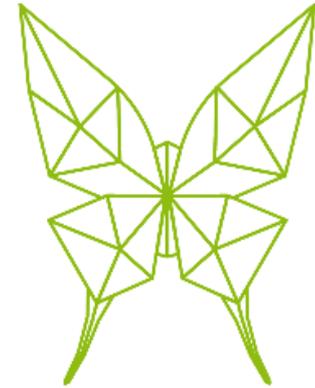




ENCUENTRO LATINOAMERICANO

Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el
Desarrollo Regional. Análisis y Propuestas



Innovación Social



Innovación Social



Turismo y Gastronomía



Medio Ambiente



Educación Superior

**ENCUENTRO
LATINOAMERICANO**
Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el
Desarrollo Regional, Análisis y Propuestas



Casa abierta al Tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztaapalapa



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**



Alcaldía de Medellín

PONENCIA DE INVESTIGACIÓN

Área Temática: Innovación social y tecnológica

TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

NOMBRE DEL PONENTE :

Jessica Herrera Martell

Institución

Universidad Autónoma Metropolitana - I

Email: jessy_k910@hotmail.com

DEMÁS AUTORES

Juan Manuel Herrera Caballero



TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

Los cambios tecnológicos aparecen como una respuesta a la exigencia de un proceso de modernización tecnológica que se presenta como un factor preponderante en la competencia de las organizaciones a nivel internacional. En la organización AIESEC (Association Internationale d'Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales) México esta transferencia, al parecer está guiada por la adopción de tecnologías, donde la cultura juega un papel decisivo, porque inclusive ella misma es un elemento importante para la transferencia, ya que posibilita a través de la mediatización de los símbolos y su uso social la permisibilidad de los acontecimientos pertenecientes a las realidades de los nuevos modelos.

AIESEC





ENCUENTRO LATINOAMERICANO
Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el Desarrollo Regional. Análisis y Propuestas



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín

TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

En primera instancia es pertinente referir la transferencia al ámbito de la tecnología, y la cultura como un espacio en donde se legitiman las acciones al interior y exterior de la organización dando esa razón de ser peculiar de cada organización que dota de sentido a las representaciones, saberes y prácticas, y más aún que desencadena ciertos tipos de creatividad y formas de mantenimiento del orden social y simbólico que posibilitan la permanencia o un cambio más efectivo de la vida organizacional.



MAKE A DIFFERENCE



ENVIRONMENT



CULTURE



SOCIAL
ENTREPRENEURSHIP



EDUCATION

TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

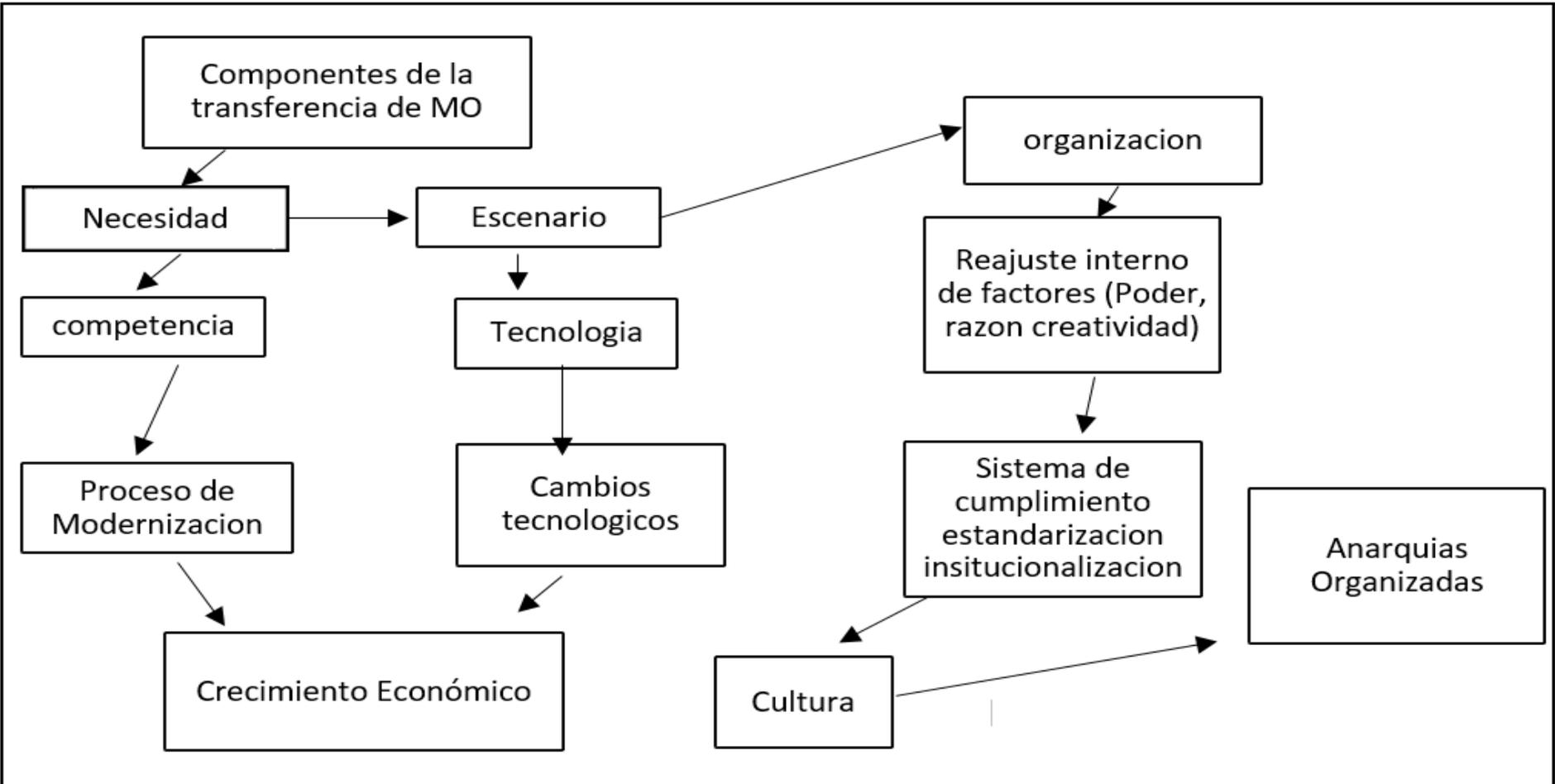
En primera instancia es pertinente referir la transferencia al ámbito de la tecnología. Los cambios tecnológicos aparecen como una respuesta a la exigencia de un proceso de modernización tecnológica que se presenta como un factor preponderante en la competencia de las organizaciones a nivel internacional. La transferencia tecnológica puede ser vista como un elemento crucial dentro del crecimiento económico y el ámbito de la competencia, sobre todo en el caso de los países en vías de desarrollo (Solís, 1994).



Esto es debido a que los modelos organizacionales en su comprensión e interpretación conllevan cierto tipo de esquematización, los cuales puede ser entendidos de acuerdo a como una organización concibe y practica sus conocimientos de tipo administrativo con cierto tipo de racionalidad que da sentido a sus acciones. Inclusive puede aparecer como una necesidad primordial la adquisición de conocimiento, a través de la experiencia y la capacitación (Simmonds, 2001).

TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

Diagrama 1.1 Componentes de la transferencia de modelos organizacionales





ENCUENTRO
LATINOAMERICANO

Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín

TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

En las organizaciones internacionales como lo es **AIESEC México** encontramos que al ser una organización multinacional y al tener su matriz en Rotterdam - Holanda se ve en la necesidad de mantener un lineamiento de los modelos y los elementos de la cultura que poseen, sin embargo con el simple hecho de que se encuentren en países diferentes se verán diferencias y particularidades en cada con ello cabe destacar el proceso de **transferencia de modelos organizacionales** tomando en cuenta un marco referencial como punto de partida, donde éste puede aparecer como una necesidad o una alternativa



TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

La transferencia de modelos organizacionales no solamente se pueden observar estos fenómenos del poder, la razón, la creatividad y el conocimiento, sino que es necesario caracterizar la parte conductora de la adopción de un nuevo modelo. En ello se ha expresado la parte tecnológica y las formas administrativas. En esta orientación destaca la adopción de normas. Si bien se puede concebir a los modelos organizacionales como construcciones sociales que pueden ser analizados como tales, las posibilidades de su transferencia están dadas a partir de la manera en cómo son construidos (Montaño, 2000).



TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

Transferencia de cultura

En esta transferencia que al parecer está guiada por la adopción de tecnologías, la cultura juega un papel importante, porque inclusive ella misma es un elemento importante para la transferencia, porque posibilita a través de la mediatización de los símbolos y su uso social la permisibilidad de los acontecimientos pertenecientes a las realidades de los nuevos modelos



TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

En la transferencia de modelos organizacionales la pretensión primera es la apropiación de tecnologías que doten de mayores ventajas competitivas a las organizaciones y eleven los saberes técnicos de la organización para un alto rendimiento y produzcan mejores resultados en el ámbito de la competitividad a nivel del mercado globalizado.



Pero la cultura como un espacio en donde se legitiman las acciones al interior y al exterior de la organización y dan esa razón de ser peculiar de cada organización que dota de sentido a las representaciones, saberes y prácticas, y más aún que desencadena ciertos tipos de creatividad y formas de mantenimiento del orden social y simbólico y que posibilitan un mantenimiento o cambio más efectivo de la vida organizacional

TRANSFERENCIA DE MODELOS ORGANIZACIONALES EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL

Reflexiones finales

El proceso de transferencia de modelos organizacionales también están presentes factores como el poder, en su forma de dominación y en su forma de represión que impacta en el ámbito subjetivo de los individuos, la razón dominante y coercitiva de la palabra y la creatividad, las formas en cómo es apropiado el conocimiento y la predisposición de las organizaciones al aprendizaje, el impacto de los sistemas de calidad o estandarización en los espacios intersubjetivos y su carácter sustituible en la operación de los miembros, la manera en cómo las instituciones están presentes en las etapas previa y posterior a la adopción de un nuevo modelo, el mantenimiento de espacios funcionales al interior de la organización que dotan de sentido práctico a los individuos y sobre todo la cultura.

Dentro de la organización AIESEC la generación del conocimiento efectivamente se basa en la pretensión que permanece y produce saberes especializados de orden técnico que posicionan a las organizaciones en una escalada de dominios y escenarios de actuación propicios para el alcance de ellas mismas. Las organizaciones y en particular las organizaciones globales se encuentran en un entorno turbulento en el que la única constante es el cambio, y esto los obliga a adaptarse a las exigencias competitivas del entorno.

Referentes bibliográficos

- Alvesson, M. (1993) *Cultural Perspectives on Organizations*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 46-73.
- Bayart, Denis (1995) « Des Objects qui Solidifient une Théorie : L'histoire du Contrôle Statistique de Fabrication », en Charue-Duboc, Florence (ed.), *Des Savoirs en Actions. Contributions de la Recherche en Gestion*, L' Harmattan, Paris, pp. 139-173.
- Bordieu, P. (2001), *Langage et Pouvoir Symbolique*, Fayard, Paris, pp. 67-98.
- Breu, K. (2001) "The role and relevance of management cultures in the organizational transformation process", *International Studies of Management & Organization*, White Plains, Summer, 31/2, pp. 28-47.
- Clegg, S.R. y Hardy, C. (1996) "Some Dare Called it Power", en Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds.) *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage, pp. 622-641.
- Cochoy, F., Garel, J.P. y deTerssac, G. (1998) "Comment l'écrit Travaille l'organisation: le Cas des Normes ISO 9000 », en *Revue Francaise de Sociologie*, 39/4, pp. 673-699.
- Del Castillo, Arturo (1995) *Ambigüedad y Decisión: Una Revisión a la Teoría de las Anarquías Organizadas*, Documento de la División de Administración Pública, No. 36, Centro de Investigación y Docencia Económicas, México.

Referentes bibliográficos

- Fagan, M.H. (2001) “Global information technology transfer: A framework for analysis”, *Journal of Global Information Technology Management*, Marietta, 4/3 pp.5-26
- Feldman, M., Feller, I., Bercovitz, J., Burton, R. (2002) “Equity and the technology transfer strategies of American Research Universities”, *Management Science*, Linthicum, Jan, 48/5, pp. 105-121
- Fernández, L. M. (1994) *Instituciones Educativas. Dinámicas Institucionales en Situaciones Críticas*, Paidós, pp. 17-52
- Fiol, C.M., O'Connor, E.J., Aguinis, H. (2001) “All for one and one for all? The development and transfer of power across organizational levels”, *Academy of Management, The Academy of Management Review*, Mississippi State, Apr, 26/2, pp.224-242.
- Florida, R., Kenney, M. (1991) *Transplanted Organizations: The transfer of Japanese industrial organization to the U.S.*, *American Sociological Review*, 56/3, pp. 381-398.
- Friedberg, Erhard (1997) *Le Pouvoir et la Regle. Dynamiques de l'action organisée*, Editions du Seuil, Paris, pp. 259-296.
- Gergen, Kenneth J. y Tojo Joseph Tatchekery (1996) “Organization Science as Social Construction: Posmodern Potentials”, en *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32/4, pp. 356-377.



Referentes bibliográficos

- Gherardi, S. (2000) “Where Learning is: Metaphors and Situated Learning in a Planning Group”, en Human relations, 53/8, pp. 1057-1080.
- Greve, H.R., Taylor, A. (2000) “Innovations as catalysts for organizational change: Shifts in organizational cognition and search”, Administrative Science Quarterly; Ithaca; Mar, 45/1, PP. 54-80.
- Gusdorf, G. (1971), La Parole, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 49-61.
- Haunschild, P.R., Miner, A.S. (1997) “Modes of interorganizational imitation: The effects of outcome salience and uncertainty”, Administrative Science Quarterly, Ithaca, Sep, 42/3, pp.472-500.
- Heydebrand, Wolf V. (1989) “New Organizational Forms” en Work and Occupations, 16/3, pp.323-357.
- Jamil, I. (1998) “La Cultura Administrativa: Una Forma de Comprender la Administración Pública en Distintas Culturas”, en Gestión y Política Pública, CIDE, 7/1, pp. 61-82.
- Knights D. y McCabe (1999) “Are There no Limits to Authority?: TQM and Organizational Power”, en Organization Studies, vol. 20, No. 2, pp.197-224.
- Lant, T.K. (2000) “Organizational Learning: Creating, Retaining, and Transferring Knowledge”, Administrative Science Quarterly, Ithaca, 45/3, p. 622.
- Liu, S., Vince, R. (1999) “The cultural context of learning in international joint ventures”, The Journal of Management Development, Bradford, 18/8, pp. 666-675.



Innovación Social



Turismo y Gastronomía



Medio Ambiente



Educación Superior

ENCUENTRO
LATINOAMERICANO

Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el
Desarrollo Regional, Análisis y Propuestas



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztlapalapa



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín

**MUCHAS GRACIAS
POR SU ATENCIÓN!**