

LAS ORGANIZACIONES COMO PILAR FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL TIEMPO

ORGANIZATIONS AS A FUNDAMENTAL PILLAR FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OVER TIME

Richard Eduardo Ruiz Ordóñez

 <https://orcid.org/0000-0003-3807-9028>

Recibido: 10-09-2024

Aceptado: 15-10-2024

Resumen

La presente investigación aborda el análisis de como las personas constituyen el principal activo de la organización. Los objetivos comprenden identificar el rol de las organizaciones para crecer, prosperar y mantener su continuidad. La metodología aplicada es cualitativa, basada en una revisión bibliográfica de 30 artículos científicos seleccionados entre el periodo 2000 y 2023, acorde a los criterios de inclusión y exclusión. Los resultados destacan que las organizaciones que son capaces de optimizar el rendimiento de sus empleados alcanzan mejores resultados. Además, cuando una organización se orienta hacia las personas, su filosofía global y su cultura organizacional existe una evolución del desarrollo organizacional. Las conclusiones señalan que Los progresivos avances que han experimentados las empresas e instituciones desde el DO, se debe en gran parte a la dinámica de transformaciones de la sociedad de la información, el conocimiento y el impacto de las tecnologías, lo que hoy en día se le denomina la digitalización, que han sido capaces de promover cambios sustanciales en los principales procesos, haciéndolos más eficaces, eficientes y productivos, mejorando los niveles de desempeño de los colaboradores, compartiendo información para reducir riesgos, pero enfocado hacia una necesidad constante de cambios.

Palabras clave: persona; organización; desarrollo organizacional.

Summary

This research addresses the analysis of how people constitute the main asset of the organization. The objectives include identifying the role of organizations to grow, prosper and maintain their continuity. The methodology applied is qualitative, based on a bibliographic review of 30 scientific articles selected between the period 2000 and 2023, according to the inclusion and exclusion criteria. The results highlight that organizations that are able to optimize the performance of their employees achieve better results. Furthermore, when an organization is oriented towards people, its global philosophy and its organizational culture, there is an evolution of organizational development. The conclusions indicate that The progressive advances that companies and institutions have experienced since the OD, is largely due to the dynamics of transformations of the information society, knowledge and the impact of technologies, which today is called digitalization, which have been able to promote substantial changes in the main processes, making them more effective, efficient and productive, improving the performance levels of collaborators, sharing information to reduce risks, but focused on a constant need for changes.

Key words: person; organization; organizational development.

Introducción

Si cada sistema es capaz de generar otro sistema que emerge y que va superando aquellos que le dieron origen, en un movimiento que no termina, congruente con la teoría sobre las estructuras disipativas propuesta por Prigogine (2000) a partir de un modelo de transformación donde nada es estático, sino un movimiento continuo. Es importante mencionar lo dicho por Taylor, autor del pensamiento administrativo moderno, y sus principios básicos que, de llevarse a cabo, garantizarían a las organizaciones mayores utilidades y a los obreros, mayores ganancias: organización científica del trabajo; selección y entrenamiento del trabajador; cooperación entre directivos y operarios; responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo.

La organización está constituida por interacciones sociales regidas por reglas, administradas y salvaguardadas por personal específico, que garantiza que estas interacciones se orienten a resultados específicos. Esta noción de resultados enfatiza que las organizaciones están diseñadas para hacer algo. La idea de racionalización de las interacciones, en torno a funciones para el alcance de metas específicas, será la que concretará la nueva ciencia de las organizaciones, la nueva ciencia de la administración, que sigue principios científico-rationales. Esa racionalidad en torno a funciones es lo que garantiza la coordinación de las actividades de las personas.

La teoría de los sistemas afirma como sistemas abiertos que dependen de organismos externos (clientes, proveedores, accionistas, entre otros) para conseguir los insumos energéticos que requieren (trabajo, materiales, capital, entre otros) y para enviarle el producto organizacional (tangible o intangible). La organización se dedica constantemente a todo tipo de transacciones ambientales tales como distribución de producto, abastecimiento de materia prima, reclutamiento de personal, obtención de información, etc.

Ver a la organización como un entramado de relaciones informativas, como así la definen los sujetos versionantes, requiere una verdadera revolución social, aquella que busca mejorar la calidad de vida de los miembros y maximizar el bienestar. Se requiere redefinir el mundo de los negocios, de las organizaciones y el trabajo. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas y la cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Es decir, una organización es un proceso estructurado en el cual interactúan las personas para alcanzar sus objetivos.

Desde épocas antiguas el hombre ha necesitado organizarse de acuerdo con los intereses en común para el logro de objetivos y obtención de resultados. En la historia se aprecia cómo las instituciones se organizaban para cumplir sus propósitos, ya sea en el ámbito de negocios, gobierno, militar, social, educativo, religioso, político, familiar; y desde que ha existido el concepto de organización ha prevalecido la manera de concebir mejor el desempeño.

Las organizaciones se conciben como procesos estructurados en el que las personas interactúan para el logro de objetivos. Se les considera como sistemas abiertos ya que deben adaptarse y responder al entorno, así como estar en constante cambio y transformación para sobrevivir. A lo largo de la historia, las organizaciones han sufrido innumerables cambios que han estado determinados por los paradigmas actuales de cada etapa. Hoy en día, en las organizaciones se traslapan varios paradigmas y se aplican de acuerdo con el tipo de organización. A continuación, analizaremos el desarrollo de las organizaciones desde la era clásica (1950) hasta el desarrollo de las organizaciones disruptivas.

Desarrollo

En el transcurso del siglo XX, las organizaciones han pasado por tres etapas distintas de cambio y transformación: 1. Era de la industrialización clásica (1900-1950), 2. Era de la industrialización neoclásica (1950 – 1990) y 3. Era de la información (1990 – actualidad). Veamos cada uno de ellos:

Las organizaciones en la era Clásica (1950)

En 1916 surgió en Francia la llamada teoría clásica de la administración con las contribuciones del ingeniero francés Henry Fayol, la cual se difundió con rapidez por Europa, esta se distinguía por el énfasis en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia, cuyo fin era la búsqueda de la eficiencia de las organizaciones, en ella se parte del funcionamiento y estructura para asegurar eficiencia en todas las áreas inmersas, sean secciones, unidades, coordinaciones, departamentos, direcciones o gerencias, etc., además de los colaboradores que tienen funciones y responsabilidades sobre estas, abordándose desde un enfoque sintético y global de la empresa, que deriva la concepción anatómica y estructural para desarrollar los otros ámbitos y procesos en el marco del DO.

Atendiendo a los planteamientos de Arévalo (2011), en ella se fomentaron seis funciones básicas para las organizaciones: técnicas (producción de bienes y servicios de la empresa); comerciales (gestión de compra, venta, marketing, distribución); financieras (captación de

capitales, financiamiento, créditos); de seguridad (protección y preservación de los activos y los colaboradores); contables (registros de ingresos, egresos, obligaciones, gestión de inventarios, balances, costos y estadísticas) y administrativas (coordina las demás funciones).

Los modelos clásicos de cambio (estructural y tecnológico) no son ahora suficientes para lograr los cambios deseados, lo que obliga al sujeto a propinarse de saberes e intercambiar esquemas de productividad, al respetar al otro y ver como su igual. Analizando a Martínez (2003), el mundo actual tiene la cualidad de ser una red interconectada de áreas, ámbitos, sectores, actores y recursos, con lo cual se necesita de una visión más amplia, holística y ecológica, superando las posiciones reduccionistas sobre las organizaciones, y los modelos clásicos se circunscribe en esa categoría, de allí posiblemente su historial de fracasos en los últimos tiempos.

Para Chiavenato (1995), Fayol dedica gran parte de la teoría al estudio de las funciones administrativas, pues son éstas las que más tarde constituirán el llamado proceso administrativo. Así mismo, las organizaciones eran capaces de conseguir la meta siempre y cuando el administrador hiciera uso de las etapas del proceso administrativo para manejar los recursos y capacidades con las que cuenta la organización apropiadamente.

Las organizaciones en la era Neoclásica (1950 – 1990)

A partir de la mitad del siglo XX, una vez terminó el conflicto que derivó en la segunda guerra mundial, el mundo inició un arduo proceso de cambios con mucha rapidez e intensidad, esto por el estancamiento originado por los conflictos bélicos. Entonces, la velocidad se incrementó de forma sistemática en el campo de las operaciones y transacciones del comercio, que mutaron de lo local hacia lo regional y de allí al contexto global, tornándose cada vez más intensas, menos previsibles (incertidumbre) y acentuando la competencia entre las empresas como factor dinamizador de productividad y rentabilidad en los mercados, promovida por un grupo heterogéneo de investigadores, donde resalta el abogado y tratadista austríaco Peter Drucker (1954).

Se trata de un enfoque que incluye aspectos de las corrientes del pensamiento clásico de Fayol y de las relaciones humanas de George Elton Mayo, asumiendo una posición más ecléctica, social, haciendo hincapié en el proceso administrativo para lograr los objetivos. En ideas de Chiavenato (2009), el gran cambio empezó en la década de 1950, cuando apareció la teoría neoclásica de la administración, que retomó los principios clásicos, los actualizó y adaptó a la época, haciéndolos menos prescriptivos y normativos, llamada escuela del proceso administrativo porque concibe la administración de las organizaciones como un proceso cíclico y continuo. El

aporte de la era neoclásica al DO está vinculado con la implementación de un enfoque estratégico en la programación para definir los objetivos, metas y actividades, tomando decisiones acertadas para garantizar su cumplimiento a través de un engranaje desde el liderazgo del talento humano.

Organizaciones Caórdicas

La discusión respecto del rol y la naturaleza de los liderazgos para las organizaciones del siglo XXI ha cobrado un especial interés en la región latinoamericana, no solo por los nuevos entramados y dinámicas de los entornos sociales, naturales y tecnológicos en los que se inscriben las instituciones, sino por los desafíos que implican para sus actores estratégicos moverse, con ventaja, en las dinámicas altamente competitivas, cambiantes, azarosas que plantea un mundo global, turbulento y líquido, caracterizado principalmente por la fluidez, la creciente vulnerabilidad e incertidumbre (Bauman, 2010).

Los líderes de las organizaciones caórdicas obligadamente se enfrentan al desafío de buscar estrategias de cooperación y la responsabilidad de desarrollar permanentes rutas de acción innovadoras para lidiar con los complejos ambientes tecnológicos, políticos, sociales, culturales en los que se insertan las organizaciones (Capriotti, 2013). Para construir así los caminos hacia los futuros deseables, que son múltiples, independientemente de lo que ello implique una planeación por escenarios, previsión o prospectiva estratégica.

Lo dicho hasta aquí tiene que ver con un repensar la visión, misión y objetivos estratégicos organizacionales, direccionándolos a la construcción de vínculos con los diversos sujetos emparentados con la organización (internos, externos, stakeholders, entre otros). En este punto, es vital discriminar que los vínculos que implican relaciones de confianza, de larga data que los líderes logran construir, mantener y ampliar y que están asociados a la gestión de comportamientos y decisiones de los diversos sujetos que configuran las organizaciones en su conjunto.

Estos, indiscutiblemente, marcan el “estilo organizacional” que a su vez configurará la dupla narración-discurso organizacional de manera coherente, una herramienta esencial para garantizar la sostenibilidad organizacional, diseño de buenas prácticas de innovación y competitividad para el logro de ventajas competitivas dinámicas. Con ello, indudablemente, se asegura una proyección estratégica pertinente para el mejoramiento continuo, avance y logro de los objetivos organizacionales (Manucci 2004; 2010).

La apuesta del liderazgo caórdico se inscribe en la capacidad de bregar en medio de entornos complejos con constituyentes heterogéneos, en relaciones paradójicas de lo uno y lo

múltiple, en medio de dimensiones sistémico-organizacionales, en parámetros de propiedades y comprensiones diversas de los sujetos organizacionales y en respuesta a interrogantes de una realidad polifacética y cambiante. El reto está lanzado: los líderes de organizaciones inteligentes tienen la palabra.

Organizaciones azules

Una organización próspera es contar con líderes capacitados, motivación. ¿Tenemos que resignarnos a que las organizaciones sean así de disfuncionales? ¿Debemos dar por descontado que en las organizaciones empresariales estas características no deseadas son inevitables, un peaje de obligado pago, un efecto indeseado y colateral a la necesidad de colaboración para cualquier emprendimiento mínimamente complejo? ¿Son inevitables las luchas de poder, la incomunicación, la divergencia de intereses, la prevalencia de los procedimientos y la burocracia por encima del disfrute y la generosidad en el trabajo?

Creemos firmemente que es realista plantear un nuevo modelo de empresa más a medida de las necesidades individuales de las personas que la integran, una estructura que minimice los problemas de las organizaciones jerárquicas, que permita la más completa realización personal de los colaboradores al tiempo que impulsa la consecución de niveles de productividad superiores; una organización que facilite la innovación, la exploración de nuevas oportunidades de negocio, un modelo de empresa más resistente a la disrupción, más sostenible, menos alienante, más justo, más vivible.

Además, creemos que esto no solo es posible, sino que es inevitable e irrenunciable. Las organizaciones están poco a poco evolucionando a este nuevo modelo sin que nos demos cuenta, como evolucionaron hace poco más de un siglo en la revolución industrial. Las expectativas y anhelos que los individuos depositamos en las empresas hoy son muy diferentes a los que tenían nuestros abuelos, o nuestros padres. Los trabajadores de la próxima generación no van a resignarse a continuar trabajando en organizaciones tayloristas en las que las personas son sistemáticamente ignoradas, con las que resulta difícil identificarse, empresas concebidas como máquinas. Las empresas van a evolucionar, estamos convencidos, simplemente porque las que lo hagan conseguirán niveles de rendimiento superior que las harán más competitivas y, por tanto, más rentables. El modelo resultante se convertirá en el paradigma dominante y se generarán nuevas prácticas, procedimientos y estándares que se generalizarán.

Organizaciones disruptivas

La comprensión del concepto de disrupción, su análisis como fenómeno organizacional y la intervención de los actores que hacen vida en las organizaciones disruptivas constituyen los principales objetivos del presente trabajo de tipo exploratorio. El mismo es el resultado de una investigación documental y la hermenéutica, haciendo énfasis en la comprensión e interpretación del concepto de disrupción aportado por diferentes actores y la noción de innovación disruptiva de Clay Christensen, incluyéndose además una reflexión a partir de la caracterización de los elementos existentes en las organizaciones disruptivas, lo cual permitirá crear una aproximación nociónal relacionada con el tema de estudio.

La premisa inicial que facilita la interrelación de los conceptos disrupción y organización es aquella que concibe a estas últimas como sistemas vivientes planteado por Morin (2001), en el sentido de que sus procesos dinamizadores son propios de seres humanos, lo cual les permite funcionar como estructuras sociales flexibles, abiertas y dinámicas, desprendidas de viejos patrones o atavismos convencionales tanto en sus acciones internas como externas. La disrupción es un hecho de cambio para lograr la interpretación fenomenológica que permita ubicarla como característica de las organizaciones modernas y postmodernas. Se presume que previo al fenómeno disruptivo debe generarse a lo interno y externo de las organizaciones un proceso de desorganización que encienda la chispa para ello, conllevando a una reflexión de la obra de Edgar Morin, con la finalidad de otorgarle un sentido a la disrupción en la organización.

Las organizaciones serán disruptivas en la medida que estén enmarcadas dentro de la categoría de las organizaciones abiertas, flexibles, orgánicas que toman en cuenta la ocurrencia de situaciones imprevisibles, toda vez que pueden manejar tales eventos en la medida que contemplan la creatividad como un elemento indispensable, aunado a ello, el hecho de que las actividades no sean rutinarias facilita el proceso de innovación e invención que facilita y promueve la ocurrencia del quiebre o disrupción, tanto en las normas como en los procesos que generarán novedad favoreciendo a las organizaciones que requieren cambio.

Recorrido Metodológico

Hallazgos

Es vital que generemos una sociedad nueva y diferente partiendo del análisis de su evolución, en el devenir de la historia debemos realizar una infinidad de lecturas, que nos permitan determinar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas identidades asociadas al ser humano y su

capacidad creativa que trasciende la estructura social. Estamos conscientes que el gran reto de la sociedad postmoderna deberá representar la liberación del hombre moderno en su entorno de vida, logrando así su evolución interna, como un ser humano con conocimiento y sabiduría. Sabiduría que en las organizaciones implica el manejo de las emociones hasta alcanzar la trascendencia que considera la integración de mente, cuerpo y espíritu.

La planificación estratégica hoy en día es parte fundamental en las organizaciones, la cultura organizacional, la innovación gerencial; el ser humano es capaz de innovar, crear, ser más productivo en la organización con nuevos enfoques corporativos. La cooperación entre directivo y operario tiene una clara función que es asegurarse de la buena ejecución del trabajador de la ciencia que regula su actividad, esto es el control de la aplicación correcta de la racionalidad propia de cada tarea, pero en ocasiones las relaciones interpersonales son uno de los mayores problemas en las instituciones.

En relación a la dimensión del cambio organizacional, hay que considerar que si bien en los discursos funcionalistas del paradigma positivista reflejadas en expresiones centradas en las tareas, fragmentación en los puestos de trabajo, capital, mediciones, jerarquías, recursos, entre otras, existe una intencionalidad por parte de los versionantes al considerar al cambio como una capacidad de aprendizaje que conduce a un orden emergente con nuevas formas de relación y significación compartida, sin que pierda su continuidad. La solución de problemas de innovación en las organizaciones requiere razonamiento inductivo. En este tipo de pensamiento es divergente (rompe con las antiguas rutinas y normas en vez de perfeccionar las existentes). Esto va en contra de todo lo que la burocracia profesional está diseñada para hacer

Los progresivos avances que han experimentados las empresas e instituciones desde el DO, se debe en gran parte a la dinámica de transformaciones de la sociedad de la información, el conocimiento y el impacto de las tecnologías, lo que hoy en día se le denomina la digitalización, que han sido capaces de promover cambios sustanciales en los principales procesos, haciéndolos más eficaces, eficientes y productivos, mejorando los niveles de desempeño de los colaboradores, compartiendo información para reducir riesgos, pero enfocado hacia una necesidad constante de cambios.

El cambio a lo largo de estas etapas empezó siendo un proceso suave, progresivo y previsible, hasta ser rápido, sin continuidad con el pasado y creando un contexto ambiental de imprevisibilidad. En todo este proceso, el recurso fundamental ya no es el capital financiero, ahora

es el capital intelectual, específicamente el capital humano. Son ahora las personas, sus talentos y competencias las que se convierten en la base principal de la nueva organización.

Referencias

- Arévalo, D. (2011). *Enfoque clásico de la administración*. Instituto Universitario de Tecnología de Administración Industrial. Unidad curricular: Principios Administrativos.
- Buela, G. (1997). *Evolución histórica de la evaluación psicológica*. Manual de evaluación psicológica. Madrid: Siglo XXI. Cap. 1. España.
- Capriotti, P. (2013). *Planificación estratégica de la imagen corporativa*. Málaga, España: Ariel
- Castells, M. (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Volumen I. Alianza Editorial, S. A., Madrid.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 4ª. Edición, Mc. Graw Hill, Colombia.
- Chiavenato, I. (1987). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Cummings, T. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. 8ª ed. México: Thomson.
- Drucker, P. (1995). *La Sociedad Postcapitalista*. Bogotá. Editorial Norma.
- Echeverría, R. (2002). *Ontología del lenguaje*. Santiago de Chile. Editorial Dolmen.
- Martínez, M. (2003). *Perspectiva epistemológica de la bioética*. Estudio solicitado por la UNESCO para la I Reunión de la Red Latinoamericana de Bioética. Cancún, México.
- Manucci, M. (2005). Narraciones corporativas, estrategia y futuro de las organizaciones. *Razón y Palabras*, 43.
- Martínez, M. (2001). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. Manual teórico-práctico. México: Trillas. erevistas.saber.ula.ve
- Mintzberg H (2006) *Diseño de Organizaciones eficientes*. Alfa Epsilon.
- Proulx, D. (2014). *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves*. Escuela de Postgrado de la Universidad de Continental. Lima, Perú.
- Wirtenberg, J. (2007). The future of organization development: enabling sustainable business performance through people. *Organization Development Journal*. 25(2), p. 11-20.