El primer medio en donde aprendemos a comunicarnos, es en el ámbito familiar; ahí comenzamos a interactuar con las y los integrantes de ese círculo y, desde ese momento, empezamos a conocer progresivamente la complejidad de nuestra cultura desde esa construcción consanguínea. Del mismo modo, aprendemos que la vida cotidiana está circunscrita a un mundo que expresa un orden, y que posee significados compartidos por las y los integrantes de esa comunidad. La realidad, entonces, se construye socialmente y, en ese sentido, existen significados compartidos por la comunidad que se ha apropiado de ellos.

Cuando observamos expresiones culturales, no debemos olvidar que los códigos de significación difieren de una cultura a otra, así como de una persona a otra, si pertenecen a culturas diferentes; entonces, podemos afirmar que no existirá una misma realidad para ambas. Si hablamos desde el sentido de la percepción, aunque, dos o más individuos presencien un mismo hecho, la realidad que cada uno perciba estará definida por la “realidad”, de acuerdo con sus códigos de significación, según la hayan internalizado. Es por eso por lo que, a la hora de realizar una interpretación sobre un hecho, primero habrá que analizar la cultura a la cual pertenecen las y los participantes de esa acción.

Para la objetivación de la realidad, es fundamental tomar en cuenta el lenguaje, el cual, es el medio básico para proveer a las y los sujetos de las objetivaciones indispensables, y que dispone el orden dentro del cual la realidad de la vida cotidiana adquiere sentido para las personas. Utilizamos el lenguaje para comunicar la realidad que se ha construido, y que se nos presenta con un orden previamente establecido; la reproducción, por lo tanto, de patrones de conducta, que igualmente hemos aprendido en función de ese orden, se van comunicando

generacionalmente y se reproducen, a menos que ocurra un evento que haga que se replantee lo ya ordenado.

Cuando ocurren cambios en las formas de hacer y de proceder, se buscan de manera inmediata, las razones suficientes para justificar la transición ocurrida en algún patrón de conducta, el cual dotó de identidad a una o a varias generaciones. La actualización de diversas actividades, son parte del surgimiento de la llegada de nuevos individuos a una sociedad (Berger & Luckmann, 1967). Con el surgimiento de otros planteamientos, se generan diferentes interpretaciones que pueden ser aceptadas o no, por la comunidad que comparte esos referentes simbólicos, propios de la sociedad que los recibió y dotó de identidad.

En estas realidades se encuentran los universos simbólicos, los cuales contienen distinta información, según el lugar que estén refiriendo. Cada uno de ellos contiene una razón de ser, tiene una lógica y un orden establecido. Una vez que las y los integrantes de una sociedad han aprendido del ámbito familiar los referentes más básicos de su cultura, se insertan en el siguiente entorno que, además de ser más amplio, contiene las explicaciones sobre las realidades construidas socialmente, y hacen posible que, quienes conviven en él, logren una interacción que haga factible el funcionamiento de una realidad.

Los centros escolares, son esos lugares en donde tienen su primer contacto las y los integrantes más jóvenes de las familias; ahí aprenden a convivir como estudiantes, e interaccionan en una nueva realidad desconocida hasta ese momento, una vez que se integran a ese microcosmos escolar, en él aprenden cómo se debe actuar en ese mundo social (Luckmann, 2008, p. 178). El mundo escolar, es un sistema en el cual sus funciones, así como las responsabilidades y deberes de quienes laboran en ese centro, están claramente definidas, su personal, en función de los perfiles, ocupa cargos dotados de responsabilidades establecidas.

La finalidad de esa organización, es que el desarrollo educativo sea exitoso. Sin embargo, poca atención se le ha dado a este mundo simbólico que requiere de una cultura organizacional, en la cual sus integrantes lleven a cabo la tarea que les toca desempeñar de manera responsable y motivada, y también que se le dé la misma importancia a todo el personal que forma parte de él. Es verdad que el diseño de estos lugares obedece más bien a una propuesta institucional, cuya organización fue definida desde el diseño de los niveles escolares, en los cuales se ponderó la importancia de la enseñanza de los contenidos, en aras de egresar a un alumnado bien preparado.

Sin embargo, queda la pregunta sobre la evolución que debe de haber al interior de las escuelas, en las cuales, al igual que en las empresas, hubiera una atención al comportamiento de sus integrantes, quienes, desde varios perfiles, colaboran con la educación en su país. La coordinación de estos esfuerzos, no

siempre recae en la persona quien posee las características adecuadas para lograr un funcionamiento óptimo escolar; en donde se atienda de manera eficiente, la eficacia en los contenidos curriculares, por medio de los cuales se logre que el proceso de enseñanza aprendizaje sea el adecuado, para evidenciar que el alumnado egresa con un aprendizaje significativo, puesto que, lo que se está trabajando, es un bien intangible que requiere de evaluación y de retroalimentación (Sánchez & De la Garza, 2013).

El apoyo a las y los docentes para que cuenten con el material mínimo necesario para llevar a cabo su ejercicio cotidiano de enseñanza, no es posible que todas y todos lo tengan. Se requiere de un soporte con el cual se puedan generar atmósferas de aprendizaje, para que la eficiencia de su ejercicio docente esté en sintonía con un ambiente favorable. Contar con espacios físicos en donde puedan tener períodos de descanso, y espacios en los cuales puedan continuar con la preparación y diseño de sus clases. Es necesaria la creación de espacios dignos, que colaboren en la importante formación académica de ciudadanos y ciudadanas responsables, preparados(as) y comprometidos(as) con su nación.

Salones de clases dignos con un número adecuado de alumnas y alumnos, quienes puedan ser atendidos(as) en una atmósfera en la cual se promueva el aprendizaje. Los espacios de hacinamiento escolar, solamente dañan los objetivos planteados de manera ideal sobre la educación, y únicamente provocan que el alumnado desee no regresar a la escuela, o bien, concluir una etapa considerada como obligatoria, y no volver más. Las instalaciones deben generar ambientes positivos, en donde se desee estar ahí, para que la formación de esa identidad que se está configurando, sea a favor de esos lugares y no en su contra, en los cuales, frecuentemente, se ven pintas, ralladuras y destrucción.

En esa cultura organizacional, deben estar de forma activa las trabajadoras o trabajadores sociales, a quienes se les encomienda la compleja tarea de escuchar a un estudiantado con muchas carencias que requieren ser atendidas, y que, si se resolvieran, mejoraría el entorno estudiantil, pero también el comunitario. La presencia de este personal, así como el de las psicólogas y los psicólogos, debería ser igualmente atendido, con la misma importancia que la de las y los docentes, porque en ellas y ellos, recae la atención de una salud mental que requiere atención y continuidad en los tratamientos.

La invitación a verse como parte de un equipo que se dirige a una meta en común, se ha aplicado solamente a las empresas, y no a los centros escolares, en donde se tiene una meta planteada y se requiere el esfuerzo de cada integrante: docente, de atención social, administrativo, de intendencia, de prefectura, etc. La suma de esas responsabilidades y perfiles, debe ayudar a que sus estudiantes se sientan bien recibidos(as) en ese mundo simbólico en el cual predomina el saber,

el conocimiento; en el cual, las ciencias son acercadas a cada estudiante con la finalidad de que, con su aprendizaje, mejore las condiciones de vida de sí mismos(as), y de su contexto.

Desafortunadamente, una de las ausencias usuales en el sistema educativo, es la atención al liderazgo, al cual no se le ve como un elemento que deba estar obligadamente presente en el devenir educativo. El éxito de las profesiones en lo individual, y el destino de las organizaciones, están determinadas por la eficacia del comportamiento de los líderes y lideresas (Likert, 1969). Sin embargo, no es común que se realicen pruebas en las instituciones educativas, para que su personal se reconozca en un tipo de liderazgo, el cual potencie sus responsabilidades y que, como consecuencia, proponga mejoras que se traduzcan en un mejor clima organizacional, lo que obstaculiza la eficiencia en la organización escolar.

Por otra parte, es necesario que se sigan realizando estudios que den cuenta de cómo la cultura determina los resultados de la organización, ya que la convivencia de diversos mundos simbólicos complejiza las estrategias que se deben elegir para resolver problemas en diferentes ambientes organizacionales. Igualmente, se requiere de un trabajo constante en el cual se tenga como objetivo el planteamiento de lineamientos para conseguir metas comunes, y de esa manera, generar una serie de costumbres y símbolos que sean compartidos (Schein, 1984), y unifiquen la dirección hacia donde se dirige la educación de manera consciente y creativa.

Los conflictos que usualmente suceden al interior del sistema escolar, ya sean individuales, interpersonales o intergrupales, solo complejizan su buen funcionamiento, lo cual trae como consecuencia que afecte al compromiso organizacional del personal cuando comenzaron a laborar en ese centro educativo. El desgaste emocional que provocan esas contrariedades provoca que, gradualmente, se desdibuje el espíritu comprometido con el trabajo, y terminamos teniendo centros educativos que parecen prisiones, y no lugares en donde se pondera el saber, el respeto y la equidad.

Todavía no se ha puesto suficiente atención al alto compromiso que se desarrolla desde el nivel afectivo, en el que se despliegan lazos emocionales, y se disfruta de la permanencia en el centro de trabajo. Tampoco se han llevado a cabo suficientes acciones, para atender de manera positiva a ese compromiso con el cual la trabajadora o el trabajador, se siente vinculado con su institución escolar. Los espacios escolares, así como otro tipo de organizaciones empresariales, pueden promover que sus trabajadores(as), desarrollen una lealtad hacia su centro de trabajo y, entonces, asuman un sentimiento de deuda por los beneficios recibidos (Robbins, 1998).

No se han comprendido del todo los beneficios que, de manera colectiva, obtenemos de la educación. En ese sentido, no hemos desarrollado un sentimiento de compromiso que nos haga corresponder las utilidades que hemos recibido por

contar con una profesión. Tampoco la educación formal que hemos recibido, y que se ha comunicado a través de cada código cultural, ha logrado provocar en cada ciudadano(a) la concientización sobre la importancia del respeto que, como integrantes de una misma sociedad, merecemos; no ha logrado la educación, que hasta hoy hemos generado, que nuestro mundo sea realmente favorable para todos y para todas.

Conclusiones

En el escenario de la cultura organizacional de los centros escolares, debe de predominar una comunicación efectiva, que ayude a generar las condiciones para construir relaciones sólidas basadas en la sinceridad, la escucha, la participación y la transparencia en la información (Mancera, 2016). Este tipo de comunicación es muy importante, porque si un trabajador o trabajadora se siente parte de esa organización, y tiene participación activa en los proyectos que emprenda ese centro educativo, desarrollará un sentimiento de pertenencia que mejore la calidad de trabajo y de atención que brinde a las y los demás.

Es necesario que realicemos una reflexión en torno a nuestro actuar como profesionales de la educación, como integrantes de estos espacios, en donde se lleva a cabo la formación más importante por la cual pasa la mayoría de las y los integrantes de nuestra sociedad, de nuestra nación. Es indispensable que, los que trabajamos en este ámbito, comprendamos el verdadero valor y significado de la educación, modificando nuestra cultura, rectificando esas costumbres que dañan a nuestro sistema educativo, y que provocan que una cantidad importante de la población adolescente de este país, exprese un claro rechazo a los estudios.

Es imprescindible que atendamos los requerimientos expresados a través de nuestra cultura organizacional escolar, y colaboremos para generar mejores condiciones en nuestros centros educativos de cualquier nivel, en donde nos sintamos parte necesaria de ese proceso. Quizás, si atendemos las necesidades evidentes en nuestras escuelas, aprenderemos de manera eficiente el funcionamiento idóneo de un personal que lleva a cabo la noble tarea de educar y formar mejores ciudadanas y ciudadanos.

Referencias

- Berger, P. & Luckmann, T. (1967). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Mayo, G. (2001). *Teoría de las Relaciones Humanas*. México: FCE.
- Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la Administración*. Paris: H. Dunod et E. Pinat.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*, México: Gedisa.
- Harris, L. & Ogbonna, E. (1998). A three-perspective approach to understanding culture in retail organizations. *Personnel Review*, Vol. 27, Núm. 2, pp. 104-123.
- Likert, R. (1969). *La teoría de los sistemas: liderazgo*. Michigan: Mc Graw Hill.
- Luckmann, T. (1984). El lenguaje en la sociedad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, pp. 5-20. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0006/000606/060699so.pdf>.
- Mancera, M. (2016, octubre, 10). *Teorías del comportamiento organizacional*. Recuperado el 18 de agosto de 2019, de: www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional, teoría y práctica*, (7 ed.). San Diego University: Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.
- Sánchez, M. & De la Garza, M. (2013). Cultura y estrategia en las instituciones de educación superior. *Revista Venezolana de educación EDUCERE*, Vol. 17, Núm. 58, pp. 487-499.
- Taylor, F. (1969). *Principios de la Administración Científica* (11° ed.). México: Herrero Hnos. S. A.