

LAS ORGANIZACIONES POSMODERNAS EN EL SIGLO XXI

María Cristina Useche,
Beatriz Queipo

Resumen

El trabajo está centrado en los elementos predominantes de las organizaciones posmodernas en el siglo XXI, para responder a las condiciones imperantes en el mercado global; explorando desde la perspectiva de la posmodernidad la influencia que ejercen las mutaciones del mercado en las propiedades organizacionales; cómo la tecnología de la información, comunicación y digitalización son herramientas para la expansión de las organizaciones; así como la responsabilidad social y la ética son factores del desenvolvimiento empresarial. Se concluyó que las organizaciones posmodernas requieren asumir una reconstrucción de propiedades organizacionales, en función de los cambios del mercado internacional y de los compromisos que éste exige para ser competitivos.

Palabras clave: posmodernidad, organizaciones, mutaciones, propiedades, herramientas, compromiso.

Summary

The work is centered in the predominant elements of the postmodern organizations in the XXI century, to respond to the prevailing conditions in the global market; exploring from the perspective of the postmodern the influence that have the mutations of the market in the organizational properties; how the technology of the information, communication and digitalization are tools for the expansion of the organizations; and finally, the way how the social responsibility and the ethics are factors of the managerial development. Concluded that the postmodern organizations require to make a reconstruction of organizational properties, in function of the changes of the international market and of the commitments that this demands to be competitive.

Key words: postmodern, organizations, mutations, properties, tools, commitment.

Introducción

La posmodernidad no significa una ruptura de la corriente modernista, por el contrario, se encuentra relacionado con ésta, por lo que es considerado como “(...) un nuevo escenario, como una valoración de lo moderno y no una revolución contra él (...)” (Maestre, 1999:2).

El prefijo “pos” no tiene como intencionalidad alejarse de lo moderno, sino que es continuidad de las premisas fundamentales del mismo; por ello se considera a la posmodernidad como un episodio de la crisis de la modernidad, la cual, según Lyon (2000) se caracteriza por el auge del sector servicio, el rápido cambio tecnológico y las posibilidades que ofrece las telecomunicaciones, convirtiéndose en aspectos decisivos para los intercambios empresariales y sociales.

Por lo que, la posmodernidad en el siglo XXI corresponde a un momento histórico donde la sociedad se desenvuelve en base al consumo, la informática, medios de comunicación, así como, la tecnología sofisticada, donde se dan profundas mutaciones para dar respuestas al mercado y situaciones que afectan el ambiente organizacional y natural, la cultura, la calidad, entre otros.

Cabe destacar que en el ámbito internacional existe una diversidad de escritos filosóficos sobre la posmodernidad, para hacer aclaraciones y compilaciones sobre dicha temática; sin embargo, en el ámbito gerencial es poco lo que se ha escrito, de ahí la motivación y significación de este trabajo. Bajo esta configuración, el presente artículo tiene como objetivo conocer los elementos predominantes en las organizaciones posmodernas en el siglo XXI, para lo cual se exploran aspectos bajo la corriente posmodernista sobre los cuales se sustentan las organizaciones, para comprender cómo las mutaciones del mercado afectan el desempeño y la direccionalidad organizacional, obligándolas a adecuar y flexibilizar sus propiedades para enfrentar las nuevas realidades de caos y complejidad, así como, la utilidad de la tecnología de la información, comunicación y digitalización y cómo la responsabilidad social y la ética son compromisos elementales en el desenvolvimiento organizacional internacional.

1. Repercusión de las mutaciones posmodernas en las organizaciones.

En la posmodernidad las mutaciones organizacionales son elementos de gran relevancia, dada la necesidad de producir constantemente nuevas mercancías y servicios con apariencia y cualidades más novedosas, ya que la volatilidad del mercado internacional ha atiborrado a las organizaciones de nuevos escenarios y circunstancias, y para responder a éstos no pueden considerarse como

entes aislados; por el contrario, son visualizadas desde el punto de vista sistémico, puesto que las coyunturas políticas, económicas y sociales afectan significativamente su desempeño y la toma de decisiones; al respecto proclama Drucker (1997) que en el paso del capitalismo al poscapitalismo es necesaria la relación de la organización con la macroeconomía, con la geopolítica mundial y con los nuevos escenarios sociales.

En este marco, enfrentarse a los cambios no es sencillo para las organizaciones, ya que más que obtener beneficios económicos, el gran objetivo es mejorar drásticamente el rendimiento operativo a la velocidad que el cambio en el mercado imponga, para lo cual se tienen que tomar decisiones rápidamente pero sin caer en improvisaciones que las lleven al caos organizacional.

Las organizaciones posmodernas requieren que sus principales actores se enfrenten a viejos temores, contradicciones, tabúes y a una “transformación económica que, por su propia naturaleza no solamente no es jamás estacionaria, (...) lo cual ilustra el proceso de mutación industrial que revoluciona incesantemente la estructura económica y crea continuamente nuevos elementos, como la electrónica, la informática, la robótica y la biotecnología” (Brunner:1999: 66-67) y sobre la base de ellos se conforman y desenvuelven en una sociedad articulada por el conocimiento.

La implementación de estos elementos a la esfera de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios modifica los parámetros cruciales de la sociedad: la división y organización del trabajo, la socialización primaria y la educación, la estructura de la familia y de la comunidad, el funcionamiento de las empresas y los mercados, las comunicaciones y los intercambios de una forma significativa, tanto que las propiedades organizacionales han sido reconsideradas para poder adaptarse a los cambios y nuevos elementos que el mercado establece.

Se está produciendo una transformación fundamental, dado que los principios axiales de la sociedad se fundamentan cada vez en el conocimiento teórico, en oposición a capital y trabajo. La sociedad post industrial aporta el marco social para la sociedad de la información en la que las telecomunicaciones y los ordenadores son decisivos para la forma en que se realizan los intercambios sociales y económicos, centrados en la creación y obtención del conocimiento y en el carácter del trabajo y las organizaciones de los hombres. Lyon (2000).

2. Propiedades de las Organizaciones Posmodernas en el siglo XXI.

Con la aplicación de las propuestas de Taylor y Fayol a inicios del siglo XX las organizaciones encontraron respuestas a los problemas de productividad manual que enfrentaban. Sin embargo, en este nuevo milenio se requerirá mucho más que solucionar ese tipo de problemas, debido a que habrá un cambio significativo en la sociedad del siglo XXI que estará basado en la capacidad intelectual y el desarrollo humano que tengan los actores para ser creativos e innovadores, para generar nuevas ideas e incorporar valor agregado y real a los procesos y sistemas y hacerlos más eficientes para coadyuvar a gestionar competitivamente a la empresa; por lo que, para los actores es básico el dominio del conocimiento, la capacidad, la aptitud, la competencia y la preparación permanente.

Por lo que, para el siglo XXI, el recurso humano será el actor principal para innovar y crear y será considerado como un punto crucial para el desenvolvimiento organizacional del futuro, y como una propiedad básica para poder desarrollar ventajas competitivas y estratégicas, ya que se caracterizará a las empresas más capaces a aquellas que puedan atraer, desarrollar y retener a un grupo diversificado y multiespecializado de los mejores y más talentosas profesionales del mercado, al respecto Thurow (1996) los considera como capital humano que con su ingenio, conocimiento y experiencias llevan a las organizaciones al liderazgo, en una economía que se caracteriza por ser volátil y compleja.

Por lo tanto las organizaciones en la postmodernas demandaran una fuerza laboral capaz de crear, facilitar y aplicar conocimiento, sumamente especializado, capacitado y productivo, preparado para desempeñarse en todas las actividades del proceso, como: adquisición, socialización, transformación, estructuración, adición de valor, detección de oportunidades y revisión del conocimiento, estableciendo también una nueva magnitud o cantidad del capital humano a emplear de acuerdo a las demandas y exigencias del mercado, lo que excluye del mercado laboral a aquellas personas que no cumplan con estas características, obligando al mismo tiempo a la población económicamente activa a continuar preparándose y especializándose.

Por lo que, las actividades del capital humano están basadas en la mejora permanente, que según Muñoz y Riverola (2003) no importa lo superfluo o complejo que pueda ser ó hasta lo más transformador, con tal direccione a la organización hacia una transformación, potenciando la capacidad de supera-

ción, por lo que, sus actividades ya no están basadas en el supuesto de la estandarización modernista; pues en un mercado sujeto a cambios ininterrumpidos, lo más importante es la capacidad del capital humano de aprender de éste y adaptarse al mismo, usando sus conocimientos para crear e innovar, ya que según Brunner (1999) la posmodernidad es una corriente cuyo capital estratégico es el conocimiento.

Como puede verse, la gerencia del conocimiento es un proceso complejo que hace uso eficiente del conocimiento que proviene, tanto del entorno en el que se desenvuelve como de la organización y de los trabajadores, por lo que se requiere una fuerza laboral con habilidades, actitudes y aptitudes para el manejo del conocimiento, relacionadas directamente con la obtención, selección y utilización de información pertinente respecto de sus necesidades y transformar el conocimiento tácito en explícito. Tomando en cuenta además, que la estructura organizacional debe permitir el manejo horizontal y vertical de información.

Lo anterior permite que las organizaciones tengan velocidad de respuesta al cambio, ya que el mercado se modifica de una manera muy rápida, el ritmo de las modificaciones puede ser cuestión de horas y a veces hasta minutos. Para Kiernan (1996) la turbulencia y el cambio son cada vez más intensos. Lo bueno es que aunque no es posible reducir la velocidad del medio comercial externo, hay mucho que hacer internamente para acelerar a las empresas, con el fin de intentar mantener al ritmo del mercado.

Por esto, la instantaneidad para Brunner (1999) es crucial en la gestión de la corriente posmoderna, debido a que el tiempo ya no es vivido como una acumulación de experiencias creadoras de certezas, es necesario aprovechar las oportunidades, evitar los daños que produce y acomodarse tácticamente, para ello es imprescindible la conformación de equipos multidisciplinarios que tengan cierta autonomía, utilicen y manejen bases de conocimiento, tengan un dominio de información efectiva, oportuna, confiable y veraz.

En la medida en que se logre transformar ese aprendizaje-conocimiento en nuevos productos y servicios de mejor calidad antes que la competencia, las organizaciones se encontrarán un paso delante de la competencia y contarán con ventajas competitivas para mantenerse en el negocio por más tiempo.

Por lo que, en la corriente posmoderna las propiedades organizacionales no están centradas solo en la implantación de programas y técnicas para el mejoramiento de la calidad en los productos y en los servicios, para satisfacer las necesidades y exigencias de los clientes; sino que, está basada en aumentar la

productividad de las operaciones, mediante el mejoramiento permanente de sus procesos para lograr mayores ventajas bajo un enfoque sistemático, asegurando el crecimiento dinámico y sostenido de las organizaciones. Perseguir esto, hace más complejo la competencia y obtener ventajas, no solo calidad de los productos y servicios, sino en la gestión y en las prácticas de los negocios más innovadoras y eficientes.

3. Tecnología de la Información, comunicación y digitalización. Herramientas Organizacionales Posmodernas.

Las organizaciones posmodernas no se limitan en ofertar únicamente sus productos en el mercado y extender sus negocios existentes de forma tradicional, éstas han comprendido que en la red está el futuro en lo referente a la comercialización, ventas y mercadeo. La tecnología de la información, comunicación y digitalización han impulsado la expansión de la conformación de empresas electrónicas, según López et al (2000) son lugares virtuales a los que se accede por la telemática, en éstas al igual que una tienda convencional se puede ver los productos o servicios que en ella se ofrecen, consultar sus características y adquirir los requeridos, con estas herramientas las empresas tienen acceso a otros tipos de mercado y darse a conocer en diferentes regiones geográficas y facilita el trabajo de captación de nuevos clientes.

El auge de empresas electrónicas que se basa especialmente en la compra-venta de bienes y servicios e información y servicios en la red, abarcan para Martín (1999:1) algo mucho más complejo que llama la “redización” de todas las cadenas de valores: desde la concepción y creación del producto, pasando por la fabricación, producción y distribución hasta llegar al consumo” y crean redes de proveedores, productores de clientes, de cooperación tecnológica, entre otras, generando tanta amplitud que tienden a llamarlas organizaciones interorganizativas porque dependen en el exterior de sus miembros en una estructura compleja y cambiante de redes entrelazadas.

Por otra parte, la tecnología de la información, comunicación y la digitalización también ha impulsado el teletrabajo, permitiendo a las personas trabajar en sus hogares, conectando su computadora a un sistema de la empresa en la cual se desenvuelve para tener acceso a toda la información y a la base de conocimiento de la misma, con lo cual las organizaciones mediante esta flexibilidad organizacional puede reducir costos fijos y ofrecer los bienes y servicios a un precio más competitivo, permiten reducir al mínimo los tiempos de respuestas en

la realización de sus operaciones, detectar rápidamente las irregularidades, mantener un acceso rápido a la información y reducir espacios y obtener ventajas competitiva.

Con las empresas electrónicas y el teletrabajo surgen las empresas virtuales, las cuales ofrecen “la posibilidad de acceder a la información de la empresa desde el hogar, oficina u otro sitio, sin tener que trasladarse a la oficina real para obtener los beneficios que le puede brindar” (Parra De, 2002:436); para Castells (1999) el desenvolvimiento empresarial se desarrollará mediante la tecnología y la interconexión sistémica en la economía global, organizaciones que tengan la capacidad de generar conocimiento, innovar y procesar la información con eficacia, adaptarse a la economía internacional, cambiar sus medios con tanta rapidez que podrán mantenerse en conexión activa en la red. Aspectos de las organizaciones posmodernas que sin duda alguna son fundamentales en la economía global. Que tienen atractivas estrategias virtuales que les aportan un importante valor añadido en relación con las estrategias tradicionales de sus competidores.

Por lo tanto, las empresas para competir en el mundo posmoderno serán aquellas que hayan considerado inversiones en sistemas tiempo real esenciales para mantener una ventaja competitiva estando más cerca de los clientes. Por lo que, la tecnología de la información, la comunicación y la digitalización serán herramientas utilizadas para responder a las circunstancias cambiantes del mercado.

4. Compromisos Organizacionales Posmodernos.

Las organizaciones en la posmodernidad son entendidas como sistemas que reciben aportaciones del recurso humano, capital, materia prima, y generan bienes y servicios, es decir, son “un sistema de medios estructurados en torno al propósito de lograr fines específicos” (Castells, 1999: 199), por lo que no puede visualizarse o pretenderse como un ente aislado de la sociedad y el mercado, que se desempeñan a su libre albedrío; para Stoner et al (1994) los cambios drásticos del mundo societal y organizacional que se han venido realizando desde hace varios años obligan a las organizaciones a asumir una postura y propiedades tanto internamente como en lo relacionado a su capacidad de entender e interpretar los aspectos que trae consigo el nuevo milenio.

La posmodernidad no solo le impone a las organizaciones a modificar sus diseño interno, estructura y procesos, sino que, le exige además asumir otros

compromisos con la humanidad; ya que bajo esta perspectiva no se trata solamente de tener el control sobre la acción empresarial solo como un centro operaciones más, sino que las organizaciones se tienen que enfrentar a una realidad que la misma sociedad le está demandando; en tal sentido, y para dar respuestas a esas demandas estas organizaciones funcionan bajo orientaciones, como: la defensa por el medio ambiente, la responsabilidad social y la ética .

En la modernidad son los organismos gubernamentales los que establecen, ordenan taxitivamente, imponen, sancionan y penalizan a aquellos que actúen en contra del medio ambiente, mientras que el posmodernismo establece que son las organizaciones quienes deben espontáneamente a comprometerse a tomar acciones que contribuyan con la ecología del planeta y disipen acciones que de una u otra manera eviten la contaminación.

Según Thompson y Strickland (1999:64) las organizaciones que consideren estos aspectos tienden a utilizar normas de seguridad industrial para proteger los procesos y “contratar empleados cuyos valores y conducta son iguales a los principios éticos de la empresa, (...), para reducir cualquier contaminación ambiental que pueda causar y se interesa porque sus acciones reflejen integridad y elevados niveles éticos”.

Así mismo, toman en cuenta a las sociedades de las que forman parte, desarrollando programas de ayuda y asistencia social con cooperación y soporte a centros de atención médica, ayudas a programas de educación, actividades cívicas, realizan prácticas ciudadanas y apoyan programas comunitarios. Todo esto con el fin que las organizaciones tengan un desarrollo sustentable que busca en si mejorar el bienestar de vida de la población.

Por lo que las organizaciones, bajo la perspectiva posmoderna tienen que asumir un papel ético y de responsabilidad para con el bienestar social y éste surge de acuerdo a Thompson y Strickland (1999:64) “de su statu quo como parte de la comunidad y como una institución de la sociedad”.

Por tanto, no solo las organizaciones funcionan mediante procesos de interacción social, en un entorno de conocimiento, basados en los fines y los medios de producción, donde los sistemas se encuentran donde se toman decisiones y sobre la asignación económica; produciéndose interacciones y procesos de coordinación, los cuales serán coordinados de acuerdo a la perspicacia de los diversos actores implicados. En los procesos de interacción social se concibe que el conocimiento y la información son subjetivos, están dispersos y cambian constantemente para que el empresario cumpla su función como

es la generación de creatividad empresarial y descubrir nueva información que antes no existía, con un carácter esencialmente subjetivo, práctico y disperso, buscando oportunidades de ganancia, así como, responder ante la rivalidad empresarial a la competencia, de una forma coordinada entre los comportamientos desajustados que puedan existir en las organizaciones.

Conclusiones.

El siglo XXI exige pensamientos rápidos y acordes a la realidad, para que las respuestas a los cambios sean adecuadas, oportunas, precisas y sobre todo productivas y eficaces, no solo para la organización sino también para su entorno y la sociedad. En tal sentido, la posmodernidad exige a las empresas capacidad de respuestas claras a situaciones coyunturales.

Las organizaciones posmodernas reconocen la importancia que tiene en estos tiempos de cambios la visión del recurso humano como actor creador e innovador y la reinversión organizacional para poder flexibilizarse y superarse a sí mismas, relevando procesos, productos y servicios, que les permita ser más competitivos; para lo cual el aprendizaje organizacional, es un arma sumamente poderosa porque permite el mejoramiento permanente y obtener ventajas competitivas sostenidas.

La velocidad de respuesta y cambio a los retos son otros aspectos igualmente significativos, debido a que el tiempo es y seguirá siendo el verdadero problema de las empresas posmodernas en el siglo XXI, lo cual se intentará apaciguar a través del mejoramiento permanente para encontrar alternativas rápidas que facilite solucionar problemas estructurales y coyunturales que se presenten, en la medida que las organizaciones se adaptan a los cambios del entorno y a las exigencias de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Adamson, Gladis (1997). *Posmodernidad y la Lógica Cultural del Capitalismo Tardío*. <http://fuentes.csh.udg.mx/CUCSH/Sincronía/Adamson.htm>. Consulta. 15/06/2004.
- Brunner, José (1999). *Globalización, Cultura y Posmodernismo*. Editorial Fondo de Cultura Económica. Chile.
- Castells, Manuel (1999). *La Era de la Información: Economía, sociedad y cultura*. Vol. I. La Sociedad Red. Siglo veintiuno Editores. México.

- Drucker, Peter. (1997). *La Sociedad Postcapitalista*. Grupo Editorial Norma. Colombia.
- Kiernan, Matthew (1996). *Los Once Mandamientos de la Gerencia del Siglo XXI*. Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- Lyon, David (2000) *Posmodernidad*. Sociología Alianza Editorial. España.
- López, José.-Agus, Hermoso. Montero Antonio.Martín, Santiago.Romero, Romo. De Pablos, Carmen. Izquierdo, Víctor. Nájera, Juan. (2000) *Informática Aplicada a la Gestión de Empresas*. Editorial ESISC.España
- Maestre, Agapito (1999). La Modernidad en cuestión: fragmentos de un Debate. Metapolítica en *Revista Trimestral*. Vol. 3. No. 11 Pp. 1-2.
- Martín, Chuck. (1999). *Las 7 Ciber Tendencias del Siglo XXI*. Editorial mcGraw Hill. Colombia.
- Muñoz, Beatriz y Riverola Josep (2003). *Del buen pensar y mejor hacer*. Mejora permanente y gestión del conocimiento. Editorial Mc Graw Hill.España.
- Parra De, Eleonora (2002). La Virtualización como necesidad de cambio, en *Revista Telos* Vol.4. N0.3. Pp.433-443.Venezuela.
- Sison, Alejo. (2000). *La Gestión del Riesgo*. La Etica Empresarial de Ultima Generación en la Revista Empresa y Humanismo. Vol. II. No. 1/00. Pp. 131-155. España.
- Stoner, James; Freeman, Edward y Gilbert, Daniel (1994). *Administración*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Thompson, Arthur y Strickland, A.J. (1999). *Administración Estratégica*. Mc Graw Hill. México.
- Thurow, Lester (1996). *El Futuro del Capitalismo*. (Cómo la economía de hoy determina el mundo del mañana). Javier Vergara Editores. Colombia.