

Introducción: nuevas realidades, formas de análisis intervención diagnóstico de una diversidad de realidades organizaciones y modelos de aproximación

Pablo Guerrero Sánchez

Irene Sánchez Guevara

El presente texto explora las dimensiones multidisciplinarias para establecer convergencias en el análisis y posibles vetas de intervención organizacional tanto para las organizaciones públicas como privadas. Se consideran fenómenos como la corrupción asociada a la calidad de los trámites en las organizaciones de tipo público, es decir, a través de una dinámica de interacción entre los elementos organizacionales que afectan de forma generalizada a las organizaciones de tipo público, pero con las particularidades de este tipo de organización. Como parte de las tendencias globales en las organizaciones, se establece la necesidad de atender fenómenos como el cambio climático y los temas de sostenibilidad, ya que estos afectan de forma transversal el quehacer humano y, por lo tanto, a las organizaciones, así como las regulaciones. Se aborda tanto desde la responsabilidad socioambiental corporativa como desde la regulación gubernamental organizacional, considerando los efectos de la falta de regulación, lo que desde lo local implica niveles de análisis tanto como de intervención pública y la necesidad de regulación.

Es dentro de la mirada de la regulación que se establece la necesidad de una visión jurídica de la administración para el diseño de reglas de operación, ya que desde esta perspectiva se establece la intervención organizacional a partir de necesidades y aproximaciones específicas que desde lo local se ha propuesto para intervenir en problemas globales. Como parte de la responsabilidad social, se requiere dar atención a problemáticas que afectan el desempeño de las empresas en México a través de la intervención y diseño de políticas públicas propias de las dinámicas de relación humana entre la organización y sus miembros. Se plantea un tipo de aprendizaje organizacional y creación de conocimiento como requerimiento de la aplicación de la NOM 035, para establecer condiciones más dignas y humanas en la realidad nacional en términos del burnout y el acoso laboral normalizado. Esto es debido a que los efectos de las organizaciones y direcciones no solo alteran el medio ambiente como externalidades, sino que también afectan la salud física y mental de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo, México es el país que más horas trabaja, pero a la vez es el que menos productividad tiene, mientras que la Organización Mundial de la Salud establece que el 75% de los trabajadores padecen de burnout. Es decir, que es el peor país del mundo en términos de trabajo, lo que además no solo puede estar produciendo el peor clima organizacional a nivel mundial, sino que los efectos sobre los trabajadores en el país son únicos y generalizados, causando enfermedades cardíacas, vasculares y somáticas, las cuales pueden desencadenar en enfermedades crónicas y muerte a consecuencia del trabajo.

Es desde este enfoque que podemos tratar de intervenir en las organizaciones, pero a la vez se requiere de una definición de la intervención y análisis desde el plano ontológico, la naturaleza del ser de la organización, desde el plano epistemológico, es decir, la aproximación en función de la forma de conocer estas realidades, y finalmente en la aplicación de la metodología particular. Para ello, la identificación de los niveles de análisis, así como la construcción del conocimiento para la elección de los instrumentos analíticos y de intervención organizacional, fomentan, desarrollan y exponen retos para su identificación, elección e intervención. En este sentido, este libro expone asimismo los aspectos metodológicos para el estudio de las organizaciones, para dar un sustento científico a la visión de estas.

Entender los diferentes conceptos y principios de intervención implica establecer al mismo tiempo las dinámicas tanto de las escuelas que explican a las organizaciones, su funcionamiento, diseño y posible intervención y cambio. Para ello, se propone el aprendizaje organizacional como elemento estratégico, debido a que establece elementos que aportan adaptabilidad y estrategia ante elementos contingentes, en las organizaciones universitarias con las particularidades que una organización compleja de este tipo puede tener. Al mismo tiempo, en un mundo que establece una economía del conocimiento, es imperativo el reconocimiento de la innovación como forma de supervivencia, a partir del aprendizaje organizacional, que a la vez presenta retos para las organizaciones, como las universidades y sus particularidades y elementos constitutivos, así como una diferenciación entre las universidades de tipo público con respecto a las de tipo privado. Los modelos organizacionales y de gestión definirán el tipo de cambio que se pueden dar en unas con respecto a las otras, así como su capacidad de cambio y adaptación a las necesidades sociales. Las dimensiones de cambio organizacional trastocan los elementos propios del ser ontológico de la organización. En este sentido, la institucionalización y sedimentación de los valores, así como la asimilación como parte del comportamiento de los integrantes de las organizaciones, son parte del análisis, identificación y cambio de la cultura organizacional, en general para todas las organizaciones que están dentro de un contexto nacional como el de México, que son parte de dinámicas de climas organizacionales altamente tóxicos, en las dinámicas de trabajo, con alta rotación, renuncia silenciosa y otros elementos que se presentan en general en las organizaciones en nuestro país. Sin embargo, es de reconocer que la industria hotelera tiene sus particularidades. Establecer los elementos clave constitutivos de esta industria es necesario para la interpretación de los resultados organizacionales y las capacidades de cambio, basados no solo en el comportamiento sino en los valores y la sedimentación a las nuevas generaciones.

Considerando la necesidad de intervención en las organizaciones para la reformulación de sus identidades, no solo en el ámbito hotelero sino como ya se había comentado en el público, en particular en las universidades a través de sus actores constitutivos, se requiere entender las dinámicas de formalización de sus estructuras a través de la formalización de manuales, que muchas veces en las anarquías organizadas que son las universidades públicas establecen como dinámicas cotidianas entre sus actores, ya sea porque sus modelos de acción son modelos de botes de basura, o sistemas flojamente acoplados, o porque las

inercias de acción representan las relaciones internas políticas de grupos de poder. Por ello, se presenta una propuesta de formalización a través de la formalización de los modelos de gestión e institucionalización de una federación de estudiantes.

En el mismo tenor y considerando los problemas ya citados de deshumanización de las organizaciones en México, los problemas graves y retos en función del acoso laboral y las dinámicas de clima organizacional en general y en particular en las organizaciones públicas de tipo universitario, los autores del capítulo reconocen la importancia de estudiar los niveles de felicidad laboral del recurso humano, usando un modelo PERMA de Seligman para el análisis e intervención organizacional, a través de su factibilidad de uso y posible intervención y aplicabilidad para la gestión y construcción de organizaciones más humanas que no devoren a sus integrantes. Como retos de la intervención organizacional se establece una propuesta para intervenciones y aproximaciones humanistas hacia la organización, la cual, desde el punto de vista crítico de la teoría de la organización, se establece como más pragmático-utilitario, en contraposición a la indagación apreciativa como modelos emergentes de intervención y desarrollo organizacional. Considerando una aproximación de este tipo, al mismo tiempo se establece la necesidad de entender el impacto que tiene el estilo de liderazgo para la toma de decisiones en un sector para el cual no ha sido desarrollada la teoría general de las organizaciones y que, sin embargo, tiene la mayoría de la presencia en el mercado, como son las PYMES. Entender las formas de aplicación de estrategias, adaptación y resiliencia en momentos de alta turbulencia, así como de ambigüedad, es una capacidad que las pymes tienen en función de las variables de liderazgo, cambio adaptabilidad identidad, en función sobre todo de la capacidad de solución de problemas ambientales, considerando la ecología de población organizacional y la capacidad de resiliencia ante entornos altamente turbulentos y con contingencias generalizadas, a nivel global.

Uno de los retos que se presenta para la industria de las PYMES, altamente generalizado pero particular solo para México, es la industria de las PYMES basada en la producción de tortillas. Entender sus dimensiones específicas, así como establecer las dinámicas de calidad, estrategias, indicadores y dimensiones de la complejidad de la dinámica de su interacción con el medio, para establecer los requerimientos complejos del comportamiento organizacional del recurso humano de su industria, es importante. Esto se debe a que, si se consideran los retos a nivel nacional pero a la vez las contingencias locales en esta industria, se podrá comprender cómo la afectación en la variación de las importaciones, en las redes internacionales de grano, pero a la vez el problema regional de la violencia y la intervención del crimen organizado establecen dinámicas de sobrevivencia a estas empresas que para sobrevivir tienen que establecer diseños particulares, tanto locales como regionales, que presentan retos para los administradores minoristas de forma puntual, a nivel organizacional, local y regional. El reto de entender a este tipo de organizaciones, así como sus dinámicas y relaciones con realidades altamente cambiantes y complejas, implica que sus estrategias dependen de un sistema abierto de alta incertidumbre. Establecer las mecánicas de intervención de las organizaciones públicas y privadas, de forma particular como regional, que forman parte a su vez de entornos cambiantes y hostiles, con menor o

mayor capacidad de cambio y resiliencia ante las condiciones actuales, implica establecer una metodología para el diagnóstico adecuado y el diseño de estructuras organizacionales dinámicas y resilientes, pero que a la vez consideren los elementos estructurales de una sociedad como la nuestra, que presenta retos y una riqueza en las relaciones y complejidad en la interacción entre sus elementos con el medio. En particular, en México se desarrollaron dinámicas que han provocado y provocan, según la organización, realidades particulares con respecto de la región y culturas dentro de las organizaciones, a partir de culturas diferenciadas en cada área, departamento, y bajo estilos de liderazgo y dinámicas que hacen más o menos tóxico el clima laboral. Esto depende de múltiples factores como la cultura, la reglamentación, el ejercicio de poder, el estilo de liderazgo y la capacidad de resiliencia, así como de la estructura de la personalidad de los actores dentro de las organizaciones. Por lo cual, uno de los temas centrales que deben ser abordados en nuestras sociedades organizacionales y nuestras realidades, es el del acoso laboral, que en particular en México tiene características que están produciendo efectos nocivos en nuestros trabajadores en todos los niveles.

Finalmente, los modelos de gestión y cambio deben de analizar las tendencias, como el cambio climático, y cómo este afecta tanto la responsabilidad social como las regulaciones a nivel institucional gubernamental y la relación con las organizaciones de tipo social y las gestiones empresariales. Sin embargo, y además de ello, se considera que se deben establecer intervenciones organizacionales para reducir el riesgo del acoso laboral y el nivel de riesgo psicosocial en las organizaciones, considerando también como imperativo nuevos modelos de gestión más humanistas. En este sentido, y considerando las tendencias internacionales y nacionales, el cambio en la pirámide poblacional debe de analizar los retos de la gestión de presupuesto para el retiro. Por lo que se propone un modelo de gestión de retiro organizacional productivo para una organización universitaria.

Se entienden, por lo tanto, a las organizaciones como entes complejos que deben y son abordados en este trabajo colaborativo a partir de la multidisciplina, la convergencia de realidades, la multiplicidad de organizaciones y sectores, a través de las tendencias internacionales que afectan un entorno global pero con particularidades de un país, con múltiples problemas de violencia, diferencias económicas, problemas regionales y dinámicas internas organizacionales tanto en el ámbito público como en el privado. Las organizaciones, sin embargo, sobreviven a pesar de la violencia y la agresión interna, produciendo la riqueza necesaria para mantener el país y sus políticas públicas. Compiten con otras organizaciones a nivel regional pero también a nivel global mediante los tratados de libre comercio. Es en este mundo y estas múltiples realidades que se plantean los retos, amenazas, y análisis, así como las intervenciones de nuestros autores, a veces de forma participante y mediante un estilo metodológico de intervención, o mediante estudios más objetivos de sus realidades organizacionales, incluso a veces a través de la intervención teórico hemerográfica, para el diseño y propuesta de políticas públicas necesarias para la sobrevivencia de nuestras organizaciones, que tengan respeto al medio ambiente, a sus trabajadores, y la capacidad de aprendizaje e innovación necesarios para ser competitivos, y con liderazgos más humanos.