

La disrupción como fenómeno organizacional

Leyda Alejandra BLANCO ALARCÓN

Abogado, Especialista en Propiedad Intelectual por la Universidad de Los Andes, Investigadora del Centro de Investigaciones en Propiedad Intelectual de la Universidad de Los Andes y Candidata a Doctora en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes-Mérida, Venezuela. E-mail: alejandrablancaalarcon@gmail.com, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7047-9921>

RESUMEN

El presente trabajo es resultado de una investigación documental de alcance exploratorio y descriptivo cuyo objetivo es interpretar la disrupción partiendo de precisiones conceptuales aportadas por diferentes autores. Se analiza además la categorización de elementos que incentivan la aparición de eventos disruptivos en la organización, la participación del sujeto como agente promotor de la disrupción en la organización o si resulta inverso. La investigación descifra que el concepto en estudio es un fenómeno propio de las organizaciones complejas, abiertas y orgánicas determinadas por Edgar Morin y Gary Dessler, toda vez que son idóneas para romper los convencionalismos, tomando en cuenta la autorreferencia, la auto-organización, la incertidumbre, la diversidad y el desorden. Se concluye que la disrupción es procedente de sujetos capaces de incentivar metamorfosis organizacional, evidenciando además que las organizaciones disruptivas favorecen la transformación de los sujetos, logrando de esta manera convertirlos en agentes disruptivos como consecuencia de un proceso cíclico.

Palabras clave: Disrupción, ruptura, quiebre, organizaciones, desorden, metamorfosis.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6660738>

JEL: L20, O39 y Z00

Recibido: 14/09/2021

Aprobado: 12/11/2021

Como referenciar este artículo: Blanco, Leyda. (2021). La disrupción como fenómeno organizacional. Revista Gestión y Gerencia. Vol 15 (2). 51-68. <https://revistas.uclave.org/index.php/gyg>

Disruption as an organizational phenomenon

ABSTRACT

This work is the result of documentary research with an exploratory and descriptive scope whose objective is to interpret the disruption based on conceptual precisions provided by different authors. The categorization of elements that encourage the appearance of disruptive events in the organization, the participation of the subject as a promoter of disruption in the organization or if it is the reverse is also analyzed. The research deciphers that the concept under study is a phenomenon typical of complex, open and organic organizations determined by Edgar Morin and Gary Dessler, since they are suitable for breaking conventionalism, taking into account self-reference, self-organization, uncertainty, diversity and clutter. It is concluded that the disruption comes from subjects capable of encouraging organizational metamorphosis, also evidencing that disruptive organizations favor the transformation of subjects, thus turning them into disruptive agents as a result of a cyclical process.

Keywords: Disruption, rupture, break, organizations, disorder, metamorphosis.

A disrupção como um fenômeno organizacional

RESUMO

Este trabalho é resultado de uma pesquisa documental de âmbito exploratório e descritivo cujo objetivo é interpretar a disrupção com base em precisões conceituais fornecidas por diferentes autores. Também é analisada a categorização de elementos que favorecem o aparecimento de eventos disruptivos na organização, a participação do sujeito como promotor de disrupção na organização ou se é o inverso. A pesquisa decifra que o conceito em estudo é um fenômeno típico de organizações complexas, abertas e orgânicas determinadas por Edgar Morin e Gary Dessler, uma vez que são adequadas para quebrar convenções, levando em conta autorreferência, auto-organização, incerteza, diversidade e transtorno. Conclui-se que a disrupção advém de sujeitos capazes de favorecer a metamorfose organizacional, evidenciando também que as organizações disruptivas favorecem a transformação dos sujeitos, transformando-os assim em agentes disruptivos em decorrência de um processo cíclico.

Palavras-chave: Disrupção, ruptura, ruptura, organizações, desordem, metamorfose.

Introducción

La comprensión del concepto de disrupción, su análisis como fenómeno organizacional y la intervención de los actores que hacen vida en las organizaciones disruptivas constituyen los principales objetivos del presente trabajo de tipo exploratorio. El mismo es el resultado de una investigación documental y la hermenéutica, haciendo énfasis en la comprensión e interpretación del concepto de disrupción aportado por diferentes actores y la noción de innovación disruptiva de Clay Christensen, incluyéndose además una reflexión a partir de la caracterización de los elementos existentes en las organizaciones disruptivas, lo cual permitirá crear una aproximación nocional relacionada con el tema de estudio.

La premisa inicial que facilita la interrelación de los conceptos disrupción y organización es aquella que concibe a estas últimas como sistemas vivientes planteado por Edgar Morin (2001), en el sentido de que sus procesos dinamizadores son propios de seres humanos, lo cual les permite funcionar como estructuras sociales flexibles, abiertas y dinámicas, desprendidas de viejos patrones o atavismos convencionales tanto en sus acciones internas como externas.

Se aborda el análisis conceptual de disrupción como un hecho de cambio para lograr la interpretación fenomenológica que permita ubicarla como característica de las organizaciones modernas y postmodernas, las cuales serán puntualizadas observándolas desde varios enfoques que tomen en cuenta elementos de la innovación disruptiva. Se consideró que la nueva configuración organizacional trasciende hacia un hecho superior, más humano y social, donde la materialidad es necesaria pero no determinante para que se produzca el hecho disruptivo. Mediante la fenomenología de la percepción es posible considerar que el concepto en análisis deriva en la metamorfosis organizacional, muy particularmente dentro de organizaciones orgánicas y abiertas planteadas por Morin y Dessler.

Se presume que previo al fenómeno disruptivo debe generarse a lo interno y externo de las organizaciones un proceso de desorganización que encienda la chispa para ello, conllevando a una reflexión de la obra de Edgar Morin, con la finalidad de otorgarle un sentido a la disrupción en la organización.

Las inquietudes que motivaron la exploración del tema están referidas a tratar de dilucidar las interrogantes de ¿cómo se inicia la disrupción? ¿la disrupción únicamente está asociada con la producción de la organización o es un hecho que va más allá? ¿existen diferencias entre un sujeto revolucionario y un sujeto disruptivo? ¿las organizaciones disruptivas están fundamentalmente vinculadas a la cultura material de los sujetos que la integran?. De tal manera estas preguntas serán abordadas tomando en cuenta la posibilidad de que se hallen más dudas en lugar de respuestas.

Otro punto de reflexión, es comprender si el ser humano es el agente promotor de la disrupción en la organización o el fenómeno es inverso, es decir, si esta es responsable de promover la disrupción en el individuo. En consecuencia, el trabajo interrelaciona múltiples enfoques en los cuales discurre el fenómeno disruptivo como esencia del mundo organizacional del siglo XXI, época en que según Villegas (1998) les corresponde a los seres humanos la tarea de transformar las estructuras y esquemas mentales combinando al hombre en su esencia, la sociedad, la tecnología y el ambiente como un gran sistema de interrelaciones.

Precisión conceptual sobre disrupción

Inicialmente resulta necesario comprender el concepto de disrupción con la finalidad de llevarlo al plano organizacional y constituir fundamentos más firmes. Podría pensarse que este término corresponde a un neologismo, no obstante, se está en presencia de una acepción que proviene del latín *disruptio*, que significa fractura, ruptura, es la acción de apartar o deshacer cierto modo de actuar, a través de una ruptura o quebrantamiento (*rumpere*), incluyendo las consecuencias que la misma origine (Treviño Rodríguez, s.f.)

Para el Diccionario de la Real Academia Española, disrupción es un sustantivo que se define como “rotura o interrupción brusca”. Al hacer referencia al hecho determinante que la interrupción sea brusca, esto quiere decir que necesariamente no obedece a la previsibilidad de la acción sino debe darse de forma súbita, repentina o inesperada.

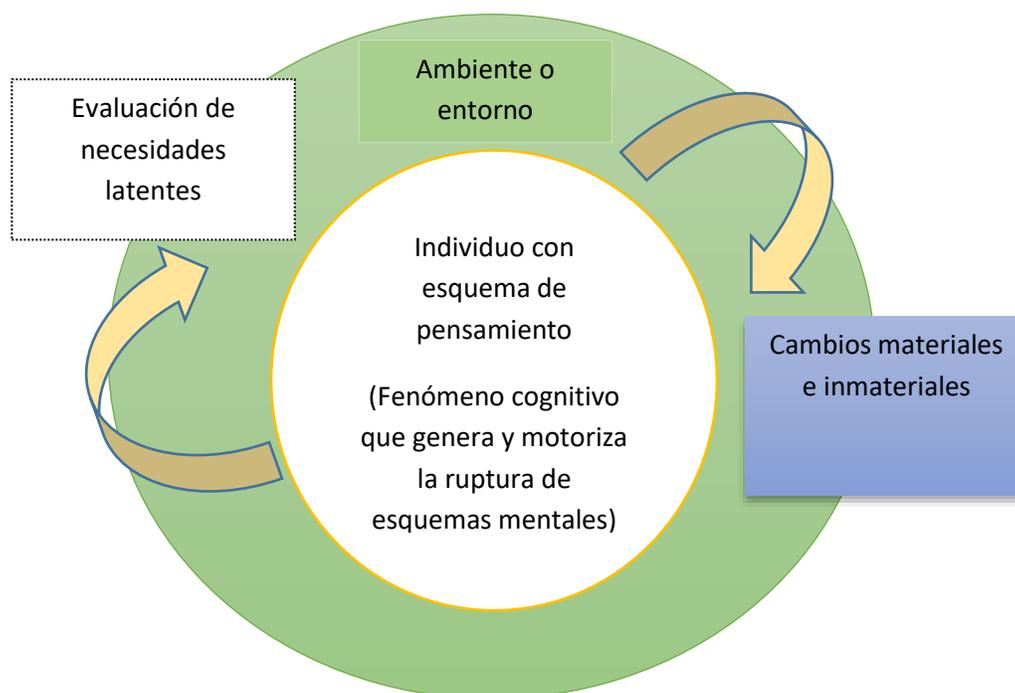
Otra definición señala que “disrupción es una forma de pensar que parte de la idea de la interrupción y de la ruptura con los convencionalismos” (Baños González, 2003, p.10) este concepto viene aparejado con la necesidad de que los individuos pongan en “tela de juicio” las maneras preconcebidas de hacer las cosas, presumiendo que este el accionar ha estado condicionado a otros esquemas de pensamiento que limitan la creatividad, en consecuencia, al extrapolar tal situación al plano organizacional es imposible que se genere en el contexto de estructuras organizacionales rígidas, mecánicas o cerradas, toda vez que en ellas, la creatividad queda supeditada al cumplimiento de reglas, tareas prefijadas e imposición de las actividades por parte de los directivos (Dessler, 1979).

La postura de Baños González, permite extrapolar una serie de características que corresponden con la necesidad de que se produzca: 1º) El continuo cuestionamiento de acciones pasadas; 2º.) El distanciamiento de resultados previsibles (evitar los convencionalismos); 3º.) La prevalencia de ideas súbitas y; 4º.) La creatividad constituye el factor fundamental de la disrupción (Baños González, 2003: p.12).

De conformidad con lo planteado es posible afirmar que la disrupción concierne al rompimiento, quiebre o ruptura de pensamientos y de acciones preconcebidas, los diferentes conceptos permiten considerar la presencia de un sujeto capaz de

desenvolverse en un entorno determinado, disponiendo de pensamientos o fenómenos cognitivos que facilitan la capacidad de evaluar necesidades latentes, lo cual permite justificar y promover la ruptura de esquemas mentales. Es así que se producen los cambios materiales o inmateriales a consecuencia de la disrupción, reflejados consecuentemente en acciones exteriores del individuo.

Figura 1. Esquemización del proceso de disrupción a partir de la interpretación de su concepto



Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se representa la intervención del individuo en el proceso disruptivo, es así que la observación parte del desenvolvimiento de este dentro de un contexto, ambiente o entorno determinado, el cual influye en el desarrollo cognitivo o esquema de pensamiento que desencadena el interés de evaluar o diagnosticar necesidades de cambios materiales o inmateriales que originaran la disrupción.

La disrupción desde un breve enfoque histórico

El fenómeno disruptivo es un hecho generado a lo largo de la historia de la humanidad, el hombre permanentemente realiza quiebres o rupturas de convencionalismos con la finalidad de implementar nuevos esquemas mentales, cuyas consecuencias han sido materiales o no. Al respecto, el historiador Silvio Villegas (1998), indicó que se puede hablar de un balance histórico del II Milenio que originaron hechos notables, vale la pena destacar, la invención de la imprenta

y el resultado derivado de los viajes de navegación que pusieron en contacto cuatro grandes continentes y culturas del mundo.

De igual forma, el autor hace referencia a que el siglo XV dividió al II Milenio en dos partes, ocasionando la transición del medioevo hacia la modernidad. Posteriormente, en la segunda mitad del milenio pasado, se impulsó la revolución más trascendental de todos los tiempos: la industrial, y entre sus acontecimientos más resaltantes se ubica la del átomo, la de los medios de comunicación y la conquista sideral, en donde la noción de espacio y tiempo empezaron a tener otra connotación por los ciudadanos del mundo (Villegas, 1998).

Los sucesos señalados acaso ¿no corresponden a fenómenos disruptivos presenciados por la humanidad?, son hechos que permiten reflexionar sobre que, así como el siglo XV fue un periodo de transición, el XXI también lo es, toda vez, implica e implicará fenómenos disruptivos que marcan y marcarán el rumbo de los venideros años hasta que la sociedad logre trascender en su totalidad hacia el III milenio. Por ello, el siglo XXI se presenta como un momento de transición, así como sucedió con el siglo XV, percibiéndose cambios en los que, primeramente:

... se agudizarán las grandes contradicciones gestadas en el siglo XX. La contradicción entre la robotización de la sociedad y la humanización del hombre, entre la ciencia, la tecnología, el conocimiento y el capital. La contradicción capital-trabajo asumirá una nueva dimensión. La contradicción entre riqueza y pobreza, no solo entre los hombres sino también entre las naciones y pueblos. Las contradicciones entre el crecimiento demográfico y el crecimiento económico y, finalmente, la contradicción entre el desarrollo industrial y el equilibrio ecológico (Villegas, 1998, p.33).

De esta manera, se concibe que el siglo XXI es y será el de la disrupción, permitiéndole a la humanidad evidenciar constantemente situaciones que impliquen el quiebre de convencionalismos en los diferentes escenarios, tales como social, educativo, humano, científico, tecnológico, salud, ambiente y cultural. Previo al quiebre se repetirán hechos históricos, tal y como ocurre en los bucles recursivos, produciéndose fenómenos contradictorios en los diversos escenarios, siendo posible afirmar que ocurrirá la metamorfosis como consecuencia de las contradicciones o desorden.

Al continuar reflexionando sobre sucesos históricos de la humanidad muchos personajes marcaron un quiebre en la sociedad, que crearon fenómenos disruptivos en su momento histórico, tal es el caso de Jesús De Nazareth, Sócrates, Leonardo Da Vinci, Albert Einstein y otros personajes que quebraron los convencionalismos y dieron paso a nuevos esquemas de pensamientos.

El ser humano y por ende la sociedad no ha podido ni podrá estar al margen de los avances de la ciencia y la tecnología, pues ello no impedirá anular al individuo ontológicamente concebido, por esa razón, no se observa que el concepto de disrupción se encuentre ajeno al ser, en consecuencia, el individuo a pesar del avasallador peso que pueda tener sobre la materialidad y la materialidad sobre él, siempre buscará en los valores espirituales y la fuente principal de la felicidad (Villegas, 1998, p. 35).

En razón con el planteamiento anterior, se percibió la existencia de una delgada línea divisoria entre los personajes disruptivos y revolucionarios, para lo cual es necesario reflexionar en torno a ello y así evitar confundir ambas visiones. En ese sentido, es posible afirmar que un sujeto revolucionario no es necesariamente disruptivo en la medida de que se basa en utopías, idealismos o creencias, mientras que el sujeto disruptivo es innovador, creativo, futurista y visionario.

Un individuo disruptivo rompe estructuras y a lo largo del tiempo estos sujetos han podido ejercer gran influencia en las sociedades, evaluando constantemente necesidades en el entorno, las cuales le han permitido producir cambios trascendentales que han marcado un antes y un después. En ese sentido, al existir seres humanos disruptivos a lo largo del tiempo, permite inferir que el concepto estudiado no responde a concebirlo como fenómeno propio de la modernidad líquida, sino que responde a un fenómeno cíclico y recursivo, por ejemplo; con la existencia de personajes que no encajaban en sus sociedades, pues pudieron haber pertenecido a otros momentos históricos, como Leonardo Da Vinci, quien logró adelantarse al momento, tomando en cuenta la posibilidad de que el hombre pudiese volar y Sócrates, quien se atrevió cuestionar la existencia de los dioses.

La disrupción como fenómeno organizacional

En cuanto a la consideración del devenir de la disrupción como proceso crítico generado a lo interno de un sujeto reflexivo y cognoscente, tal y como se mostró en la figura 1, es de reflexionar que en la mayoría de los casos, el fenómeno en estudio es producto del desorden al considerar a las organizaciones como entidades vivientes, por lo tanto, el concepto de organización asumido es el de Morin (2001) a consecuencia de la imposibilidad de concebirlo como una noción de un algo organizado en la medida que el mismo surge de la complejización.

En tal sentido, el concepto de Morin que equipara la noción de organización con el de organismo ya que obedece a una organización compleja y rica, que no puede ser reducida a leyes lineales, a principios simples, a ideas claras y distintas, a una visión mecanicista (Morin, 1996, p. 30) permite deducir que la disrupción es propia de ese tipo organización ya que mantener a las organizaciones en equilibrio parece una ilusión de la gerencia clásica, pues las perturbaciones del entorno generan tendencias a la disrupción de las formas clásicas de hacer gerencia, de igual manera, la autorreferencia y la auto-organización son considerados elementos

disruptivos que dan paso a la gerencia del no equilibrio, constituidas como un modo de comprender los comportamientos disruptivos de las organizaciones, existiendo de esta forma la transformación de sistemas complejos (Yoris, 2017).

Al partir de los postulados organizacionales según Morin que corresponden con la necesidad de su escenificación de forma compleja, su concreción con los sistemas abiertos, su adaptabilidad a los tiempos complejos, el manejo de incertidumbre y de la diversidad (Simon, 1979), la disruptividad podría parecer novedoso, sin embargo, abarcando los principios de organizaciones complejas, relacionados con la autorreferencia y auto-organización señalado por Yoris (2017) pueden ser considerados atemporales, es decir que siempre han estado presentes.

Por lo tanto, la incertidumbre, la complejidad relacionada con la autorreferencia y auto-organización, la diversidad y el desorden, son factores que impulsarán la disruptividad, sin importar el tiempo. Siguiendo el marco de referencia para analizar organizaciones según Dessler (1979), tales factores impactan directamente en las tareas, en el ambiente de la organización, en la tecnología, en la cultura y estructura organizacional.

En consecuencia, una organización disruptiva es aquella que cambia abruptamente gracias a la presencia activa de los principios de incertidumbre, desorden, diversidad y adaptabilidad a los tiempos complejos. Según Yoris (2017)

...en respuesta a las disrupciones las organizaciones no menguan, sino que se adaptan a niveles y formas de orden superior a partir de cierto desorden, producto de la disipación de energía (entendiendo energía como información, relaciones, alianzas, recursos, productos) con el medio circundante.

De la misma forma, los desequilibrios, contradicciones y fluctuaciones no necesariamente se entienden como desorden destructor, sino más bien como fuente de orden o disrupción (p.335)

Por otro lado, en los últimos años el término disrupción ha sido acuñado al sector empresarial e industrial sobre la base de la misma concepción de ruptura o quiebre, sin embargo, su significación se ha ido enmarcado disciplinariamente a los nuevos modelos de negocios como por ejemplo las empresas emergentes o también llamadas *startup*, la tecnología y obviamente a la innovación. Desde allí se deriva el concepto de innovación o tecnología disruptiva, sugerido por Clayton Christensen (2013) así como la noción de transformación digital bajo modelos de negocios disruptivos de Jo Caudron y Dado Van Peteghem (2014).

Debido a la configuración de la disrupción sobre aspectos resultantes de la tecnología y la innovación, la intención del presente trabajo se aleja del objetivo de abordar dicha definición bajo la noción relacional con estas áreas, motivado a que su correspondencia con los fenómenos mencionados no debe reflejarse

estrictamente en resultados materiales, sino que involucra el resquebrajamiento de estructuras inmateriales, por ejemplo, las mentales.

Interpretación de la innovación disruptiva como concepto

Es importante realizar una breve aproximación al concepto de innovación disruptiva para comprender si su contenido está exclusivamente vinculado al elemento material, toda vez, que en el sector empresarial se ha difundido el concepto, y su vinculación con el crecimiento organizacional.

Para Borguino (2018), disrupción es la alteración de las reglas del juego, de las normas, es hacer cosas distintas para resolver problemas del consumidor, con el propósito empresarial de llegar al consumidor con nuevos productos y/o servicios cuya creatividad es incuestionable. Este proceso parte de la creación de estrategias que implican la comprensión lógica de los problemas o necesidades del consumidor, tomando por sorpresa el mercado. Estos productos y servicios en ciertas ocasiones llegan a alterar los hábitos, solventando problemas que generalmente desconocía que los tenía.

Para las empresas disruptivas, la tecnología y la innovación deben estar al servicio del consumidor y no al servicio de los procesos burocráticos internos de las organizaciones (Borguino, 2018)

Clayton M. Christensen, es conocido como uno de los principales estudiosos de la tecnología disruptiva, quien concibió la disrupción como la finalidad de explicar el impacto de las diferentes clases de innovaciones tecnológicas. El término según Christensen y Raynos citado por Cruz Sánchez (2017) fue ampliado o sustituido por el de innovación disruptiva, en el sentido de incorporar en su teoría aspectos relacionados no solo con la tecnología, sino con los servicios y nuevos modelos de negocios, de igual manera, este tipo de innovación no se configura como un evento sino como un proceso.

Un elemento importante de la innovación disruptiva propuesto por Christensen y Raynos, es que no involucra grandes cambios tecnológicos, no obstante, su mayor impacto es en la creación de nuevos mercados ya que su interés es impactar clientes marginales o nuevos, mediante la introducción de atributos a productos o servicios que podrían considerarse inferiores por parte de los habituales (Cruz Sánchez, 2017). Allí se observa el carácter económico y comercial de este concepto, por ende, material.

En las consideraciones de Christensen y Raynos en resumidas cuentas están presente elementos propios de la innovación disruptiva, que son: 1º) Existencia de una clara comprensión de la realidad, de la sociedad y del mercado, partiendo de sus necesidades. 2º) Se toma por sorpresa al consumidor y al mercado. 3º) El valor de la creatividad es el más importante en las empresas ya que es necesario hacer

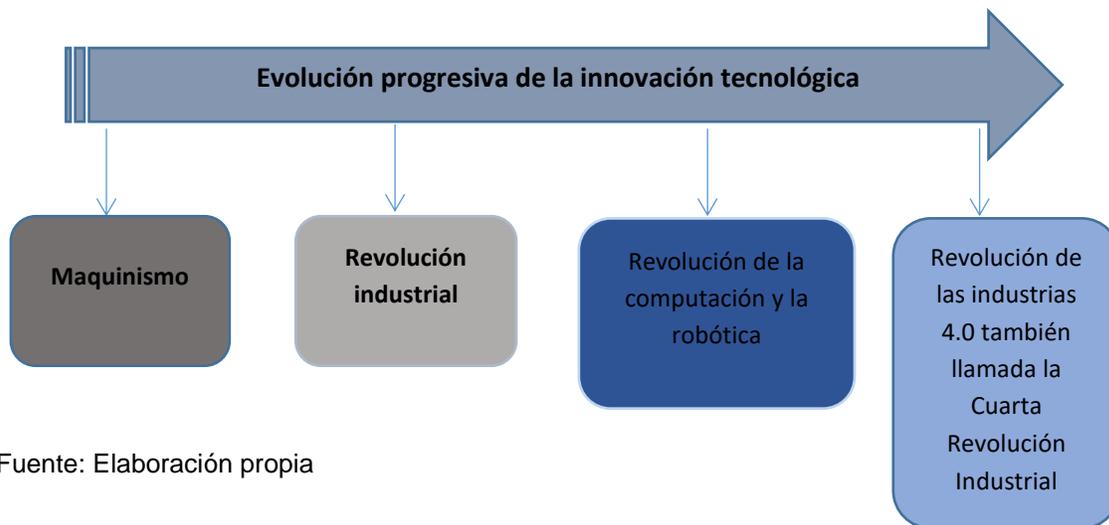
las cosas diferentes. 4º) Los productos y/o servicios deben ser vistos como el fin último de las empresas y no como el medio para generar ganancias, el objetivo de la empresa no consiste en hacer lo que definen sus miembros, sino lo requerido por el público. 5º) Se tocan las emociones de los consumidores, mejorando o simplificando la vida de los mismos, cambiando sus costumbres por el hecho que abandonan antiguos productos y o servicios sustituyéndolos por los nuevos, también se desea atraer a un nuevo público. 6º) La necesidad de disrupción hace que las empresas abandonen el *status quo* o su zona de confort. 7º) El proceso disruptivo puede darse en un momento determinado o mediante un proceso secuencial en relación al tiempo.

De igual manera, la innovación disruptiva comprende en esencia la ruptura de convencionalismos, entendiéndose desde el plano empresarial como el quiebre de normas, reglas y procesos que sorpresivamente van a causar beneficios potenciales a un público consumidor, no correspondientes con la visión a la cual habitualmente estaban acostumbrados, sea de productos o servicios.

Bajo el planteamiento anterior, es necesario valorar hecho material, que evidencia la realización de productos y servicios, ubicándolo en un contexto alejado al de inmaterialidad.

Muchos sucesos del siglo XX y siglo XXI han generado situaciones disruptivas con implicaciones en el ámbito material de la sociedad, a saber, estos hechos según Borguiño (2018) derivaron de las cuatro revoluciones de los últimos tiempos, el maquinismo, la revolución industrial, la revolución de la computación incluyendo la robótica y la cuarta revolución industrial. En lo que respecta a la innovación tecnológica, en cada uno de estos momentos históricos la innovación disruptiva ha podido resolver problemas de la sociedad, creando productos y servicios que anteriormente eran inexistentes y, gracias a importantes organizaciones han sabido orientar la “creatividad al servicio del otro.

Es de considerar que la innovación disruptiva genera bienestar a la sociedad mediante beneficios materiales, en relación con esta premisa, también es percibido que incluye aspectos inmateriales, como lo es el conocimiento y la inteligencia como fuente principal de la innovación, por esa razón, no ha sido fácil evidenciar en los conceptos, referencias a las cualidades intrínsecas del ser (para el caso que interesa, ser significa organización o individuo), así pues, al hacer referencia al aspecto inmaterial, se asume la posición que se refiere a la imaginación, la memoria, el sensorio común, proyectos concretos del futuro, la cogitativa y la lógica (González Mérida, 2015).

Figura 2. Representación evolutiva de la innovación tecnológica

Fuente: Elaboración propia

La disrupción en la organización ¿un proceso producto del desorden que conlleva hacia la metamorfosis?

A lo largo de la historia de la humanidad, fundamentalmente a partir de la revolución industrial, han surgido diferentes estructuras que han permitido realizar clasificaciones sobre los tipos de organización, a pesar de ello, se asume la posición planteada por Dessler (1979) las cuales a pesar del tiempo se mantienen vigentes ya que sugirió que las dos formas distintas de organización corresponden en primer lugar a las mecánicas o cerradas, configurándose en su significación a aquellas que ejecutan funciones rutinarias, entre las características principales se encuentra la puesta en práctica de normas y principios de obligatorio cumplimiento, el liderazgo pertenece exclusivamente a los equipos directivos y funcionan bajo la división especializada del trabajo, en segundo lugar, se encuentran las organizaciones orgánicas o abiertas, en las cuales sus actividades no son rutinarias ni previsibles, a diferencia de las anteriores donde el elemento más importante es la creatividad, en ellas no es imperativo el cumplimiento de normas y la forma de toma de decisiones es de tipo participativo (Dessler Gary, 1979, p.10)

En ese sentido, es de considerar que las organizaciones serán disruptivas en la medida que estén enmarcadas dentro de la categoría de las organizaciones abiertas, flexibles, orgánicas que toman en cuenta la ocurrencia de situaciones imprevisibles, toda vez que pueden manejar tales eventos en la medida que contemplan la creatividad como un elemento indispensable, aunado a ello, el hecho de que las actividades no sean rutinarias facilita el proceso de innovación e invención que facilita y promueve la ocurrencia del quiebre o disrupción, tanto en las normas como en los procesos que generarán novedad favoreciendo a las organizaciones que requieren cambio.

Partiendo de la proposición de Edgar Morin y Gary Dessler, quienes conciben a las organizaciones como un sistema orgánico de actividades humanas en las cuales el individuo es el sujeto encargado de dinamizar las acciones que repercuten directamente en las mismas, sea a lo interno o a lo externo y por el mismo hecho de que los individuos actúan conforme a ciertos valores, principios y conductas que proporcionan su significado, además de ser el resultado de la suma de las acciones individuales, el análisis se centra de que las organizaciones disruptivas posterior al desorden sufren un proceso de metamorfosis propio de organismos vivos que funcionan en entornos perturbados o turbulentos.

Para sustentar la afirmación anterior, Emiry y Trist, citados por Dessler (1979) se refieren al ambiente turbulento como aquel en el que ocurren procesos dinámicos, en el que la turbulencia proviene de la complejidad y de las interconexiones causales, siendo el entorno más cambiante, existiendo además una interdependencia entre la dinámica económica y social y la investigación y desarrollo son los ingredientes para permitir cambios, de igual forma, en los contextos con perturbaciones, la organización tiende a decidir hacia dónde va y cómo llegar allá, gracias a la flexibilidad y descentralización (p. 53).

Se considera que las organizaciones disruptivas se configuran como un mecanismo adaptativo ante entornos perturbados y turbulentos, de la misma manera en que se van transformando para adaptarse y ofrecer alternativas, construyendo y deconstruyendo nuevos esquemas y modelos mentales, es decir, se presenta la metamorfosis muy similar al planteado por Piaget si se compara e la disrupción con la evolución del hombre.

En consecuencia, una organización asimila, se acomoda y se adapta, como parte de la evolución para la adaptación y generación de equilibrio. Adicionalmente, existe una necesidad de creatividad e incorporación de elementos heurísticos dentro de la gestión organizacional para la disrupción.

Ahora bien, *¿en qué momento se produce la disrupción en la organización?* una presunción es que es consecuencia del desorden al que hace referencia Edgar Morin (1984), al explicar el tetragrama de la morfogénesis, donde el desorden se hace necesario para crear el orden y es así que es posible relacionarlo con la producción del disruptivo organizacional.

Al concebir que el desorden planteado por Morin es el punto inicial de la disrupción organizacional y a la metamorfosis como consecuencia de dicho proceso, haciendo un reacomodo de lo existente, vale la pena resaltar que:

...el desarrollo por fuerza tiene que ser cambio, innovación, no puro despliegue de lo que ya está dado; y tiene, a la vez, que ser continuidad, cierta permanencia, de un sujeto que primero tiene una mentalidad y más tarde tiene otra (Carpintero, 1996:142).

Se evidenció que la metamorfosis implica una necesidad de trascendencia que va más allá del simple hecho tecnológico que genera innovaciones, no obstante, existen elementos más profundos en donde hay una elevada capacidad de gestión del conocimiento que tiene como núcleo central la esencia del sujeto que forma parte de la organización.

Entre los fenómenos interesantes de las organizaciones disruptivas, auto-referencia, auto-organización, desorden, incertidumbre, no se asientan sobre simples predicciones futuras, sino que motorizan cambios mediante hechos, creando situaciones reales de transformación, la necesidad de trascendencia no solo permanece en el ideal organizacional, en el deber ser o en la visión de la organización, sino que se configura un pragmatismo absoluto en ellas, es decir, se genera una conjunción entre razón y experiencia (investigación, creatividad y otros elementos).

En el plano empresarial autores como Hu *et al.* citado por Sanchis y Poler (2011) explican que:

Las empresas están conformadas por proveedores, fabricantes y clientes interconectados trabajando juntos para proporcionar productos o servicios a los clientes finales. Basándose en esta definición, para ellos un evento disruptivo es una situación que dará lugar a la pérdida parcial de los componentes de la red o que inutilizará algunas de las conexiones entre los componentes en un corto período de tiempo y que puede causar un impacto significativo en la economía, de modo que la empresa necesite volver a configurar su red... (p. 105).

Esta posición permite reflexionar acerca de una definición centrada un contexto particular, no obstante, la misma no puede sesgarse a todo tipo de organizaciones en el sentido que el fin último de toda organización es su pertinencia social, siendo algo que va más allá del carácter corporativo. A pesar de ello, se consideró que el argumento anterior describe muy claramente la concepción de las organizaciones disruptivas de índole empresarial o industrial, aclarando que estas funcionan a través de un proceso de interconexión entre los actores y que el proceso disruptivo ocurre cuando se origina un quiebre en la red, es decir, hay una interrupción en la conexión.

Hu *et al.* citados Sanchis y Poler (2011) realizan una clasificación de los eventos disruptivos que pueden afectar a una empresa y a saber mencionan los siguientes: (i) catástrofes naturales, (ii) accidentes y (iii) situaciones disruptivas creadas por el hombre (tales como huelgas, terrorismo, guerras, epidemias...).

El planteamiento anterior, conlleva a confirmar la suposición sobre si la disrupción es la respuesta al desorden, en ese sentido, nuevamente pareciera que la respuesta

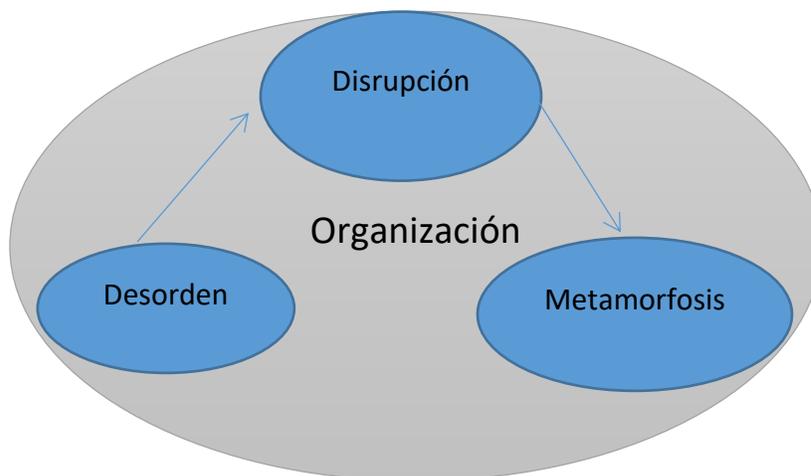
es afirmativa, toda vez que (se fundamenta) este planteamiento con el precepto anterior y en la concepción realizada por Morin (1984), quien señaló que “el desorden tiene dos caras: por una parte es la destrucción y por la otra es la libertad, la creatividad” (p. 81), en consecuencia, si el desorden alienta la creatividad y esta última es un elemento fundamental de la disrupción, es posible confiar en la premisa que el desorden genera disrupción.

Del mismo modo, Morin (1984) haciendo referencia a Montesquieu, confirmó que las luchas y los desórdenes si ciertamente marcaron la decadencia de algunas sociedades también contribuyeron en su existencia y grandeza, en ese sentido, el desorden no debe ser visto como algo maligno, nocivo o pernicioso que hay que evitar a toda costa, sino que obedece a un proceso natural de organización que permite la evolución.

Otra confirmación es que, si la disrupción corresponde al resquebrajamiento de normas, leyes y procesos y el desorden consiste en la forma incorrecta de aplicar las normas, son irregularidades que se presentan en un proceso, lo alteran y lo transforma, así como su resultado, quiere decir que envuelve en cierta medida un desorden. Una metáfora interesante es aquella que lo concibe de la siguiente manera:

El desorden está en el tejido subatómico del universo. El desorden está en el origen accidental de nuestro universo. El desorden está en el corazón ardiente de las estrellas. El desorden es inseparable de la evolución de nuestro universo. El desorden omnipresente no sólo se opone al orden, sino que es extrañamente cooperativo con él para crear la organización... (Morin, 1984, p.102)

Figura 3. Proceso de desorden, disrupción y metamorfosis en la organización.



Fuente: Elaboración propia.

De allí que se observó como el desorden también es necesario para crear orden y por lo tanto organización, es decir, coadyuva en su proceso. De esta manera, queda aclarada la comprensión de que la disrupción origina metamorfosis, a la vez que todos coexisten en un mismo escenario de transformación, en este caso la organización.

Categorización de elementos para que se produzca la disrupción en la organización

Es posible considerar que las organizaciones disruptivas tienen una serie de elementos que se pueden categorizar y concebir de la siguiente manera:

- 1) Rompimiento de políticas organizacionales rígidas tales como procesos, estructura, misión, visión, objetivos, manejo del talento humano, planificación, que conlleva a la reestructuración de los procesos rígidos en las organizaciones.
- 2) Necesidad de una nueva mirada filosófica de la organización, donde el ser humano sea considerado como el núcleo central de la misma, ya que es el sujeto creativo y quien propicia la innovación, por esta razón se debe propiciar a lo interno la generación de una nueva filosofía organizacional que propenda a la incubación de conductas disruptivas.
- 3) Romper con los esquemas tradicionales de gestión del talento humano, enfocándose en considerar como elemento primordial los sentimientos y emociones de los miembros de la organización, por lo tanto, el manejo de la inteligencia emocional (instinto, inteligencia e intuición) es un elemento clave para coadyuvar el proceso de la disrupción en el entendido de que es el individuo quien motoriza la metamorfosis.
- 4) La tecnología no debe ser el factor que propicie el descuido de otros escenarios organizacionales. Ciertamente el desarrollo tecnológico tiene gran influencia en el proceso disruptivo, no obstante, los demás factores no deben ser desatendidos, debido que la disrupción obedece a un conjunto de elementos que van más allá de la tecnología, innovación y economía como hecho material.
- 5) La gestión del conocimiento se configura quizá como el elemento más importante de la organización del nuevo Milenio. En ese caso los elementos que propician la disrupción responden a la conjunción de las cinco disciplinas planteadas por Senge (2005); pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, visión compartida y aprendizaje en equipo.
- 6) Las nuevas rutas planteadas por Aguilar y Arrangoiz (1999) y las cuales se asumen como otras características que se dan en el fenómeno de la

disrupción organizacional son además del aprendizaje e inteligencia, argumentados por Senge, la flexibilidad, la libertad, la autonomía, la proactividad, la creación de alianzas, la virtualidad y la responsabilidad social (p.33).

- 7) La complejización ligada a la autorreferencia como la aptitud organizacional para comprenderse a sí misma y la autoorganización como una cualidad producto del desorden, la incertidumbre y la diversidad son otros elementos necesarios para la ruptura.

El sujeto como promotor de la disrupción en la organización o ésta como promotora de la disrupción en el sujeto

Al retrotraer la disrupción en el contexto organizacional se pudo confirmar que una organización se convierte en disruptiva siempre y cuando existan en ella sujetos disruptivos como accionantes del objeto, a partir de la acción disruptiva del mismo. No obstante, a pesar de esta premisa, también se considera que el fenómeno puede ocurrir inversamente, toda vez que, si la organización es disruptiva abarcando todos los elementos de la complejización, colabora con el proceso de transformación del sujeto, convirtiéndolo en disruptivo, transformando el proceso disruptivo en cíclico e infinito.

Reflexiones finales

La disrupción es un concepto que pareciera ser simple, sin embargo, contiene una significación de gran relevancia debido a que puede ser aplicado a diversas áreas del conocimiento. No es exclusivo del sector empresarial, de los nuevos modelos de negocios, de la tecnología o de la innovación, ya que a lo largo de la historia se han generado hechos disruptivos en diversos ámbitos y promovidos por diferentes personajes.

Queda claro que la concepción sobre el concepto de disrupción implica la necesidad de evaluación de necesidades, el quiebre de esquemas o convencionalismos, el cuestionamiento de acciones pasadas que den paso a la creatividad e implementación de nuevas acciones reflejadas en hechos materiales o inmateriales. Al llevar el concepto al plano organizacional, la disrupción se encuentra presente en las organizaciones complejas, abiertas u orgánicas, toda vez que favorecen la integración de los factores para su transformación.

En efecto, con la presencia de algunos de los elementos constituyentes de las organizaciones disruptivas (autorreferencia, autoorganización, desorden, diversidad e incertidumbre) se va a producir disrupción. Particularmente, el desorden como elemento de la disrupción no debe considerarse como algo nocivo para la organización si se toma en consideración la postura Moriniana que lo estima como proceso natural precedente a la evolución.

Sea a través de la ruptura de convencionalismos a fin de generar nuevos productos y/o procesos conocidos como innovación disruptiva o mediante la gestión de nuevos esquemas mentales, es posible concebir que la disrupción organizacional se origina desde la metamorfosis tanto en los sujetos como en la estructura organizacional.

En cuanto al hecho sobre si el sujeto convierte la organización en disruptiva o la organización convierte al sujeto en disruptivo, es posible afirmar que se está en presencia de un fenómeno cíclico e infinito, es decir, no cerrado, ni lineal, fundamentado en el pensamiento complejo, que permite concebir el funcionamiento a partir de interconexiones, por lo cual ni el sujeto ni la organización deben ser observados de manera aislada o independiente.

Finalmente, si el siglo XX fue la era del “*homo mechanicus*” el siglo XXI será la era del “*homo disruptio*”, en el sentido que tanto el sujeto como la organización en su constante interrelación van a provocar el fenómeno estudiado gracias a su función recursiva propia de las organizaciones complejas, de esta manera, la disrupción va a ocurrir a partir del ocultamiento, entendido como el cambio imperceptible que acontece o como deslizamiento, visto como la matriz de ruptura que conduce hacia a nuevos *eidós*.

Referencias

- Aguilar, S. y Arrangoiz, A. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva*. Editorial McGraw-Hill.
- Baños González, M. (2003). Disrupción y palabras que no significan nada pero lo dicen todo. *Revista ICONO 14. Revista Científica De Comunicación y Tecnologías Emergentes*, 1(2), 136-152.
<https://doi.org/10.7195/ri14.v1i2.458>
- Carpintero, C. (1996). Desarrollo, Razón y Vida del pensamiento de Piaget. *Revista de los Psicólogos de la Educación*. Vol. 2. (Núm. 2), 139-149.
<https://journals.copmadrid.org/psed/art/b60c5ab647a27045b462934977ccad9a>
- Caudron, J., y Van Peteghem, D. (2014). *Digital transformation: A model to master digital disruption*. BookBaby.
<https://support.vanduurenmedia.nl/Downloads/9789082033793/Inkijxemplaar%20Digital%20Transformation.pdf>
- Cruz Sánchez, O. M. (2017) *Innovación disruptiva: aportes conceptuales para organizaciones en Latinoamérica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia–Sede Bogotá].
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/60849>

Dessler, G. (1979). *Organización y Administración: enfoque situacional* (No. 658 DESSo). Ediciones Prentice-Hall Hispanoamericana. S.A. México.

González-Mérida, J. C. (2015). *La inmaterialidad del conocimiento según Leonardo Polo*. [Tesina. Universidad de Navarra, Pamplona]. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/40246>

González, M. B. (2005). Vayamos por partes...dijo Jack el Destripador. *Icono 14, Revista de comunicación y tecnologías emergentes*, 3(2). <https://www.redalyc.org/pdf/5525/552556596002.pdf>

Morin, E. (1984). *Ciencia con consciencia* (p. 300). Barcelona: Anthropos.

Morin, E. (2001). *Introducción al pensamiento complejo*. Editorial Gedisa.

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. <https://dle.rae.es>.

Sanchis, R., y Poler, R. (2011). *Medición de la resiliencia empresarial ante eventos disruptivos. Una revisión del estado del arte*. [Discurso principal]. International conference on industrial engineering and industrial management. http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/administracion_de_empresas/104-113.pdf

Senge, P. (2005). *La quinta disciplina en la práctica*. Ediciones Garnica SA.

Treviño, R.J (s.f) Etimología de Disrupció. Recuperado el 29 de abril de 2021. <http://etimologias.dechile.net/?disrupcio.n>

Villegas, S. (1998). *El III Milenio. Desde la perspectiva histórica postmoderna. Una reflexión para el debate*. Ediciones de la Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela. Coedición Academia de Mérida. Dirección de Cultura del estado Trujillo.

Yoris, O. (2017). *Gerencia del No Equilibrio: Tendencia Disruptiva en las Organizaciones del Siglo XXI*. Telos: *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 19(2), 331-342. <file:///C:/Users/Kikers/Downloads/Dialnet-GerenciaDelNoEquilibrio-6219236.pdf>