

La interpretación como paradigma de gestión de organizaciones.

Cornejo, Hernán.

Cita:

Cornejo, Hernán (2005). *La interpretación como paradigma de gestión de organizaciones. XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-051/170>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ewYf/EnQ>

LA INTERPRETACIÓN COMO PARADIGMA DE GESTIÓN DE ORGANIZACIONES.

HERNAN CORNEJO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA - UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

Resumen

La impronta de los cambios en la nueva sociedad interconectada global reclaman análisis comprensivos-interpretativos continuos de la realidad. La Hermenéutica Organizacional es un Paradigma comprensivo de la Gestión que se traduce, a partir de lo anterior, en un modelo accional probado en organizaciones de distinto tipo, facilitando el proceso de orientar a los seres humanos, en su especificidad y su determinación como tales, detrás de los valores de una organización traducidas por una misión; siendo éste uno de los desafíos fundamentales de la nueva gestión. A partir de la aceptación de los valores y la misión, se encadenan la motivación, el compromiso, la innovación y en consecuencia la articulación dinámica del conocimiento aplicado a la organización.

Palabras Clave

Organización Gestión Paradigma Interpretación.

Abstract

THE INTERPRETATION AS ORGANIZATION MANAGEMENT PARADIGM

The mark of the changes in the new global interconnected company they demand continuous comprehensive interpretive analysis of the reality. The Hermenéutica Organizacional is a comprehensive Paradigm of the Management that is translated, from the previous thing, in a model accional tested in organizations of different type, facilitating the process of orienting to the human beings, in its specificity and its decision as such, behind the values of an organization translated by a mission; being this one of the fundamental challenges of the new management. From the acceptance of the values and the mission, are chained the motivation, the commitment, the innovation and consequently the dynamic articulation of the knowledge applied to the organization.

Key words

Organization Management Paradigm Interpretation.

1.- Introducción

Este trabajo forma parte de un Proyecto de investigación de mayor alcance que se traducirá en parte de la tesis de Doctorado del autor denominada "Subjetividad y tecnología. El sujeto máquina y la tecnología deseante en las actuales organizaciones de servicio locales".

El objetivo primario de este trabajo es poner a consideración de la comunidad científica un Paradigma de gestión de las organizaciones, que permita tramitar de forma creativa e innovadora los turbulentos cambios producidos en la nueva sociedad global, elevando la inteligencia social de la misma en la satisfacción de las necesidades de los sujetos sociales, y en consecuencia, el crecimiento responsable y sustentable de la sociedad en su conjunto. A partir de ello se desarrolla un modelo accional aplicable a la práctica cotidiana de dichas organizaciones, que basado en el Paradigma anterior, viabiliza su aplicación.

La naturaleza cada vez más cambiante de las sociedades y los mercados que ellas desarrollan, los servicios, la producción, la tecnología; en general las necesidades y deseos humanos, han reformulado los modelos de interpretación de la realidad

organizacional, mecanicistas y cerrados en la aplicación rigurosa de una lógica lineal causa-efecto; exigiendo modelos comprensivos, utilitarios en su utilización, acordes a la misión de las nuevas organizaciones de la sociedad interconectada global.

2.- Desarrollo

Dilthey estableció una diferencia entre las ciencias naturales que pueden ser explicadas y las ciencias del hombre que deben ser comprendidas. La organización tradicionalmente, ha sido decodificada con los esquemas explicativos propios de la consideración del *homo economicus*, es decir totalmente racional en sus acciones y decisiones. Esto ha derivado en importantes modelos objetivos y deterministas, generales y a medida; que aplican la lógica de causa y efecto, reservando lo impredecible a la subjetividad de las personas.

La actual sociedad global, con su masivo atravesamiento instantáneo de informaciones, que distribuye mensajes, finanzas y poder por todo el planeta en pocos segundos, se refleja en tecnologías cada vez más inteligentes y dinámicas, que parecieran que acompañan la pulsación deseante de aquellas organizaciones que gobiernan la construcción de ciertos tipos de "subjetividades sociales".

Esta turbulencia de los cambios en las condiciones del contexto externo e interno de las organizaciones, dificultan la continuidad de aquellos diseños de gestión de tiempos más calmos y predecibles, donde la planificación partía de un conocimiento razonable, sino pleno, de todas las variables que podían influir una decisión.

Los actuales momentos del contexto social imposibilitan que los marcos de decisión en los distintos niveles lógicos de la organización, se desarrollen y funden sobre diseños dados de una vez y para siempre, o a lo sumo con cambios coyunturales que en poco apresan la nueva realidad.

La nueva sociedad denominada del conocimiento trata de morigerar los efectos del cambio turbulento, desplegando como trama receptora del fuerte peso e impronta del mismo, al conocimiento innovador, creativo y dinámico que los colaboradores construyen en su práctica cotidiana.

Así la Gestión del conocimiento ha surgido orientando dicho conocimiento formal o informal, explícito o tácito, etc. favoreciendo la adecuación estratégica de las organizaciones, a partir de su misión social, elevando la propia inteligencia social de las mismas y construyendo ventajas competitivas sostenibles. Definimos una concepción del sujeto acorde, que es la de un sujeto socialmente dinámico, participativo e instruido, lo que le permite integrarse a pleno rendimiento en configuraciones temporarias grupales, internas y externas; analítico y comprensivo en niveles acordes a su responsabilidad en la organización, ambicioso en cuanto a sus objetivos personales y consciente de que los mismos se cumplirán, siempre que se identifiquen sus aportes como agregado de valor a la misma; motivado y comprometido con una misión organizacional que ayuda a definir y profundizar cada día, consciente de su aporte a la sociedad en su conjunto.

Una vez definidos estos aspectos establecemos como premisa fundamental del Paradigma Hermenéutico que la construcción de una organización se sustenta en una misión que interpreta fielmente los deseos y valores de los actores sociales que en ellas participan, en la decodificación de una necesidad social

que es la base de su existencia; con una visión que es inspiradora y vector tendencial del desarrollo, reconstituyendo constantemente sus objetivos a partir de un proceso comprensivo-interpretativo de la realidad que se construye a partir de una cultura, de información y una Gestión del conocimiento que se traduce en decisiones y acciones.

Este Paradigma no centra los análisis comprensivos en sectores específicos de las organizaciones, por lo general aquellas que están más en contacto con el cliente o beneficiario y los interpretativos en los niveles jerárquicos de decisión.

Consideramos que la organización ampliada, aprendizaje mediante, se convierte en una terminal decisoria abierta por un lado a la red informativa del contexto, decodificando la misma en conocimiento puesto en acción y construyendo ventajas competitivas sostenibles al interpretar la información y traducirla en conocimientos, productos o servicios socialmente valorados. Cuando nos referimos a la organización ampliada nos referimos a la misma y a la cadena de valor en la cual ella se integra, sus stakeholders o grupos de interés, etc.

En este Paradigma, la responsabilidad social es una interpretación dominante que permite que el desarrollo de las prácticas traduzcan en sentido amplio, la necesidad social. Así el control ambiental, la diversidad cultural, la igualdad, la ética, el reconocimiento de género, etc., son intervenciones específicas de la organización porque se revelan ya en su fundante encargo social.

El desarrollo de la cultura como una construcción simbólica dinamizadora, sustentada en la historia, en el marco interaccional cotidiano y con proyección prospectiva; se edifica diariamente en la articulación de consensos y conflictos creativos. La cultura interjuega con el contexto en configuraciones simbólicas facilitadoras del cambio y la innovación y no es plasmada en inercias paradójicamente inmovilizadoras, vicios de impericia por acostumbramiento, etc. Las distintas comunidades coexisten no en perfecta armonía, sino gobernadas por objetivos integrales que ayudan a cumplir y por un liderazgo organizacional que respeta las diferencias y los márgenes de acción.

El liderazgo es considerado en este Paradigma como coaligante de voluntades puestas en juego. Los sujetos que encarnan el mismo son operadores de interrelaciones complejas, negociadores entre comunidades en tensión creativa constante, mediadores en las interfases de conflicto latentes o manifiestos, facilitadores de los flujos de innovación. Este liderazgo asume pesos ponderados diferentes en los distintos tiempos lógicos de la organización. El mismo por su característica, se distancia de los personalismos voluntaristas y de las tecnocracias autistas, sin negar los "saber ser" y los "saber hacer" que aquellos significan.

El diseño organizacional en nuestro paradigma se expresa en un mosaico de comunidades de práctica coaligadas por la misión y visión común que ayudaron a construir. Más que de división de trabajo en el sentido clásico, la estructura de roles se reformula constantemente, afianzadas por la figura de aquellos líderes de interfase ya señalados, que actúan en la creación negociada de consensos de acuerdo a los objetivos prefijados. En los distintos Proyectos que realiza la organización y aun en los distintos momentos de los mismos, podemos ver diferentes esquemas y configuraciones de organización que se reconstituyen. La imagen de un caleidoscopio que se reformula a partir de los golpes de mano de los mercados o de las demandas sociales, reconstituyendo sus cristales, es una buena imagen de lo que señalamos.

Así, el diseño flexible y ágil establece acciones cotidianas plasmadas en procedimientos, procesos, políticas coyunturales, etc. que reflejan las características de la organización como observatorio dinámico de los cambios y la construcción compartida de las oportunidades, en que aquellos se traducen. En este Paradigma la toma de decisión es consecuencia lógica del seguimiento atento, propio de la cultura organizacional, a partir de una Gestión del conocimiento consensuado y sostenido

sobre la base del compromiso de todos los estamentos. La toma de decisiones es una interpretación y como tal dispara una serie de efectos de sentido que deben ser tramitados, con la ventaja que dicha tramitación ya fue un despliegue propio que fue comprendiendo el sentido de la misma.

3.- Modelo accional e implementación

El presente Paradigma que dados las limitaciones de espacio del presente trabajo fue solo esbozado sucintamente, se plasma en un modelo accional que en parte ha sido relevado en la realidad y en general, se propone a la comunidad científica, a partir de trabajos de investigación y Consultoría de gestión desarrollados. Estas prácticas se han realizado en organizaciones con o sin fin de lucro, oficiales y privadas, de interés social, empresas multinacionales, etc.

Se propone como modelo de acción la utilización del aprendizaje organizacional para formar competencias en el ejercicio comprensivo-interpretativo de las nuevas realidades, sean las mismas de negocios o sociales en general.

Estas competencias que denominaremos competencias interrelacionales, que en sentido amplio integran tanto las del "saber hacer" como del "saber ser" se desarrollan a partir de la integración de los sujetos en marcos necesariamente interdisciplinarios, participando en proyectos internos o de redes u otras asociaciones temporales, con presupuestación acotada a la potencialidad de los mismos, con liderazgos situacionales y de oportunidad, con uso de tecnología de información y comunicación inteligente, que permiten actividades de simulación, creación de escenarios, diagramas de usos y costumbres, perfiles de demanda, segmentación, etc.

Lo anterior sólo se logrará si se incorpora la cultura del espíritu emprendedor y el trabajo en redes de apoyo en la misma formación escolar, amplificando las expectativas de desarrollo social. La importancia sinérgica de la integración real al aparato productivo y social en general, del sistema educativo, es el postulado básico en la cual se edifica cualquier sociedad actual. En este sentido los microemprendimientos, pequeñas y medianas empresas, ONGs, asociaciones civiles, grupos de interés, etc. son calificados referentes prácticos, bases de prueba, observatorios estratégicos, en la búsqueda de oportunidades y en la formación de las competencias citadas. Estas organizaciones integran la base elástica y dinámica que amortiguan los cambios estructurales y coyunturales, a partir de su inmediata cercanía con el cliente o beneficiario de sus servicios por un lado, y por otro, integrando las cadenas de valor de las grandes empresas. Sus colaboradores, asociados, etc. son la base humana que desde la responsabilidad social viabilizan las demandas sociales, traductores privilegiados de los cambios en los contextos amplios de inserción.

4.- Conclusiones

El desarrollo de los nuevos Paradigmas de Gestión de las organizaciones, que reemplacen a aquellos que en mayor o menor medida se relacionan con la pasada sociedad industrial; deben incluir necesariamente impulsores del turbulento cambio de los contextos sociales.

El Paradigma Hermenéutico, a partir de análisis comprensivos-interpretativos continuos de la realidad, incorpora el cambio, la innovación y la toma de decisiones en contextos turbulentos.

Se define un nuevo sujeto social, a partir de la impronta de la tecnología y los nuevos marcos relacionales, en los cuales las organizaciones son cada vez más virtuales o se reformulan constantemente de acuerdo a la demanda social.

La articulación de la educación formal con el desarrollo productivo y social es la base del crecimiento sustentable de las sociedades, a partir de la constitución de un sujeto emprendedor, que articula las necesidades sociales en organizaciones.

El modelo accional que se desprende del Paradigma, articula el aprendizaje organizacional propio de la cultura, con la Gestión

del conocimiento y la información del contexto, para la practica cotidiana.

BIBLIOGRAFÍA.

Cornejo, H (2003) Paradigma estratégico del conocimiento. El nuevo modelo de concepción de la gestión de Recursos Humanos. Trabajo presentado en el XI Congreso Argentino de Psicología. San Juan.

Cornejo, H (2003) Toma de decisiones como responsabilidad subjetiva y mecanismos de elección en mercados económicos-financieros. Trabajo presentado en el XI Congreso Argentino de Psicología. San Juan.

Gadamer, Hans-Gerg. (1991) Verdad y método, Salamanca: Ediciones Sígueme

Maier, J. C. (1994) The Methodological Hermeneutics of Schleiermacher and Dilthey, Massachusetts: Edit. MIT

Maier, J. C. (1994) Hermeneutics and the Social Sciences, Massachusetts: Edit. MIT

Ricoeur, P (1980) Teoría de la interpretación. Discurso y excedente, Madrid: Editorial: Siglo XXI

Schvarstein, L (2003) La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social, Buenos Aires: Edit. Paidós.