

PREGUNTAS SOBRE EL TEXTO DE BLUTMAN-FELCMAN

1. ¿En qué contexto de cambio se sitúa la reflexión de los autores?

La reflexión de los autores se sitúa en el contexto de una profunda crisis económico-financiera global de 2008, que los autores llaman "big bang paradigmático". Esta crisis no solo impacta en los mercados, sino también en las bases ideológicas de la economía, la política, y la gestión pública, cuestionando el paradigma neoliberal predominante de Estado mínimo y desregulación

2. ¿Qué modelos de gestión pública aparecen enfrentados en esta época de transformaciones que refiere el artículo?

Se enfrentan el **modelo neoliberal-individualista** que se basa en la teoría neoliberal que busca minimizar el rol del Estado y maximizar la eficiencia a través del mercado y la competencia y dos nuevos modelos emergentes: el **Modelo de Gestión Participativo** que busca que el Estado actúe como un articulador entre la sociedad civil y el mercado, promoviendo una colaboración activa en la formulación e implementación de políticas públicas y el **Modelo Neo-Weberiano o Post-Burocrático** que propone una modernización del modelo burocrático tradicional, manteniendo algunos de sus principios básicos pero incorporando elementos de calidad y transparencia.

3. ¿Cuáles son las figuras de "liderazgo" que predominan en cada uno de esos modelos?

En el modelo neoliberal de gestión pública (NPM), predomina un liderazgo "emprendedor", enfocado en la eficiencia y los resultados individuales. En el modelo jerárquico-weberiano predomina el líder "administrador" orientado a la eficiencia en el cumplimiento de normas, pero abierto a la innovación en la gestión, y en el Modelo de Gestión Participativo el liderazgo requerido es "colaborativo" y capaz de convocar y comprometer a actores sociales en proyectos colectivos.

4. ¿Qué lugar tiene la dimensión cultural en el Modelo de Gestión? ¿Cuál es el Modelo de Gestión que propugnan los autores?

La cultura organizacional es clave para la efectividad en los nuevos modelos de gestión pública, ya que condiciona los comportamientos y valores de los miembros. Los autores propugnan el Modelo de Gestión Participativo, que fomenta la participación activa de los actores sociales y del mercado.

5. En la página 62 se establecen tres afirmaciones básicas sobre la cultura organizacional, ¿cuáles son?

1. La cultura organizacional está presente en cualquier organización del Estado.
2. Es esencialmente invisible y se compone de modelos mentales compartidos.
3. Es un elemento estable y difícil de cambiar, cristalizado por el aprendizaje colectivo de un grupo a lo largo del tiempo

6. ¿Qué influencia determinante tiene la cultura organizacional en la gestión organizacional? ¿Cuándo comenzó a desarrollarse el concepto y qué elementos contenía?

La cultura organizacional afecta cómo los empleados valoran y se comportan en una organización, el grado de compromiso con la organización, influye en los métodos de gestión y administración, la forma de enfrentar los problemas y pensar soluciones, la percepción de la realidad organizacional y la actitud frente al cambio. Este concepto comenzó a desarrollarse en los años '80, integrando elementos de símbolos, creencias y visiones colectivas que en las categorías de análisis comprende: **artefactos** y clima organizacional, **valores laborales**, tipos culturales y **presunciones básicas**.

7. ¿Qué relación hay entre clima y cultura organizacional?

El clima organizacional es la manifestación visible de la cultura, reflejando las sensaciones de bienestar o malestar de las personas en relación con aspectos de la vida laboral dentro de la organización.

8. ¿Qué son los tipos culturales?

Los tipos culturales son modelos de cultura organizacional que representan distintas formas de relacionarse con el contexto, conducir la organización, recompensar a los empleados y coordinar las tareas.

9. ¿Cuáles son los tipos culturales históricos y cuáles los nuevos?

Tipos Culturales Históricos:

1. **Cultura Paternalista:** Enfocada en las relaciones personales y el bienestar de los miembros, priorizando la lealtad y un ambiente familiar, pero puede resultar complaciente con la autoridad y menos orientada a los resultados.
2. **Cultura Anómica:** Caracterizada por desmotivación y desorganización, con baja circulación de información y falta de compromiso, lo cual dificulta la eficiencia y adaptación al cambio.

3. **Cultura Apática:** Predomina la cautela y el apego a normas y rutinas. Evita el conflicto y subestima la innovación, típica en organizaciones burocráticas y conservadoras.

Tipos Culturales Neo-Organizacionales:

1. **Cultura Exigente:** Centrada en el cumplimiento de objetivos y la eficiencia. Es demandante y competitiva, promoviendo el progreso personal, aunque puede generar altos niveles de presión.
2. **Cultura Integrativa:** Equilibra el enfoque en resultados y en las personas. Fomenta trabajo en equipo, compromiso y buena comunicación, ideal para organizaciones que buscan adaptación y colaboración.

10. ¿Qué afirman los autores sobre la cultura de la administración pública en Argentina?

Los autores señalan que la administración pública argentina se caracteriza por valores básicos, como estabilidad y mejora de ingresos, y tiende hacia tipos culturales apáticos y paternalistas. Esta cultura es vista como rígida, burocrática y poco flexible, lo cual constituye un obstáculo para la transformación del Estado.