



Las organizaciones humanas ***De la racionalidad mecánica*** ***a la inteligencia organizacional*** Segunda edición

José Arocena

364 páginas. Rústica
Tamaño: 15,5 x 23
ISBN 978-9974-8200-7-4

Las transformaciones sociales que se produjeron en la segunda mitad del siglo XX fueron expresiones que acompañaron el alumbramiento de una nueva forma social cuya racionalidad fue pasando del capital al conocimiento. Las organizaciones no podían escapar a este proceso. Para Taylor, lo fundamental fue generar un método que aumentara la productividad y en consecuencia, la rentabilidad del capital. Hoy los analistas debaten sobre como transformar un funcionamiento organizacional mecánico, en un conjunto inteligente, capaz de aprender generando conocimiento de sí mismo y de su entorno.

La forma de definir una sociedad es refiriéndola al factor que genera la conflictualidad central. Así, las distintas formas sociales se diferencian según el factor que vertebralice esa conflictualidad:

- en las sociedades agrarias es la posesión de la tierra
- en las sociedades industriales es la posesión del capital
- en nuestra sociedad actual es la posesión del conocimiento

Esta tercera forma de conflictualidad no se genera por el control de la información. A veces se identifica sociedad de la información con sociedad del conocimiento. Sin embargo son dos fenómenos diferentes. No se trata de la producción, tratamiento y distribución de información, sino de la inversión para generar conocimiento.

Cuando afirmamos que nuestra sociedad se puede definir como "sociedad del conocimiento", queremos señalar que lo que se produce y se controla no es simple información. La sociedad contemporánea invierte en generación de conocimiento innovador desde cada realidad particular. Esta definición probablemente lleve implícita una tendencia contemporánea al desarrollo de elites innovadoras, que se estructurarían como las nuevas clases dirigentes.

Esa necesidad de conocimiento innovador, está presente también en el campo de las organizaciones humanas. El hecho de organizarse para alcanzar un objetivo común a un grupo determinado, supone invertir conocimiento innovador. Las llamadas a veces organizaciones inteligentes, son aquellas que al integrar en una visión sistémica el conjunto de sus procesos, son capaces de comprender las claves cognitivas y emocionales de su propio funcionamiento y de su relación con el entorno.

Más que racionalizar los recursos para alcanzar una meta, es necesario poner en funcionamiento todo el potencial creador disponible tensionándolo hacia el objetivo buscado.

SUMARIO

INTRODUCCIÓN

Primera Parte

LAS DEFINICIONES Y EL CONTEXTO HISTÓRICO DEL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Capítulo I: LA NOCIÓN DE ORGANIZACIÓN

Capítulo II: CAMBIOS EN EL SIGLO XX

Segunda Parte

EN BUSCA DE LA CLAVE DE LA RACIONALIDAD ABSOLUTA

Introducción: la máquina social perfecta

Capítulo III: LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Capítulo IV: LA DIMENSIÓN HUMANA

Capítulo V: LA RACIONALIDAD BUROCRÁTICA

Conclusiones sobre la racionalidad absoluta

Tercera Parte

LA RACIONALIDAD DE LA CONTINGENCIA ESTRUCTURAL

Introducción: más allá de la "one best way"

Capítulo VI: LA VARIABILIDAD DEL ENTORNO

Capítulo VII: LOS OTROS FACTORES DE CONTINGENCIA

Conclusiones sobre la teoría de la contingencia estructural

Cuarta Parte

LA RACIONALIDAD SISTÉMICA

Introducción: la organización como sistema

Capítulo VIII: EL AJUSTE SOCIO-TÉCNICO

Capítulo IX: EL SISTEMA ABIERTO

Capítulo X: LA PSIQUIS COMO INSUMO ENERGÉTICO

Conclusiones sobre la racionalidad sistémica

Quinta Parte

LA RACIONALIDAD LIMITADA Y RELATIVA

Introducción: otra forma de entender la racionalidad

Capítulo XI: LA LIMITACIÓN HUMANA

Capítulo XII: ACTOR-SISTEMA UNA RACIONALIDAD RELATIVA

Conclusiones sobre la racionalidad limitada y relativa

Sexta Parte

LA INSTITUCIÓN EN CUESTIÓN

Introducción: de la organización a la institución

Capítulo XIII: LA DIALÉCTICA INSTITUYENTE-INSTITUIDO

Capítulo XIV: IDENTIDAD Y CULTURA

Conclusiones sobre la relación organización-institución

Séptima Parte

LA ORGANIZACIÓN EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Introducción: el conocimiento comanda la racionalidad de las organizaciones

Capítulo XV: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL E INTELIGENCIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

Capítulo XVI: REDES SOCIALES: APRENDIZAJES E INTERCAMBIOS

Capítulo XVII: LOS ENFOQUES COGNITIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

Capítulo XVIII: LOS CAMBIOS DEL PARADIGMA ORGANIZACIONAL

Conclusiones sobre la organización en la sociedad del conocimiento

Consideraciones finales

DIMENSIONES ORGANIZACIONALES QUE ATRAVIESAN EL TIEMPO

GRUPO MAGRO EDITORES

Dr. Gastón Ramón 2312 bis
Tel. (598 2) 708 54 98 - 708 03 86
E-mail: info@grupomagro.com
www.grupomagro.com
Montevideo - Uruguay