

HACIA LA PRODUCCION DE UN SENTIDO ORGANIZACIONAL: EL DILEMA POSTMODERNO

Olivia Lourdes Sosa de Baptista
sosaolivia@hotmail.com

*“Unió a su hermosa obra la naturaleza,
el alma humana que traspasome; y mi
corazón sufre mucho cuando piensa en
lo que el hombre ha hecho del hombre.”*

William Werdsworth

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito presentar reflexiones sobre los sentidos que se atribuyen a las organizaciones a través del tiempo, producto de la marcada diferenciación social que ha generado realidades y tránsito de las organizaciones, por ende las sociedades, de la modernidad a la postmodernidad. A través de una revisión documental se analizan las diferentes tendencias y visiones que se tiene de las organizaciones en cada período, así como el papel que juega la gerencia, el sujeto dentro de las mismas y las formas de producción de sentido organizacional. Se concluye que la historia marcada por la complejidad, incertidumbre y caos, abre la posibilidad de una revolución silenciosa, un nuevo sendero orientado a la búsqueda de sentido de las personas, su transcendencia, la reafirmación de la excelencia técnica, la construcción de organizaciones socialmente responsables, propiciadoras de la calidad de vida de la sociedad.

PALABRAS CLAVES: *Sentido organizacional, dilema postmoderno.*

ABSTRACT

This article aims to present reflections on the senses that are attributed to organizations over time, product of the marked social differentiation that has generated realities and transit organizations, thus societies, from modernity to post-modernity. Through a documentary review analyses the different trends and visions of organizations at each session, as well as the role of the management, the subject within them and forms of production of organizational sense. It was concluded that history marked by complexity, uncertainty and chaos, opens the possibility of a silent revolution, a new path aimed at the search for sense of people, their significance, reaffirmation of technical excellence, the construction of socially responsible, leading organizations of the quality of life of society.

KEYWORDS: *Organizational sense, postmodern dilemma.*

Recibido: 06/01/2012 - Aceptado: 26/03/2012

Olivia Lourdes Sosa de Baptista

1. INTRODUCCION

Puede decirse que la sociedad a través del tiempo han confrontado cambios sociales, políticos, económicos, culturales y estos caminos han sido transitados por distintos estadios que pueden ser relatados como la diversidad de vías para derivar en una progresiva diferenciación social y distintos sentidos, que han permitido a las organizaciones interrogarse en torno a su presencia en el devenir del ser humano: ¿Nuestras sociedades están transitando por caminos hacia la producción de un sentido organizacional?. En función de esta interrogante se plantea como objetivo, develar la forma en que las sociedades transitan por caminos hacia la producción de un sentido organizacional. De aquí el propósito de este artículo es pinchar los elementos que convergen en los estadios modernos y estadios postmodernos, los límites tradicionales y su desplazamiento hacia nuevas representaciones de producción de sentido organizacional.

2. DESARROLLO TEÓRICO

2.1 LAS ORGANIZACIONES EN EL ESTADIO MODERNO

El tránsito del camino de las sociedades por distintos estadios puede ser descrito como efecto ambivalente de una creciente diferenciación social (Herrera, 2000). La modernidad, que tiene a Descartes, entre otros, como uno de sus principales pensadores, se caracteriza por la premisa de que la razón es fundadora de la realidad, concepto que tiene su máximo cimiento en la clásica expresión de este filósofo: “Pienso, luego existo”.

En este período moderno, los sentidos que se atribuyen a las organizaciones han ido sufriendo cambios, desplazamientos y transformaciones y como lo enfatiza Rojas y otros (2001), “es cierto que la modernidad involucra los grandes modificaciones experimentadas por la humanidad, representando una importante era de trascendencia mundial” (p.26). De igual manera, y apoyándose en Durkheim, Bericat, (2001) plantea, el rasgo básico que caracteriza a la sociedad moderna “la creciente diferenciación de sus estructuras tanto sociales

como culturales” (p.12). Este proceso de diferenciación tiene una de sus claves en la división social del trabajo y de la actividad económica en unas funciones cada vez más específicas.

En Inglaterra se produjo uno de los grandes cambios en el orden social y económico, al incorporar la máquina de vapor en las fábricas y al sustituir no solo la fuerza animal sino el trabajo del hombre, la labor artesanal. Con lo que se conoce como la Revolución Industrial se hizo posible la producción a gran escala y la modificación sustancial de las relaciones de trabajo y se inició el desarrollo industrial en diferentes países.

A partir del siglo XVII, los economistas liberales, destacados como Adam Smith, John Stuart Mill y David Ricardo, defendieron la economía de mercado, basada en el individualismo y en el libre juego de las leyes de la oferta y la demanda, lo que derivó en la lógica de una sociedad industrial. En el siglo XX surgieron movimientos importantes, como la revolución científica con aportaciones significativas hacia el modo de vida organizacional, la determinación en forma científica de métodos para realizar las labores, mediciones de tiempos y movimientos para normalizar las actividades, con preponderancia hacia la productividad y por extensión a la rentabilidad.

Bajo la metáfora mecanicista y burocrática, se distinguió un modo de vida organizacional basado en la división y especialización de las tareas, organizaciones jerárquicas, piramidales y funcionales, haciendo de éstas un tejido de relaciones interpersonales articuladas mediante las tareas especializadas. Y el sujeto moderno es considerado un artefacto social fabricado al interior de los intrincados tejidos organizativos de las estructuras mecanicistas, constituyendo a su vez todo un entramado organizativo, donde sólo podrá realizarse como sujeto racional, ético y epistemológico, y a cuya realización accederá mediante el despliegue práctico de sus acciones políticas, epistemológicas, económicas, sociales, morales y estéticas.

El sujeto bajo esta metáfora se adaptó en el modo de vida organizacional y construyó un tejido funcional que lo reguló de manera estratégica, construyéndose a sí mismo, en una dialéctica or-

Olivia Lourdes Sosa de Baptista

ganizacional desprovista de una conciencia plena, con lo cual terminó convirtiéndose en causa de sí mismo. De esta manera, sólo puede tener un modo de vida organizacional exitoso, un comportamiento laboral deseable, en la medida en que guíen sus acciones prácticas y cognitivas bajo el imperativo concreto de los fines organizacionales, que son las funciones y tareas especializadas.

Al respecto, Bericat (ob.cit.), plantea que Max Weber destacó que la modernidad estaba alentada por la racionalidad específica, una coherencia instrumental que vinculaba medios y fines. El proceso de racionalización era institucional, dado que todas las organizaciones de la modernidad, desde las económicas hasta las políticas se organizaban con esta lógica operativa justificada por la eficiencia. La razón ilustrada pretendía ordenar el mundo desde el saber objetivo procurado por el conocimiento científico.

En el estadio moderno, poco admite las complejidades paradójicas, incertidumbres, caos; la comunicación es percibida como instrumento de la gerencia; toma de decisiones basada en el traspaso de información, gerencia por objetivos, desempeño en función de los logros alcanzados. El aprendizaje viene dado por modelos, métodos y técnicas que son aplicados por el gerente ante determinadas situaciones y cuya acción gerencia resulta planificada, estructurada y racional; interpretaciones de la realidad organizacional que frente a los cambios impuestos por la globalización, se tornan insuficientes y deficientes frente a las nuevas realidades, lo cual se dificulta a medida que la organización crece (TWI Press, 1998).

La ambivalencia de la modernidad, como se ha descrito en los párrafos precedentes, ha invitado a las organizaciones a transformarse, a reinventarse, a transitar hacia un nuevo modo de vida organizacional. Como lo plantea López (2001) “entrada la segunda mitad del siglo XX se hizo ostensible una transformación aguda de las organizaciones funcionales” (p. 120). El mundo organizacional comienza a transitar por un cosmos complejo, diferente al que había sido, al menos en su percepción e interpretación, de cambios profundos, de crisis, de caos y a decir de Senge (2005) “creo que se está

formando una nueva ola: el comienzo de una época que se extenderá... y que todavía carece de nombre” (p.14).

Para otros investigadores, se da paso a una etapa que han coincidido en llamar postmodernidad: Baudrillard,1968; Lyotard,1979; Foucault,1994; Follari y Lanz,1998; Derrida,1972; Habermas,1981; Morin,1990; De Sousa, 1996; Rojas y otros,2001. Estos autores admiten la importancia de la información y la comunicación, la virtualización de las organizaciones, la multidimensionalidad, la complejidad y la transversalidad, como paradojas que afectan tanto a la sociedad como a las organizaciones empresariales. La superación del esquema mecánico de la interpretación, el desplazamiento de límites tradicionales orienta hacia una realidad y una nueva forma de producción de sentido organizacional.

Esta novedosa forma invita a una desconstrucción, ruptura o condición en la cual prevalece un nuevo orden de sociedad; descubre y potencia el lenguaje como fuerza transformadora y reestructuradora. La postmodernidad es una condición “del hombre y como tal de la sociedad, y para llegar a interpretarla se requiere de una suma de elementos que se originaran tanto en el mundo objetivo, su percepción, como en la propia interpretación basada en perspectivas nuevas” (Rojas y otros,ob.cit., p.29). Una sociedad consciente de sus realidades, provista con un espíritu de organización, con una diferente concepción tecnológica y organizacional, que plantea una relación diversa y con posibilidades múltiples: las organizaciones no sólo producen tecnologías y comunicaciones, esta realidad es que las comunicaciones y las tecnologías conciben y gestan nuevas organizaciones.

A finales de década de los sesenta, Touraine (1969) vislumbró cambios significativos desde una sociedad de industrialización capitalista hacia una “sociedad programada” post-industrial. En este estadio intuyó una nueva funcionalidad del conocimiento en los sistemas de producción. Con el advenimiento de la sociedad post-industrial y a decir de Bell (1973); Naisbitt, (1983); surgió la primera propuesta sistematizada que tomaba en cuenta algunos factores determinantes de cambio que transcendía la lógica mecanicista, dando paso

Olivia Lourdes Sosa de Baptista

a nuevas formas de hacer negocios y de gerenciar, inspirados por las tecnologías de comunicación y de información (TCI), hecho que impactó en la sociedad, en las organizaciones y el individuo. Parafraseando el pensamiento de Drucker (1999), al referir que la humanidad estaba presenciando una revolución de la información y la comunicación, cambios importantes dentro y fuera de las organizaciones; develando que el tiempo ha reforzado y cimentado este pensamiento.

Puede decirse, que se vislumbra un tránsito de organizaciones mecánicas a redes organizacionales; de una sociedad de empleados a una sociedad de redes; de estructuras jerárquicas a formas reticular. Organizaciones-redes en cuanto a sistemas de comunicación, donde las personas establecen un tejido de relaciones interpersonales basado en un régimen discursivo dialógico y simbólico, el cual lleva implícito el entendimiento y el consenso cooperativo y colaborativo.

Parafraseando el pensar de Echeverría (2003), las organizaciones ante las nuevas realidades y acontecimientos, necesitan desarrollar por los menos cuatro (4) aptitudes: la primera difundir el poder, de modo que la autodisciplina reemplace la disciplina impuesta desde afuera. La segunda aptitud, el reconocimiento, la comprensión de sistemas dinámicos complejos e interdependientes y la construcción de modelos complejos que permitan anticiparse al entorno donde se encuentra, ayudando a identificar algunas reglas, patrones y sucesos para prepararse de cara al futuro. Como última aptitud, la conversación para afrontar el enorme cambio; con un dominio en el sentido cabal de la palabra.

Bajo esta perspectiva, el sujeto se convierte en entidad comunicativa, se inventa a sí mismo en el diálogo, movido por el flujo de la comunicación que circula por las redes semióticas que él se va dando a sí mismo y a la que queda adscrito, termina integrándose en una especie de transmutación a los sistemas de comunicación, que operan así como circuitos cognitivos sociales, de cuyo interior los sujetos emergen como información "pura", esencialmente como pensamiento. Los seres humanos concebidos como postmodernos, terminan

siendo programas que se programan a sí mismo, dentro de un régimen comunicativo gobernado por la dialogicidad. Se involucran y reprograman constantemente en una circularidad comunicativa que no tienen un inicio ni un fin preciso.

La gerencia de las organizaciones del futuro tendrá forzosamente que asumir los profundos cambios, producto de realidades complejas, de orden y desorden (caórdicas); investigadores entre los que destacan, Maturana y Valera, 1984; Nicolis y Prigogine, 1994; Morin, 1994; Luhmann, 1998; Ugas, 2008; lo asumen como una profunda crisis que vive el pensamiento gerencial moderno, con una mente cartesiana y positivista. El mundo reclama un tipo singular de gerencia, aquella que establezca un compromiso recíproco entre individuo y organización; que demuestre eficiencia en medio de una diversidad creciente de culturas, valores creencias y expectativas; con capacidad para interrelacionar la propuesta tecnológica con un fuerte sentido humano; y con una visión de responsabilidad hacia la sociedad, la comunidad y el intercambio de saberes.

Y dentro de ellas, deben destacar los líderes con propósito de regresar a la esencia, a las bases y a la naturaleza del hombre: el ser humano como principio y fin de las organizaciones. No es otra cosa que la búsqueda de la humanización de las organizaciones, consideradas éstas como una revolución silenciosa orientada a la construcción y el propósito de organizaciones donde prevalezca la búsqueda de la trascendencia del ser, que provoca la experimentación de sentimientos, desarrollo de virtudes que lleva al respeto, valoración y la disponibilidad hacia los demás; y como lo expresó Frankl (1979) "sentidos y valores son las razones que mueven al hombre a un determinado comportamiento y acción" (p. 57).

Se habla entonces del encuentro de un hombre cognoscente, diferente al pincelado en el paradigma positivista en crisis (Morín, 1996); con un espíritu dialógico y reflexivo, auto-observador, autocrítico para objetivizar dentro de su propia complejidad la realidad que lo circunda; para redescubrir lo adormecido en su mundo interior "en razón de la antigua necesidad de adaptarse al sistema o de conservar la aceptación social, lo que logra

Olivia Lourdes Sosa de Baptista

sin quebrar su voluntad o su opción individual frente a las figuras de autoridad" (Pozzoli, 2002).

Se está ante la presencia de un sujeto complejo que se redescubre, que tiene otra definición de sí mismo y una manera de relacionarse con su entorno, asumiendo la realidad compleja, donde prevalece la incertidumbre, el caos, la crisis, lo inesperado, toda una realidad que palpita al centro del corazón de los nuevos tiempos. En su emergencia, la necesidad de abrirse a nuevos aprendizajes, a liberar ataduras del pasado, enlazar, articular y armonizar un saber distinto consigo mismo y con la sociedad, el ser humano reorienta el pensamiento, la búsqueda del descubrimiento de nuevas estrategias frente a la emergencia de lo real.

Por lo tanto, la realidad postmoderna en las organizaciones es ir al encuentro de un sentido organizacional, con integrantes activos, comprometidos con una revolución ético-ecológica, con capacidad de sentir, amar, comprender, y con un espíritu abierto al aprendizaje continuo. A decir de Morín (citado en Cuirama, 1997), "la salida hacia delante de esta época de crisis está en la fuerza primigenia del amor, en la experiencia fundamentalmente positiva del ser humano" (p. 4).

La historia marcada por tan complejidad, ofrece la posibilidad a que cada acción, al ser interpretada, se convierta en un símbolo para la construcción de un mundo mejor. Con la reafirmación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Herrera, Manuel (2000).** Representaciones de la sociedad: de la modernidad a la posmodernidad. Artículo en línea. [Disponible: <http://ddd.uab.cat/pub/papers.>] Consulta: 10/01/15.
- Rojas, Luis y otros (2001).** Posmodernidad: lógicas organizacionales y lógicas tecnológicas, en Lanz, R. (Comp.). Organizaciones Transcomplejas. Iposmo/Conicit. Caracas.
- Bericat, Eduardo (2001).** Fragmentos de la realidad postmoderna. Artículo en línea. Reis. 102/03. [Disponible: www.dialnet.uniroja.es/servlet/fichero_articulo?]. Consulta, 10/1/6.

de lo racional, emocional y espiritual de la naturaleza humana, nace una nueva realidad del ser humano y de su accionar en la sociedad, convirtiéndose en el centro, el eje, el motor, la esencia y sustancia de las organizaciones. El hombre es el nuevo sendero y la nueva forma de la producción del sentido organizacional.

3. REFLEXION FINAL

Como resultado de las indagaciones documentales, se aporta como reflexión de cierre, la superación del esquema mecánico de la interpretación, el desplazamiento de límites tradicionales hacia una nueva conciencia y espíritu organizacional, una revolución silenciosa orientada a la construcción de sentido de las personas y de las organizaciones, la búsqueda de la trascendencia del ser. La historia marcada por la incertidumbre del futuro da la posibilidad de cada acción, interpretada, de ser un símbolo hacia un nuevo camino, nueva forma de producción de sentido organizacional, construir un mundo nuevo a través de la reafirmación del lado emocional y espiritual de la naturaleza humana; centro, eje, motor, esencia y sustancia del quehacer humano; articulado con la excelencia técnica, se abre senderos para la creación de organizaciones efectivas y socialmente responsables, que contribuyan en la mejora de la calidad de vida de la sociedad.

- Bericat, Eduardo (2001).** Fragmentos de la realidad postmoderna. Artículo en línea. Reis. 102/03. [Disponible: www.dialnet.uniroja.es/servlet/fichero_articulo?]. Consulta, 10/1/6
- TWI Press (1998).** Virtual Management: A paradigm for rapidly growing and larger companies.
- López, Frank (2001).** Del comportamiento organizacional a la práctica de la producción del sentido, en Lanz, R. (Comp.). Organizaciones Transcomplejas. Iposmo/Conicit. Caracas.
- Senge, Peter (2005).** La Quinta Disciplina. Gránica. Argentina.

Olivia Lourdes Sosa de Baptista

- 8. Loyotart, Jean (1979).** La condición postmoderna. Madrid. Cátedra
- 9. Foucault, Michael (1994).** La verdad y las formas jurídicas. Barcelona: Gedisa. 2da. Edición.
- 10. Follari, Roberto y Lanz, Rigoberto (comps.) (1998).** Enfoque sobre la postmodernidad en América Latina. Editorial Sentido. Caracas.
- 11. Derrida, JACQUES (1972).** Positions. Minuit. París.
- 12. Habermas, Jürgen (1981).** Modernidad versus postmodernidad. Barcelona. En José Picó Ediciones.
- 13. Morin, Edgar (1990).** Introducción al pensamiento Complejo. Barcelona: Gedisa.
- 14. DE Sousa, Boaventura (1996).** Introducción a una ciencia posmoderna. CIPOST/UCV, Caracas.
- 15. Rojas, Luis y otros (2001).** Posmodernidad: lógicas organizacionales y lógicas tecnológicas, en Lanz, R. (Comp.). Organizaciones Transcomplejas. Iposmo/Conicit. Caracas
- 16. Rojas, Luis y otros (2001).** Posmodernidad: lógicas organizacionales y lógicas tecnológicas, en Lanz, R. (Comp.). Organizaciones Transcomplejas. Iposmo/Conicit. Caracas.
- 17. Touraine, Alian (1969).** La Sociología de la Acción. Barcelona Ediciones Ariel.
- 18. Bell, Daniel (1973).** El advenimiento de la sociedad post-industrial. Madrid: Alianza Universidad.
- 19. Naisbitt, John (1983).** Macrotendencias. Editorial Mitre.
- 20. Drucker, Peter (1999).** Lo esencial de Drucker. Barcelona, Edhasa.
- 21. Echeverría, Rafael (2003).** La empresa Emergente. La confianza y los desafíos de la transformación. Granica. Buenos Aires.
- 22. Maturana Humberto y Valera Francisco. (1984).** El árbol del conocimiento. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- 23. Nicolis, Gregoire y Prigoginellya. (1994).** La estructura de lo complejo. Alianza Editorial.
- 24. Morín, Edgar. (1994).** Introducción al pensamiento complejo. Gedisa. Barcelona.
- 25. Luhmann, Niklas. (1998).** Complejidad y Modernidad: de la unidad a la diferencia. Trotta. Barcelona.
- 26. Ugas, Gabriel (2008).** La complejidad: un modo de pensar. Ediciones del Taller permanente de estudios epistemológicos. Caracas.
- 27. Frank, Viktor (1979).** El hombre en búsqueda de sentido. Library Congress Washington.
- 28. Morin, Edgar (1996).** Introducción al pensamiento Complejo. Barcelona: Gedisa.
- 29. Pozzoli, María (2006).** El sujeto de la complejidad. La construcción de un modelo teórico transdisciplinar. Artículo en línea. [Disponible: redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdf.
- 30. Ciurana, Emilio (1997).** Edgar Morín. Introducción al Pensamiento Complejo, Secretariado de comunicaciones e intercambio científico de la Universidad de Valladolid, Valladolid.

Volumen Nro. 9 Enero - Diciembre 2012
I.S.N.N.Nro. 1856-9560
Depósito Legal pp: 1999907LA22

URBANISMO