

Cambio Organizacional en el Discurso de la Realidad Laboral

(Organizational Change in the Discourse of the Labour Situation)

Parra, Casilda; Graterol, Aura & Abreu, José Luis*

Resumen. Las organizaciones han sido el medio contextual en el cual se insertan las acciones humanas y en ellas las relaciones laborales orientadas a la producción de bienes y prestación de servicio. En el presente artículo, se trata de interpretar y comprender desde la revisión teórica, de autores clásicos y contemporáneos, los aspectos que reflejan cambios en la forma como se han organizado los seres humanos en la producción, al plantearse transformaciones, de nuevas maneras de organización, diferentes a la tradicional, buscando flexibilizar los procesos administrativos. La unidad de estudio se aborda desde las categorías analíticas como: la identidad, el trabajo en equipo, la creatividad y el conocimiento cotidiano, para la construcción de la subjetividad entre el individuo y la organización en la conformación distinta de un sistema dinámico, complejo no lineal.

Palabras Claves. Organización tradicional, organización emergente, intersubjetividad, relaciones laborales.

Abstract. Organizations have been the contextual medium in which human actions are inserted therein and labor relations oriented to the production of goods and provision of services. In this paper, we try to interpret and understand from a theoretical review, from classic and contemporary authors, aspects that reflect changes in the way that human beings have been organized in the production, when considering changes, new ways of organizing, different from the traditional, searching for flexible administrative processes. The unit of study is approached from the analytical categories such as: identity, teamwork, creativity and everyday knowledge for the construction of subjectivity between the individual and the organization in a different conformation of a dynamic system, no complex linear

Keywords. Traditional organization, organization emerging, intersubjectivity, labor relations

Introducción

Las organizaciones entendidas como un espacio en el cual se dan todas las acciones del ser humano, formadas y coordinadas por un conjunto de personas con determinado fin, han ocupado la atención de distintas perspectivas teóricas del campo de las ciencias sociales. La organización del trabajo se ha definido como la conjunción de aspectos técnicos y sociales que intervienen en la producción de bienes y servicios y que a través de la división social del trabajo se alcanzan los objetivos de la organización. En este sentido el estudio centra su atención en la concepción tradicional de la organización del trabajo, cuyo mayor referente se sitúa en los cambios vinculados a la transformación histórica que vivió la sociedad a partir del siglo XVIII, con la revolución industrial, en el cual se incorporó un conjunto de transformaciones tecnológicas, económicas, sociales y organizativas, aplicadas al proceso de la producción, entre otros aspectos, que hicieron posible la transición de la organización de producción feudal a la estructura de organización de la producción capitalista.

Esta mutación organizativa incorporada con la revolución industrial, principalmente en Inglaterra, dio inicio a la industrialización y también dio origen a la organización laboral moderna que caracterizó a la sociedad industrial a finales del siglo XVIII, desarrollada durante todo el siglo XIX y parte del siglo XX.

A mediados de este último siglo, surgen nuevos acontecimientos como consecuencia de los cambios políticos, económicos, sociales y culturales generados en el entorno, que están modificando de manera sorprendente el modo de vida actual, y en lo específico las relaciones laborales generando debates sobre el enfoque de la organización laboral de estructura rígida y de mecanismos reguladores en la prestación laboral e impulsando el cambio en el paradigma técnico-económico por un modelo de organización, basado en el conocimiento. En este marco de transformación histórica intentamos el análisis en relación a los aspectos que reflejan cambios en la forma como se han organizado los individuos en la producción.

Es necesario resaltar que estos fenómenos sociales, son los que definen el proceso de cambio y transformaciones en el presente siglo (XXI), identificando a las organizaciones desde una visión de flexibilidad, complejidad y de heterogeneidad, como elementos involucrados que dan apertura a otras miradas distintas de lo que ha sido la organización tradicional laboral.

De la organización laboral tradicional a las formas de organización laboral emergente.

Entre los aportes de la teoría de la organización de la producción que conforman el pensamiento moderno, cabe destacar, los estudios realizados por Taylor (1911) y sus seguidores en la teoría de la administración científica del trabajo; los aportes de Fayol (1916) en la teoría clásica (1940); con Weber en la teoría de la organización burocrática; y Elton Mayo (1933) y otros en la teoría de las relaciones humanas.

Con Taylor y Fayol se desarrolla una concepción del trabajo organizado en torno a un conjunto de elementos como la asignación de tareas, en el cual el trabajador no se le permite tomar iniciativas de usar otras herramientas y métodos propios según su capacidad creativa e innovadora. Los seres humanos considerados como recursos que ejecutan un trabajo y atienden ordenes sujetas a instrucciones dadas. Evidentemente un claro abandono de la iniciativa y decisiones personales del trabajador para plegarse a normas donde cada uno tiene que cumplir las intrucciones, a cambio de altas recompensas o sanciones, si en caso contrario incumple la asignación de tareas.

Bajo esta concepción de organización racional del trabajo, la relación laboral se vincula a factores de beneficio económico, con lo cual, se subestima la iniciativa, la interacción grupal y el comportamiento social que las personas desarrollan a partir de la misma al interior de la organización, según necesidades psicológicas, culturales y sociales y, no sólo motivado por recompensas salariales y materiales, producto del trabajo, que solo responden a intereses personales.

En esta relación laboral unos piensan y otros ejecutan, los primeros: directivos, mandos intermedios, supervisores describen funciones, fijan metas de producción, describen métodos y normas de trabajo, quedando dentro de una línea excluyente los segundos, el trabajador subordinado. De manera que la estructura piramidal hace ineficiente los procesos de trabajo, la creatividad e iniciativa es bloqueada al someter las funciones a la rigidez de las relaciones jerárquicas, establecidas por delegación de autoridad y

responsabilidad de arriba hacia abajo.

La organización de los trabajadores se dió en función del agrupamiento de funciones, considerándose un enfoque rígido que no toma en cuenta la participación del hombre en la organización más allá de un ocupante del cargo dentro de una jerarquía centralizada, en la que la división del trabajo constituye la unidad fundamental de la organización. Al respecto, desde la visión positivista, Durkheim (1987:272), señala “cuanto más se divide el trabajo más, se eleva el rendimiento. Los recursos que pone a nuestra disposición son más abundantes, son también de mejor calidad”.

En este sentido, la organización tradicional, que en sus inicios se levantó para garantizar los rendimientos máximos del trabajo, bajo el dominio y control de la supervisión, el seguimiento de disciplina y obediencia, actualmente se ha convertido en un obstáculo, además de haber sido criticada por imponer a los trabajadores condiciones de superexplotación, aprovechar las capacidades físicas y mentales, esta teoría hoy esta siendo cuestionada por ser incapaz de aprovechar adecuadamente el potencial productivo de los mismos..

No obstante, desmontar la estructura jerárquica, implica suprimir parte de los cargos representados en los organigramas verticales y funcionales, que muestran gráficamente el control y la disciplina como mecanismos reguladores en las organizaciones. En ellos se observa, el proceso piramidal que representa la cadena de mando y la complejidad de las operaciones técnicas y administrativas, que se dan en organizaciones de estructuras verticales.

Las teorías del Taylorismo y el Fordismo tuvo su correspondencia en el mundo laboral, con la concepción de Weber quien planteó la organización compleja de las actividades en una sociedad moderna, mediante las características que debe tener la burocracia “ideal”. Entre estas se mencionan: la organización de tipo jerárquica con una cadena de mando, en la que cada instancia supervisa y controla la inferior. La existencia de reglas escritas que regulan y especifican las tareas de cada uno, es lo que permite que el funcionamiento de la burocracia sea ordenado y predecible, aunque exista cambio de personal. La especialización para las distintas tareas deja claramente establecido la división del trabajo, las recompensas y promoción, con el fin de que los trabajadores entreguen sus mejores esfuerzos a la organización.

Sin embargo, esta posición teórica tiende a anular aspectos derivados de la complejidad en la relación laboral como: la creatividad, la autonomía, la independencia, reduce la implicación y el compromiso emocional. Igualmente en contrariedad con la “escuela de las relaciones humanas”, que defendía una mayor intervención de los trabajadores en las decisiones de la empresa y un compromiso emocional con ella, lo que mejoraba el rendimiento.

La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Los aportes de esta corriente de pensamiento intentan superar la posición

materialista, al considerar los componentes psicológicos, sociales y afectivos del ser humano en la organización de la producción. Desde este enfoque, la elevada productividad se debía a factores sociales como la moral de los empleados y las interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo y, no motivado por necesidades económicas personales. Es decir que desde esta visión, la rentabilidad responde más a las relaciones sociales, que a las recompensas económicas.

En esta línea de pensamiento están los aportes de Elton Mayo (1880-1949), Maslow (1864-1920), Herzberg y McGregor, (1940-1960) todos ellos, consideran las relaciones sociales, las necesidades psicológicas, la comunicación, como elementos que le dan estabilidad a la organización, quienes además comparten, que el trabajador satisfecho sería más productivo. A pesar de los intentos hechos por incrementar la producción a mediados del siglo XX, al mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal, no se aportó el mejoramiento hacia la productividad que se había esperado.

Entre la década del 60 y el 70 de este siglo, la lucha de los trabajadores por un trabajo mas humano y más reivindicativo da apertura a una crítica del paradigma tradicional, que junto a las posibilidades introducidas por las tecnologías de la información y la comunicación se impulsa la construcción de otro tipo de organización laboral, caracterizada cada vez más por las capacidades desarrolladas por los hombres y mujeres para producir, circular, así como utilizar información y conocimiento, Novik (citado en De la Garza, 2000) afirma, está emergiendo una nueva institucionalidad que alcanza a la organización del trabajo. Para otros se esta entrando a un modelo enmarcado en el pensamiento postmoderno. Mac Luham (1964), así como Bell (1973) sostienen, las nuevas tecnologías de la información cambiaran antropológicamente al hombre ya que se convertiría en extensión de sus sentidos naturales, dando paso a las sociedades postindustriales. Asimismo, se han pronunciado Drucker (1993); Lyotard (1990); Toffler (1992), entre otros, haciendo énfasis en el cambio organizacional.

La dinámica de transformaciones exige de las organizaciones integración de funciones, estructuras flexibles y de rápida respuesta para insertar innovaciones e iniciativas y nuevas características producto de la interacción laboral, que posibiliten la capacidad de responder los desafíos del presente. Desde este punto de vista, se impulsa el declive de la organización de estructura tradicional, donde las decisiones son tomadas de una forma centralizada y resultan ser rígidas y verticales, burocráticas, de unidades aisladas (Robbins y DeCenzo, 1996).

El cambio organizacional no sólo ha modificado la ubicación de las personas en la acción laboral, sino también en un proceso interactivo de relaciones diversa que responden a las demandas del contexto, los avances científicos y tecnológicos, sino también integrándolas a las funciones de los equipos de trabajo, de lo cual se derivan nuevas relaciones interpersonales y comunicativas que han variado el modo de vida laboral y, por lo tanto la interacción social.

El cambio significativo en la organización ha sido una nueva modalidad interactiva laboral, creando otros principios en la forma de asociar las personas y orientar los procedimientos

para realizar la producción de bienes y servicios, basado en el trabajo de grupo autónomo e independiente

Es importante señalar, los aportes de los enfoques teóricos y epistemológicos que han abonado terreno en la evolución del conocimiento administrativo con adecuación a los cambios paradigmáticos, donde convergen conceptos, terminologías, experiencias y vivencias que posibilitan la reflexión y la confrontación de ideas, la diversificación de acciones y la dinámica más flexible y abierta conduciendo a las organizaciones a incorporar estrategias innovadoras para organizar relaciones laborales en la producción.

Ante lo expuesto surge la siguientes interrogantes: ¿De qué manera se han manifestado las relaciones laborales a partir de los cambios en la organización basada en el predominio del conocimiento de la ciencia ; la tecnología y las capacidades de los individuos?

¿Qué rasgos socio-culturales identifican la organización hoy? ¿De qué otros significantes laborales pudiera hablarse en la actualidad?

Las presentes dudas nos inducen a sistematizar la unidad de estudio mediante las siguientes categorías de análisis: Identidad; Trabajo en equipo; Creatividad y Conocimiento de lo cotidiano.

Identidad.

Al hablar de la identidad entendemos el sentido de pertenencia con la organización que poseen los trabajadores (as), es tanto como contribuir al vigor de los valores de responsabilidad, compromiso y lealtad con la organización, constituyendo estos elementos simbólicos el alma de la organización.

Es decir, que la identidad en la organización es un hacer de la acción social del ser humano, resultado de la conjunción de características propias del ser y el hacer del sentido de organización. En relación a estas maneras y formas de representaciones sociales y simbólicas es a lo que se puede denominar Identidad.

Se sostiene entonces, que la noción de identidad no es estática es dinámica, producto de la interacción de las personas y de procesos respondiendo a contextos históricos en tiempo y espacio.

Desde esta visión ocurre la mutación de dinámica de la identidad en la organización que se transforma en la gerencia centrada en valores; en contraposición a la gerencia centrada en el control y orden identificada con criterios jerarquizados que se refleja en rasgos como los siguientes: autoritarismo, control, especialización, sincronización, concentración maximización y centralización, Mora (2001).

De allí, que las nuevas tendencias se centran en los valores y principios que sirven de fundamento a la propia organización, considerados como los activos mas valiosos debido al saber empírico, a la pertenencia, al compromiso, a la capacidad de crear, innovar y construir un imaginario de desarrollo y producción, siendo las TIC el medio que facilita la

creación de nuevas relaciones que fortalecen su propia identidad y las de otras organizaciones.

Es así, como la gerencia emergente centra su atención más hacia lo socio-cultural que a lo convencional tecno-económico, al trasladar su legado ms valioso al subsistema de producción con autonomía e independencia que le va a permitir incorporar otros significantes como son la creatividad e innovación.

La organización tradicional atendiendo a sus postulados de orden y control limita la esencia de la naturaleza humana que es la creatividad, la autonomía, la libertad como valor humano, no permitiendo a las personas en la organización el desarrollo de nuevas ideas.

Al respecto Serna, (1992:32) sostiene que los pensadores creativos son marcadamente individualistas a veces también son bastante solitarios, más por necesidad que por preferencia temperamental. Necesitan periodos bastante largos de tiempo solos con sus pensamientos. Esta es la razón por la cual los pensadores creativos no tienden a ser gente organizacional. Así mismo el autor sostiene que sin las personas talentosas y creativas la organización no es exitosa y no responde a las demandas de cambios socioculturales, políticos y económicos de la sociedad actual.

Por ello es necesario que toda organización constituya espacios de discusión, reflexión y flexibilice sus procesos organizacionales con el propósito de dar apretura a otra formas de comunicación tanto internas como externas para la consecución de equilibrios, consensos que fortalezcan las relaciones en el rol de competencias productivas con los diferentes entes públicos y privados generadores de valor tangible e intangible.

Trabajo en Equipo

Las organizaciones que empiezan a superar la rigidez intentan organizarse mediante formas basadas en la cooperación y la solidaridad, creando equipos humanos para conseguir que el trabajo se haga en colectivo. Al respecto; Caracciolo (2002:2), opina “un equipo trabaja unido porque la suma de los aportes de cada trabajador es mayor que si esas personas trabajaran solas”. Definición complementada por Kreitner y Kinicki (1997:), al indicar:

Un equipo es un grupo maduro con un liderazgo compartido, con responsabilidad tanto individual como colectiva, en el que sus miembros han desarrollado su propio objetivo, en el que la resolución de problemas representa un estilo de vida y en el que los resultados colectivos constituyen la medida de su eficiencia.

También, el autor, Caracciolo, establece una noción entre equipo y trabajo en grupo; con respecto a este último, señala “es el conjunto de valores y comportamientos que ayudan a que el equipo trabaje”. Sobre la base de lo señalado, se comprende que en el interior del equipo las personas establecen relaciones, son solidarios y mantienen una valoración por sus semejantes al realizar un reconocimiento de las potencialidades y limitaciones se interesan por todos los integrantes, por los objetivos de la organización, expresando sus ideas, conceptos, teorías, intercambian iniciativas, aspiraciones, necesidades, costumbres, sentimientos en fin, mezclan todo un imaginario sociocultural al establecer una sinergia,

todo lo cual suma un conjunto de valores, y comportamientos que ayudan a que el equipo forme un modo diferente de relación laboral.

Las relaciones laborales que se establecieron durante la organización laboral tradicional, han dejado muchos vacíos en las acciones humanas que se dan en la producción de bienes y servicios y, es en este punto que deben orientarse los cambios haciendo énfasis en el diálogo, en la aceptación y el respeto hacia el otros y en la construcción de ideas, Considerando todas las interacciones que se puedan dar entre unos y otros entes sociales de la organización y, donde los mismos propicien la renovación continua de la organización.

Desde el punto de vista integracionista, el trabajo en equipo incorpora a la organización la diversidad cultural, a partir de la interacción de grupos diversos, se comparten diferentes culturas que enlazan diferentes saberes. Hoy en día la globalización, esta demandando interrogantes y desafíos gerenciales que involucran la necesidad de considerar la diversidad cultural y derivan procedimientos para facilitar encuentros.

La condición laboral actual en la que el trabajo no manual tiene gran relevancia amerita que la organización de apertura a la flexibilidad, emprenda acciones que generen confianza con el propósito de conseguir la cooperación, la solidaridad en la disposición de fortalecer las relaciones laborales para la transformación de la organización. La cooperación, funciona cuando se integran esfuerzos para lograr un objetivo colectivo. Igualmente la cohesión, y las semejanzas que dan sentido al trabajo en equipo.

Conocimiento cotidiano: (saberes Vivencias).

Desde esta óptica, hay un nuevo modo de interacción laboral basado en elementos de significación sociocultural, que además, de contribuir con el cambio organizacional, que se requiere para una nueva gestión, comienza a valorar el hombre, más que por la producción material, esto está dado más por la acumulación de saberes que poseen los trabajadores más eficientes en la realización de su trabajo. Este hecho implica, una aceptación de la subjetividad, ya que el hombre traslada a la organización su modo de pensar y sentir, es decir, el ser y no solo el hacer. Al considerarse la importancia de la subjetividad, en las relaciones entre los individuos y la organización, comprendemos que hay una puerta de entrada a la flexibilidad del trabajo, como también, la cooperación con otras culturas laborales.

La apropiación del conocimiento en las relaciones sociales es un mecanismo para el hacer de la vida cotidiana su cultura, su tradición y el sentido común, en las organizaciones laborales de producción el ser humano reproduce todos los significantes culturales en un proceso de re conceptualización, reinterpretación y reproducción, adaptándolo a los modos lógicos de la organización, lo cual es perentorio en la conformación de la cultura organizacional.

El conocimiento cotidiano obedece a una epistemología anclada en la Sociología del conocimiento en el que se acentúa la atención de lo que conoce la gente, a las construcciones y representaciones sociales de la vida cotidiana. Compenetrándonos al mundo de la vida cotidiana desde lo social del conocimiento implica dar cuenta de las

objetivaciones de procesos y significaciones subjetivas a través de los cuales se reconstruye el mundo intersubjetivo del sentido común.

Conclusiones.

La reflexión sobre el tema permite concluir que tanto los acontecimientos transcendentales en el tiempo como los coyunturales inducen cambios en la forma como se han organizado las personas en la producción y, a su vez invita a la revisión del pensamiento moderno, aun vigente y aplicado en el plano administrativo de algunas organizaciones actuales. Situación que amerita una exhaustiva revisión y desconstrucción de sus postulados teóricos, prácticos, con el fin de involucrar aspectos, sociales, culturales y espirituales que fortalecen la valoración del ser humano en su accionar individual y colectivo, por encima de la materialización operativa.

Bajo esta perspectiva las ciencias Administrativas hoy, tienden un acercamiento de búsqueda del sentido humano en la organización como practica innovadora en los distintos fenómenos, tanto administrativos como gerenciales en un constante proceso de desaprender y aprender.

Amerita también contextualizar el discurso del cambio organizacional en las relaciones laborales y su impacto en el ámbito político, socio-cultural, socio-económico y ecológico, así como también trascender en el mediano y largo plazo para la defensa y sustentabilidad de la vida en el planeta.

De allí, que la unidad de estudio centro su atención en la transformación organizacional, sustentadas en los aspectos analíticos de Identidad, Trabajo en Equipo, Creatividad e innovación y Conocimiento Cotidiano; siendo estos conceptos integradores los que valorizan el ser, el pensar y el hacer, garantizando el cambio de rumbo en las organizaciones mediante el valor agregado del elemento intersubjetivo.

Referencias

Bell (1973). *El Advenimiento de la Sociedad Postindustrial*. Editorial Alianza, Madrid.

Caracciolo, A. (2002). *Lo Fundamental y lo más Efectivo acerca de los Equipos*. Editorial Mc. Graw- Hill Interamericana, S.A: Bogotá.

De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Editorial Fondo de Cultura Económica: México.

Durkheim (1987). *La División del Trabajo*. Francia.

Drucker, P. (1996). *La organización basada en la información: La Economía la Sociedad*. Editorial Norma: Colombia.

Kreitner y Kinicki, (1997), *Comportamiento de las Organizaciones*. Tercera. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana: Madrid.

Mora, Pascual, (2001). La Gerencia y la Educación Postmoderna Crítica. Universidad de los Andes Consejo de Desarrollo Científico, Humanista y Tecnológico. Revista Mérida Venezuela

Pariagua, Carlos. (2005). Principales Escuelas del Pensamiento Administrativo. Editorial EUNED. Costa Rica

Serna, Humberto. (1992). El Reto Gerencial de la Innovación. Fondo editorial LEGIS. Bogotá, Colombia.

***Acercas de los Autores**

La Doctora Casilda Parra es Socióloga de la Universidad del Zulia, Maestría en Gerencia de Recursos Humanos, Maestría Tecnología y Diseño Educativo Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Doctora en Ciencias mención Gerencia Universidad Rafael Bellosó Chacín, Profesora Agregada de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez del Estado Trujillo Venezuela casildaparra@hotmail.com . Teléfono 158-0271-2443228; 0416-8722471.

La Doctora Aura Graterol Villegas, es Historiadora Instituto Pedagógico de Caracas; Maestría en Administración Superior, Universidad Rafael Urdaneta; Doctora en Ciencias Humanas Universidad del Zulia, Maracaibo Estado Zulia Venezuela. Profesora Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. graterolaura@hotmail.com, teléfono 158-0271-2311375; 0414-7310853.

El Dr. José Luis Abreu Quintero es Profesor-Investigador de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Email: spentamexico@gmail.com