

Significación y Usos de las Categorías Cambio y Transformación en el Entorno Organizacional (*).

¹Miriam Miquilena

Resumen

La perspectiva pragmática de Pierce y Morris (Padrón, 1997) permite analizar aquí autores que estudian en el marco de la Teoría del Cambio Organizacional, diversas perspectivas respecto a los procesos de cambio y transformación en los entornos organizacionales. Desde este punto de vista, en el corpus teórico analizado se encontró un conjunto de argumentaciones de tipo cognitivo como el análisis, la comparación, la explicación, la definición y la descripción; y de tipo intersubjetivo como la relación, a través de las cuales se da sentido, significación y coherencia discursiva general a cada propuesta teórica y en específico a las estructuras expresadas en homonimias, homologías y sinonimias. Morin (2001) desde el paradigma de la complejidad establece diferencias importantes entre la recursividad y la redundancia para referirse, en el primer caso, a procesos de cambio y transformación y, en el segundo, a procesos de reproducción organizacional dinamizados por equilibrios e inestabilidades.

Palabras clave: Significación, usos, cambio, transformación, organización.

Meaning and uses of the categories change and transformation in the organizational surroundings.

Summary

The pragmatic perspective of Pierce and Morris (Register, 1997) allows analyzing here authors who study within the framework of the Theory of the Change Organizational, diverse perspective with respect to the change processes and transformation in the organizationally surroundings. From this point of view, in corpus theoretical analyzed was a set of argumentations of cognitive type like the analysis, the comparison, the explanation, the definition and the description; and of intersubjective type like the relation, through which sense occurs, meaning and general discursive coherence to each theoretical proposal and in specific to the structures expressed in homonimias, homologies and synonymies. Morin (2001) from the paradigm of the complexity establishes differences important between the recursividad and the redundancy to talk about, in the first case, to processes of change and transformation and, in the second, to processes of organizational reproduction dinamizados by balances and instabilities.

Key words: Meaning, uses, change, transformation, organization

¹ MSc. Miriam G. Miquilena U., Magíster Scientiarum en Ciencias de la Comunicación, profa. de la Escuela de Comunicación Social y de la Maestría en Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia (LUZ), Coordinadora de la Maestría en Ciencias de la Comunicación. E-mail: milena1838@hotmail.com. mmaestría@gmail.com mmiquilena2@cantv.net
(*) Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia, CICI, CONDES.

1. Introducción

En el análisis pragmático del corpus teórico seleccionado, se aplica el modelo semiótico de estudio del lenguaje de Pierce y Morris (Padrón, 1997), para extraer del discurso las relaciones psicológicas, sociales y contextuales profundas del texto.

La indagación es cualitativa y de la revisión de los documentos se extraen del discurso escrito una serie de figuras retóricas presentes en las comparaciones, explicaciones, definiciones y descripciones expuestas por los autores respecto a los procesos de cambio y transformación en los entornos organizacionales, también se señala la importancia de la reciprocidad entre las partes y con el todo que conforman un sistema, para establecer recursividades o redundancias en un ambiente organizacional.

Estas figuras retóricas tejen la red discursiva de la teoría del cambio en las organizaciones mediante sinonimias, homonimias y analogías alrededor de los términos estudiados, los cuales contienen una carga polisémica extraordinaria en el contexto de la homología que los envuelve.

Los diferentes enfoques señalan diversos puntos de vista acerca del cambio organizacional, desde las perspectivas culturales, pasando por las conservadoras, tradicionales, modernas y las que hoy se denominan postmodernas.

En este sentido, las organizaciones responden de manera planificada o no a los cambios y transformaciones que las presionan desde el medio

ambiente, de la misma manera, se han adaptado a ello redimensionando o variando algún aspecto o elemento de la actividad interna de la organización por razones de cambio de paradigmas científicos, tecnológicos, económicos, políticos, sociales, culturales y en la actualidad educacionales.

En este sentido, Morin (2001) explica desde el paradigma de la complejidad, que en las organizaciones se encuentran presentes una serie de relaciones que definen el orden, caos, desorden, antagonismos y complementariedades producidos por el estado de incertidumbres e irregularidades que absorben del entorno y las preparan para el cambio y la transformación; estos procesos interactivos las proveen de movimiento y de recursividad al igual que de redundancia y reiteración organizacional en una controversia entre el equilibrio y la estabilidad y la mutabilidad de la estructura en un determinado momento. Esclareciendo que entre los conceptos “recursividad” y “redundancia” no existen analogías, el primero remite a una relación cualitativa y relacional, mientras que el otro a un proceso aditivo o cuantitativo de elementos o eventos.

Actualmente los procesos de cambio y transformación están plenamente identificados con las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), y de manera muy concreta a los medios de difusión masiva y su incidencia en la sociedad, primero, en relación a la estética de los medios de comunicación, la percepción y sensibilidad social (Benjamin, 1936) que están enmarcados en un nuevo sistema de condicionamientos sujeto a las formas de apropiación y

significación (Becerra, 2004) de la producción simbólica y segundo, su emergencia catalizadora no sólo en los procesos de comunicación e información, sino también en la producción de conocimiento y en consecuencia, en la ciencia, la investigación, el desarrollo y las organizaciones sociales.

En este enfoque, Martín-Barbero (sin fecha, mimeografiado) en la “Estética de los medios visuales”, siguiendo a Castells (1997) señala que:

“...la tecnología remite hoy no a unos aparatos sino a nuevos modos de percepción y de lenguaje, a nuevas sensibilidades y escrituras. Estamos ante un nuevo modo de producir, inextricablemente asociado a nuevos modos de comunicar, que convierte al conocimiento en una fuerza productiva directa...La tecnología deslocaliza los saberes modificando tanto el estatuto cognitivo como institucional de las condiciones del saber y las figuras de la razón, lo que está conduciendo a un fuerte emborronamiento de las fronteras entre razón e imaginación, saber e información, naturaleza y artificio, arte y ciencia, saber experto y experiencia profana...una nueva economía cognitiva resultado del desplazamiento del número que, del signo del dominio sobre la naturaleza, está pasando a convertirse en mediador universal del saber y del operar técnico/estético, lo que viene a significar la primacía de lo sensorio/simbólico sobre lo motriz. La numeración digital hace posible una nueva forma de interacción entre la abstracción y lo sensible, replanteando por completo las fronteras entre arte y ciencia.” (pp. 1 y 2)

En otras palabras, asevera el fin de la dualidad teórica y práctica planteada por la razón instrumental en todas las áreas de la vida. De la separación objetivo-subjetivo, sujeto-objeto, de la razón y la imaginación y la farsante neutralidad de la ciencia.

De un lado, las TIC's deben estudiarse de manera integral, en función de sus incidencias económico-sociales, participación democrática, impactos y potencialidades de las tecnologías por las desigualdades y exclusiones que el

uso de las mismas generan y de la presencia de un nuevo paradigma de organización social, la sociedad de la información, a través de la cual se reorganizan los centros de poder y se figuran nuevas luchas y batallas por los derechos humanos, en este caso el derecho a la información y a la comunicación.

Por otro lado, al reconfigurar la sociedad de la información un nuevo modo de producción y de circulación del conocimiento, también prefigura nuevas formas y relaciones de trabajo vinculadas a la educación ya que las personas en general y los profesionales en su desempeño laboral, pasan a requerir otras competencias intelectuales y habilidades y destrezas ligadas a las TIC's, en este sentido, Konstantinov (1980) plantea:

“La automatización y ‘cientificación’ de la producción crean la base para el acercamiento del trabajo manual e intelectual...originan cambios sustanciales en la estructura profesional del trabajo. La maquinaria automatizada moderna presenta también exigencias especiales a las cualidades individuales del hombre: requiere que sea capaz de adoptar decisiones independientemente, asumir la responsabilidad, conjugar sus intereses personales con los de la colectividad.” (51)

John P. Van Gigch (1993) afirma que los fundamentos de la división del trabajo internacional deben concebirse de otra manera, y desde el enfoque de sistemas señala las pericias que deben adquirirse hoy donde el aprendizaje es fundamental,

“Los niveles de mecanización y automatización han sido caracterizados en una jerarquía de complejidad cada vez mayor, que va de los trabajos manuales hasta el control automático y que incluye un nivel donde es factible el aprendizaje adaptativo... El

contenido físico del trabajo ha disminuido, en tanto que su contenido intelectual ha aumentado... deben buscarse métodos para comunicar, explicar y entrenar a los trabajadores en las complejidades agregadas, concomitantes con su trabajo..." (376)

Asimismo, Van Gigch plantea que el conocimiento de desempeño (CD) y el conocimiento de resultados (CR) son inseparables, sin embargo, la información que se tiene sobre el primero incide en la manera en que se asume una tarea y en el resultado que se obtiene de ella, ambos inducen al aprendizaje, en la medida que retroalimentan la información proveniente del entorno, la tarea asignada y el sistema nervioso central del individuo; en esa misma medida, el profesional (experto) estará en capacidad de responder adecuadamente a las demandas laborales, la toma de decisiones y orientar el trabajo (sistema) por cauces idóneos,

"...en el campo de la educación, parece ser más apropiado interesarse primero en el entrenamiento de la mente sobre cómo pensar y razonar, luego interesarse en los resultados. Si el individuo puede dominar el proceso de pensamiento, los resultados apropiados seguirán en forma natural. El énfasis del conocimiento de desempeño (CD) sobre el conocimiento de resultados (CR) puede depender, por supuesto, del equilibrio deseado y requerido entre capacidades técnicas, incluyendo herramientas y técnicas específicas, y la capacidad de pensamiento, incluyendo capacidades de la mente... El conocimiento de desempeño se vuelve más difícil de adquirir al aumentar la complejidad del sistema que se maneja. El conocimiento de desempeño es un concepto ligado a la cantidad de información, en el sentido de la teoría de información y contenido de las tareas a realizarse... El conocimiento de resultados (CR)... sirve como una confirmación para reforzar la respuesta correcta y eliminar las que son incorrectas... actúa como reforzamiento... ya se trate del aprendizaje de capacidades o de ideas." (444 y 445)

2. Significación de las categorías "cambio" y "transformación" en el entorno organizacional

"Cambio" y "Transformación" son conceptos polisémicos que tienen una

larga lista de sinónimos para designar de manera equivalente, los procesos que se efectúan en el redimensionamiento de uno o un conjunto de aspectos de una entidad.

Cambio, por una parte, posee los términos: permutar, variar, alterar, modificar, descomponer, afectar, mudar, trasladar. Transformación, por otra parte: metamorfosis, mutación, innovación, evolución, alternativa, crisis, ruptura, entre otros conceptos que a la vez contienen sus propios análogos, basados en una aliteración de origen antiguo derivada de la física y la metafísica griegas.

Cambio, según Ferrater Mora (2005) constituye un sustantivo al igual que movimiento, los dos hacen referencia al devenir de la cosa o del objeto en estado de “llegar a ser” o “ir siendo”, en el sentido de cambiar o moverse.

En los procesos de cambio, algo está haciéndose continuamente, o moviéndose para devenir en otra o transformarse en otra, es decir, pasa de un estado actual a uno futuro de manera constante.

Según Spengler (en Ferrater Mora, 2005) lo devenido se halla impregnado de extensión, responde a una referencia matemática, mientras que el devenir es irreversible e histórico y dota de movimiento a la organización mediante el crecimiento mecánico, orgánico, físico y espiritual.

Bergson (en Ferrater Mora, 2005) señala que transformismo y evolucionismo tienen hoy la misma significación.

Para Edgar Morin (Ídem) “la idea de transformación significa cambio de forma”. Forma en su sentido más amplio simboliza una totalidad, gestalt o designa la “globalidad de un sistema y de un ser”, contexto que impulsa las transformaciones en las que ocurren creaciones, novedades, innovaciones y reorganizaciones de un sistema o ser, tendientes a desarrollar recursividades debido al caos y el desorden presentes en la organización, producto de las incertidumbres y las irregularidades que la circundan.

Según Morin (Ídem), la recursividad se presenta en una organización al momento de su creación, recreación o reorganización. Otros procesos dentro de la misma responden a situaciones reproductivas, reiterativas o redundantes que no significan movimientos importantes en algún aspecto de la estructura, sujeta a reformas o reformulación constante.

3. Usos de las categorías “cambio” y “transformación” en el entorno organizacional

Las investigaciones sobre cambio organizacional, revelan distintas tendencias y perspectivas que recogen de manera global las variables que son objeto de alteración en la estructura organizacional.

Burke (2002) realiza un análisis exhaustivo sobre la teoría del cambio organizacional en la que compara diversas tendencias, explica el origen de la teoría, define y describe procesos organizacionales.

Burke (Ídem) señala que la investigación a este respecto se inicia con los

estudios psicológicos de William James (1890), dirigidos a examinar la percepción que tienen los sujetos sobre los cambios del entorno, quien indica que el comportamiento emocional precede la experiencia emocional y en un momento de alteraciones la persona expresa sus sentimientos mediante la emoción con tristeza, enojo o temor, y los cambios responden a causas específicas. Estas investigaciones establecen el origen de la Teoría del Cambio Organizacional en el individuo y no en el conjunto de la estructura.

Burke (Ídem) le sigue la pista a una larga lista de estudiosos del cambio organizacional, entre los que también se encuentra Friedlander Brown (1974). Este autor plantea que los cambios que se introducen en una organización están dirigidos a la intervención de alguno de los factores que la integran y que conducen a obtener diferentes resultados dependiendo del factor al que se dirige.

Si es respecto a las personas se busca lograr como posible resultado la satisfacción humana, reformulando los procesos organizacionales, la comunicación, la toma de decisiones y dando solución a los problemas. Si el factor es tecnológico, está dirigido a lograr las metas o tareas a partir de la modificación de tareas, métodos, diseño de cargos y diseño organizacional. En esta perspectiva, el análisis se orienta, por una parte, a factores individuales (la comunicación, la toma de decisiones) y, por la otra, a factores tecnológicos (metas o tareas) que engloban diferentes procesos y procedimientos en la organización.

Golembiewski y otros (1976) se unen al inventario para referirse a tres tipos de cambios: los Alfa, que tienen una relación temporal, antes y después de. Los Beta, que recalibración o miden los efectos de una dimensión constante de la realidad a lo largo del tiempo. Y los Gamma, que significan un cambio mayor en las perspectivas o el marco de referencia de las variaciones, estableciendo de esta manera como en las organizaciones se implementan pequeños, medianos o grandes cambios.

Para Faucheux y Otros (1982) “El cambio organizacional verdadero, medible y perdurable requiere estudiar la relación existente entre la organización y la sociedad en la cual reside.” Este autor establece de manera radical la relación de la organización con su entorno, situación que permitiría reseñar los cambios que se dan al interior de ella, en este sentido, su perspectiva es similar a la de Morin (2001).

Beer y Wlaton (1987) señalan que el estudio sobre el cambio organizacional pretende comprobar causación sin interesarse por las necesidades del usuario, situación que puede afectar el resultado que desea obtenerse, debido a que quien investiga puede estar involucrado en los procesos de cambio, lo cual aumenta la influencia de la subjetividad en el esquema de la planificación. Aquí se encuentra nuevamente la tendencia hacia los factores subjetivos más que hacia los factores objetivos de integran la organización.

Entre las teoría que señalan a la comunicación como un factor

determinante, se halla la de Whetten (1989), quien propuso que una teoría de la organización para ser completa debía tener cuatro elementos que son comparables con los factores que componen un proceso de comunicación: 1. El **qué** o constructo, alude a factores que forman parte de la organización tales como: estrategia, cultura, rendimiento, etc. 2) El **cómo** o conectores que se relacionan unos con otros, y que forman los diagramas de flujo de la organización 3) El **por qué** o suposiciones conceptuales que subyacen en la teoría o modelo y 4) La combinación de **qué/dónde/cuándo** “Estos factores contextuales y temporales establecen las fronteras de lo generalizable, y como tal constituyen el rango de la teoría”. Éste, combina factores tanto subjetivos como subjetivos en una relación de comunicación.

Porras y otros (1991), tipifican los cambios en primer lugar como 1) **planificado**, que consiste en la toma de decisiones conscientes y deliberadas para mejorar la organización y 2) **no planificado**, que responde a cambios externos a la organización no anticipados y obligan a dar respuestas adaptativas y a menudo espontáneas al entorno. En segundo lugar, como cambios de **primer orden**: que pretenden mejoras continuas en el desarrollo organizacional y de **segundo orden**: que buscan cambios profundos en las estructuras de una organización, esta forma del cambio es radical o transformacional como lo explica Morin (Ídem), y se dirige a la transformación total de la organización.

Weick y Quinn (1999), clasifican en dos maneras el cambio

organizacional: 1) **episódico**: los cuales son infrecuentes y discontinuos y demandan acciones intencionales. Estos suceden en distintos tiempos durante los cuales acontecen eventos externos que modifican, ejemplo, la tecnología con que operan algunos procesos, y también eventos internos que requieren el cambio de personal clave.

Este tipo de cambio es el resultado de la inercia y la inhabilidad organizacional para responder adecuadamente a los cambios ambientales externos, y pasa por tres etapas definitorias en su evolución: descongelamiento, movimiento y recongelamiento, estos siguen la corriente de los cambios que son impulsados desde fuera y 2) **continuo**: responden a pequeños y continuos ajustes creados simultáneamente a través de unidades específicas de la organización, que pueden acumularse y generar un cambio sustancial. Son impulsados desde dentro y pasan por las etapas de congelamiento, desbalanceo, recongelamiento. Parte de la necesidad de renovación o reequilibrio interior.

Svyantek y Brown (2000), plantean el estudio del cambio organizacional desde el enfoque de sistemas complejos y formulan dos conceptos no lineales que tienen valor explicativo para comprender los sistemas sociales: 1) **espacio de fases**: que describe las múltiples mediciones a lo largo del tiempo y 2) **patrones de comportamientos**: que expresan la sensibilidad a las condiciones iniciales y la estabilidad.

En el recuento anterior, en el que se expone la retrospectiva que realiza

Burke (Ídem) sobre la Teoría del Cambio Organizacional, se observa como aproximadamente en los años 80' se refleja la tendencia hacia el análisis de factores externos e internos a la organización para determinar los procesos de cambio y transformación, estableciendo estos como producto de las influencias exteriores a ella. (Friedlander Brown, 1974; Faucheux y Otros, 1982; Porras y otros, 1991; Weick y Quinn, 1999; Svyantek y Brown, 2000).

A medida que se desarrolla este campo del conocimiento, crece la atención sobre la importancia de manejar adecuadamente la comunicación en los entornos organizacionales, esto se muestra en el uso que varios autores (Friedlander Brown, 1974; Whetten, 1989) referidos Burke hacen de este factor como variable independiente que participa en estos procesos de forma relevante para dinamizar lo que ocurre dentro o fuera de la organización.

Igualmente, el factor subjetivo o individual no pierde atención entre estos estudios (William James, 1890; Beer y Wlaton, 1987).

Tampoco los que confieren importancia a la acumulación de tensiones dentro y fuera de la organización (Golembiewski y otros, 1976; Weick y Quinn, 1999).

Hatch (1997) explica que hay relación entre las teorías sobre el cambio y las teorías de la organización, que han tratado de discernir estos fenómenos desde ópticas análogas.

Igualmente, clasifica estas teorías en escuelas de pensamiento clásicas y

premodernas hasta las modernas (Lewin, Stein y Jick) y actuales (Hatch, Gagliardi, Schein), entre otras.

La primera, al asumir la rutinización de las tareas como la base de su estabilidad se ubica en lo que Friedlander Brown (Ídem) denomina factor tecnológico (procesos, procedimientos); la segunda, sustentada en los cambios exteriores a la organización, su entorno y medio ambiente se sitúa en los factores internos y externos de la organización (Friedlander Brown, 1974; Faucheux y Otros, 1982; Porras y otros, 1991; Weick y Quinn, 1999; Svyantek y Brown, 2000). Y, la tercera, relaciona los supuestos organizacionales con el cambio y la cultura, para preservar la identidad de la organización en base a sus valores, artefactos y símbolos que son factores intangibles y relacionan a la organización con el entorno cambiante. En las teorías actuales sobre el cambio y la organización, según Hatch (Ídem), prevalecen aspectos subjetivos e intersubjetivos, (William James, 1890; Beer y Wlaton, 1987; Morin, 2001).

El corpus teórico analizado permite deducir la relación de complementariedad existente entre varias de estas teorías, que se expresan en similitudes al abordar factores dirigidos al logro de tareas o metas, factores internos y externos a la organización y factores subjetivos e intersubjetivos; estos últimos se encuentran al inicio, en el intermedio y al final de la red teórica sobre la investigación del cambio y la transformación en las organizaciones: William James, 1890; Beer y Wlaton, 1987; Morin, 2001.

4. Significación y usos de las categorías “cambio” y “transformación” en las organizaciones transcomplejas

En este aparte, se conformó un corpus teórico del cual se extraen, para ser estudiadas, las analogías utilizadas para expresar los factores que inciden hoy en los procesos de cambio y transformación en las organizaciones transcomplejas.

El análisis se realiza a fragmentos del discurso teórico de la compilación elaborada por el Dr. Rigoberto Lanz (2002), producida a partir de los resultados obtenidos en el proyecto de investigación: “Impacto de las corrientes posmodernas en la cultura organizacional”, realizado de manera colectiva por investigadores de institutos y centros de investigación de las universidades autónomas venezolanas: UCV –CIPOST- UC –INFACES-- LUZ –CICI—.

En la compilación, Sybil Lorena Caballero en “Nuevas lógicas cognitivas. Nueva performance organizativa. De la e-píntola a la org.anización”, plantea que “dos procesos de gran impacto están influyendo en la reconfiguración socio-política mundial...globalización y la redificación...el primero está suscitando cambios importantes en el entorno global y local, conectando a los procesos globales (económicos, políticos, educativos, sociales) con los locales...” (p. 1)

Por su parte, Luis Rodolfo Rojas, Reiny Beth Torres y Elizabeth Arapé en “Posmodernidad: lógicas organizacionales, lógicas tecnológicas” señalan que

“Es cierto que la modernidad involucra los grandes cambios experimentados por la humanidad...la posmodernidad...descubre y potencia a la comunicación como fuerza transformacional y reconstructora...” (p. 23)

Evalú Suárez en “Nuevos modelos de gestión. Nuevos modelos organizativos. ¿Organizaciones posmodernas?” indica que “las organizaciones empresariales,...están en franco proceso de transfiguración...el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación ha introducido en la organización de las empresas un elemento transformador; el modelo de producción se ha transfigurado a partir de esta nueva realidad...” (pp. 81 y 82).

Frank López en el artículo “Del comportamiento organizacional a la práctica de producción del sentido” plantea que “...en la medida en que los sujetos se van dando a sí mismos estos nuevos modelos organizacionales, las viejas estructuras de gobierno organizacional sobre las cuales se soportaban los modelos gerenciales autocráticos comienzan a transmutarse en formas más democráticas” (p. 138)

María del Valle Márquez en el artículo “Nuevas tecnologías. Nuevas organizaciones, nuevos aprendizajes”, se pregunta sobre “¿qué está cambiando?. Y se responde que “...están emergiendo desde diversos campos posturas que intentan redefinir y reconfigurar el marco referencial de las ideas y presupuestos de la sociedad actual...a partir de las nuevas tecnologías de información y comunicación se han transformado sustancialmente las concepciones de tiempo-espacio, de realidad-virtualidad...las transformaciones

que tienen lugar en la sociedad operan también en las organizaciones: éstas empiezan a verse más como una red que como una estructura.” (pp. 146 y 147)

Rigoberto Lanz en “diez tesis sobre cultura orga-niza-cional trans- com-pleja” señala que “sea en clave de ‘cultura organizacional’, sea en la óptica de las formas prácticas de las tipologías organizacionales, asistimos hoy a una verdadera conmoción de los esquemas funcionales de todos los modelos de organización: públicos, privados, grandes, pequeños, económicos, culturales, familiares, nacionales...en el mundo de los negocios la pulsión que ha gobernado desde siempre es la implacable lógica del beneficio, es decir, la racionalidad instrumental asociada orgánicamente a la lógica del capital. Por el lado del estado, la pulsión de cambio es todavía borrosa...los movimientos de ruptura de los viejos paradigmas organizacionales están asociados hoy muy fuertemente a un clima cultural generalizado de transfiguraciones... se produce así una clara triangulación de los ejes básicos de esta transfiguración cultural: eje de los dispositivos tecnológicos; eje de los dispositivos de intersubjetividad; eje de los nuevos formatos organizacionales” (pp. 161-166)

Luisa Fernanda Zambrano en “Las organizaciones modernas: lógicas en transfiguración” indica que “diversos cambios se están produciendo en todos los órdenes de la vida social, cultural, estética, política y económica del mundo; estas transformaciones y cambios en las lógicas organizacionales que sirvieron de base fundamental a la modernidad evidencian el surgimiento de una nueva era...es posible identificar rupturas y transfiguraciones en las lógicas

organizacionales de la modernidad y asociarlas a nuevos componentes de lo que llamamos fenómeno cultural posmoderno.” (p. 177)

Richard Canán reflexiona en torno a “La exclusión en tiempos posmodernos” e indica que “en marcha se encuentra una compleja discusión teórica referente a las configuraciones y redefiniciones que la cultura posmoderna está suscitando en las organizaciones...el trabajo, la escuela, la familia y el estado, se encuentran en pleno proceso de transformación y readaptación a nuevas formas de conocimiento, nuevas prácticas y nuevos saberes...el impacto de nuevos saberes, de nuevas prácticas y de nuevos patrones de comportamiento ha generado la paulatina reconstrucción y transformación de las instituciones...el impacto de las transformaciones generadas por los avances tecnológicos es un hecho palpable.” (pp. 195 y 196)

En los párrafos anteriores, se observa una serie de sinonimias de términos que se asimilan a las categorías “cambio” y “transformación” otorgándoles una carga expresiva importante sujeta a polisemia de términos en el contexto en que son usados, tales como las presentes en las frases siguientes: *cambios importantes, grandes cambios, proceso de transfiguración, elemento transformador, modelo de producción se ha transfigurado, los modelos gerenciales autocráticos comienzan a transmutarse, ¿qué está cambiando?, redefinir y reconfigurar, se han transformado sustancialmente, las transformaciones que tienen lugar, verdadera conmoción, la pulsión de cambio, movimientos de ruptura, clima cultural generalizado de transfiguraciones, ejes*

básicos de esta transfiguración cultural, diversos cambios, estas transformaciones y cambios, identificar rupturas y transfiguraciones, configuraciones y redefiniciones, proceso de transformación y readaptación.

Estas expresiones constituyen diferentes maneras de señalar factores internos y externos a la organización como origen de los cambios y transformaciones que ocurren dentro de ella, como base de estos procesos se hallan los cambios de paradigma del conocimiento, de la información y de la comunicación, el término “*transfiguración*” se constituye en la homología natural del discurso escrito analizado y designa una situación o estado de cosas nuevas que emergen en la realidad como estructuras innovadoras del entorno.

En este sentido, apuntan hacia la concepción de cambio y transformación formulada por Morin (Ídem), la cual plantea que esto ocurre en sistemas complejos de contextos organizacionales en estado de recursividad, es decir, de creación o recreación de la realidad y no por elemental reiteración de circunstancias o hechos.

5. Conclusiones

Las categorías “Cambio” y “Transformación” se han constituido en polisemias que conforman homologías con otros conceptos que intentan designar iguales procesos en el contexto de su uso.

Para algunos autores, factores muy puntuales pueden favorecer los

cambios y las transformaciones en una organización, como los nuevos paradigmas científicos, tecnológicos, económicos, políticos, sociales, culturales y educacionales; los cuales son opuestos a las mejoras paulatinas y acumulativas que se realizan al interior de la organización y que no representan cambios radicales o amenazas para ella a la hora de asumir una tarea, proceso o procedimiento.

Uno de los enfoques que traza una línea transversal que atraviesa los cambios y las transformaciones en la sociedad moderna es el de la complejidad de Edgar Morin (Ídem), quien precisa ciertos indicadores que deben cumplirse en los entornos organizacionales para determinar la presencia de algunos hechos en la realidad. Desde esta perspectiva, las transformaciones tienen lugar al inicio de una institución, por ejemplo, o en el redimensionamiento de la misma por medio de elementos creadores. Es decir, al momento de su creación, cuando se introducen novedades o cuando se reorganizan los sistemas, producto de las recursividades, el caos, el desorden, las incertidumbres y las irregularidades que rodean a la organización y las hacen proclives al cambio por razones internas o externas a ella, que la traspasan oblicuamente impactando todos o partes de sus factores en cuyo caso tiende a variar y hacer de manera diferente su producción sobre la base de procesos, procedimientos y métodos innovadores.

A la inversa, cuando varía un aspecto de la organización, casi por la Ley

de la Inercia, remite a procesos de reproducción de la organización, basados en la reiteración o redundancia de sus metas y tareas, las cuales nunca apuntan hacia la reformulación teórica o práctica de la estructura, sino a reformas atenuantes de los conflictos internos y externos a ella.

Este enfoque considera el Cambio y la Transformación como procesos dinámicos que implican movimiento, modificación o mutación de alguna o de todas las variables de la organización, que se constituyen en procesos de creación, reorganización, reapertura o recreación de la misma.

Otro de los puntos de vista que hace énfasis en la influencia de la TIC's en los Cambios y Transformaciones en la sociedad es el de Walter Benjamin (1936), éste explica dichas relaciones desde el enfoque cultural y el análisis de la obra de arte, y plantea que un nuevo sistema de condicionamientos producto de las nuevas tecnologías produce cambio en las formas de percepción y sensibilidad social, en este contexto la nueva creación opera de manera independiente respecto a la situación que le dio origen y el estado de reproductibilidad provoca extrañamiento de la misma por la mediación de la técnica y el desarrollo tecnológico que ha sido delineado desde las posiciones de poder que acentúan el poder, el control y también el sentido de la innovación (Benjamin, en www.infoaméric.org).

Siguiendo esta perspectiva, Martín-Barbero (2004) plantea que en la sociedad actual, que es una sociedad de la información, los desafíos estratégicos son enormes porque se trata de enfrentar el modelo globalizante

con formas mundiales y locales de imposición y exclusión social, política y cultural que no tiene que ver sólo con la producción material de la sociedad, sino también con la producción simbólica y de sentido; proclives a conformar “un nuevo tipo de tecnicidad” y de “sensorios” socio-culturales producto de la mixtura que entrelazan el imaginario colectivo en una cronología asincrónica del pasado, el presente y el futuro y una virtualidad del espacio-territorio en medio de un clima de desesperanzas e incertidumbres que alimenta al ser humano y sobre todo a los adolescentes. (Martín-Barbero, 2000).

Inmersos en la discusión de la Teoría del Cambio Organizacional, sobre los factores que inciden en los cambios y las transformaciones organizacionales ayer, hoy y en el futuro, importantes acepciones tienden a designar o identificar estos procesos a partir de los elementos que entran en juego, o los que varían según un movimiento determinado. En la compilación del Dr. Rigoberto Lanz (2002) en torno a los procesos de cambio y transformación en las organizaciones transcomplejas, el enfoque también está orientado a explicar estas dinámicas sobre la base de los cambios de paradigma del conocimiento, de la información y de la comunicación.

Para explicar estos cambios se *adjetivan los procesos como*: “cambios importantes”, “grandes cambios”. Se *señalan estructuras*: “proceso de transfiguración”, “elemento transformador”, “modelo de producción se ha transfigurado”, “los modelos gerenciales autocráticos comienzan a transmutarse”, “ejes básicos de esta transfiguración cultural”. Se *inquieren*

respuestas a lo que ocurre: “¿qué está cambiando?”, “identificar rupturas y transfiguraciones”. Se *afirman acciones a seguir o ya establecidas*: “redefinir”, “reconfigurar”, “se han transformado sustancialmente”, “las transformaciones que tienen lugar”, “estas transformaciones y cambios”, “diversos cambios”, “configuraciones y redefiniciones”, “proceso de transformación y readaptación”. Así como también se *plantean los impactos que producen según la causa o el efecto que los rodean*: “verdadera conmoción”, “la pulsión de cambio”, “movimientos de ruptura”, “clima cultural generalizado de transfiguraciones”, entre otros.

La categoría “transfiguración” se constituye en este ámbito en la definición que por sinonimia designa a las categorías “cambio” y “transformación” en un medio tendiente a la metamorfosis y la mutación constante.

Es importante destacar el rol que juega la educación y el aprendizaje en la formación de competencias intelectuales, habilidades y destrezas para el desempeño en el campo laboral y en general para hacer frente en la cotidianidad a las Tecnologías de Información y Comunicación, principal factor de cambios y transformaciones en la sociedad actual.

Referencias bibliográficas

Becerra Villegas, Jesús (2004). Apropriación, cultura y mediaciones. En
Revista **Quórum Académico**, Vol. 1 Nº 1.

Benjamin, Walter (1936). **La obra de arte en la época de su reproductibilidad
técnica**. Traducción de Jesús Aguirre (1973). Madrid: Ediciones Taurus.

----- (2006). Disponible en: www.infoamérica.org

Burke, W. Warner (2002). **Organization change. Theory and practice**.
Columbia: Columbia University, Foundations for Organizational Science A
Sage Publications Series. Traducción realizada al capítulo 6 del libro por
Nava, Edgar Vinicio (2004). **Cambio organizacional. Teoría y práctica**.
Maracaibo: Publicación de la Fundación para la Ciencia Organizacional.

Ferrater Mora (2005). **Diccionario de Filosofía**. Barcelona,
España: Editorial Ariel, nueva edición actualizada.

Hatch, M. (1997). **Organization theory. Modern symbolic and
postmodern perspectives**. Oxford: Oxford University Press. Traducción
realizada por Nava, Edgar Vinicio.

Konstantinov, F. y Otros (1980). **Fundamentos de la filosofía marxista-
leninista**. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.

Lanz, Rigoberto (2000). **Organizaciones transcomplejas**. Caracas:
Publicaciones del CIPOST.

Martín-Barbero, Jesús (2004). **Los desafíos estratégicos de la sociedad de
la información**. Bogotá: mimeografiado.

----- (sin fecha) **La estética de los medios audiovisuales**.
(Sin lugar de publicación): mimeografiado.

----- (2000). El futuro que habita la memoria. En **G. Sánchez/ M.
E. Willis (comps.) Museo, Memoria y Nación. Misión de los museos
nacionales para los ciudadanos del futuro**, Mincultura/lepri/PNUD.
Bogotá.

Morin, Edgar (2001). **El Método. La naturaleza de la naturaleza**. Madrid:
Ediciones Cátedra, sexta edición.

Padrón, José (1997). **Notas sobre análisis del lenguaje**. Disponible en
<http://.entretemas.com/NotasAnallEng.htm>.

Van Gigch, John. P. (1993). **Teoría General de sistemas**. México: Trillas,
tercera reimpresión.