

**CULTURA ORGANIZACIONAL,  
INFORMACIONALISMO Y  
GLOBALIZACIÓN, UNA  
PROPUESTA DE ESTUDIO  
DESDE LA COMPLEJIDAD**

**Autor: Julio Cesar Blanco**

---

**RESUMEN**

Globalización e informacionalismo, son dos concepciones que van de la mano y que surgen como consecuencia del desarrollo de las TIC`s, en la llamada sociedad de la información. El primero, ya es un concepto reconocido por todos, el segundo, constituye un constructo con el cual Castells (1990) ha denominado a un nuevo

paradigma tecnológico, que se traduce en la reconfiguración del modo de producción capitalista y que va más allá de lo meramente tecnológico, subsumiendo el quehacer humano. Por otra parte, la cultura organizacional que subyace en las organizaciones del siglo XXI, evidentemente está inmersa en estos dos aspectos fundamentales de la posmodernidad. El presente ensayo, que utiliza la investigación documental como método, propone el estudio de la cultura organizacional en el marco de la globalización y el informacionalismo; con una mirada desde la complejidad, como postura epistémica que posibilita al investigador y al gerente científico, a través de la participación y cosmovisión de los actores sociales, a realizar abordajes no lineales de la realidad empresarial (sinérgica, proteica, recursiva, y emergente), permitiendo así, echar mano de los recursos teóricos planteados por este paradigma científico.

**PALABRAS CLAVE:**

informacionalismo,  
globalización, cultura  
organizacional, complejidad

## INTRODUCCIÓN

La globalización, caracterizada en forma muy general por los cambios que a partir de las postrimerías del siglo XX, se han producido en el comercio mundial, en las relaciones de trabajo, en el reacomodo de los centros de poder, en las TIC`s, sirve de marco al paradigma tecnológico informacionalista, constructo acuñado por Castells (1990) en la década de los 90's, quien para ello se valió de la conceptualización que Cristopher Freeman, hace de lo que es un paradigma tecnoeconómico, al considerarlo como: “un grupo de innovaciones técnicas, organizativas y gerenciales interrelacionadas” (p. 87), que aventajarán en gama de productos, sistemas y en el costo de los insumos para la producción.

A su vez, la cultura organizacional, a pesar de no convocar un consenso teórico general; sin embargo, en la diversidad de los autores; refiere a un conjunto de valores, creencias, tradiciones, costumbres y modos de comportamiento, compartidos por los miembros de una organización. Por

último, el paradigma de la complejidad, supone una nueva postura epistémica crítica, frente a la estrecha visión lineal que postula el positivismo, ofreciendo de esta forma, una perspectiva transdisciplinaria y sistémica para el abordaje de los problemas de la condición humana.

El siguiente ensayo, cuya base metodológica se apoya en la investigación documental, propone el estudio de la cultura organizacional en el marco de la globalización y el informacionalismo; con una mirada desde la complejidad, bajo la consideración de que mediante este tratamiento, es posible aproximarse de manera ecuménica y por tanto: sinérgica, proteica, recursiva, y emergente, desde la cosmovisión de los actores sociales, hacia una importante y novedosa fuente de conocimiento científico.

## GLOBALIZACIÓN, INFORMACIONALISMO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La globalización es un fenómeno que arropa la humanidad. El sueño

que alimentó las utopías de viajeros como Colón y Magallanes y que se materializó en la extensión de las fronteras del viejo mundo, hoy resulta de una dimensión risible cuando se compara con lo que actualmente está ocurriendo. En aquel entonces, la necesidad de expandir los mercados también era una motivación fundamental, sin embargo, aquellos hombres jamás vislumbraron la magnitud que alcanzaría esta expansión con el fenómeno global.

Ya es común mencionar las características que identifican la globalización: apertura y desregulación del comercio internacional, comercio electrónico, autonomía de grandes trust internacionales, división internacional del trabajo, proliferación de las maquilas, debilitamiento de los estados nacionales, calentamiento global, nuevas formas de organización del trabajo, sociedad red, alta intensidad del flujo de información a través de las TIC's, posmodernidad, entre otros.

En este orden de ideas y atendiendo a lo sostenido por Poletto

y Sánchez (2011) quienes referencian a Castells, es pertinente afirmar que:

La maduración de la economía informacional, el uso apropiado de la tecnología de la información, el incremento sustancial de la potencia de las telecomunicaciones y del procesamiento de la información, producirá en el siglo XXI la liberación del potencial de productividad de la revolución tecnológica y el ascenso de un sistema extraordinariamente productivo. (p. 177).

De este modo se introduce, en el corpus de este trabajo, el paradigma tecnológico informacionista, el cual no sólo supone cambios profundos en el modelo de producción industrial, sino que también permea hacia toda la sociedad, esparciéndose, según Querol (2010): “más allá de los límites estrictamente económicos y productivos para formar parte de la vida cotidiana de los individuos” (p. 36).

Aldana (2000), resume las características que el sociólogo español atribuye al informacionalismo: son tecnologías

para actuar sobre la información, no información para actuar sobre la tecnología; gran capacidad, mediante el control de la información, de penetrar en los procesos de la existencia individual y colectiva; morfología de red que le permite materializarse en todo tipo de procesos y organizaciones mediante tecnologías de la información; enorme flexibilidad y poder para reconfigurarse; y por último, convergencia creciente de tecnologías específicas en un sistema altamente integrado.

Ahora bien, aquí conviene considerar la influencia que tiene el paradigma informacionalista sobre las organizaciones en general y las empresas en particular, en tanto que ellas constituyen la razón de ser y el brazo ejecutor y productor de la sociedad posmoderna. A su vez, las organizaciones empresariales están soportadas sobre el sustrato fundamental que conforma la cultura organizacional, concepto que no siempre goza del consenso general.

Es así como Gámez (2007), refiere a varios autores entre quienes

destacan: Granell: “es aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social (...) valores, creencias, actitudes y conductas” y Chiavenato: “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”. De cualquier modo, siempre se alude al conjunto de valores, creencias, tradiciones, costumbres y modos de comportamiento, que comparten los miembros de una organización.

A este respecto, es oportuno citar un brevísimo compendio sobre los aspectos que los estudiosos de la cultura organizacional, consideran al momento de conceptualizarla, para tales fines citaremos a López (2013), quien sobre la base de diferentes autores, cuya nombradía obviaremos para resumir, enumera los siguientes: comportamientos en la relación entre individuos, normas de los grupos de trabajo, valores de la organización, filosofía de la empresa, reglas, ambiente y clima derivados de la distribución física de los miembros y de la relación de estos

con clientes o terceros, creencias, símbolos (metáforas, leyendas, héroes, tabúes) de la organización.

### **LA COMPLEJIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

Conviene recordar que el mundo se ha hecho complejo. Márquez (2009), señala con certeza que “la sociedad es una red humana que interactúa sistémicamente...es un metasistema biológico, psíquico, social, espiritual de consideración supralógica” (P. 49). Reconocida esta complejidad social, igual debe pensarse de las organizaciones empresariales, en tanto son sistemas inmersos en otro mayor: la sociedad. De allí la complejidad de las organizaciones empresariales las cuales, siendo conformadas por seres humanos, están permeadas por sus conflictos, emociones, logros, fracasos, acuerdos y desacuerdos, cualidades que no sólo afectan los espacios internos de la organización, sino que transmigran hacia el entorno social con todas sus consecuencias positivas y negativas.

Ahora bien, no debe olvidarse que los sistemas tienen sus propias leyes y mecanismos de funcionamiento; siendo un conjunto de partes que interactúan entre sí y con el entorno y que responden a un objetivo específico, formando un todo organizado. A su vez, las partes de un sistema pueden también constituir subsistemas. En estas relaciones que ocurren entre el sistema y su entorno y los sistemas del entorno, se produce un intercambio de materia, energía e información. El grado e intensidad con el cual se realizan estos intercambios establece dos categorías fundamentales de sistemas: abiertos y cerrados. Por otra parte, entre la entrada y salida del sistema ocurre la realimentación o *feedback* que tiene por objeto realizar el control al evaluar el estado del sistema respecto de un estándar.

Considerando lo hasta aquí señalado, se puede asentar, que la organización empresarial es un sistema abierto creado por el hombre y que mantiene una permanente interacción con el medio ambiente (intercambio de materia, energía e

información) mediante una relación sinérgica donde el todo es mayor que la suma de las partes. De forma más específica, los sistemas organizacionales se caracterizan por su comportamiento probabilístico (no son previsibles), son “sistemas dentro de sistemas” por tanto remiten a una gran complejidad que no puede ser estudiada con el simple análisis de las partes, tienden a la homeostasis o estado de equilibrio, tienen una frontera a través de la cual se producen los intercambios con el ambiente, la morfogénesis les permite auto modificarse y adaptarse a los cambios así como la resistencia los capacita a superar posibles perturbaciones sobrevenidas del exterior. Rozo (2003).

En concordancia con lo que se viene indicando, es inevitable insistir en la complejidad de los sistemas sociales en general y empresariales en particular. Para Morín (1999) “hay complejidad cuando son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo (como el económico, el político, el sociológico, el psicológico, el afectivo, el

mitológico)...Por esto, la complejidad es la unión entre la unidad y la multiplicidad” (p.p. 15,16).

Evidentemente, la cultura organizacional regida por el paradigma tecnológico informacionalista; y ambos, bajo el marco universal de la globalización, deben ser estudiados considerando todos y cada uno de estos elementos señalados por Morín. Para ello será necesario echar mano de los principios de recursividad, hologramaticidad y dialogización, como recursos teóricos que permitan establecer las infinitas líneas que se entrecruzan en las dinámicas sociales que se desarrollan, tanto dentro de la empresa como en su entorno, y que a la postre, conforman la axiología que rige los fundamentos de la cultura organizacional.

### **¿POR QUÉ ASUMIR EL PARADIGMA DE LA COMPLEJIDAD?**

Por todo lo comentado hasta aquí, finalmente se puede señalar el propósito que rige este ensayo; y no es otro que, proponer el estudio de la

cultura organizacional en el marco de la globalización y el informacionalismo; con una mirada desde la complejidad. Dicho propósito es congruente con un cambio de actitud en los inicios del siglo XXI; por consiguiente, los científicos de hoy, deben tener: visión sistémica, aplicar la mayéutica socrática para extraer los conocimientos de la mente de sus colaboradores, promoviendo la creatividad, estimulando el disenso y la diversidad. Martínez (2011). De igual forma, están llamados a descubrir, por medio del conocimiento, dimensiones psicosociales de orden supralógico que conduzcan, según Márquez (op. cit.), a: “un cambio de actitud en las relaciones ontológicas y epistemológicas y el surgimiento de un nuevo paradigma de interpretación de las realidades” (p.23).

En razón de lo señalado, es ineludible, perentorio y trascendente, reconocer con Morín, citado por Terán (2006), que: “Nos hallamos en los preliminares de la construcción de un paradigma de complejidad, que es necesario en sí mismo para la

constitución de una paradigmología, y no se trata de la tarea individual de un pensador, sino de la obra histórica de una convergencia de pensamientos” (p. 2).

Ahora bien, convendría hacer la siguiente pregunta: ¿Por qué asumir el paradigma de la complejidad para estudiar la cultura organizacional en el marco de la globalización y el informacionalismo? Como bien apunta Romero (2003); abrazar la complejidad supone asumir una postura que adopte modelos teóricos y metodológicos inéditos; esto es, una nueva epistemología que permita al investigador y al gerente científico, realizar abordajes no lineales de la realidad múltiple, proteica y con diversas dimensiones que caracteriza a las empresas. A su vez se trata de adherir al espíritu reformista “que pivota sobre la ley de la transdisciplinariedad y la metáfora sistémica y una teoría unificada del conocimiento a partir de la teoría de la autoorganización y la teoría de la dinámica de los sistemas complejos” (p.p. 2,3).

Para profundizar en las afirmaciones que se vienen haciendo, conviene apuntar que la transdisciplinariedad, en palabras de Morín, citado por Romero (op. cit.) supone: “no un sector o parcela sino un sistema complejo que forma un todo organizador que operan el restablecimiento de conjuntos constituidos a partir de interacciones, retroacciones, interretroacciones y constituyen complejos que se organizan de por sí” (p.3).

En pocas palabras, transdisciplinariedad significa, no solo superar el reduccionismo de los postulados positivistas, sino también incluir procesos como las fluctuaciones, la interrelación entre las partes y el todo, la irreversibilidad, la aleatoriedad, la autoorganización, lo caótico, lo impredecible. En consecuencia, lo transdisciplinar se traduce en el reconocimiento y aceptación de tres principios cardinales: de no reducción, del tercero incluido (reconocimiento de la otredad, inclusión del otro como agente psicosocial, afectivo,

biológico, racional, activo) y el análisis sistémico. Romero (op. cit.).

Desde este punto de vista será necesario entonces: develar, describir, comprender y explorar los aspectos que caracterizan la cultura organizacional regida por el informacionalismo, considerando sus elementos: aleatorios, irreversibles, caóticos, impredecibles y autoorganizados; los cuales, sin duda alguna, emanan de la conciencia (emotividad, cognición) de los seres humanos inmersos dentro de este paradigma tecnológico y el mundo globalizado de hoy. Indudablemente, dicho estudio, siempre deberá realizarse desde una perspectiva sistémica.

Lo transdisciplinario invoca también la incorporación en los estudios de las ciencias sociales, de nuevos términos y teorías provenientes de otras disciplinas y áreas de conocimiento y saber, vale decir: teoría de catástrofes, del caos, autopoiesis, estructuras disipativas, geometría fractal, entre otros. Romero (op. cit.). Ellas permitirán en todo momento, ampliar el campo de

investigación de los fenómenos asociados a la cultura organizacional -ya se puede decir-, informacionalista. Este enfoque, atendiendo a lo dicho por Alhama y otros (2004): supone un cambio no sólo de mentalidad sino de concepción, donde será necesario integrar los conocimientos que se tienen de una disciplina u otra con las demás, de tal manera que se actúe sistémicamente.

Por último y no por eso menos importante, asumir el paradigma de la complejidad significa, según el aporte de Balza (2011): inscribirse dentro de los principios que la caracterizan, cuales son: la dialogización, es decir, la coexistencia de un diálogo entre lógicas antagónicas; lo hologramático, que consiste en que el todo está presente en cada una de las partes; y lo recursivo, referido a entidades y características que son producto, a la vez que productores y causas, del mismo proceso que las genera.

### **A MODO DE CONCLUSIÓN**

La globalización arroja la humanidad con su carga de apertura

y desregulación del comercio, comercio electrónico, autonomía de grandes trust, división internacional del trabajo, debilitamiento de los estados nacionales, calentamiento global, nuevas formas de organización del trabajo, sociedad red, alta intensidad del flujo de información a través de las TIC's, posmodernidad, entre otros.

Por su parte, el informacionalismo emerge como un nuevo paradigma tecnológico cuyas características ha definido muy bien Castells (1990) en los siguientes términos: son tecnologías para actuar sobre la información, no información para actuar sobre la tecnología; capacidad de penetrar en los procesos de la existencia individual y colectiva mediante el control de la información; morfología de red que le permite materializarse en todo tipo de procesos y organizaciones mediante tecnologías de la información; enorme flexibilidad y poder para reconfigurarse; y por último, convergencia creciente de tecnologías específicas en un sistema altamente integrado.

Inmersas en este doble desiderátum, las organizaciones empresariales pivotan sobre la base que conforma la cultura organizacional, concepto que no siempre goza del consenso general, por lo que ha suscitado infinidad de puntos de vista, entre ellos los de Granell y Chiavenato. Sin embargo, casi todos coinciden en que ella se refiere al conjunto de creencias, tradiciones, valores, costumbres y modos de comportamiento, que comparten los miembros de una organización, constituyéndose en el registro espiritual de ellas.

A este respecto, y conscientes de que la sociedad es una red humana que interactúa sistémicamente bajo consideraciones supralógicas, se reconoce su complejidad al igual que las de las organizaciones empresariales, en tanto son subsistemas inmersos en ella. Esta complejidad está determinada por los seres humanos y sus conflictos, emociones, logros, fracasos, acuerdos y desacuerdos, que afectan el ámbito interno y externo de la organización.

De allí que este ensayo haya propuesto el estudio de la cultura organizacional en el marco de la globalización y el informacionalismo; con una mirada desde la complejidad como postura epistémica que permita al investigador y al gerente científico, a través de la participación y cosmovisión de los actores sociales, realizar abordajes no lineales de la realidad empresarial, permitiendo así, echar mano de los recursos teóricos planteados por este paradigma científico; cuales son: la transdisciplinariedad, la teoría sistémica, y la aplicación de los principios de no reducción, del tercero incluido, del análisis sistémico, la dialogización, la hologramaticidad y la recursividad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldana, M. (2000). **Reseña de “La Era de la Información, Realidades y Reflexiones Sobre la Globalización”** de Manuel Castells. Espiral, vol. VI, núm. 18, mayo/agosto, pp. 285-316, Universidad de Guadalajara, México.

- Alhama, R., Alonso F., Martínez, T., Fernández, R. y Velásquez, L. (2004). **Nuevas Formas Organizativas.** Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cuba.
- Balza, A. (2011). **Complejidad, Transdisciplinariedad y Transcomplejidad. Los Caminos de la Nueva Ciencia.** Fondo editorial gremial (APUNESR). San Juan de los Morros. Venezuela.
- Castells, M. (1990). **La Era de la Información. La Sociedad Red.** Vol. 1, Siglo XXI editores, México.
- Gámez, R. (2007). **Comunicación y Cultura Organizacional en Empresas Chinas y Japonesas.** Edición electrónica. [www.eumed.net/libros/2007a/221/](http://www.eumed.net/libros/2007a/221/)
- López, M. (2013). **La Cultura Organizativa como Herramienta de Gestión Interna y de Adaptación al Entorno. Un Estudio de Casos Múltiples en Empresas Murcianas.** Tesis Doctoral. Universidad de Murcia. España.
- Márquez, J. (2009). **La Nueva Gerencia y las Transformaciones Sociales.** Editorial Horizonte, Barquisimeto. Venezuela.
- Martínez, M. (2011). **La Docencia Universitaria hoy: Metas, Técnicas y Desafíos.** Revista Argos, Vol 28, N° 55, pp 108-124, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.
- Morín, E. (1999). **Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro.** Ediciones de la UNESCO: París. Francia.
- Poletto, J. y Sánchez, G. (2011). **Productividad y Cultura Organizacional en la Era del Conocimiento.** Revista digital de investigación y posgrado de la Universidad nacional experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”, Vol. 1, N° 3, pp. 176-190, Barquisimeto, Venezuela.
- Querol, V. (2010). **Las Generaciones que Llegaron Tarde.** Análisis de sus prácticas sociales en el ciberespacio. Tesis Doctoral. Universitat Jaume I, Castelló, España.
- Romero, C. (2003). **El Paradigma de la Complejidad, Modelos Científicos y Conocimiento Educativo.** Revista Ágora Digital, N 6, pp. 1-10. Universidad de Huelva. España.
- Rozo, J. (2003). **Sistemática y Pensamiento Complejo I: Paradigmas, Sistemas, Complejidad.** Editorial Impresión Todográficas. Colombia.
- Terán, A. (2006). **Paradigmas de Investigación.** Concepciones básicas. Editorial Soboc Grafic. Quito. Ecuador.