

**ORGANIZACIONES, CONTROL Y POSMODERNIDAD: UN ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONTROL EN LAS TEORÍAS DEL ORGANICISMO Y DE LOS SISTEMAS SOCIALES**

***(ORGANIZATIONS, CONTROL AND POSTMODERNITY: A COMPARATIVE STUDY OF CONTROL IN THE THEORIES OF ORGANICISM AND SOCIAL SYSTEMS)***

Mariela Cristina Chango Galarza

Ing. Contabilidad y Auditoría. Master de gestión de empresas. Universidad de las Fuerzas Armadas. ESPE – ECUADOR. [marieladoc2016@gmail.com](mailto:marieladoc2016@gmail.com)

María Elena Jerez Calero

Economista. Master Gerencia Empresarial. Universidad de las Fuerzas Armadas. ESPE – ECUADOR

Cristian Molina Quintero

Ingeniero en Administración Turística. Master en Administración. Universidad de las Fuerzas Armadas. ESPE. Ecuador.

Recibido: 19/08/2017. Aceptado: 25/10/2017

**RESUMEN**

En el estudio se analiza el desarrollo de las organizaciones abiertas gestadas en el marco de la posmodernidad, desde los postulados del organicismo y de los sistemas sociales, enfatizando en la autopoiesis como sistema de control autorregulación. Metodológicamente, se procedió a la revisión de literatura especializada en materia de organizaciones abiertas, autopoiesis y control. Las conclusiones revelan la necesidad de adoptar las bases de las teorías del organicismo y de los sistemas sociales para promover un avance en el campo del control contable, de manera que sus lineamientos se adapten a las necesidades y características de estas formas organizativas.

**Palabras clave:** posmodernidad, organizaciones abiertas, organicismo, sistemas sociales, autopoiesis.

**ABSTRATC**

The study analyzes the development of open organizations developed in the framework of postmodernity, from the postulates of organicism and social systems, emphasizing self-practice as a system of self-regulation control. Methodologically, we proceeded to the revision of specialized literature on open organizations, autopoiesis and control. The conclusions reveal the need to adopt the bases of theories of organicism and social systems to promote an advance in the field of accounting control, so that its guidelines are adapted to the needs and characteristics of these organizational forms.

**Key word:** postmodernity, open organizations, organicism, social systems, autopoiesis.

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones vivientes en el contexto de la posmodernidad. En el marco de las sociedades posmodernas se ha gestado un replanteamiento en los mecanismos y formas de organización social para la producción, lo cual ha generado cambios profundos en las distintas formas de abordar el estudio de las organizaciones. Esto se refleja en el campo teórico y empírico, en la adopción de nuevos modelos de gestión como el de las organizaciones vivientes, el cual difiere del enfoque burocrático característico del pensamiento administrativo tradicional, en la importancia adquirida por los sistemas interpretativos y de la comunicación como fundamento del desarrollo organizacional.

Al respecto, Lanz (2001) plantea que la postmodernidad se ha generado como consecuencia de la crisis epistémica experimentada por los modelos organizativos del paradigma moderno, expresado a través de la naturaleza de sus prácticas y fundamentos racionales. Como evidencia de lo expuesto, Lanz (2001) apunta que a nivel mundial se presenta un replanteamiento de los modelos organizativos públicos y privados, que fundamentan el desarrollo de la posmodernidad en una dimensión cultural como elemento clave de la reestructuración experimentada por las prácticas sociales, las cuales constituyen la base para la conformación de nuevas formas organizativas caracterizadas por una racionalidad emergente, pues no existen organizaciones netamente posmodernas, sino más bien unidades organizativas que articulan las prácticas tradicionales con formas emergentes de organización.

En el contexto de estas nuevas formas organizativas, el trabajo y los sistemas de producción se articulan bajo nuevos mecanismos de organización sustentados a partir de las plataformas tecnológicas, las tecnologías de información y comunicación, así como de la gestión del conocimiento como principal factor de producción. Por tanto, se trasciende de un modelo de organización burocrático basado en la racionalidad económica, la estructura jerarquizada, la centralización de funciones, entre otros aspectos; hacia nuevos modelos de organización fundamentados básicamente por el aplanamiento de las jerarquías, estructuras horizontales y descentralización de funciones.

No obstante, también cabe mencionar que en el contexto posmoderno se ha gestado el proceso denominado por Ritzer (2007) Mcdonalización, en referencia a las organizaciones

basadas en el modelo burocrático que como Mc Donalds se han posicionado a nivel mundial, alcanzando ventajas competitivas fundamentadas en la racionalidad formal, así como en la aplicación de algunos principios organizativos como la eficiencia en el servicio prestado al cliente; el cálculo de los tiempos empleados en la producción y la entrega del producto; la predictibilidad y la capacidad de control en cuanto actividades y funciones; la incorporación de la innovación y desarrollo tecnológico en el sistema productivo, así como la creciente racionalidad formal y la burocratización.

En este escenario, Infesta (2003) destaca la importancia del cambio organizacional gestado en las organizaciones posmodernas, como base para el desarrollo de una teoría sociológica de la empresa fundamentada básicamente en los siguientes supuestos:

- La empresa es una construcción social cuyos recursos, organización social y regulaciones se formulan dentro de la sociedad en la que ésta nace. Su desarrollo se fundamenta en la conformación de nuevos modelos de gestión planteados por las sociedades, como un mecanismo que permite la adaptación de las organizaciones al nuevo contexto económico y social característico de la posmodernidad.
- La empresa es una unidad social autónoma, cuyas estructuras internas promueven la capacidad colectiva de la organización para encontrar en el recurso humano las bases que le permiten reaccionar y enfrentar los desafíos del entorno global, los mercados internacionales, la internacionalización de los mercados financieros, la competitividad empresarial, entre otros aspectos característicos de la posmodernidad.
- La empresa es un agente de cambio social, cuya función económica se ha replanteado para incorporar el aspecto social, que incide directamente en el alcance del bienestar de las sociedades industrializadas.

Desde esta postura, la empresa se define un espacio social autocreador, cuyo desarrollo encuentra sus bases en el recurso humano como factor que contribuye con el mejoramiento de la capacidad de acción colectiva, así como en la actitud empresarial para negociar en entornos dinámicos y cambiantes. (Infestas, 2003)

En esta dirección, sobre la base de los cambios organizacionales gestados en el contexto posmoderno, López (2001) destaca la conformación de un nuevo régimen comunicativo tanto para el sujeto como para la empresa. Los discursos gerenciales tradicionales que sustentaban

la aplicación de las técnicas y modelos del pensamiento administrativo clásico, carecen de fundamentación para el abordaje de las organizaciones posmodernas y, en consecuencia, se ha gestado un discurso emergente basado en las técnicas dialógicas y persuasivas sustentadas en la acción comunicativa. Entre éstas destacan las dinámicas de grupo, el benchmarking, la inteligencia emocional, los mapas mentales, la programación neurolingüística entre otras; las cuales potencian la comunicación entre los actores internos y externos a la organización, favorecen la producción de subjetividad, así como la generación de riqueza simbólica característica de la posmodernidad.

De este modo, en el marco de la posmodernidad se han gestado formas organizativas cuyo funcionamiento y evolución se fundamenta en el diálogo como mecanismo que ha incorporado cambios trascendentales en las organizaciones, el cual permite abordarlas en los términos de unidades flexibles, abiertas y dinámicas con capacidad de autorreproducirse y transformarse en función de las transformaciones ocurridas en el entorno, incluyendo las relaciones establecidas con los agentes externos a la organización (proveedores, clientes e instituciones).

Sobre este aspecto Uriz (1994) plantea que en las organizaciones posmodernas el sujeto tiene la capacidad de convertirse en sujeto de poder de la organización desde sus necesidades de existencia. Bajo esta postura, los miembros de la organización se identifican con la imagen corporativa, conformando una especie de sujeto colectivo que se reafirma frente a la organización y replantea las relaciones que establece con ésta. En este caso, el sujeto tiene la capacidad de incidir directamente en la naturaleza y bases de la relación a partir del diálogo.

Así mismo, Ocampo, González y Gentilini (2015) fundamentándose en los sistemas de comunicación y concretamente en el discurso, conciben las organizaciones como unidades cuyas bases se gestan a partir del diálogo, pues donde existen actividades de la organización con frecuencia sus actores conversan, dialogan, escriben y simbolizan. Por ejemplo, los miembros de la organización en el desarrollo de sus actividades y funciones, se comunican como un mecanismo para mejorar los niveles de eficiencia y productividad; las directrices del trabajo en equipo se fijan a partir del diálogo; las relaciones con los proveedores de

insumos, materias primas y clientes se consolidan por medio de la comunicación; entre otros aspectos.

En función de lo expuesto, puede afirmarse que el lenguaje como parte del sistema social aporta las bases para el análisis de los aspectos internos de la organización como estructura, clima y cultura organizacional, así como de los aspectos externos que inciden en su desarrollo en un momento determinado como las condiciones del entorno, las normas y regulaciones que rigen su funcionamiento, etc. En estos términos, el lenguaje a través del discurso permite la comprensión de los fenómenos internos y externos que inciden en el desarrollo organizacional.

En los argumentos expuestos, se encuentran las bases que fundamentan el cambio organizacional gestado en las sociedades posmodernas, expresado en el surgimiento de nuevas formas organizativas abordadas ampliamente por la teoría del organicismo (Maturana y Varela, 2003) y, de los sistemas sociales (Luhmann, 1997, 1998, 2006). En la siguiente sección, se presenta un análisis de los principales postulados de las teorías organicista y de los sistemas sociales, cuyos postulados enfatizan en la autopoiesis como un proceso de control autorregulación, que promueve la renovación de las estructuras de la organización y de sus procesos operativos internos como base del desarrollo organizacional.

## **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **Las teorías del organicismo y de los sistemas sociales como fundamento para el abordaje de las organizaciones vivientes**

A partir de los postulados del organicismo, la teoría de la organización se fundamenta en los aportes de la neurobiología, la biología evolutiva, las ciencias cognitivas, la inteligencia artificial, las ciencias sociales y de la comunicación. De acuerdo con Maturana y Varela (2003) las disciplinas mencionadas han abordado tres aspectos que resultan clave para el análisis de las organizaciones: a) La existencia en la naturaleza de propiedades emergentes gestadas a partir de sus componentes, pero que sin embargo no se reducen a ellos, b) Toda serie evolutiva se genera después de la individualización de sus miembros y c) El aspecto interpretativo es un elemento fundamental de los fenómenos cognitivos naturales, incluyendo la vida en sociedad.

Desde esta postura las nociones de "moléculas", "células", "organismos", "especies" y "ecología" empleadas en la teoría evolutiva para hacer referencia a la reproducción y evolución de los seres vivos, se aplican al caso concreto de las organizaciones como fundamentos conceptuales para la comprensión de su estructura, funcionamiento y desempeño. Bajo esta teoría, la organización de lo vivo como unidad viviente, constituye el punto central del funcionamiento organizacional, lo cual se basa en el principio de autopoiesis.

Para el abordaje de la autopoiesis, Maturana y Varela (2003) parten de las siguientes premisas:

- La autonomía de lo vivo es un aspecto fundamental, cuyas bases se abordan desde la mínima expresión de cada sistema para encontrar los principios que lo caracterizan como unidad viviente.
- La caracterización de la unidad viva mínima, además de los componentes materiales incorpora otros aspectos que permiten la descripción de los sistemas vivos como una configuración o pattern.
- La organización de los sistemas vivos, se concibe como un mecanismo que fundamenta la constitución de su identidad como entidad material.
- El proceso de constitución de la identidad de los seres vivos, presenta un carácter circular que permite la autoproducción única de cada organismo vivo a nivel celular.
- Las interacciones en la identidad autopoietica, se presenta tanto a nivel de su estructura físico química, como de la unidad organizada (identidad autoreproducida). A partir de las interacciones entre los elementos del sistema, emerge un nuevo fenómeno relacionado con la constitución de los significados, precisándose a partir de los sistemas autopoieticos el aspecto interpretativo, como un aspecto fundamental para el análisis del proceso autopoietico.
- La identidad autopoietica, fundamenta la evolución de los seres vivos en sus capacidades reproductivas, conservando al mismo tiempo la identidad del sistema durante todo el proceso autopoietico.

Sobre la base de estos postulados, Maturana y Varela (2003) abordan la autopoiesis como un proceso bajo el cual los organismos vivos son seres con capacidad interpretativa. Esta

concepción, permite caracterizar la organización de los sistemas vivos desde su mínima expresión, percibiendo el fenómeno interpretativo de manera continua, pues abarca los aspectos implícitos desde su origen hasta su manifestación humana.

De este modo, la autopoiesis es un principio determinante de la organización biológica de los sistemas vivos y se entiende, como un proceso auto-organizativo, circular y auto referencial de un tipo de organizaciones que funcionan como una especie de sistemas vivos, pues tienen sus propias características y comportamientos que inciden directamente en la conformación de su estructura y por tanto en su desempeño.

En esta dirección, Maturana y Varela (2003) abordan la autopoiesis desde una postura mecanicista para hacer referencia a los mecanismos operativos característicos de las máquinas autopoieticas (vivientes) entendidas como:

Un sistema de producción de componentes concatenados de tal manera que producen componentes que: i) generan los procesos (relaciones) de producción que los producen a través de sus continuas interacciones y transformaciones, y ii) constituyen a la máquina como unidad en el espacio físico. (p. 69)

En estos términos, las máquinas autopoieticas son unidades homeostáticas con capacidad para producir su organización a partir de las relaciones de producción de sus elementos y procesos, los cuales se regeneran continuamente en función de la naturaleza de los componentes que las fundamentan.

Así pues, las máquinas autopoieticas se precisan como una especie de unidades vivientes, que funcionan en los términos de un sistema abierto por su capacidad de organización autopoietica para producir y transformar sus elementos estructurales; y al mismo tiempo, se desempeñan como un sistema cerrado pues aun cuando reorganizan constantemente sus operaciones, elementos y relaciones en función de los cambios del entorno, no mantienen un flujo constante de entradas y salidas (relaciones entorno-sistema y sistema-entorno) como base del desarrollo del sistema.

En este contexto, cabe acotar que bajo la concepción de máquinas autopoieticas Maturana y Varela (2003) emplean el término organización, para abordar las relaciones específicas que fundamentan un sistema autopoietico. En tal sentido “la organización autopoietica significa simplemente procesos concatenados de una manera específica tal que los procesos

concatenados producen los componentes que constituyen y especifican al sistema como una unidad". (Maturana y Varela, 2003, p. 70)

Desde esta postura, los sistemas autopoieticos se renovan, reajustan y auto organizan constantemente a partir de la conformación de relaciones, operaciones y procesos internos que los distinguen de otros sistemas, los cuales aportan las bases para la generación y transformación de sus propios elementos estructurales, en función de los cambios ocurridos en el entorno.

A juicio de Maturana y Varela (2003), los sistemas autopoieticos se caracterizan en los siguientes términos:

- Autonomía: sus cambios se encuentran subordinados a la necesidad de mantener su propia organización.
- Individualidad: mantienen una identidad propia e independiente que no depende del establecimiento de interacciones con un observador.
- Organización autopoietica: sus operaciones establecen las bases y límites durante el proceso autopoietico.
- No tienen un flujo de entradas y salidas: el sistema es autónomo en los planos estructural y operativo. Ante las perturbaciones externas, se introducen cambios internos como un mecanismo para enfrentar adecuadamente las transformaciones del entorno.

En función de estas características, los sistemas autopoieticos por su carácter autónomo y cerrado tienen la capacidad de generar sus propios mecanismos de autorregulación y control. Es decir, el proceso autopoietico es el instrumento de control que regula la capacidad autoorganizativa y evolutiva de los sistemas vivos. De este modo, cada sistema de acuerdo con su naturaleza, características y especificidades crea internamente sus bases operativas para el establecimiento de un proceso de control adecuado a las necesidades del sistema.

## **CONCLUSIONES**

En el contexto de la posmodernidad se han gestado transformaciones de interés en los modelos de gestión que fundamentan el desarrollo de las organizaciones. Se enfatiza en la necesidad de replantear las estructuras de organización burocrática, para trascender hacia otras formas organizativas emergentes como las organizaciones vivientes caracterizadas

como unidades flexibles con capacidad de evolución, reproducción, y auto organización a partir de los sistemas de comunicación.

A diferencia del modelo burocrático, en las organizaciones vivientes el control se fundamenta en la autopoiesis entendido como un proceso de control auto regulación, gestado internamente en cada organización en función de sus estructuras, mecanismos operativos, dinámicas internas, así como de los cambios ocurridos en el entorno. Es decir, cada organización de acuerdo con sus características tiene la capacidad de crear sus propios instrumentos de control, los cuales se conciben como un mecanismo que promueve el alcance de los objetivos institucionales, minimizando los riesgos de fraudes tanto en el campo económico como de imagen institucional.

En función de lo expuesto, cabe mencionar que el control contable no ha evolucionado al mismo ritmo de los cambios organizacionales. Aún se continúan aplicando lineamientos de control como el COSO que resultan adecuados para el abordaje del riesgo en el caso de las organizaciones burocráticas, pero presentan limitaciones para la evaluación de las organizaciones vivientes, pues no conciben estas formas organizativas como unidades abiertas con capacidad de evolución y auto organización interna en función de las relaciones organización-entorno.

En consecuencia, se requiere el desarrollo de investigaciones que promuevan la adopción de un nuevo sistema de control interno, basado en los fundamentos del proceso autopoietico sustentado en los postulados de las teorías organicista, así como de los sistemas sociales, en los cuales se enfatiza en los sistemas de comunicación como el elemento clave que promueve la adopción de nuevos sistemas de control adaptados a las necesidades y estructuras de las organizaciones vivientes.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Agüero, J. (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoieticos. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, Argentina. Disponible: <https://www.aacademica.org/000-027/38.pdf>[Consulta: 2017, junio 3].
- Betancur, H. (2012). La contabilidad: un incesante caminar por lo epistemológico y lo ontológico, nuevas perspectivas investigativas. Lumina Revista en línea], (13), 106-127. Disponible: [revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/download/681/803](http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/download/681/803)[Consulta: 2017, julio 8].

- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway (2013). Informe ejecutivo COSO. Disponible: [http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/Normativa\\_Asociada/coso\\_2013-resumen-ejecutivo.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/Control-Interno/Normativa_Asociada/coso_2013-resumen-ejecutivo.pdf)[Consulta: 2017, enero, 18].
- Gjerdrum, D. y Peter, M. (2011). The New International Standard on the Practice of Risk Management – A Comparison of ISO 31000:2009 and the COSO ERM Framework. *Society of Actuaries*[Revista en línea],7-12. Disponible: [https://www.soa.org/Library/newsletters/risk-management-newsletter/2011/march/jr\\_m-2011-iss21-gjerdrum.pdf](https://www.soa.org/Library/newsletters/risk-management-newsletter/2011/march/jr_m-2011-iss21-gjerdrum.pdf)[Consulta: 2017, enero, 22].
- Infestas, A. (2003). La empresa en la sociología. En Páez, T. (Compilador). Sociología de las organizaciones. Caracas: Ceatpro.
- Lanz, R. (2001). Diez tesis sobre cultura organizacional transcompleja. En R. Lanz (comp.), Organizaciones Transcomplejas, p. 161-173. Caracas: IMOSMO-CONICIT.
- López, F. (2001). Del comportamiento organizacional a la práctica de producción de sentido. En: Lanz, R. (Compilador). Organizaciones Transcomplejas, p. 96-144. Caracas: IMOSMO-CONICIT.
- López, E. (2004). Control, contabilidad y sociedad. Un asunto para repensar. VI Simposio Internacional de Investigación Contable. Universidad de Manizales: Facultad de Contaduría Pública. Disponible: <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/1163/1240>[Consulta: 2017, junio 16].
- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*. México: [Anthropos](#).
- Luhmann, N. (1997). Organización y decisión autopoiesis acción y entendimiento comunicativo. Universidad Iberoamericana (México): Editorial Anthropos. Disponible: <https://pugnantialoqui.files.wordpress.com/2010/04/luhmann-niklas-organizacion-y-decision-autopoiesis-accion-y-entendimiento-comunicativo.pdf>[Consulta: 2017, junio 4].
- Luhmann, N. (2006). *La sociedad de la sociedad*. México: Universidad Iberoamericana.
- Maturana, H. Varela, F. (2003). De máquinas y seres vivos: autopoiesis, la organización de lo vivo. Buenos aires: Editorial universitaria.
- Morgan, G. (2001). Imágenes de la organización. Barcelona: Rama
- Ocampo, C.; Gonzáles, D.; Gentilin, M. (2016). El discurso en el estudio de las organizaciones. Una revisión de la literatura. Cuadernos de Gestión[Revista en línea], 16 (1), 15-42. Disponible: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/140460dg.pdf>[Consulta: 2017, junio 14].
- Ritzer, G. (2007). La globalización de la nada. España: Editorial popular.
- Uriz, J. (1994). La subjetividad de la organización. El poder más allá de las estructuras. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Williamson, D. (2007). The COSO ERM framework: a critique from systems theory of management control. *Int. J. Risk Assessment and Management*[Revista en línea],(7) 8, 109-1119. Disponible: <https://www.deepdyve.com/lp/inderscience-publishers/the-coso-erm-framework-a-critique-from-systems-theory-of-management-OnurU1EgmV>[Consulta: 2017, enero, 18].