

CONCEPTO DE UNIDAD HUMANA EN LA ORGANIZACIÓN. UNA MIRADA CRÍTICA
AL DISCURSO DESDE LO COMPLEJO



Preparado por
NORMAN ORLANDO REYES CANO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Bogotá, Colombia

2015

**CONCEPTO DE UNIDAD HUMANA EN LA ORGANIZACIÓN. UNA MIRADA CRÍTICA
AL DISCURSO DESDE LO COMPLEJO.**



Preparado por
Norman Orlando Reyes Cano

Presentado a:
Luz Mery Guevara Chacón
Magister Desarrollo Social

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

Bogotá, Colombia

2015

I. Dedicatorias

A mi madre quien me dio la vida.

A mi familia.

A lo que es.

Norman Orlando Reyes Cano

II. Agradecimientos

A todos los Maestros que han pasado por mi vida; quienes dejaron huella en mí y ayudaron a construir quien soy hoy.

A la Tutora de esta investigación, Doctora Luz Mery Guevara, quien con su visión crítica contribuyó a crear éste documento; en el cual plasmo las inquietudes que la gestión ha generado en el transcurso de mi vida y que me llevaron a ésta perspectiva de la realidad.

A mis amigos y compañeros de la maestría en especial a Diana Ximena Pérez Muñoz; quien me entregó su apoyo incondicional y nunca perdió la confianza en mis capacidades.

III. Tabla de Contenido

I.	Dedicatorias.....	2
II.	Agradecimientos.....	3
III.	Tabla de Contenido	4
IV.	Lista de tablas	6
V.	Lista de Figuras.....	7
1	Glosario	8
2	Resumen	13
3	Abstract.....	14
4	Introducción	15
5	Descripción del Problema.....	17
5.1	Antecedentes	17
5.2	Planteamiento del problema.....	21
6	Objetivos.....	22
6.1	Objetivo general	22
6.2	Objetivos especificativos	22
7	Justificación	23
8	Aspectos Metodológicos	26
9	Marco de Referencia.....	29
9.1	Definiciones concepto administración y concepto de ser humano	29
10	Categorías de Análisis.....	43
10.1	Reduccionismo	43
10.2	El desorden y el orden	46
10.3	El progreso material.....	47
11	Análisis del Discurso	54
11.1	Dividir para dominar, el reduccionismo	54
11.2	Normalización de la realidad – orden y desorden	61
11.2.1	Evitar el desorden y búsqueda de seguridad	70
11.3	Individualismo – el progreso material.....	74

11.3.1	Aislamiento del individuo y los riesgos psicosociales.....	80
12	Nuevos Elementos para Renovar el Discurso	86
12.1	Perspectiva desde la Bioética y la Complejidad.....	86
12.2	La vida “productiva”	95
12.3	Actitud Bioética y Organización Viva	97
13	Conclusiones.....	101
14	Anexo 1	104
15	Referencias Bibliográficas	108

IV. Lista de tablas

Tabla 1. Definiciones de administración.....	32
Tabla 2. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Brown, Warren y Moberg, 1996)	56
Tabla 3. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Ballina, 2000)	57
Tabla 4. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Bateman y Snell, 2001)	58
Tabla 5. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Certo, 2001)	59
Tabla 6. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Chiavenato, 2001)	60
Tabla 7. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, consolidado.	60
Tabla 8. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Hampton, 1996)	67
Tabla 9. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Hellriegel y Slocum, 1998)	67
Tabla 10. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Donnelly, Gibson e Ivancevich, 1998)	68
Tabla 11. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Hernández, 2002)	68
Tabla 12. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Griffin y Ebert, 2005)	68
Tabla 13. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden consolidado	69
Tabla 14. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Nickels, Mchugh y Mchugh, 1997)	77
Tabla 15. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Robbins y Coulter, 2000)	78
Tabla 16. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Martínez, 2002)	78
Tabla 17. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Ramírez, 2002)	79
Tabla 18. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Schermerhorn, 2002)	79
Tabla 19. Definiciones de administración análisis categoría progreso material consolidado	79
Tabla 20. Comparativo Seres Vivos – Seres Vivos Organizacionales.	104

V. *Lista de Figuras*

Figura 1. Momentos en la Relación <i>Unidad Humana</i> - Actividad Productiva.	19
Figura 2. Momentos Unidad Humana en la Organización	41
Figura 3. El modelo lineal de innovación	63
Figura 4. Patologías del trabajo.....	82
Figura 5. Nueva Perspectiva.	86

1 *Glosario*

Autoorganización: Realización de acciones individuales de entes o elementos que emergen en construcciones colectivas inteligentes de un sistema o una sociedad.

Autopoiesis: Según Varela (2002) es un sistema organizado, autónomo, con una red de procesos de síntesis y destrucción de sus componentes; donde éstos se regeneran o recrean continuamente e integran a la red que los produjo y permiten constituir al sistema en una unidad distinguible en su dominio de existencia.

Bioética: La bioética es la rama de la ética que se dedica a proporcionar las nociones básicas para la conducta correcta del humano respecto a la vida; tanto de la vida humana, como de la vida no humana, así como al ambiente en el que pueden darse condiciones tolerables para que exista la vida.

Competitividad: Se define como la capacidad de crear la mayor satisfacción de los consumidores, fijando un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio, con una cierta calidad. Concebida de esta manera se asume que las empresas más competitivas podrán asumir mayor cuota de mercado a expensas de empresas menos competitivas.

Complejidad: El pensamiento complejo ve el mundo como un todo indisociable, de forma holística, y propone un abordaje de manera multidisciplinar y multi-referenciada, de manera que se pueda lograr la construcción del pensamiento; contraponiéndose a la causalidad y al reduccionismo, para encarar fenómenos como una totalidad orgánica.

Credo: Conjunto de doctrinas comunes a una colectividad.

Discurso: Según Calsamiglia y Tusón (2007) se entiende como una práctica social, una forma de acción e interacción entre las personas que se articulan a partir del uso lingüístico o simbólico contextualizado, ya sea oral o escrito en el discurso se reconocen las siguientes unidades componenciales: contexto, enunciado, enunciador y enunciatario (emisor, receptor), texto o unidad comunicativa.

Dogma: Proposición que se asienta por firme y cierta, como principio innegable de una ciencia.

Ecología: Estudio de la interrelación de los organismos vivos entre sí y con su ambiente.

Eficacia: Está directamente relacionada con el logro de resultados y los medios, formas o estrategias para obtenerlos; ser eficaz implica entonces la obtención de resultados sin tener en cuenta los medios.

Eficiencia: Es la optimización del beneficio, puede darse básicamente en dos escenarios; cuando con los mismos costos se obtienen más beneficios, o cuando a menor costo se obtienen los mismos beneficios.

Emergencia: Se refiere a lo emergente, es decir factores que en la relación espacio tiempo se presentan y modifican la estructura de un fenómeno o sistema; estas modificaciones causan que el fenómeno o sistema tenga un desarrollo distinto al esperado si estos no se presentarían.

Equilibrio: Es un estado de quietud absoluta que no admite modificaciones, en donde el sistema posee cero grados de libertad; en este punto no afecta y no se ve afectado por el entorno.

Estructuras Disipativas: Donde aparece el orden en condiciones alejadas del equilibrio Spire (2000). Son estructuras coherentes, auto-organizadas en sistemas alejados del equilibrio.

Gestión: Gestión es la asunción y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades), lo que incluye: La preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar; la coordinación de sus actividades y sus interacciones, la rendición de cuentas ante el abanico de agentes interesados por los efectos que se espera que el proceso desencadene.

Gurú: En sentido figurado, la palabra gurú es utilizada para denominar a una persona que posee ciertas cualidades que hacen de él un experto, especialista o versado en una materia concreta.

Innovación: Para Escorsa y Valls (2003) es el proceso en el cual a partir de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad se desarrolla un producto.

Management: Se refiere a la dirección, administración y gerencia de las organizaciones; sin embargo observado el término desde la complejidad integra elementos asociados al funcionamiento del sistema y su movimiento.

Multidimensionalidad: Que tiene varias dimensiones o que involucra varios aspectos.

Organización: Son las relaciones que deben darse entre los componentes de algo particular, para que se le reconozca como miembro de ese algo que se considera una unidad.

Patología: Enfermedad o alteración del estado ontológico de salud de un ser vivo.

Positivismo: Corriente o escuela filosófica que afirma que el único conocimiento auténtico y real es el conocimiento científico, y que tal conocimiento solamente puede surgir de la afirmación de las teorías a través del método científico.

Proceso: Un proceso es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que al interactuar transforman elementos de entrada y los convierten en resultados

Reduccionismo: Es el enfoque filosófico según el cual la reducción es necesaria y suficiente para resolver y comprender diversos problemas de conocimiento y la realidad misma.

Reificar: Considerar como algo material, hacer real, tratar como una cosa, considerar como algo concreto o material, dar un carácter material, objetivar.

Rentabilidad: Es la capacidad de producir o generar un beneficio económico adicional sobre la inversión o esfuerzo realizado.

Riesgos psicosociales: Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo; cuando se producen tienen

una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Sustentabilidad: Se refiere a la armonía de una especie con los recursos de su entorno; en esta unión la especie está en ligada con los recursos, con el objetivo centrado en la supervivencia de ambos.

2 Resumen

Esta investigación tiene como objetivo realizar un análisis del discurso acerca del concepto de persona en la organización y cómo éste es una construcción nacida de la revolución industrial y de las ideas de productividad de *más y mejor* que han dominado la gestión de las organizaciones, convirtiendo a la persona en una *Unidad Humana* aislada con funciones específicas, altamente especializada en su trabajo; esto tiene consecuencias para ella, a corto y largo plazo; además afecta la organización y por ende al entorno. Este análisis se realizará a través de la revisión de algunos autores representativos de las ciencias administrativas desde el pensamiento complejo.

Este concepto de persona en la organización se ha generado en el marco del discurso que tiene sus raíces en el materialismo economicista; para resaltar estas características se usarán diferentes categorías de análisis. Durante esta investigación se plantean alternativas para generar nuevos discursos que transformen la realidad por medio de nuevos imaginarios acerca de la *Unidad Humana* en la organización; en los que se le considere un organismo vivo, inmerso en la complejidad de la existencia.

Palabras clave: reduccionismo, complejidad, multidimensionalidad, aislamiento, cooperación, bioética, análisis de discurso.

3 *Abstract*

This research aims to make an analysis of discourse about the concept of person in the organization and how it is born of the industrial revolution and the ideas productivity “*more and better*” construction, which have dominated the management of organizations; creating a *Human Unity* isolated with specific functions, highly specialized in their work, this has consequences for her, short and long term; also affects the organization and therefore the environment; This analysis is done through the revision of some representative authors of Administrative Sciences from the complex thought.

This concept of person in the organization has been generated under the current discourse, which is based on the economic materialism these features different categories of analysis are used. During this research propose alternatives to generate new discourses to transform reality through new imaginaries about *Human Unity* in organization, in which he is considered a living organism; immersed in the complexity of existence.

Keywords: reductionism, complex, multidimensional, isolation, cooperation, bioethics, discourse analysis.

4 Introducción

Quienes han vivido inmersos en la organización empresarial y la han intentado mirar desde una perspectiva académica que salga de lo comúnmente planteado, es posible que sientan al interior de su ser una intensa ansiedad por explicar el fenómeno de la administración y la gestión de organizaciones de una manera más completa, más cercana a la realidad cotidiana, independiente de los discursos comúnmente escuchados. Al observar éste fenómeno desde la perspectiva de la literatura tradicional y del discurso que encierra, en cuestiones fundamentales como los recursos humanos y la forma de abordar la naturaleza de las personas que la componen, con sus problemáticas cotidianas, se percibe que estas explicaciones tradicionales no satisfacen completamente e incluso, pueden llegar a ser contrarias a la persona o destructivas con el entorno; dichas explicaciones tradicionales crean símbolos, lo que implica que con mucha frecuencia importe más la inferencia, lo que provoca en el receptor el símbolo, que el mismo símbolo en su significado literal, es decir, las palabras que construyen un discurso significan mucho más de lo que dicen; de allí parte la necesidad de leer estos discursos para poder a su vez, leer la realidad social.

Resulta difícil aceptar que la organización y las personas que la componen no sean más que aquello que se impone en el discurso dominante del *más y mejor* de la competencia y de la ganancia; éste es el discurso de los denominados *gurús* de la administración, el cual se construyó desde los clásicos administrativos hasta la actualidad; pareciese que contiene el conocimiento absoluto de la realidad humana en la organización o así es interpretado, como verdad inmutable, no cuestionable, que casi podría llamarse un *dogma*. Sin embargo, la Maestría en Gestión de Organizaciones y su enfoque hacia la complejidad lleva a los estudiantes a intentar comprender estos fenómenos desde nuevas perspectivas, que permitan repensar a la organización, su gestión y su problemática general, incluyendo cómo se concibe la persona en la organización; buscando una forma

diferente de conceptualizarla y tomando la actitud valiente al plantear la redefinición de elementos tan importantes como el progreso y la eficiencia, el *más y mejor*, para darles un significado nuevo en un entorno complejo, este entorno hace que la *Unidad Humana* sea complicada y no lineal o como denomina Furnham un hombre complejo con propias motivaciones, al respecto enfatiza:

“Los motivos de la gente no son permanentes ni inamovibles, como suponían muchas teorías anteriores. Existe una compleja interacción de las necesidades iniciales de la persona, cuando entra a la organización, y sus necesidades modificadas por las experiencias posteriores en la misma” (Furnham , 2004 p. 59).

En el marco del enfoque complejo y teniendo en cuenta el discurso administrativo actual como el foco de atención de éste estudio, se estará analizando el concepto de *Unidad Humana* en las organizaciones, construido y reforzado por estructuras lingüísticas o semióticas como señala Santander (2011), “Lo importante aquí es señalar que las categorías lingüísticas o semióticas son propiedades de las categorías discursivas” (p.219), para de esta manera *leer* la realidad social al interior de la organización de una manera distinta.

5 Descripción del Problema

5.1 Antecedentes

Históricamente diversas formas de ver al hombre con respecto a su trabajo sea visto con confianza o desconfianza, con respecto a su fuerza de voluntad y racionalidad o falta de estas, a su altruismo y egoísmo, a la independencia que puede tener o su sometimiento a las presiones de grupo, sus diferencias y semejanzas, su complejidad o simplicidad y en relación con las organizaciones que conforma; sean estas militares, religiosas o de otra índole, desde la forma de concebir al trabajador en el antiguo Egipto, con su modelo esclavista, pasando por el feudalismo, el socialismo y el capitalismo, por citar algunas etapas destacables. En estas etapas suceden cambios importantes en la relación del hombre con el entorno productivo; por ejemplo, el convertir el placer por el trabajo en una obligación o el paso del artesano al obrero o de un medio para un fin como lo manifiesta Fromm (1993); refiriéndose a que en el pasado más próximo en los siglos XIX y XX, el debate pasó a ser entre dos ideologías que concebían ambas al hombre de manera bastante limitada, cada una desde su esquina, es decir desde su marco ideológico; bien sea de izquierda o de derecha, llegando a radicalizar sus posiciones; estas corrientes están enmarcadas en un contexto histórico particular y fueron consideradas alternativas válidas para entender la realidad y estaban cimentadas en sus respectivos discursos; teniendo en cuenta que estos discursos son una construcción lingüística orientada a un auditorio o destinatario específico como muestra (Perelman, 1989), y que llevan un contenido de interés para los ciudadanos, incluyendo elementos de persuasión y convicción según (Rivera & Tabina, 2009); por tanto el componente de construcción y reconstrucción de discursos no puede ser dejado de lado al observar las ciencias administrativas.

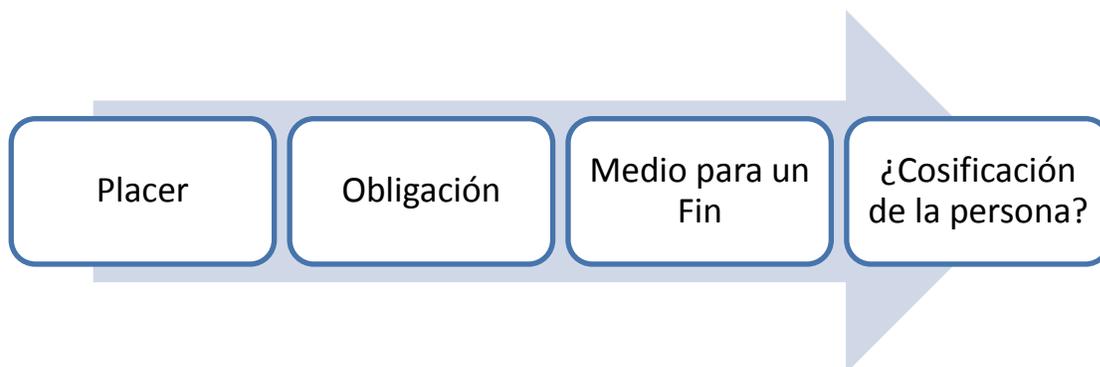
En estas tendencias se observa, por ejemplo; las influencias de la concepción de hombre netamente económico y capitalista, el cual en los nuevos paradigmas de diseño del trabajo se muestra como “Las personas son recursos que se deben desarrollar” (Furnham, 2004, p. 55) y por tanto éstas son vistas de manera económica y como recurso casi en abstracto, en su relación con la organización y por ende en los procesos de gestión de la misma, por tanto carentes de una visión bioética y holística profunda.

La influencia del pensamiento economicista y capitalista produjo un efecto transformador; lo cual expresa claramente Fromm (1993) en los siguientes términos: “En una palabra, el capitalismo no solamente liberó al hombre de sus vínculos tradicionales, sino que también contribuyó poderosamente al aumento de la libertad positiva, al crecimiento de un yo activo, crítico y responsable” (p.139).; es decir, esto puede ser visto como un avance importante, pero, ésta transformación puede también tener efectos emergentes sobre el individuo, como indica el mismo Fromm (1993) al señalar que se ha generado un individuo más solo y aislado, con un profundo sentimiento de insignificancia e impotencia, generado en que basa su existencia en el producir y el consumir, enajenado con respecto a las cosas, a las personas y sobre todo con respecto a su lenguaje, así, mismo los cambios sucedidos en el artesano que disfrutaba con su creación y éste crear le llenaba moralmente, pues le daba su sustento; pero, el entorno histórico y social lo obliga a producir con el objetivo de la supervivencia y aún más allá, esta cuestión la resalta Fromm (1993) al indicar que se convierte en un medio para un fin de consumo; causando un cambio no simplemente en el lenguaje y en la persona, sino que afectó la realidad misma; todos estos cambios no se pueden juzgar como buenos o malos, son parte de momentos históricos particulares.

En el momento histórico actual (año 2015) resulta deseable pensar lo que manifiesta Furnham (2004) con respecto al pensamiento administrativo, “...que la historia del pensamiento y la investigación es progresiva, con el rechazo de ideas

anticuadas y endeble, inadecuadas o simplemente equivocadas, es más probable que éstas se pongan de moda o caigan en desuso, tal vez en forma cíclica” (p.56), en medio de estos ciclos las ideas de la *Unidad Humana* en la organización esconden en su discurso un hombre que va más allá de ser un medio para un fin, y ha pasado a ser un objeto más de la cadena productiva, y el individuo, el ser humano, parece no tener un valor implícito sino un valor de cambio en medio de un modelo de competencia casi patológica que refuerza el discurso continuamente, en la práctica todo se enfoca en la ganancia y es reforzado por la repetición del discurso dejando en segundo plano una visión profundamente holística o bioética de la relación de la *Unidad Humana* con su actividad productiva. (Ver figura 1)

Figura 1. Momentos en la Relación *Unidad Humana* - Actividad Productiva.



Fuente: Elaboración del autor

Estas formas de ver y leer a la organización y por tanto a sus componentes requieren ser complementadas, no ignoradas o juzgadas; debido a que, al observar desde otras perspectivas esta realidad y leyendo entre líneas, se puede encontrar el camino que permitan liberarse de las barreras del positivismo y de la comprobación reduccionista. No se está pretendiendo negar el agradecimiento que se debe tener con estas formas de ver la realidad; las cuales han generado un avance extraordinario en las técnicas de producción, en la comunicación global, en el conocimiento técnico científico y en muchos otros aspectos, pero se debe dar el

paso que permita que estos avances no se vuelvan en contra de la sociedad que los generó.

Además observando la organización con los valores que se inculcan a sus miembros algunos de los cuales expone Furnham (2004) como son los siguientes; ni los jefes o los directivos son quienes pagan los salarios, los que pagan los salarios son los clientes, por lo que es necesario mantenerlos satisfechos, además indica este autor que otro valor arraigado es que todos los empleados dependen del valor que crean, este tipo de valores y el discurso construido alrededor de ellos ha servido de base para el desarrollo de la estructura organizativa moderna, con sus figuras como el cliente y su respectivo valor de cambio.

Desde una perspectiva compleja y bioética se develan elementos de juicio para sostener inquietudes válidas; por ejemplo: ¿son posibles organizaciones empresariales sustentables las cuales permitan el desarrollo de una *Unidad Humana* distinta no basada en el aislamiento sino en la integración, no basados en el más y mejor a toda costa, es decir, basados en discursos integradores, holísticos o bioéticos?, o, simplemente la historia continuará por el mismo sendero y la organización seguirá con el papel que viene desempeñando: ser rentable a toda costa, sin medir las consecuencias a corto y largo plazo; además ¿es posible incluir, en un discurso radicalmente distinto, la multidimensionalidad humana y sus distintas facetas en la organización?, o, la *Unidad Humana* está destinada a la sobre especialización, a repetir y repetir el mismo discurso y por tanto a desarrollarse de una manera cada vez más limitada, todo por seguir la misma senda del pensamiento administrativo contemporáneo, sobre el cual Furnham (2004) manifiesta “Las últimas décadas han estado marcadas por el refinamiento, la profundización y la síntesis de la teoría clásica de la administración y la del comportamiento” (p.77) un refinamiento con la misma base discursiva.

Por otro lado el discurso con respecto a la *Unidad Humana* es decir a la persona en la organización es ampliamente influenciado por la perspectiva de los grandes pensadores Furnham (2004) lo expresa de la siguiente manera.

“La perspectiva de los grandes pensadores sigue siendo una de las formas más difundidas de comprender la historia de las ideas del comportamiento organizacional. Esencialmente, este enfoque aísla a un grupo de intelectuales cuyas ideas han influido de manera particular en la práctica e investigación en esta área” (p.61).

5.2 Planteamiento del problema

¿Ésta el discurso administrativo limitado por una forma particular de ver la realidad e influye éste en la manera de concebir la persona en la organización?

6 Objetivos

6.1 Objetivo general

Analizar el concepto de *Unidad Humana* en las organizaciones, a través de la metodología de análisis del discurso; aplicada al discurso administrativo y por este medio resaltar su repercusión en el concepto *Unidad Humana*.

6.2 Objetivos específicos

Realizar un análisis del discurso administrativo destacando la visión de hombre en la organización.

Describir la forma en que se concibe la *Unidad Humana*, de acuerdo con las características de individualismo, aislamiento, normalización de la realidad y búsqueda de seguridad.

Evidenciar, las consecuencias, a través de fuentes documentales, de este discurso en la persona y en la organización que conforma.

Plantear una nueva concepción del concepto de *Unidad Humana* teniendo en cuenta su multidimensionalidad e integración y su relación con la sustentabilidad de las organizaciones.

7 Justificación

Este estudio, pretende comprender y hacer una aproximación a la organización desde los discursos administrativos vigentes, partiendo de la teoría de la complejidad y otros pensamientos alternativos, planteando que la persona construye su realidad cotidiana desde estos discursos administrativos; estos son la base para comprender su propia experiencia y de allí parten los conocimientos que construirá a futuro; esto lleva forzosamente a repensar los paradigmas propios acerca de la organización y a identificar dos puntos de partida básicos y fundamentales que señalan Claros Gregory & Pulgarín Molina (2008) primero el origen del problema no parte del estudio de la empresa; es muy posible que ese haya sido el error de los últimos 100 años de estudio; ya que se ha tratado de abordar la generalidad desde tan sólo una de sus particulares y se estimula a reducir la perspectiva del problema y con ello suprimir variables y niveles de observación que potencialmente podrían ser importantes para la comprensión del fenómeno; y, segundo, dimensionar el problema, entrando en un camino que parece no tener una salida, quienes indican que desde la administración como tradicionalmente se ha aprendido, lleva al estudioso de este tema a girar en torno sobre el mismo eje, siendo este eje la interpretación económica común que desemboca en un círculo repetitivo que se auto refuerza.

Una posible manera del romper este círculo es prestar atención a la construcción social de la realidad que se da en el lenguaje utilizado; el cual es un factor que participa y tiene importancia en dicha construcción; por consiguiente lo administrativo como objeto de observación, no puede ser separado de los discursos que en la sociedad circulan acerca de las definiciones de empresa, de administración, de organización y de sociedad. Estos discursos, por lo tanto son observables y constituyen una base empírica más precisa que la simple introspección racional o interpretación textual de ellos; lo anterior permite afirmar lo que plantea Santander (2011), acerca del análisis del discurso; muestra que “el

conocimiento del mundo no radica en las ideas, sino en los enunciados que circulan” (p.209).

Por otro lado al intentar comprender la realidad de las problemáticas de la persona en la organización empresarial o fuera de ella y cómo es percibida ésta *Unidad Humana*, la cual es denominada así para efectos de esta investigación, con el objetivo de resaltar algunas características importantes para este estudio dentro de la perspectiva organizacional. Se encuentran planteamientos acerca de la naturaleza de ésta y su definición como parte aislada, que debe articularse con su entorno organizacional; es así que la realidad de la empresa actual es una construcción generada desde un discurso, el cual puede transformarse debido a su naturaleza discursiva, esto brinda una alternativa, según Santander (2011) en tanto que la realidad misma se entienda como marco actual, sin cuestionarlo no podrán existir cambios; es necesario ver la opacidad que acompaña naturalmente a los procesos discursivos, por lo tanto si se ignora esta realidad, si no se cuestiona; las consecuencias que se están presentando y que son evidentes desde el punto de vista del autor de esta investigación, se seguirán presentando, pero, estas consecuencias son adjudicadas actualmente a una errada interpretación de dicho discurso o desdibujadas por los intereses creados por el mismo imaginario, manifiesta Santander (2011) que siendo así “el análisis no sólo útil sino necesario” (p.210) para hacer aún más evidentemente la naturaleza de este, ya que el contexto organizacional es interpretado en el marco del discurso al que se refiere esta investigación.

Esta investigación analizará el discurso administrativo y los conceptos contruidos por él, acerca de *Unidad Humana* en la organización y los significados que encierra; además de mostrar cómo podrían repercutir estos en los procesos de gestión organizacional y en las personas que los ejecutan; es decir, mostrando los posibles síntomas, siendo los síntomas según Santander (2011) “lo visible, y aquello que a su vez, esconde las dimensiones no visibles que le dan forma, que

lo sintetizan” (p.210). y considerando que desde otras perspectivas, se dé la posibilidad de construir una nueva concepción que cambie los síntomas y cambiando éstos se transforme el contexto, un nuevo discurso acerca de la persona en la organización que tenga en cuenta su multidimensionalidad y le permita a la organización ser verdaderamente sustentable, y no serlo sólo en el marco del discurso dominante, el cual según Santander (2011), que por su opacidad deja de lado el carácter real de la práctica cotidiana, cotidianidad la cual es ocultada por la apariencia del discurso que al enmarcarlo le resta aspectos holísticos necesarios para la verdadera sustentabilidad.

Para esto se describe más adelante el contexto teórico administrativo reciente, basado en las fuentes de las cuales proviene, y se ponen al descubierto las consecuencias de este discurso manifestadas por distintos autores; se habla en esta investigación de *Unidad Humana*, debido a que no se pretende realizar un estudio ontológico del *Ser Humano* esta investigación se limita a la creación imaginaria, al constructo discursivo de una *Unidad Humana* normal en un entorno organizacional, entendiendo la normalidad como lo propone Fromm:

“Decir que una sociedad carece de salud mental implica un supuesto discutible contrario a la actitud de relativismo sociológico que sustentan hoy la mayor parte de los sociólogos científicos, los cuales postulan que una sociedad es normal por cuanto que funciona, y que la patología sólo puede definirse por la relación a la falta de adaptación del individuo al tipo de vida de su sociedad.” (Fromm, 1997, p.18).

8 Aspectos Metodológicos

Antes de continuar es importante aclarar que la utilización del análisis de discurso en esta investigación se dio debido a que lo pide el objeto de estudio, ya que es de naturaleza discursiva; la administración no está ajena a esta concepción activa del lenguaje que ha influido las ciencias sociales en general, y que implica un giro a lo discursivo como lo manifiesta (Santander, 2011):

El estudio del discurso no constituye un enfoque antiguo, es relativamente de reciente factura; este fenómeno surge según Salgado, (2012); en la crisis de la categoría verdad que experimentó el conocimiento, partiendo desde la física y en general durante el siglo XX así mismo es el resultado que indica Pardo,(2007); del amplio papel de los medios masivos de comunicación, televisión, internet, etc. y el impacto que estos tienen en los fenómenos sociales, como se mostró anteriormente éste enfoque a las reflexiones lingüísticas es reciente pero tiene raíces que se remontan al siglo V a.C, como anota Sayago (2014), cuando los sofistas teorizaron acerca de las técnicas orientadas a la persuasión pasando por la edad media en la cual se analizaba la Biblia hasta llegar a los siglos XIX y XX, donde se hizo necesario estudiar las producciones lingüísticas de los sujetos común y corrientes, Sayago (2014) por otro lado refiriéndose al análisis de discurso utilizado en ésta investigación indica que será guiado por un objetivo general; en este marco el proceder será inductivo, es decir; como propone Santander, (2011) “antes que partir de la teoría mediante una formulación inferencia-hipotética, se procede empíricamente guiado por una pregunta y un objetivo general y en tanto que se avanza, se va logrando una construcción teórica” (p.213). Por otro lado Santander (2011) también señala, las categorías de análisis no son previas sino emergentes en el momento que se enfrentan los textos, con estas se analiza y conceptualiza el conocimiento obtenido.

En éste sentido el primer paso es el comprender el contexto actual y de donde surge; y plantear por qué este discurso es incompleto, parcializado y cómo ha afectado a las personas; es posible pensar que el camino para abordar estos temas es necesariamente la cuantificación por medio de encuestas, sondeos o mediciones, pero se debe ser cuidadoso para salir de la influencia del discurso y no dejarse llevar por él, además una de las justificaciones para realizar este análisis, fue poner en evidencia que lo que no dice el discurso explícitamente o implícitamente lleva a los estudiosos de la administración en una dirección determinada.

Por tanto; analizar el discurso administrativo o cualquier otro discurso implica según Manzano, (2005), que se tengan en cuenta los siguientes aspectos claves: identificar los componentes que rodean al discurso, que hacen comprensible su contenido, su cometido y su efecto: contexto; físico, psicológico, político, cultural...etc., asunto o tema; explícito e implícito, los agentes y los pacientes implicados; quien lo genera, para quién, sobre quién, qué relaciones de poder alimentan, productos; qué materiales se están generando desde ese discurso, con qué funciones, mediante qué canales. A continuación se debe entrar en su contenido denso, por medio del análisis de las técnicas de persuasión empleadas y las propuestas de acción implícita y explícita.

Fue tarea de este estudio pensar los problemas en términos complejos, ya que, las ciencias de la complejidad son las ciencias de la vida como afirma (Maldonado, 2008), lo que hace necesario entender a las organizaciones como organismos vivos y por tanto a las *Unidades Humanas* que la componen como células que no se pueden desligar del organismo que constituyen y del discurso que las mantiene; es decir que en el “ADN” de cada persona está “impreso” el carácter de la organización. Las anteriores afirmaciones implican que la organización no existe una verdad última; ni un paradigma que la pueda enmarcar

plenamente, ya que la vida cuenta con sus propios misterios, con su propia vacuidad.

Por último, en términos de estructura la validación de esta investigación aborda tres etapas fundamentales. 1) Se realizó una revisión crítica de las distintas aproximaciones a los conceptos administrativos, esto con el fin de destacar los cambios que ha tenido el discurso y cómo ha influenciado la manera de ver la *Unidad Humana* en su relación con su actividad productiva y cómo esta relación está influenciada por el reduccionismo, por una negación del desorden y por una búsqueda desesperada de orden, lo cual ha influenciado la visión que se tiene actualmente de lo que es el progreso material visto desde la Bioética de Van Rensselaer Potter en su libro de 1971 Bioética Puente al Futuro. 2) El siguiente paso fue detectar las categorías emergentes en el análisis, desde estas se analizó el concepto de *Unidad Humana*, y la manera en que esta entiende su entorno, por ejemplo; el dividir para dominar e intentar normalizar la realidad, evitando el desorden y buscando salir de la incertidumbre propia del fenómeno humano, lo cual coloca a la *Unidad Humana* en una condición de aislamiento de su entorno y por tanto se pueden presentar riesgos psicosociales emergentes en el entorno organizacional. 3) En la tercera parte se replantearon estos conceptos desde la bioética, para plantear la construcción de discursos distintos.

9 Marco de Referencia

9.1 Definiciones concepto administración y concepto de ser humano

Al iniciar esta introducción a los conceptos de administración se debe plantear que estos se presentan en el marco de lo que se denomina normalidad actualmente y que se indicó anteriormente; al respecto Fromm (1991) es quien hace un análisis de lo que se denomina normalidad en este discurso y el sentido que tiene el trabajo para la persona y para las organizaciones que se conforman para lograr los objetivos comunes; es decir no es nuevo lo planteado en ésta tesis; para el autor antes mencionado se percibe la *Unidad Humana* como un ente carente de religiosidad, que basa su existencia en el producir y el consumir, enajenado con respecto a las cosas, a las personas y con respecto a su lenguaje. Así mismo este problema generalizado se aborda con una actitud de observación del entorno, y se pide al lector de esta investigación que haga lo mismo, sin caer en el prejuizar o en el clasificar dentro del mismo discurso, lo cual no es sino más de lo mismo en que se está inmerso.

Esa observación cotidiana alimentó esta investigación, sumada a la lectura analítica de los textos con una postura fundada en la realidad compleja, con sus constantes emergencias y siendo crítico de estos discursos; así se pretende plantear la posibilidad de nueva visión de la organización. Además cuestionando los distintos autores administrativos, sus intereses o tendencias al momento de plasmar sus teorías administrativas, es posible sacar a luz el fenómeno que se está presentando y antes de reificarlo hay que aceptar como manifiesta Santander (2007), “la relatividad del dato discursivo” (p.210) lo cual pasa casi desapercibido por la maraña de preconceptos que se tienen de la organización y de su gestión actualmente.

Como se indicó anteriormente la estrategia de análisis del discurso que se utilizó en esta investigación, intenta ir a la misma raíz del problema es decir a las definiciones habitualmente aceptadas; al cómo nace el concepto de persona en la organización ligado a los discursos administrativos y las diferentes interpretaciones que se dan del mismo. Pero, ¿por qué emplear un análisis del discurso en esta investigación? Se debe indicar que el estudio del discurso es hijo de la relativización e incluso de la muerte de *la verdad* y la *rigurosidad* tal y como la entendía el cientificismo positivista, Salgado (2012); ratifica a continuación que:

“Por tanto, los estudios del discurso se desprenden de un conjunto de posiciones teóricas que enarbolan que “La percepción humana de la realidad se moldea en el uso de la lengua, y ésta, a su vez, determina formas de percepción, por lo que las actividades y las categorías derivan su estatus epistemológico de las definiciones que el ser humano crea”. Este cambio de enfoque conforma las razones sustanciales para la aparición de una transdisciplina como la que nos atañe” (p.15).

La administración ha estado influenciada, desde su inicio, por las matemáticas y por el pensamiento reduccionista, que lleva necesariamente a una cuantificación de la realidad (Hernández, Saavedra, & Sanabria, 2007), esto se toma como una realidad evidente y no como una construcción social; al observar los clásicos, se hace indiscutible que sus teorías parten de la observación de la industria y sus procesos en un marco capitalista y mercantilista, (Hernández, et al., 2007); es así que sus teorías utilizan como herramientas la ingeniería y la psicología conductual. Por lo tanto y en el marco del capitalismo, mercantilista de los siglos IXX y XX, se llevó a la administración y a la gestión de las organización a hacer parte de las ciencias económicas (Hernandez et al., 2007), lo que encierra el fenómeno en el imaginario de progreso de *más y mejor* (Potter, 1971), y lleva a que la administración de organización se base en principios como la eficiencia y la eficacia enfocados en la ganancia cortoplacista, olvidando las posibles

consecuencias a largo plazo por ejemplo en la seguridad laboral y sus implicaciones en la *Unidad Humana* como indica Cox a continuación.

“Los actuales cambios en el mundo del trabajo, las regulaciones del mercado laboral, la inclusión de nuevas tecnologías y el cambio en los medios productivos han generado condiciones de incertidumbre respecto del empleo y su calidad. Tal como se ha expresado en la literatura, la tendencia del mundo del trabajo ha llevado a que la incertidumbre en los trabajadores crezca, aumentando la preocupación por la naturaleza y la futura existencia de los puestos de trabajo actuales” (Cox, 2010, p.9).

Todo esto dentro de las lógicas de la oferta y la demanda, y la gestión desde el punto de vista de la optimización de los recursos escasos renovables o no renovables los cuales basan sus relaciones en transacciones comerciales entre los mismos en las que necesariamente existen ganadores y perdedores (Fromm, 1991).

En este marco el comprender la construcción del concepto de *Unidad Humana* al interior de la organización actual lleva necesariamente a intentar vislumbrar cómo se ha entendido la administración de las organizaciones; Hernández, Saavedra, & Sanabria (2007), indican que es necesario comprender las distintas dimensiones desde las cuales se ha entendido y ejecutado el proceso administrativo; lo que implica necesariamente una revisión de cómo se ha concebido a la persona en la organización desde estas definiciones, y por otro lado, dilucidar cuál o cuáles han sido los objetos de atención y por qué han sido estos planteamientos y aproximaciones a la administración y no otros, por ejemplo para Pérez al referirse a los conceptos que dominan en el discurso administrativo indica:

“Dentro de los conceptos que imperan en una economía capitalista se encuentran, de manera incluyente, los de empresa y administración. El primero se refiere a toda actividad económica organizada para la producción, transformación, comercialización, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios; actividades que se realizan a través de uno o más establecimientos comerciales. El segundo se refiere a la disciplina, ciencia, arte o técnica que debe ejercer un profesional para la conducción de las organizaciones empresariales, a fin de propender por la productividad, en el cumplimiento de las funciones propias de su objeto social.” (Pérez, 2006, p.164).

Estos distintos objetos de atención pueden ser observados en las definiciones de administración que se muestran a continuación en la tabla 1; éstas se analizarán más adelante.

Tabla 1. Definiciones de administración.

Autor	Definición
Ballina (2000)	“hoy en día se le ha conceptualizado como el proceso a través del cual se dirigen los recursos humanos, materiales y financieros para la consecución de ciertos objetivos pero, muy especialmente, para mantener complacido al cliente que es el que permite seguir viviendo y desarrollando a la empresa” (p. 3).
Bateman y Snell (2001)	“La administración es el proceso de trabajar con gente y recursos para alcanzar las metas organizacionales. Los buenos gerentes hacen cosas con eficiencia y con eficacia [...] cuando el proceso administrativo se ejecuta de forma adecuada, comprende una variedad de actividades, como planeación, organización, dirección y control.” (p. 6-7).
Certo (2001)	“... el proceso de alcanzar las metas de la organización, trabajando con y por medio de la gente y de otros recursos organizacionales” (p. 6).
Brown, Warren y Moberg (1996)	“Este proceso se ha dividido de modo tradicional en diversas actividades de gran alcance. El aspecto más técnico y analítico de la administración abarca la fijación de un objetivo para la organización, la planeación de actividades internas que permitan alcanzar los objetivos y el control de esas actividades de manera que los resultados finales sean los deseados” (p. 33).
Chiavenato (2001)	“... administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (p. 3).
Donnelly, Gibson e Ivancevich	“... la dirección o administración es el proceso llevado a cabo por uno o más individuos para coordinar las actividades de otros y así lograr los resultados que no serían posibles si un individuo actuara solo” (y. 5).

Autor	Definición
(1998)	
Griffin y Ebert (2005)	"Administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar recursos financieros, físicos, humanos y de información para lograr metas" (p. 158).
Hampton (1996)	"La perspectiva tradicional de la administración ve en ella un conjunto común de procesos que, cuando se efectúan debidamente, favorecen la eficacia y la eficiencia organizacional...La administración en cuanto conjunto de procesos distinguibles de quienes los llevan a cabo también puede concebirse como el trabajo efectuado por personas que tienen el título de gerentes." (p. 22-23).
Hellriegel y Slocum (1998)	"La administración implica planear, organizar, dirigir y controlar a las personas que trabajan en una organización a fin de que cumplan las metas de ésta. Estas metas orientan las tareas y actividades que se emprenden" (p. 6).
Hernández (2002)	"... la actividad humana encargada de organizar y dirigir el trabajo individual y colectivo efectivo en términos de objetivos predeterminados" (p. 4).
Martínez (2002)	"El management, la administración, la gerencia, se refieren ante todo a un sistema de planeación de actividades, recursos y resultados en las organizaciones. El concepto de gestión es un desarrollo del concepto de management o administración de negocios, reviste evolución y se refiere a la mayor complejidad de la administración de organizaciones sociales modernas en integración con un entorno dinámico delimitado por la racionalidad social" (p. 4).
Ramírez (2002)	Define administración como "... la actividad humana que consiste en ejecutar los procesos ya mencionados de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar" (p. 5). Aunque el autor hace referencia a que esta definición responde a la idea de administración como práctica no hace más que señalar las funciones de la administración.
Nickels, Mchugh y Mchugh (1997)	El concepto de gerencia o administración podría expresarse como el arte de lograr que a través de las personas y otros recursos, se hagan las cosas. Un asesor administrativo famoso, [...]. Gerencia o administración es el proceso empleado para lograr las metas de la empresa por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control del personal y otros recursos." (p. 368-369).
Robbins y Coulter (2000)	"... el término administración se refiere al proceso de coordinar, e integrar actividades de trabajo para que éstas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz con otras personas y por medio de ellas" (p. 8). Más adelante amplía las partes principales de la definición, siendo éstas proceso, eficiencia y eficacia, sin hacer referencia al papel determinante de la administración como una actividad humana.
Schermerhorn (2002)	"... administración; el proceso, de planeación, organización, dirección y control del uso de recursos para lograr las metas de desempeño" (p. 8).

Fuente: (Valdivieso y Mejía, 2006, p 117).

En este momento es importante resaltar las semejanzas en las que convergen los distintos autores administrativos; Claros & Pulgarín, (2008) aportan en este sentido, analizando estas semejanzas y resaltando lo que se refiere a la concepción de estructura, la subdivisión de la misma y sus respectivos subniveles y el papel de los líderes al interior de este tipo de organización y, por supuesto, la forma o características pertinentes para operarla; pero es importante ir más allá de lo que dicen estos discursos textualmente y desenterrar de ellos lo que no dicen,

pero que puede encontrarse tácito, y además preguntarse, ¿Por qué no lo dicen?; de esta forma es posible develar cuáles son sus centros de atención; al respecto de estas semejanzas en las definiciones Claros y Pulgarín anotan lo siguiente:

“Al no encontrar una argumentación de parte de la administración como ciencia que sustente los supuestos expresados en sus libros, los autores optan por sustraer constructos de otras disciplinas y/o ciencias, tales como la economía, la psicología, la sociología, la antropología, incluso la historia, para luego, *adaptarlos* a la supuesta realidad de la organización empresarial y con ello, construyen lo que parecería ser un concepto innovador. En este punto se encuentran interpretaciones peculiares, acerca de conceptos como el valor, la racionalidad de consumo, la motivación, las interacciones sociales, entre otros.” (Claros & Pulgarín, 2008, p.21).

En cuanto al concepto de ser humano en la organización, este ha sido clasificado en diversas teorías y modelos de Ser Humano, que se mantienen por los discursos de teóricos, investigadores, políticos, directivos, etc.; estos influyen directamente sobre la forma de interpretar la conducta humana; interviniendo en la relación con su trabajo. Estas teorías y modelos se han centrado en diferentes aspectos como anota Furnham (1997), tales como la motivación, la racionalidad, los valores, etc., y han influido, y de hecho influyen, sobre el desarrollo teórico y las aplicaciones en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. El surgimiento de cada una de estas teorías que como manifiesta Cherns (1982), puede identificarse dentro de diferentes períodos históricos como el periodo de la revolución industrial o el periodo posterior a la primera y segunda guerra mundial.

Refiriéndose a comienzos del siglo XX -y más fuertemente desde la segunda posguerra Hernandez, Saavedra, & Sanabria, (2007) , indican que la hegemonía la dinámica capitalista industrial se trasladó a Estados Unidos, de la

misma manera que una porción significativa de la teoría económica y del discurso administrativo. Es justamente en el transcurso de este período que se activa la aludida separación entre la propiedad y la administración de las empresas así como una separación entre la clase administrativa de gran crecimiento- y la fuerza de trabajo, lo cual muestra de nuevo una tendencia a la división a la fragmentación en aras del pensamiento individualista. Este contexto está influenciado según Hernández, Saavedra, & Sanabria, (2007) por diversos aportes hacia el discurso administrativo provenientes de disciplinas cercanas a la ingeniería, desde la cual surgen planteamientos que se han considerado como clásicos para el discurso administrativo y se han denominado movimiento de la administración científica.

En este sentido se puede observar, de acuerdo con el objeto de atención básico de los mismos sin pretender hacer un amplio desarrollo respecto a cada uno de dichos planteamientos y teorías sino tan sólo identificando sus ejes de interés, los centros de atención, éstos los manifiestan (Hernández et al., 2007) de la siguiente manera:

“Pueden ser agrupados, dentro de límites realmente difusos, en 3 ejes temáticos básicos que no obedecen necesariamente a una secuencia histórica lineal: 1) La preocupación por los elementos internos de la organización, 2) La preocupación por el entorno de la organización, 3) La preocupación por la proyección y el desarrollo integral de la organización” (p. 95).

De otro lado Porter, Lawler y Hackman (1975), muestran que los modelos de Ser Humano que han surgido a lo largo de la historia reciente de la Psicología se han caracterizado por enfocarse en tres dimensiones principales únicamente, que enfrentan modos opuestos de entender a la *Unidad Humana*, y que pretenden abarcar su totalidad, estos son: racional versus emocional; conductista versus fenomenológico; y económico versus humanista y que desembocaron en las

teorías X y Y que se explican más adelante. A continuación se describen estas concepciones:

- a) Concepción Racional versus Emocional; El Hombre racional se ve como un ser que continuamente se encuentra recogiendo y analizando la información importante constantemente para las tareas que desempeña, como una computadora viva que basa su conducta en el procesamiento racional de información. Este modelo de Ser Humano está muy relacionado con el enfoque burocrático-contractual en el estudio de las organizaciones. Para el modelo de Ser Humano emocional, la conducta está principalmente controlada por emociones, muchas de las cuales no son controladas por la voluntad, y, además, pueden no ser conscientes. La teoría más representativa e influyente de este punto de vista es el psicoanálisis, que parte de la afirmación de que la mayoría de los determinantes de la conducta no son conscientes.

- b) Concepción Conductista versus Fenomenológica; el punto de vista conductista asume que el Ser Humano puede describirse en función de su conducta, y que ésta es independiente de los procesos conscientes, y está determinada por el ambiente el cual genera el estímulo y a su vez la respuesta. Como un desarrollo de este punto de vista, la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977), devuelve al individuo parte del control sobre su conducta. Frente a este modelo se encuentra el fenomenológico, que se basa en la importancia de los procesos mentales del individuo para Porter, Lawler y Hackman, (1975), su subjetivación del mundo que le rodea, su complejidad, su irracionalidad, su unicidad, en si su desorden, que le hacen un objeto casi inabarcable por la ciencia; el individuo es, más que racional, racionalizador de la realidad, la conducta humana es vista, pues, como intencionada y guiada por procesos de decisión racionales aunque con racionalidad limitada, y dependiente, fundamentalmente, de los valores, las

expectativas, y el entorno percibido por el individuo, esta concepción busca una mayor amplitud al concebir a la *Unidad Humana*. Más recientemente el concepto de ser conductista toma un matiz diferente pero siempre enfocado en la conducta frente al otro al respecto Hurtado indica lo siguiente:

“Propiamente ser conductista significaría desplegar cierto tipo de actividades, en otras palabras, comportarse de ciertas maneras (hacer, decir, escribir, creer, buscar, investigar, teorizar, etc.). Por otra parte, decir que alguien es conductista es comportarse frente a la conducta de otro y ajustarse a la convención de una comunidad que establece responder de cierta manera ante el comportamiento de otro individuo” (Hurtado, 2006, p. 325).

- c) Concepción Económica versus Humanista; El Ser Humano (trabajador), desde este punto de vista, enmarcado en la escuela neoclásica de la economía, está gobernado únicamente por incentivos económicos, y hará lo que sea necesario para obtener beneficios y estos beneficios son económicos exclusivamente. Para Furnham (1997); se asume un ser humano racional que usa esta racionalidad en el cálculo preciso de la pequeña cantidad necesaria de esfuerzo para conseguir el máximo de satisfacción; frente a este modelo se encuentra el modelo humanista el cual presenta un individuo principalmente orientado a los ideales de crecimiento psicológico y logro personal, y por tanto autodisciplinado. La naturaleza humana es tal que el Individuo perseguirá estos ideales siempre que se le dé la oportunidad de hacerlo.

Estas posiciones acerca del ser humano se ven reflejadas en la Teoría X la cual asume que el Ser Humano tiene una aversión al trabajo que es inherente a su condición humana. Para Porter, Lawler y Hackman (1975) El individuo evitará el

trabajo siempre que pueda. Por otro lado se denomina la Teoría Y de McGregor, (1960), al modelo que asume que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural para el hombre como lo es el juego o el descanso. El trabajo, por lo tanto, no es necesariamente desagradable, sino que el gusto o disgusto que sienta el trabajador al desempeñarlo, dependerá de las condiciones en que se ejerza.

Respecto a los inicios del discurso Hernandez, Saavedra, & Sanabria, (2007) manifiestan que la administración debe abordar una perspectiva que permita visualizar las condiciones que hicieron posible su generación y desarrollo de un discurso propiamente administrativo y de sus objetos de atención igualmente, los cuales esta investigación resalta. El discurso administrativo ha sido entendido en dos sentidos. Por un lado, como el conjunto de todas aquellas, actividades, elementos y tecnologías que, en la historia y por medio de los distintos modos de producción, han sido utilizados por el hombre para la realización de actividades diversas. De otro lado, puede observarse que el discurso administrativo encuentra hitos importantes en la llegada de la Primera Revolución Industrial, el surgimiento de lo que ha sido denominado como Capitalismo Moderno y, en las postrimerías del siglo XIX, y el arribo de la Segunda Revolución Industrial, todos los cuales han construido un concepto en el cual los significados de su discurso están enmarcados. El horizonte cambia con la aparición de la era de la máquina cuando, en lugar de realizarse inversiones en bienes que transfieren su propiedad de un productor a un consumidor, tal como sucede en las actividades de comercio, los inversores reservan sus recursos a procesos industriales.

Esta “nueva era” para Hernandez, Saavedra, & Sanabria, (2007) se encuentra definida en sus inicios por la Primera Revolución Industrial no obstante, puede afirmarse que la estructuración del sistema de negocios que se nos presenta en la actualidad y sus especificaciones tienen un antecedente más próximo y primordial en la Segunda Revolución Industrial caracterizada por el

desarrollo de la tecnología de los motores a gasolina y el surgimiento de la electricidad como principal fuente de energía para múltiples funciones tanto productivas como cotidianas. En éste panorama, en ese contexto y a la par de los cambios a nivel social y económico que la misma genera, se desarrolla el capital financiero y se conforman grandes empresas industriales de tipo monopólico bajo la forma de sociedades anónimas afirmando lo que resaltan Hernandez, Saavedra, & Sanabria, (2007) una mayor profundización de la separación entre los propietarios y los asalariados, entre el capital o la propiedad y la administración, esto debido a que muchos dueños de empresas no pueden encargarse de la administración de sus negocios y se ven forzados a delegar esta labor y es allí donde germina verdaderamente una nueva función, profesión o carrera: el administrador de negocios.

De otro lado se han desarrollado aproximaciones alternativas que ubican su objeto de atención en la comprensión de los diferentes actores y sistemas que conforman la organización y su vinculación con el entorno, sobre la base de elementos culturales. Una perspectiva planteada bajo estas consideraciones es el Total Quality Management o Gestión de la Calidad Total (Hernández, Saavedra, & Sanabria 2007). Esta visión es profundamente influenciada por la cultura oriental en la que el trabajo en sí mismo y su calidad es objeto de crecimiento, desarrollo mutuo y educación de las personas que interactúan con él en el contexto laboral, como lo anota en su descripción de la calidad total.

Este autor manifiesta desde su manera de ver a la organización y la producción industrial que: la educación es fundamental en el Control de Calidad por esto se ha impartido en el Japón desde 1949 sin interrupciones. Año tras año se agregan cursos al esfuerzo educativo total. Cada persona envejece un año y cada año ingresan nuevos empleados a la organización. Para él es preciso continuar el esfuerzo educativo para que responda a las necesidades de la organización y sus empleados como se ve claramente su énfasis está en el

desarrollo de la persona (Ishikawa, 1985). Éste discurso está profundamente arraigado en la cultura japonesa; se puede pensar que por su origen en el pensamiento oriental es mucho más amplia que la visión administrativa occidental, pero se ha intentado extrapolar reduciéndola a adaptarse a los diferentes contextos, con resultados cuestionables; debido a que esta adaptación se realiza en un marco cultural muy diferente, como es el occidental actual, extremadamente economicista, mercantilista y consumista, lo cual afecta la interpretación de esa apreciación de la organización; por tanto visiones y discursos posiblemente más amplios como el de la Calidad Total son de una manera forzada encajados en la lógica del discurso predominante.

Como se ha expuesto anteriormente han surgido diferentes discursos acerca de la administración y por tanto de la *Unidad Humana* que la compone, las cuales han evolucionado y se han mezclado, de esta manera surge la teoría Z la cual describe Furnham así:

“La teoría Z para integrar los méritos de los japoneses (teoría J) y los estilos administrativos estadounidenses (Teoría A). La teoría Z es menos una teoría mayor de la administración que una serie de características de estilo organizacional y de administración. Asimismo, hace hincapié en términos como, empleo, toma de decisiones, responsabilidad, evaluación y promoción, control, trayectoria de carrera e interés por los empleados.” (Furnham, 2004, p.79)

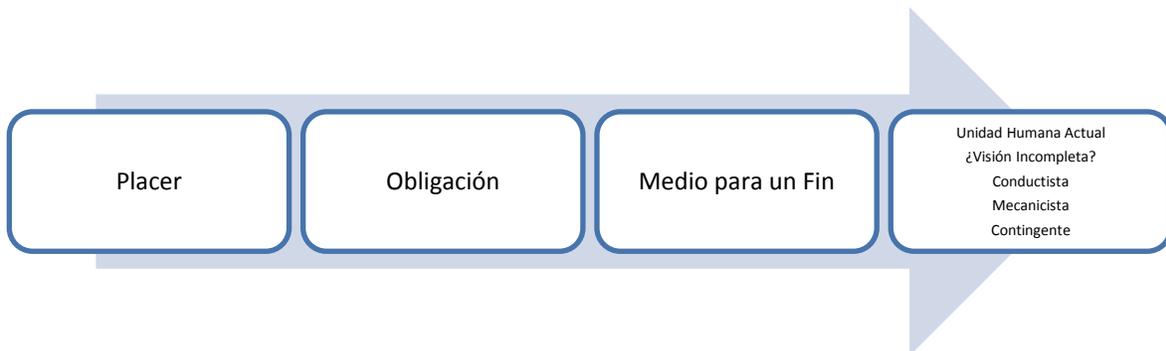
Además en el pensamiento administrativo contemporáneo se ha entendido la organización como sistemas así lo indica Furnham, (2004).

“Uno de los enfoques contemporáneos de la administración concibe las organizaciones como sistemas completos de partes conexas. Se puede

definir sistema como una serie de elementos interrelacionados que funciona como una unidad para un fin específico. Afortunadamente, el principio de la entropía significa que las cosas hechas de partes tienden a desintegrarse. Los teóricos de los sistemas consideran que las organizaciones son redes complejas de partes conexas que existen en una relación interdependiente con el ambiente exterior.” (p. 77)

Como se ha visto el discurso administrativo es dinámico desde lo mecanicista a lo orgánico, desde lo rígido a lo flexible hasta llegar a la perspectiva de las contingencias en la cual para Furnham, (2004) “los metodos y técnicas específicas que deberian adoptar los gerentes dependen de las circunstancias particulares” (p. 79), por tanto es el deber del administrador entender y explicar las contingencias criticas en cada contexto y situación. Surge la duda, ¿Por qué son incompletas éstas definiciones acerca del concepto de persona en la organización?, y no sólo en la organización, sino en la sociedad en su conjunto; es posible afirmar lo incompleto de estas visiones y de estos discursos, si se tiene en cuenta que se ubican desde un punto de vista particular desde el que surgen. Es de anotar que para algunas personas que consideran este discurso como inamovible, llamarlo *punto de vista* puede ser considerado ofensivo, pero observando la realidad en su conjunto de una manera lo más imparcial posible, se puede ver que en una realidad es sólo eso un *punto de vista*, no una verdad absoluta.

Figura 2. Momentos Unidad Humana en la Organización



Fuente: Elaboración del autor.

El discurso esta puntualmente enfocado a unos los centros de atención los cuales son reforzados con la repetición constante y con el uso del lenguaje, ignorando palabras o expresiones claves para fuera más holístico y resaltando el carácter competitivo algunas veces, destacando lo importante de una *Unidad Humana "normal"*, es decir adaptada, acondicionada para pasar del placer con su actividad productiva a la obligación, al medio para un fin y así en adelante.

10 Categorías de Análisis

10.1 Reduccionismo

La visión reduccionista se basa en una serie de ideas ampliamente aceptadas actualmente y que son tomadas como dogmas algunas veces, esto se podría abordar como una tendencia psicológica que facilita el entendimiento de la realidad y por tanto de la organización, dividiéndola en partes cada vez más comprensibles; Hernández, Saavedra, y Sanabria, describen cuales son los supuestos de este paradigma, del que no se puede dejar por fuera a la administración:

“El supuesto de la existencia de un mundo objetivo con independencia del observador. Este supuesto surge del dualismo ontológico cartesiano según el cual el mundo se encuentra dividido en dos sustancias distintas: Espíritu (res cogitans) y Materia (res extensa). A partir de este dualismo se ha extendido la desarticulación fundamental entre el sujeto pensante y la cosa extensa, entre la filosofía y la ciencia, entre el sujeto (que conoce) y el objeto (susceptible de ser conocido) externo a él” (Hernández, et al, p.100).

Enmarcadas en esta forma de ver el mundo se encuentran las diversas maneras de ver la administración; por parte de sus teóricos clásicos, como por ejemplo Taylor, (1990), los cuales tuvieron y tienen gran incidencia en la forma de ver la administración, ya que recoge sus planteamientos; a continuación se realizará una pequeña revisión de los conceptos aportados históricamente por estos teóricos del campo de la administración, que siguen reafirmando el discurso unidimensional; algunas de estas aproximaciones y autores son consideradas representativas del campo y permiten tener visión variopinta de la forma de abordar la temática.

Para Taylor por ejemplo: “consiste fundamentalmente en ciertos principios generales y en determinada filosofía que pueden aplicarse de distintas maneras” (Taylor, 1990, p.19), y que tiene un objeto definido “asegurar la máxima prosperidad para el patrón, con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados” (Taylor, 1990, p.19). En otro sentido, Koontz & Weihrich (1991) afirman que es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el cual las personas, trabajando juntas en grupos, alcanzan con eficiencia metas seleccionadas o para Aktouf es “Una actividad o, más precisamente, una serie de actividades interdependientes destinadas a lograr una cierta combinación de medios (financieros, humanos, etc.) para generar una producción de bienes o servicios económicos o socialmente útiles” (Aktouf 1998, p.17).

Es posible que las intenciones de estos autores fueran de lo más loables con las *Unidades Humanas* y obviamente con las organizaciones; ellos mencionan la prosperidad y generación de bienes, pero como se ha presentado en este documento estas son ideas administrativas, interpretadas y enmarcadas por una manera de ver la realidad en la cual la fragmentación es necesaria para la comprensión de ella; por otro lado como revela Fromm, (1993), el definir lo *socialmente útil* como la producción de bienes y servicios, sin tener en cuenta los posibles efectos emergentes en el entorno que pueda tener esta producción compulsiva, y además limitando el concepto de *utilidad* al valor económico de cambio, de competencia, mantiene la visión parcializada de lo que es el progreso.

La organización, como tal, pasa a ser un reflejo de estas definiciones reduccionistas generadas por los discursos habitualmente utilizados; por lo tanto se hacen evidentes estos en su relación con el quehacer diario; no se tiene en cuenta que este discurso podría estar creando conocimientos peligrosos por las características reduccionistas en las que se ha desarrollado esta adoración a la producción, la cual afecta a la *Unidad Humana*, pero, qué se puede hacer con ese conocimiento peligroso, cómo se podría abordar? Exterioriza Potter lo siguiente:

“Me parece a mí que no tenemos otra alternativa de que tratar con conocimientos peligrosos en buscar más conocimientos... tenemos que descubrir rápidamente el punto más débil en nuestro complejo ambiental y empezar a corregir nuestros errores del pasado” (Potter, 1971, p.11).

Este reduccionismo, es implícitamente peligroso, afectando directamente la manera de ver la *Unidad Humana*; una de las más representativas definiciones que muestran esta tendencia es la lectura del hombre económico racional como lo ilustra Furnham, (2004); esta idea surge que el hombre se rige solamente por incentivos económicos y hará cualquier cosa por el simple hecho de conseguir estos beneficios y por ende para sentir una sensación de encontrarse sano; además la *Unidad Humana* como se define generalmente en la relación con su trabajo están basadas en una idea fija de lo que es la salud mental y la *normalidad humana* con sus componentes de competitividad y egoísmo, en medio de un tipo de organización que cuenta con una implícita adoración casi con fascinación divina por el ídolo de la producción como lo muestra Fromm a continuación, en su libro “La patología de la normalidad”:

“Hace cien años, el problema era que no producíamos para el uso, si no para el lucro, que el motivo del lucro era el esencial, pero creo que hoy el problema no es tanto la producción por el lucro, sino la producción por nada, la producción y aún la destrucción, de todo, porque la producción en si ha llegado a ser un dios, se ha convertido en un fin en sí mismo y la gente se queda sencillamente fascinada por el acto de la producción, como en las culturas religiosas se quedaría fascinados por los símbolos religiosos” (Fromm, 1991, p. 47).

De nuevo es importante afirmar que no se pretende juzgar estos imaginarios provenientes del discurso administrativo como buenos o malos; en cambio se pretende mostrar los objetos de atención y, porque no decirlo de

adoración a los que se enfocan, como lo expresarían Hernández, Saavedra, y Sanabria (2007) al no pretender realizar la exposición lineal de las diferentes teorías administrativas, sino en develar los objetos de atención fundamentales, y por tanto los intereses que han concentrado la atención de los diferentes planteamientos desarrollados a través de los siglos y que han generado la organización actual y la relación que tiene con su entorno.

10.2 El desorden y el orden

Por otro lado este discurso parece descartar la íntima relación entre la biología, la filosofía y la adaptación cultural al interior de la organización con la consecuente dosis de orden y desorden que implica. El papel de la ciencia administrativa que ha pretendido darle un orden a todo, al mundo sensible, puede ser tomado como una actitud coherente ante las incertidumbres que se generan a todo momento por la complejidad de la existencia humana; pero ignorar el papel del desorden es despreciar una parte importante, por no decir vital, en la procura de *entender* el mundo; por tanto se refiere Potter a la importancia del estudio del desorden en la naturaleza: “El estudio de la naturaleza y el papel del desorden dentro de la biología y en la evolución cultural harían mucho para ayudar a interpretar el supuesto conflicto entre los “humanistas” y los “científicos” (Potter, 1971, p.22).

Esta reconciliación es necesaria para articular la organización con su entorno y por lo tanto con las células que la componen, es decir, con sus *Unidades Humanas*. Efectivamente hay un problema evidente en las condiciones humanas y esa dificultad se está reflejando en el entorno del hombre y en él mismo, es en este punto donde la ciencia y en el especial la ciencia administrativa puede contribuir. Este problema en las condiciones humanas causa y causará a futuro una espiral en la que el hombre en vez de buscar enfrentar sus angustias y limitaciones, se enreda cada vez más en ellas, en su materialismo, en su

funcionalismo, en su economicismo, en su búsqueda de seguridad, en su dependencia en ese marco el aporte de la ciencia; según Potter, (1971), sería aumentar el grado de sofisticación con cual la humanidad percibe *orden* y *desorden*

Percibir el orden sin etiquetarlo como bueno y al desorden como malo, es un reto en medio de organizaciones que consideran el desorden como una carga de la cual se tienen que deshacer; sin darse cuenta que el orden es un imaginario que nunca se logra plenamente.

10.3 El progreso material

Términos como *progreso* o *competitividad* se han cargado fuertemente de valor en este discurso, de tal forma que, una vez cargados de valor, constituyen un argumento en sí mismos; algo es bueno si lo es para el progreso o para la competitividad (Manzano, 2005). En esta descripción de los conceptos que encierra este discurso se debe tener en cuenta la construcción de imaginarios muy arraigados actualmente; dentro de esos imaginarios se incluye el imaginario de progreso, entre otros, así como el de utilidad y éxito. Con respecto al concepto de progreso material Potter precisa lo siguiente al referirse a los orígenes de la revolución industrial y el concepto del progreso material.

“Una de las fases de la revolución que iba a suceder, y una de mucha importancia en la educación era el rompimiento de las garras de la religión ortodoxa en la mente de la gente. Tomó su forma más dramática en la forma de una creencia fija en lo material como credo de la vida Americana. Las palabras más y mejor se convirtieron en símbolos de guía para hombres que creyeron que todo era posible en la nueva nación” (Potter, 1971, p.38).

El concepto de progreso que para Potter, (1971), encierra el “*más y mejor*”, que se detallará más adelante, el cual se encuentra arraigado y transmitido como verdad casi absoluta desde Norte América, fundamentado en que varios autores administrativos mencionados anteriormente basan sus estudios en la realidad estadounidense; este credo en el progreso material, se observa en la gestión de las organizaciones actuales de una manera muy arraigada, y está ligado a una mentalidad aislada y reduccionista, debido a su carácter individualista acérrimo, por otro lado la desvinculación de la mentalidad religiosa ortodoxa se manifestó en el centrado interés por la tierra y la producción, dando paso al refuerzo de los conceptos materialistas de progreso que son netamente utilitarista como lo expresa Potter:

“El materialismo dio camino al concepto de utilitarismo y a la prueba final de un proceso o institución en su funcionalidad. --más y mejor--, Darwin constantemente se refería a la lucha por la existencia y adoptó rápidamente la frase acreditada a Spencer “la supervivencia del más fuerte”. El también sacó la frase “selección natural”, describiendo los principios por los cuales cada variación pequeña es preservada por la herencia si tiene algún uso” (Potter, 1971, p. 38).

La administración de la organización está influenciada por este concepto científico-materialista de progreso y por tanto las personas que la conforman son afectadas por conceptos utilitaristas y funcionalistas, además por la idea de la selección natural; Potter (1971) habla de la concepción científico-filosófica de progreso y es enfático en no permitir que la confundan con la concepción científico materialista. Hace una fuerte crítica a la concepción científico materialista de progreso, la señala encabezada por las superpotencias del momento la Unión Soviética y los Estados Unidos, que le apuestan al progreso impulsando el desarrollo tecnológico científico como un fin por sí solo y no como un medio que

ponga todos sus logros en beneficio de la supervivencia del hombre y la preservación del medio ambiente.

Las relaciones interpersonales actualmente implican la existencia de un observador y un observado aislado, separado; el replantear el concepto de progreso plantea la búsqueda de relaciones de fusión con el entorno y con las demás *Unidades Humanas*, en verdadera y sincera comunión, religada con su entorno, lo que es un verdadero concepto de *religión*. Lo que no han hecho las visiones plasmadas en los discursos actuales es tomar para todas las ciencias, incluyendo las administrativas, el concepto de progreso material sin importar la tendencia ideológica de donde provenga, ni el aislamiento que produzca, así como lo manifiesta cuando precisa Potter que: “El materialismo científico ha sido abrazado tanto por el capitalismo como por el comunismo, y ninguno de los dos ha hecho ningún esfuerzo para desarrollar un concepto del progreso” (Potter, 1971, p.38), es decir, olvidando otras posibles conceptualizaciones que podrían generar realidades organizacionales distintas.

En este momento surge forzosamente la pregunta ¿Cómo se define el progreso material desde estos discursos?, ya que desde las instancias gubernamentales alrededor del mundo se impulsan las reformas para instaurar el concepto materialistas de progreso fundamentado principalmente en la teoría evolucionista de Darwin (2000); para este concepto se entiende que el progreso es un derecho natural que le asiste a la humanidad, y se insta a seguir adelante con las consignas de *más y mejor*; se apoya en los principios de lucha por la existencia, selección natural y supervivencia del más fuerte, lo cual si se observa con detenimiento puede llevar a la destrucción de toda la especie humana, sin estar exagerando, y en realidad este concepto de progreso es tan sólo una forma de justificar intereses particulares. Esto es algo evidente que se ha visto en la historia reciente y se ve cada día en los medios masivos de comunicación, pero que se pasa desapercibido o se toma como un error en la interpretación de la

visión predominante, documentales como la corporación dirigido por Abbott, Achbar, & Bakan, (2003), describen cómo estas patologías del progreso material atentan contra el medio ambiente, las personas que las componen y hasta contra la organización productiva en sí misma como se mostrará más adelante.

Para despejar el panorama Potter (1971) hace una rápida descripción de los conceptos de progreso arraigados en la mentalidad del momento, sobretodo en la mentalidad del ciudadano norteamericano; de una parte estaba el concepto religioso de progreso que se fundamentaba en el temor a la muerte con la idealización de un futuro mejor en el más allá, animaba el desprendimiento y el desinterés por las cosas materiales y terrenales, porque la gloria estaba garantizada en otras dimensiones por las obras realizadas y nunca por la posesión de bienes; de otra parte estaba la concepción materialista de progreso explica como si se tratara de una secuencia sustitutiva de la anterior, la concepción religiosa de progreso era en cierta forma un obstáculo para el desarrollo tecnológico y científico, es decir entran en conflicto; Potter finalmente propone que:

“Así mismo estas ideas de progreso chocan entre sí “yo propongo que hay en realidad tres ideas separadas y distintas del progreso y que estas tres ideas separadas están en conflicto Los tres conceptos del progreso son (a) el concepto religioso del progreso “el concepto religioso del progreso casi siempre incluye especulaciones sobre la naturaleza de la muerte con un conocimiento incrementado de la voluntad de los dioses”. “(b) el concepto material, y (c) el concepto científico-filosófico” (Potter, 1971, p.36).

Una concepción científico-filosófica de progreso que inflencie profundamente las ciencias administrativas y por tanto los conceptos que la componen es la única que va a permitir la supervivencia a largo plazo tanto de la organización y de su entorno en medio de un ambiente cambiante, sostiene Potter (1971) que el concepto de progreso se ve afectado por los acontecimientos

históricos y si el concepto de progreso material fuese el culmen del *progreso* no sería tan controvertible; como lo muestra en la siguiente cita: “Sin embargo mientras que el tiempo pasaba, la idea de un progreso inevitable empezó a ser cuestionado por algunos, particularmente después de las dos guerras mundiales” (Potter, 1971, p.39).

Es destacable como este autor siendo norteamericano es crítico de una manera bastante aguda del concepto de progreso materialista; éste, según lo reflejan sus escritos no ha solucionado, ni solucionará los graves problemas de la humanidad. El concepto de progreso está prácticamente definido por la mentalidad norteamericana y por tanto se encuentra impreso en su manera de ver la gestión de organizaciones y por ende las personas que la componen; es de anotar que el concepto de progreso religioso ha perdido algo del significado de la palabra en sí, le ha quitado el sentido de re-ligar, convirtiéndolo en una serie de especulaciones carentes de sentido; es decir la dimensión religiosa es cambiada por una concepción de dogma religioso y que ha sido complementada por los dogmas mercantilistas. Como se anotaba anteriormente estos conceptos surgen y responden a momentos y contextos particulares en los cuales se desarrollan, Potter dice al respecto:

“Es de mi contención de que estos tres conceptos del progreso son cronológicamente relacionados el uno al otro y que los individuos y las sociedades tienen la tendencia de cambiar de lo religioso a lo material mientras que el concepto científico-filosófico puede, pero no necesariamente lo hace, emerger solamente después de que un suficiente desarrollo material haya ocurrido” (Potter, 1971, p.36).

Estos conceptos de progreso pueden ser replanteados; pueden evolucionar por su naturaleza discursiva; si se quiere expresar de otra manera antes han cambiado por tanto son dinámicos, no son monolíticos, y es necesaria esa transformación, esa *evolución*; este proceso de cambio necesariamente llevaría a

replantear el papel de la *Unidad Humana* en la organización, para articularlo con este concepto de progreso científico-filosófico; que le permita a la organización crecer sin causar ningún detrimento de su entorno, religándose con él; mientras tanto el ideal de progreso-material de *más y mejor* está ampliamente enraizada en la actualidad y está causando daños evidentes al entorno, a la organización y a las células que la componen.

Este discurso es indiscutiblemente promovido y estimulado por la visión del mundo unipolar dirigida y originada en Norte América, pero es bueno saber que un autor como Potter proveniente de esta región hacen una crítica a los imaginarios reinantes; Potter denuncia que:

“La idea del progreso está profundamente enraizada en la tradición Americana. No lo apreciamos lo suficiente. No solamente nosotros sino también nuestros antepasados asumieron que el progreso era algo que se esperaba y eso era una meta legítima. Ciertamente, el sello oficial del estado de Wisconsin cual fue diseñado en 1851 expone el lema expresado en una simple y directa palabra: adelante” (Potter, 1971, p.30).

Es decir está profundamente afirmada la actitud egocéntrica y unipolar, de avance a cualquier costo, en donde la *Unidad Humana* se aísla y que ve al *otro* como un competidor a vencer por medio de fórmulas predeterminadas y por tanto generalizadas, fórmulas y/o estrategias que se puedan aplicar a todos los contextos para que existan vencedores y vencidos. A pesar de que esto es una forma de reduccionismo la tendencia a crear fórmulas para el éxito empresarial está muy extendida y llega a pretender normalizar la realidad; se busca que de que de una manera similar a tomar una pastilla para el dolor de cabeza, exista una fórmula dentro de esta visión de progreso-material que solucione las dificultades, destruya el desorden y lleve al éxito.

Aquí se hace evidente una de las contradicciones de la tendencia al desarrollo tecnológico científico a toda costa, que pretende ordenarlo todo, pero le entrega al instinto de normalizar la realidad, que es evidentemente irracional, inmediateista impulsivo y caótico, el destino de toda la humanidad. No se puede negar la biología del ser humano, pero el futuro no se puede pensar sólo en una lógica biologista tampoco; esto sería una visión parcializada, se requeriría la creación de una nueva ética administrativa que podría estar enmarcada en lo que apunta Potter a continuación: “Un instinto para poder sobrevivir no es suficiente. Tenemos que desarrollar la ciencia de la supervivencia, y eso tiene que empezar con un nuevo modelo de éticas-bioéticas. Las nuevas éticas podrían ser llamadas éticas-interdisciplinarias” (Potter, 1971, p.4.), que por ende lleven a una ética administrativa y por tanto una ética de la gestión; en la que el progreso material no choque con la supervivencia de la raza y lleve a implícita el concepto de progreso científico-filosófico.

Finalizando esta descripción es importante manifestar que el concepto materialista de progreso pretende la supervivencia del más fuerte, pero un análisis más detallado nos coloca en el dilema: ¿supervivencia o extinción?, estas cuestiones no se plantean en la gestión, manteniéndola aislada, fragmentada y competitiva con respecto a la realidad en la que se desarrolla; simplemente la lógica que se maneja se enfoca en la productividad y en el logro de objetivos a corto plazo olvidando o dejando de lado que somos pasajeros en el planeta y que la tierra no pertenece solamente a esta generación. En ningún momento de su apreciación Potter (1971) insinúa que esta nueva ciencia, ni esta forma de ver el progreso de manera científico-filosófica, llegue a descartar las ciencias del pasado, más bien pretende revitalizarlas planteando con base en este conocimiento, un nuevo conocimiento, un mejor conocimiento, que vendría a ser, una sabiduría de cómo usar el conocimiento, de lo cual el pensamiento administrativo y organizacional está urgido.

11 Análisis del Discurso

11.1 Dividir para dominar, el reduccionismo

El estudio administrativo selecciona sus fuentes, las cuales se eligen dentro de un sistema de valores particular, con actitudes y percepciones de quienes deciden seleccionar estas fuentes, como lo señala (Cavazza, 1999); Es decir, hablamos de un círculo vicioso donde la comunicación selectiva socializa y genera ideología, ésta estimula a los miembros de un grupo particular a seleccionar sus fuentes de comunicación; por tanto se refuerza la visión actual de la administración de organizaciones que está profundamente influenciada por la visión de Descartes, Hernández, Saavedra, y Sanabria describen el método analítico de la siguiente forma:

“Dividir cada una de las dificultades que examinará en tantas partes como fuera posible y necesario para mejor resolverlas. (..) Conducir por orden mis pensamientos, comenzando por los objetos más simples y más fáciles de conocer para subir poco a poco, como por grados, hasta el conocimiento de los más compuestos, y aun suponiendo orden entre aquellos que no se preceden naturalmente unos a otros. (...) Hacer en todas enumeraciones tan completas y revisiones tan generales que tuviese la seguridad de no omitir nada” (Hernández, et al, 2007, p.100).

Esto lleva a que el individuo, el estudioso administrativo reduzca para entender, y esto se traslapa a toda la realidad organizacional, los mismos autores citados anteriormente revelan que el examen del conjunto de los principales objetos de atención del discurso administrativo, dejan ver que su característica fundamental es su carácter parcial e incompleto; debido a las divisiones que se hacen para intentar llegar a una definición; Hernández, Saavedra, y Sanabria, 2007, manifiestan en referencia al objeto de estudio de la administración que:

“Se puede afirmar incluso que tales visiones son reduccionistas en la medida en que su atención se centra en un aspecto particular cada vez, asumiéndolo como variable privilegiada de análisis e intervención y relegando las demás a un segundo plano y pretendiendo dar cuenta del fenómeno organizacional de ésta única variable” (Hernández et al, 2007, p.98).

El reduccionismo llega a pretender la que existen reglas generales que permiten encausar y entender lo que pasa con las *Unidades Humanas* y su interacción con su realidad cotidiana dentro de la organización; por ejemplo al referirse al comportamiento organizacional Dubrin afirma que: “Una meta importante en el estudio del comportamiento organizacional es que el lector pueda entender cualquier organización en que se le coloque. Por ejemplo, usted podrá contestar la pregunta: “¿Qué está pasando aquí?”, desde el punto de vista humano” (Dubrin, 2003, p.2).

Al pretender que una fórmula preestablecida indique *¿Qué está pasando aquí?*, como lo muestra este autor, se le quita importancia a la observación de la realidad de manera amplia, holística y se da mayor importancia a un modelo determinado para que la *Unidad Humana* entienda su realidad organizacional, es decir, sin observarla directamente, sin ligarse a ella, observándola por medio del lente de moda, por medio de la comparación con otra organización como modelo, dándole más importancia a la aplicación de una fórmula predeterminada y a la interpretación de la misma, que ha observar la realidad e intentar comprenderla de manera libre, interiorizándola de manera holística, por lo tanto, la herramienta se vuelve de esta manera más importante que la realidad a observar.

Pero si se considera una nueva actitud hacia la gestión en donde se le dé sincera y real importancia al entorno sin pretender controlarlo, sin perder de vista la actitud holística y compleja ante la realidad, se podría tomar uno de los lemas

que expresa Potter, (1971) relacionándolo con las ciencias administrativas y a la gestión, podría ser; “es una tarea de cada uno tomar de nuevo el control de este caos tecno científico” (p.1). Este caos tecno científico pretende controlar fraccionando para comprender, con el efecto de reducir la realidad a entender, como lo expresan Hernández, Saavedra y Sanabria, en su artículo acerca del objeto de estudio de la administración:

“Una vez diseccionada la realidad natural y social en sus componentes, y analizados cada uno de ellos (práctica cuya generalización ha producido un notable avance pero también una hiper-especialización de las ciencias), se ofrecen descripciones e interpretaciones de dichos fenómenos a partir tan sólo una de sus dimensiones. Es lo que se conoce por el principio de Reducción, y su generalización, por Reduccionismo” (Hernández, Saavedra & Sanabria, 2007, p.100).

Al unir el lenguaje, en su sentido amplio, que incluye toda gestión de símbolos más allá de las palabras, con la vida en sociedad, obtenemos los discursos. Éstos constituyen unidades con significado completo. Un discurso es más que una colección de frases. Incluye ideología, cultura, contexto según (Manzano, 2005). A continuación se resaltarán los aspectos reduccionistas encontrados en la análisis que se realizó de las definiciones de administración; se plantearon además de las preguntas propias del análisis del discurso las siguientes cuestiones: ¿Tiene aspectos holísticos, esta definición?, y ¿Manifiesta una visión de la realidad lineal, explícitamente o implícitamente?

Tabla 2. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Brown, Warren y Moberg, 1996)

Autor	Definición
(Brown, Warren y Moberg,1996)	"La administración consiste en dirigir los recursos materiales y humanos hacia los objetivos comunes de la organización. El aspecto más técnico y analítico de la administración abarca la fijación de un objetivo para la organización, la planeación de actividades internas que permitan alcanzar los objetivos y el control de esas actividades de manera que los resultados finales sean los deseados" (p. 33).
<p>Componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto administrativo reciente de finales del siglo XX, en donde el neoliberalismo está en auge; la caída del bloque soviético da más impulso a la mentalidad capitalista. • Asunto o Tema: el proceso administrativo • Agentes o pacientes implicados: recursos materiales y humanos, ésta definición está construida por medio de la recopilación de conocimientos administrativos; que se suman con las experiencias de cada uno de estos autores. • Productos: satisfacción de los objetivos comunes de la organización. <p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumentaciones: "La administración consiste en dirigir los recursos materiales y humanos hacia los objetivos comunes de la organización" (Brown, Warren y Moberg,1996, p33) • Técnicas de persuasión empleadas: repetición de una idea central y variación de las secundarias. Hay que insistir en el objetivo o en la imagen central y reforzar esta idea con variedad de argumentaciones, aunque constituyan variaciones de lo mismo. (Manzano, 2005) • Propuestas de acción implícitas y explícitas: dividir para entender, controlar la realidad, cumplimiento de los objetivos. • ¿Define o intenta definir al ser humano en la organización?: manifiesta que el ser humano es un recurso; no hace distinción entre los recursos es decir los coloca al mismo nivel. • ¿Tiene aspectos holísticos?: no. Se basa en cumplimiento de metas aisladas de cada organización, además hace énfasis en el dividir para controlar. • ¿Manifiesta una visión de la realidad lineal?: al hablar de proceso en este contexto refuerza la idea de linealidad, entradas y salidas controladas. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 3. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Ballina, 2000)

Autor	Definición
(Ballina, 2000)	"hoy en día se le ha conceptualizado como el proceso a través del cual se dirigen los recursos humanos, materiales y financieros para la consecución de ciertos objetivos pero, muy especialmente, para mantener complacido al cliente que es el que permite seguir viviendo y desarrollando a la empresa" (p. 3).
<p>Componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto: administrativo, reciente de principios del siglo XXI, en donde el neoliberalismo está en auge; la caída del bloque soviético da más impulso a la mentalidad capitalista. • Asunto o Tema: realiza un barrido de lo que se entiende por administración y lo 	

Autor	Definición
	<p>conceptualiza como proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agentes o pacientes implicados: el cliente, los grupos de interés, ésta definición está construida por medio de la recopilación de conocimientos administrativos; que se suman con las experiencias de cada uno de estos autores. • Productos: satisfacción del cliente, objetivos económicos. <p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumentaciones: “el proceso a través del cual se dirigen los recursos humanos, materiales y financieros para la consecución de ciertos objetivos pero, muy especialmente, para mantener complacido al cliente que es el que permite seguir viviendo y desarrollando a la empresa” (Ballina, 2000, p3) • Técnicas de persuasión empleadas: repetición de una idea central y variación de las secundarias. Hay que insistir en el objetivo o en la imagen central y reforzar esta idea con variedad de argumentaciones, aunque constituyan variaciones de lo mismo. (Manzano, 2005) • Propuestas de acción implícitas y explícitas: cumplimiento de objetivos financieros, satisfacción del cliente, <i>persona es igual a cliente</i>. • ¿Define o intenta definir al ser humano en la organización?: plantea la idea de cliente a todo nivel es decir intercambio económico, no lo define abiertamente pero si de una manera implícita. • ¿Tiene aspectos holísticos?: no. Se refleja en estas frases una visión enfocada en la supervivencia de la empresa como ente aislado y sin relación, la supervivencia de la empresa significa supervivencia en el entorno económico competitivo. • ¿Manifiesta una visión de la realidad lineal?: se concentra en un proceso en busca de unos resultados esperados, no considera posible emergencias.

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 4. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Bateman y Snell, 2001)

Autor	Definición
(Bateman y Snell, 2001)	<p>“La administración es el proceso de trabajar con gente y recursos para alcanzar las metas organizacionales. Los buenos gerentes hacen cosas con eficiencia y con eficacia [...] cuando el proceso administrativo se ejecuta de forma adecuada, comprende una variedad de actividades, como planeación, organización, dirección y control. Estas actividades básicas [...] son las funciones tradicionales de la administración.” (p. 6-7).</p>
Componentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto: administrativo reciente de principios del siglo XXI, en donde el neoliberalismo está en auge; la caída del bloque soviético da más impulso a la mentalidad capitalista. • Asunto o Tema: el proceso administrativo • Agentes o pacientes implicados: gente, recursos, gerentes, se desarrolla el discurso desde los recopiladores de experiencias empresariales en el marco de las funciones tradicionales de la administración. • Productos: metas organizacionales. <p>Contenido:</p>

Autor	Definición
	<ul style="list-style-type: none"> • Argumentaciones: “la administración es el proceso de trabajar con gente y recursos para alcanzar las metas organizacionales” (Bateman y Snell, 2001) • Técnicas de persuasión empleadas: repetición de una idea central y variación de las secundarias. Hay que insistir en el objetivo o en la imagen central y reforzar esta idea con variedad de argumentaciones, aunque constituyan variaciones de lo mismo. (Manzano, 2005) • Propuestas de acción implícitas y explícitas: cumplimiento de objetivos económicos. • ¿Define o intenta definir al ser humano en la organización?: simplemente menciona trabajar con gente y recursos pareciera sugerir que están al mismo nivel, no define explícitamente el papel, ni el valor del ser humano en la organización. • ¿Tiene aspectos holísticos?: no. Se funda en las funciones tradicionales de la administración. • ¿Manifiesta una visión de la realidad lineal?: manifiesta una forma adecuada de realizar la actividad, lo que implica seguir pasos e intentar dominar la realidad.

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 5. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Certo, 2001)

Autor	Definición
(Certo, 2001)	Administración es “... el proceso de alcanzar las metas de la organización, trabajando con y por medio de la gente y de otros recursos organizacionales” (p. 6).
Componentes:	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto: administrativo reciente de principios del siglo XXI, en donde el neoliberalismo está en auge; la caída del bloque soviético da más impulso a la mentalidad capitalista. • Asunto o Tema: el proceso administrativo • Agentes o pacientes implicados: gente, recursos organizacionales, ésta definición está construida por medio de la recopilación de conocimientos administrativos; que se suman con las experiencias de cada uno de estos autores. • Productos: metas organizacionales. <p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumentaciones: “... el proceso de alcanzar las metas de la organización, trabajando con y por medio de la gente y de otros recursos organizacionales”(Certo, 2001, p.6) • Técnicas de persuasión empleadas: repetición de una idea central y variación de las secundarias. Hay que insistir en el objetivo o en la imagen central y reforzar esta idea con variedad de argumentaciones, aunque constituyan variaciones de lo mismo. (Manzano, 2005) • Propuestas de acción implícitas y explícitas: cumplimiento de objetivos económicos, por medio de la gente, la gente es un recurso en el proceso administrativo. • ¿Define o intenta definir al ser humano en la organización?: la expresión “por medio de la gente” es bastante ambigua y puede encerrar la idea de la persona como una “cosa” a explotar, la persona es un recurso, reemplazable por otra que cumpla la misma función. • ¿Tiene aspectos holísticos?: no. Se basa en cumplimiento de metas aisladas. • ¿Manifiesta una visión de la realidad lineal?: al hablar de proceso en este contexto

Autor	Definición
	refuerza la idea de linealidad, entradas y salidas esperadas.

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 6. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, (Chiavenato, 2001)

Autor	Definición
(Chiavenato, 2001)	“... administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (p. 3).
<p>Componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto: administrativo reciente de principios del siglo XXI, en donde el neoliberalismo está en auge; la caída del bloque soviético da más impulso a la mentalidad capitalista. • Asunto o Tema: el proceso administrativo • Agentes o pacientes implicados: recursos organizacionales, ésta definición está construida por medio de la recopilación de conocimientos administrativos; que se suman con las experiencias de cada uno de estos autores. • Productos: objetivos cumplidos con eficacia y eficiencia. <p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumentaciones: “administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (Chiavenato, 2001, p.3). • Técnicas de persuasión empleadas: repetición de una idea central y variación de las secundarias. Hay que insistir en el objetivo o en la imagen central y reforzar esta idea con variedad de argumentaciones, aunque constituyan variaciones de lo mismo. (Manzano, 2005) • Propuestas de acción implícitas y explícitas: planear, organizar, dirigir y controlar de manera cíclica. • ¿Define o intenta definir al ser humano en la organización?: esta definición no menciona al ser humano; simplemente habla de recursos organizacionales en el cual él está inmerso por ende tiene que ser eficiente y eficaz. • ¿Tiene aspectos holísticos?: no. Se basa en cumplimiento de metas aisladas de una organización particular; además hace énfasis en la eficacia y en la eficiencia. • ¿Manifiesta una visión de la realidad lineal?: al hablar de proceso en este contexto refuerza la idea de linealidad, entradas y salidas controladas. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 7. Definiciones de administración, análisis categoría reduccionismo, consolidado.

#	AUTOR	¿DEFINE EXPLÍCITAMENTE AL SER HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN?	¿TIENE ASPECTOS HOLÍSTICOS?	¿MANIFIESTA UNA VISIÓN LINEAL DE LA REALIDAD?
1	Ballina (2000)	NO	NO	SI
2	Bateman y Snell (2001)	NO	NO	SI
3	Certo (2001)	NO	NO	SI
4	Brown, Warren y Moberg (1996)	NO	NO	SI
5	Chiavenato (2001)	NO	NO	SI
		100%	100%	100%

¿DEFINE EXPLÍCITAMENTE AL SER HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN?	¿TIENE ASPECTOS HOLÍSTICOS?	¿MANIFIESTA UNA VISIÓN LINEAL DE LA REALIDAD?
Un 100% de estas definiciones analizadas no delimitan la concepción de ser humano en la organización; dejan que se le dé una interpretación en el contexto actual que tiende a igualarlo con un recurso; si se le definiera explícitamente se le podría dar un carácter distinto.	Un 100% de estas definiciones no presentan aspectos holísticos; no hablan de relación con el entorno y la que lo menciona lo menciona de una manera muy tímida.	El 100% de estas definiciones presentan una visión lineal de la realidad, una sola plantea una visión sistémica de la misma, este porcentaje muestra desde que posición se entiende la realidad organizacional.

Fuente: Elaboración del autor

11.2 Normalización de la realidad – orden y desorden

La visión dominante de la realidad administrativa y de las *Unidades Humanas* que la componen; han llevado a definirla administración como; un serie de “Prácticas Administrativas, aplicables a distintos objetos y contextos” (Hernández, et al, p.94), lo cual enmarca la realidad administrativa en parámetros fijos que se adaptan a la norma y que son replicables; así mismo se muestra lo que se considera una práctica correcta y lo que no lo es. Otras perspectivas Mayntz, (1977) se concentran en el comportamiento del individuo, las estructuras, las relaciones de autoridad y el funcionamiento de diversos tipos de organizaciones de una manera estándar; pero esto es generado en el marco de la unipolaridad de la visión dominante, es decir a través del lente Norte Americano, desde el cual se observan las diferentes facetas del mundo de los negocios y de la organización de hoy en día Hernández, Saavedra, y Sanabria, (2007); tomando desde este punto de vista una actitud normalizadora de la realidad y asumiendo como *exitosas* estas perspectivas de más y mejor. Otros autores se concentran en los elementos psicológicos de los individuos y cómo estos se articulan en la

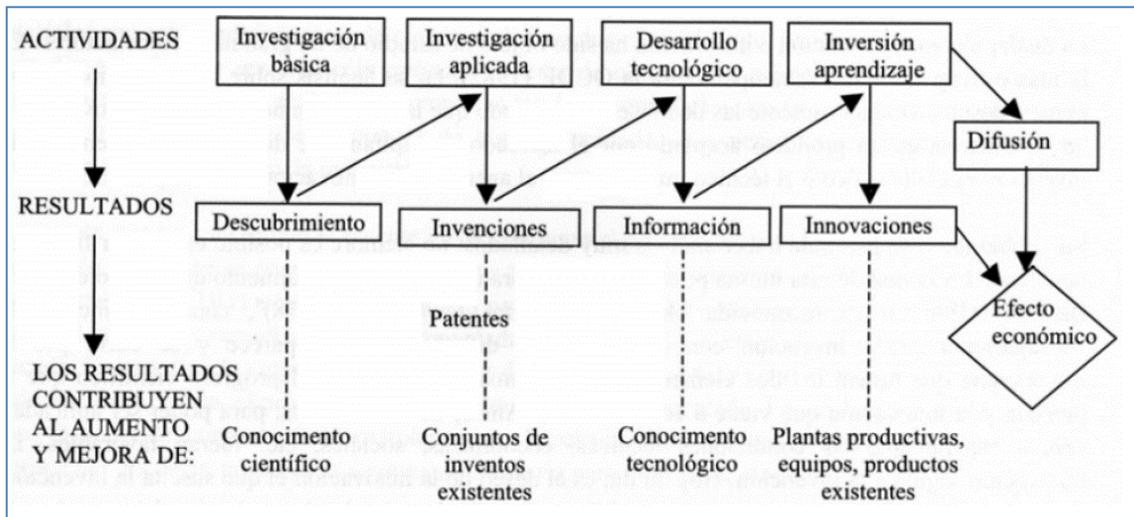
organización; algunos se centran en la necesidad de aplicar la psicología con el objeto de obtener la satisfacción del trabajador; enmarcándose en un ideal de trabajador adaptado a su contexto laboral; desde este punto de vista se ha construido la idea de satisfacción y placer imperioso, explotable para lograr los intereses de negocio, en medio de la perspectiva económica dominante, según lo expresa (Braverman, 1975).

Otro ejemplo de estos intentos de normalización de la realidad se observa a continuación en el modelo de innovación como una actividad lineal y secuencial negando sus características complejas y las posibles emergencias que se puedan presentar, tomando este concepto como una cadena de actividades que da como resultado la innovación y que necesariamente tiene efectos económicos; en cierta manera quitándole sus ingredientes de creación de espontaneidad y de cambio en medio de la incertidumbre; como lo sugieren Claros y Pulgarín al referirse a las características que saltan a la vista en el intento de los teóricos por comprender el problema de la administración.

“El cambio es entendido como una rareza, como algo que esporádicamente nos golpea, y por lo cual no es necesario hacer mucho, a su vez se cree que se puede sortear construyendo esquemas de trabajo que se consideran robustos, se tiende entonces a argumentarse en la cultura y los paradigmas o supuestos del entorno, para entender el cambio, de forma coyuntural y no estructural” (Claros & Pulgarín, 2008, p.44).

A continuación se ilustra el modelo de innovación como una serie de pasos que llevan a un resultado esperado:

Figura 3. El modelo lineal de innovación



Fuente: Escorsa & Vals (2003)

El modelo mostrado anteriormente, en el que la secuencia es muy clara; descubrimiento, invención, información, innovación, con unos resultados de aumento y mejora es decir de *más y mejor*, han buscado la normalización de la realidad dejando de lado voluntariamente, o no, la tendencia al desorden que está implícita en la realidad humana. Pero, pensadores administrativos, más recientes, han intentado salirse de los limitantes del pensamiento tradicional y entrar en una nueva etapa; evolucionando de una forma determinista y lineal, hacia una forma mucho más amplia y sistémica, que refleje de una manera más fiel la realidad organizacional.

A pesar de estos intentos, de abandonar la linealidad, la organización y su entorno son observados desde el discurso dominante que es reforzada por su repetición constante; esto hace contrapeso de manera defensiva y funciona como una maquinaria muy bien articulada, por tanto; se asume que es posible predecir los cambios del entorno los cuales no se pueden predecir completamente debido a las constantes emergencias que se presentan, por ende se desecha el prestar

atención a los pequeños cambios, puesto que se considera que estos no generan mayores consecuencias dentro de los modelos que se plantean; esto contradice lo observado en las ciencias físicas donde a la más mínima variación en las condiciones iniciales de un sistema puede provocar que el sistema evolucione en formas completamente diferentes, es decir; una pequeña perturbación inicial, mediante un proceso de amplificación o expansión, podrá generar un efecto considerablemente grande a corto o medio plazo de tiempo, esto implica que la normalización de la realidad es una tarea virtualmente imposible.

En el entorno académico se presenta poca discusión que salga de la perspectiva simplista; la mayoría de las instituciones de pregrado siguen con la tendencia reduccionista y mecanicista, basada en la idea de progreso científico-material, y por tanto se acepta la normalización de la realidad sin resistencia; pareciera que las ciencias administrativas actuales no estuviesen siendo afectadas por la ciencias físicas modernas, o al menos, esta influencia se estuviera dando de una manera muy lenta, pareciera que estas ciencias estuvieran resignadas a no observar la realidad de manera holística, o reducirla y fragmentarla para concebirla, tal vez porque la visión reduccionista implica tener unidades fáciles de entender; haciendo un símil en el seno de los pensadores administrativos se ve una actitud como la descrita por Morin, acerca de la institución científica.

“Retomando la fórmula de Bronowski, el concepto de ciencia no es ni absoluto ni eterno. Y sin embargo, en el seno de la Institución científica reina la más anticientífica de las ilusiones: considerar como absolutos y eternos los caracteres de la ciencia que son los más dependientes de la organización tecno burocrática de la sociedad” (Morin, 2001, p.14).

Como ya se ha planteado anteriormente la organización actual sigue teniendo su sustento en los principios clásicos de la administración normalizadora; las empresas de hoy aún operan bajo los pilares de los clásicos, como lo expresa

Claros y Pulgarín, todas las compañías rigurosamente desarrollan actividades analíticas en el marco de:

“ a) Planeación: se formalizan todos los años planes estratégicos, planes de contingencia, objetivos, estrategias, tácticas... b) Organización: se busca aún la construcción de estructuras que satisfagan aún más las necesidades de las compañías en función de la reducción de costos y la optimización operativa... c) Dirección: el ordenamiento centralizado de las actividades al interior de la compañía... d) Control: Se constituye como el sistema por excelencia de herramientas para verificar que las tres anteriores funciones se estén dando de la manera esperada...” (Claros & Pulgarín, 2008, p. 42-43).

Es posible indicar que la organización que quiera salirse del marco de las actividades antes señalado será tildada de “*apostata administrativa*”; de ir en contra de las ideas “correctas” que podrían denominarse un “*dogma administrativo*” dominante y la organización que no se adapte por su *error* y falta de adaptación muy posiblemente será llevada al *fracaso*, de allí la dificultad para dejar los pilares clásicos, en medio de un sistema económico que obliga a las organizaciones a amoldarse o perecer y al que toda vía le cuesta ver que la realidad está llena de contingencias, de emergencias y de inestabilidad.

El discurso normalizador en la organización presenta una serie de cambios influenciados por la cultura y la historia de los pueblos; en el marco de una sociedad cada vez más global, las tendencias se hacen más generalizadas; pero siempre se busca que se adapten al discurso dominante, desde el punto de vista del autor de esta investigación existe una gran fuerza y un amplio arraigo psicológico de este discurso que expone una visión del hombre en la cual las aspiraciones personales de cada *Unidad Humana* o individuo son particulares y tienen que ser satisfechas; por tanto, no existe un pensamiento global como raza,

ni siquiera como pueblo; estas aspiraciones y deseos egocéntricos de seguridad, deben ser satisfechos o la *Unidad Humana* será *fracasada*; además este marco de egocentrismo es estimulado por la mercadotecnia y la propaganda del sistema que provoca que no se esté estrechamente relacionado con su entorno, simplemente la relación es utilitaria, y por tanto genera aislamiento individual, al referirse a propaganda es importante indicar lo que manifiesta Manzano;

“Los estudios sobre propaganda,...se basan en los mismos patrones que las investigaciones sobre las ideologías. Hay que tener en cuenta que son perspectivas diferentes para adentrarse en procedimientos para conseguir un efecto concreto y dirigido en la población o en segmentos de ella” (Manzano, 2005, p.24).

Es decir que la propaganda tiene un fuerte arraigo ideológico para lograr un efecto en la realidad. De otra parte, al interior de la organización, además, existen metas predefinidas y preconceptos de *éxito* que son fruto de esta visión y que son reafirmados por la propaganda que le rodea; estos ideales deben ser alcanzados para llegar a la *satisfacción personal*, dentro y fuera de la organización; en el marco de este discurso está es una *Unidad Humana* ordenada y triunfante, fundada en intereses aislados *personales* totalmente individuales por satisfacer; en medio de la sociedad de *Unidades Humanas* aisladas, que basan el sentido de existencia en la acumulación, es decir en el tener más cosas, y no en el lograr una realización vital con los demás o con el entorno, diferentes teóricos afirman que simplemente el ser humano es *así*, es su naturaleza; es decir la *Unidad Humana* es individualista y aislada de por sí; pueden alegar que esto es lo normal y por tanto las cosas *son así* y serán así a perpetuidad.

A continuación se resaltarán algunos aspectos referentes a la relación del orden y el desorden en las definiciones de administración, además se plantearán

las siguientes cuestiones: ¿Tiene elementos implícitos de búsqueda de orden?, y ¿Tiene aspectos de normalización de la realidad?

Tabla 8. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Hampton, 1996)

Autor	Definición
(Hampton, 1996)	"La perspectiva tradicional de la administración ve en ella un conjunto común de procesos que, cuando se efectúan debidamente, favorecen la eficacia y la eficiencia organizacional. Este enfoque de la administración recibe el nombre de actividad del trabajo gerencial. Se centra en lo que hacen los gerentes, en aquellos con quienes hablan y la duración y los temas que abordan en sus conversaciones, etc. Este tipo de estudio nos brinda un revelación del perfil de lo que es la vida del gerente" (p. 22-23).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene elementos implícitos de búsqueda de orden?: es interesante ver que esta definición indica que, a pesar del entorno complejo, es posible realizar un proceso administrativo, es decir que este proceso ordena la realidad externa compleja; en este sentido asume lo externo como si fuera de naturaleza desordenada, y se adjudica un orden interno en el proceso, para enfrentar el desorden externo. • ¿Tiene aspectos de normalización de la realidad?: trata implícitamente la normalización de lo que debe ser un líder o de lo que denomina el perfil de un gerente; con unos objetivos en el marco del discurso actual. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 9. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Hellriegel y Slocum, 1998)

Autor	Definición
(Hellriegel y Slocum, 1998)	"La administración implica planear, organizar, dirigir y controlar a las personas que trabajan en una organización a fin de que cumplan las metas de ésta. Estas metas orientan las tareas y actividades que se emprenden (p. 6).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene elementos implícitos de búsqueda de orden?: de nuevo se plantean de una manera lineal los pasos del proceso administrativo, con el fin del cumplimiento de metas, la meta no se define en un entorno global o con características de responsabilidad con el entorno, de nuevo se deja libre para la interpretación economicista. • ¿Tiene aspectos de normalización de la realidad?: plantea que las metas orientan las tareas, pero no se enmarca la meta es decir se deja abierta a la interpretación, por ende se interpretará desde la misma visión. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 10. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Donnelly, Gibson e Ivancevich, 1998)

Autor	Definición
(Donnelly, Gibson e Ivancevich, 1998)	“... la dirección o administración es el proceso llevado a cabo por uno o más individuos para coordinar las actividades de otros y así lograr los resultados que no serían posibles si un individuo actuara solo” (p. 5).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="272 688 1370 779">• ¿Tiene elementos implícitos de búsqueda de orden?: la coordinación de actividades implica una visión más amplia no tan rígida; en la cual se podría tener un grado de desorden inmerso.<li data-bbox="272 783 1370 873">• ¿Tiene aspectos de normalización de la realidad?: esta definición habla de proceso, pero deja abierto el planteamiento de las actividades en este, no da por sentados los pasos del proceso administrativo de una manera fija.	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 11. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Hernández, 2002)

Autor	Definición
(Hernández, 2002)	“... la actividad humana encargada de organizar y dirigir el trabajo individual y colectivo efectivo en términos de objetivos predeterminados” (p. 4).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="272 1381 1370 1503">• ¿Tiene elementos implícitos de búsqueda de orden?: en esta definición la búsqueda de orden es menos explícita, ya que no se plantean los pasos lineales del proceso administrativo; denomina la administración como una actividad humana, pero no la restringe al convertirla en un proceso con pasos determinados.<li data-bbox="272 1507 1370 1591">• ¿Tiene aspectos de normalización de la realidad?, en esta definición se ve un menor intento normalizador de la realidad; se plantea trabajo individual y colectivo efectivo, pero no se indica efectividad en qué términos.	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 12. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden (Griffin y Ebert, 2005)

Autor	Definición
(Griffin y Ebert, 2005)	"Administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar recursos financieros, físicos, humanos y de información para lograr metas" (p. 158).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene elementos implícitos de búsqueda de orden?: tiene implícita la búsqueda de orden en el proceso administrativo, incluye en ese orden los recursos y la información, pero no tiene en cuenta la naturaleza de la información en lo referente a la interpretación de la misma. • ¿Tiene aspectos de normalización de la realidad?: normaliza la realidad desde dos puntos de vista; incluye los pasos del proceso administrativo y la información como un insumo sin tomar en cuenta su carácter interpretativo. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 13. Definiciones de administración análisis categoría orden y desorden consolidado

#	AUTOR	¿TIENE ELEMENTOS IMPLÍCITOS DE BÚSQUEDA DE ORDEN?	¿TIENE ASPECTOS DE NORMALIZACIÓN DE LA REALIDAD?
1	Donnelly, Gibson e Ivancevich (1998)	NO	NO
2	Griffin y Ebert (2005)	SI	SI
3	Hampton (1996)	SI	SI
4	Hellriegel y Slocum (1998)	SI	SI
5	Hernández (2002)	NO	NO
		60%	60%

¿TIENE ELEMENTOS IMPLÍCITOS DE BÚSQUEDA DE ORDEN?	¿TIENE ASPECTOS DE NORMALIZACIÓN DE LA REALIDAD?
Un 60% de las definiciones estudiadas tienen elementos implícitos o explícitos de búsqueda de orden; no se está diciendo que esto sea malo o bueno, lo que se está destacando son los centro de atención de estas.	Un 60% de las definiciones, tienen aspectos de normalización de la realidad, es decir; plantean que el ejercicio administrativo se debe llevar a cabo de una manera predefinida y que otra manera de afrontar la realidad seria errada.

Fuente: Elaboración del autor

11.2.1 Evitar el desorden y búsqueda de seguridad

Se pretende aún que las ciencias administrativas hagan parte de una verdad predecible y controlable, forzando o intentando forzar a la realidad a amoldarse a lo que se piensa de ella, reduciendo cada vez más la visión del entorno de las *Unidades Humanas* que la componen; causando una sobre especialización de estas en busca de una estabilidad mayor que niegue las incertidumbres; huyéndole al desorden inherente a la realidad humana como sugiere Morin.

“Pero este desorden,... no es más que un parasito, un subproducto, una merma del trabajo y de las transformaciones productoras. No tiene ninguna utilidad ni fecundidad. No aporta más que degradación y desorganización. Su lugar está pues en las letrinas de la physis y del cosmos. El orden puede continuar reinando sobre el mundo” (Morin, 2001, p.55).

Esta búsqueda de seguridad y esta resistencia al desorden para Potter, (1971) es la búsqueda de certidumbre, es una necesidad arraigada en la humanidad, ¿pero dónde parte esa búsqueda?, esta incertidumbre es generada por múltiples factores difíciles de estudiar sin una mirada compleja de la realidad y en especial de la vida humana; la cual está llena de vacuidad e incertidumbre. Potter (1971) plantea que existen otras salidas para este juego de búsqueda compulsiva de seguridad y comienza a demostrarlo al plantear una convivencia en la cual se coexista con el nivel de estrés adecuado que lleva implícito el juego desorden y orden, es decir en buena medida en medio de incertidumbre.

Este estudio del papel del desorden y su rol en la naturaleza exigiría que tanto humanistas, estudiosos administrativos y científicos dialoguen de manera abierta y franca dejando atrás desconfianzas arraigadas entre ellos; es decir con actitud de humildad, por tanto reafirma Potter (1971) que es necesario tender el

puede que permita combinar el saber científico con el saber histórico y humanístico, teniendo en cuenta las características complejas del mismo acto administrativo y procurando la construcción del concepto de progreso-filosófico, como se indicó anteriormente. Esto únicamente se puede dar con más conocimiento; por lo tanto las ciencias administrativas y por ende la gestión, requeriría un replanteamiento muy profundo y definitivo en el cual esta esté enfocada a la sobrevivencia de la raza humana y no en resultados de corto plazo; dejando de lado la búsqueda de orden y certidumbre cortoplacista que se da por sentada como necesario en la organización actual, como lo sugieren Hernández, Saavedra, y Sanabria, “Otro de los supuestos básicos del paradigma es el de la tendencia natural al orden, cuya principal implicación, tanto en el terreno de la administración como de otras disciplinas, es la búsqueda del orden como un imperativo” (Hernández, et al, 2007, p.101).

Esta búsqueda de orden, simplicidad y reducción a todo nivel en las ciencias, incluyendo las ciencias administrativas, ha llevado a la irracionalidad, voluntaria o involuntariamente, y por tanto a poner en duda la sustentabilidad de las organizaciones a largo plazo; pero, esta compulsión no se observa claramente porque es vista como algo natural, como un desorden emergente el cual debe ser eliminado, algo similar lo muestra Morin de la siguiente manera.

“En el antiguo universo, el orden era el soporte simple y evidente; la teoría del big bang busca un comienzo elemental y puntual, y no encuentra más que una aporía. Y es que la búsqueda del origen se ha degradado convirtiéndose en la búsqueda de un punto de partida, y la búsqueda de una racionalización ha conducido necesariamente a una irracionalidad” (Morin, 2001, p.61).

Las búsquedas de orden y seguridad que se han descrito anteriormente caen tal vez en la gran dificultad que menciona Morin “Todo sistema que pretende encerrar el mundo en su lógica es una racionalización demencial” (Morin, 2001,

p.33). La racionalidad en la gestión la ha convertido en algo irracional e inclusive enfermizo para las *Unidades Humanas* que la componen, es una cuestión que se debe considerar y no se debe descartar por incomodo que parezca. Por otro lado autores como Dubrin, (2003) aceptan abiertamente que su manera de ver a la *Unidad Humana* en la organización tiene sus raíces en el enfoque conductista y normalizador de la administración, este genera cierta seguridad y control; en ningún momento se está negando la validez del conductismo en su momento histórico específico, pero debe ser superado, en cambio, se pretende que este evolucione con el aporte de nuevos discursos basados en una visión compleja de la realidad y de esta manera no se quede encerrado en la misma lógica, la cual fragmenta el objeto de estudio Hernández, Saavedra, y Sanabria, señalan al respecto:

“Se ha expuesto también cómo esta fragmentación del objeto obedece al hecho de que estos problemas han sido abordados desde una posición epistemológica fundamentada en el Paradigma de la Simplicidad, lo cual explicaría la consecuente disyunción del objeto. En esencia la Administración busca además de conocer su objeto intervenir sobre él, adecuar los medios a la obtención de los fines a través de un acto deliberado” (Hernández, et al, 2007, p.103).

Este conductismo es una sola de las dimensiones humanas, pero como tal enmarcar a la *Unidad Humana* en el conductismo y aferrarse a la actitud simplista por buscar seguridad; limita su desarrollo y le somete a encasillarse en el funcionalismo y la cosificación, además brinda un piso falsamente sólido y seguro ya que es considerado *útil socialmente* y se pretende que no se tendrán consecuencias no esperadas o no deseadas debido a esta adaptación forzosa; a estos intentos de predecir el futuro, de controlarlo; Claros y Pulgarín se refieren a este tema de la siguiente manera.

“El tiempo sigue siendo el peor enemigo de los empresarios actuales, trabajan arduamente con el fin de tratar de reducir la incertidumbre y hacer lo más predecible posible el futuro. Para ello, se basan en herramientas deterministas, tales como proyecciones lineales, que en teoría prometen aclarar los escenarios venideros, la retórica tradicional del directivo gira en torno a anticiparse a los cambios mediante la planeación del futuro en el futuro y la construcción de planes estratégicos coherentes” (Claros & Pulgarín, 2008, p.44).

Esta visión predominante exhorta a conocer de una manera previsible el comportamiento organizacional, para que sea armónico y controlable, generando *Unidades Humanas útiles* en función de lo que pueden producir para otras de ellas; el análisis de ese comportamiento organizacional se queda en lo superficial es decir en lo cuantificable olvidando, tal vez de manera voluntaria otras posibles miradas; como la complejidad, centrándose en el conductismo, tal vez por ser este más convenientes para el esquema productivo actual; además, no se plantean posibles alternativas partiendo de que la *Unidad Humana* en la organización es algo predefinido e invariable, predecible y dominable, disminuyendo o mejor disimulando su natural incertidumbre; Dubrin señala claramente desde donde parte su visión: “El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización y la organización misma. Los objetivos principales del comportamiento organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta” (Dubrin 2003, p.22). Sólo se quiere resaltar que en este discurso se da un afán por controlar, de asegurar dicho control, este afán proviene del mismo origen del discurso administrativo propiamente dicho el cual tuvo su nacimiento y su crecimiento con el surgimiento del capitalismo moderno, también llamado *capitalismo industrial* como lo sugiere Kuczynski (1961), esto reafirma la fuerte tendencia de la visión dominante en reducir para entender y mecanizar para controlar, estos aspectos afectan directamente el proceso de gestión al interior de la organización.

11.3 Individualismo – el progreso material

Son reforzados estos planteamientos de individualismo al observar las distintas definiciones de administración y del comportamiento organizacional, los cuales no llegan a cuestionar si la concepción de *Unidad Humana* actual, es la fuente de diferentes problemáticas organizacionales; en cambio, buscan la mejora en la eficiencia organizacional; como lo sugiere Dubrin (2003) al señalar que siendo el objetivo más importante del estudio organizacional mejorar la eficacia, o sea la medida en que una organización es productiva y satisface las demandas de las partes interesadas, es decir, *más y mejor*, siendo estas partes interesados abstractas y desligadas del ente que las satisface. Se observa en el anterior planteamiento cómo en el estudio del comportamiento humano en la organización en todas sus dimensiones no es importante, sólo es importante una de ellas; el conductismo para mejorar la eficacia y eficiencia, que es la que más le interesa al discurso actual, o al menos no se expresa abiertamente la necesidad de ver algún otra dimensión, en esa uni-dimensionalidad se concibe al individuo simplemente como un recurso a gestionar; lo importante vienen a ser los objetivos, sean abstractos o concretos, en el marco del discurso económico y dejando en segundo plano el definir o redefinir la *Unidad Humana* al interior de la organización como parte integral y vital del proceso de gestión.

El tomar una interpretación, como por ejemplo la conductista, como verdad absoluta niega la multidimensionalidad de la persona y por tanto esta investigación describe algunas de las carencias de estos discursos y cómo estos se encuentran enmarcadas ideológicamente en paradigmas que actualmente pasan casi desapercibidos, ya que son tomados como naturales; por tanto son necesarios los aportes teóricos que al respecto Hernández, Saavedra, y Sanabria indican; que nuestra región no ha realizado aportes a estos debates administrativos: “En éste aspecto alrededor del cual, en Latinoamérica, no ha habido aportes significativos, siendo esto crucial dentro del proceso de construcción de una disciplina administrativa con sólidos cimientos, no solamente en el ámbito práctico sino en el

teórico” (Hernández, et al, 2007, p.92), por tal motivo en este escrito se muestra que el análisis del discurso es una herramienta que permita aportar nuevos elementos al debate, sin caer en el hábito de la cuantificación, ni de la reducción para entender la realidad administrativa, esto no sería sino más de los mismo.

El no aportar nuevos elementos al discurso llevan a simplemente amoldarse al *gurú* administrativo de moda o por causa de intereses políticos y económicos actuales, se ha permitido que la visión dominante proveniente de Norte América del *más y mejor* del individualismo acérrimo pueda florecer por todo el planeta y sus consecuencias pasen a ser consideradas parte de la vida cotidiana. Por otro lado; ya que la *Unidad Humana* es la célula que compone la organización, esta no debe ser fraccionada o separada del cuerpo que constituye, intencionalmente o no, ya que esto genera aislamiento y se refleja en la organización y en la gestión de la misma, lo expresa Fromm claramente al indicar; “Sin embargo, si bien todo esto fue uno de los efectos que el capitalismo ejerció sobre la libertad en desarrollo, también produjo una consecuencia inversa al hacer al individuo más solo y aislado, y al inspirarle un sentimiento de insignificancia e impotencia” (Fromm, 1993, p.139).

Ese sentimiento de insignificancia e impotencia indicado anteriormente pareciera mostrar que la gestión de organizaciones no estuviese influenciada más bien muy poco influida por las nuevas tendencias de las ciencias físicas; señala Morin que: “Desde hace más de medio siglo sabemos que ni la observación microfísica, ni la observación cosmo-física, pueden separarse de su observador” (Morin, 2001, p.23). y sin embargo se mantienen la posición de búsqueda de control, aislamiento e individualismo, en donde el observador se aísla cada vez más de lo observado; como única posibilidad de construcción organizacional y social, ignorando la influencia de la célula organizacional, es decir, de la *Unidad Humana* con respecto a la organización que compone. En cierta manera las ciencias administrativas han tomado una posición similar a la política, como insinúa, Potter (1971); en las ciencias y sobre todo en la política, las ideas, a

menudo son más intransigentes que los hechos y aguantan el embate de los datos y de las pruebas.

Es decir; a pesar de que estos efectos de aislamiento, de rompimiento entre el observador que compone la organización y la organización observada que constituye, son evidentes y se ven en la desmotivación y en problemas psicosociales, la administración se resiste a ver el problema desde una nueva perspectiva, que no sea la economicista, que no sea lo conductual, que no sea la motivación por medio de discursos de felicidad y satisfacción logrando *metas* y llegando al *éxito*.

Es necesaria, por tanto, una mayor observación de la realidad organizacional actual sin intentar reducirla, sin separarse de ella, haciendo consiente que el observador hace parte de la realidad observada; así mismo es necesario que el investigador administrativo sea capaz de observarse a sí mismo como reflejo de la organización que constituye, como célula fundamental; partiendo de esa observación se podrá romper con el aislamiento; este llamado a observar de una manera directa, sin prejuizar, sin estar atados al discurso dominante, se hará cada vez más urgente cuando las consecuencias de la visión actual se hagan cada vez más evidentes, especular cuando sea indispensable y urgente este cambio de discurso y de mirada es arriesgado, ya que, el discurso dominante tiene un andamiaje muy bien constituido, el cual lleva siglos edificándose, pero puede estar cerca a colapsar por su propio peso.

Las perspectivas mercantilistas y economicistas, incluyen su visión de lo que es el progreso, y están cada vez más globalizadas, creando y reforzando, el imaginario de *Unidad Humana* aislada así como el de organización “exitosa”; estas visiones creadas son tomadas como verdades por sí mismas, es decir basados en una manera de ver y entender al *individuo* o al *progreso*; algunas de estas a pesar de intentar ser visiones amplias están limitadas por el discurso que está

fundamentado en ideales de *satisfacción y ascensión personal* típicos de la ideología predominante y por tanto crean el imaginario de individuo en la organización, aún más, definiéndolo como un *individuo sano*. Lawrence (1973) al relacionar la idea de competencia, al enfrentamiento con el entorno, con el desarrollo individual y la salud mental expresando que los individuos deben tener un sentimiento una actitud de competencia al tratar con las personas, las cosas y con el entorno en su ambiente personal; es decir se está condicionando el deber ser de las *Unidades Humanas* y su normalidad al interior de la organización y la relación con el aprovechamiento de los recursos y su gestión, enfocada en una manera determinada de ver el progreso; de forma paralela se está esquematizando y predefiniendo este planteamiento como una verdad en sí misma, por tanto, se niega la complejidad del fenómeno humano su incompletud y su impredecibilidad la cual es inherente a él, además, Lawrence, (1973), propone de antemano que la *Unidad Humana* en la organización está sana, al cumplir con ciertas características, algo que se colocará en discusión en este documento.

A continuación se resaltarán diferentes aspectos referentes al progreso material en las definiciones de administración; además se plantearán las siguientes cuestiones: ¿Tiene implícita una visión de progreso material?, y ¿Plantea distintas formas de entender el progreso?

Tabla 14. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Nickels, Mchugh y Mchugh, 1997)

Autor	Definición
(Nickels, Mchugh y Mchugh, 1997)	Gerencia o administración es el proceso empleado para lograr las metas de la empresa por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control del personal y otros recursos. Esta definición plantea las cuatro funciones fundamentales de la administración” (p. 368-369).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene implícita una visión de progreso material?: de nuevo se refiere al término metas el cual implica un logro, un más y mejor constante que no separa su mirada de la meta a pesar de las consecuencias que se puedan presentar. 	

Autor	Definición
	<ul style="list-style-type: none"> ¿Plantea distintas formas de entender el progreso?: no.

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 15. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Robbins y Coulter, 2000)

Autor	Definición
(Robbins y Coulter, 2000)	<p>“... el término administración se refiere al proceso de coordinar, e integrar actividades de trabajo para que éstas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz con otras personas y por medio de ellas” (p. 8).</p>
<p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Tiene implícita una visión de progreso material?: de nuevo se emplean las palabras eficiencia y eficacia que se asimilan con la idea de progreso material. ¿Plantea distintas formas de entender el progreso?: no. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 16. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Martínez, 2002)

Autor	Definición
(Martínez, 2002)	<p>“El management, la administración, la gerencia, se refieren ante todo a un sistema de planeación de actividades, recursos y resultados en las organizaciones. El concepto de gestión es un desarrollo del concepto de management o administración de negocios, reviste evolución y se refiere a la mayor complejidad de la administración de organizaciones sociales modernas en integración con un entorno dinámico delimitado por la racionalidad social” (p. 4).</p>
<p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Tiene implícita una visión de progreso material?: esta definición deja un poco más abierta la concepción de progreso, se refiere a resultados que están delimitados por la racionalidad social, es decir se podría abrir a otras formas de ver el progreso si esa racionalidad cambia. ¿Plantea distintas formas de entender el progreso?: no. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 17. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Ramírez, 2002)

Autor	Definición
(Ramírez, 2002)	“... la actividad humana que consiste en ejecutar los procesos ya mencionados de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (p. 5).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene implícita una visión de progreso material?: esta planeación, organización, dirección coordinación y control, hacen referencia evidente a la búsqueda de metas, y esta definición es funcionalista por tanto en este contexto; la meta es necesariamente económica. • ¿Plantea distintas formas de entender el progreso?: no. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 18. Definiciones de administración análisis categoría progreso material (Schermerhorn, 2002)

Autor	Definición
(Schermerhorn, 2002)	“... administración; el proceso, de planeación, organización, dirección y control del uso de recursos para lograr las metas de desempeño” (p. 8).
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tiene implícita una visión de progreso material?: se utilizan términos muy empleados desde el punto de vista económico en esta concepción de progreso; el logro, las metas y el desempeño, todo esto ligado al progreso material. • ¿Plantea distintas formas de entender el progreso?:no. 	

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 19. Definiciones de administración análisis categoría progreso material consolidado

#	AUTOR	¿TIENE IMPLÍCITA UNA VISIÓN DE PROGRESO MATERIAL?	¿PLANTEA DISTINTAS FORMAS DE ENTENDER EL PROGRESO?
1	Martínez (2002)	NO	NO
2	Ramírez (2002)	SI	NO
3	Nickels, Mchugh y Mchugh (1997)	SI	NO
4	Robbins y Coulter (2000)	SI	NO

5	Schermerhorn (2002)	SI	NO
		80%	100%

¿TIENE IMPLÍCITA UNA VISIÓN DE PROGRESO MATERIAL?	¿PLANTEA DISTINTAS FORMAS DE ENTENDER EL PROGRESO?
Este análisis lleva a precisar que el 80% de estas definiciones están enmarcadas en el ideal de progreso material; para que se incluyera otra forma de progreso en estas deberían ser mucho más amplias, incluyendo aspectos holísticos, y argumentos de responsabilidad con el entorno.	En estas definiciones de administración el 100% de ellas no mencionan ninguna forma alternativa de entender el progreso, ni siquiera se toca la idea, pareciera que se evitara de manera voluntaria para así encasillarse en el ideal del progreso material y de bienestar, como único significado posible del progreso.

Fuente: Elaboración del autor

11.3.1 Aislamiento del individuo y los riesgos psicosociales.

La organización todopoderosa y determinista influye en la conducta de sus dirigentes y refuerza en ellos la percepción del poder en función de la competencia, lo que es la medida de sus actos; por lo tanto las distintas *Unidades Humanas* de la organización entran también en competencia en donde necesariamente sus intereses van a chocar con los intereses comunes.

Los intereses se vuelven cada vez más individualistas y egocéntricos, por tanto, el llegar a objetivos que realmente sean compartidos tanto por la organización como por las *Unidades Humanas* que la componen se ve cada día más difícil, esto es algo evidente que se pretende justificar en el discurso actual como una anomalía, no como una falla estructural del mismo.

Por otro lado el comportamiento organizacional basa sus preguntas como las expresadas por Dubrin (2003) ¿Cómo obtener beneficios del estudio del comportamiento organizacional?, es decir buscando un fin, un valor de cambio, que necesariamente está enmarcado en la competitividad y por tanto; en el amoldarse al patrón de rentabilidad económica, en encajar según lo requerido para poder articularse con la organización, como expresa a continuación.

“Un requisito indispensable para ingresar, sobrevivir y tener éxito en el lugar de trabajo moderno es tener las habilidades apropiadas. Una persona necesita tanto habilidades relacionadas con su disciplina como habilidades genéricas, como la capacidad para resolver problemas y el trato con la gente” (Dubrin, 2003, p.4).

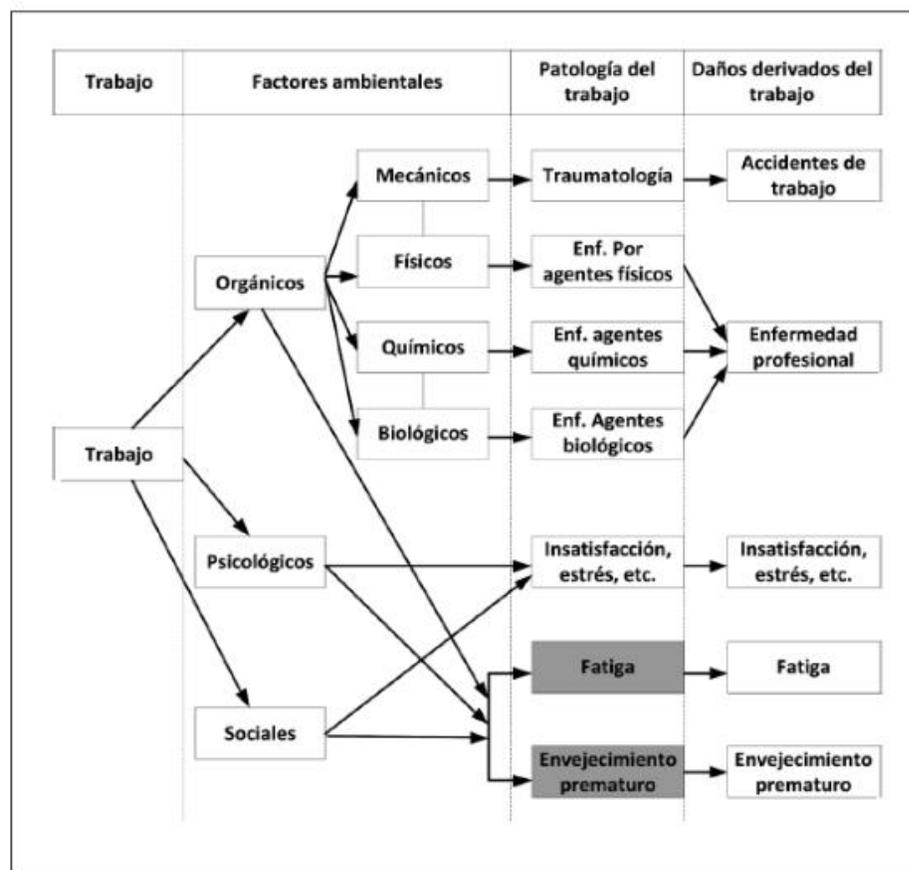
Esta especialización, estas habilidades *apropiadas* pueden aportar competencias técnicas importante para un cargo determinado, pero limitan la visión que puede tener el individuo para la resolución de problemas complejos que estén fuera de lo que está entrenado para ver y también limitan el trato con los otros seres *especializados* que sólo ven la realidad a partir del patrón mental que poseen, cada uno en sus distintas *habilidades apropiadas* generando *Unidades Humanas* amoldadas a lo que requiere la organización, adaptadas para cumplir una función dentro de la organización en la que desempeñan un papel determinado; simplemente amoldarse para sobrevivir, porque, como se indicó anteriormente, el concepto de salud mental y de *normalidad* está enmarcado en las mismas nociones de competencia; en el cual es *normal* pasar sobre el *otro* para lograr los objetivos.

Cerrando este análisis es importante anotar que este no es un simple discurso teórico, las consecuencias de esta creación imaginaria en la *Unidad Humana* son evidentes; el fenómeno del estrés laboral es interpretado como un subproducto del desorden que se desea eliminar en la organización y lo máximo que se puede lograr es reducirlo e intentar prevenirlo o hasta convivir con él, en los últimos años se viene hablando de distintas situaciones que tienen origen en el medio laboral, y en concreto en los factores psicosociales; actualmente están adquiriendo importancia términos como el del estrés laboral, el síndrome de burnout (*Síndrome de estar quemado*), o síndromes del estrés crónico laboral asistencial o síndrome del desgaste profesional y el mobbing, estas serían algunas de las manifestaciones más evidentes que en el individuo se presentan y que ya

han sido contempladas como problemas de salud pública tangible en muchos países.

En ningún momento se indica que no deba existir el estrés o que el estrés sea bueno o malo, el estrés es algo natural en el ser humano pero la organización al aislar, al cosificar a las personas que la componen al colocarlas en constante lucha con su ambiente y convertir esa lucha en una forma de vida, se está convirtiendo el estrés natural del ser humano en algo central en su existencia, se muestra a continuación una figura, que resalta los factores ambientales y la patología que pueden producir en las personas, es destacable que se encuentran al mismo nivel de factores orgánicos, es decir, que de por si el ambiente organizacional sería un ambiente estresante.

Figura 4. Patologías del trabajo.



Fuente: (Raffo Lecca, Raéz Guevara, & Cachay Boza, 2013, p.75)

Como se expresó anteriormente el discurso administrativo por su visión parcial y centrada en el progreso material puede estar causando una serie de reacciones y angustias en la persona, esto aunado a los factores de presión ambiental y el aislamiento; el cual se deriva de la misma forma individualista del ver al hombre en la organización, estos pueden ser factores que influyen en la aparición y desarrollo de estos riesgos a nivel generalizado. Expone Raffo al respecto la definición de factores psicosociales lo siguiente:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Raffo, 2013, p.75).

Así la situación se convierte en un ciclo constante en que la persona o la creación la imaginaria del discurso actual; la denominada en este documento *Unidad Humana* está expuesta por factores ambientales estresores, dentro de esos factores ambientales está la organización de la cual hace parte; si esta organización estuviese sana, saludable, es decir religada con su entorno, si tuviera una mayor armonía con las *Unidades Humanas* que la componen, los factores ambientales que influyen sobre la persona serían netamente positivos, pero, si la organización tiene las características descritas en el documental *The Corporation* de año 2003, entonces se está en medio de un sistema que induce al aumento de estos riesgos psicosociales y de las presiones ambientales; que son reforzadas por la repetición constante del discurso, en el documental mencionado se hace una comparación de la organización con un enfermo mental de la siguiente manera según Abbott, Achbar, y Bakan, (2003); una corporación no actúa de mala fe o malignamente, simplemente cumple con su objetivo primordial beneficios económicos de la mejor forma incluso afectando a otras personas tanto físicas

como jurídicas. Al igual que cualquier persona afirma este documental que el tipo de organización actual muestra: cruel indiferencia por los sentimientos de los demás, incapacidad de mantener relaciones duraderas, un temerario desprecio por la seguridad de los demás y una notable incapacidad de sentirse culpable y por si esto no fuera suficiente muestra incapacidad para ajustarse a las normas sociales relacionadas con el cumplimiento de las leyes.

Si el diagnóstico que expone este documental, es el de un psicópata, y no se pretende generalizar, pero muchas de las corporaciones grandes y pequeñas pueden encajar en ese diagnóstico; además muchas de ellas, por no decir la mayoría, buscan ajustarse a las modas administrativas y desean que su *deber ser* corresponda a los parámetros que la corporación actual *exitosa* presenta con sus imaginarios de progreso y abundancia; estas son ejemplarizantes y basan su conducta en el marco de una teoría administrativa reduccionista, simplista y lineal, además en la visión de progreso científico-material, por lo tanto no es arriesgado decir que existe una similitud, entre lo que se considera sano en la *Unidad Humana* al interior de la organización y las personas que cada día están desarrollando más riesgos psicosociales. No obstante, si la organización estuviera sana mentalmente, las personas estarían sanas y los riesgos psicosociales serían cada vez más bajos; al respecto agrega Raffo “Los estudios confirman que la salud física peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona por una combinación de factores que exponen a riesgos físicos y mentales” (Raffo, Raéz, & Cachay, 2013,p.76).

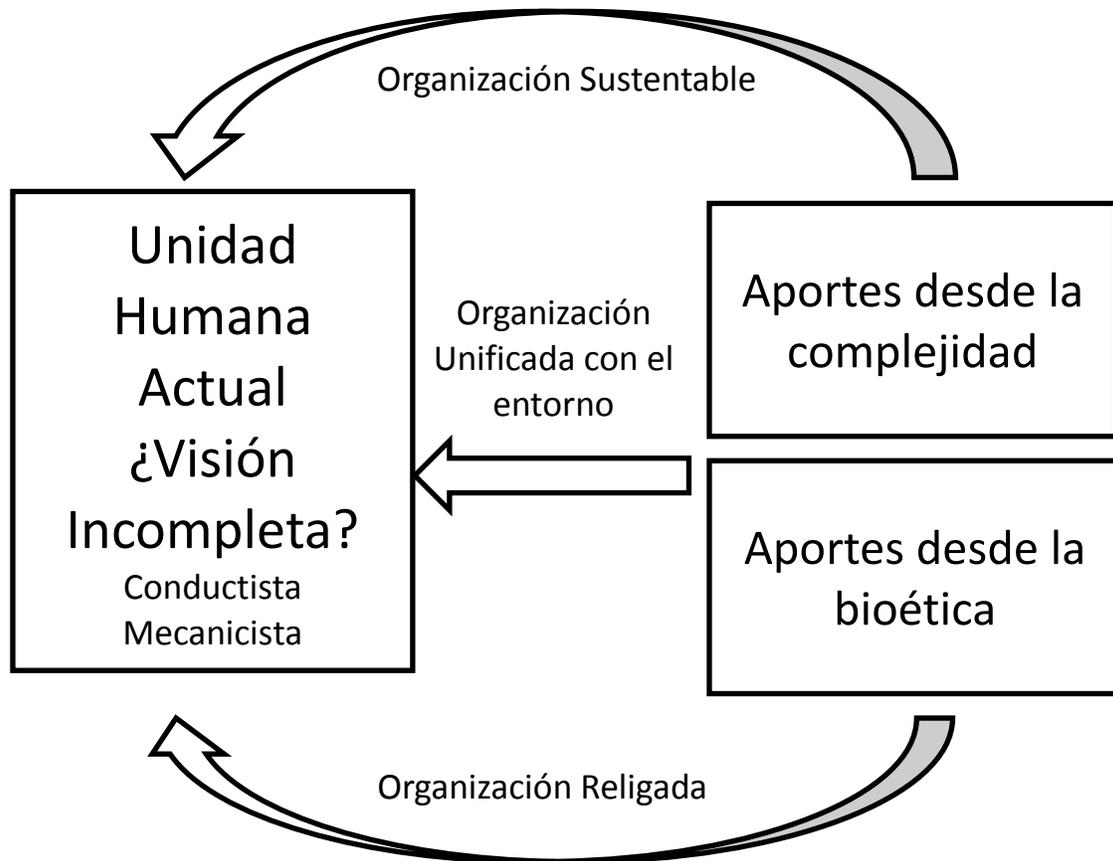
Raffo, Raéz y Cachay (2013) señalan las interacciones del medio ambiente de trabajo que están en continua interacción dinámica. El medio ambiente de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, las tareas a desempeñar y los factores de organización son representativos de las condiciones de trabajo; siendo la organización una de ellas y posiblemente una de las de mayor peso, debido a que influye en otras como; el medio ambiente laboral, las condiciones de trabajo y la relación entre los trabajadores.

Estas afirmaciones parten de la presencia evidente de un problema que aqueja a la persona en la organización, se busca su prevención, pero, no se plantea que esta patología puede ser causada fundamentalmente por la visión reduccionista de la organización, simplemente se plantea que si existe una adaptación existirá una satisfacción y si no existe adaptación se generará estrés, pero, al adaptarse se estará encajando mejor en una organización que está fundada en una visión limitada de la realidad y que puede tener elementos patológicos.

12 Nuevos Elementos para Renovar el Discurso

12.1 Perspectiva desde la Bioética y la Complejidad.

Figura 5. Nueva Perspectiva.



Fuente: Elaboración del autor

El discurso administrativo es necesario replantearlo en varios aspectos o por lo menos complementarlo; en cada uno de sus conceptos fundamentales, como lo plantean Hernández, Saavedra, y Sanabria de la siguiente manera;

“Además, resultaría necesario plantear la discusión con respecto a la precisión conceptual entre nociones tales como Gestión, Administración y Management y las implicaciones de dicha distinción, en la medida en que es cada vez más claro que estos conceptos designan diferentes dimensiones de comprensión-acción de las organizaciones” (Hernández, Saavedra, & Sanabria, 2007, p.110)

Asimismo los conceptos Gestión, Administración y Management, a otros conceptos sería necesario darles el mismo tratamiento, como los conceptos de: *éxito, progreso, orden y desorden*. Observando en detalle lo expresado por estos autores ellos sugieren una interacción entre la observación y lo observado, en el marco de la realidad compleja, lo que implica un cambio conceptual, en la manera de ver a la organización y a las personas que la componen; este es un planteamiento que entraría dentro de estos nuevos aportes al discurso:

“La Complejidad se presenta en tres niveles complementarios (Génelot, 1998). El primero es el fenoménico, en el que la realidad se presume compleja en sí misma. El segundo y tercer niveles corresponden a lo que podría llamarse complejidad epistémica y de la acción: los fenómenos no son complejos más que si un observador los percibe como tales (2° nivel), y nuestras representaciones de la realidad condicionan nuestros comportamientos (3° nivel). Particularmente importantes resultan los dos últimos planteamientos para determinar, desde este Paradigma, la relación que se da entre el observador y lo observado” (Hernández, Saavedra, & Sanabria 2007, p.103),

Los conceptos de administración y gestión en la organización cambiarían radicalmente, si se presta atención a la relación entre el observador y lo observado; entre el componente fundamental, la *Unidad Humana* y la organización de la que no solo hace parte, de la que no es sólo recurso, sino el creador de la

misma; como la célula lo es respecto al organismo viviente. Desde este nuevo discurso, no se observarán los demás integrantes de la organización, como algo alejado, como algo a ser vencido o utilizado, debido a que lo observado tiene influencia en el observador; y es más el observador es lo observado, al contrario de la actitud en las ciencias administrativas actuales que tienen una actitud de control y separación de la realidad externa por parte del observador aislado quien define lo real en ella, como lo expresa Dubrin (2003): “Un observador suele reunir la información del caso registrando sus impresiones en la mente o en un cuaderno de apuntes; el problema es la gente tiende a enfocar su atención en información que se relaciona específicamente con sus intereses o necesidades propias” (p.3).

Si se comprende la organización como parte de un universo vivo y no como un ideal imaginario, ordenado y medible, aislado de la realidad; es necesario entender su naturaleza que va necesariamente va tender a la entropía y por tanto al desorden como lo manifiesta Morin, (2001) “la entropía del universo tiende hacia un máximum”, (p.53) es decir, hacia una muerte “muerte térmica” ineluctable, lo que significaría hacia la desorganización y el desorden.

La organización tiende al desorden, ya que es parte de un universo que se comporta de esta manera a pesar del imaginario de orden que busca seguridad y que ignora que este sistema abierto y dinámico se compone por seres humanos que actúan como células en un organismo vivo; pretendiendo en el discurso que el desorden, inherente a lo vivo, sea algo evitable; Morin revela la actitud que se tiene con este desorden actualmente;

“Pues el desorden permanece en los bajos fondos micro-cósmicos. Aparentemente no surge en nuestra escala de espíritu y de realidad. ¿Es la realidad microfísica la que escapa a nuestro concepto de orden porque escapa al orden de los conceptos, o bien es nuestro espíritu el que no llega

a concebir este otro orden, el cual no puede prescindir de lo que llamamos desorden?” (Morin, 2001, p.56).

Una nueva actitud hacia la *Unidad Humana* en la organización debe mirar este desorden de una amplia holística, que esté vinculada con otras ciencias y no se aísle en la búsqueda de intereses individuales o economicistas; en este sentido Potter (1971) propone crear una nueva ciencia para la supervivencia, basada en la biología y conjugada con las ciencias sociales y las humanidades. Con ello, piensa que se encuentra más allá de la sumatoria de los puntos de vista reduccionistas y holísticos de la biología, al mismo tiempo piensa que de este modo está educando al hombre del futuro con la capacidad de entender su naturaleza biológica, la naturaleza biológica del mundo y de las organizaciones, como alternativa para garantizar la supervivencia del planeta.

Así Potter (1971) busca que el hombre replantee su relación con su entorno, a través de un pensamiento holístico capaz de pensar la totalidad natural y las relaciones entre las personas dentro de esta totalidad ecológica, el discurso administrativo actual a enmarcado la sustentabilidad de la organización dentro de las mismas lógicas mercantilistas; lo que necesariamente lleva a que en el escenario actual este sea un discurso desvinculado de la realidad, por lo tanto, si la visión que plantea el discurso economicista es el destino de las ciencias administrativas, seguramente se llegará a un punto en que las organizaciones contribuyan más a la destrucción del entorno que a la creación de su propia sustentabilidad; esto, es algo que Potter desarrolla desde un punto de vista de ser una enfermedad para el planeta:

“Como un especialista de cáncer yo era naturalmente impresionado con la declaración de Norman Berrill, desde su publicación de *La mente emergente del hombre en 1955*. El observó que “por lo demás a lo que la naturaleza le concierne somos como un cáncer, cual sus células extrañas se multiplican sin restricción, salvajemente exigiendo la

nutrición que todo el cuerpo necesita”... ¿Es el destino del hombre para la tierra viviente lo que el cáncer es para el hombre?” (Potter, 1971, p.3.)

En esta cita que hace Potter (1971) plantea y resalta la urgencia que existe por desarrollar una nueva ciencia incluyendo a las ciencias administrativas y sociales, que ayude a frenar la inevitable metástasis que se desencadenaría de no darse el dialogo ecológico, entre ciencia y humanidades; este fenómeno expansionista del *más y mejor* a toda costa, sin duda produciría la muerte de toda forma de vida en el planeta, por tanto surge la inquietud: ¿son estos debates planteados por el discurso administrativo actual? ó debido a su visión reduccionista se está casi ciego ante esta realidad, ya que las definiciones mismas de administración dejan de lado lo holístico y lo bioético para centrarse en lo económico.

Las promesas no cumplidas por el desarrollismo tecnológico-científico quedan evidenciadas en las paradojas del desarrollo biotecnológico que buscando un bien para la humanidad terminaron creando un mal; en lugar de crear futuro, han creado confusión y desesperanza y han permiten aflorar todo tipo inquietudes y efectos secundarios provenientes del *más y mejor* que afectan directamente la gestión y los bienes producidos; como por ejemplo lo que se ha observado en los químicos utilizados en la agricultura como lo describe Potter a continuación:

“Nos han dicho que sin los pesticidas y herbicidas el trabajo sería imposible y ahora empezamos a escuchar que el hombre puede estar en peligro por esos mismos químicos que se habían dicho eran su salvación. Desde todos los puntos de vista podemos escuchar ahora demandas para una moratoria sobre la ciencia, cuando lo que necesitamos es más y mejor ciencia” (Potter, 1971, p.2)

Ante tal confusión y desesperanza este autor insta a alcanzar la sabiduría o como él lo llama *el conocimiento de cómo usar el conocimiento*, por el camino de *más y mejor conocimiento*. Este más y mejor conocimiento tiene que llegar a las ciencias administrativas, pero teniendo en cuenta que todo nuevo conocimiento no es necesariamente beneficioso y se debe ser cauto con él; se reconocen los peligros del nuevo conocimiento, pero sostiene que la cura no consiste en dejar de investigar e inquirir. Por el contrario, demandaba la construcción de más conocimientos y al mismo tiempo, la creación de unos mecanismos reguladores y moduladores que sirvieran de balanza entre la desmesura del inmediatismo cortoplacista del *progreso científico* y la supervivencia del ecosistema en el largo plazo, lo anterior llevaría a combinar las ciencias:

“Necesitamos combinar la biología con un conocimiento humanístico de diferentes fuentes y forjar una ciencia de la supervivencia que sería capaz de establecer un sistema de prioridades. Tenemos que empezar con acción en las áreas donde el conocimiento ya está disponible, y tenemos que reorientar nuestro esfuerzo de investigación para conseguir el conocimiento necesario allí donde no está disponible” (Potter, 1971 p.3)

Potter con su pensamiento bioético está convencido de que la supervivencia de la especie en condiciones mínimas y dignas está ligada a la sabiduría, por eso hace un llamado para que no se le confíe al instinto natural la preservación y supervivencia de la especie. El instinto es inherente al hombre en su etapa más primitiva sin visión clara del futuro de su especie. Pero, profundamente preocupado por vivir el presente, las vísceras toman decisiones que son altamente individualistas y sometidos a esa lógica llegaremos a extinguirnos, esto sin duda alguna aplica a la gestión en lo referente a las metas a corto plazo; dice Potter (1971) que como individuos hablamos de los *instintos de supervivencia*, pero la suma total de nuestro instinto individual para el sobrevivir no es suficiente para garantizar la supervivencia de la raza humana de una manera que cualquiera de nosotros podría aceptar fácilmente, tampoco es suficiente la

racionalidad individual más si está fundada en un discurso economicista y reduccionista.

Son necesarias, por tanto, decisiones sabias, capaces de generar seres comunitarios y/o solidarios con propósitos de largo plazo y visión de futuro. Es decir, se requiere una *sabiduría* que supere las carencias del instinto, en dónde se abandonará la concepción de *Unidad Humana* aislada y ésta se religue con su entorno y se proyecte al futuro Hernández, Saavedra, y Sanabria (2007), manifiestan que

“Diversos planteamientos surgen entonces, ubicando la atención en la forma en que la organización puede proyectarse hacia un futuro, la manera en que es posible alcanzar los objetivos organizacionales y los medios por los cuales puede desarrollarse integralmente, satisfaciendo las necesidades de sus diferentes grupos de interés” (p.98)

Este planteamiento se puede complementar esa *proyección hacia el futuro* con una actitud responsable frente a la supervivencia de la raza humana. Esta nueva actitud en las ciencias administrativas con llevaría una profunda transformación del sistema educativo donde la actitud de hombre con respecto al planeta cambie. Potter (1971) plantea que el hombre debe dejar atrás la actitud arrogante con su entorno y debe comprender su verdadero lugar en la existencia terrena. Para lograr que el hombre asuma el lugar que le corresponde debe tomar de nuevo el control de este caos tecno-científico, lo cual es una tarea de cada persona, ya que como individuos no podemos darnos el lujo de dejar nuestro destino en las manos de científicos, ingenieros, tecnólogos y políticos (Potter, 1971).

La responsabilidad no se puede dejar en los teóricos que definen cada uno de los principios o conceptos que rigen la gestión administrativa; como por ejemplo el concepto de progreso-material, la construcción de estos conceptos debe darse

en un entorno en el cual los centros de atención cambien, siendo el conocimiento la base para la construcción de un concepto científico-filosófico de progreso, pero, así mismo es el que permitirá encontrar la sabiduría; una sabiduría vía conocimiento, esta sabiduría vía conocimiento que se ha buscado en otras ramas de las ciencias debe aplicarse al concepto que se tiene de la *Unidad Humana* en la organización, como indicaría Potter (1971)

“La ciencia es conocimiento, pero no es sabiduría. Sabiduría es el conocimiento de cómo usar la ciencia y como balancearlo con otros conocimientos”...“lo que estamos abogando en el uso de las metodologías científicas en la búsqueda del conocimiento; eso es, asumimos que la sabiduría puede ser encontrada en la misma manera que se encuentra el conocimiento”. (p.42)

Solamente así, con un conocimiento en manos de la humanidad, el conocimiento humano tiene sentido, incluyendo el conocimiento administrativo, así mismo se debe buscar sabiduría que renueve el papel del ser humano en la organización; este será el insumo para la construcción de nuevos imaginarios, de nuevos estilos de vida, de nuevos discursos a seguir, discursos en el que exista un dialogo constante entre el conocimiento científico –cultura científica- y el conocimiento humanista, -cultura humanística-.

Por otro lado el Paradigma de la Complejidad, se aborda como otra posible alternativa epistemológica para abordar los problemas de la administración y de la gestión de organizaciones, existe la necesidad de una visión integradora, que permita reunir aquello que ha sido visto parcialmente desde las diferentes perspectivas teóricas precedentes.

Para permitir que estas nuevas visiones, estos nuevos discursos, lleguen a las ciencias administrativas se debe permitir que el desorden y la complejidad que se han tomado la física contagien las ciencias administrativas aún más, puede

sonar descabellado, pero implica un cambio radical en la manera de enfrentar la realidad administrativa, es posible que el resultado de esta *toma* este fuera de lo que se puede llegar a imaginar, pero la necesidad de este cambio se hace cada vez más urgente.

Esta nueva actitud de las ciencias administrativas incluyendo obviamente la gestión de organizaciones debe aceptar la imposibilidad de un pensamiento totalmente objetivo; en vez de buscar un discurso que se tome como una *norma* o regla aplicable a distintos entornos, teniendo en cuenta que la imagen del pensamiento, o la norma creada por este, no llega a ser lo real, acerca de la imposibilidad de objetividad total Morin expresa lo siguiente.

“En fin, al considerar bajo otro ángulo la doble proposición circular (la realidad antro-po-social depende de la realidad física que depende de la realidad antro-po-social), se pone en relieve que seguirá habiendo una incertidumbre, ocurra lo que ocurra acerca de la misma realidad, que pierde todo fundamento ontológico primero, y esta incertidumbre desemboca en la imposibilidad de un conocimiento verdaderamente objetivo” (Morin, 2001, p.31).

Los principios de la complejidad brindan alternativas para redefinir la *Unidad Humana* en la organización y su relación como observador que es el observado, o como célula que interactúa con las demás células del *organismo organizacional*, el primer Principio de la Complejidad lo *Holográfico* que se enuncia así Hernandez et al. (2007) definen que “de acuerdo con este principio, no solamente de la parte está en el todo, sino que el todo está en la parte” (p.102) por otra parte el Principio *Dialógico* también aportaría a la redefinición de la organización actual este se define por Hernandez et al. (2007) como “una relación dialógica significa que en el mismo ambiente actúan fuerzas que son complementarias, antagónicas y concurrentes” (p.101). Evidentemente al interior de la organización y entre cada

Unidad Humana se dan este tipo de relaciones complejas aporta a la construcción del discurso administrativo desde la complejidad, Hernández, Saavedra, y Sanabria, lo muestran de la siguiente manera:

“La principal implicación de conceptualizar la Organización como objeto de estudio de la Administración desde una perspectiva compleja, es la necesidad de ir más allá del estudio de la Empresa para abordar otro tipo de formaciones sociales teleológicamente orientadas, que han adquirido relevancia en el contexto actual y que responden a una lógica y propósito deferentes de aquélla.” (Hernandez et al, 2007, p.110)

12.2 La vida “productiva”

En el contexto de esta investigación el uso de los términos *vida productiva* son entendidos desde una perspectiva distinta y mucho más amplia que la tradicional, el punto de vista habitual se basa en intereses a corto plazo y en enfocarse en una parte del fenómeno administrativo organizacional, sin ver su totalidad e ignorando la responsabilidad a largo plazo de cada una de las *Unidades Humanas*; al respecto Potter redefine este termino de lo siguiente manera;

“En el contexto presente quisiera decir que este aspecto del medio ambiente óptimo podría ayudar a alcanzar la meta de una vida feliz y productiva, pero tenemos que calificar la palabra *productiva*. Tengo que decir que ninguna vida es productiva a lo menos que contribuya a bienestar de otros, en la familia, en un grupo, en la comunidad o en el contexto de la nación o de la humanidad. Una vida productiva es la que envuelve un sentido de compromiso en búsqueda de principios que no pueden ser utilizados hasta en un tiempo en el futuro distante”. (Potter, 1971, p.70).

La sociedad actual presenta grandes contradicciones, las *Unidades Humanas* entre ellas los *directivos de las organizaciones* a cualquier nivel, no son plenamente productivos en el sentido de beneficiar al entorno, en buscar futuro; a no ser que se vean los beneficios desde una perspectiva centrada netamente en lo economicista, es su foco es el objetivo del discurso, estos directivos plantean la naturaleza de la organización de una manera casi dogmática, en que el *deber ser* es la competitividad, pero, ¿qué implica ser competitivo?; al ser competitivo existe una comparación, existe una persona la cual se equipara con otra a la que tiene que derrotar en algún aspecto, y esto es reforzado con el discurso, en el cual es necesario que existan ganadores y perdedores; es decir el concepto de colaboración y por lo tanto de sustentabilidad real no tiene cabida y es totalmente contradictorio al de colaboración, actualmente al hablar de gestión de organizaciones en este contexto se asimila con la competitividad, no con la colaboración, lo cual tarde o temprano debe cambiar.

Lo anterior hace que en el trabajo de gestión de la *Unidad Humana* en la organización se atraviesen fuerzas internas que impulsan al individuo a conseguir su *éxito* y el de su grupo más cercano, a costa de lo que sea. Estas fuerzas no son nuevas pero se enfatizan en medio del imaginario actual de competencia total del que Max-Neef manifiesta:

“Los modelos políticos y estilos de desarrollo dominantes se han tropezado con tremendos obstáculos para compatibilizar el desarrollo personal con el desarrollo social. Tanto las dinámicas del ejercicio de poder, como los efectos de ideologías excluyentes, teniendo que disolver a las personas en arquetipos de masas, o a sacrificar las masas en arquetipos del individuo”.
(Max-Neef, 1997, p.45)

Estos estilos de desarrollo y de gestión en la organización, se enmarcan en la idea de progreso *más y mejor*, sin preguntarse de una manera profunda lo

siguiente; más y mejor ¿Por qué?, ¿Para qué?, ¿Para quién? y ¿Con qué objetivos a largo plazo?, dejando esto a la interpretación en el marco del discurso.

12.3 Actitud Bioética y Organización Viva

Ya que la actitud de las ciencias administrativas y la gestión organizacional han carecido de una buena dosis de humildad y simplemente se han limitado a hacer lo que pueden hacer, simplemente por el hecho de que lo pueden hacer, sin medir las consecuencias, siguiendo intereses enmarcados en el discurso predominante, los cuales son tomados naturales; es decir usando el conocimiento sin sabiduría, siguiendo todo tipo de apetitos. Por lo tanto, se hace necesario tomar una posición distinta hacia las ciencias administrativas y la gestión de organizaciones; por ejemplo desde la Bioética, Potter ve el esfuerzo de la Bioética en:

“La bioética, de la manera que lo veo yo, podría intentar generar conocimiento, el conocimiento de cómo usar conocimiento por el bien social desde un conocimiento real, el conocimiento de la naturaleza biológica del hombre y del mundo biológico. Para mí, un conocimiento real del hombre es un conocimiento que incluye su papel como un sistema adaptativo de control con tendencias a errores internamente” (Potter, 1971, p.24).

El diálogo bioético, interdisciplinario, es una alternativa para la construcción de una nueva organización basada en nuevos discursos y por tanto la generación de nueva *Unidad Humana* que responda de manera sincera a las necesidades del entorno cambiante, sin enajenarse con respecto a él, teniendo en cuenta la incompletud del fenómeno de la organización humana, Potter (1971), expresa la necesidad de ese nuevo conocimiento de la siguiente manera: “La humanidad está en una urgente necesidad de un nuevo conocimiento que pueda proveer el *conocimiento de cómo usar el conocimiento* para la supervivencia del hombre y la mejora en la calidad de vida” (p.1).

Por lo tanto, se requiere este *conocimiento de cómo usar el conocimiento*, que sería algo así como la carta de navegación que deberá ser consultada para el accionar futuro del hombre de cara a su supervivencia; la organización no tiene sentido sin la supervivencia de la humanidad. Lo que está en juego con el *conocimiento de cómo usar el conocimiento* es algo supremamente grande: no se trata sólo de la supervivencia misma de la humanidad que se encuentra, por el mismo aumento de conocimiento científico, en peligro de extinción, sino también de una mejor calidad de vida de quienes habitan este planeta y quienes lo habitarán en el futuro, esto es algo que la gestión de organizaciones, ni el estudio del comportamiento organizacional pueden dejar de lado, y que debería estar en todas sus definiciones, ya que se están viendo las consecuencias evidentes de esta actitud, reduccionista y cortoplacista, centrada en definiciones muy poco holísticas, en esto debemos hacer énfasis; en la fragilidad de la memoria de la sociedad contemporánea, que en las calenturas de los albores científicos está arriesgando su continuidad en el planeta y como especie, por las interpretaciones limitadas de parcializadas basadas en objetivos inmediatos.

El conocimiento que Potter (1971) demanda y que las ciencias administrativas requieren lo denomina sabiduría y esta sabiduría tiene la característica de traspasar las fronteras de las disciplinas, y es más que una nueva ciencia en el sentido que está enfocada en la creación y mantenimiento de las condiciones que garanticen la continuidad de la vida en el planeta, logrando juntar los conocimiento científicos y los valores humanos, en este sentido manifiesta Potter (1971) que: “Tenemos que reexaminar nuestras premisas y buscar una mejor manera de llegar a un consenso entre las disciplinas basado, lo mas tanto posible en una verificación objetiva y monitoreos adecuados enfocados en la calidad del medio ambiente”. (p.4).

Además, plantea la siguiente inquietud: ¿Cómo la ciencia puede contribuir a mejorar las condiciones humanas?; (Potter, 1971), él está totalmente convencido

de que el concepto materialista de progreso no generó los resultados esperados, no generó un mejoramiento satisfactorio de las condiciones de vida de toda la humanidad en general, ni le ha ayudado a convivir con sus incertidumbres y por tanto plantea la necesidad de perfeccionar el concepto filosófico-científico de progreso.

Es posible ampliar la perspectiva, aún más; no solo bioética, sino a la biológica, por lo tanto se debe reconocer lo que sucede de manera cotidiana entre los seres vivos y su ambiente, ya en este documento se ha considerado que el concepto de *Unidad Humana* en la organización debería mutar para concebirse en una célula viva en la organización, en el observado que es el mismo observador; esta no tendría sentido si no se considera a la organización como un sistema vivo; al considerarla organización como un organismo vivo se abren múltiples posibilidades, el reto sería comprender estos nuevos horizontes que brinda una organización viva, al respecto de la organización viva Claros y Pulgarín, (2008) indican: “Los humanos son estructuras disipativas con altos niveles de entropía” (p.108). En otras palabras, la humanidad en su complejidad es caprichosa, ignorante, incierta, riesgosa; y este grupo de factores la hace completamente imperfecta, dentro de los imaginarios de perfección actuales; por otra parte goza de unas impresionantes inteligencias individuales. Esta inteligencia sería la única diferencia evidente entre cada una de las *Unidades Humanas*, desde un punto de vista que tengo una perspectiva muy amplia, a la escala del universo, no somos más grandes que una célula; en esa macro escala es dudoso que en realidad exista una separación entre cada uno de los seres humanos y entre los seres humanos y el entorno, volviendo al tema, esa inteligencia que nos diferencia de la célula o al menos eso que denominamos inteligencia, ha pretendido que no forma parte del entorno que pretende dominar. En el marco de la comprensión de la organización como organismo vivo se realiza un comparativo por parte de Claros y Pulgarín (2008) que se puede observar en el anexo número uno además ésta visión la expresan la siguiente manera: “Así, es posible creer que tratar de relacionar el concepto de organización y organización empresarial con biología y

seres vivos es un paso hacia un camino que conlleva a nueva trans-disciplina que en contextos actuales no ha sido dimensionada” (p.13).

Para concluir esta sección, si este ser vivo, que pasa por nacimiento, crecimiento y muerte, se encuentra enfermo; por los efectos no esperados del discurso actual, afectando las células que lo componen y por tanto el entorno, es deber de los estudiosos de la gestión organizacional y del comportamiento organizacional, plantear alternativas que permitan *religar* la organización con la realidad humana, que permita que la organización durante su proceso de transmutación de energía, en la que se crean organizaciones nuevas, generarlas con un talante distinto que las enfoque en la supervivencia de la raza humana en su conjunto; que la información que se transmite en este proceso en el *ADN* de la organización, tenga impresos rasgos de cooperación más que de competitividad; que por su irritabilidad le permita ver los riesgos de una manera amplia en que se le dé mayor importancia a los peligros que afectan la supervivencia y la sustentabilidad global y no a los peligros de pérdidas económicas, y por tanto la relación que se cree con el ambiente sea realmente productiva y sustentable, que en su evolución se logre una adaptación armónica empleando su capacidad de auto-organizarse y generar procesos, es decir que como todo ser vivo sea capaz de remediar las alteraciones normales que se manifiestan a través de signos y síntomas que se han planteado en este escrito.

Sin temor de que estos planteamientos puedan ser aceptados o no, simplemente es un deber plantearlos, y abrir el debate, tarde o temprano se recuperará la cordura y estos aportes contribuirán a la recuperación de la religación con el entorno.

13 Conclusiones

Finalizando este proceso de investigación y como ya se ha mencionado en algunos de los apartes de este documento se pueden concluir esencialmente varias cosas. La primera, es que los días del discurso administrativo en su lógica tradicional y su disertación de antaño tienen que estar contados, por una cuestión de supervivencia; de seguro, las teorías tradicionales ya no aguantan más reencauches y reinterpretaciones, pues el mundo de hoy para nada es igual al de inicios de la revolución industrial, ni siquiera es igual al de hace 30 años. Además, la influencia de los discursos de otras ciencias, como por ejemplo la nueva física, tarde o temprano contribuirán a ir derrumbando el muro determinístico de las ciencias administrativas; esto se hace urgente como una cuestión de supervivencia, no sólo de la organización sino del planeta, sin ser esta una exageración fatalista. En añadidura con fenómenos tales como la globalización económica y las redes informáticas, o las estructuras de sistemas artificiales, heurísticos e inteligentes o los avances de la ciencia en términos de información, presentan concisamente hablando un escenario que excluye la visión determinista y reduccionista del mundo y abre infinitas posibilidades en discursos administrativos alternativos basados en la complejidad y la bioética por ejemplo.

Con respecto al discurso esta investigación concluye que se omiten en él alusiones a lo holístico y a lo humano en las definiciones de administración e inclusive en las de comportamiento organizacional de una manera voluntaria o involuntaria, es apresurado decir que estas omisiones obedecen a intereses económicos, pero sin duda si en las definiciones se incluyera estos elementos de una manera explícita la realidad organizacional sería distinta debido a que el centro de atención cambiaría cambiando a las *Unidades Humanas* que la componen, como se observó durante la investigación y en las definiciones que se estudiaron el centro de atención es económico y el progreso es entendido como progreso material.

De otro lado, en ambos casos, tanto desde la perspectiva de la complejidad, como la de la biología y en particular de los múltiples aspectos que se han tratado de abordar en este documento, definitivamente es posible afirmar que la organización y específicamente las organizaciones empresariales son sistemas vivos, complejos y discursivos; al recoger todas las insinuaciones de estos hechos, como son; el desorden inherente a su naturaleza por ejemplo; lo cual el discurso administrativo pretende ignorar o minimizar, voluntaria o involuntariamente, afectando a las personas que la componen por esa visión reducida de la realidad, cosificándolas, convirtiéndolos en simples recursos aislados, en *Unidades Humanas*; siendo por el contrario, de naturaleza entrópica, variables en el espacio tiempo, sensibles a las condiciones ambientales, y estando afectadas por emergencias continuamente; estas *Unidades Humanas* son impredecibles, operan en condiciones de incertidumbre e imperfección; por otro lado a pesar de estas características el discurso ha creado el imaginario de normalidad e inclusive de individuo sano en la organización, pero este imaginario se ha creado con las mismas limitantes del pensamiento reduccionista y simplista del discurso administrativo actual.

Se incluye en esta investigación una mirada a los riesgos psicosociales y al comportamiento de la organización en su conjunto como un síntoma de la visión materialista del progreso que tiene como consecuencia un comportamiento que puede llegar a llamarse patológico en algunas organizaciones (*Corporaciones*) en su conjunto y en los miembros que la integran, lo que podría denominarse una patología de la normalidad, o patología de la adaptación al discurso. Para evitar estos síntomas la definición de administración debería enfrentarse a su responsabilidad en la supervivencia de toda la humanidad, por tanto una definición de administración coherente con esto sería por ejemplo: *Administración es la actividad humana encargada de organizar y dirigir el trabajo individual y colectivo efectivo en términos de objetivos globales, centrados en la supervivencia de la raza humana y la conservación entorno, por medio del desarrollo integral de cada persona como parte vital de la organización y de la actividad productiva,*

cooperando con las organizaciones del entorno para lograr la satisfacción de necesidades del mercado y propendiendo por su estabilidad y por el crecimiento económico de las mismas. Una definición de este tipo cambiaría el centro de atención del discurso afectando directamente el concepto de *Unidad Humana* en la organización, quitándole sus limitaciones, integrándola con su entorno.

Para concluir, se puede afirmar que las organizaciones son un sistema vivo, que se ve afectado y afecta su entorno, que es el observador y lo observado en toda la realidad incluida la organizacional; es necesario comprender la naturaleza discursiva de la construcción administrativa, para comprenderla es necesario observar la realidad de una manera distinta, por medio de los discursos que la construyen, y no basados en la simple cuantificación; por tanto, esta nueva forma holística de observar hará realidad la posibilidad de encontrar un sin número de caminos hacia el desarrollo de una nueva ciencia de la administración en todas sus particularidades, caminos que se dejan abiertos para todos aquellos que elijan por seguir una línea de trabajo similar que contribuyan a que las *Unidades Humanas* creadas por el discurso actual se fundan y logren profunda comunión, religación con su entorno organizacional

14 Anexo 1

Tabla 20. Comparativo Seres Vivos – Seres Vivos Organizacionales.

Factores	Seres Vivos Biología	Seres Vivos Organizaciones Empresariales
Estructura, fisiología (Morfología)	Organización, estructura jerárquica, funcionamiento. Los seres vivos multicelulares a medida que van creciendo desde su nacimiento van desarrollando una estructura acorde a su funcionamiento y necesidades. Por ejemplo, en los seres humanos, los embriones se van desarrollando durante los 9 meses de embarazo de la madre y van desarrollando todos los sistemas internos y órganos necesarios para poder adaptarse y sobrevivir al medio en el que se van a desenvolver	Las organizaciones empresariales también poseen un nivel de organización y en la medida que van creciendo van desarrollando otros "órgano" como las áreas funcionales y se van convirtiendo en seres multicelulares, que tienen una fisiología o forma de funcionamiento particular de acuerdo a su organización y también tienen una estructura jerárquica como las abejas donde existen unos niveles de cargos y de responsables de acuerdo con cada nivel.
Nacimiento	Origen de la vida de los organismos vivos tanto unicelulares como multicelulares.	Las organizaciones también tienen un origen, particularmente se ve cuando se toma la decisión de crearse y empiezan las ideas, las acciones y la construcción de las estructuras a través de los recursos que proveen sus progenitores o fundadores hasta que cuando ya están listas nacen frente a su ambiente y empieza su interrelación con otros individuos y especies
Crecimiento	Una característica principal de los seres vivos es que éstos crecen. Los seres vivos requieren de nutrientes para poder realizar sus procesos metabólicos y así mantenerse vivos, así al aumentar el volumen de materia viva logra su crecimiento. La glándula pituitaria controla el crecimiento en los seres humanos por ejemplo.	Una vez las organizaciones empresariales han nacido y empiezan a interrelacionarse con su ambiente y a aprender por su capacidad cognitiva para desenvolverse en el medio, van creciendo, alimentándose de información, de materia y energía que le permiten explorar mayores posibilidades y seguir creciendo. Desarrollarán más su estructura con la creación de nuevas áreas o el ensanchamiento de las
Reproducción	<i>Asexual:</i> Reproducción donde el individuo se divide en dos células iguales que poseen características hereditarias similares <i>Sexual:</i> Forma de reproducción que requiere de dos progenitores donde cada uno aporta una célula especializada o gameto, que se fusionan para formar un cigoto. Este tipo de reproducción permite la combinación de características hereditarias	Las organizaciones pueden presentar los dos tipos de reproducción que tienen los seres vivos. Pues una organización puede dividirse y generar otra organización autónoma con identidad propia, pero con características hereditarias de la progenitora, como una filial en otro país, sucursales o unidades de negocio autónomas. De igual forma cuando dos compañías se fusionan o se asocian para crear otro tipo organizaciones, programas,

Factores	Seres Vivos Biología	Seres Vivos Organizaciones Empresariales
		subsidiarias, filiales, líneas de productos u otros, entonces, a partir de la combinación de genes emergen otros sistemas con características de ambos progenitores, pero también con su propia identidad y forma de organización.
Muerte (Transmutación energía)	Suceso obtenido como resultado de la incapacidad orgánica de sostener la homeostasis, determinado por la entropía como la tendencia natural o por una sobrecarga de cibernética. Es importante ver que los sistemas nos alimentamos de información, materia y energía y que la energía no se crea ni se destruye, sólo se transforma. Luego podría decirse que la muerte es un estado de transformación de energía que puede pasar de un sistema a otro o que puede ir a otro estado. Ejemplo: Un tigre caza un venado, lo mata y se alimenta de él. Aunque la organización, entidad, identidad venado muere, sus elementos, su energía, su materia, pasa a ser parte no sólo del tigre, sino de otros sistemas bióticos como los microbios o incluso aves que pueden tomar los restos que deja el tigre. El suelo también toma nutrientes de este animal muerto para sus procesos al igual que los otros organismos vivos.	Las organizaciones empresariales mueren cuando no son estables sino equilibradas, es decir que no sostienen su proceso de homeostasis. Llegan a este estado cuando sus grados de libertad son menores y aumentan sus redes de contigüidad, no se arriesgan a explorar las posibilidades y no logran sobrevivir a las perturbaciones del ambiente, porque pierden su capacidad de adaptación. Es importante, aclarar que la adaptación incluye la capacidad de modificar el ambiente y crear nuevos horizontes y cuando esto lo pierde una organización, necesariamente muere o es destruida por su medio. Estos casos se dan por ejemplo cuando se presentan fusiones o adquisiciones hostiles, liquidaciones, reestructuraciones, porque en estas situaciones estos sistemas pierden su identidad, su forma de organización y su estructura, sin embargo como son sistemas llenos de energía transmutan dicha energía y se convierten en una nueva organización, una nueva identidad, una nueva forma de interacción con el medio para sobrevivir en él.
Información	Los seres vivos requieren información y en el caso de los sistemas vivos móviles manejan su información a través de redes como los sistemas nerviosos	Las organizaciones requieren de información para mantenerse vivas y explorando posibilidades que las lleven a la innovación. Para esto algunas desarrollan sistemas adecuados como los organismos vivos para manejar de la mejor manera la información que reciben, de tal forma que les permiten generar redes con otros sistemas, así como a nivel interno de manera robusta y flexible, que las lleve a ser sistemas de complejidad creciente y mucho más innovadores que otros individuos de la misma especie.

Factores	Seres Vivos Biología	Seres Vivos Organizaciones Empresariales
Irritabilidad	Sensibilidad a las condiciones del medio. En organismos unicelulares el individuo responde al estímulo y los multicelulares tienen células especializadas que responden a dichos estímulos. Los animales, los seres humanos desarrollan una capacidad para responder a los estímulos que perciben en el ambiente, por ejemplo cuando un ser humano percibe movimientos extraños, amenazantes en donde se encuentra su cuerpo reacciona y lo lleva a correr y a salir del lugar para intentar salvarse. Si percibe el olor del humo se alarma y pide auxilio, corre, grita o reacciona pero todo desde su sistema límbico que es el sistema que ha desarrollado este organismo para hacerle frente a este tipo de situaciones.	Al igual que los seres vivos biológicos las organizaciones desarrollan la capacidad o la sensibilidad a estímulos del ambiente. Estos sistemas cuando perciben el estímulo del ambiente como inestabilidades y riesgos de tipo social, económico, financiero, político que pueden representar peligro para ellas, a través de sus sistemas de organizaciones y redes, toman las decisiones y acciones pertinentes que les permitan sobrepasar el obstáculo o mitigar el peligro y así puedan continuar.
Relación con el ambiente	Como son sistemas complejos requieren tomar y entregar elementos al ambiente. Algunos razones en seres vivos multicelulares por las cuales se presenta esta relación es la necesidad de nutrición, de reproducción sexual, de defensa ante un peligro o también para batallar. La cooperación en algunas especies es sumamente crítica para la supervivencia de las mismas	Las organizaciones así como los sistemas bióticos son sistemas abiertos que necesitan relacionarse con su medio ambiente para poder vivir. Requieren de información, de materia y energía para alimentarse, crecer, defenderse a través de asociaciones frente a otros de otras especies depredadoras, también lo hacen con el fin de atacar a otras especies. Su relación con el ambiente les permite la reproducción sexual en pro de mantener a la especie a través del tiempo.
Evolución: Variedad Herencia Selección	En la medida en que las condiciones del ambiente han sufrido cambios drásticos las especies de animales han tenido que evolucionar, es decir han logrado adaptarse y tener mejores condiciones frente a otras especies que no lo consiguieron y se extinguieron. Sin embargo, se considera que la extinción de las especies es inevitable	Las organizaciones empresariales así como cualquier otro tipo de organizaciones, han sufrido grandes cambios en el tiempo, muchas se han extinguido pero le ha dado paso a nuevas organizaciones con mejores condiciones, mejores formas de organización, mejores estructuras, que les han permitido evolucionar dentro del ambiente. La herencia que ha dejado dicha variedad indeterminada de organizaciones ha permitido que las nuevas generaciones de organizaciones sobrevivan y co-evolucionen con su ambiente. De igual forma en la medida que siga transcurriendo el tiempo las organizaciones seguirán extinguiéndose, pero permitiendo que nuevas especies mejor preparadas puedan seguir el camino de acuerdo con la herencia recibida. Existen muchos casos de organizaciones

Factores	Seres Vivos Biología	Seres Vivos Organizaciones Empresariales
		empresariales que se han muerto para que organizaciones mucho más innovadoras emerjan en el medio.
Autopoiesis	Los organismos vivos unicelulares e incluso los multicelulares, poseen una identidad y son capaces de auto-producirse y son sistemas auto-organizados, que cambian su estructura pero no su organización	Las organizaciones son sistemas que poseen un borde semipermeable que les permite diferenciarse del ambiente a través de su infraestructura, su nombre, sus estatutos, su imagen entre otros, pero que a la vez le permite recibir y dar información, energía y materia del y hacia el medio externo. Son sistemas con un tipo de organización propia, con estructura que tiene la capacidad de variar sin modificar su organización. Estos sistemas reciben insumos del ambiente que le permiten auto-producir y generar elementos y procesos que le generan autonomía e identidad propia.
Patología o enfermedad	Alteraciones en las condiciones normales, que se detectan a través de signos y síntomas.	Las organizaciones presentan o pueden presentar alteraciones que no permiten que el sistema funcione establemente o con buena salud, sino que al igual que lo seres vivos, las organizaciones también sufren de enfermedades que también pueden ser detectadas a través de signos y síntomas como la erosión de la rentabilidad y la convergencia estratégica

Fuente: (Claros y Pulgarín, 2008, p.88)

15 Referencias Bibliográficas

- Abbott, J., Achbar, M., & Bakan, J. (Dirección). (13 de 10 de 2003). The Corporation [Película].
- Aktouf, O. (1998). La administración: entre tradición y renovación. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Ballina, F. (2000). Teoría de la Administración: Un enfoque alternativo. México: McGraw Hill.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bateman, T. S. (2001). Administración: una ventaja competitiva. México: McGraw Hill.
- Braverman, H. (1975). Trabajo y capital monopolista. México: Nuestro Tiempo.
- Brown, W. y. (1996). Teoría de la organización y la administración: un enfoque integral. México: Limusa Noriega.
- Calsamiglia, H. &. (2007). Las cosas del decir: Manual de análisis del discurso. Barcelona: Ariel.
- Cavazza, N. (1999). Comunicación y persuasión. Madrid: Acento Editorial.
- Certo, S. (2001). Administración Moderna (8a. ed). Bogotá: Pearson Educación de Colombia.
- Cherns, A. (1982). Culture and Values: The Reciprocal Influence Between Applied Social Science and its Cultural and Historical Context. The Theory and Practice of Organizational Psychology.
- Chiavenato, I. (2001). Administración: proceso administrativo (3a. ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Claros Gregory, P., & Pulgarín Molina, S. (Julio de 2008). Hacia una teoría de las organizaciones empresariales. una mirada desde las ciencias de la complejidad y la biología. Bogotá, Colombia.
- Cox, J. (2010). Cinismo y comportamiento organizacional: una relación dialéctica. Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 3 (2): 7-15, 2010, 9.
- Darwin, C. (2000). El origen de las especies. México: Porrúa.

- Donnelly Jr. J. H., G. J. (1998). La nueva dirección de empresas. Bogotá: McGraw Hill.
- Dubrin, A. (2003). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. En A. Dubrin, Fundamentos del Comportamiento Organizacional (pág. 5). México.
- Escorsa, P. &. (2003). Tecnología e innovación en la empresa: Dirección y Gestión. Bogotá: Alfaomega.
- Fromm, E. (1991). La patología de la normalidad. Barcelona: Paidós.
- Fromm, E. (1993). El miedo a la libertad. Barcelona: Paidós.
- Fromm, E. (1997). psicoanálisis de la sociedad contemporánea. México: Fondo de Cultura Económica.
- Furnham, A. (1997). The Psychology of Behavior at Work. The Individual in the Organization. London: Psychology Press.
- Furnham, A. (2004). La historia de la psicología organizacional y el estudio del comportamiento organizacional. Alfa Omega.
- Génelot, D. (1998). Manager dans la complexité. París: INSEP Éditions.
- Griffin, R. &. (2005). Negocios. México: Pearson Educación.
- Hammer, C. (1990). Reengineering Work: Don't Automate, Obliterate. Harvard Business Review.
- Hampton, D. (1996). Administración . México: McGraw Hill.
- Hellriegel, D. y. (1998). Administración (7a. ed.). México: International Thompson.
- Hernández, S. (2002). Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. México: McGraw Hill / Interamericana.
- Hernandez Martínez, A., Saavedra Mayorga, J., & Sanabria, M. (2007). Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad. *rev.fac.cienc.econ*, Vol. XV - No 1, 91-112.
- Hurtado, C. (2006). El conductismo y algunas implicaciones de lo que significa ser conductista hoy. *Revista Diversitas – Perspectivas En Psicología* - Vol. 2, No. 2, 2006, 321-328.
- Ishikawa, K. (1985). ¿Qué es el control total de calidad? Bogotá: Norma.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1991). Elementos de administración 5 Edición. México: McGraw Hill.

- Kuczynski, J. (1961). Breve historia de la economía. de la comunidad primitiva al capitalismo contemporaneo. Buenos Aires: Platina.
- Kunt, T. (1971). La estructura de las revoluciones científicas. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Lawrence, P., & Lorsch, J. (1973). Organización y Ambiente. Organization and Environment, 11-29.
- Maldonado, C. (2008). Pensar en sistemas vivos. Bogotá.
- Manzano, V. (2005). Introducción al análisis del discurso.
- Martínez, C. E. (2002). Administración de organizaciones (3a. ed.). Bogotá: Unibiblos.
- Max-Neef, M. (1997). Desarrollo a Escala Humana. Medellín: Proyecto 20 Editores.
- Mayntz, R. (1977). Sociología de la organización. Madrid: Alianza.
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Morin, E. (2001). El metodo I. Madrid: Editorial Catedra.
- Nickels, W. G. (1997). Introducción a los negocios (3a. ed.). México: McGraw Hill Irwin.
- Pardo, N. (2007). Cómo hacer análisis crítico del discurso. Una perspectiva latinoamericana. Santiago: Frasis.
- Pérelman, C. (1989). Tratato de la argumentación: La nueva retórica. Madrid: Gredos.
- Peréz Gómez, C. (2006). Bioética, empresa y administración. Universidad & Empresa, 163-181.
- Porter, L. &. (1975). Behavior in Organization. New York: McGraw Hill Book Co.
- Potter, V. R. (1971). Bioética Puente al Futuro. New Jersey: Printece Hall.
- Raffo Lecca, E., Raéz Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial, 70-79.
- Ramírez, C. (2002). Fundamentos de administración. Bogotá: Ecoe.
- Robbins, S. &. (2000). Administración (6a. ed.). México: Prentice Hall.

- Salgado, M. d. (2012). Declaro la guerra en contra de ¿quién? El Discurso de Guerra contra el Narcotráfico de Calderón. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Santander, P. (2007). Discurso y crítica social. Santiago: E.O.C.
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso. Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso. Valparaíso, Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Sayago, S. (2014). El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Schermerhorn Jr., J. (2002). Administración. México: John Wiley & Sons.
- Spire, A. (2000). El pensamiento de Prigogine: La Belleza del Caos. España: Andrés Bello.
- Tabina, R. &. (Julio de 2009). Aproximación al análisis crítico del discurso político un estudio de caso. Aproximación al análisis crítico del discurso político un estudio de caso. Pereira, Risaralda, Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Taylor, F. (1990). Principios de la Administración Científica. México: Herrero Hermanos, sucs., S.A.
- Valdivieso, S. &. (2006). Una visión contemporánea del concepto de administración: revisión del contexto colombiano.
- Varela, F. (2002). El fenómeno de la vida. España: Océano.