

Cédula de Estudio Pre-lectio Lectura 3

Tema: Nuevas formas organizativas	Sesión: Lectura 3 de 6	Fecha: 30-01-2004
Autor: Rafael Alhama Belamaric, Francisco Alonso Arrastra, Tania Martínez Núñez	Editorial: Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo	Págs. 17-50
Año: 2004.	País: Cuba.	Refiere a: Rafael Alhama Belamaric 2004.

1. ¿Qué teoría, concepto o idea fundamental desarrolla el autor?

Se ha definido a la *organización* como aquel fenómeno en el que las acciones de dos o más personas se realizan en colaboración y coordinados consciente y sistemáticamente hacia la realización de un fin o de un conjunto de fines (Mosher y Cimmimo, 1961). Con la definición, se cumplen dos objetivos principales. Se subraya el hecho que toda empresa y entidad, no es sólo ni puede ser célula económico-productiva o de servicios en la cual se atienden y tratan los elementos técnicos, sino que es un sistema social con relaciones sociales complejas y como tal tiene formas y contenidos; establecidos o generalmente identificados como tradicionales y aceptados de tratamiento de las personas, o tiene formas y contenidos nuevos, entendido por tales aquellos que se van introduciendo y desarrollando, que implican cambios culturales, sociales, económicos, productivos, jurídicos, pero sobre todo, cambios comportamentales a nivel individual, grupal y organizacional.

Si alguien piensa rápidamente y vincula este enfoque con la Teoría Z (Ouchi, W. 1981), puesto que esta forma aboga por la “atención a las personas” y la “implicación” o participación de los trabajadores a través de los círculos de calidad, no está alejado de la realidad. Pero, a su vez, debemos puntualizar que es una mínima parte de lo que deben constituir las NFO. Ya Coriat en 1991 señalaba que el método japonés inauguraba para la empresa la regulación por implicación, y que las propuestas de toyotismo u ohnismo constituyen un conjunto de innovaciones organizacionales comparado en su tiempo con el taylorismo y fordismo.

Se conceptualizaban elementos de la Teoría X y la Teoría Y de McGregor, D (1960), con elementos propios teniendo en cuenta las normas fundamentales de la sociedad japonesa, al menos hasta unas décadas antes del siglo XXI, como son el “fuerte sentido de grupo, obligación hacia la autoridad, de disposición para trabajar arduamente y un comportamiento compulsivo con fuerte base de emociones” (De Bettingies, H. C. 1973 y Smith, P. B. 1984). Por diferentes razones, y la más fuerte entre ellas, la del éxito económico y comercial de Japón, en las últimas tres décadas ha sido la teoría de mayor divulgación y repercusión en el mundo.

2 ¿Cómo lo puedo aplicar a mi proyecto de investigación?

Es indudable que los japoneses han sabido sobre ponerse a los grandes retos que la historia les ha presentado en su diario vivir. Creo que la Teoría Z(japonesa) de Ouchi puede ayudarme mucho en mi trabajo y en específico en mi equipo de colaboradores, ya que esta teoría tiene como fundamento, amar a la organización ó institución en la que uno trabaja, pero además, nos motiva e invita a tener ese sentido y sentimiento de pertenencia.

Se preguntará, ¿qué teorías fueron sus antecesores ó competencia?, pues nada mas y nada menos que las teorías americanas X e Y.

La teoría Y nos define un liderazgo participativo pero le apuesta a un nivel mas formal. El trabajador del modelo Y, son empleados a los que les gusta el trabajo, se sienten motivados hacia él, buscan responsabilidades y son eficaces y creativos por sí solos, de tal modo que no es necesario un control tan férreo por parte de la dirección. Esa actitud se motiva por medio de compensaciones equivalentes a sus logros. A mayor recompensa, mayor será el compromiso con la empresa

La teoría X, nos dice que al trabajador hay que andar arriándolo para que pueda hacer las cosas. Según esta teoría los empleados son pesimistas, estáticos, rígidos y con aversión innata al trabajo, evitándolo si es posible. Por esta naturaleza humana de los individuos la dirección debe recurrir a un constante control y a un modelo autoritario de gestión, amenazando al empleado para conseguir resultados.

3 ¿Qué aprendí en esta sesión?

Aprendí que :

- Resulta fundamental aceptar las críticas como una oportunidad de mejora y las responsabilidades como una ocasión de crecer profesionalmente. Del mismo modo, transmitir confianza a nuestros compañeros, comprender los obstáculos y ayudar a superarlos generará vínculos que harán al equipo más fuerte.
- Cuando el entorno empuja a alguien a dar el máximo de sí mismo, las probabilidades de que lo haga aumentan exponencialmente, suponiendo un beneficio para nosotros tanto en nuestra vida profesional como personal y, por extensión, en nuestra empleabilidad. En el PH Ayuntamiento, se puede poner en marcha esta teoría.
- Cuando el trabajador se siente valorado, está a la altura. La confianza es una base muy sólida sobre la que construir equipos y organizaciones. Pero es so, se debe confiar.