

REPENSAR LA ORGANIZACIÓN DESDE LA VISIÓN PROSPECTIVA DE LA REALIDAD

“RETHINKING THE ORGANIZATION FROM A PROSPECTIVE VISION OF REALITY”

Por: Ronald Peraza
(ronaldperaza77@gmail.com)

Recepción: 01/02/2023.

Aprobado: 11/12/2023.

RESUMEN

El artículo aborda la necesidad de repensar las organizaciones en el contexto actual, caracterizado por rápidos cambios y complejidades. Señala que los enfoques tradicionales pueden no ser adecuados para afrontar los desafíos emergentes. La importancia de este tema radica en la capacidad de las organizaciones para adaptarse y prosperar en un entorno dinámico. El artículo destaca que comprender la realidad de manera prospectiva puede permitir a las organizaciones anticipar cambios y tomar decisiones más efectivas. La investigación se justifica, basándose en la necesidad de desarrollar nuevos marcos conceptuales que reflejen la naturaleza cambiante del entorno empresarial. Argumenta que esta perspectiva puede ofrecer *insight* valiosos para la toma de decisiones estratégicas. El objetivo general del estudio es explorar cómo la visión prospectiva de la realidad puede informar la estructura y el funcionamiento de las organizaciones, con el fin de fomentar su sostenibilidad y éxito a largo plazo. La metodología utilizada fue el análisis descriptivo desde el uso del método hermenéutico y el método socio-crítico; es un enfoque cualitativo bibliográfico. Como posible producto teórico, el artículo podría proponer un marco conceptual o modelo que integre los principios de la visión prospectiva en la gestión organizacional, ofreciendo así una contribución significativa al campo.

Palabras clave: Organización; Sociedad; Cultura organizacional.

ABSTRACT

The article addresses the need to rethink organizations in the current context, characterized by rapid changes and complexities. He notes that traditional approaches may not be adequate to address emerging challenges. The importance of this topic lies in the ability of organizations to adapt and thrive in a dynamic environment. The article highlights that understanding reality prospectively can allow organizations to anticipate changes and make more effective decisions. The research is justified, based on the need to develop new conceptual frameworks that reflect the changing nature of the business environment. He

argues that this perspective can offer valuable insights for strategic decision making. The general objective of the study is to explore how the prospective view of reality can inform the structure and functioning of organizations, in order to foster their long-term sustainability and success. The methodology used was descriptive analysis using the hermeneutic method and the socio-critical method; It is a qualitative bibliographic approach. As a possible theoretical product, the article could propose a conceptual framework or model that integrates the principles of prospective vision in organizational management, thus offering a significant contribution to the field.

Keywords: Organization; Society; Organizational culture.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de este ensayo, cuya postura es epistémica pretende mediante la opinión fundamentada de teorías sobre administración científica demostrar la vigencia en el tiempo, de teorías que se han mantenido; pero que indudablemente han sufrido cambios para poder adecuarse a las distintas culturas, en razón del proceso evolutivo de la sociedad, la metodología implementada durante el desarrollo del presente artículo será la documental principalmente bajo la modalidad de ensayo argumentativo con posturas de autores como; Frederick Taylor y Henry Fayol, que mediante una visión ontológica se ira vislumbrando estas y otras teorías que fueron y siguen siendo responsables de la evolución de proceso organizacional.

Es este orden de ideas, el artículo facilitará al lector comprender cuales han sido las teorías que se han mantenido en el tiempo, pero con una visión integral orientada a identificar esos aspectos, repensando la realidad.

Pues repensar la realidad implica, hablar de la vida, pero centrada en lo humano, en lo sublime de la existencia, y en la legitimidad de nuestros actos más allá de la legalidad en la que se produzcan. Por eso, amigo lector, no perdamos más tiempo; usted no irá solo por el camino, porque todos estamos llamados a reinventarnos en nuestras organizaciones; todos estamos convocados a un continuo viaje entre las luces de la historia y la expectativa de la modernidad, por ello es necesario una visión gerencial capaz de triangular; historia,

modernidad y realidad en un solo contexto desde la axiología para transitar a una verdadera transformación de los entornos.

Ahora bien, repensar lo humano desde la axiología indudablemente implica hablar de ética, lo cual es hablar del camino hacia un horizonte que hemos visualizado y por el que decidimos aproximarnos. Hablar de ética en el entramado social de las organizaciones es hablar de convicciones y decisiones; del poder como relacionamientos, más que como dominación; lo cual es indudablemente el nuevo rol del gerente moderno, departir de la forma de comunicarse y del liderazgo que influya.

MATERIALES Y MÉTODOS

El artículo "Repensar la Organización desde la Visión Prospectiva de la Realidad" se fundamenta en el paradigma socio-crítico, el cual integra la hermenéutica y la teoría crítica social. Este paradigma no es puramente empírico ni solo interpretativo, y se origina de los estudios comunitarios y la investigación participante.

Se busca, a grandes rasgos, promover transformaciones sociales y dar respuestas a problemas específicos con la participación de los miembros de la comunidad. Se fundamenta en la crítica social y tiene como objetivo generar cambios en las comunidades, involucrando a los participantes en la adopción de decisiones consensuadas.

Desde este enfoque, tal como lo exponen Robbins y Coutler (2005), se apoya en una relación dialéctica teoría-práctica y una metodología de investigación-acción que incorpora a los actores sociales en el proceso. El producto teórico nuevo que podría surgir de esta investigación estaría orientado a proponer un marco conceptual o modelo que integre los principios de la visión prospectiva de la realidad, la hermenéutica y la teoría crítica social en la gestión organizacional.

Este producto teórico buscó orientar el conocimiento hacia la liberación y el empoderamiento social, implicando a los participantes en la toma de decisiones consensuadas para promover transformaciones sociales.

La organización se fundamenta, expone Silva (2002), en diversas teorías que han evolucionado a lo largo del tiempo, reflejando los cambios en el pensamiento y la práctica administrativa. En tal sentido, se presentan algunas de las teorías fundamentales que han influido en la comprensión y el diseño de las organizaciones en la modernidad.

- Teoría Clásica de la Administración: Desarrollada por Frederick Taylor, Henri Fayol y Max Weber a principios del siglo XX, explica Martín (2019), esta teoría se centra en la estructura organizativa, la división del trabajo, la jerarquía y los principios de la administración. Taylor propuso la "administración científica", que buscaba maximizar la eficiencia a través del análisis de tareas y la estandarización de métodos de trabajo. Fayol identificó cinco funciones administrativas: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Weber introdujo el concepto de burocracia como un modelo racional y eficiente de organización.
- Teoría de las Relaciones Humanas: Surgida como crítica a la teoría clásica, esta corriente, describen Heames, Pryor y Taneja (2010), toma importancia en las relaciones interpersonales, el comportamiento humano y los aspectos sociales en el entorno laboral. Investigadores como Elton Mayo y sus colegas llevaron a cabo estudios en la fábrica Hawthorne de Western Electric, que revelaron la influencia de factores psicológicos y sociales en la productividad.
- Enfoque de Sistemas: Esta teoría, según Erra (2020), considera a las organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno. Se centra en las interconexiones entre las partes de la organización y cómo éstas se relacionan con su entorno. Los sistemas abiertos se caracterizan por intercambiar constantemente energía, materia e información con su entorno para sobrevivir y crecer.
- Teoría de Contingencia: Esta teoría sostiene, expone Claude (2005), que no existe un enfoque único para gestionar una organización efectivamente, ya que el contexto es

determinante. Las decisiones gerenciales deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada situación.

- Teoría del Aprendizaje Organizacional: Esta teoría, a juicio de Claude (2005), se centra en cómo las organizaciones adquieren, comparten y utilizan el conocimiento para adaptarse a los cambios en su entorno. Destaca la importancia del aprendizaje continuo, la innovación y la capacidad de ajuste como fuentes de ventaja competitiva.
- Teoría del Desarrollo Organizacional: Esta teoría se enfoca en el cambio planificado a través de intervenciones en los procesos humanos y sociales dentro de las organizaciones. Busca mejorar la efectividad y el bienestar organizacional a través del cambio planeado, el desarrollo de equipos, la resolución de conflictos y el fortalecimiento del liderazgo.
- Teoría X e Y de McGregor: Douglas McGregor, según Chiavenato (1998), propuso dos estilos opuestos de administración: Teoría X, que asume que los empleados son perezosos y necesitan ser controlados; y Teoría Y, que asume que los empleados son intrínsecamente motivados y buscan responsabilidad.

Estas teorías han sentado las bases para comprender y diseñar las organizaciones en la modernidad, influyendo en prácticas gerenciales, estructuras organizativas y enfoques para gestionar personas y recursos.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

Para dar inicio al desarrollo argumentativo de este artículo que tiene como propósito instruir al lector sobre cómo adaptarse a las transformaciones de los entornos empresariales y sociales requeridos en la actualidad, es necesario dar un breve repaso por la historia, iniciando por Frederick Taylor quien a mediados del siglo XX desarrolló métodos para organizar el trabajo, considerando los materiales, el equipo y las habilidades de cada individuo. A estos aportes se les han llamado tiempos y movimientos, hoy conocidos como operaciones del proceso o sistema.

El trabajo de Taylor básicamente giro en torno a 4 principios de administración científica: 1.- Estudio científico del trabajo, 2.- Selección científica y entrenamiento obrero, 3.- Unión del estudio científico del trabajo y de la selección científica del trabajador, 4.- Cooperación entre los dirigentes y los obreros.

Taylor, por su parte, promovió la idea de “un salario justo por un día de trabajo justo”, es decir, si un trabajador no logró producir lo suficiente en un día, no debían pagarle tanto como a otro trabajador que fue altamente productivo.

Es preciso acotar que este básicamente fue el impulsor de los incentivos por producción, llamado el padre de la administración científica. Resulta importante destacar que sus posturas hoy día siguen vigentes, pero dentro de este nuevo contexto donde todos estamos conectados y con abundante información era necesario que el mismo proceso de evolución cultural y social se Repensara en esa realidad y se adaptara a la actualidad, se puede afirmar que aun hoy se mantiene, solo que con una visión más humana

Para que las organizaciones logren consolidarse y superar los retos, es necesario contrastar los elementos resaltantes que intervienen en las transformaciones sociales y empresariales; influidas por la cultura social de los entornos y las TIC's en los ecosistemas empresariales.

En este orden de ideas, es necesario mencionar brevemente lo tratado por Henri Fayol, pues su aporte fue escribir sobre problemas no estudiados por Taylor, durante mismo siglo XX. Fayol lo hacía a nivel de dirección e hizo grandes contribuciones a nivel administrativo, como; Administración industrial y general.

En 1916, dos años antes de jubilarse, el boletín de la Société de l'Industrie Minérale sacó a la luz una de sus obras, titulada Administration Industrielle et Générale - Prévoyance organisation, direction, coordination, contrôle. Unos cuantos años más tarde, en 1949, dicha obra (“Administración General e Industrial de Constance Soorrs”) se tradujo al inglés.

Para comprender mejor el enfoque que quiso dar Fayol, es necesario dar un breve repaso por el enfoque de su teoría; ya que aún hoy en día se mantienen, y son imprescindibles para las organizaciones, básicamente el plasmó la estructura organizacional.

En este sentido, Fayol destaca que toda organización debe de cumplir con una serie de funciones básicas, que son las siguientes:

1. Funciones técnicas. Son las funciones empresariales y primordiales de la empresa, ligadas a la producción de bienes y servicios, como las funciones productivas.
2. Funciones comerciales. Se enfocan en las actividades de compra, venta e intercambio. Tratan de la importancia de la producción eficiente y de que los bienes puedan llegar bien y ser consumidos.
3. Funciones financieras. Implican la búsqueda y la gestión del capital, donde el administrador juega un papel fundamental, ya que controla toda la economía de la empresa, evitando actos imprudentes de uso de capital.
4. Funciones de seguridad. Hacen referencia al bienestar de la organización y de los trabajadores, teniendo en cuenta la seguridad tanto industrial como personal, de higiene, entre otros.
5. Funciones contables. Esta serie de funciones se enfocan en todo lo relacionado a los costos, inventarios, y estadísticas empresariales. Trata de llevar un buen control de los recursos y de informar constantemente de cada estado financiero y de las operaciones que se van realizando.
6. Funciones administrativas. Son las encargadas de la regulación, integración y control de las cinco funciones anteriores. Estas deben ser coordinadas de forma eficaz y eficiente para conseguir una buena coordinación y control general de la organización en su totalidad.

Una organización logra un correcto funcionamiento cuando hay una sincronización de todos los elementos y áreas de la empresa, es decir, los descritos en los apartados anteriores. No puede fallar ninguno, ya que si lo hace se ven perjudicadas las demás áreas también, y la organización entonces no puede funcionar de forma eficiente. Además, los trabajadores también juegan un papel primordial en el cumplimiento de dichas funciones.

Las teorías de Fayol todavía hoy siguen teniendo vigencia e importancia, ya que es un esquema que sigue gran parte de las organizaciones para conseguir buenos resultados a

todos los niveles. Su aplicación ha hecho que muchas empresas funcionen de forma sistemática durante mucho tiempo, consiguiendo así una buena coordinación en todos los ámbitos.

No obstante, estableció principios fundamentales, lo cual dio profundidad y relevancia en el papel de los mandos intermedios y la dirección, con el fin de dar una visión clara de cómo organizarse y tomar decisiones, además el cómo interactuar con los demás trabajadores de la organización.

Estos principios aportadores por Fayol fueron; 1.- División del trabajo, 2.- Autoridad y responsabilidad, 3.- La disciplina, 4.- Unidad de mando, 5.- Unidad de dirección, 6.- Subordinación del interés individual al general, 7.- Remuneración, 8.- Jerarquía, 9.- Centralización, 10.- Orden, 11.- Equidad, 12.- Estabilidad, 13.- Iniciativa, 14.- Espíritu de cuerpo.

Ahora bien, lo antes planteado referente al aporte de Fayol, identificarlo en cualquier organización en unas más completo que en otras, sin embargo, solo las exitosas llevan un proceso organizativo adecuado, lo cual debería ser un llamado de atención no solo para el lector de este artículo, si no para los empresarios y que en ese llamado orienten el norte de su organización, y ese proceso de repensar, adecuar y tener una visión prospectiva que les permita reorientar sus actividades, mejorarlas, y además combinar estas exitosas estrategias con otras teorías lo cual permitirá transitar al éxito dentro del camino evolutivo cultural.

Antes de pasar al repaso en pleno de la historia, es necesario destacar que dentro de los aportes de Fayol que hacía notar los cinco componentes conocidos como el proceso de la administración: planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Igualmente, para dar una conclusión sobre la evolución histórica de la administración, deben necesariamente abordarse las demás teorías, y esto dará una visión más clara de nuestra realidad que podrá permitirnos repensarla.

En este sentido un paseo por la historia nutre en conocimiento, iniciando por James Steuart (1712 – 1780), El poder arbitrario, nunca puede ser delegado; Adam Smith (1723 – 1790), la división del trabajo; Eli Whitney (1765 – 1825), la contabilidad de costos; Robert

Owen (1771 – 1858), disciplina y motivación; código de colores para calificar el esfuerzo del trabajador y así fomentar la competencia; Charles Babbage (1791-1871), fundador de la Investigación de operaciones, analizó el costo de los procesos, sus ideas fueron de enfoque sistemático, solicitó se reconocieran los intereses del trabajador y del dueño de la fábrica, dando pie al pago de incentivos y al reparto de utilidades; Daniel McCallum (1815-1878), la descripción específica y detallada del puesto, el salario, la autoridad, la unidad de mando y la responsabilidad final; Henry V. Poor (1812-1905), la estructura de la organización, planteó además que el ser humano debía ser reconocido en la organización; Harrington Emerson (1853 – 1931), “Los doce principios de la eficiencia”; Henry L. Gantt (1861-1919), saltó a la luz con un sistema de salarios en el que fijaba bonificaciones por productividad de piezas y con el trabajo basado en talleres de ejecución de primera clase. También desarrolló la “gráfica de balance diario” actualmente conocida como Diagrama de Gantt; Hugo Munsterberg (1863-1916), el papel de los psicólogos en la industria, el cual basa sus valores en: 1.- Encontrar a los individuos más aptos para el trabajo, 2.- Determinar las características psicológicas óptimas para la productividad, 3.- Influenciar al ser humano sobre el interés en la administración; Frank B. Gilbreth (1868 -1924) y Lillian M. Gilbreth (1878-1972), “therbligs”, movimientos elementales, nombrados así por su apellido al revés; Walter Dill Scott (1869-1955), teorías psicológicas de la motivación y la productividad; Harlow S. Person (1875-1955), la fuerza de trabajo se debería unir a la administración.

En cuanto a la visión de la administración para la calidad, en la segunda mitad del siglo XXI, se observó un nuevo paradigma: Producción Flexible, conocido como un modelo de producción personalizada, de altos volúmenes y controladas. (Amollete), introduciendo los conceptos de calidad y mejora continua, la producción Justo a tiempo, y la relación con los proveedores. Se observaron entre otras aportaciones las de Edwards Deming y Kaoru Ishikawa, Philip Crosby y Joseph Juran. Finalmente se propusieron dos nuevas técnicas como lo son la reingeniería de procesos, el outsourcing y el Benchmarking.

CONCLUSIÓN

En la segunda mitad del siglo XXI, se observó un nuevo paradigma: Producción Flexible, conocido como un modelo de producción personalizada, de altos volúmenes y controladas. (Amolleteo), introduciendo los conceptos de calidad y mejora continua, la producción Justo a tiempo, y la relación con los proveedores. Se observaron entre otras aportaciones las de Edwards Deming y Kaoru Ishikawa, Philip Crosby y Joseph Juran. Finalmente se propusieron dos nuevas técnicas como lo son la reingeniería de procesos, el outsourcing y el Bechmarking.

Para dar un cierre a estas teorías, se debe Repensar, de forma objetiva y preguntarse, las empresas miden el tiempo de trabajo, tienen horarios, pagan utilidades, miden la producción, existen manuales de cargos, cuentan con una estructura organizativa, poseen o manejan estructuras de costos, existe una vinculación entre el personal de dirección y el personal obrero, se motiva al trabajador, se reconoce su esfuerzo, existe un manejo financiero y administrativo, poseen líderes que direccionen el rumbo de las organizaciones?

El planteamiento de estas interrogantes, previo repaso por la historia y los aportes de diversos autores, permiten en ese proceso de Repensar la realidad, que evidentemente hemos sido marcados por la historia, la sociedad y las empresas ha sido influenciadas indudablemente por los cambios culturales, por los avances normativos, por el principio de progresividad de la norma y de los derechos, lo cual ha permitido que como sociedad avancemos.

En el caso de Venezuela donde por muchos años como país conto, con un gran ingreso petrolero de cierta forma las organizaciones que más se fortalecieron fueron las públicas, quienes indudablemente aplicaron estas teorías, ahora en esta nueva realidad con ingresos petroleros limitados, el estado también aplica estas teorías pues conoce sus estados financieros, y emprende una campaña para fomentar el emprendimiento.

En este orden de ideas, y en esa nueva planificación prospectiva del aparato del estado que pretende migrar a una economía tributaria, y una nueva oleada de emprendedores, lo cual

a nivel mundial no es algo nuevo, pero en el caso de Venezuela si, y en ese proceso del renacimiento de una nueva economía que va hacia lo nuevo está en pañales.

Resulta necesario, repensar la realidad, educar a la sociedad misma, nutrirla de estas teorías, sus cambios, las actualizaciones, es responsabilidad de los nuevos profesionales una buena asesoría desde el campo de la asesoría o consultoría empresarial, pero es un papel que principalmente es del estado.

Y este, en su rol ha creado leyes como la gaceta oficial N° 6.656 Extraordinario, del 15 de octubre de 2021, donde se publica la ley para el fomento y desarrollo de nuevos emprendimientos. Esto con la finalidad de darle estructura y un marco legal a esta intención. Es entonces ahora responsabilidad de la sociedad, en el marco de los megos cambios y entendimiento de esta realidad circunstancial, donde al profesional y obrero no le alcanzan los recursos, reinventarse para cubrir sus necesidades básicas y tener una mejor calidad de vida. Pues la nómina más grande que existía ya no cuenta con la capacidad de sostenimiento por factores tanto exógenos como endógenos.

Educarse, formarse, y hacer uso de las nuevas tecnologías para acelerar ese proceso es nuestra realidad, es la conectividad y lo que actualmente tenemos. Los constantes cambios globales, ocurren de manera espontánea producto del surgimiento de nuevas necesidades sociales, culturales, académicas, tecnológicas, filosóficas, económicas, y empresariales, para lo cual se requiere de un estilo gerencial avanzada, con amplitud de conceptos, dispuesto a desdoblar las barreras del cambio en una constante transformación empresarial y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Equipo de investigación de la editorial Etecé (2023). Administración científica". Argentina. Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/administracion-cientifica/>. Última edición: 17 de agosto de 2022. Consultado: 19 de marzo de 2023. Dirección: <https://concepto.de/administracion-cientifica/#ixzz7wReiXccf>
- Chiavenato, I. (1998). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.

- Claude S., George, L. Á. (2005). Historia del pensamiento administrativo. México: Pearson educación.
- Erra, Carolina (2020). Administración científica, fundamentos y principios de Taylor. Dirección: <https://www.gestiopolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principios-de-taylor/>
- Heames, J., Pryor, M.G. y Taneja, S. (2010). Henri Fayol, practitioner and theoretician—revered and reviled. Journal of Management History.
- Hernández, S. (2006). Planeación estratégica. En Introducción a la administración (pp. 308-309). México: McGraw-Hill.
- Pereda, C., y de Prada, M. Á. (2015). Investigación-acción participativa y perspectiva dialéctica. Arxius, pp. 9-11.
- Martín, J. (2019). Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa. CEREM International Business School. Dirección: <https://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Peaucelle, J.L. y Guthrie, C. (2012). The private life of Henri Fayol and his motivation to build a management science. Journal of Management History.
- Robbins, S. P., y Coutler, M. (2005). Historia de la administración. En Administración (pp. 23-42). México: Prentice- Hall.
- Robbins, S. P., y De Cenzo, D. A. (2009). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. México: Prentice- Hall.
- Sasaki, T. (1995). Henri Fayol's family relationships. Journal of Management History.
- Silva, R. O. (2002). Teorías de la administración. México: Thomson.
- Taylor, F. W. (1911). The Principles of Scientific Management. Harper y Brothers. p. 144.