

Influencia de los cambios generacionales en la transformación de la cultura organizacional

Wilfredo López R.
Universidad de Carabobo, Venezuela
wilfredolopezr@yahoo.es

RESUMEN

Cada generación imprime su propia orientación a una organización, de tal manera que es posible, sin lugar a dudas, establecer la dirección hacia donde se mueven las organizaciones y hacia donde apunta la cultura organizacional de estas. Lo planteado me ha incentivado a reflexionar: cómo los cambios generacionales, algunos incrementales y otros radicales, originados por la acción de los sujetos, han generado cambios en los modelos organizacionales jerárquico piramidal, descrito por Weber como burocracia, por Marx como capitalista, por Foucault como sociedad disciplinaria y por otros simplemente como sociedad industrial o modernidad. Por tanto es tarea del presente trabajo: Demostrar, a la luz de los cambios generacionales, que se han venido sucediendo, cómo estos cambios generacionales, modelan los cambios organizacionales para dar pie al surgimiento de nuevas organizaciones, nuevas tematizaciones, y nuevas idealizaciones.

Palabras clave: Cambio generacional, cambios organizacionales, tematizaciones.

Influence of generational changes in the transformation of the organizational culture

Wilfredo López R.
Universidad de Carabobo, Venezuela
wilfredolopezr@yahoo.es

SUMMARY

Each generation prints its own guidance to an organization, so that it is possible, no doubt, to establish the direction in which organizations operate and where the organizational culture points to. The proposition raised has encouraged me to think: how generational changes, some incremental and other radicals, caused by the action of the subject, have led to changes in the pyramidal hierarchical organizational models, as described by Weber as bureaucracy; as capitalist by Marx, as a disciplinary society by Foucault and others just as industrial society or modernity. Therefore it is the task of the present work: Demonstrate, in light of the generational changes that have been happening, how these generational changes, organizational changes shape to give rise to the emergence of new organizations, new theming, and new idealizations.

Keywords: University; Generation change, organizational change, thematic.

Introducción

El presente estudio tiene la finalidad de analizar como los cambios generacionales sean estos radicales o incrementales, originados por la acción de los sujetos (el sujeto cognoscente), han generado cambios en las organizaciones y en la cultura organizacional (conformada ésta, por un conjunto de sistema de valores, roles, estatus, costumbres, creencias, ritos, mitos, practicas discursivas, actitudes y conductas de los sujetos modeladas por la organización) y de los modelos organizacionales, jerárquico piramidal descrito por Max Weber, desde su análisis de la burocratización de las formas sociales, quien la definió como sociedades burocráticas (Weber, 1.974), por K. Marx quien desde una perspectiva económica, la llamó sociedad capitalista (Marx, 1976), en tanto que Michel Foucault la denominó sociedad disciplinaria o panóptica (Foucault 1.976), otros la denominaron simplemente sociedad industrial, moderna o modernidad

Desde esta perspectiva, el objetivo del presente es: Demostrar; a la luz de los cambios generacionales que se han venido sucediendo, la influencia de estos en la modelación y transformación de las organizaciones y de la cultura de éstas, y dar a conocer como estos cambios generacionales, son el motivo para el surgimiento de nuevas organizaciones, nuevos cambios con-

ductuales, nuevas tematizaciones (conversión de asuntos en temas centrales) y nuevas idealizaciones (presentación de ideas de modo que parecieran perfectas o mejor de lo que son en realidad, creando imaginariamente situaciones diferentes a las reales).

Para este trabajo se hizo revisión documental relacionada con el tema sometándose a interpretaciones hermenéuticas.

Se estructuro de la siguiente manera, una primera parte sobre: donde se expone como cada generación imprime su propia orientación a una organización, transformándola, a la vez que esa organización transformada, transforma a la generación precedente. Una segunda parte donde se expone sobre el surgimiento de la generación Disciplinada, surgida al calor de la normatización, la vigilancia y el control sobre los sujetos en las organizaciones. Una tercera parte donde se pone de manifiesto el surgimiento de la generación idealista y contestataria, procreadora de la generación mimada. En la cuarta parte se analiza la Influencia de las generaciones calladas e idealista y contestataria, procreadora de la generación mimada en Venezuela y en la última parte se presenta a manera de reflexión final hacia donde apuntan los nuevos patrones gerenciales y para donde van las organizaciones y la cultura organizacional.

Cada generación imprime su propia orientación a una organización, transformándola, a la vez que esa organización transformada, transforma a la generación precedente.

Desde la insurgencia del hombre en el planeta, se ha visto en la necesidad de mantenerse en grupo para procurarse los medios de existencia, la construcción y uso de los primeros instrumentos como armas para la cacería y la pesca, así como para protegerse de las condiciones del medio, entre ellas estar expuesto al ataque de depredadores a situaciones de orden climatológicas y de desastres naturales, manteniéndose lazos familiares y procesos interactivos socializantes "...La interacción social garantiza que los conocimientos que son básicos para la supervivencia del individuo y la sociedad se transmitan de generación en generación" Macionis y Plumer (2005:132), estos procesos interactivos socializantes, permitieron la conformación de organizaciones sociales. Señala Pietragalla, (1976, p. 4) "...la organización surge con el advenimiento del hombre social, al vivir en grupos y constituir núcleos sociales, buscar la división del trabajo, al coordinar y atribuir funciones a sus miembros para que las ejecuten...", al interior de estas organizaciones, los sujetos internalizaron los patrones de crianza garantizando que los conoci-

mientos básicos para la supervivencia se transmitieran de generación en generación, direccionando cada generación, su propia orientación organizacional y la manera de gerenciar esos recursos.

Partimos entonces, de que cada generación imprime su propia orientación a una organización, de tal manera que hace posible, sin lugar a dudas, establecer la dirección hacia donde se mueve o se está moviendo esa organización y hacia donde apunta la cultura organizacional de está. Desde esta perspectiva, los cambios generacionales, algunos incrementales y otros radicales, originados por la acción de los sujetos (el sujeto cognoscente), han generado cambios de la cultura organizacional, señala Saunders (1991:10), citando a Handy, "Handy considera que las organizaciones pueden clasificarse en cuatro culturas...Todas las unidades organizacionales contendrán elementos de más de una cultura, pero una de las cuatro dominara. Tales culturas son: poder, funciones, tareas y personal.", la cultura organizacional sociológicamente se encuentra conformada por un conjunto de sistemas: de valores, roles, estatus, costumbres, creencias, ritos, mitos, practicas discursivas, actitudes y conductas de los sujetos modeladas por la organización. Así como los cambios generacionales han producido cambios en la cultura orga-

nizacional, también los ha producido en los modelos organizacionales, jerárquico piramidal descrito por Weber, desde su análisis de la burocratización de las formas sociales, quien la definió como sociedades burocráticas (Weber, 1.974), por K. Marx quien desde una perspectiva económica, la llamó sociedad capitalista (Marx, 1976), en tanto que Michel Foucault la denominó sociedad disciplinaria o panóptica (Foucault 1976), otros la denominaron simplemente sociedad industrial, moderna o modernidad.

La influencia que ejerce una generación en la transformación de la cultura organizacional y por ende sobre la sociedad en su conjunto, se ha dejado sentir desde tiempos inmemoriales, cuando el sujeto y su generación, obligado por la necesidad, tiene que recurrir a gerenciar sus procesos vitales, sus procesos de la vida cotidiana, para lograr optimizar esos procesos en la constitución de su realidad señala. Luckmann y Berger (1968:13) "...la realidad se constituye socialmente...", agregando más adelante:

....la forma específica dentro de la cual se moldea esta humanidad está determinada por dicha formaciones socio-culturales y tiene relación con sus numerosas variaciones. ...el hombre construye su propia naturaleza o mas sencillamente, que el

hombre se produce a sí mismo. (ob. cit. p. 69)

A propósito de la influencia generacional, si revisamos por ejemplo la influencia ejercida por los filósofos antiguos y seguidores de las ideas de Sócrates, como Platón (quien con sus ideas, entre otras, sobre la República y el Estado, al cual consideraba la gran organización del hombre en su marcha hacia el bien y clasificaba a las formas de Estado de acuerdo a como fueran los sujetos que lo dirigían en: Monarquía, Timocracia, Oligarquía y Democracia), las ideas de Platón, repercutieron en la siguiente generación de la cual Aristóteles fue uno de sus más significativos exponentes y sus ideas tuvieron gran influencia y repercusión en la sociedad medieval, de la misma manera que el neoplatonismo influyó en la nueva generación de seguidores de Platón, señala Hirsberger y Martínez (1968:62) "...Este influjo tuvo lugar principalmente por medio de la *Elementatio Theologica* de Proelo y el *liber de causis* inspirado en ella.". Desde allí, hasta los planteamientos de Darwin, sobre la evolución de las especies, que influyeron en dividir al mundo entre los que defendían la teoría de la creación y los que defendían la evolución, así como los Planteamientos de Marx y Engels, sobre los modos de producción, el poder, las clases sociales, la lucha de clase y la dictadura del prole-

tariado, que ha tenido una gran repercusión en las diferentes generaciones posteriores a ellos. Más recientemente esta influencia se ha dejado sentir sobre las organizaciones con los planteamientos de Alvin Toffler (1992), sobre la entrada a una nueva dimensión civilizatoria, donde el poder pasa del dinero al conocimiento, los planteamientos de “calidad total” y “reingeniería de procesos” así como los planteamientos de nuevos estilos de gestión de Peter Drucker (1993), Stephen Covey (1993), Carlota Pérez (1992), Peter Sengel (1992), Jay Corges (1998) entre otros.

Surgimiento de la Generación Disciplinada

Si profundizamos en lo que hemos venido planteando en cuanto a la influencia que cada generación ha tenido en la vida de las organizaciones y en la sociedad, nos encontramos con que el modelo civilizatorio surgido entre los siglos XVII y XVIII, donde las sociedades se vieron sometidas a modificaciones profundas que definieron al final, el surgimiento de la sociedad capitalista, disciplinaria, burocrática o simplemente moderna, fue la consecuencia de una generación de pensadores conocido como los enciclopedistas, quienes mediante una serie de planteamientos sobre la organización del Estado,

la Justicia Social, los Derechos del Hombre y del Ciudadano, hoy derechos humanos, muy avanzados para su época, sirvieron de chispa revolucionaria para conformar el programa político de la generación emergente y “encender la cabeza” de la generación que lideraría la revolución francesa y que al imponer su modelo económico, político y social, fue modelando una generación de sujetos vigilados, controlados, normatizados, especializados en el cumplimiento de las tareas, disciplinado en fin, subordinado a los intereses generales de la organización. Este planteamiento lo expone Foucault cuando sostiene que las sociedades que se originaron en el siglo XVIII, influenciadas por un tipo de poder disciplinario que tenía como función básica la vigilancia, el control y la normatización de los sujetos (Foucault 1975).

De esta manera el poder carismático que sustentó la vida de las organizaciones medievales, se vieron modificadas por la influencia de una nueva generación, que por la manera ya citada de modelar la conducta de los sujetos, podría ser considerada, disciplinada, respetuosa de la disciplina y la autoridad, subordinada a esta; que produjo cambios culturales y organizacionales a una velocidad y complejidad abrumadora, imponiendo una forma de organización jerárquica,

piramidal a la cual se le dio, como ya señalamos, definiciones diferentes.

Esta generación, considerada disciplinada, respetuosa de la disciplina y la autoridad, como ya hemos señalado, producto del proceso de socialización vivido, en un orden de poder disciplinario con una estructura jerárquica piramidal, los sujetos generacionales con cargo gerenciales, impusieron una cultura organizacional que reproducía la ética de obediencia, la racionalidad formal y la tipología de un sujeto disciplinado. Sostiene Grannell (1998:5), citando a Hofstede, “La conducta de un gerente es una extensión de sus experiencias familiares y escolares, al igual que espejo de la conducta de sus supervisados”. En Marin y Garcia (2002:119)., también se observa como las organizaciones en este caso empresarial, reproduce el orden de poder disciplinario: “El objetivo final propuesto por Taylor consiste en decir a cada operario el trabajo que debe realizar fijándoles las herramientas, movimientos necesarios y tiempo de ejecución.” Marin y Garcia (2002:119).

Este señalamiento, permite comprender como se modelo el perfil de unas organizaciones autoritarias, con una generación de gerentes que obedecían a sus propios valores, roles y líneas maestras, de una autoridad que acepta como superior a sí mismo y a la que prestan ciega obediencia, por

cuanto él, no es más que el producto del proceso que ya hemos mencionado. Por lo tanto, por mucho que los miembros de esta generación (individuos autoritarios, pero incapaces de revelarse al principio de autoridad) traten de explicar sobre la verdad de sus planteamientos y opiniones, y aparenten ser dueños de sí mismo, su identidad se apoya en la autoridad indiscutible a la que rinden culto y absoluta fidelidad.

Todo lo anteriormente señalado, perfiló una generación nacida producto de un modelo gestado sobre los elementos ya señalados (la jerarquización, la subordinación a la autoridad, a la disciplina), que le imprimió un carácter a la gerencia basada en el mando, el control arraigado en la toma de decisiones y en la tarea. Esto último se evidencia más claramente en los planteamientos expuestos por (Drucker 1993: 324) al señalar: “... cuando aparecieron por primera vez las empresas muy grandes, el único modelo de estructura organizativa que se les ofreció era el ejercicio jerárquico, de mando y control, de línea y de Estado Mayor.”

Surgimiento de la generación idealista y contestataria, procreadora de la generación mimada

Con el devenir de los nuevos tiempos y producto de la finalización

de la postguerra, se fue perfilando una generación signada por las protestas estudiantiles (como el mayo francés de gran repercusión en los jóvenes estudiantes universitarios de varios países) contra la guerra de Vietnam, y a favor de la reforma universitaria (que terminaban generalmente con la toma de las facultades), "...las acciones de los estudiantes, sus huelgas, demostraciones, protestas etc. Constituyen noticias codiciada por la prensa internacional y dado que en algunos países son ellos la única señal de oposición política, la situación interna oficial de una nación puede ser percibida a través de los estudiante universitarios." Albornoz (1972:8).

Es notoria también de esa generación, la simpatía por los movimientos insurgentes (al cual se incorporaban de manera activa o se convertían en colaboradores) así como los propiciadores de los grandes festivales de rock y de la música de protesta. Esta generación llena de idealismo adolescente, que encabezó lo que algunos pensadores definieron como la "Rebelión de los Jóvenes", a diferencia de la generación anterior, respetuosa de la autoridad formal y la eficiencia del modelo de mando, consideró la autoridad como poco fiable, esto como consecuencia de sucesivos errores en la conducción política, económica y social del aparato de Estado y de la economía por parte de la generación anterior, con-

sideraban prudente revelarse contra esa cultura organizacional autoritaria y esas formas de organización jerárquica. De esta manera se fue gestando una nueva generación, creada en una época de bonanza económica, que dio lugar a una generación mimada, consentida y media narcisista, reacia a aceptar la autoridad formal, ello como consecuencia del proceso de socialización vivida durante sus años de infancia y período de adolescencia que se caracterizó por:

1. El nuevo espíritu de crianza que resaltaba la importancia de inculcar la independencia en los niños.
2. La invención de la píldora anti-conceptiva y su utilización dio a las mujeres la posibilidad de controlar la natalidad proporcionándole una mayor independencia y autonomía, que sumado a los triunfos que se anota en esos momentos el movimiento feminista y al ingresos de las mujeres en la fuerza laboral, se convirtieron en reforzadores del espíritu de autonomía e independencia.
3. La educación mas libertaria, cuestionadora de viejos esquemas contribuyó de manera decisiva en el socavamiento de las bases de la autoridad tradicional, promoviendo una autoridad más informal basada en el trabajo

en equipo, facilitándoseles el compartir responsabilidades, comunicarse y revelarse contra la autoridad y la jerarquías de sus organizaciones, el ejercicio de la autoridad por parte de esta generación se volvió más participativo, más motivador a la creatividad de la gente, más abiertos a asumir riesgos y a conformar equipos de trabajo para afrontar situaciones de incertidumbres, generando un estilo de gerencia más democrático o situacional.

Como vemos, este cambio generacional condujo a la gerencia a reemplazar o mezclar el mando y el control con relaciones diversas (alianzas estratégicas, asociaciones, y acuerdos de marketing) donde nadie controla ni manda.

La generación idealista y contestataria, participante activa o pasiva de las grandes rebeliones juveniles, engendró una nueva generación con disposición a trabajar mucho pero evitando la invasión del trabajo en la vida personal y familiar, consideran importante el trabajo y mantienen su mayor disposición hacia este, pero buscan disponer de tiempo para ocuparse de sí mismo y de la familia. Como vemos, esto los hace una generación menos leal a las organizaciones y a la autoridad tradicional que las anteriores. Esta posición tiene sus raíces en los procesos de socializa-

ción vivida: Ser hijos de pareja donde sus integrantes son profesionales, que por la necesidad de mantener un nivel de ingresos que satisfaga sus exigencias socioeconómicas, las madres se ven obligadas a incorporarse al trabajo fuera del hogar (situación que al parecer, contribuyó con el aumento de las tasas de divorcio por cuanto las mujeres con ingresos propios, lo cual daba cierta independencia económica del marido, empezaron a preocuparse menos de los traumas económicos que significaba la separación) provocando la ausencia de los padres. Esto por un lado en tanto que por el otro, los integrantes de esta generación son testigos en momento en que egresan de las universidades de la gran crisis económica, quiebras de empresas, aumento de las tasas de desempleo, la crisis de lo que se hacía llamar “el socialismo real”, en fin testigo de los cambios de paradigmas organizacionales y gerenciales que se estaban gestando a nivel mundial.

Los cambios generacionales hasta aquí reseñados, ejercieron una enorme influencia en los trabajadores de las organizaciones, sobre los gerentes y sobre las propias organizaciones a tal punto que asistimos hoy día a nivel mundial, al nacimiento de modelos de gerencia informal, organizadores de equipos o conformadores de equipos de trabajo y compartidores de conoci-

mientos, creadores de nuevos modelos de gestión

Los cambios más relevantes propiciados por esta generación se pueden apreciar en aspectos como los modelos organizativos, que han venido sufriendo un progresivo suceso de aplanamiento de la pirámide organizacional, el resquebrajamiento progresivo de la obediencia, que adquiere cada vez más un sentido deliberante, la racionalidad formal adquiere progresivamente un sentido dialógico, el sujeto disciplinado (como lo señalaba Foucault) se torna más deliberante, y la práctica discursiva sobre el mundo, fundada sobre la física clásica, se hace cada más subjetiva, cualitativa y metafísica. Estos cambios propiciados por esta generación, están sin duda alguna transformando los cimientos de las culturas organizacionales, de los patrones gerenciales y de las estructuras organizacionales de hoy.

Las Organizaciones, influenciadas por esta generación, están mutando, tendiendo a ser cada día más aplanadas a lo que algunos autores como Carlota Pérez (1992) denominaron el desmontaje progresivo de las cascada supervisoría. En cuanto a esto, es interesante el planteamiento de Byrne (1994), en un artículo de la revista "GERENTE", de marzo 1994, expresaba como General Electric "elimino" la estructura vertical adoptando el diseño horizontal con más de

100 procesos y programas. Por esos mismos años la empresa estadounidense, Motorola adopta el modelo horizontal, permitiéndole a los miembros del equipo estar evaluando a los compañeros, en Venezuela la empresa "Alfonzo Rivas & Cia" en una entrevista hecha por el diario el Nacional a su presidente, el 1/4/2001, señaló que la empresa, diseñó una nueva forma de gerenciar, la compañía pasó de una estructura vertical a una horizontal. Cómo también es interesante el reportaje que hace el diario El Carabobeño, en Junio del 2001, en el Suplemento Industrial, sobre la empresa General Motors de Venezuela, donde se deja ver, como la empresa se abre a un estilo de gerencia más integrador, incorporando a la familia del trabajador a través del programa, conocido como "Mente, Cuerpo y Alma", surgido por iniciativa de su presidente para ese momento, dirigido a fortalecer al trabajador y a sus familiares, sus condiciones físicas, de interacción social y hasta espiritual.

Influencia de las generaciones calladas e idealista y contestataria, procreadora de la generación mimada en Venezuela

Estos cambios generacionales cuando los contextualizamos en Venezuela, vemos que cuando se abandona el modelo latifundista y se

inicia el surgimiento de las primeras organizaciones industriales, se pone al frente de las gerencias de estas, sujetos nacidos durante las últimas décadas del siglo XIX y principios del siglo XX, tanto en el país como fuera de él. El proceso de socialización vivido por estos sujetos permitió la internalización de un conjunto de valores como por ejemplo: la obediencia, la aceptación a la autoridad formal tan profundamente arraigada (reforzada por la forma de gobernar el país), que los hacía incapaces de revelarse al principio de autoridad a la cual se subordinaban y rendían culto y fidelidad en los cargos desempeñados. “El venezolano tiende a ver y a entender la organización como una estructura jerarquizada con niveles bien definidos de poder y autoridad” Granell (1998:13). Estos sujetos, imprimieron a la generación de las nacientes organizaciones, un carácter de dirección centralizada, basada en el mando, el control arraigado en la toma de decisiones y en la tarea.

Este modelo jerárquico piramidal, descrito como burocracia o en el mejor estilo nacional “muchos caciques y pocos indios”, influyó en la generaciones (como ya señalamos) de principios de siglo hasta bien entrado los románticos e idealista años sesenta.

Con la instauración del periodo democrático representativo (que permitió la masificación de la educa-

ción), la finalización de la postguerra, el triunfo de la revolución cubana, entre otros, se fue perfilando una generación influenciada por la situación mundial, caracterizada por las protestas estudiantiles, la reforma universitarias (la cual propugnaba por nuevos contenidos curriculares, que condujeran hacia contenidos más críticos, que de una u otra forma, pretendían dejar atrás los valores encarnados por la generación anterior), las tomas de facultades y universidades, los grandes festivales de música rock, y la incorporación cada vez más numerosa de jóvenes al movimiento guerrillero, simpatizante de este o simplemente con la izquierda, gestaron el surgimiento de una generación idealista y soñadora, reacia a aceptar la autoridad formal con lo cual se resquebrajaba el modelo autoritario y apuntaban hacia modelos de cultura organizacional y de gerencia mucho más abiertas, donde sabiamente se señalaba “se obedece pero no se cumple”.

La generación antes descrita, comienza a ocupar posiciones (CEO), Chief Executive Officer, Ejecutivos de Máxima Jerarquía, en las empresas Venezolanas entre principios de los años 70 y principio de los 80. En la medida que esa generación idealista y contestataria, y bien podríamos llamarla romántica y soñadora, propugnaba esos cambios generacionales y organizacionales, fue modelando una

nueva generación, nacida al calor de lucha armada, la música rock y la protesta durante los años 60 y mediados de los 70, viviendo con las necesidades básicas satisfechas, pero sintiéndose abandonados por sus padres y más aún por las madres, quienes por mantener su exigente nivel de ingresos se ven obligadas a incorporarse junto con el marido al trabajo fuera del hogar. Esta situación de ausencia de los padres (lo cual ocasiona la atomización de la autoridad formal o simplemente la ausencia total de ella), internalizada por la generación que bien podíamos definir como “mimada”, aunada a la internalización de valores como la asunción de compromiso y responsabilidad en el alcance de la tarea, engendró una generación con disposición a trabajar mucho, siempre y cuando el trabajo no invada la vida personal y familiar, y pueda disponer de tiempo para ocuparse de sí mismo y de la familia, sin duda esto y el haber sido testigo mudo de la actuación de una generación idealista y soñadora, y del agotamiento del modelo sociopolítico, la hace una generación menos leal a la organización y a la autoridad formal.

Los cambios generacionales hasta aquí señalados ejercieron una enorme influencia en las culturas organizacionales, en las organizaciones, en sus trabajadores y en sus gerentes.

Apuntamos hacia un nuevo modelo gerencial y organizacional

En la medida que avanza el siglo XXI, se está dejando sentir la influencia de la generación mimada, ésta está causando un gran impacto en la cultura organizacional. Las nuevas tendencias organizacionales y culturales de esa generación y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones y las instituciones tanto públicas, como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientar las organizaciones, la cultura y los patrones gerenciales, hacia los avances tecnológicos.

Se observa hoy, que muchas personas de la generación mimada, utilizando nuevas tecnologías, creadas por la generación idealista y contestataria, trabajan en la casa, realizando funciones administrativas de ventas y hasta de gerencia, trabajando en oficinas virtuales, dando pie a nuevas propuestas organizacionales y modelos de gestión más flexibles, dados a compartir conocimientos y tendentes a allanar la jerarquización como forma de organización, creando nuevos modelos organizacionales por ejemplo: de multinivel, llanas, circulares, integradas en redes, entre otras.

Se impone a decir de algunos teóricos de las organizaciones, un repensar las organizaciones para avanzar hacia un knowledge worker

(trabajador del conocimiento), los trabajadores del conocimiento son los empleados que tienen una trayectoria en la educación y la experiencia, y se consideran las personas que “think for a living.” (“piensan para vivir.”) Cooper, (2006:59). Estos incluyen médicos, abogados, maestros, enfermeras, analistas financieros, los arquitectos y otros. Bologna (2006) citando a Drucker señala que:

Lo que sorprende cada vez más, entre otras cosas por la ausencia de precedentes históricos es el ascenso de un grupo social que está sustituyendo tanto a los grupos sociales tradicionales como aquellos creados por la sociedad industrial, es un grupo que se está tomando el centro de gravedad de la población trabajadora y que, dicho sea de paso, se está convirtiendo, a gran velocidad y en todos los países avanzados en el grupo específico más numeroso aunque todavía no mayoritario... Los *knowledge workers*, por más que sean aún una gran minoría en el conjunto de la fuerza de trabajo, imprimen a la sociedad del conocimiento su voluntad, su liderazgo, los retos con los que está debe medirse y su perfil social... Estos trabajadores no son todavía la clase <<dominante >> (*ruling class*) de la sociedad, pero ya son la clase dirigente (*leading class*). Por sus características, por su posición social, por los valores de los que son portadores y

por sus expectativas, se diferencian de manera fundamental de cualquier otro grupo que haya ocupado a lo largo de la historia el papel de grupo dirigente o dominante.(pp178-179)

En esta línea de pensamiento, estamos entrando hoy con las nuevas generaciones, hacia un nuevo paradigma gerencial de la cultura McDonal o a decir de Ritzer (2007) McDonal-dización “el proceso mediante el cual los principios del restaurante de comida rápida están invadiendo y llegando a regir un número creciente de sectores de la sociedad americana así como del resto del mundo”.

Con la generación emergente (mimada) está surgiendo la **cultura de la realidad virtual**. Mientras los cambios en las relaciones de producción, de poder y experiencia convergen hacia a la transformación de la materialización de la vida social, espacio y tiempo, la tecnología de la sociedad-red que está emergiendo con la nueva época hace todo parecer virtual

Vemos como esta generación mimada está imprimiendo transformaciones acelerada de la cultura en las organizaciones, que resquebrajan el modelo de paradigma burocrático y modelan los cambios organizacionales, dando pié al surgimiento de nuevas organizaciones más flexibles, dadas a compartir conocimientos y tendentes a la “minimización” de la

jerarquización como forma de organización, donde se propicia el desarrollo de relaciones interpersonales más armónicas, propiciadoras de la constitución de equipos multidisciplinarios así como la autoconfianza y la autogerencia, organizaciones donde se establecen como prioridad el bienestar de los empleados, de los clientes y la imagen de la empresa.

En cuanto a Venezuela a pesar de que no hay estudios concluyentes en cuanto al surgimiento de un nuevo modelo gerencial, podemos señalar que desde el mismo momento que se propone un proceso constituyente y una nueva Constitución, se pugna por impulsar nuevas formas de organización y una nueva cultura organizacional vinculadas a la producción social o de subsistencia conjunta o complementarias de dos modelos de producción y una nueva cultura organizacional, con el impulso de un nuevo sistema de normas, valores, estatus, roles, prácticas de discursos, costumbres, creencias, ritos y mitos, que apuntan hacia nuevas tematizaciones e idealizaciones en el ámbito de las organizaciones y la cultura de estas.

Referencias bibliográficas

- ALBORNOZ, ORLANDO (1972). *Estudiantes y Desarrollo Político*. Monte Ávila Editores, Caracas Venezuela.
- BERGER, PETER Y LUCKMANN, THOMAS. (1968): *La Construcción Social de la Realidad*, Amorrortu Editores. Buenos Aires, Argentina
- BOLOGNA, SERGIO (2006). **Crisis de la Clase Media y Posfordismo**. Ediciones Akal S.A., Madrid
- BARROSO. M (1991). **Autoestima del Venezolano Democracia o Marginalidad**, Caracas: Edit.Galac.
- BYRNE, JOH A. (1994). **La Corporación**. Revista GERENTE, Marzo 1994. Venezuela.
- COOPER, DOUG (2006). "Knowledge Workers." *Canadian Businesses*. Vol 79.20. October. "Trabajadores del conocimiento". Las empresas canadienses. Vol. 79,20.
- COVEY STEPHEN (1993). **El Liderazgo Centrado en Principios** Edic. Paidos, México
- COVEY STEPHEN (1993). **Los 7 hábitos de la gente Eficaz**, Edic. Paidos, Barcelona
- DRUKER PETER (1993). **Gerencia para el Futuro**, Grupo Editorial Norma México.
- FOUCAULT, MICHEL (1984). **Vigilar y Castigar**, Nacimiento de la Prisión Siglo XXI, Edit. México
- FUNDACIÓN, DRUCKER (1998). **La Organización del Futuro**, Edic. Grnaica C.A., Argentina
- GRANELL ELENA (1997). **Éxito Gerencial y Cultura Retos y Oportunidades en Venezuela**, Ediciones IESA

- LOPEZ R FRANK (1999). **La Fenomenología del Poder en Venezuela**, Edic. del Rector, Valencia
- MACIONIS, JOHN Y PLUMER KEN (2005). **Sociología**, Edit. Pearson, Prentice Hall, España
- MARX, CARLOS y F. ENGELS (1976). **La Ideología Alemana**, Fondo Cultura Económico, México.
- MARX, CARLOS (1976). **El Capital**, Fondo de Cultura Económico, en Tres Tomos. México
- PFEFFER, JEFFREY (1993). **El Poder en las Organizaciones**, Política e Influencia en una Empresa, España.
- RITZER, GEORGE (2007). **Los tentáculos de la McDonalización**, Editorial Popular, España
- SIMMEL, GEORG (2002). **Cuestiones Fundamentales de Sociología**, Editorial Gedisa, España
- SENGE, PETER (1992). **La Quinta Disciplina**, Edic. Granica
- TOFFER, ALVIL (1986). **La Tercera Ola**, Edit. Norma, México
- TOFFER, ALVIL (1992). **El Cambio del Poder** Edit. Norma, México
- WEBER, MAX (1964). **Economía y Sociedad**, Fondo de Cultura Económico, México en dos Tomos