

COSAS NUEVAS – EVANGELIO SIGLO XXI

Programa 14. ¿Qué condiciones debe reunir una organización para que ayude verdaderamente a la promoción humana? Ficha complementaria.

*Para la Iglesia enseñar y difundir **la doctrina social** pertenece a su misión evangelizadora y **forma parte esencial del mensaje cristiano**, ya que esta doctrina expone sus consecuencias directas en la vida de la sociedad y encuadra incluso el trabajo cotidiano y las luchas por la justicia en el testimonio a Cristo Salvador. (S. J. Pablo II CA 5)*

¿Qué son las organizaciones?

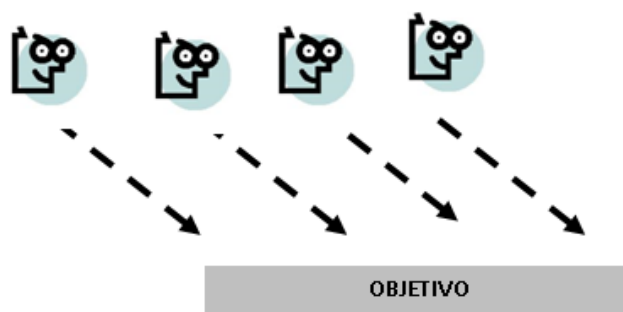
Cuando hablamos de organizaciones hacemos referencia a agrupaciones humanas deliberadamente constituidas por **personas**, que quieren alcanzar fines específicos (objetivo) y se caracterizan por la división del trabajo, del poder, de las responsabilidades y las comunicaciones.

Las personas son lo más importante en una organización.

Es muy común que cuando hablamos de organizarnos pensemos en crear una “Comisión”, repartir los cargos, hacer un acta y muchas veces iniciar los trámites para su reconocimiento jurídico (personería gremial o jurídica). Esos son solo aspectos del proceso de organización y no son los más importantes.

Organizar es un proceso.

Organizar es poner voluntades en paralelo.



La base de la organización consiste en que sus miembros comprendan y compartan el objetivo que se busca de forma que con independencia de las circunstancias y aun desconociendo las últimas directivas, sepan en qué dirección caminar sin amontonarse ni estorbarse mutuamente.

El proceso de la organización.

Para organizar en primer lugar es necesario alcanzar la **unidad doctrinal** o **Unidad de Concepción** porque ese es el cimiento sobre el que ha de construirse el edificio de la organización.

Es indudable que cuando se toman hombres y mujeres de distintas procedencias con distintas ideas, diversos sentimientos y se los reúne, se produce irremediabilmente el choque entre los heterogéneos modos de pensar y de sentir.

La primera tarea para juntar a la gente en una organización es darle una doctrina común que haga que, de una misma manera de ver, resulte una misma manera de apreciar, y de una misma manera de apreciar, resulte una manera semejante de obrar.

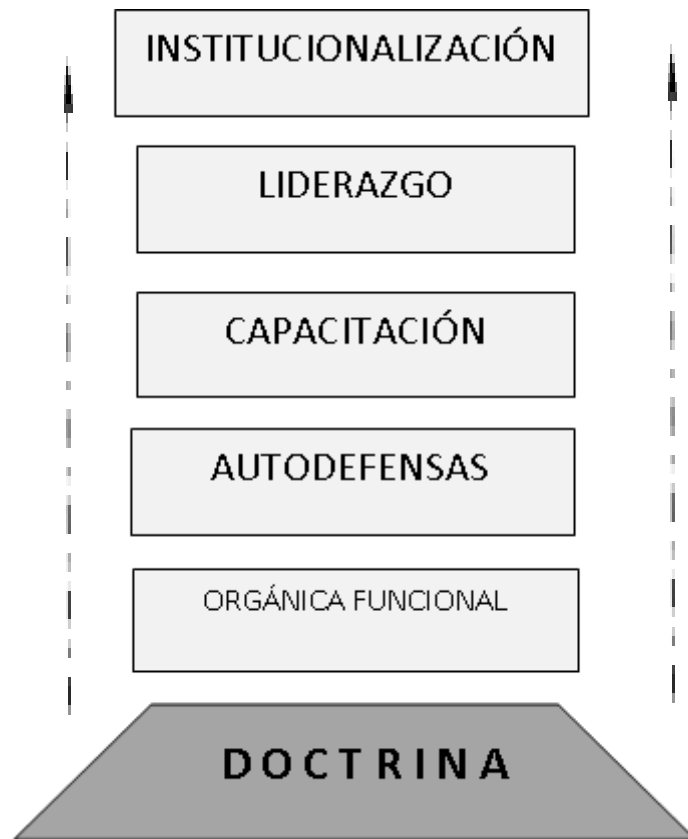
Cuando se ha logrado esa unidad de criterio de pensamiento y sentimiento en una comunidad recién puede pensarse en producir dentro de ella un profundo y gran sentimiento de aglutinación, sino la organización suele ser más perjudicial que beneficiosa. Sobre esto hay que construir el edificio de la organización.

Sobre los cimientos de la **Unidad de Concepción** estamos listos para lanzar la organización definitiva que comprende una **distribución orgánica** (vertical: niveles de responsabilidad) o en otras palabras una organización estructural completa.

Sobre ese esquema estructural hay que desarrollar la organización **funcional** (horizontal: funciones específicas) bien racionalizada y ajustada. Este es el primer piso de la organización.

El nuevo segundo piso es el de la **autodefensa orgánica**. La principal autodefensa es el sentimiento generalizado de que todos somos responsables por todos.

Arriba de este hay que poner el tercer piso que es la **capacitación**. Para poder conducir es menester un cierto grado de capacitación, que es también a la vez una defensa natural de la organización. Cuanto más capacitados estén los componentes de la masa y cuanto mayor sea el grado de capacitación de sus dirigentes, más perfecta será la Organización; por eso la capacitación no puede venir solamente de la propia acción, es necesario que la misma organización ofrezca los medios de capacitación.



Luego viene el cuarto piso, el **liderazgo**. Es necesario capacitar también a la gente para la conducción. El liderazgo es una cosa extensa y compleja, es un arte, y tenemos que formar la gente que sepa conducir. Eso es algo que se enseña, que se aprende, que se hace y que se domina.

Por último, la **institucionalización**, es decir, buscar la forma que más se ajuste al objetivo de la organización (personería jurídica, gremial, cooperativa, mutual, sociedad comercial, etc.)

Muchas veces las circunstancias hacen imposible hacer el proceso en orden y se comienza por donde se puede, pero es conveniente completar las etapas en cuanto sea posible.

En nuestra acción no basta tener una orientación que fije una conducta general, sino que es menester organizar una acción que saque de esa conducta general el mayor provecho posible, lo que evidentemente requiere una organización racional completa.

De nada valdría realizar una organización material sin haber obtenido previamente la **organización espiritual** que se conforma con la teoría, la doctrina y las formas de ejecución.

Es más importante la organización espiritual que la material, porque las fuerzas políticas pueden desenvolverse muchas veces si tienen unidad espiritual, pero se

disocian y se destruyen rápidamente cuando sólo han construido una organización material.

Los principios de la organización.

Toda organización humana se ajusta a principios que no pueden ser olvidados, que son establecidos como la base a partir de la cual no podemos salir si es que se aspira a una organización más o menos perfecta.

Esos principios orgánicos son el principio de *simplicidad*, el principio de *objetividad*, el principio de *estabilidad* y el principio de *perfectibilidad*.

Simplicidad. Por lo general cuando se organiza se lo hace de la manera más complicada posible. La complicación produce un organismo que no cumple con su finalidad y por consiguiente obstaculiza alcanzar los objetivos. Cuanto más **simple** la organización, **mejor funciona**.

Además, este principio es fundamental para que la organización no mate o limite la vida, la libertad y la alegría de las personas que la integran. Cuanto más **simple, más espacio para la libertad**.

Objetividad. Este principio debe estar muy presente porque organiza el grupo con una finalidad y no hay que equivocarse. Se caracteriza por ser el que nos impulsa cuándo realizamos cualquier obra orgánica y por servir a la hora de encarar la solución del problema orgánico.

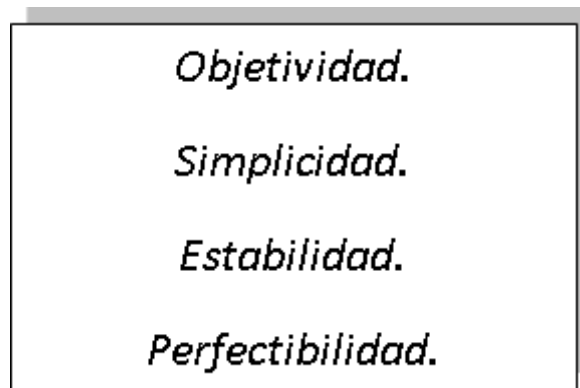
Es común que se creen organismos para entregárselos a determinados hombres o mujeres, es decir, que se va en beneficio del hombre y en perjuicio del movimiento. Hay que organizar en función del objetivo común.

Cuanto más objetiva es la organización, cuanto más claro tengan todos los compañeros y las compañeras el propósito que perseguimos, mejor vamos a funcionar.

Estabilidad y Perfectibilidad. Lo más perfecto es aquello que evoluciona cabalmente adaptándose a las nuevas circunstancias porque el mundo no es estático, es dinámico y cambia casi diariamente. Un organismo que se adapta al cambio tiene que ir evolucionando hasta amoldarse totalmente con las circunstancias cambiantes del tiempo, pero esa evolución permanente no nos debe llevar a que empecemos todos los días algo nuevo. Por eso, hay que tener en cuenta el tercer principio, la estabilidad.

Tampoco debe obstaculizarse la evolución racional en pro de la estabilidad porque sería estancarse en la evolución, se llegaría a matar la organización por envejecimiento natural de su desempeño.

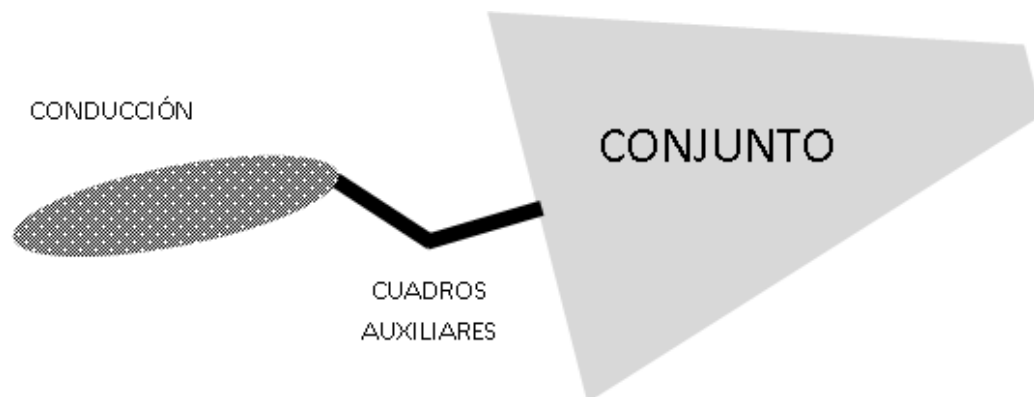
A toda organización política hay que asegurarle una evolución cíclica y una estabilidad semipermanente que permita la evolución. Hay que encontrar el equilibrio entre la estabilidad y la perfectibilidad.



Forma y temple orgánico.

Las organizaciones necesitan tener una forma y un temple apropiado.

Solemos comparar la organización con una cuchara de albañil - un instrumento que tiene miles de años casi sin cambios - porque la cuchara de albañil como la organización tiene un mango manija que es la **conducción**, tiene un brazo que son los **cuadros intermedios** de la organización, quienes comunican la manija con la cuchara, y tiene la cuchara que es el **conjunto**. Como en la organización los tres elementos son indispensables para poder utilizar correctamente la cuchara de albañil.



También cabe el ejemplo para el temple orgánico: La cuchara de albañil no puede ser tan dura que se rompa cuando golpea ni tan blanda que se tuerza cuando se la usa, es decir, la organización debe tener un temple que le permite llegar por flexibilidad hasta las formas más sutiles de la adaptación, como así también llegar a las formas más rígidas cuando el instrumento se ha sometido a un trabajo de gran intensidad.

Relacionarse con el medio.

La manera en que las organizaciones se relacionan con el entorno que las rodea - personas, grupos, instituciones y el medio ambiente – ejerce una poderosa influencia en el proceso necesario para alcanzar los objetivos que se proponen.

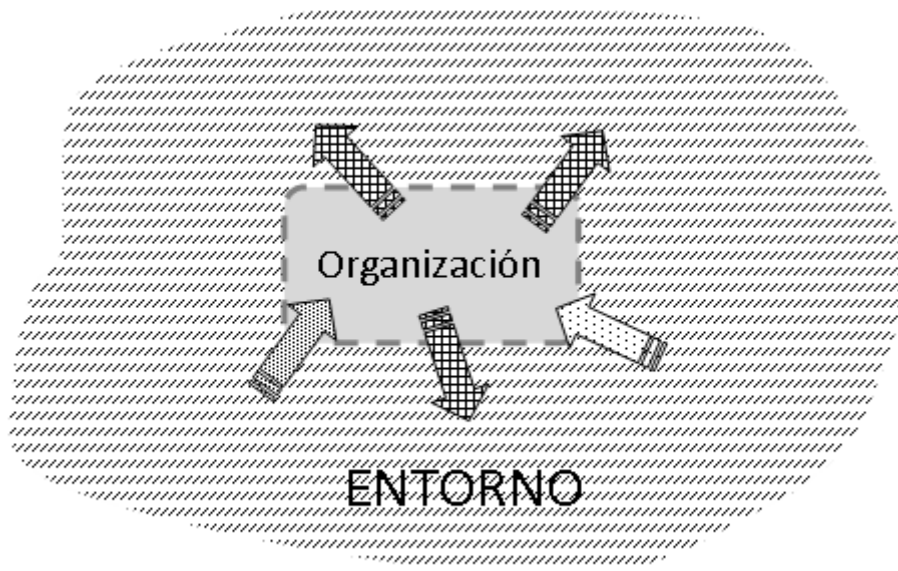
Llevando nuestra clasificación a los extremos podemos señalar:

Organizaciones abiertas que se comunican con el entorno.

Toda organización o grupo se comunica y aun cuando no “emite” nada se está manifestando, está diciendo: no nos interesa dialogar.

Las organizaciones transparentes que se preocupan por relacionarse con lo que las rodea – y para eso hay que asignar el personal que se haga responsable y los recursos necesarios – intercambian “insumos” con el medio (información, recursos, sinergia) y de esta manera se enriquecen mutuamente, pueden prevenir muchos conflictos y resolverlos más pacíficamente.

- Reconocen que todo proceso social está en relación con su entorno.
- Reciben insumos del entorno, los transforman y devuelven en forma de resultados (productos, servicios).
- Cambian sus estructuras y procesos internos como respuesta flexible a las nuevas situaciones.
- Hacen sinergia, construyen comunidad.
- Este diálogo también funciona como una defensa orgánica.



Organizaciones cerradas contradictorias con el entorno.

Las organizaciones que no se interesan o le prestan poca atención a lo que ocurre fuera de ellas y se centran sólo en su sistema interno, tienden al sectarismo y a privilegiar su particularidad¹ por sobre el conjunto (ombliguismo).

No intercambian “insumos” con el medio social y se privan de hacer sinergia.

Al no saber lo que ocurre, tener una visión borrosa o incompleta de la realidad, no pueden prevenir los conflictos y tienden a resolverlos de forma antagónica.

Planifican exclusivamente en base a sus ideas y no a la realidad, y se inclinan a convertirse en refugios, círculos o élites.

“Para aprender de la experiencia ajena.” (Pag 48 en adelante) Pablo Cassano 2021.-