

**Nombre del alumno: Cynthia Darineli  
Ascencio Lopez**

**Nombre del profesor: Luis Miguel Sanchez**

**Licenciatura: Ciencias de la Educación**

**Grado: 6° cuatrimestre**

**Materia: Organización De Centros Educativos**

**Nombre del trabajo: Mapa Conceptual**

Ocosingo Chiapas, a 11 de junio de 2023.

# CAPÍTULO 7. La comunicación en las organizaciones escolares.

## LA COMUNICACIÓN ORGANIZATIVA

Un centro escolar como organización constituye una forma de interacción y, por tanto, está sujeto a las tensiones que normalmente produce la participación. Adopte forma de cooperación o de conflicto, el contexto de la interacción entre personas y grupos es donde la comunicación cobra verdadero cuerpo y sentido.

### Noción

la mayoría aluden a intercambios significativos de símbolos entre, al menos, dos personas. Dicho de otro modo, la gente se comunica cuando intercambia mensajes y comparte significados, como me imagino que está ocurriendo en este preciso instante mientras tú lees este texto que yo he escrito. Significa esto que la comunicación no puede ocurrir a menos que ambas partes desarrollen interpretaciones o comprensiones compartidas sobre la información que se transmite. Por cierto, el vocablo comunicación deriva de la palabra latina communis, que significa común.

La expresión comunicación organizativa no indica otra cosa que la contextualización de la comunicación interpersonal dentro de un orden organizado, representado aquí por el centro escolar.

### Elementos

La premisa fundamental sería que todo hecho comunicativo genera un significado como resultado de la interacción entre comunicadores, información, medio y contexto.

Los comunicadores. Una fuente de comunicación es el emisor (persona, grupo o entidad organizativa) que transmite un mensaje

La información. Para que emisor y receptor se comuniquen es necesario un proceso intermedio en el que utilizan una serie de signos y símbolos para representar información.

El medio. El medio es la forma o canal por el que viaja o se transmite el mensaje desde el emisor hasta el receptor.

El contexto. Todo acto o conducta de comunicación es contextual, es decir, es inherente a un contexto o está determinado por él (Mehan, 1998).

### Funciones

Las funciones de la comunicación organizativa no son muy distintas de las que cumple la comunicación humana en un plano más general.

Producción, regulación y control. La comunicación en este ámbito se orienta a la realización de tareas, al control de recursos y a la consecución de fines para mantener la dinámica organizativa y asegurar cierta efectividad.

Cambio y mejora. La comunicación organizativa puede tener que ver específicamente con la necesidad de introducir algún tipo de cambio en el centro escolar.

Socialización y convivencia. En este ámbito, la comunicación se orienta a generar y mantener un clima socio-afectivo deseable y a consolidar la pervivencia de ciertos valores y normas.

## LAS REDES DE COMUNICACIÓN

En cierto sentido las redes de comunicación serían como los canales fluviales, las vías ferroviarias, las carreteras, o las líneas telefónicas en un territorio determinado. Sin embargo, a diferencia de éstas, las redes de comunicación organizativa son más difíciles de identificar porque no tienen entidad física o material.

### Redes formales

Las redes formales son canales de comunicación sancionados explícitamente por el centro escolar y relacionados directamente con sus metas y ámbitos de funcionamiento.

Configuración. La forma de una organización, que se asocia normalmente con características estructurales tales como el tamaño y el número de niveles jerárquicos, puede verse como la distancia que debe recorrer un mensaje para ir de arriba hasta abajo o viceversa (dimensión vertical) o de un lado hacia otro (dimensión horizontal).

Centralización. La centralización alude al grado en que la autoridad está concentrada en lo alto de una jerarquía

Tecnificación. En relación con lo anterior, se afirma que el grado de tecnificación de las tareas propias y principales de una organización tiene una influencia decisiva en la forma que debe adoptar su comunicación

### Redes informales

Las redes informales consisten en pautas comunicativas que no están contempladas en la estructura organizativa y surgen como expresión natural o espontánea de las relaciones interpersonales que ocurren en el centro escolar.

Reflejan la calidad de la actividad. Proporcionan un feedback que resulta vital para los miembros de la directiva y otros líderes.

Satisfacen necesidades sociales y de afiliación. Contribuyen a la adaptación de los individuos y a la cohesión social: se identifican entre sí como miembros de un grupo, obtienen apoyo psicológico o pueden acomodarse más fácilmente cuando están recién llegados al centro escolar.

Llenan un vacío de información. Transmiten una gran cantidad de información o, al menos, aquella que no sigue los canales formales.

Proporcionan significado a la actividad. Cuando los mensajes se transmiten informalmente aumenta la posibilidad de precisar su comprensión: las personas pueden clarificar su significado o captar mejor su sentido, completar información, evitar malentendidos o controversias.

### Redes verticales

La información sube o baja, como si fuera en un ascensor, a través de los distintos niveles de la organización y puede resultar decisiva para la gente que la envía y la gente que la recibe, si su trabajo depende de ello.

La comunicación descendente. Es la que transita desde los niveles superiores de la estructura organizativa hacia los inferiores. Los mecanismos arbitrados para ello son múltiples y pueden variar mucho en sus contenidos y propósitos

La comunicación ascendente. Es la que fluye desde los niveles inferiores de la estructura organizativa hacia los superiores. Contrariamente a la ley de la gravedad, y aun cuando no exista comunicación descendente, la comunicación organizativa también va hacia arriba.

### Redes horizontales

Es lógico, si nos fijamos en el hecho de que en los niveles inferiores de una organización hay, simplemente, más gente que comparte características e interacciona más entre sí. Este tipo de comunicación, también denominada lateral, consiste en intercambios de mensajes entre miembros de un mismo nivel jerárquico, los cuales pertenecen bien a una unidad, bien a diversas unidades dentro de la organización.

## LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN

En este sentido, la comunicación no tiene un contrario o un reverso que podamos tomar como referencia clara para guiar nuestras decisiones y acciones. De modo similar, la comunicación planificada y precisa es un imposible; muchas barreras no podemos siquiera preverlas. Asumido esto, también puede sostenerse que siempre es mejorable.

### Ampliar oportunidades de interacción

Tradicionalmente, las condiciones de trabajo en muchos centros escolares han propiciado el aislamiento de los profesores en sus respectivas aulas y la escasa comunicación entre colegas sobre temas que les competen profesionalmente.

Los estudios muestran que la cantidad de interacción y la calidad de la comunicación en los centros escolares están afectadas por características tanto individuales como organizativas

### Priorizar medios ricos

Las comunicaciones no son perfectas, principalmente porque los mensajes son transformados o alterados a medida que fluyen por el sistema.

Es usual agrupar problemas de comunicación organizativa según tengan que ver con la cantidad de información transmitida o con la calidad de su elaboración y transmisión, si bien ambos aspectos se influyen mutuamente

Cantidad de información. Un aspecto destacado en el diseño de mensajes es la cantidad de información que poseen.

Calidad de información. Este aspecto puede relacionarse con una transmisión inadecuada si la velocidad de difusión deviene demasiado lenta o rápida; si se limita en exceso a un solo canal o red de comunicación; si los mensajes aportados por diferentes canales son incongruentes; si no existe correspondencia entre la utilidad de la información y el momento de su difusión; o simplemente, si resulta inaccesible.

La habilidad de comunicar (hacerse entender) puede potenciarse utilizando un lenguaje apropiado y directo.

La habilidad de escuchar activamente (comprender a la otra persona) es una forma de conducta en la que el individuo intenta comprender lo que le está siendo comunicado por otros a través de palabras, acciones y objetos.

### Reducir la ambigüedad

La ambigüedad puede ocurrir en la totalidad de los ambientes comunicativos.

El feedback (también denominado retroalimentación, retroinformación o información de retorno), es un caso especial de comunicación circular y suele aparecer como un elemento central en la reducción de la ambigüedad, cualidad común de las comunicaciones eficaces

# CAPÍTULO 8. Las relaciones micropolíticas

## ¿A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE RELACIONES MICROPOLÍTICAS?

los individuos y/o grupos consienten, establecen o defienden espacios de poder, intrigan y se movilizan para promover sus planteamientos ideológicos y prácticos y, en general, sus intereses, intenciones u objetivos dentro de la organización.

Tales relaciones, que generalmente se sitúan en el plano de lo informal o, incluso, lo implícito suelen denominarse, genéricamente, con el calificativo de micropolíticas.

## ¿POR QUÉ LOS CENTROS ESCOLARES SON ORGANIZACIONES PROPENSAS A LAS RELACIONES MICROPOLÍTICAS?

La importancia de las personas en la construcción de la realidad organizativa: la organización escolar es una construcción social que no se puede entender al margen de las personas que la constituyen, de sus relaciones y actuaciones. Los centros escolares también son personas que, a través de sus interacciones y de las interpretaciones y significados que atribuyen a lo que ocurre en su entorno de trabajo y a los acontecimientos en los que están habitualmente implicados, van construyendo la organización.

La ambigüedad de las metas escolares: la actuación en los centros escolares no está linealmente configurada y orientada hacia metas unívocas y claramente establecidas de antemano. Sus propósitos tienden a ser ambiguos, abiertos a múltiples interpretaciones y no constituyen a priori un elemento estable, asumido claramente por todos que oriente de modo lineal la acción en la organización.

La imprecisión de la tecnología: las organizaciones escolares no existe un modo único ni óptimo de hacer las cosas y que su actividad no es completamente técnica ni, menos aún, precisa.

El carácter problemático de la toma de decisiones: el centro escolar que nos ayuda a comprender por qué se desarrollan relaciones micropolíticas tiene que ver con el hecho de que en la realidad cotidiana del funcionamiento organizativo los procesos de toma de decisión no discurren de un modo lógico y lineal

La débil articulación: el centro escolar no es un sistema compacto en el que todos los elementos y componentes están perfectamente coordinados e interrelacionados

## ¿QUÉ ELEMENTOS BÁSICOS ENTRAN EN JUEGO EN LAS RELACIONES MICROPOLÍTICAS?

### Los intereses de los individuos

Los intereses de los miembros de la organización, que posiblemente no estén reflejados en las declaraciones formales de los propósitos organizativos, pueden ser de naturaleza diversa

Así, por ejemplo, cuando un profesor o grupo de profesores se adhieren a una determinada filosofía educativa, se comprometen con ciertas prácticas, defienden un determinado método de enseñanza o forma de evaluar, etc., podríamos decir que sus intereses son básicamente ideológicos y profesionales.

### Los grupos de interés

Los individuos en la organización actúan en función de algún tipo de interés, pero no siempre lo hacen individualmente. Con frecuencia la actividad micropolítica no la desarrollan personas aisladas, sino, más bien, grupos de interés, que pueden ser definidos como conjuntos de personas (profesores, directivos, alumnos, padres y madres) que, temporalmente o de forma más estable, comparten ciertos objetivos, ideas, o concepciones comunes.

Los grupos de interés no se corresponden necesariamente con los que existen formalmente en el centro

### Las estrategias utilizadas para promover intereses

Cada grupo de interés tiene sus propósitos y utilizará ciertas estrategias para lograrlos, entendiendo por tales los diversos procedimientos que pondrán en juego para satisfacer sus intereses o para lograr sus fines. Éstos pueden ser formales o informales, y también explícitos o implícitos, pero en todo caso serán acordes con la visión o percepción del individuo o grupo acerca de cuál es el papel, responsabilidad y expectativas respecto al aspecto o tema en liza.

### El poder y su utilización en la organización

Cuando decimos que los grupos de interés o individuos –cada uno con sus metas, planteamientos y concepciones– utilizan diversas estrategias para conseguir que sus intereses pasen a ser adoptados por la organización, en el fondo no estamos hablando sino de poder y de cómo los miembros en la organización se movilizan para utilizarlo.

## ¿QUÉ IMPLICACIONES PODEMOS EXTRAER?

Los centros escolares no son «balsas de aceite» siempre guiadas por el consenso. En ellos operan estructuras sutiles de poder y se desencadenan conflictos o tensiones, a veces explícitas y con más frecuencia implícitas y ocultas, sobre aspectos problemáticos de la vida escolar

Pero la exploración y análisis de la realidad organizativa desde una óptica micropolítica no habría de constituir sólo un mecanismo para tener una comprensión más profunda y rica de la realidad en la que se está inmerso, sino también una ocasión y oportunidad para:  
– cuestionar formas organizativas que quizá sólo benefician a algunos; – sacar a la luz y analizar críticamente desde ciertos parámetros valorativos (la igualdad, el bien común, la no discriminación, la dignidad de las personas, o la participación.