

Cornisa: CULTURA ORGANIZACIONAL, ANAS WAYUU E.P.S.I.

Cultura Organizacional, un Sistema Diferencial e Intercultural: *Anas wayuu E.P.S.I*

La Guajira Colombia.

Marine Leonor Eguis Moreno

Dennis Samira Mejía Ustate

Nota de las Autoras

Marine Leonor Eguis Moreno, Dennis Samira Mejía Ustate, Especialización Gerencia del Talento Humano, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Los comentarios a este documento pueden enviarlo a marinel.eguism@utadeo.edu.co, denniss.mejiau@utadeo.edu.co

Profesora: Magister Raquel Vanegas Sarmiento

Valledupar, octubre de 2016

Dedicatorias

*Primeramente a Dios, por darme la fortaleza y salud de Salir adelante con este propósito.
A mi hija Aurimar Ramírez Eguis, por prestarme un rato de su tiempo que le pertenecía para
compartir conmigo te amo hija*

*A mi esposo Rafael Ramírez Ramírez, por brindarme su apoyo afectivo, cognoscitivo y
económico.*

*A mi madre por el optimismo que siempre me impulso a salir adelante...
En especial aquellas personas que me compartieron sus conocimientos para hacer posible este
trabajo.*

Marine Eguis Moreno

*Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de cumplir uno de mis anhelos
profesionales, por darme la sabiduría y el entendimiento para llevar a feliz término esta meta.*

*A ese ser que no puede estar acompañándome hoy pero que fue esencial en esta aventura
académica, a él gracias por motivarme, por no dejarme desfallecer, por estar ahí en cada paso
que he dado, te amé, te amo y te amare por siempre.*

A mi madre, esposo y familiares, por su apoyo.

Dennis Mejía Ustate

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 4 |
| Okochiraa | 5 |
| Abstract..... | 6 |
| Introducción..... | 7 |
| Planteamiento del problema | 9 |
| Justificación | 11 |
| Objetivos..... | 12 |
| Objetivo general | 12 |
| Objetivo específicos | 12 |
| Enfoque Diferencial en la cultura Corporativa..... | 13 |
| Principios Básicos de la Administración | 13 |
| Teoría de la motivación | 13 |
| Teoría de Maslow | 13 |
| Teorías de la Cultura Organizacional | 16 |
| Teoría Sociodinámica..... | 16 |
| Tipos de cultura | 18 |
| Componentes de la Cultura Organizacional | 19 |
| Elementos que integran la cultura | 20 |
| La cultura wayuu | 21 |
| La cultura Alijuna..... | 21 |
| Marco Organizacional | 22 |
| Método..... | 23 |
| Investigación cualitativa..... | 23 |
| Descripción del modelo de La EPSI Anas Wayuu..... | 24 |
| Resultados..... | 25 |
| Referencias | 27 |

Resumen

En el árido desierto y en las costas del inmenso mar caribe, nace La etnia wayuu, el grupo cultural indígena más numeroso de Colombia, (Dane, 2005) . Está inmerso en una riqueza cósmica representada en tradiciones, mitos y costumbres, entre esas riquezas surge la empresa promotora de salud indígena EPSI Anas Wayuu , nombre que traducido al español significa bien o bienestar, una empresa de wayuu para wayuu (hombre compuesto de alma y cuerpo), que trabaja arduamente por recuperar, mantener y preservar su cultura desde el ámbito organizacional.

El objetivo de este trabajo de grado es describir el modelo de la cultura organizacional de la EPSI Anas Wayuu el cual se basa en un sistema diferencial, porque en su quehacer convoca dos culturas, la etnia wayuu y los alijuna vocablo utilizado para describir personas de origen no indígena.

La EPSI Anas Wayuu, es una empresa promotora de salud del régimen subsidiado en el departamento de la Guajira Colombia, fue creada en el año 2001, por la unión de 120 comunidades de dos Asociaciones indígenas: La Asociación de Cabildos y/o Autoridades Tradicionales de la Guajira y la Asociación Sumuywajat, ubicadas en los municipios de Maicao, Uribía y Manaure.

El fundamento metodológico de esta investigación es un estado del arte de la cultura organizacional, sus teorías, tipos y funcionalidades.

Palabras claves: cultura organizacional, wayuu, Alijuna, sentido de pertenencia.

Okochiraa

Eere sala>tuulin mma je so>tpa palaa, e>jatüle sukumajain shikii wayuu, sümaa nayain wainmain suluu Colombia (Dane, 2005) sa>kaa washirüü sau>u sukua>ipa wayuu, ayú>lasü a>yatawaa erejeriapulee anas wayuu, wané a>yatawaa wayuu supüla wayuu (ainwa je e>iruku) ayatakat süma ainmaja sukua>ipa wayuu.

Süchájaka ayatawakat tü shia wané aküja sukua>ipa EPSI Anas Wayuu, suluu shiyatainkat esü piama akuai>ipa, suwa>ipa wayuu je alijuna.

Tü EPSI Anas Wayuu, wané a>yatawaa süma ainmaja erejeriapulee aka>linjaa suluu guajira colombia, aku>malaa so>umaa juyakat 2001, natuma poloo shikii sünain piama shikii (120) laü>laayu jotta sumuywajat, suluu mmakat mai>kou, uribia je manaure.

Pütchi shiyaá>wase: sukuaipa wayuu, alijna.

Abstract

In the arid desert and on the shores of the vast Caribbean Sea, it is born the Wayuu, the largest of Colombia indigenous cultural group, (Dane, 2005). Is immersed in a cosmic wealth represented in traditions, myths and customs, between those riches the company promoting indigenous health EPSI Anas Wayuu, name translated into Spanish means good or well-being, a company of Wayuu for Wayuu (composed of soul man emerges and body), which is working hard to regain, maintain and preserve their culture from the organizational level.

The aim of this paper is to describe the model of organizational culture of EPSI Anas Wayuu which is based on a differential system because in their work convenes two cultures, the Wayuu and Alijuna, this last term used to describe people of origin nonindigenous.

The EPSI Anas Wayuu, is a company that promotes health subsidized in the department of La Guajira Colombia regime was created in 2001 by the union of 120 communities of two indigenous associations: the Association Councils and / or Traditional Authorities Guajira and Sumuywajat Association, located in the municipalities of Maicao, Uribia and Manaure.

The framework is based on literature review about organizational culture, its theories, elements and functionalities.

Keywords: organizational culture, Wayuu, Alijuna, sense of belonging.

Introducción

“Cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (Robbind & y Judge, 2009, pág. 551), las empresas forjan su carácter institucional mediante la implementación y sostenimiento de reglas, las cuales dan forma y direccionan el comportamiento de sus colaboradores. La cultura o la actuación de las organizaciones puede variar de una entidad a otra, pues éste va directamente relacionado con la planeación estratégica y el tipo de bien o servicio que ofrezca.

El objetivo general de este trabajo de grado, es describir el modelo de la cultura organizacional de la EPSI Anas Wayuu, el cual se basa en un sistema diferencial, porque en su quehacer convoca dos culturas, la etnia wayuu y los alijuna vocablo utilizado para describir personas de origen no indígena.

El nombre de Anas Wayuu, surge como una manera de decirle al indígena que había nacido una entidad que iba a hacer “lo mejor” que la prioridad era su bienestar armónico, que se le ofrecería un servicio asistencial de excelencia y según sus necesidades y contexto. Se inició con el lema institucional, salud y bienestar para todos, pero a medida que se fue fortaleciendo organizativamente la entidad, se fueron privilegiando otros componentes de su filosofía. Luego su lema paso a ser “salud sin límites ni fronteras” para dar a entender que el concepto de salud, es mucho más allá de una atención básica y de curación y que, además, así como los wayuu, esta EPSI es parte de la nación wayuu que es de carácter binacional (E.P.S.I. Anas Wayuu, 2016, pág. 17).

Para el pueblo indígena wayuu, la salud es un equilibrio entre cuerpo y espíritu, mientras que para los alijunas las enfermedades y su cura son temas netamente científicos, con la necesidad de articular las dos teorías y/o prácticas surge la EPSI Anas Wayuu entidad prestadora de servicios de salud con presencia en el departamento de la guajira con

sede en 10 de sus 15 municipios Maicao, Riohacha, distracción, barrancas, Albania, san juan, Villanueva, Manaure y Uribía, en las cuales ofrecen servicios de acompañamiento bilingüe a los usuarios.

Anas Wayuu inicio con 28.000 afiliados, y cuenta hoy con una población de 129.333 usuarios donde el 77% pertenece a la etnia wayuu y el 23% son alijunas, “los empleados de la EPSI se han apropiado de unos principios rectores que orientan su trabajo: el concepto de salud diferencial así como el compromiso étnico, con la vida y la salud (E.P.S.I. Anas Wayuu, 2016, pág. 23).

El fundamento metodológico de este proyecto es el estado de arte, mediante fuentes literarias de alta calidad, experiencias, que describen la cultura organizacional a través de un sistema diferencial Wayuu- Alijuna, por parte del talento humano de la EPSI Anas Wayuu, en relación con el cumplimiento de su Misión.

Planteamiento del problema

La cultura organizacional cobra aún más interés y responsabilidad cuando en una organización se comparten ambientes laborales entre dos culturas autónomas, con creencias y principios que discrepan entre sí, como es el caso de la EPSI Anas Wayuu, empresa dedicada al aseguramiento de los servicios de salud de las comunidades indígenas wayuu del Departamento de La Guajira, esta entidad fue creada por indígenas pertenecientes a la cultura wayuu, como necesidad de un modelo de gestión al riesgo en salud enmarcado en las necesidades indígenas y alijunas (no pertenecientes a la etnia wayuu), en sus 15 años de funcionamiento la EPSI Anas Wayuu, ha forjado un modelo cultural con enfoque diferencial integrando aspectos ancestrales y de nuevos retos de civilización para lograr un objetivo institucional .

La mayoría de los wayuu se encuentran asentados en la zona desértica de la alta Guajira, conviviendo con las inclemencias propias de la zona, generando limitaciones para acceder a los beneficios y servicios constitucionales otorgados por el Estado. La etnia wayuu desde siempre ha sobrevivido a las adversidades propias de la región de asentamiento y a otras que con resiliencia a han sabido sortear, entre ellos el tema de la salud, problemática que despertó la preocupación e interés de dos líderes indígenas por aportar al desarrollo humano de sus comunidades, es así como en el 2001 surge la E.P.S.I Anas Wayuu, como respuesta al clamor del pueblo wayuu y con el objetivo de garantizar los servicios de salud al pueblo indígena predominante en la región, nace con 28.000

afiliados y aproximadamente 15 empleados, hoy la E.P.S.I cuenta con 134 empleados y un reto importante, la práctica de una cultura organizacional enmarcada en los principios y tradiciones indígenas de la etnia imperante en el Departamento, concibiendo sentido de pertenencia en los usuarios internos.

La EPSI Anas Wayuu, busca incentivar el sentido de pertenencia, y teniendo en cuenta el carácter étnico de esta entidad, donde el 41% de sus funcionarios pertenecen a la etnia wayuu, y el 59% restante pertenece son Alijunas.

El análisis de la interacción entre estas dos culturas en la organización, las cuales se han complementado a través del tiempo para generar en la EPSI Anas Wayuu, un ambiente lleno de oportunidades para el crecimiento de la misma; el sistema étnico de esta empresa conlleva a la siguiente hipótesis;

“El enfoque diferencial de la E.P.S.I Anas Wayuu permite desarrollar de forma organizada el trabajo entre dos culturas”

Justificación

Este proyecto de trabajo demuestra que en el departamento de La Guajira existe una empresa administrada y fundada por wayuu, que además de generar empleos ha construido un modelo de comunicación, respeto y conducta llamado cultura organizacional, con un referente indígena que genera valor en la región.

Adicionalmente este trabajo podría contribuir a reforzar la base documental de proyectos de investigación de la universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, para guiar a posteriores indagaciones académicas sobre la importancia de la Cultura Organizacional.

Es un aporte corporativo a otras entidades que como la EPSI Anas Wayuu, cuentan en su equipo de trabajo con una riqueza pluriétnica y pluricultural, y requieren de un modelo de gestión diferencial.

Objetivos

Objetivo general

Describir el modelo de enfoque diferencial de la cultura organizacional a través de un sistema diferencial Wayuu por parte del talento humano de la EPSI Anas Wayuu, en relación con el cumplimiento de sus fines misionales.

Objetivo específicos

- ✓ Realizar un estado del arte de la cultura organizacional en la EPSI Anas Wayuu.
- ✓ Estudiar el modelo diferencial de la EPSI Anas Wayuu
- ✓ Caracterizar cuales son las prácticas institucionales en la EPSI Anas Wayuu, que son contrarias o coherentes al enfoque diferencial respecto de la cultura Wayuu.

Enfoque Diferencial en la Cultura Corporativa

Principios Básicos de la Administración

La armonía y la unión del personal de una empresa constituyen una gran fuerza para ella. En consecuencia es indispensable, realizar los esfuerzos tendientes a establecerlas. De los muchos medios que pueden emplearse tal fin, señalaré particularmente un principio que debe cumplirse y dos peligros que deben evitarse. El principio a cumplir es la unidad de mando; los peligros a evitar son: a) una mala interpretación de la divisa “dividir para reinar”; b) el abuso de las comunicaciones escritas. (Fayol, 1987, pág. 149)

Teoría de la motivación

Hacia 1943 empieza a hacerse evidente la necesidad de satisfacer algunas necesidades más allá del aspecto económico, es así como los filósofos hacen sus aportes a través de diversas teorías tendientes a conocer y estimular el trabajo del hombre.

Teoría de Maslow

La teoría mejor conocida sobre la motivación es la de la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow, que planteó la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1. Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales. 2. Seguridad. Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales. 3. Sociales. Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad. 4. Estima. Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención. 5. Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización. (Robbind & y Judge, 2009, pág. 176)

Define una pirámide de necesidades propias del ser humano, en una escala de importancia, siendo uno de estos niveles precisamente la parte social; ese deseo de ser aceptado en un grupo o ambiente social y de trabajo, que genere fácil adaptación, respeto y sentido de pertenencia.

La motivación es, por lo tanto, por definición, un concepto multidimensional, ya que apela a las nociones de dirección (el objetivo), de intensidad (el grado de esfuerzo) y de duración (la continuidad del esfuerzo). En todo esto hay bastantes dificultades. En primer lugar, medir directamente la motivación es casi imposible, y generalmente, sólo se tiene en cuenta la intensidad del esfuerzo (...) Cuando se quieren evaluar los resultados de la motivación, solo se puede medir los resultados finales, es decir, el rendimiento. Pero el rendimiento no depende únicamente de la motivación. Las aptitudes, los conocimientos, y muchos factores del entorno juegan igualmente un papel determinante, lo que dificulta la validación de los modelos teóricos de la motivación. (Lévy-Leboyer, 2007, págs. 31-32)

La motivación, es un estado interno que se manifiesta en el ser humano cuando está equilibrado. Se puede decir que es bastante complejo, y es por esto que reclama las nociones de dirección, de intensidad y de duración. Es difícil medir directamente al ser humano cuando está motivado, si bien es cierto el ser humano desarrolla unos objetivos o metas por trazarse, que a su vez tendrán una duración según el grado de esfuerzo que tenga el individuo por lograrlo, y también darle una continuidad al esfuerzo que ha logrado, de esta manera se entiende que está motivado.

La motivación, solo puede medir los resultados, es decir lo que el individuo realiza o produce. Pero el rendimiento no depende únicamente de la motivación. Las aptitudes, los conocimientos y otros factores del entorno juegan también un papel definitivo para la motivación.

Nadie, en efecto, puede negar el placer que proporciona superar una tarea difícil, hacer frente con éxito a un desafío, e incluso, tener un trabajo interesante. Los factores denominados motivadores como los factores llamados de higiene, contribuyen a la satisfacción, y que todos constituyen fuentes potenciales de motivación. Herzberg, ha demostrado que la motivación en el trabajo no se puede considerar como un simple caso particular de la motivación para actuar y que hay que tener en cuenta el papel de las condiciones sociales y de la empresa. También demostró que los estímulos financieros no son la única fuente de motivación en el trabajo. (Lévy-Leboyer, 2007, págs. 45-46)

Es satisfactorio para el individuo realizar tareas asignadas con eficiencia y eficacia, proporcionan un grado de motivación para seguir adelante en sus actividades laborales, pero más allá de todo esto existen dos factores llamados de higiene que son: factores extrínsecos; que son el ambiente y todo lo que te rodea, es decir las condiciones físicas y ambientales del puesto de trabajo, y los intrínsecos; que son todas aquellas actividades desempeñadas por el trabajador que da una satisfacción de logro de cada actividad realizada.

Los estímulos financieros, no son la única fuente de motivación en las organizaciones, también existen diversas formas de mantener motivado al colaborador como por ejemplo: el salario emocional, el reconocimiento del buen trabajo y estimulación de creatividad e innovación.

Teorías de la Cultura Organizacional

Teoría Sociodinámica

Cada individuo llega a sentir que es ante todo un miembro del grupo y como cada miembro resuelve el conflicto vital entre su deseo de ser asimilado y fusionado en el grupo (con lo cual pierde por entero su identidad personal) y su deseo de gozar de completa autonomía y libertad frente al grupo (con lo cual queda potencialmente segregado y desvinculado del grupo) (Schein, 1988, pág. 156).

Los seres humanos socialmente manifiesta un sin límite de necesidades, que van desapareciendo en la medida que la ausencia es suplida; generalmente cuando a la organización llegan nuevas personas, el proceso de adaptación suele ser en algunas veces un poco difícil, las organizaciones deben reducir esas experiencias el nuevo colaborador debe sentir desde el inicio que en ese lugar lo respetan. La entidad mediante la cultura organizacional satisface las necesidades de aceptación y adaptación, toda vez que esta resulta un factor motivante para los grupos de trabajo, y por ende en la productividad.

Teoría de Aprendizaje

Nace la proposición de que la cultura se aprende y tan solo puede ser entendida por el contexto de aprendizaje evolutivo y dinámico. Sin embargo, el proceso de aprendizaje es complejo porque son los grupos más que los individuos y porque lo que se aprende son conocimientos y emociones, y no únicamente esquemas expresos de conducta. (Schein, 1988, pág. 177)

Para su funcionamiento, Las organizaciones necesitan de las personas; y ese grupo de individuos dan dinamismo a la cultura organizacional, en la medida que cada uno mantiene una esencia e identidad (Religión, Raza, Usos y Costumbre), la cual debe ser

aprendida por todos los colaboradores, para generar confianza, aceptación, sentido de pertenencia y fidelización a la entidad.

El aprendizaje de la cultura organizacional es compleja en la medida que no solo transmite códigos de conductas sino amplios conocimientos y emociones que permiten expresarse libremente al colaborador que evoluciona constantemente por factores internos y externos alimentando espacios de cambios en la cultura organizacional.

Lo anterior pone a prueba la flexibilidad en las organizaciones para ver en esas manifestaciones de cambios, oportunidades para reforzar el clima y el desempeño laboral que sin duda están ligadas a la cultura organizacional.

Existen cuestiones internas que toda empresa debe desarrollar: Lenguaje común y categorías conceptuales, si el grupo no puede comunicarse ni entenderse bien, el grupo es imposible. Límites, grupales y criterios para la inclusión y exclusión, consenso común sobre quienes están dentro y quienes fuera. Poder y jerarquía, es vital para que los miembros puedan controlar sus sentimientos agresivos. Intimidación, amistad y amor, relaciones entre iguales y entre los sexos. Recompensas y castigos, todo grupo debe saber cuáles son. Ideología y religión. (Schein, 1992, pág. 79).

Las organizaciones necesariamente consciente o inconsciente generan códigos de comunicación y relaciones interpersonales, que se convierten en lenguaje y reglas a seguir por todos los colaboradores, formulan pautas de accionar, se establecen modelos de comportamiento, que con el tiempo se convierten en cultura, personalidad institucional.

Un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas. (Schein, 1992, pág. 12)

La cultura organizacional, es un conjunto de reglas, valores, principios, adoptados como modelos de comportamiento y comunicación en las empresas, con el objetivo de mantener un clima laboral optimo, sentido de pertenencia en los empleados, patrones de conducta que deben ser adaptados por todos los funcionarios, teniendo en cuenta que las personas deben acoplarse a la cultura de las organizaciones.

Al ingreso de un funcionario, se debe hacer la respectiva socialización de los modelos aceptados como apropiados y cuáles no, de ese modo se minimizan los inconvenientes en las relaciones interpersonales, y se continua apostando a cumplir unos objetivos institucionales con el apoyo del nuevo integrante; la cultura al igual que las organizaciones debe ser flexible y no ir en contra de los derechos constitucionales de los seres humanos, en cuanto a que en ellos se plasma que las personas tienen derecho por ejemplo a profesar y practicar libremente una religión, libertad de expresión, derecho a la libertad, una buena cultura organizacional debe optar por dar garantías de esos derechos.

Tipos de cultura

“Interna: Que se basa en normas, valores, confianza y el compromiso. Externa: Es una cultura basada en el cambio en la innovación y crea productos únicos, está en la vanguardia del ambiente” (Robbind & y Judge, 2009, pág. 555)

Componentes de la Cultura Organizacional

Artefactos; Constituyen el primer nivel de la cultura, el más superficial, visible y perceptible. Artefacto son los elementos concretos que cada uno ve, oye y siente cuando se encuentra con una organización. Incluyen los productos, servicios y estándares de comportamiento de los miembros de una organización. Cuando se recorren las oficinas de una organización, Se puede notar como se visten las personas, como hablan y de que hablan como se comparten y que es importante y pertinente para ellas. Los artefactos son todos los elementos o eventos que nos pueden indicar visual y auditivamente, como es la cultura de la organización, los símbolos, las historias, los héroes, los lemas y las ceremonias anuales son ejemplos de artefactos. **Valores Compartidos;** Constituyen el segundo nivel de la cultura. Son los valores destacados que se tornan importantes para las personas, los cuales definen las razones para hacer lo que hacen. Sirven como justificaciones aceptadas por todos los miembros. En muchas culturas organizacionales, los valores son creados originalmente por los fundadores de la organización. **Presupuestos Básicos;** Constituyen el nivel más íntimo, profundo y oculto de la cultura organizacional. Son las creencias inconscientes, percepciones, sentimientos y presupuestos dominantes en las personas. La cultura prescribe la manera de hacer las cosas en la organización, muchas veces a través de presupuestos no escritos y ni siquiera hablado. (Chiavenato, 2002, pág. 145)

Los artefactos, los valores compartidos y los presupuestos básicos, constituyen la base fundamental para mantener la cultura organización en la EPSI Anas Wayuu, se observa en la organización vestuarios típicos de la cultura principalmente la parte femenina, se identifica también el bilingüismo que es pieza clave para el desarrollo de la misión de la organización. Al mismo tiempo los valores que se comparten en la E.P.S.I, han orientado a personal a mantener la cultura organizacional, valores que son respeto, equidad, responsabilidad, transparencia, honestidad, compromiso, confianza y por último el trabajo en equipo, que con este valor corporativo es el que ha ayudado a fortalecer el trabajo en la organización con la práctica de estas dos cultura como son la wayuu y la Alijuna.

Elementos que integran la cultura

Valores, Definen lo que es «bueno» o «malo» para la organización y/o sus directivos; en consecuencia, establecen los parámetros con los que los dueños y altos niveles de dirección miden el éxito o fracaso y los avances o retrocesos de la empresa y, también, con los que se mide el comportamiento de todo el personal («si lo hacen así, son premiados; si no, son castigados»). **Comportamiento**, hábitos y costumbres que se «osifican» dentro de la organización; normas de conducta relacionadas con la gestión de la empresa; en especial, las actitudes que adoptan los niveles de dirección en sus relaciones dentro de la empresa (por ejemplo, rigidez o flexibilidad en las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, autoritarismo, niveles de estímulo a la innovación y creatividad, etcétera). **Símbolos**, Elementos físicos o actividades que se utilizan para proyectar y difundir la importancia que atribuye la organización a determinados valores (por ejemplo, ¿a quién se le conceden premios, a quién se promociona o asciende, etcétera); también incluye a los «héroes» (personajes que, por sus hechos reales o ficticios, pasan a ser considerados como «modelos» de comportamiento que deben ser imitados por el personal de la empresa) (Bravo, 1996, pág. 140).

Funcionalidades de la Cultura

La cultura tiene cierto número de funciones dentro de una organización. La primera es que define fronteras; es decir, crea diferencias entre una organización y las demás. La segunda es que transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización. La tercera función es que facilita la generación de compromiso con algo más grande que el mero interés individual. La cuarta es que mejora la estabilidad del sistema social. La cultura es el aglutinante social que ayuda a mantener unida la organización al proveer estándares apropiados de lo que deben decir y hacer los empleados. Por último, la cultura sirve como mecanismo que da sentido y control para guiar y conformar las actitudes y comportamiento de los empleados. (Robbind & y Judge, 2009, pág. 555)

La cultura wayuu

Dentro de la cultura wayuu existe un inmerso respeto por la mujer, pues ella representa la vida, la línea matrilineal cobra importancia en todos los aspectos de la cultura desde el hogar hasta el político. Creen en Maleywa (DIOS), respetan a la Macuira, lugar sagrado y mágico entre el cielo y la tierra. Los wayuu han diseñado un manual de comportamiento de valor oral, transmitida de generación en generación por la línea materna, el baile, el vestuario, la importancia de la muerte, el lenguaje, la alimentación, ritos, socializar los sueños, La yonna, rito wayuu que se realizan para mantener la armonía, evitar enfermedades, para contrarrestar efectos negativos de un sueño.

Son autónomos y rigurosos en el tema de justicia, la cual está presidida por el cobro de falta, para lo cual se hace indispensable la participación imparcial de Pútchipüüi (palabrero, símbolo de justicia)

“Los elementos que componen la cultura wayuu son 1. El territorio, 2- organización social, 3.su lengua, 4- la espiritualidad y 5. La economía” (Castro, 2006, pág. 51)

La cultura Alijuna.

Los Alijuna es el nombre que distingue a los hombres y mujeres no wayuu, cuyas costumbres están enmarcadas en la cultura occidental, regidos por las leyes y normas del Estado Colombiano, su dialecto nativo es el español, se ubican en la zona urbana y residen principalmente en el centro y sur de la Guajira.

Marco Organizacional

Anas Wayuu es una empresa promotora de salud del régimen subsidiado en el Departamento de La Guajira-Colombia. Como organización, fue creada en el año 2001, por la unión de 120 comunidades de dos Asociaciones indígenas: La Asociación de Cabildos y/o Autoridades Tradicionales de la Guajira y la Asociación Sumuywajat , ubicadas en los municipios de Maicao, Uribía y Manaure.

Fue avalada jurídicamente por la Dirección de Asuntos Indígenas del Ministerio del Interior, mediante Resolución 00531 del 19 de Junio del 2001, y, autorizada para administrar y operar el régimen subsidiado en salud, mediante Resolución No. 1510 de 19 de Julio 2001 de la Superintendencia Nacional de Salud, e identificada mediante Código ESSI04.

La sede principal de la organización se encuentra en Maicao, su ámbito de operación cubre nueve municipios del Departamento de la Guajira: Riohacha, Maicao, Uribía, Manaure, Albania, Barrancas, Distracción, san juan del cesar y Villanueva.

Por su modelo de gestión de atención a la población indígena ha compartido experiencia con otras entidades del sector y académicas de países como Canadá y Chile, dando pasos firmes en la materialización de su visión, a nivel nacional es la segunda mejor empresa de carácter étnico.

Método

Esta investigación es de enfoque cualitativo, se basa en la investigación documental de la cultura corporativa y se apoya metodológicamente en una matriz de literatura y en la descripción del modelo diferencial de Anas Wayuu.

Investigación cualitativa

La tabla No. 1 presenta los aportes de los autores consultados para la investigación

| Autor | Núcleos Temáticos | | | | Elementos de la cultura |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------|--|
| | Teorías cultura | Principios de la Administración | Elementos que integran la cultura | Tipos de cultura | |
| Schein (1988) | Sociodinamica y Aprendizaje | | | | |
| Fayol (1987) | | Unidad de mando | | | |
| Bravo (1996) | | | Valores, comportamientos y símbolos | | |
| Robbing (2009) | | | | Internas y externas | |
| Chiavenato (2002) | | | | | Artefactos, valores compartidos y presupuestos básicos |

Fuente: Autoría propia

Descripción del modelo de La EPSI Anas Wayuu

El modelo de cultura organizacional diferencial que se implementa en la EPSI Anas Wayuu, está basado principalmente en valores que llevan inmersos el respeto por las culturas que interactúan en la organización, a través de la Unidad organizativa de las comunidades indígenas y no indígenas a partir de la implementación de Modelos de Atención Interculturales e Integrales en Salud y la Interculturalidad a través de la articulación de las prácticas médicas tradicionales presentes en las comunidades indígenas con las prácticas médicas occidentales.

Existe un departamento Étnico y Cultural que sirve de puente entre las dos culturas, por un lado se hace hincapié en las costumbres wayuu, en el valor de la palabra, la importancia de la mujer en la toma de decisiones y como símbolo de unión familiar, además persigue rescatar o motivar el aprendizaje de la lengua wayuunaiki en sus funcionarios, por otro lado se mantienen las tradiciones con el usuario externo lo que permite a los colaboradores entender la complejidad de los wayuu. Así mismo, existe respeto por los miembros de la comunidad alijuna, facilitando la aceptación a la Organización mediante el respeto por su liberal forma de actuar y pensar.

Los principios que guían las actividades de los colaboradores se basan en;

- ✓ Trabajar por la salud integral de las comunidades.
- ✓ Respeto por la realidad sociocultural del pueblo wayuu.
- ✓ Promover la interculturalidad y las prácticas de la medicina tradicional.

Resultados

Luego de cumplir con los objetivos plasmados en este proyecto se llega a la determinación de aprobar la siguiente hipótesis, “El enfoque diferencial de la E.P.S.I.I Anas Wayuu permite desarrollar de forma organizada el trabajo entre dos culturas”. Toda vez que se evidencio armonía, respeto, buen clima laboral y un alto sentido de pertenencia

Si hay algo que resaltar en la EPSI Anas Wayuu, ha sido el liderazgo que sus fundadoras han mantenido con un crecimiento positivo como organización y preservadores de su propia cultura, se mantiene una unión y fraternidad entre todos los colaboradores para darle fuerzas a la cultura y a la organización. Conservar una cultura organizacional, no ha sido fácil, cuando existen dos culturas distintas en una misma empresa, pero se ha trabajado en la construcción de una nueva cultura, inculcando en los colaboradores un sentido de pertenencia por medio de la unidad y el buen uso de la comunicación.

La EPSI Anas Wayuu, ha concentrado sus esfuerzos en entablar la interculturalidad (Wayuu y Alijuna) como base de éxito y ejemplo de liderazgo y emprendimiento en la región, generando espacios para fomentar el desarrollo cultural con todos los funcionarios, esta última está ligada al comportamiento que se adquiere a través del aprendizaje para empleados nuevos y antiguos respectivamente, pero más allá de una simple socialización, es la responsabilidad de integrar a los individuos a un plan diseñado para permanecer y obtener recursos a través de la prestaciones de buenos productos y/o servicios sin dejar a un lado la parte humana que finalmente son quienes hacen posible esa subsistencia.

“La cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones” (Chiavenato, 2002, pág. 139)

El ADN de la E.P.S.I. Anas Wayuu es étnico, y quienes hacen parte de ella deben sentirlo y vivirlo así, independiente que hagan parte o no de la cultura wayuu.

La cultura sirve de enlace entre el presente y el pasado y contribuye a la permanencia y cohesión de la organización. En consecuencia, los miembros de la organización aprenden, transmiten y comparten la cultura. En otros términos, la cultura organizacional representa las normas informales no escritas que orientan el comportamiento y las acciones diarias de los miembros de una organización para alcanzar los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2002, p 143)

La cita anterior, apunta a unos de los objetivos de esta investigación enfatizando la importancia de contar con una cultura organizacional diseñada en principios wayuu que se reúsan a perderse en el tiempo, y que a través de la gestión de esta empresa busca mantener viva algunas de sus tradiciones en todos sus funcionarios enriqueciendo además el conocimiento de ellos mostrando con buenas practicas y/o políticas internas una nueva forma de interactuar y compartir entre culturas lo que sin duda aunque no se pueda medir o palpar si se refleja en los resultados adquiridos por la alta gerencia.

Referencias

- Bravo, J. (1996). *Gestion y motivacion del personal*. Madrid: Diaz de Santos.
- Castro, L. G. (2006). *la cultura wayuu vista por alijunayuu*. Maicao-La Guajira: Vision Creativa.
- Chiavenato. (2002). *Gestion del Talento Humano*. Bogotá D.C.: Mc Graw Hill.
- Dane. (2005). *CENSO DANE*. BOGOTÁ: DANE.
- E.P.S.I. Anas Wayuu. (2016). Nace Anas Wayuu. *15 años Anas Wayuu*, 17.
- Fayol, H. (1987). *Administracion industrial y general*. Buenos aires: El Ateneo.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretacion of cultures*. New York: Basic Books, Inc.
- Idlberto, C. (2002). *Gestion del Talento Humano* . Bogotá: Mc Grau Hill.
- Lévy-Leboyer, C. (2007). *La motivación en la empresa. Modelos y estrategias*. España: Gestión 2000.
- Robbind, s., & y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Schein, E. H. (1988). *La Cultura Empresarial y el liderazgo, una vision dinamica*. España: Plaza & Janes Editores S.A.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Serna. (1997). *Gerencia Estrategica p, 106*. 3 H Editores LTD.
- Zapata, D. A. (2007). *Cultura Organizacional*. Cali: Edicion Universidad del Valle.