



Teorías de la organización

Doctorado en Educación

Alumno: Eduardo Genner Escalante Cruz

Primer Cuatrimestre

“Ensayo”

No puedes dejar huellas en arenas movedizas

Introducción

No podrá concebirse, pues, al Estado sin los individuos que lo constituyen (UDS , 2022, pág. 76), me parece importante recordar que el concepto de organización parte a partir de la relaciones de una persona con otras, es decir la organización parte por el mismo hecho de estar dentro de una sociedad, sin importar si es en una empresa, la familia, o dentro de un grupo de amigos existe la organización, claro que no por el hecho de que existe una organización quiere decir que este organizado, o al menos bien organizado, pertenezco a muchos grupos sociales y no en todos los grupos a pesar de que exista una organización, significa que este bien hecha, existen dos formas de crear un estándar (que reúne las características comunes a la mayoría) (Definiciones.de, 2022) y estas son de jure o de facto, la primera es que alguien establece una ley y decide que es la forma en que se va a trabajar, vaya a través de una autoridad o de un poder del mismo, el poder y la autoridad coexisten y se apoyan el uno al otro, y entre ambos condicionan la conducta de los ciudadanos, nuestra misma organización designa a personas con un poder, una autoridad que les permite regular la autoridad de las personas que tiene a su cargo, desafortunadamente para nuestro país y personas que vivimos en el la administración pública no es la más adecuada, personas ocupando puesto de autoridad sobre personas con más capaces que ellos, directivos ocupando cargos sin experiencia sobre personas ampliamente bastas, la otra forma de establecer un estándar es de facto, aquel hecho que se establece a través del mismo contexto y que no fue impuesto por nadie sino que nace de las mismas acciones y como consecuencia de su repetición se vuelven una ley que todos siguen. La cultura en la empresa es todo aquello que ocurría en la empresa y que no se podía explicar con otros elementos formales de la planificación (UDS , 2022, pág. 49), es difícil explicar cómo creo que ambas formas de establecer una organización son acertadas pero al mismo tiempo son objeto de mi crítica y no existe un punto medio correcto sino que por mi parte pienso de que la organización necesita de flexibilidad actualización y un verdadero liderazgo. Por qué si creo que una buena organización parte de un buen liderazgo o de una buena cultura empresarial, pero entre ambas necesita existir un equilibrio.

Desarrollo

Si deseamos dejar huella, no lo podemos hacer callados y quietos, del libro piense y hágase rico leí que era vale más un gramo de hacer, que un kilogramo de teorizar, tan cierto es que todos creen saber cómo hacerse millonario pero seguimos con el mismo capital, tan cierto es que todos somos buenos consejeros en el amor pero no tenemos éxito en el mismo rubro, con esto quiero llegar a decir que muchos alumnos tienen una calificación de 10 en la materia de “Administración” pero el único proceso administrativo que hago es para organizar fiestas o tandas, limitamos nuestro saber a muy poco, frente al sistema formal de la organización, existe un sistema informal, más difícil de gestionar... la tradición, la costumbre, la impronta de los dirigentes, la motivación de los trabajadores (UDS , 2022, pág. 49) y parafraseando una canción de Juan Gabriel donde menciona “que no cabe duda que es verdad que la costumbre es más fuerte que el amor”, esto no se trata de amor, pero sí de costumbre, como individuos forzosamente pertenecemos a una organización, si hablamos de una empresa ya existen costumbres establecidas antes de que llegáramos por lo que nosotros llegamos a pertenecer a esas mismas costumbres. ¿Qué es lo que me preocupa? En mi experiencia, no existen buenas costumbres, sanas, adecuadas y muchísimo menos justas, en todos los lugares con más razón con lo que tiene que ver con los servidores públicos de gobierno, se ve como correcto criticar al que trabaja y aplaudir al que llega tarde pero es muy social. Recordemos que *la organización, en un proceso de enculturación, trata de transmitir, como pautas de conducta adecuada a todos sus miembros, todos los valores, normas y utensilios acumulados anteriormente... condiciona las actuaciones del mismo* (UDS , 2022, pág. 51) la pregunta es ¿cómo hacer llegar a las personas adecuadamente preparadas a los puestos de poder?, hablando de una estrategia colectiva que no se da ni se ha dado, por cuestiones populistas, convenencieras, financieras, etc.

Me gusta admirar a las personas que son más capaces que yo en diferentes rubros, y me pregunto porque no se encuentran como jefes o directivos, siendo que cuentan con el pensamiento crítico y sistémico del funcionamiento de las cosas.

Conclusión

Si el objetivo de la organización es conseguir las metas planteadas, y lograr un funcionamiento óptimo tenemos que formar parte de este colectivo de querer hacer bien las cosas, y no me refiero al que le tenemos que echar ganas ni del positivismo del que si podemos, hablo de actuar, de hacer las cosas de hacer que las cosas sucedan, como amante del deporte, Michael Jordán decía, “algunas personas quieren que algo ocurra, otras sueñas con que pase y otras personas hacen que suceda”, debe ser claro que todos formamos parte de un sistema, de una organización desde los primeros textos de la antología se mencionó eso, *No podrá concebirse, pues, al Estado sin los individuos que lo constituyen, ni estos sin las relaciones comunes que los ligan entre sí* (UDS , 2022, pág. 76) somos dependientes de las organizaciones pero también las organizaciones depende de nosotros como individuos, para finalizar quería llegar a esto, al título de este ensayo, no se puede dejar huellas en arenas movedizas, quiero decir que no se puede hacer algo sin hacer nada, como una de las leyes de Newton que dice que a toda acción una reacción, nosotros al pertenecer a una organización de alguna manera nuestras acciones tienen algún efecto aunque sea mínimo, pero a veces la cultura y tradiciones nos limitan a formar parte del sistema, también el mal liderazgo, cuestiones de autoridad innecesarias a acorto plazo, autoridad sin poder y demás. Nuestras acciones de alguna manera tienen que repercutir y tiene que hacerlo causando un impacto visible, que la organización teórica se vea aplicada para empezar dentro de uno mismo, organizar no significa saberse el concepto e imaginar que organizo cosas, es algo más amplio, muchas personas critican al jefe porque no es buen líder, pero nadie realiza las acciones necesarias para convertirse en ese líder, hace unas semanas impartiendo la materia de Dirección y liderazgo pregunte quien quería pasar a leer su trabajo, nadie hablo y todos se quedaron callados, supe entonces que el tema que explique ese día sobre liderazgo no había servido de nada, días después puse a los alumnos a invertir un billete de 100 pesos en algún negocio que ocupara ese presupuesto, durante una semana, y al saber que el 80% de ellos obtuvo una ganancia supe que la clase estaba cumpliendo mi objetivo, aclaro que no es suficiente formar un líder con algunos ejercicios, pero al menos sé que los pocos paso que di con ellos si dejaran una huella, y que no hubo un silencio, ni tampoco la memorización del concepto, fui un poco más allá, no se pueden dejar huellas sobre el arena movediza y es un buen momento para preguntarnos ¿Dónde y cómo estoy caminando?