



ESCOLA D'INSTRUCCIÓ ROTÀRIA A DISTÀNCIA
Rotary Club Lleida, Catalunya, Espanya - Districte 2210

Projecte compartit amb l'Escola d'Instrucció Rotària
del R. C. Santiago del Estero - Argentina - Distrito 4800



(Versión en Catalán) - Realizada por el **Rotary Club de Lleida**, Distrito 2210, Catalunya, España

Any 3 - Classe N° 8 - Cultura Organitzacional (correspon al 20 d'agost de 2004)

Fernando Amengual del Campo (44 anys de rotari), soci del RC. de Sant Bernardo-Chile, va ser governador del Districte 4340 en el període 1986/87. És un estudiós de *Rotary*, de la seva filosofia i la seva organització.

Per comanda del PDG Jorge Rodríguez Iturriaga (D 4340-2003/04) va tenir a càrrec seu l'actualització del llibre **Que és Rotary?**, publicació que des de 1980 és impresa i distribuïda gratuïtament entre els rotaris xilens i que va sorgir com una traducció d'una cartilla rotària escrita en portuguès pel rotari brasiler José Silbano Ports.

Fernando en aquesta classe ens proposa concebre a *Rotary* com una **organització amb cultura**, teoria moderna per aconseguir resultats efectius.

Llegim atentament aquesta interessant proposta:

"Tota **organització** té una **cultura** que la identifica. Conèixer-la permet entendre les raons que la fan única.

La **cultura organitzacional** és un concepte relativament nou. El seu ús es va generalitzar acabat de en la dècada dels vuitanta, després que -en la dècada dels setanta- les empreses japoneses van aconseguir possessionar-se amb productes d'alta qualitat i baixos preus.

Es comença llavors, a tot el món, a donar importància als factors culturals i la seva incidència en la gestió. A comptar d'aquest moment, al costat de l'interès per les **cultures nacionals** es va produir una creixent preocupació per les **cultures organitzacionals**.

La cultura de cada organització, d'altra banda, pot ser un factor que marqui la diferència en comparar-se amb una altra de semblants característiques, per això els líders busquen conèixer-la, per orientar els seus esforços de forma significativa.

Encara que la cultura és part constitutiva de cada organització, no resulta fàcil conèixer-la. De fet els membres de l'organització només perceben els trets més superficials d'ella, en tant els altres romanen invisibles. Així com no podem veure la nostra pròpia cara si no és amb l'ajuda d'un mirall, és difícil "veure" la cultura de la pròpia organització, per que estem immersos en ella i ens sembla natural.

Una forma de facilitar el desenvolupament de la cultura d'una organització és utilitzar els processos d'inducció per obtenir informació dels acabats d'ingressar a ella, respecte dels factors de l'organització que han cridat la seva atenció.

Cal preguntar-nos **Rotary té una Cultura organitzacional?**

Estimem que **SI**, ja que hi ha moltes i bones raons per demostrar-ho. A manera d'exemple, podem assenyalar: té un objectiu clar i molt definit que ha romàs en el temps, absolutament vigent; posseeix valors com la **tolerància**, la **veritat**, l'amistat, el **servei als altres**, l'equitat, la **responsabilitat**, el **caràcter de voluntari**, la **universalitat** etc.; posseeix definicions clares respecte al seu **ordenament estatutari i de procediments**; estan definides les **regles per triar les seves autoritats**, com així mateix els rols d'aquestes; té **normes per a l'ingrés dels seus membres**; manté un ordenat **sistema de capacitació** en els diferents nivells; posseeix **procediments per aclarir** qualsevol acció que s'hagi de prendre, etc. etc..

Llavors **On cauen els problemes de Rotary?...**

L'experiència i observació permanent del quefer rotari i les anàlisis que es realitzen en diferents reunions i seminaris expressen amb èmfasis les seves **deficiències**, en diversos aspectes de la seva forma d'operar enfront de diversos problemes, utilitzant molts cops una **actitud de conformisme**, de **responsabilitzar a altres**, o de dir **sempre ha estat així...**

Semblés ser que hi ha una **resistència** no expressada per assumir els **canvis**, però el més important que s'observa, és la falta d'una metodologia en els diferents nivells de l'organització per fer realitat amb molta força el coneixement, en què consisteix la nostra **Cultura Organitzacional**, que és tan rica, però tan poc sabuda en termes conceptuals, com en la forma de fer-la efectiva i eficient per aconseguir el seu objectiu únic i fonamental que és **SERVIR**.

Com es va expressar a l'inici d'aquest treball, que tota organització té una cultura organitzacional i que conèixer-la permet entendre les raons que la fan única i aconseguir la seva missió, és d'allí que en aquest Any del seu Centenari és imperiós dedicar-li a la tasca de **Capacitació i Informació Rotària** tots els esforços necessaris, apel·lant a què els rotaris, a través de l'amistat, obrin els seus esperits receptius, per sumar-se a aquest campanya de **CONÈIXER ROTARY per SERVIR**."

Fernando Amengual del Campo

PDG D 4340- (RC de Sant Bernardo-Chile)

famengual@chile.com

MOLT IMPORTANT: Les classes perdudes estan en la nova WEB:
www.aprendamosrotary.org.ar (també en portuguès i català)

Està permès reproduir la classe esmentant la font.

Nota: Els qui no desitgin rebre les classes virtuals comunicar-ho a: cheein@arnet.com.ar