

Categoría: 131-Sala de maestros

Publicado: Sábado, 07 Agosto 2021 09:02

Escrito por Rebeca Illiana Arévalo Martínez, Mirla Yessenia Castro Rodríguez & Rocío Alvarado Casas



El management científico surgió a través de las contribuciones del conocido Frederick Taylor (1969) quien buscaba dar a conocer las pérdidas que tenía Estados Unidos a causa de la ineficiencia, y por tanto él quería convencer de que era posible reducir dichas pérdidas si se tenía una administración sistemática. Las aportaciones de Taylor derivaron en lo que más tarde se conoció como dirección científica, la cual es una visión sistémica que ha permanecido como la pauta a seguir en la sociedad capitalista. Dentro de este sistema social, la organización debe atender las expectativas sociales en cuanto a su contribución en el desarrollo económico y cultural de una comunidad, pero también en cuanto a su antropológico y social, que es la de propiciar el desarrollo humano (Llano Cifuentes, 1997). Por lo anterior, las organizaciones no son entonces sólo un medio para llegar a un fin, sino que se convierten en un ente social, que busca

identificar y potenciar los puntos fuertes de cada persona para hacerlos más eficaces (Drucker, 2008). Es decir, se hace necesaria la innovación social y organizacional, por encima de la innovación científica-tecnológica, pues son las personas quienes hacen posibles los resultados. El proceso de construcción social dentro de la organización ayuda a la eficacia y logro de los objetivos organizacionales (Gergen & Whitney, 1996). El comportamiento de la organización debe responder a las necesidades de cada una de las personas que la integran y buscar el beneficio mutuo durante su permanencia en la misma (Llano, 1997); pues aunque desde una perspectiva económica siempre la organización se entiende en términos de competitividad y de estrategia (Porter, 2004), se reconoce que las personas conforman a las organizaciones y dentro de ellas se relacionan creando un capital relacional donde surgen negociaciones y resultados producto del poder que se maneja entre los distintos agentes relacionados (Bernoux, 2009).

Existe una tendencia de percibir a la organización como capital de la disciplina administrativa; al respecto, Iglesias, Torres y Mora (2020) señalan que dentro del paradigma clásico donde la empresa-máquina funciona debido al control; es decir en un contexto automatizado donde los colaboradores tienen una experiencia menos cálida. Sin embargo, diversos autores han realizado aportaciones dentro de los estudios de la comunicación organizacional y satisfacción laboral, que permiten objetar dicha idea como el trabajo de Noboa, Barrera y Rojas (2019) quienes abordan cómo se vinculan ambos conceptos y los factores que pueden como el clima organizacional como modulador entre la comunicación de funciones directivas y el conflicto de rol (Díaz, Mañas, Pecino, Ferrer y Llopis, 2016). Es importante considerar las características que definen al líder de las pequeñas y medianas empresas porque son ellos quienes pueden atender expectativas de todos sus grupos de interés y realizar una gestión responsable (Montañez, 2015). La comunicación interna juega un rol fundamental para el desarrollo de las organizaciones, el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción laboral al ser una herramienta para la negociación y el liderazgo que propicia un ambiente organizacional satisfactorio a través de la empatía, escucha activa y concientización (Cavalluci, 2017).

En conclusión, desde la mirada de la comunicación organizacional, una organización nunca surgen tal cual, como entidades, sino como

Categoría: 131-Sala de maestros

Publicado: Sábado, 07 Agosto 2021 09:02

Escrito por Rebeca Illiana Arévalo Martínez, Mirla Yessenia Castro Rodríguez & Rocío Alvarado Casas

sistemas, objetos anclados en prácticas sociales, textos o trazas de memoria derivadas de las propiedades del lenguaje y la acción. Así mismo, su adecuado manejo multilíneal puede permitir la generación de un liderazgo efectivo que a su vez motive la armonía laboral y el desempeño de sus miembros.

Referencias

Bernoux, P. (2009). La metamorfosis de las organizaciones. En J. Gómez Cumpa, *Sociología de la Organización* (págs. 23-45). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Cavallucci, O. (2017). El reto de la comunicación liderazgo comunicacional y herramientas negociadoras. *Estudios De La Gestión*, (1), 119-135.

<https://search.proquest.com/docview/2309827003?accountid=41021>

Díaz Fúnez, P. A., Miguel Ángel Mañas Rodríguez, Vicente, P. M., Salvador Ferrer, C. M., & Llopis Marín, J. M. (2016). El efecto

Categoría: 131-Sala de maestros

Publicado: Sábado, 07 Agosto 2021 09:02

Escrito por Rebeca Illiana Arévalo Martínez, Mirla Yessenia Castro Rodríguez & Rocío Alvarado Casas

modulador del clima organizacional en la influencia de la comunicación de funciones directivas sobre el conflicto de rol. *Universitas Psychologica*, 15(1), <https://search.proquest.com/scholarly-journals/el-efecto-modulador-del-clima-organizacional-en/docview/1847873047/se-2?accountid=41021>

Drucker, P. F. (2008). Hacia una nueva organización. En P. F. Drucker, N. Bullinger, J. S. Carroll, S. Hatakenaka, D. A. Nadler, M. L. Tushman, y otros, *Innovar la organización empresarial* (págs. 7-14). Barcelona: Editorial Deusto.

Gergen, K. J., & Whitney, D. (1996). Technologies of Representation in the Global Corporation. Power and Polyphony. En D. M. Boje, R. P. Gephart, & T. J. Thatchenkery, *Postmodern management and organization theory* (págs. 331-357). Thousand Oaks: Sage Publications.

Iglesias A, Torres J, Mora Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur* [revista en Internet]. 2020 [citado 2021 Ene 5]; 18(6):[aprox. 8 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>

Llano Cifuentes, C. (1997). Dilemas éticos de la empresa contemporánea. México: Fondo de Cultura Económica.

Montañez Moya, G. S., (2015). Hacia el perfil del Liderazgo Responsable Empresarial. Revista iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración: RICEA. Vol. 4, No. 7. Págs. 136-148.

Noboa Salazar José Gregorio; Barrera Cosiun Mgs Geovanny Javier; Torres Diana Rojas, (2019), Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción; Revista científica, ECO ciencia; Universidad Tecnológica ECOTEC, Ecuador, Guayaquil.

Porter, M. E. (2004). *Competitive Strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: Free Press.

Taylor, F. W. (1969). *Principios de la administración científica*.

La organización y su comunicación: el rol fundamental de la persona

Categoría: 131-Sala de maestros

Publicado: Sábado, 07 Agosto 2021 09:02

Escrito por Rebeca Illiana Arévalo Martínez, Mirla Yessenia Castro Rodríguez & Rocío Alvarado Casas

Buenos Aires: El Ateneo.

1 Rebeca Arévalo es Directora del Centro de Investigación para la Comunicación Aplicada y Coordinadora Académica del Doctorado en Investigación de la Comunicación (PNPC Conacyt) de la Universidad Anáhuac México, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1 de Conacyt, rebeca.arevalo@anahuac.mx

2 Mirla Castro es estudiante en el Doctorado en Investigación de la Comunicación (PNPC Conacyt) de la Universidad Anáhuac México, Maestra en Educación Basada en Competencias por la Universidad del Valle de México, mirla.castroro@anahuac.mx

3 Rocío Alvarado es estudiante en el Doctorado en Investigación de la Comunicación (PNPC Conacyt) de la Universidad Anáhuac México, Maestra en Salud Pública con área de Concentración en Nutrición por la Escuela de Salud Pública de México, rocio.alvaradoca@anahuac.mx