



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Mariela Cristina Chango Galarza¹

**1 Universidad de los Andes –Venezuela / Universidad de las Fuerzas Armadas
ESPE – Ecuador, mcchango@espe.edu.ec**

RESUMEN

La globalización es un proceso económico y social que ha inducido transformaciones relevantes en el funcionamiento y desempeño de las organizaciones. En efecto, se promueve la conformación de nuevas formas organizativas caracterizadas fundamentalmente por su flexibilidad para adaptarse a los cambios generados en el contexto global. En esta orientación, el artículo tiene como objetivo analizar los cambios organizacionales que han inducido el paso de las organizaciones burocráticas hacia organizaciones vivientes, como estrategia que permite el mejoramiento del desempeño de estas formas organizativas en el contexto global. La metodología utilizada, se basó en un diseño bibliográfico de los fundamentos teóricos relacionados con la globalización, las organizaciones burocráticas, las organizaciones vivientes, así como el cambio organizacional. Las conclusiones de la investigación revelan, los principales cambios experimentados por las organizaciones en el contexto de la globalización, las cuales han comenzado a fundamentar su desarrollo en nuevos modelos de gestión para conformar organizaciones vivientes caracterizadas por su flexibilidad y apertura para adaptarse a los cambios del contexto, la estructura horizontal y la importancia de la innovación como base del cambio organizacional desde este punto de vista la contabilidad necesita dar un giro en el área de control interno por la evolución de las organizaciones y sus componentes.

Palabras claves:

Globalización, organizaciones burocráticas, organizaciones vivientes, cambio organizacional.



ABSTRACT

Globalization is an economic and social process that has led to significant changes in the functioning and performance of organizations. In effect, the creation of new organizational forms characterized mainly by their flexibility to adapt to the changes generated in the global context is promoted. In this orientation, the article aims to analyze the organizational changes that have induced the passage of bureaucratic organizations to living organizations, as a strategy that allows the improvement of the performance of these organizational forms in the global context. The methodology used was based on a bibliographic design of the theoretical foundations related to globalization, bureaucratic organizations, living organizations, as well as organizational change. The conclusions of the investigation reveal the main changes experienced by organizations in the context of globalization, which have begun to base their development on new management models to form living organizations characterized by their flexibility and openness to adapt to changes in the organization. context, the horizontal structure and the importance of innovation as a basis for organizational change from this point of view accounting needs to turn in the area of internal control by the evolution of organizations and their components.

Keywords:

Globalization, bureaucratic organizations, living organizations, organizational change.



1. INTRODUCCIÓN

La globalización es proceso económico y social gestado a nivel mundial, el cual se caracteriza fundamentalmente por la liberalización de la economía, el incremento de los intercambios comerciales, el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación, la importancia de la competitividad, entre otros aspectos. Concretamente en el campo organizativo, se han gestado nuevas formas de organización empresarial como las corporaciones, las fusiones y redes de empresas, cuyo desarrollo y funcionamiento se caracteriza por la adopción de nuevos modelos de gestión.

De esta manera, en el contexto global se ha presentado un cambio organizacional pues las organizaciones como un mecanismo para mejorar su desempeño y competitividad empresarial, han adoptado nuevos modelos de gestión caracterizados por la flexibilidad, la apertura, la existencia de estructuras horizontales, la importancia de establecimiento de relaciones con el entorno, así como de la innovación como una estrategia que conduce al mejoramiento de la competitividad y posicionamiento de las empresas en los mercados globalizados.

A partir de los argumentos expuestos, el presente artículo tiene como objetivo analizar los cambios organizacionales que han inducido el paso de las organizaciones burocráticas hacia organizaciones vivientes, como estrategia que permite el mejoramiento del desempeño de estas formas organizativas en el contexto global. La metodología empleada se basó en la revisión de literatura especializada en las líneas de investigación relacionadas con la globalización, las organizaciones burocráticas, las organizaciones inteligentes y, el cambio organizacional.

Considerando el objetivo propuesto, así como la metodología seguida para el desarrollo de la investigación, el estudio se estructura en cuatro secciones. En la primera se caracteriza el contexto global incluyendo sus principales incidencias en el funcionamiento de las organizaciones; en la segunda se presenta el modelo de gestión burocrático destacando sus aportes y limitaciones para el desarrollo de las organizaciones en el contexto global; en la tercera se expone el caso de las organizaciones vivientes precisando sus ventajas y limitaciones en el marco de la globalización; y finalmente en la cuarta se presentan las conclusiones de la investigación, en las cuales se enfatiza como parte de los cambios organizacionales introducidos a partir de la globalización, en el paso de las organizaciones burocráticas hacia nuevos modelos organizativos como las



organizaciones vivientes, las cuales tienen una estructura que favorece el desarrollo de las relaciones con el entorno, la adopción de los cambios requeridos para adaptarse a las condiciones del contexto, así como para la introducción de innovaciones como un mecanismo que conduce al mejoramiento de la competitividad empresarial en el contexto global.

2. METODOS

La metodología empleada se basó en la revisión de literatura especializada en las líneas de investigación relacionadas con la globalización, las organizaciones burocráticas, las organizaciones inteligentes y, el cambio organizacional.

3. REVISIÓN Y INTERPRETACION DE LITERATURA

Los efectos de la globalización en el funcionamiento organizacional

La globalización se configura como la principal tendencia de las sociedades posmodernas. Estas sociedades se caracterizan básicamente por la importancia adquirida por las tecnologías de información y comunicación, así como por la innovación y el desarrollo tecnológico como base del desarrollo organizacional.

Al respecto Bauman (2008) plantea que, a finales del siglo XX, se genera el derrumbe de la ingeniería social enmarcada en la denominada “Gran Transformación, Segunda fase”. Tal transformación, indujo un replanteamiento de los modelos que soportaban el “orden social”. Se produjo una revolución administrativa, a partir de la cual “el arte de la administración consiste cada vez más en negarse a administrar y dejar aquello que antes era objeto de administración librado a su propio equilibrio” (p. 47).

Durante el proceso descrito, el antiguo modelo de gestión mecanicista, rígido y jerarquizado se ha comenzado a sustituir por modelos más flexibles, menos coercitivos y descentralizados, en los cuales los directivos y gerentes no controlan los movimientos y tareas desempeñadas por los empleados de la organización, pues “Ahora son los subordinados quienes deben competir con sus pares para llamar la atención de los superiores, buscando hacerles desear la compra de un servicio que en el pasado había sido su obligación proveer” (Bauman. 2008, p. 48).

Por tanto, puede afirmarse que los gerentes de las empresas posmodernas ya no conciben las organizaciones bajo los principios del orden y la rutina; sino más bien a



partir del caos y la incertidumbre característica de los sistemas abiertos, los cuales tienen un carácter dinámico para enfrentar los desafíos impuestos por la globalización en cuanto a la innovación, uso de nuevas tecnologías y competitividad empresarial como base del desarrollo organizacional.

Uno de los principales cambios introducidos a partir de la globalización, se encuentra en los procesos de innovación y desarrollo tecnológico, los cuales han permitido el incremento de los niveles de productividad y competitividad empresarial, la diferenciación y mejoramiento de los sistemas de producción, así como de la calidad de los productos y servicios prestados a los consumidores.

Como parte de las innovaciones incorporadas en el desarrollo organizacional Bauman (2011) destaca la transformación ocurrida en los marcos cognitivos del pensamiento administrativo empleados en el campo empresarial, las finanzas y el comercio. Como ejemplo, el autor expone que actualmente ya no se habla de “ingeniería” sino más bien de “culturas y redes, equipos y coaliciones; y hablan de influencias en lugar de control, liderazgo, o incluso gerencia” (p. 68). El empleo de estos términos en el campo organizacional, ha fundamentado la conformación de nuevos tipos de organización como es el caso de las alianzas, redes de empresas y corporaciones, las cuales resultan estructuras flexibles con capacidad de adaptarse a los cambios constantes generados en el entorno.

En esta orientación, Infestas (2003) plantea que, como consecuencia de la globalización, las organizaciones han comenzado a ensayar nuevos modelos de gestión, cuya eficiencia productiva ha sido probada en otros países, los cuales fundamentan la competitividad empresarial a nivel global. Sobre la base de esta postura, el autor concibe las organizaciones en los siguientes términos:

- A. Como una construcción social: estructura social productiva cuyos recursos, estructura y regulaciones tienen sus bases en las sociedades donde éstas se gestan, pues cada sociedad como una forma de adaptarse a los cambios del contexto, renueva constantemente sus instituciones económicas a partir de la ejecución de nuevos modelos de gestión que resulten más adecuados ante las nuevas situaciones.
- B. Como una unidad social con independencia y autonomía interna: las estructuras internas características de cada organización, proporcionan las bases para la instrumentación de modelos de gestión que permiten la organización colectiva de



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

sus miembros. De este modo, el capital humano constituye la fuente que promueve los cambios para responder a las necesidades y requerimientos del entorno.

- C. Como un agente de cambio social: las organizaciones empresariales cumplen un papel determinante en el desarrollo económico y social, lo cual trasciende la función central de la empresa como productora de bienes y servicios, así como en la generación de empleo e ingresos, para reportar beneficios en términos de bienestar a los miembros de las sociedades industrializadas.

Sobre la base de lo expuesto, las organizaciones en el contexto global se perfilan con agentes sociales dinámicos, autónomos y flexibles con capacidad colectiva para conformar relaciones sociales propias basadas en la racionalidad económica, las cuales tienen incidencia en el funcionamiento del sistema social que caracteriza la globalización. A juicio de Infestas (2003), las bases de la racionalidad económica se presentan en la empresa moderna en los siguientes niveles:

- A. Técnico-productivo: la racionalidad económica es la base para la ejecución de los procesos primarios de las organizaciones, pues se busca la optimización del uso de los factores de producción como parte de los objetivos organizacionales.
- B. Organizativo: la dimensión organizativa constituye una expresión de la racionalidad técnico-productiva, pues la combinación de los factores productivos se realiza a través de la estructura formal de la empresa, cuyos elementos se encuentran interrelacionados para el alcance de los objetivos propuestos.
- C. Societal: la organización empresarial es una estructura abierta que interactúa constantemente con el entorno.

En función del análisis realizado, se puede aseverar que a partir de la globalización se ha inducido un cambio en el funcionamiento de las organizaciones, las cuales han evolucionado para adoptar nuevos modelos de gestión distintos a los que caracterizaron las organizaciones burocráticas gestadas durante el pensamiento administrativo clásico. En la siguiente sección, se realiza una discusión sobre los fundamentos principales de las organizaciones burocráticas, incluyendo sus aportes y limitaciones para el funcionamiento organizacional en el contexto global.

Las organizaciones burocráticas. Un modelo de gestión característico del pensamiento administrativo clásico

En la evolución del pensamiento administrativo, han existido diversos modelos de gestión como base del desarrollo organizacional. Sin embargo, aun cuando durante el siglo XIX



se realizaron algunos avances como la propuesta de Adam Smith con la división de las funciones y, Eli Whitney con la producción en serie; la formulación de una teoría general de la organización y dirección no se logró materializar sino hasta el siglo XX (Morgan, 2001).

En este punto, conviene señalar la postura de Chiavenato (2004) al expresar que a inicios del siglo XX, se ubican dos estudios que contribuyeron con el desarrollo del pensamiento administrativo. En primer lugar, los postulados de Taylor que fundamentaron las bases de la escuela de la administración científica, en la cual el incremento de la eficiencia de la empresa se encontraba en la racionalización del trabajo del obrero. En segundo lugar, la propuesta de Fayol que encaminó el desarrollo de la teoría clásica de la administración, cuyos principios plantearon el incremento de la eficiencia organizacional a partir de la organización y aplicación de los principios generales de la administración. Ambas propuestas aportaron las bases del pensamiento administrativo clásico.

Para Chiavenato (2004) el pensamiento administrativo clásico, se desarrolló a partir de dos corrientes que aun cuando parecen opuestas, resultan complementarias en algunos aspectos. Ambos enfoques, se precisan a partir de los aportes de la escuela de la administración científica desarrollada en Estados Unidos y, la corriente de los anatomistas y fisiólogos de la organización gestada en Francia. El autor resume los principales postulados de ambas propuestas en los siguientes términos:

A. Escuela de la administración científica: entre sus principales exponentes se encuentran Taylor, Lawrence, Bunker, Emerson, entre otros autores. Esta corriente, se centró en el incremento de la productividad empresarial a partir del aumento de la eficiencia a nivel operativo (obreros). Se enfatizó en la división del trabajo, pues tanto las funciones asignadas al cargo, como el desempeño del mismo constituían la unidad clave de la organización.

Así mismo, se caracterizó por una estructura vertical (de abajo hacia arriba), de las partes al todo (de los obreros y sus cargos hacia la organización); el énfasis en el método de trabajo, en las acciones, movimientos y tiempo requerido para la ejecución de una tarea, así como en la organización racional del trabajo.

B. Corriente de los anatomistas y fisiólogos de la organización: entre sus principales exponentes se encuentran Fayol, Mooney, Urwick, Gulick y otros. Su objetivo se centró en el incremento de la eficiencia de la empresa por medio de la forma y



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

anatomía (estructura) de sus los órganos constituyentes (departamentos) y sus interrelaciones.

Este enfoque administrativo, resultó opuesto al de la escuela de la administración científica, pues se caracterizó por la promoción de una estructura vertical jerarquizada (de arriba hacia abajo, de la dirección a la ejecución); del todo hacia las partes (de la organización hacia los departamentos), la centralización de funciones y el énfasis en la estructura.

Considerando ambos enfoques, Morgan (2001) destaca los aportes de Taylor para el desarrollo del pensamiento administrativo, resumiéndolos básicamente en los siguientes principios:

- A. Delegar en el directivo la responsabilidad de la organización y planificación del trabajo que debe realizar el trabajador.
- B. Emplear metodologías científicas para proponer estrategias que permitan mejorar la eficiencia del trabajo.
- C. Seleccionar la persona más adecuada para el desempeño del cargo.
- D. Instruir al trabajador para el desempeño eficiente del trabajo asignado.
- E. Controlar el rendimiento del trabajador en el desarrollo de la tarea asignada.

A partir de la fundamentación expuesta, las organizaciones tradicionales se han concebido desde la postura del modelo burocrático, bajo el cual éstas se abordan en los términos de estructuras cerradas, mecanicistas, altamente jerarquizadas, rígidas y centralizadas, cuyo desempeño se basa en el racionalismo económico, que promueve el incremento de la productividad y la eficiencia del ser humano en el desarrollo de las actividades laborales, lo cual constituye el elemento clave que sustenta el mejoramiento del desempeño organizacional.

De acuerdo con Bauman (2011), la burocracia moderna concebida por Weber se precisó en las organizaciones como una especie de estructura racionalista orientada hacia la búsqueda de los medios más adecuados para el alcance de las metas propuestas. Por ende, si el objetivo de estas organizaciones se limitaba al desarrollo de las tareas asignadas, sus estructuras y prácticas se explicaban en función del papel desempeñado, así como

[e]n el seguimiento a rajatabla de los métodos 'más racionales' para cumplir con esta tarea, es decir, los que fueran más eficientes, menos costosos y más adecuados para minimizar el riesgo de cometer errores, así como para neutralizar o eliminar de cuajo cualquiera otros motivos, lealtades e intereses heterogéneos y



heterónomos de sus funcionarios que pudieran competir e interferir con ese papel (p. 60).

En tal sentido Morgan (2001), establece que éstas organizaciones funcionan bajo los principios de precisión, velocidad, claridad, regularidad, exactitud y eficiencia, los cuales se alcanzan a través “de la creación de la división prefijada de las tareas de la supervisión jerárquica y de detalladas reglas y regulaciones” (p. 6). Consecuentemente, se puede aseverar que estas organizaciones funcionan de acuerdo con los lineamientos de la organización racional del trabajo sustentada en el análisis del trabajo operacional, así como de tiempos, movimientos, división de tareas y, especialización del trabajador en la ejecución de una actividad determinada.

A estas características, Bauman (2011) agrega el aspecto relacionado con la cultura organizacional, lo cual se precisa en el hecho de que un grupo minoritario de la organización ubicados en los niveles de alta jerarquía, impone un código de conducta a los subordinados, que aporta a su conducta y acciones un carácter monótono, regular y predecible ante las diversas situaciones que se puedan presentar.

De otro lado, en cuanto al funcionamiento de las organizaciones burocráticas en el campo empírico, cabe mencionar el desarrollo de organizaciones exitosas como es el caso de algunas franquicias de comida rápida existentes a nivel mundial, entre las cuales se encuentra Mc Donald, la cual es un prototipo de organización, que aplicando las bases del modelo administrativo clásico como autoridad, estructura jerarquizada, centralización de la toma de decisiones, automatización del sistema productivo, mecanización de las líneas de producción, elaboración de un producto homogéneo entre otros aspectos, se ha expandido a nivel mundial promoviendo el desarrollo de un nuevo modelo de consumo.

Al analizar el caso de Mc Donald, Ritzer (2007) lo aborda desde la postura de un proceso denominado Mcdonalización, el cual se asocia como una forma organizativa existente en el contexto global, cuya lógica ha generado “un conjunto de valores y prácticas que poseen ventajas competitivas sobre otros modelos. No solamente promete muchas ventajas específicas, sino también se reproduce así mismo más fácilmente que otros modelos de consumo” (p. 146)

No obstante, a pesar de los aportes del modelo de organización burocrática al desarrollo organizacional, cabe mencionar que éstas presentan las siguientes limitaciones en el contexto global:

- A. Por su carácter mecanicista y rígido, tienen debilidades para adaptarse con facilidad a los cambios del entorno.



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

- B. Por su estructura jerarquizada, los intereses de algunos trabajadores pueden estar por encima de los objetivos de la organización. Así mismo, los trabajadores compiten por los puestos de mayor jerarquía.
- C. Por la existencia de procedimientos normalizados y los altos niveles de planificación, con frecuencia la organización no se encuentra en capacidad de aportar respuestas a nuevos problemas.
- D. Por la fundamentación en el desarrollo de tareas, el trabajador no tiene motivación para inducir procesos de innovación.

A estas limitaciones López (2002), agrega que las organizaciones burocráticas funcionan bajo una lógica donde el sujeto organizado actúa exitosamente en la medida que tiene un comportamiento laboral deseable, manifestado cuando sus acciones prácticas y acciones cognitivas se circunscriben a los fines de la organización limitados al campo del cumplimiento de funciones y tareas.

Por consiguiente, aun cuando en el campo empírico se presentan organizaciones basadas en el modelo burocrático en los diversos sectores de la economía, a partir de la revisión de literatura se evidencia la evolución del pensamiento administrativo clásico, pues se promueve un proceso de cambio organizacional fundamentado en el desarrollo de nuevos tipos de organizaciones conocidas bajo los términos, de organizaciones inteligentes, organizaciones abiertas, organizaciones complejas, organizaciones vivientes, entre otras. En la siguiente sección, se abordan las organizaciones vivientes como un modelo organizativo que promueve el mejoramiento del desempeño organizacional en el contexto global.

Las organizaciones vivientes. Un nuevo modelo de gestión para el desarrollo organizacional en el contexto global

La noción de organizaciones vivientes tiene sus fundamentos en la teoría del organicismo sustentada por Maturana y Valera (1973), a partir de la cual estas organizaciones funcionan y se estructuran como una especie sistemas vivos que tienen sus propias características y comportamientos.

Desde esta postura, las organizaciones vivientes funcionan como estructuras abiertas con capacidad para evolucionar, transformarse y autorreproducirse. En líneas generales, se caracterizan por la existencia de una identidad que aporta coherencia para el establecimiento de relaciones con otras organizaciones, así como para el desarrollo de



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

un ciclo que muestra las etapas de vida corporativa en la medida que “todas las compañías crecen y se desarrollan hasta que mueren” (De Geus, 1998, p. 28).

A partir de las bases del organicismo, la teoría de la organización se presenta como una especie de teoría fundamentada en los conceptos aportados por la neurobiología, la biología evolutiva, las ciencias cognitivas, la inteligencia artificial, las ciencias sociales y de la comunicación. Por ejemplo, las nociones de "moléculas", "células", "organismos", "especies" y "ecología" se aplican al caso concreto de las organizaciones para abordar su estructura, funcionamiento y desempeño. Bajo esta teoría, la organización de lo vivo como unidad viviente, constituye el punto central del funcionamiento organizacional, lo cual se fundamenta en el principio de autopoiesis.

En esta misma dirección, Partin (1996) manifiesta que las organizaciones vivientes son organismos dotados de capacidades para establecer relaciones con el medio ambiente, lo cual se realiza a partir de un proceso de aprendizaje continuo que fundamenta la toma de decisiones en torno al deber ser de la organización.

Un aporte al respecto, se encuentra en el planteamiento de Luhmann (2006) bajo el cual se abordan las organizaciones, como sistemas sociales cuya interacción con el entorno se establece en función de los sistemas de comunicación, los cuales constituyen el cimiento para gestar los sistemas autopoieticos que promueven la toma de decisiones como base del desarrollo organizacional.

En relación con la autopoiesis, Maturana y Valera (2003) lo entienden como un proceso a partir del cual se conciben los organismos vivos como seres con capacidades interpretativas. Esta concepción, contribuye con la caracterización de la organización de los sistemas vivos a partir de su mínima expresión, permitiendo “ver que el fenómeno interpretativo es continuo desde su origen hasta su manifestación humana” (p. 52).

Las bases de los sistemas autopoieticos son desarrolladas por la teoría del organicismo ampliamente abordada por Maturana y Valera (1973) a partir de la cual, la organización biológica individual es un aspecto central para la definición de la vida. La autopoiesis se define como un proceso auto-organizativo, circular y auto referencial de una clase o familia de organizaciones que funcionan como sistemas vivos, pues tienen sus propias características y comportamientos que inciden en la conformación de su estructura y por tanto en su desempeño.

Enmarcado en el concepto de autopoiesis, los autores proponen la concepción de máquinas autopoieticas, entendidas como



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

[U]n sistema de producción de componentes concatenados de tal manera que producen componentes que: i) generan los procesos (relaciones) de producción que los producen a través de sus continuas interacciones y transformaciones, y ii) constituyen a la máquina como unidad en el espacio físico (Maturana y Valera, 1973, p. 69).

Al aplicar la noción de máquinas autopoieticas al caso concreto de las organizaciones, se deduce que éstas tienen la autonomía y capacidad para crear las bases que sustentan su estructura y funcionamiento a partir de la generación de los componentes estructurales que orientan su desempeño. Las organizaciones como sistemas autopoieticos, se renuevan constantemente a partir de los sistemas de comunicación, los cuales permiten la toma de decisiones para introducir las transformaciones requeridas en los diversos procesos realizados, como un mecanismo que permite conservar la unidad organizativa, la autonomía y enfrentar las perturbaciones constantes procedentes del contexto externo.

A juicio de Maturana y Valera (1973) las máquinas autopoieticas se caracterizan en los siguientes términos:

- A. Autonomía: los cambios organizacionales están subordinados a la necesidad de conservar las bases de la organización, independientemente de las transformaciones que se puedan experimentar durante el proceso.
- B. Individualidad: mantienen una identidad propia e independiente.
- C. Organización autopoietica: sus operaciones establecen las bases del proceso de autopoiesis.
- D. No tienen un flujo de entradas y salidas: el sistema tiene autonomía tanto en el plano estructural como operativo y en consecuencia, construye sus operaciones estableciendo enlaces con sus mismas operaciones y anticipándose al desarrollo de las operaciones ulteriores del propio sistema.

Sobre la base de la teoría organicista, Luhmann (1998) aborda la reproducción autopoietica como un proceso invariante de cada sistema, el cual aporta las bases tanto para su explicación como para quien lo explica, pues la autopoiesis es una producción interna del sistema que se reduce en la medida que éste construye sus propias estructuras (Luhmann, 1998).

De este modo, la autopoiesis es la base para conformar sistemas autopoieticos entendidos como sistemas sociales, con capacidad para producir sus elementos constituyentes, así como sus mecanismos operativos elementales. Tal proceso se



desarrolla empleando la comunicación como una operación social básica que resulta la unidad más pequeña de los sistemas autopoieticos.

En el marco de la autopoiesis, la comunicación se configura como unidad básica para la conformación de sistemas sociales, la cual opera a partir de tres elementos: la información, la capacidad para darla a conocer y la capacidad para entenderla. Por tanto, ésta se define como autopoietica “en la medida en que solo se produce en relación recursiva con otras comunicaciones y, por tanto, solo en un entramado a cuya reproducción concurre cada una de las comunicaciones” (Luhmann, 1998, p. 58).

Un aspecto fundamental de la reproducción autopoietica se encuentra en los sistemas comunicativos, los cuales resultan clave para la renovación, transformación, evolución y reproducción constante de las organizaciones (Luhmann, 2006). Por ende, en el campo organizativo, la autopoiesis del sistema se presenta cuando se promueve la implementación de mecanismos encaminados hacia el replanteamiento de las decisiones que en un momento determinado dirigen el desarrollo organizacional, por otras decisiones que favorezcan el funcionamiento y el alcance de los objetivos propuestos.

En estos términos, la teoría de los sistemas sociales se configura como un marco conceptual para la observación de los fenómenos que conforman la sociedad, pues éstos se conciben como sistemas con la capacidad de observar el entorno, el funcionamiento de otros sistemas y su propia dinámica (autoobservación). Se trata entonces, de la “observación hecha por un sistema social —la sociología— de la observación que hace otro sistema social que puede ser el mismo” (Luhmann, 1998, p. XIV).

Bajo esta teoría, el abordaje de los sistemas sociales incluyendo la sociedad solo se puede realizar en la medida que éstos se consideran como sistemas con capacidad de observarse a sí mismos. En el caso concreto de la sociedad, destaca que ésta “no conoce sistemas sociales más allá de sus fronteras” (Luhmann, 1998, p. 63) y consiguientemente, ésta no puede observarse a partir de un estudio reduccionista de lo esencial efectuado desde afuera del sistema.

En esta dirección, destaca que en los postulados de Luhmann (1998) se evidencia como las estructuras de los sistemas sociales se configuran bajo los términos de expectativas cognitivas con capacidad para el aprendizaje, las cuales operan por su naturaleza en función de acciones comunicativas y acontecimientos dinámicos que no permanecen estables en el tiempo.



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

Así pues, las organizaciones como sistemas sociales funcionan bajo el principio de autonomía, en la medida que sus mecanismos de dirección se encuentran directamente determinados por la comunicación, “esto independientemente de las otras obligaciones de los miembros de la organización en el entorno del sistema organizativo propio, es decir, independientemente de sus otros papeles sociales” (Luhmann, 2006, p. 98).

Los planteamientos expuestos, reafirman las bases de la teoría del organicismo como fundamento para promover el cambio organizacional, pues las organizaciones bajo esta postura se conciben como organismos vivos que mantienen una relación con el entorno, del cual obtienen los recursos que requieren para mejorar su desempeño, así como la información necesaria para promover los cambios estructurales requeridos en cuanto a los sistemas productivos, calidad y diferenciación de los productos, servicio prestado, entre otros aspectos. Los aspectos mencionados, se configuran como la base para el alcance de mayores niveles de competitividad y posicionamiento de las organizaciones en los mercados globalizados.

En esta orientación, se puede afirmar que aun cuando existen organizaciones que basan su funcionamiento en el sistema de gestión burocrático, se promueve el paso hacia el empleo de un nuevo modelo de organización, bajo el cual las organizaciones se conciben como sistemas sociales abiertos en constante relación con el entorno, cuya estructura presenta un carácter flexible para adaptarse con facilidad a los cambios del contexto, lo cual se fundamenta en la promoción de la innovación y el desarrollo tecnológico como base de la adopción de nuevas prácticas que permitan mejorar la estructura y funcionamiento de la organización en sus distintas dimensiones (técnica, económica, social, ética, etc.).

Siguiendo a Morgan (2001) entre los aportes de la teoría organicista para el desarrollo organizacional se encuentran:

- A. El énfasis en las relaciones entre la organización y el entorno.
- B. La capacidad que tiene la dirección de la organización para establecer los objetivos organizacionales en función de las necesidades del entorno.
- C. La existencia de diversas opciones para conformar la estructura de la organización.
- D. La importancia de la innovación como base del desarrollo organizacional.
- E. El valor de las relaciones inter organizacionales para mejorar el desempeño de la organización.



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

Así mismo, entre las desventajas del modelo organicista, Morgan (2001) señala:

- A. La limitada capacidad de la organización y de sus miembros para conformar el entorno deseado para el alcance de sus objetivos.
- B. Con frecuencia las organizaciones no presentan una estructura bajo la cual sus elementos operan con un determinado nivel de interdependencia funcional, pues éstos funcionan con ciertos niveles de autonomía e independencia.
- C. El personal de la organización se considera como un recurso que se debe desarrollar a partir de procesos de capacitación, en lugar de considerarlos como seres humanos con un potencial para elegir, construir su propio futuro y aportar al desarrollo de la organización.

A partir del análisis de las ventajas y desventajas de la teoría organicista, se puede afirmar que sus postulados promueven la conformación de nuevas formas organizativas basadas en modelos de gestión distintos al tradicional, cuyas dinámicas se estructuran considerando las bases de las sociedades posmodernas, en las cuales existe una nueva lógica organizacional que promueve la transformación de las estructuras jerárquicas por estructuras horizontales, el desarrollo del trabajo en equipo y, la capacidad de adaptación de la organización al contexto global donde ésta se desenvuelve, el cual se caracteriza por los altos niveles de complejidad, así como por su alta incidencia en las diversas dimensiones del desarrollo económico y social.

En esta orientación cabe mencionar que como lo afirma Lanz (2001) los modelos organizacionales no se perfilan únicamente como un modo de hacer, una tipología funcional, un mecanismo de relaciones sociales, toma de decisiones u operaciones administrativas, sino como un enfoque para concebir el conjunto de prácticas sociales y su incidencia en el desarrollo de la organización como un todo. De este modo, a partir del organicismo, se transita hacia una concepción transdisciplinaria del desarrollo organizacional, el cual se encuentra estrechamente vinculado con el cambio tecnológico, así como de los procesos de innovación característicos de lo global, pues ambos constituyen un requisito para mejorar el funcionamiento de la organización, su competitividad y su capacidad de aportar respuestas a las necesidades del entorno.

4. CONCLUSIONES

La dinámica de la globalización ha inducido cambios trascendentales en materia económica y social. Entre estos cambios destacan: la eliminación de barreras al



El cambio organizacional ¿una estrategia frente a la globalización?

Revista Publicando, 5 No 15. (2). 2018, 1254-1270. ISSN 1390-9304

intercambio comercial, el incremento de los flujos comerciales, la importancia del conocimiento como recurso que aporta ventajas competitivas a la organización, el papel de las tecnologías de información y comunicación en el funcionamiento de las empresas, el rol de la innovación como un proceso clave que conduce al posicionamiento de las organizaciones en el mercado, entre otros aspectos.

En esta dirección, las organizaciones se han encontrado ante la inminente necesidad de adoptar nuevos modelos de gestión distintos al modelo burocrático gestado en el marco del pensamiento administrativo clásico, el cual se ha caracterizado por su estructura jerárquica, la centralización en la toma de decisiones, los altos niveles de mecanización y rigidez en el desarrollo del sistema productivo, el énfasis en la ejecución de las tareas y funciones, entre otros aspectos.

Tal modelo, ha fundamentado el desarrollo de las organizaciones en el campo empírico y, actualmente aún se encuentran formas organizativas que se desempeñan considerando las bases del modelo mencionado, como es el caso de algunas franquicias de comida rápida entre las que se encuentra Mc Donald, la cual ha logrado posicionarse en el mercado replanteando algunas bases del modelo burocrático, para incorporar la innovación así como las tecnologías de información y comunicación, como herramientas que permiten elevar la competitividad empresarial e inducir su expansión y posicionamiento en los mercados globalizados.

Sobre la base de lo expuesto, cabe mencionar que las organizaciones para adaptarse al contexto global han comenzado a instrumentar nuevos modelos de gestión como el de las organizaciones vivientes, el cual se fundamenta en la teoría organicista que concibe la organización como una estructura cuyo funcionamiento se asemeja al de un organismo vivo, cuya existencia requiere del mantenimiento de un conjunto de relaciones con el entorno, las cuales resultan de importancia estratégica para su desarrollo y funcionamiento.

Por consiguiente, desde la postura organicista, las organizaciones son sistemas abiertos que mantienen relaciones con el entorno, pues se perfilan como unidades flexibles para adaptarse a los cambios ocurridos en el contexto. Así mismo, tales organizaciones presentan un carácter dinámico y descentralizado para adoptar procesos de innovación que permitan mejorar el desempeño de la organización, así como para fomentar la participación del recurso humano en la toma de decisiones.



La estructura organizacional fundamentada en el modelo organicista, revela el cambio organizacional gestado en el contexto global, demostrando que las organizaciones ya no funcionan como sistemas cerrados y rígidos, sino más bien como sistemas abiertos caracterizados por los altos niveles de complejidad e incertidumbre, en los cuales el proceso autopoiético aporta la autonomía e independencia organizacional para el mejoramiento de la competitividad en los mercados globalizados.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauman, Z. (2008) *La sociedad situada*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2011). *Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- De Geus, A. (1998). *La empresa viviente*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Lanz, R. (2001). Diez tesis sobre cultura organizacional transcompleja. En R. Lanz (comp.), *Organizaciones Transcomplejas* (pp. 161-173). Caracas: IMOSMO-CONICIT.
- López, M. (2006). Las organizaciones y la evolución administrativa. *Scientia et Technica* (XII), 31)[Revista en línea], 147-152. Disponible: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/6409-4355-1-PB.pdf>[Consulta: 2017, enero, 16].
- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*. México: Anthropos.
- Luhmann, N. (2006). *La sociedad de la sociedad*. México: Universidad Iberoamericana.
- Maturana, H.Varela, F. (2003). *De máquinas y seres vivos: autopoiésis, la organización de lo vivo*. Buenos aires: Editorial universitaria.
- Morgan, G. (2001). *Imágenes de la organización*. Barcelona: Ra-ma
- Partin, J. (1996). *Perspectiva del desarrollo organizacional*. México: Editorial Fondo Educativo Interamericano.
- Ritzer, G. (2007). *La globalización de la nada*. España: Editorial popular.