



El cambio en la organización moderna

La organización moderna es definida por Robert Merton como la estructura social formal, racionalmente organizada, con normas de actividad claramente definidas, en las que cada serie de acciones está funcionalmente relacionada con los propósitos de la organización. "El formalismo, la racionalidad y la adecuación de medios a fines, expresan la necesidad de eliminar o reducir al máximo todo elemento contingente en el funcionamiento de la organización tomándola plenamente previsible". Enrique Del Percio (2000:230) destaca el periodo que va de la crisis del petróleo de 1973 y la expansión masiva de la informática y las telecomunicaciones de la década de los ochenta que marca el inicio de un cambio significativo en la organización burocrática. En todas las latitudes se plantean profundas transformaciones en las burocracias políticas y privadas. Surgen conceptos como reingeniería empresarial, calidad total y otros destinados a brindar una relativa certeza frente a un horizonte signado por la incertidumbre.

El actual es un periodo de transición en el que aún no se ha encontrado un paradigma que tenga la suficiente cobertura explicativa, como lo sigue teniendo el modelo weberiano de análisis de la organización burocrática. Probablemente, la señal más evidente de la obsolescencia del esquema clásico es el paso de una concepción piramidal de organización a un esquema de redes integradas (las nets) en las que la cooperación y el trabajo en equipo tienden a reemplazar a la jerarquía como principio ordenador de la organización (2000:231). Surgen en este espacio las denominadas organizaciones trascomplejas, una hibridación holística para entender el sistema social. El cambio ha existido siempre, y las organizaciones, en cuanto sistema abierto y permeable al ambiente, han necesitado, estar en permanente adaptación. La novedad la encontraremos en la velocidad, la complejidad, la imprevisibilidad, la potencia del impacto, la innovación, la discontinuidad y la generalización del cambio.

La continua fluctuación que experimenta la organización da lugar a trabajos como **Gestión de recursos humanos y globalización**, que describe los cambios estructurales en las organizaciones tomando en cuenta varios factores, entre ellos, el recurso humano y la burocracia. **Los grupos en las organizaciones empresariales, sistemas dinámicos, complejos y adaptativos** nos da la posibilidad de abordar, desde un punto de vista teórico, el comportamiento de los grupos como actores protagonistas en las organizaciones, considerado en distintas dimensiones. El capital humano en el contexto del mercado laboral local es estudiado en un sector específico en **Una propuesta de articulación para la formación de capital humano y las políticas de empleo aplicadas al sector hotelero**. Por su parte, **El turismo receptivo del Estado Mérida en cifras**, resulta una importante investigación teniendo como elementos claves la diversificación y/o ampliación de la actividad turística en esta región. También, dentro del desarrollo económico local se estudian las empresas familiares como factor clave de gestión empresarial en el Estado Mérida, obteniendo como resultados la manifestación de un conjunto de potencialidades que distinguen a Mérida como un territorio viable teniendo en cuenta la presencia de la Universidad de Los Andes, junto con un ambiente propicio para el fomento de la cultura y las innovaciones tecnológicas.

Siguiendo con el ámbito local se presenta **La necesidad de un sistema de gestión de calidad y su certificación en las empresas merideñas**. La calidad es un concepto que viene apareado al concepto de organización que, su vez, genera cambios en las organizaciones. En este artículo se destacan los beneficios de tener una gestión de calidad certificada y las repercusiones positivas para las organizaciones. La educación a distancia es un tema novedoso pero quizá ofrece una incertidumbre en cuanto a su calidad. El método Divás se plantea como un instrumento de evaluación de cursos de postgrado en el artículo titulado **Método Divás de Evaluación de Cursos en Línea**. Finalmente, en **Competencias gerenciales en la relación universidad-sector productivo como iniciativa de integración para el desarrollo**, se precisan las más elementales competencias para la imbricación de la universidad y el sector empresarial que, entre otras capacidades necesarias, se mencionan la investigación, nuevas formas de organización del trabajo, gestión de capital de trabajo e indagación y manejo de tecnología que son competencias preponderantes en la gestión de las empresas. Con la presentación de estas investigaciones, una vez más, seguimos en la búsqueda de encontrar espacios para el debate y la divulgación científica en distintas temáticas y especialmente en el área de la gerencia.

Frank Eduardo Rivas Torres
Editor Responsable
VISIÓN GERENCIAL