



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Braulio Santiago Saldaña

Nombre del tema: Aspectos centrales de las organizaciones

Parcial: III

Nombre de la Materia: Teorías de la Organización

Nombre del profesor: Dra. Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre del Doctorado: Doctorado en Educación

Cuatrimestre: I o

ASPECTOS CENTRALES DE LA ORGANIZACIÓN

En el presente documento, analizaremos aspectos centrales de la organización y la forma en la que estos intervienen, conoceremos a que nos referimos cuando se habla de cultura organizacional y la manera en la que esta cultura se comparte, transmite y asimila al resto de la organización. Es importante diferenciar entre Poder y Autoridad, así como la manera en la que estos elementos nos permiten alcanzar el éxito acompañados de un buen liderazgo para el logro de los objetivos planteados por la propia organización.

Cuando se habla de aspectos centrales de la organización, es preciso definir a que nos referimos cuando hablamos de Cultura de Empresa, después de haber leído el texto pude comprender que esta expresión es utilizada para nombrar lo que ocurre en una empresa u organización, incluyen normas no escritas, formas de ser y actuar que se siguen por tradición o costumbre. Es pues innegable reconocer que una escuela primaria como institución u organización mantiene esta cultura de empresa, en donde fenómenos como la coordinación espontanea a falta de un director técnico surgen en el momento preciso en el que la institución lo requiere, en algunas ocasiones la propia cultura dicta que quien deberá tomar el cargo de director en su ausencia (ya sea por jubilación, accidente, etc.) sea la persona más capacitada para sumir dicho cargo, puede ser o no, un docente de mayor o menor antigüedad. Y ésta decisión es aceptada y validada por todo el colectivo docente, sin la necesidad de que haya un reglamento escrito o establecido previamente por la autoridad educativa.

Esto pone de manifiesto el subsistema ideológico el cual es un símbolo por el que se transmite la cultura por medio de patrones que guían la manera de ser o actuar que la organización considera ideal. También hace su aparición el subsistema sociológico en el ámbito grupal, ya que, con ésta dinámica de actuación, elegida por la propia organización, alcanzará los objetivos que demanda, de igual forma el subsistema tecnológico.

Esta cultura de la organización o este modelo organizativo puede ser heredado al acumular una memoria histórica, es decir, puesto que así se ha realizado tiempo atrás en la historia de nuestra institución y esto modela nuestra cultura particular o bien puede ser transmitida en el que se trata de transmitir los valores, normas y formas de hacer acumulados anteriormente.

Este mismo ejemplo nos servirá para definir poder, autoridad y liderazgo, aunque pareciera que poder y autoridad significan en términos generales lo mismo, en realidad el texto nos hace una distinción, que es necesario precisar. B. Goodwin menciona que “el poder y la

autoridad coexisten y se apoyan el uno al otro, y entre ambos condicionan la conducta de los ciudadanos”.

Llama mi atención la cuestión en palabras de Sennet “¿es la autoridad la expresión emocional del poder?” Y es que, a mi particular forma de ver, así pareciera, ya que quien ejerce el poder en una institución es el director mismo, porque tiene la facultad otorgada por la secretaría de ejercerlo en esta forma de organización, cierto es que no todos los directores teniendo el aval de la secretaría poseen autoridad, quien tiene autoridad involucra a todo el colectivo y permite que todos nos sintamos como un equipo de trabajo tratando de alcanzar los objetivos planteados en colectivo.

Distinto a lo que se propone, Weber menciona que el rasgo distintivo del dominio o autoridad es la sumisión, mientras que, el poder consiste para este autor en la probabilidad de hallar obediencia a su mandato, esta última expresión “obediencia” juega un papel de dominio. Para él el rasgo que diferenciará a la autoridad del poder será la “legitimidad”.

Considero que en una institución como lo es una escuela primaria el tipo de autoridad establecida que se ejerce según el autor Weber es la legal-racional, ya que es él quien posee el derecho de, si así lo requiere dictar órdenes y que estas sean obedecidas, en virtud del cargo que éste ocupa. No podría, por el contrario, ser una autoridad tradicional, ya que a mi perspectiva esto es más apegado a la tradición cristiana; en el que el Papa, máxima autoridad cristiana en el catolicismo, por tradición posee un antecesor y sucesor y es elegido en base a una tradición apostólica, así como la carismática.

Desde este punto de vista, coincido que el liderazgo es influencia, siendo la comunicación la base fundamental de toda organización que desee alcanzar el éxito. La comunicación nos permite trabajar coordinadamente y por ende nos guía para alcanzar los objetivos.

¿En dónde se dan estos momentos de comunicación en una institución, como lo es una escuela primaria? En todo momento, especialmente en las reuniones de consejo técnico, el cual nos permite expresar las dificultades que nos enfrentamos para alcanzar lo que nos hemos propuesto como colectivo, y buscar en colegiado las posibles soluciones. Es aquí donde se hace efectivo a lo que en el texto le denomina el feedback, en donde el director que es el emisor se convierte y nos convertimos en receptores, ambos somos agentes activos, el factor diferenciador es la participación. Si bien es cierto comunicación no es informar, implica compartir, dialogar, hablar, escuchar, dar y recibir.

En este tipo de reuniones de Consejo Técnico se distinguen los dos conceptos diferentes de comunicación. Comunicación-información, que es unidireccional y el feedback, del cual hablamos en el párrafo anterior.

Por otro lado ¿cómo son las tendencias actuales de la administración pública?

En el pasado reciente realmente el gobernante no estaba en condiciones de gobernar porque los ciudadanos no lo consideraban legítimo, eran gobiernos impuestos, atropelladores de los derechos humanos, no disponían de administraciones públicas organizadas, profesionales y capaces para desempeñar el cargo. Se dice que en la actualidad es hoy un gobierno elegido legalmente, muy costoso, pero el gobierno aparentemente ha dejado de ser el problema, puesto que según el texto menciona que reúne todas las características de un gobierno controlado por los otros poderes del Estado, sometido al escrutinio ciudadano, abierto a la participación ciudadana.

El problema ya no es la legitimidad política del gobernante, sino el rendimiento social de sus decisiones y acciones, su capacidad y eficacia para resolver problemas sociales. En la actualidad considero que existe legitimidad política, distinta a lo vivido en sexenios anteriores, no pertenezco a ningún partido político, pero en otros tiempos para llegar a la presidencia se manipulaba la información y se compraban y vendían votos al por mayor, debido a esto puedo decir que si bien tenían legitimidad institucional, estaba en duda su veracidad, consecuencia de ello, estaba de manifiesto la ingobernabilidad palpable en diversas áreas, no había capacidad gubernativa o dirección del gobierno, ya que éstas eran manipuladas a conveniencia de unos cuantos. Un gobierno capaz es suficiente para la conducción de la sociedad.

En este texto pudimos distinguir distintos aspectos centrales de la organización, como lo es la organización misma, la manera en la que ésta se desarrolla y fortalece, dentro de los cuales nos encontramos con la propia cultura organizacional, ésta puede ser aprendida de diversas maneras e influyen en logro de los objetivos. Además, distinguimos que un buen liderazgo permite ejercer poder, no en el sentido punitivo, sino más bien tener la facultad para actuar y orientar, esta legitimación del colectivo le permitirá actuar con autoridad ante la organización para alcanzar el logro de sus propósitos en beneficio de todos. Otro aspecto fundamental es sin duda la comunicación, ya que, como toda relación social, ésta es la base para su fortalecimiento y desarrollo, como bien se menciona en el texto; el éxito de toda empresa pasa por su comunicación efectiva, distinguir las vías y formas en la que esta se desenvuelve permitirá que dicha comunicación cumpla con su propósito.

REFERENCIAS DE OBRAS DE CONSULTA

Académico, E. (2011). Reseña Crítica de “Tiempos modernos: del taylorismo al fordismo”, de Lucchini, Cristina. La Bisagra.

Aguilar Villanueva, L. F. (2013). Gobierno y administración pública. México D.F. FCE-Fondo de Cultura Económica.

Bonnin C. (2004). Principios de administración pública. FCE – Fondo de Cultura Económica.

Carrasco, Y. (2006). La organización. El Cid editores.

Eggers, M. (2012). Teoría de las organizaciones. Editorial Maipue.

Esguerra, N. (2006) Teoría sociológica: ensayos sobre Marx, Sorel, Simmel, Durkheim, Weber.

Hermidia, C. (2005) Poder y Autoridad. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes

https://www.larepublica.net/noticia/una_sociedad_de_organizaciones.

Martínez Guillén, M.D.C. (2012). La comunicación en la empresa. Ediciones Díaz de Santos.

Martínez Guillén, M.D.C. (2012). La cultura de empresa. Ediciones Díaz de Santos.

Maxwell, J. (2012). Desarrolle el líder que está en usted. Grupo Nelson.

Merton y Bourdier. Universidad del Rosario.

Pérez, L. (2014). Sociología. Grupo Editorial Patria.

Torres Hernández, Z. (2015). Teoría general de la administración (2ª. ed.) Grupo Editorial Patria.