

LOS CONFLICTO QUE SE DAN ENTRE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS CON LA ESTRUCTURA FORMAL DE LAS ESCUELAS NORMALES, MERMAN LA TOMA DE DESICIONES DEL GERENTE PUBLICO

Heriberto González
herigg@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El ensayo que presento posteriormente es con el afán de hacer reflexionar a los lectores, que los conflictos que se dan entre los trabajadores académicos con la estructura formal de las escuelas normales, merman la toma de decisiones del gerente publico, partiendo de la idea de que todo aquél que toma decisiones es gerente publico, dándole una explicación desde la cultura organizacional al nacimiento de conflictos y como estos entorpecen la toma de decisiones, dado que la cultura organizacional es la piedra angular del estancamiento y desarrollo de las organizaciones normalistas.

Se empieza por definir al conflicto desde un punto de vista sociológico, los cuales son originados en las escuelas normales por las interrelaciones de los trabajadores académicos con la estructura formal y la influencia cultural de los contextos externos en los elementos intraorganizacionales.

En esta influencia de los contextos externos se resalta el vínculo de las escuelas normales con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y con el sistema político ya sea nacional o local la cual repercute en la toma de decisiones del gerente público al interior de la organización.

Se realiza un análisis cultural tratando de darle una explicación a los procesos organizacionales que están explícitos en el desempeño de las actividades cotidianas de los trabajadores académicos y como estos procesos se reproducen de una estructura funcional a otra en la dinámica organizacional.

LOS CONFLICTO QUE SE DAN ENTRE LOS TRABAJADORES ACADEMICOS CON LA ESTRUCTURA FORMAL DE LAS ESCUELAS NORMALES, MERMAN LA TOMA DE DESICIONES DEL GERENTE PUBLICO

Los conflictos son originados por una serie de factores que permean las instituciones, estos pueden definirse como la confrontación de ideas entre dos o mas integrantes de la organización en la constante interactuacion de los miembros, así mismo integran los problemas que hacen vulnerable a las instituciones.

Las instituciones que preparan a los profesores de educación básica, son organizaciones donde hay una interrelación de las personas integrantes de la organización, en función de estas relaciones se originan los conflictos y con frecuencia van mas allá de la simple relación interpersonal como pueden ser la cultura de cada docente al entrar al sistema educativo y la formación previa al incorporarse al sistema, es decir, que los gerentes públicos de éxito deben “dominar las relaciones interpersonales, el manejo de información

y la toma de decisiones”¹[1] y no tan solo el manejo de la técnica de planeación, organización dirección y control.

La formación de cada integrante de la institución va acompañada de actitudes que reflejan la cultura adquirida dentro del sistema y la obtenida anteriormente, las cuales son origen de conflictos, los cuales se hacen explícitos en la cotidianidad de los procesos de la organización por ejemplo la coordinadora de un diplomado es individualista de tal manera que se apropia y lo personaliza desplazando a los docentes de la misma institución, originando descontentos y malestares entre ellos, es decir, que no existe un trabajo de grupo que beneficie a los objetivos que se persiguen y “cuando existe competencia y rivalidad entre los docentes, quienes sufren son los alumnos.”²[2] Esta apreciación de conflictos entre docentes repercute en el proceso de enseñanza – aprendizaje, dado que los educadores no han compartido conocimientos ni experiencias para formar estrategias que les ayuden a eficientar el aprendizaje en el aula de clases, es decir no han logrado aglutinarse como grupo interdisciplinario que debería ser.

Las causas de los conflictos son diversas y estas reflejan las debilidades y amenazas dentro de las instituciones y una de ellas es la información que puede ser causa de conflictos perversos, estos entendidos como problemas sociales, entre tantos puedo mencionar la pobreza, la deserción escolar, la calidad educativa, los cuales afectan a toda una colectividad social, al igual que un sistema de información que debe ser compartido y prioritario para todos los involucrados de las instituciones normalistas y no acotado para unos cuantos miembros de las mismas como suele suceder en las organizaciones normalistas.

En dichas normales, la información es sinónimo de poder y es usada como tal, para dar poder o lo contrario de arrebatarlo de aquella persona que ya lo poseía, es decir, la información es utilizada de dos maneras, para hacer desarrollar a la institución y la otra para beneficiar a intereses personales en las relaciones de poder de los miembros de la organización por que “ en la medida en que el control de la información implica poder político”³[3] las organizaciones educativas de nivel superior como son las normales se encontrarán obstáculos con el proceso de información debido a la coyuntura de cada trabajador al servicio del Estado con el sistema educativo Estatal, el cual permea los vicios de una política partidista imperante y los compromisos que esta origina con las instituciones educativas y el vínculo político siempre presente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) que entorpece la dirección de las instituciones y es un obstáculo para la buena administración de los recursos humanos y materiales, los primeros son los originarios de conflictos y depende de ellos que la calidad educativa se persiga o se caiga, por lo tanto, los educadores y la convivencia entre ellos es parte fundamental para eficientar los procesos educativos y de gestión de dichas Normales educativas.

¹[1] “La Gerencia Publica: una alternativa tecnológica para el mejoramiento de la acción gubernamental”. Centro de Capacitación en Desarrollo Administrativo. IAP. P-8

²[2] SchmelKes Sylvia. “Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas”. ED. Biblioteca para la actualización del maestro,. 1995,. Pág.39

³[3] Namó de Mello Guiomar. “Nuevas propuestas para la gestión educativa”, ED. Biblioteca del Normalista., 1998. pág.58.

El SNTE se ha caracterizado por inmiscuirse en los problemas laborales que los educadores y directivos originan, logrando empeorar los conflictos de tal manera que la autoridad del director se vea por de bajo de la presencia política de los líderes sindicales, acotándolo en sus funciones y en su representatividad, debido a estas acciones los docentes interiorizan una idiosincrasia que perciben del sindicalismo y posteriormente los caracteriza por la interrelación constante, hasta formarse una cultura pasiva, de que no pasa nada y de que no me hacen nada.

Siguiendo con la reflexión de lo que implica el sindicalismo Poblano con el desempeño de los docentes en las instituciones normalistas que merma el buen funcionamiento y dirección de estas, es decir, los grupos gremiales de docentes reproducen las relaciones de poder que son adquiridas por la función corporativista del sindicato con el sistema de gobierno y este corporativismo se implementa con los grupos de docentes afiliados englobándolos para expandir sus mecanismos de poder y de control.

Este corporativismo está alimentado por todas las relaciones que ejerce el sindicato con los grupos gremiales, así mismo origina cuotas de poder, y dicho poder con una fuerza de coacción que es utilizado por todo el aparato sindical llegando hasta al interior de las instituciones normalistas y estas reflejando la cultura política sindicalista, este "poder sindical es tal, por que proviene de redes de relaciones vividas de determinada manera, medidas por el clientelismo, el faccionismo y el patrimonialismo"⁴[4] de un todo articulado que es la organización.

Estas redes son las hechas por las relaciones que tienen los docentes con el sindicato, dichas redes políticas están presentes con los candidatos de partido para ocupar puestos públicos, estos candidatos ven en el sindicalismo, por un lado el clientelismo que este representa para su posicionamiento político y por el otro el organismo operador de su campaña y posteriormente el operador de su política partidista, en estas relaciones está presente el clientelismo de los docentes afiliados y de los comisionados a puestos administrativos, estos últimos representan el punto de enlace de todo el poder sindical con las relaciones endógenas de las instituciones normalistas.

Los docentes se vuelven el punto central del clientelismo de las formulas políticas partidistas y estas controlan y coaccionan las funciones y actividades de los líderes sindicales por las relaciones y compromisos adquiridos en el transcurso de sus vidas políticas, pero estos últimos ejercen una autoridad informal y un control de sometimiento de los docentes que con el tiempo el sindicato los socializa, por lo tanto, interiorizan una conducta politizada para reproducir la cultura sindicalista y el sistema originado por las redes políticas y de poder, propia de la Secretaría de Educación Pública en los normalistas.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO FUENTE DE CONFLICTOS Y ENTORPECIMIENTO DE LA TOMA DE DECISIONES

Las redes que se producen en las escuelas normales permiten que se reproduzcan los cuadros ya establecidos y esto se debe a que permean las costumbres, hábitos, relaciones, actitudes, aptitudes y ritos que han sido heredados de generación en generación de estructuras - funcionalistas a otras, como lo plantean Yvan Allaire y Mihaela E. Firsirotu que las organizaciones son sistemas que tienen necesidades, metas

⁴[4] www.latarea.com.mx/articu/articu9/street9.htm

y relaciones con su medio, pueden definirse como interacciones funcionales y que están profundamente influenciadas por valores del sistema social ambiental, es decir, que toda organización es un subsistema subordinado forzosamente ante un sistema mas amplio, pero a pesar de esto no impide que las organizaciones desarrollen otros sistemas de valor, en efecto las particularidades históricas y los valores de los directivos pueden dar una especificidad cultural y de liderazgo muy limitada, esta especificidad limitada obstaculiza la toma de decisiones y por ende, para el surgimiento de conflictos es terreno fructífero , y todo esto debido a la interacción continua de sus integrantes con el ambiente externo o como lo señala la escuela simbólica de Geertz, Schneider, que a pesar del pasado, el contexto sociocultural y la influencia de sus antiguos dirigentes pueden crear y mantener su propio sistema de símbolos y significados en gran parte compartido por los docentes de las organizaciones , y en las Normales con mas complejidad por su razón de ser de las mismas, como lo refiere Víctor Cabello Bonilla en su artículo “formación de investigadores en las Normales del Estado de México”, cuando hace alusión a que no omitamos algunos rasgos heterogéneos, ritos y formas de quehacer de los profesores normalistas, cuyo valor, utilidad y desarrollo son propios de un todo articulado que es la cultura académica – política del profesional normalista, lo que hace mas complejo la toma de decisiones del gerente publico.

Por lo tanto, las normales se ven también “influenciadas por fuerzas económicas y políticas externas y por cambios llevados a cabo en las políticas educativas ya sean en el ámbito local o nacional. Los cambios que experimenta la sociedad plantean también cambios en la cultura de la escuela” ⁵[5], por lo que la toma de decisiones del gerente público se torna mas dificultosa y se ubica en un contexto social-ideológico, no tan solo en una estructura organizativa, sino mas bien en una organización formada por individuos heterogéneos con propios pensamientos, actitudes y culturas, es decir, que los cambios de la sociedad se dan por cambios económicos que obedecen a cambios de la dinámica mundial de los mercados, por lo tanto la sociedad Mexicana tubo que entrarle a esa dinámica, que trajo consigo misma la globalización, la competitividad en los procesos y la eficiencia y eficacia en las organizaciones y como consecuencia de los cambios, la modernización de la educación básica y normal toma tal importancia en las organizaciones normalistas y consigo también el cambio cultural.

Los gerentes públicos y aun mas los de escuelas normales “restan importancia a conflictos potenciales entre sus propios miembros y exageran la prominencia de los conflictos con los elementos externos” ⁶[6] esto se debe a que los gerentes tienen compromisos con los elemento externos por que gracias a ellos el gerente esta ocupando el puesto, por lo tanto, no puede desligarse de esos vinculo que lo hicieron ser y como consecuencia se ocupa mas de los conflictos externos que tienen que ver con su relación personal, que de los internos, con estos últimos no quiero decir que están aislados del contexto sino que se dan por miembros de la organización y subyacen al interior de la misma.

El gerente público de las escuelas normales debe tener una visión holística de la organización para poder actuar y decidir de tal manera que se sienta su presencia en toda la organización y no se fragmenten sus decisiones a una área de la organización sin tener influencia en las demás.

⁵[5] Louise y Dean Fink. “El poder de la cultura de la escuela”. Revista, Cambiarla educación. Repensar la educación., N. 5. 1999, p-145.

⁶[6] Dahl. Robert. “Los dilemas del pluralismo democrático”. Edit. Alianza., p-51.

Esta visión holística del gerente le permitirá tener en cuenta en todo momento las actitudes, las costumbres, los valores y los ritos de los trabajadores académicos en el momento de la toma de decisiones para no provocar descontentos malestares e incluso hasta ponerlos en contra de él mismo, un claro ejemplo es la costumbre del primeo de noviembre día de muertos, que si el gerente publico los hiciera trabajar a los trabajadores académicos de las normales muchos no asistieran y los pocos que acudieran estarían en desacuerdo por la decisión tomada, por lo tanto, el gerente publico debe tener en cuenta el contexto social, político, cultural en los que están inmersos los trabajadores académicos que forman la organización normalista para su mejor dirección y liderazgo.

Por lo tanto el gerente publico debe tener en cuenta en toda decisión a la cultura académica-organizacional de las escuelas normales así como sus rasgos distintivos heterogéneos y tan diversos que son propios de ellas.

CONCLUSIONES

El gerente público debe ser el que toma decisiones pero que estas sean avarcativas y no parcializadas dado que las escuelas normalistas se les deben concebir como un todo articulado que forma a la cultura académica de las organizaciones.

La información, la comunicación, los conflictos y los consensos deben ser dominados por el gerente público, para que éste obedezca a un proceso articulador, dado que los procesos organizacionales son trastocados unos a otros en la cotidianidad de las actividades organizacionales.

La cultura académica debe pensarse en las escuelas normales como una forma de cultura específica, la cual es generadora de comportamientos culturales que se desplazan de la escuela normal al contexto social y de este a la escuela normal, por ende el gerente publico debe entender a la cultura académica – organizacional como una sociedad en miniatura la cual tiene necesidades, metas, debilidades, fortalezas y esta en busca constantemente de oportunidades o por el contrario se puede encontrar en una parálisis histórico - funcional como muchas sociedades lo están.

Los contextos socioculturales, sociopolíticos y socioeconómicos influyen en la heredación y formación de la cultura académica – organizacional, así también como la cultura direccional presente en las escuelas normales.

BIBLIOGRAFIA

La Gerencia Publica: "una alternativa tecnológica para el mejoramiento de la acción gubernamental". Centro de Capacitación en Desarrollo Administrativo. IAP.

SCHMELKES Sylvia. "Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas". ED. Biblioteca para la actualización del maestro,. 1995.

NAMO DE Mello Guiomar. "Nuevas propuestas para la gestión educativa", ED. Biblioteca del Normalista., 1998.

www.latarea.com.mx/articu/articu9/street9.htm

LOUISE Y DEAN FINK. "El poder de la cultura de la escuela". Revista, Cambiarla educación. Repensar la educación., N. 5. 1999.

DAHL. ROBERT. "Los dilemas del pluralismo democrático". Edit. Alianza.

MELGOZA. Javier, de la Garza Enrique y Maria Eugenia de la O."Los Estudios Sobre la Cultura Obrera en México." Edt. CNPCA Cultural populares, México 1997.