

**WILLIAMS ARANGUREN ÁLVAREZ**

Universidad de Carabobo

waranguren30@gmail.com

**ELISABETH JIMÉNEZ SILVA**

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-Ecuador

eelisabethsilva@gmail.com

Recibido: 06/07/2017

Aprobado: 29/09/2017

### Resumen

La globalización y el avance tecnológico han contribuido notablemente para que la comunicación rebase fronteras, transfiriendo información en tiempo record, siendo el número de participantes cada vez mayor, sobre todo a través de la formación de grupos que operan entre sí sin un orden prefigurado y en el marco de una estructura que en apariencia muestra “desorganización”, materializado en la falta de articulación entre las interacciones sociales que se producen. Lash (2005) define a las desorganizaciones, como una forma particular de sociación, que están coordinadas por la tendencia de valores entre sus integrantes; son organizaciones amorfas, sin orden, ni estructura, nacen y mueren rápidamente. Un ejemplo clásico de una desorganización son los grupos de Facebook en las redes sociales, donde se comparte información de manera rápida y sin control, es por esta razón que en los actuales momentos, en la llamada era de la información en pleno siglo XXI, caracterizada por el avance y expansión de la digitalización, las empresas deben poner especial atención en el interés que persiguen las desorganizaciones y el uso de este medio comunicativo, en vista de que puede representar un aspecto que en determinados momentos contribuya de manera positiva o de manera negativa en su desarrollo empresarial. El presente trabajo tiene como objetivo, en base a una revisión bibliográfica y documental, discutir acerca del significado y características de las desorganizaciones virtuales e identificar sus ventajas y desventajas, como un factor en la vida de las empresas.

**Palabras clave:** desorganización, comunicación, información, virtual, desarrollo empresarial.

### ORGANIZATIONS AND SOCIAL DISORGANIZATIONS. AN UNFINISHED DISCUSSION

#### Abstract

Globalization and technological progress have contributed significantly to the communication over borders, transferring information in record time, with a number of participants increasing, especially through the formation of groups that operate without a prefigured order and in the framework of a structure that apparently shows “disorganization”, materialized in the lack of articulation between the social interactions that take place. Lash (2005) defines disorganizations, as a particular form of association, which are coordinated by the tendency of values among its members; they are amorphous organizations, without order, without structure, they born and die quickly. A classic example of a disorganization are Facebook groups in social networks, where information is shared quickly and without control, which is why at present, in the so-called information era in the XXI century, characterized due to the advance and expansion of digitization, companies should pay special attention to the interest pursued by the disorganization and the use of this communication medium, given that it can represent an aspect that at certain times contributes positively or negatively in its business development. The present work has as an objective, based on a bibliographic and documentary review, to discuss about the meaning and characteristics of virtual disorganizations and to identify their advantages and disadvantages, as a factor in the life of companies.

**Keywords:** disorganization, communication, information, virtual, business development.

## Introducción

Es evidente e indudable que en este mundo actual se evidencian nuevas formas de vida gracias a la tecnología, lo cual ha ocasionado grandes cambios en la sociedad. El avance tecnológico permite que cada día se cuente con distintos medios comunicativos, que han permitido y permiten que se formen grupos infinitos, así como también que sus integrantes sean diversos y que incluso ni siquiera se conozcan entre sí.

Según Lash (2005) a estos grupos que se organizan entorno a sus valores se los llama desorganizaciones, que son organizaciones que nacen y mueren rápidamente, su expansión es tan amplia, que rebasa fronteras en determinados casos, cuando cuenta con la ayuda del medio comunicativo que hoy en día es el internet.

El presente estudio se desarrolló en base a una metodología analítica, a través de fuentes bibliográficas y documentales, con el propósito de discutir los aspectos positivos y negativos de la información que fluye en las desorganizaciones virtuales como elemento importante en el desarrollo empresarial, con la finalidad de conocer el costo cualitativo que representa para estas organizaciones y poder sugerir estrategias que permitan mitigar estos riesgos informativos, así como también aprovechar este medio como un instrumento que contribuya al desarrollo individual e institucional.

### Organización y desorganización social

Según Martin (2004) una organización social es un grupo de personas que interactúan entre sí. Lash (2005; 79) menciona que “Para los estructuralistas, las organizaciones son «sistemas jerárquicos de reglas normativas». Para los analistas de la acción son «campos de juego de agentes que interactúan, actúan estratégicamente y negocian»”.

Gran parte de la historia que conocemos de las organizaciones hoy en día, está marcada por la Revolución Industrial producida en Inglaterra y el resto de Europa a finales del siglo XVIII y que luego se expandió por el resto del mundo. Este proceso, a los que muchos autores han denominado “primera modernidad”, estuvo marcado por la llamada “organización científica del trabajo”, en la cual los modelos productivos y la aplicación de la razón en todos sus procesos fue el hilo conductor del desarrollo de las organizaciones hasta nuestros días. De manera que muchas experiencias exitosas contribuyeron significativamente a dar forma a maneras de organizarse, producir e interactuar entre las personas y de éstos dan cuenta el fordismo, el toyotismo, el taylorismo, la escuela de relaciones humanas, hasta las formas de organización más contemporáneas como las organizaciones sistémicas y las organizaciones complejas.

De las primeras formas de organización, a pesar de haber sido suplantadas por otras, muy erróneamente se podría afirmar que han quedado en el pasado, pues sus rasgos no han desaparecido y por el contrario, sus conceptos conviven perfectamente con las llamadas nuevas formas organizativas, se han integrado y forman parte de las mismas. Estas formas de organización como el fordismo y el toyotismo, vetaban las relaciones personales y la comunicación, pues se entendía como pérdida de tiempo y dinero en la producción de bienes, centro del quehacer de la empresa. Se esperaba que los trabajadores, seres humanos, se comportaran de una manera totalmente racional y que respondieran objetivamente a instrucciones emanadas de una instancia jerárquica superior, sin que interfirieran sus opiniones y emociones. Bauman (2007; 32), refiriéndose al fordismo y sus implicaciones, dice que la “modernidad pesada” fue

la época del compromiso entre el capital y el trabajo como una relación de dependencia: los trabajadores dependían para su subsistencia del contrato por parte del capital y a su vez el capital dependía de los contratos a los trabajadores para su reproducción y crecimiento, bajo una relación de intereses creados de lado y lado.

La centralidad de la empresa estaba en la tecnología y en la máquina y el hombre era visto como una extensión de ésta última. La comunicación y sus procesos no estaban en la médula de las operaciones de la empresa, de hecho, estaba circunscrita a la alta gerencia y la toma de decisiones que afectaban de manera vertical al resto de la institución, sin que persistiera la necesidad de un proceso de retroalimentación en sentido ascendente, basado en la información y las experiencias de producción de los trabajadores.

Esta idea de “organización” aún perdura hasta nuestros días y, tal como se mencionó con anterioridad, sus rasgos permanecen en el espíritu de las organizaciones contemporáneas. Siendo más osados, se podría afirmar, sin temor a equivocarse, que por muy abiertas y flexibles que sean las organizaciones de hoy en día, en todas vamos a conseguir aspectos definitorios de estas organizaciones tradicionales, como por ejemplo, categorías del tipo ideal de burocracia, desarrollado por Max Weber, que imprimía la racionalidad en las organizaciones a través de la jerarquía de mando, normas y reglas, mecanismos de comunicación formal, impersonalidad en las funciones, competencias técnicas y especialización en el trabajo. ¿Qué organización de hoy en día no tiene todos o algunos de estos elementos como parte de su estructura funcional?, posiblemente alguno de estos elementos está presente en las instituciones contemporáneas.

Estas primeras formas de organización sentaron un paradigma institucional, que definió un curso a seguir

por las demás instituciones y que hoy se evidencia en la estructura de nuestras instituciones. No obstante lo anterior, no se quiere decir que las organizaciones y sus formas han permanecido estáticas, por el contrario, en términos históricos, hemos sido testigos de un proceso evolutivo en sus enfoques, procesos y razón de ser.

Mucho tiempo debió transcurrir para que se introdujeran cambios en este respecto, pues fue en la década de los años 30 del siglo XX, cuando se comienza a visualizar el hombre dentro de la organización. La Escuela de Relaciones Humanas, trata de cambiar esa centralidad de la máquina por el hombre, sin embargo, no es hasta la década de los años 60 cuando algunos avances comienzan a visualizarse.

Es a partir de esta década cuando las gerencias de “recursos” humanos comienzan a cambiar su nombre por “talento” humano, “gestión” humana, gerencia de “personas”, entre otros calificativos. Más allá de la nomenclatura, estos cambios significaron un avance cualitativo en el tratamiento de las personas dentro de las organizaciones: se comienza a considerar el plan de carrera del trabajador o como una persona que ingresaba como analista luego podía convertirse en supervisor o gerente, a través de un curso predefinido, que implicaba dedicación a la empresa, responsabilidad, productos tangibles e intangibles, capacitación y adiestramiento, lealtad organizacional, en fin, una serie de elementos previamente establecidos, conocidos tanto por la gerencia de la empresa como por el mismo trabajador y cuyo apego significaba el ascenso del mismo dentro de la organización, aumentando su motivación e interés por el progreso de la institución. ¿Qué se ve hoy? Quizás asistimos a una transición de las organizaciones, como lo ha sido de manera perma-

nente, hacia nuevos estadios, que han estado marcados de manera determinante, por la globalización, la flexibilización y la crítica a esos modelos tradicionales de organización, en el cual surgen nuevos conceptos para tratar de entender e interpretar el mundo de las instituciones y las interacciones humanas que se producen con ocasión de la producción de bienes y servicios. En este contexto surge la categoría de “desorganización”. Se puede iniciar con esta afirmación de Lash (2005; 79): “Las desorganizaciones no son la ausencia de la organización”, es decir, las desorganizaciones se refieren a la declinación de las organizaciones. Por ejemplo, la declinación del capitalismo organizado que dio lugar a un ascenso del individualismo. Por lo tanto las desorganizaciones no son la ausencia de sociación, sino más bien formas particulares de sociación, como lo manifiesta este autor, por lo tanto enfoca que tales formas se agrupan en función de sus intereses propios y que básicamente se sustenta en los valores.

Un ejemplo claro de desorganización en el ámbito de la información, lo constituyen las redes sociales, que no se basan en normas o reglas, sino más bien es un tipo de sociación que se une en función de sus propios intereses y que de la misma manera como inicia puede desaparecer, sin ningún tipo de sanción, ni penalización, sin compromisos ni riesgos.

La organización y desorganización social tiene que ver mucho con la idea del orden social. Tomando lo referido por Bauman (2007):

Las cosas están ordenadas si se comportan como uno espera que lo hagan (...) Ésta es la principal atracción del orden: la seguridad que acompaña a la capacidad de predecir con escaso o ningún error, cuáles serán las consecuencias de nuestras acciones. (p. 43)

Este mismo autor refiere que “Cualquier intento de ‘poner las cosas en orden’ se reduce a *manipular las pro-*

*habilidades de acontecimientos*” (p. 44). Así sucede en la organización. La misma idea de organización sugiere un orden al cual obedecen las cosas, las personas que la integran actúan conforme a protocolos previamente establecidos que dan “sentido” a la idea construida de organización. De allí que la estructura burocrática de funcionamiento esté fuertemente difuminada en los procesos de producción de bienes y servicios. Cualquier acontecimiento que se salga de los parámetros establecidos, será manipulado para volverlo a su forma “regular”.

Sin embargo, las relaciones humanas son complejas y siempre han estado presentes en las instituciones y como refiere Bauman (2007; 12), “Todas las sociedades son fábricas de significados. Son más que eso en realidad: nada más que los semilleros de *vida con sentido*”. Las organizaciones no están exentas de los significados implícitos y explícitos que se producen en su interior, ni de las formas que adquieren esos significados y como se producen. Hoy en día las redes sociales están plenamente posicionadas en el inconsciente colectivo y los individuos actúan naturalmente incorporando todos estos mecanismos que están a su disposición y que facilitan y simplifican sus procesos de interacción social. Esto se genera, más allá de la crítica acerca de lo efímero que pudieran representar estas redes, pues el *sentido* experimentado por los individuos en estos procesos de interacción y comunicación es real, sobre todo para las últimas generaciones, que en muchos casos se les facilita más la comunicación a través de las redes que cara a cara.

¿Vivimos una nueva era de la información y la comunicación? Quizás sea muy relativo lo novedoso en el proceso de evolución de estos sistemas que siempre han experimentado cambios significativos. Lo que si pare-



ciera evidente, es que con el avance de la tecnología, se pueden apreciar cambios más vertiginosos que aceleran las transformaciones en como los individuos establecen sus procesos de interacción social y, por supuesto, se traslada al mundo de las organizaciones, las cuales no pueden evolucionar a espaldas de estos procesos.

En este estadio, es importante resaltar algunas características que permitan diferenciar algunas semejanzas y diferencias entre las organizaciones y las desorganizaciones.

- Las desorganizaciones no son organizaciones ni formales, ni informales: no se configuran con base en estructuras funcionales como medios para lograr fines.
- Las desorganizaciones son menos locales y menos fijas que las informales (están más dispersas): están muy vinculadas con la cultura y por tanto son más etéreas, no “pertenecen” a una organización específica, pero están presentes en todas las organizaciones.
- Las desorganizaciones no son ni tradicionales ni modernas: han estado presentes a lo largo de la historia y han acompañado el proceso de evolución de las organizaciones. Se podría decir que las desorganizaciones se asemejan más a las tradicionales, pues son formas preinstitucionales (como refiere Durkheim), están en la forma de pensamiento social colectivo de las personas y actúan naturalmente en el mundo organizacional, como parte de su cultura.
- Las desorganizaciones son más colectivas que las organizaciones: conforman formas de pensar, actuar y vivir que sobrepasan el espacio organizacional, por tanto, se podría decir, que las desorganizaciones pertenecen a la sociedad.

- En las organizaciones e instituciones se toman decisiones racionales-efectos colaterales: mientras las organizaciones se aferran a las formas burocráticas de funcionamiento, apegados a esquemas de mando, normas y reglas, mecanismos de comunicación formal, especificidad en las funciones de acuerdo a las competencias y especialización en el trabajo, la desorganización sigue un curso más espontáneo signado por la evolución de los significados de la sociedad y los individuos que la componen.
- Las desorganizaciones son antisistema, debido a que están expuestas a la interferencia y la invasión del medio ambiente: pueden parecer antisistema no en sí porque se opongan al mismo, sino que la idea de sistema se aferra a círculos cerrados de operación y todo lo que está fuera del sistema es tratado a anular. La desorganización está dentro y fuera del sistema al mismo tiempo, va variando de acuerdo al contexto y medio ambiente que la afecta y transforma permanentemente, sin que necesariamente lleve un curso predeterminado.

De manera que no pareciera correcto pensar en las organización y desorganización como elementos antagónicos, pues mientras el primero ofrece la certidumbre necesaria para dar curso a fines esperados por la sociedad, el segundo alimenta los procesos de regeneración indispensables para que las organizaciones y las sociedades avancen, se transformen y establezcan nuevos esquemas de interacción e intercambio entre los individuos.

### **Normas y valores en las organizaciones y las desorganizaciones**

Al analizar los términos de organización y desorganización en relación a las normas y valores tenemos que

Lash (2005) expone que las organizaciones se refieren a normas y las desorganizaciones a valores. “Las organizaciones e instituciones modernas son similarmente procesales” (p. 82), es decir que se desarrollan en base a reglas. Mientras que las desorganizaciones se basan más en valores sustantivos, son fluidas y móviles, se forman y se deforman, se separan y vuelven a unirse en distintos lugares, aparecen y pueden desaparecer en muchos de los casos rápidamente, su medio de comunicación es horizontal, son temporales, son cambiantes y dinámicas, y como dice el autor citado “Cruzan fronteras, y como los rizomas, hunden raíces sin raíces” (p. 82).

En función de lo que antecede se puede concluir que las desorganizaciones se basan en valores, y estos son guiados o conducidos por personas que con su poder de comunicación o motivación societario, pueden motivar a tener seguidores, que en algunos casos el interés puede ser negativo, es decir puede causar daño a la sociedad, como es el caso de algunos grupos de Facebook, que utilizan este medio para obtener información y ejecutar actos ilegales como secuestros, extorsiones o estafas, así como también puede haber este tipo de sociación que persiguen intereses en beneficio de la sociedad, como grupos que difunden conocimientos, metodologías, constructos, como por ejemplo los blogs, el mismo Facebook, entre otros.

Sin lugar a dudas todas las organizaciones son medios que permiten alcanzar objetivos (fines), y que de una u otra manera se encuentran inmersos los valores de sus integrantes, pero que al comparar los medios con relación a los valores, prevalecen los medios. Por ejemplo los sindicatos son organizaciones que tienen sus normas y reglas pero son un medio para alcanzar beneficios para sus integrantes, y que entre ellos puede haber

distintos tipos de valores, pero lo que fundamenta su razón de existir es que es considerado como el medio para alcanzar resultados: la lucha para obtener reivindicaciones laborales.

A diferencia, “las desorganizaciones no son medios para fines, siguen una lógica de fines más que una lógica de medios” (Lash, 2005; 84), en consecuencia, se puede decir que las desorganizaciones piensan primero en los fines más que en el medio de cómo lo harán.

### **Los medios de comunicación y las redes sociales en las desorganizaciones**

Bien se podría hablar de viejos y nuevos medios de comunicación, marcado sobre todo por el avance de las tecnologías, destacando la importancia que tienen los mismos para la sociedad actual. La imprenta, inventada a mediados del siglo XV, significó el desarrollo de los medios de comunicación de masas, pues permitió la reproducción de textos a gran velocidad, no obstante, hoy se asiste a un proceso de producción, distribución y consumo de información favorecido por todos los dispositivos que se han inventado y popularizado en las diversas sociedades, a pesar de estar presentes temas como el acceso a la tecnología y otros factores culturales, sociales y económicos (Giddens, 2006).

Dentro de los llamados medios tradicionales, se encuentran principalmente la prensa, el cine, la radio y la televisión. Cada uno de estos medios tiene características diferentes y ofrecen a las personas diversidad de opciones: la prensa normalmente tienen un carácter predominantemente informativo, el cine recreativo, la radio entretenimiento e información y la televisión un poco de cada uno de los anteriores; aunque cabe precisar, que estos medios han venido evolucionando y especializándose a tal punto, que hoy en día se puede

---

conseguir canales de televisión o estaciones de radio dedicadas exclusivamente a un perfil: deportivo, musical o noticioso.

Todos estos medios gozan de gran prestigio en la sociedad contemporánea y el tema de los avances tecnológicos imprime cada vez más, mayores complicaciones para el acceso a estos medios. Por ejemplo, un aparato de TV ha evolucionado desde la pantalla con tubos y el uso de la antena externa, a las pantallas de plasma, planas y ahora con curvas y muy delgadas y que sin el uso del satélite son totalmente inútiles.

Los nuevos medios de comunicación pudieran estar representados por la televisión analógica y el internet, rodeado de una multiplicidad de mecanismos que lo dimensionan como un factor de altísimo impacto en cuanto a comunicaciones se refiere, donde entran las llamadas redes sociales. La televisión digital, a diferencia de la analógica (tradicional), actúa como una computadora, pudiendo transmitir mayor cantidad de canales, mejor calidad de imágenes y sonidos y otros servicios adicionales (conectar con internet, hacer compras, interactuar con otros equipos electrónicos, entre otros).

Por su parte el internet, especialmente la conocida como *World Wide Web (www)*, inventada en el año 1992 en Suiza y popularizada en Estados Unidos, permite a los usuarios desplazarse mediante un navegador para acceder a un mundo de información e interacciones sociales, tales como documentos, programas, juegos, música, videos, noticias, intercambios sociales como Facebook, Instagram, Twitter, entre otros, todo ello favorecido con el desarrollo de las computadoras y los teléfonos móviles, y la masificación de su uso por parte de la población. Muchos autores consideran que el mayor potencial del internet es la posibilidad de

la proliferación de las redes, como estructura organizativa de nuestro tiempo.

Un factor muy vinculado a los medios de comunicación e información, son las llamadas redes sociales. La palabra red social es acuñada principalmente por los antropólogos ingleses Barnes y Bott (2006; 26), ya que, “para ellos resultaba imprescindible considerar lazos externos a los familiares, residenciales o de pertenencia a algún grupo social”.

Refiere Requena (1989) que numerosos autores (Burt y Minor, Marsden y Lin, Knoke y Kuklinski) han contribuido con el análisis de las estructuras de red, distinguiendo algunas cualidades como:

La principal apreciación que hay que tener en consideración en una red social es la posición que ocupa un actor social dentro de la estructura de red. No todas las posiciones son iguales, ni tan siquiera equivalentes. Referida a esta posición vendrá determinada la mayor o menor posibilidad de acción de un actor determinado. (p. 140).

De manera que dependiendo del lugar que se ocupe en la red, el actor podrá ejercer un mayor o menor grado de influencia y poder. Ello lo reafirma este autor al referir que la posición en la red puede determinar el grado de autonomía o dependencia del actor involucrado con respecto a los demás. Con base en lo anterior, una estructura de red, representa una estructura de oportunidad, de intercambio entre actores de la red, que determinan su comportamiento y el poder que puede ejercer el actor conforme a su posición en la red (Requena, 1989; 140-141).

Partiendo de este concepto sociológico de red social, se aborda a continuación lo que hoy día se conoce con igual nombre, pero referido a estos espacios vinculados principalmente con las tecnologías de la comunicación y la información que están absorbiendo

las formas tradicionales de interacción social y vinculación a nivel individual y organizacional.

La finalidad que ha motivado la creación de las redes sociales son varias, pero principalmente, ha sido el de generar un espacio de interacción virtual en el que millones de personas alrededor del mundo se concentren entre sí, guiados por un interés en común, que generalmente es la información. Este interés ha dado lugar a la proliferación de las desorganizaciones virtuales, siendo que su actuar puede ser positivo o negativo en la sociedad, dependiendo del uso que se les dé y la intención implícita y explícita imperante.

Desde el punto de vista positivo se tiene que estas redes sociales, son un medio para transmitir buenas ideas innovadoras como bien lo menciona Rogers (1962; 7), quien expresa que “La difusión se entiende como una forma especial de comunicación en la que los miembros de un sistema social se transmiten nuevas ideas”, esto desde el punto de vista empresarial aportaría conocimiento con relación a las buenas prácticas empresariales utilizadas alrededor de mundo, con el objetivo de lograr mejores resultados en desarrollo del trabajo organizacional. De igual manera, internamente en las empresas, estos grupos sociales serían muy útiles para compartir información relevante, que en muchos de los casos permita optimizar el uso del tiempo y los recursos; y desde el punto de vista del marketing, se convierten en un medio comunicativo importante y económico, ajustados a las políticas de atención de las organizaciones.

Según estadísticas de Web Empresa 20 en el año 2017, existen alrededor de treinta redes sociales catalogadas como las más utilizadas. Alcanzando el ranking de los diez primeros lugares se encuentran las siguientes:

## Ranking Redes Sociales más Utilizadas

RED SOCIAL	RANKING MUNDIAL
Facebook	1
YouTube	2
WhatsApp	3
QQ	4
WeChat	5
Qzone	6
LinkedIn	7
Weibo	8
Instagram	9
Google+	10

**Fuente:** Adaptado de la Web Empresa 20 (2017)

Como puede apreciarse, cada una de estas redes sociales ofrece oportunidades diferentes de conexión, algunas más personales y otras más impersonales, unas comparten información general y otras personal o profesional. En fin, de acuerdo a las expectativas y necesidades de los individuos y las instituciones, se recurre a una u otra red social para satisfacer diferentes tipos de necesidades. De hecho, un mismo individuo puede recurrir y en la práctica lo hace, a diversas redes sociales en la búsqueda de diferentes experiencias comunicacionales o informacionales.

Considerando la amplia gama de las redes sociales mencionadas y bajo la teoría del sociólogo Watts (2003), según la cual toda la gente del planeta está conectada a través de por lo menos seis personas, lo cual permite ejemplificar la gran extensión de las redes sociales que se puede formar. Y es así que esta teoría expone, que cada persona conoce entre amigos, familiares, compañeros de trabajo, a unas 100 personas más, y que si cada uno de esos se relaciona con 100 personas adicionales en cada caso, conformarían un grupo de 10.000 personas, creándose de esta manera niveles subsiguientes,



---

que constituyen los grupos sociales diversos, a través de los cuales se difunde una serie de información, que como se dijo anteriormente, sería el medio más rápido y menos costoso para llegar a la sociedad.

De lo anterior se desprende que las organizaciones de hoy en día están migrando cada vez más hacia la desorganización, entendida en el buen sentido, es decir, convertir sus rígidas estructuras en dinámicas y cambiantes, las interacciones e intercambios sociales más fluidos y menos estructurados en parámetros que limiten la multiplicidad de posibilidades que surgen a propósito de los avances tecnológicos y la evolución de los individuos, grupos y organizaciones sociales, hacia formas de comportamiento más abiertas a lo novedoso. En fin, se avizora un cambio en las formas tradicionales de desempeño en las organizaciones, cuyo futuro está en proceso de construcción.

Lastimosamente también es necesario reflexionar sobre los aspectos negativos de la información que puede fluir en las redes sociales y las desorganizaciones, de tal manera que al visualizar desde el punto de vista empresarial, asumiendo el marketing como ejemplo, la desorganización puede perder imagen institucional, en razón de que si un cliente insatisfecho comenta a una media de 10 personas su descontento, imaginemos con la ayuda de las redes sociales virtuales ¿a cuántas personas llegaría este mensaje de insatisfacción? Más allá de ello, pueden fluir igualmente matrices de opinión que no se ajusten a la realidad, promovidos por una competencia insana, que al final desencadene importantes prejuicios, incluso el cierre, de una organización. De manera que las redes sociales y la virtualidad pueden resultar muy volátiles al momento de valorar ciertamente el desempeño de estas desorganizaciones.

Con base en lo anterior, la desorganización puede tener

aspectos positivos y negativos que es necesario valorar, pues facilita la difusión de matrices de opinión que en muchos casos pueden ser el resultado de manipulaciones de grupos interesados que pueden levantar falsos supuestos con relación a aspectos de interés de estos grupos sociales. Por otro lado, facilita la difusión de la información en tiempo real, ofrece espacios reales para compartir y satisfacer necesidades de grupos de población con dificultades para la comunicación cara a cara, establece vínculos entre personas de origen diverso que normalmente no establecerían relación, preserva el anonimato, entre muchos otros aspectos.

A manera de cierre

Las desorganizaciones es una forma de organización, en la cual su característica básica es que carece de estructura y normativa, son dinámicas, se basan en valores, y estos pueden estar guiados o conducidos por personas que con su poder de comunicación o motivación societario logran adeptos o seguidores.

La tecnología ha contribuido notablemente a través de los medios virtuales a la proliferación de las desorganizaciones, a través de las cuales fluye gran cantidad de información, mostrando un potencial para canalizar los déficits que muestra la sociedad contemporánea en cuanto a la transmisión de información y los procesos de comunicación de individuos, grupos sociales y organizaciones, que cada día demandan mayor flexibilidad y fluidez en los procesos de interacción social en beneficio de la satisfacción de necesidades y del desarrollo de la sociedad.

Las empresas de hoy en día, deben aprovechar la existencia de las desorganizaciones que se apoyan en la virtualidad como mecanismo de producción, como una herramienta comunicativa para transmitir información relevante sobre procesos, productos, servicios y reque-

rimientos de la empresa y clientes, con la finalidad de optimizar tiempo, recursos y sobre todo atender necesidades prioritarias, en beneficio individual e institucional.

Se avizoran nuevos tiempos y las organizaciones no pueden estar al margen de los mismos. Los individuos y grupos sociales demuestran una mayor capacidad de adaptación a las demandas que plantea la evolución en nuestra sociedad. Por su parte las organizaciones, más apegadas a la racionalidad y seguridad que ofrece la tradición, se arriesgan poco a transitar los mismos caminos en los que de manera natural se encuentran los individuos desde hace mucho tiempo, negándose incluso, a aceptar ciertos tipos de comportamientos dentro de los centros de trabajo, como por ejemplo, la interacción social a través de las redes, obviando el carácter sociable y comunicativo de los individuos y los criterios de productividad basados en conceptos tradicionales y no en términos de satisfacción de las personas y cumplimiento de objetivos organizacionales.

Esta es una discusión inacabada, que requiere de reflexión y abordaje desde diversos ángulos o miradas. Es innegable que la sociedad en su conjunto está evolucionando y que las organizaciones, cada vez más cuestionadas, se están desestructurando, desorganizando o rompiendo sus esquemas tradicionales, para asumir retos de los nuevos tiempos que vendrán. Las tecnologías de la información y la comunicación juegan un papel central en este tema, por lo que habrá que prestar la atención merecida en su evolución y desarrollo.

### Referencias

- Bauman, S. (2007). *La sociedad individualizada*. Segunda edición. Edc. Cátedra. Madrid.
- Barnes y Bott (2006)
- Giddens, A. (2006). *Sociología*. Alianza Editorial. España.
- Lash, S (2005). *Critica de la información*, primera edición, Buenos Aires, 384 p, Traducción de Horacio Pons.
- Durkheim

Martin, P. Y. (2004). *Gender as a social institution*. *Social Forces*, pp.1249-1273.

Medios de comunicación y solidaridad: *Reflexiones en torno a la desarticulación social*, Ed. Universitat Jaume I, España, 2006.

Requena, F. (1989). *El concepto de red social*, REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, N° 48, pp. 137-152. España.

Roger, E (1962). *Diffusion of Innovations*, primera edición, España.

Watts, D (2003). *Six Degrees: The Science of a Connected Age*, primera edición, Estados Unidos.

Webempresa20.com (2017). *Las 30 redes sociales más utilizadas*. Disponible en <http://www.webempresa20.com/blog/las-30-redes-sociales-mas-utilizadas>. Consulta realizada el 14 de abril de 2017.