

HACIA LA AUTO- ORGANIZACIÓN

Las organizaciones como cerebros

Ma Dolores, Rafael, Hortensia y
Mario.

LAS ORGANIZACIONES COMO CEREBROS

El objetivo de pensar en la organización como un cerebro es que ésta se mas inteligente.

Hasta el momento en las organizaciones se han insertado equipos que funcionen como cerebros de la organización, ayudando a la toma de decisiones, control y organización de la empresa.

¿Porque no pensar que la organización es un cerebro?

LAS ORGANIZACIONES COMO CEREBROS

1948 Dennis Gabor inventó la holografía y demostró que era posible crear procesos donde la totalidad podía ser codificada en cada una de sus partes. (clon)

Karl Pribram comparó el cerebro con un holograma por su capacidad de relejar o hacer las mismas funciones aún después de haber sufrido una lesión. (Ratón y laberinto)

Y se determinó que existen:

- Organizaciones como sistemas de información capaces de aprender a aprender
- Organizaciones holográficas

LAS ORGANIZACIONES COMO CEREBROS

La organización como proceso de la Información.

- Mecanicistas
 - Matriciales (sap)
 - Orgánicas: morfogénesis
- Simon estudió el paralelismo % las decisiones tomadas por el hombre y las organizaciones. Aseveró que el hombre al ser parte de la empresa cuenta con las siguientes limitaciones:
- Actúa con información incompleta
 - Explora limitadas alternativas para su decisión
 - No es capaz de dar valores exactos

LAS ORGANIZACIONES COMO CEREBROS

Jay Galbraith contribuyó al estudio de Simon en los 70' y estudio la relación % incertidumbre, proceso de la información y diseño de la organización, lo cuál se reflejaba en los diferentes controles que se observaban en las empresas .

Concluyó: El proceso de información transforma a las organizaciones mecancistas a orgánicas

LAS ORGANIZACIONES COMO CEREBROS

Se puede combatir a la incertidumbre:

- Proceso de requerimiento de información rápidos
- Procesar la información a través de estructuras matriciales con metas definidas
- Crear, planear y proyectar estrategias contingentes a las demandas del mercado.

CIBERNETICA, APRENDIZAJE Y APRENDIENDO A APRENDER.

¿CÓMO PUEDEN DISEÑARSE SISTEMAS CAPACES DE APRENDER DE FORMA PARECIDA A LA DEL CEREBRO?.

Cibernética: Ciencia que se enfoca al estudio de la información, la comunicación y el control.

LA CIBERNÉTICA CONDUCE A UNA TEORÍA DE COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE BASADA EN CUATRO PRINCIPIOS:

1° Los sistemas deben ser capaces de sentir, controlar y explorar aspectos significativos de sus entornos.

2° Deben ser capaces de comunicar esta información a las normas operativas que guían el comportamiento del sistema.

3° Deben ser capaces de detectar desviaciones significativas de las normas.

4° Deben ser capaces de iniciar las acciones correctivas cuando se detecten las discrepancias.

LA CIBERNÉTICA HACE UNA DISTINCIÓN ENTRE EL PROCESO Y APRENDIZAJE Y EL GRADO DE APRENDER A APRENDER, A TRAVÉS DE DOS TERMINOS:

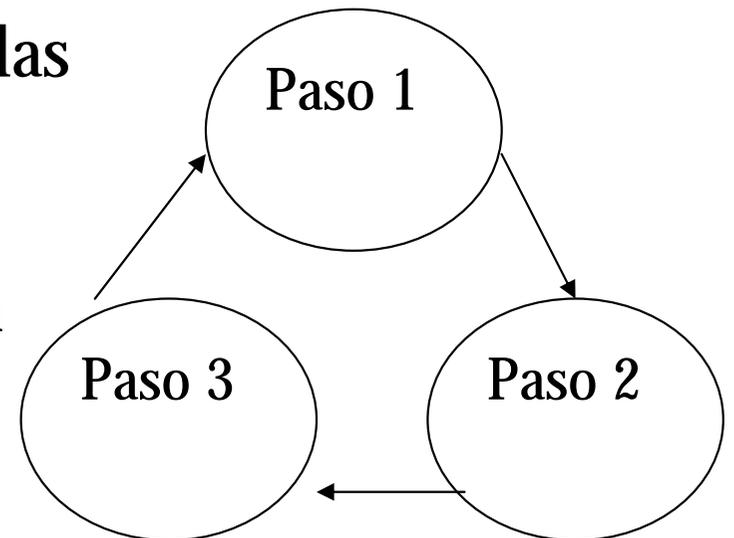
Bucle sencillo:

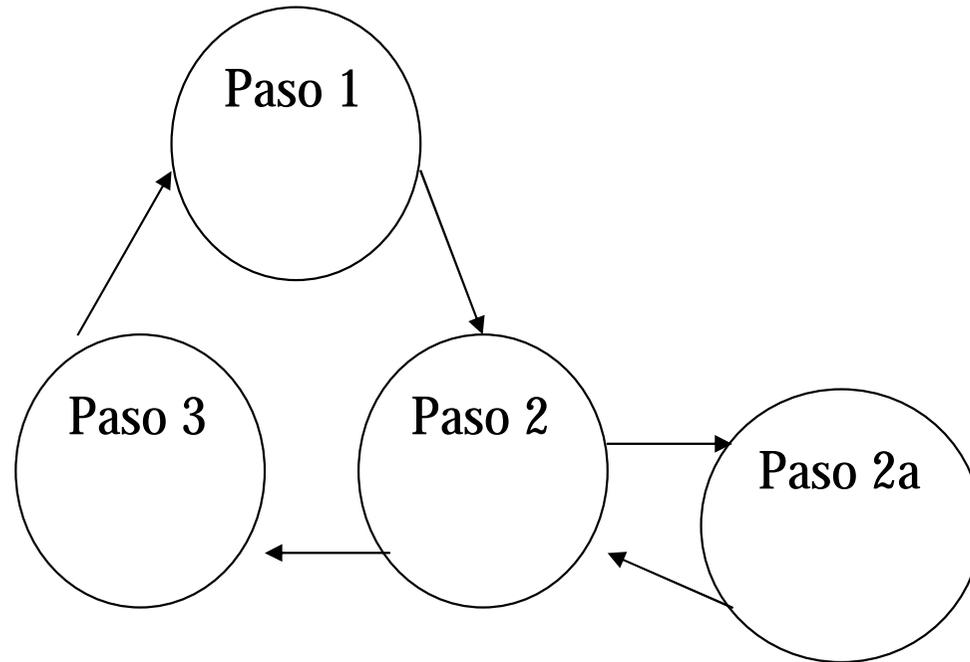
Detecta y corrige errores de un conjunto dado de normas de operación.

Paso 1.- Percibe, registra y controla el entorno.

Paso 2.- Compara la información con las normas de operación.

Paso 3.- El proceso inicia la operación apropiada.





Bucle doble:

Paso 1.- Percibe, registra y controla el entorno.

Paso 2.- Compara la información con las normas de operación.

Paso 2a.- Cuestiona si las normas de operación son las apropiadas.

Paso 3.- El proceso inicia la operación apropiada.

¿POR QUE EL APRENDIZAJE POR BUCLE DOBLE NO FUNCIONA EN LAS ORGANIZACIONES BUROCRATICAS?

1° Las organizaciones burocraticas imponen estructuras fragmentarias de pensamiento sobre sus empleados, estimulando que no piensen por ellos mismos.

2° El aprendizaje de bucle doble se asocia frecuentemente con el principio de la responsabilidad burocratica, que se extiende a la responsabilidad de sus empleados en sus funciones.

3° A menudo hay un vacio entre lo que se dice y se hace.

COMO FACILITAR LA ORIENTACIÓN DEL PROCESO APRENDER A APRENDER:

1° Fomentar y valorar una gestión que acepte el error y la incertidumbre como una irreductible característica de los entornos complejos y variables.

2° Fomentar una aproximación al análisis y a la solución de problemas complejos que reconozca la importancia de explorar diferentes puntos de vista.

3° Evitar estructuras impuestas de acción sobre marcos organizados.

EL CEREBRO

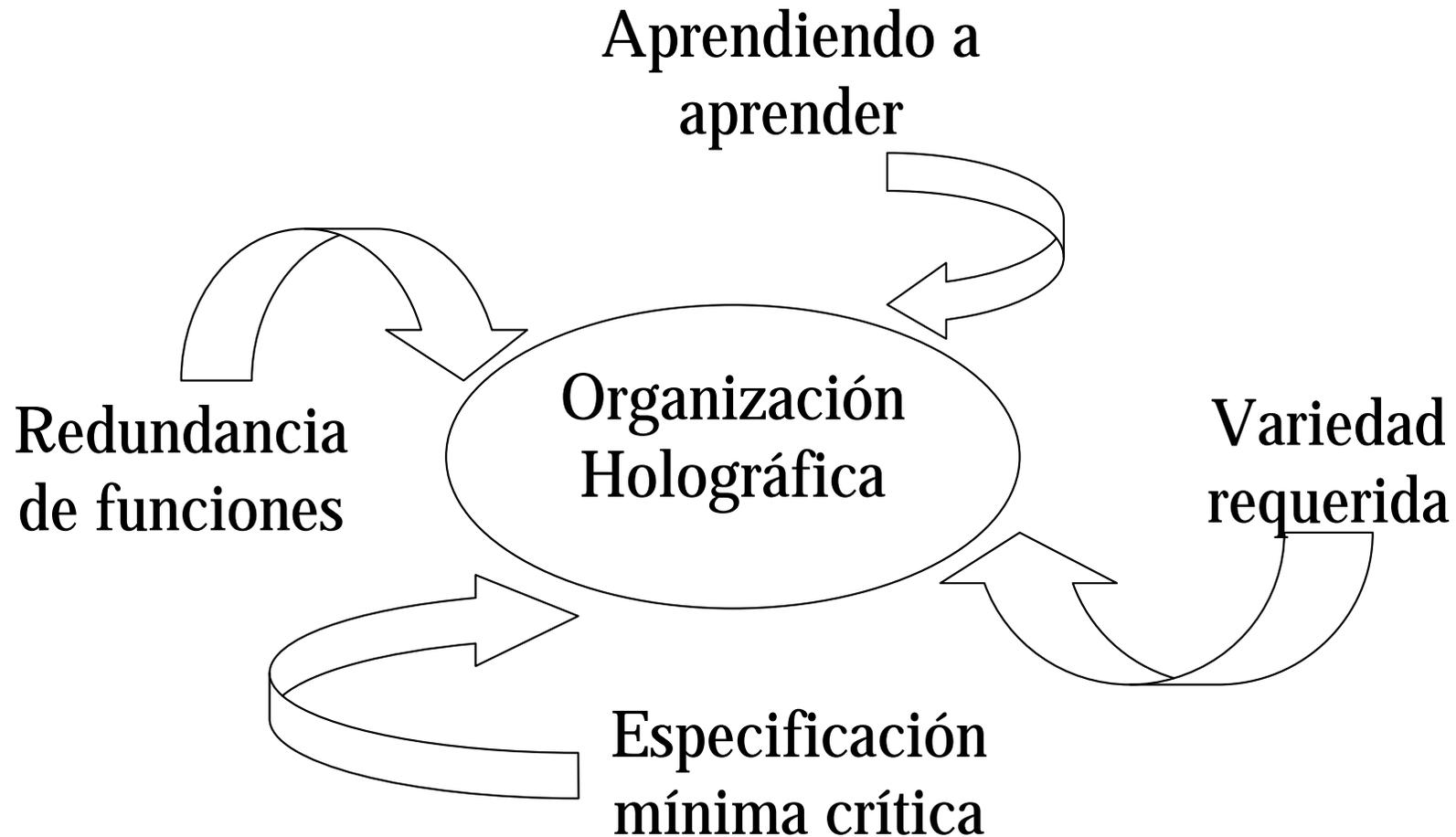
- Depende más de la conectividad que de la estructura.
- Entre más se comprometa a una actividad, mejor la desarrolla.
- Trabaja con hemisferios y funciones interdependientes.
- Capacidad para organizarse y reorganizarse así mismo para resolver lo que se presente.
- Miles de neuronas con alta capacidad

LAS ORGANIZACIONES COMO HOLOGRAMAS.

¿Aprenden y se auto-organizan?

- Toman el todo en sus partes
- Crean modelos de rica conectividad y redundancia
- Crean sistemas especializados y generalizados capaces de reorganizar estructuras internas y funciones que satisfagan los desafíos.
- Aprovechan los cerebros y la tecnología que hay en la organización

PRINCIPIOS HOLOGRÁFICOS Y SU RELACIÓN



VENTAJAS

- Aprenden y se autorganizan
- Principios básicos.
- Sistema abierto a las mejoras
- Libertad para cambiar
- Elección de límites y fuerzas. Dirección significativa.
- Espacios de comportamiento aceptables
- Más allá de la racionalidad
- Trata con problemas inciertos y complejos.
- La tecnología es un medio valioso.

DESVENTAJAS

- Autorganización y las realidades de poder y control chocan entre sí.
- Requiere un alto grado de apertura y crítica.
- Cualquier cambio hacia la autorganización requiere un cambio de actitudes y valores.
- Es un proceso que puede llevar mucho tiempo.