Alternativas para la teoría administrativa en siglo XXI

Por Francisco Ballina Rios

CANTIDAD DE PALABRAS 101095

HORA DE ENTREGA 18-NOV-2024 02:24P. M.

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO 113016087

—ALTERNATIVAS PARA LA TEORÍA ADMINISTRATIVA EN SIGLO XXI

FRANCISCO BALLINA RIOS

Índice

Prólogo **pág.**
Prefacio

Capítulo 1: Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa
- Introducción
- Metodología
- Discusión
- Resultados
- Conclusiones
- Temas de reflexión
- Videos
- Referencias

Capítulo 2: Modernidad y posmodernidad administrativa: una crítica a su esencia ideológica
- Introducción
- Premodernidad, modernidad y postmodernidad en la administración
- Hacia una nueva teoría de la administración postmoderna
- Temas de reflexión
- Referencis

Capítulo 3: Perspectiva teórico-metodológica para el estudio y comprensión de la administración
- Introducción
- Paradigma de producción del conocimiento
- Diversas concepciones de paradigmas científicos.
- Paradigma positivista o naturalista
- Paradigma realista
- Paradigma hermenéutico
- Paradigma interaccionista
- La perspectiva de las ciencias sociales y la administración
- Las trampas del método
- Teoría del conocimiento
- El método deductivo
- El método inductivo
- El método mayéutico
- Métodos estadísticos
- Teoría general de sistemas
- El método dialéctico
- El método fenomenológico
- Algunas consideraciones finales
- Temas de reflexión
- Referencias

Capítulo 4: Estudio del conflicto en empresas y organizaciones
- Introducción
- Metodología

Funcionalismo
Marxismo
Estructuralismo
Revisión de la literatura
Pensamiento moderno occidental
El conflicto en la teoría administrativa norteamericana
Discusión
Temas de reflexión
Referencias

Capítulo 5: *CRITICA A LA TEORÍA ADMINISTRATIVA DEL LIDERAZGO*
Introducción
Marco teórico-conceptual
Variaciones en la teoría de liderazgo
Discusión
Conclusiones
Temas de reflexión
Referencias
Capítulo 6: Cultura empresarial y sistema de valores en México
Introducción
Marco teórico-conceptual de la cultura empresarial
Cultura de identidad mexicana
Inicio de la cultura latinoamericana
Cultura empresarial mexicana
Marco teórico-conceptual del empresario y emprendedor
Autores clásicos
Diferentes enfoques sobre la teoría del emprendedor
Conclusiones
Temas de reflexión
Referencias
Capítulo 7: ¿Cooperativismo o corporativismo? ¿Una disyuntiva organizacional para el siglo XXI?
Introducción
Marco teórico conceptual de la administración para el desarrollo sustentable
Legalidad y legitimidad en el ordenamiento administrativo del trabajo comunitario en México
La epistemología de los saberes indígenas y la construcción del paradigma eco productivo
Redes globales y regionales de etnodesarrollo
Conclusiones
Temas de reflexión
Referencias
Capítulo 8: Estrategias empresariales: oriente y occidente, en la competencia internacional
Introducción
Metodología
Revisión de la literatura
Discusión
Conclusiones
Temas de reflexión
Referencias
Capítulo 9: Ciencia y tecnología, un papel ambivalente en la historia
Introducción
Marco histórico
Revisión de la literatura

Nihilismo y escepticismo de la ciencia occidental
Ciencia y espiritualidad, metafísica y religión en oriente y occidente
Discusión
Conclusiones
Temas de reflexión
Referencias
Epílogo: ¿Hacia una teoría alternativa de la administración en américa latina?
Introducción
Reflexión del estado de la disciplina
Problemática latinoamericana
Conclusiones
Temas de reflexión
Referencias
Glosario de términos
Bibliografía general
Sobre el autor

Resumen

El presente trabajo analiza de manera crítica la teoría administrativa preponderante en diversas regiones del mundo como la latinoamericana (incluido México). Por ello, se cuestiona la implementación de teorías administrativas como la norteamericana, la europea o la japonesa a otras realidades que, en ocasiones, son muy distintas en diversos aspectos socioculturales y económicos. Para abordar este tema, se analizan diferentes conceptos que van desde el término mismo de administración hasta otros como el de conflicto, liderazgo o dirección, por ejemplo. Además, se discute sobre temas más anclados a la realidad actual como: la cultura empresarial y la necesidad del crecimiento de nuevas empresas, el cooperativismo como dialéctica de los dos modelos económicos imperantes hoy en día, o el modelo competitivo tanto oriental como occidental. De igual forma, se pone en entredicho la racionalidad de la ciencia occidental mediante perspectivas críticas como el nihilismo o el escepticismo. Todo ello sirve para describir qué dirección toman las nuevas agendas de investigación en administración, lo cual podría permitir superar las problemáticas descritas en esta obra.

Palabras clave: teoría administrativa; filosofía; epistemología; evolución de la disciplina administrativa.

PRÓLOGO

La lectura de este libro permite dilucidar el papel de la Teoría Administrativa y Organizacional bajo un enfoque diferente, con lenguaje claro y sencillo, pero no por esto menos profundo, ofrece la comprensión de términos y conceptos que permiten ubicar esta teoría en un plano más cercano a nuestra realidad, diferente a las interpretaciones de teorías provenientes del extranjero, principalmente de los Estados Unidos y Japón.

El análisis del pensamiento alternativo, reclama el uso del pensamiento divergente o lateral que nunca va a coincidir con el pensamiento lineal o lógico de las propuestas emanadas de otros países, propuestas que surgieron de una manera acorde a su época, visión e intereses sociales, irrepetibles pero reproductores de las estructuras de poder que se reflejan en las organizaciones en un acuerdo "social" con una misma visión: *la lógica de la administración por encima del pensamiento libre del hombre y al servicio del sistema económico - social predominante*.

La oleada de versiones y autores "lógicos y racionales" han saturado la bibliografía de los programas de estudio y con ello, la orientación de los instrumentos formales de la reproducción del conocimiento lógico y medible en función de los beneficios del mercado.

El análisis que nos ofrece el autor de los conceptos de *empresa* y organización a partir de las aportaciones de Weber, es muy oportuno en estos tiempos en que da lo mismo citar a una u otra sin entender las diferencias, lo que propicia actuar y tomar decisiones en organizaciones como si fueran empresas, así es fácil justificar la toma de decisiones con visión empresarial en Organizaciones sociales, sin comprender los efectos entre los diferentes fines de las organizaciones que conforman una sociedad.

El conflicto aparece de raíz, se incrementa por no entender las diferencias, provoca el rompimiento del entendimiento al caminar en dos vías diferentes, por un lado, la empresarial lucrativa y por otro la de las organizaciones, no necesariamente de lucro, sin dejar la necesidad de optimizar.

Es entonces cuando a la luz de la obra de Max Weber, se analiza el papel del poder y su estrecha relación con la administración. La administración al servicio de la dominación (relación primitiva del hombre), un concepto añejo pero alejado del pensamiento de los dirigentes y accionistas, por ignorancia o conveniencia, pero sin espacios de reflexión. El papel de los administradores se limita a" cumplir y hacer cumplir los objetivos", el cómo, pasa a segundo plano, *el fin justifica los medios*.

El enfoque crítico, alternativo, multidisciplinario es una excelente oportunidad para estudiantes, profesores y empresarios que tratan de encontrar explicaciones a la problemática de las organizaciones, superando los enfoques "construidos" de manera racional y lógica en la aplicación de conceptos que son "exitosos" en lo económico, aun cuando no atienden con rigor científico los juicios o propuestas sobre la administración y su teoría.

Por ello, un enfoque alternativo representa una posibilidad para analizar los procesos en la toma de decisiones, donde la toma de decisiones permite acelerar las acciones en el tiempo, respuesta que demanda cada vez más velocidad en la solución de problemas, donde la solución no sea la causa de otros problemas. En suma: que el pensamiento divergente sea parte de los estudios de la teoría organizacional y de los conceptos administrativos, es decir: con enfoque alternativo, enfoque que atiende a la reflexión, porque las organizaciones tienen prisa en su evolución histórica dentro de una sociedad compleja y urgida de una Teoría de la Administración que sea una alternativa para integrar, no para descartar, sumar para no restar, una interacción de variables en pleno reconocimiento de la generosa e ineludible interdependencia sistémica.

El perfil de los profesionistas que desean incorporarse a la vida productiva en las organizaciones lucrativas o no, tendrán el paradigma compartido de los accionistas o de las visiones de funcionarios públicos; racional,

lógico, técnico, basados en conceptos modernos, centrados en la productividad y la utilidad, no es que esto último sea malo, en el corto plazo se aprecia la solución de problemas, pero en el largo plazo, los problemas se vuelven más complejos, la reflexión crítica disminuye, la velocidad de respuesta con el generoso efecto de pensar en el desarrollo humano disminuye, por ello es importante la frase: "Despacio que voy de prisa".

La velocidad del cambio es más rápida que la capacidad de respuesta. Por eso un enfoque alternativo representa la posibilidad de analizar procesos en la toma de decisiones. En suma: que el pensamiento divergente sea parte de los estudios de la teoría organizacional y de los conceptos administrativos, es decir: con enfoque alternativo. Enfoque que atiende a la reflexión, porque las organizaciones tienen prisa en su evolución histórica dentro de una sociedad compleja y urgida de una Teoría de la Administración que sea una alternativa para integrar, no para descartar, sumar para no restar, una interacción de variables en pleno reconocimiento de la generosa e ineludible interdependencia sistémica.

El estudio de los fundamentos epistemológicos y sociológicos permite una mejor comprensión del uso de los términos, tal es el caso del significado etimológico de *administrar: es suministrar los métodos, materiales, servicios, equipos, recursos humanos, etc. ,para optimizar……Sin embargo este significado es muy restringido,* su significado es más amplio y comprometedor, en el pensamiento divergente cada quien asume su responsabilidad en el entendimiento y uso del término, hay libertad en el pensamiento al utilizar los conceptos.

Una de las estructuras sugeridas para los procesos de planeación por la Administración Estratégica y el organigrama se reduce a este esquema: La parte media del organigrama ocupada por administradores que sólo deben "*hacer que los de abajo hagan lo que los de arriba quieren*". No es juego de palabras, es el papel que la empresa asigna a quienes administran y toman las decisiones en la empresa.

El control es una de las finalidades de la administración, mientras en la empresa esta función se asigna a pocos y selectos personajes, en la organización esta tarea descansa en varios funcionarios dentro de un marco jurídico que rebasa las paredes de una empresa.

El concepto de organización es analizado bajo diferentes perspectivas en un abanico de posibilidades que provoca la reflexión para tomar la que se ajusta al contexto de cada quién según el bagaje de experiencia académica y profesional. El significado de tecnología requiere de comprender por qué es diferente para varios usos. La preocupación histórica para encontrar los mecanismos que le den a la empresa más velocidad en los procesos y más flexibilidad para enfrentar los cambios tecnológicos (instrumentos, conocimientos y procedimientos).

El enfoque basado en el Proceso Administrativo ofrece la seguridad de que los procesos se lleven a cabo sin dependencia de las personas, "sólo son apéndice de las máquinas o de los procesos", el factor humano no se considera, se es engrane o se es trámite. Sin embargo, su éxito necesita de un proceso, el establecimiento del hombre en un solo lugar donde el empresario aprendió a controlar bajo un mismo techo los procesos, con ello necesita del control de los engranes y de los procesos.

Una evolución fundamental: de procesos de nómada a procesos de sedentario, de comerciantes y organizadores de la producción ambulantes a la comodidad de un establecimiento fijo; La finalidad: acelerar la producción y acumulación de riqueza, la receta: un Proceso Administrativo y cualquier argumento administrativo que genere riqueza, hoy denominado "valor agregado".

En la última década del siglo XIX surge el descubrimiento del concepto FABRICA (no en su expresión reduccionista y utilitario del proceso para transformar o producir en un lugar físico), el concepto es más complejo y profundo porque es equiparable al descubrimiento de la rueda, para la Teoría Organizacional. Es este momento de la historia (indefinido todavía y motivo para investigar y documentar), en el que se establece de manera formal una manera de administrar, en un mismo techo, donde la preocupación de velocidad y costos

inician la carrera por la productividad. Sin embargo, la fábrica física tiende a su desaparición por la próxima fase: La Empresa Virtual y la fábrica de conocimientos.

El interés por analizar las diferencias culturales en las formas de producir forma parte del contenido de este libro, deja entrever una oportunidad para los investigadores de la Teoría Administrativa que requieren del rigor metodológico. Si bien es cierto que Fayol a principios del siglo XX ofrece un esquema sólido capaz de sobrevivir un siglo, es importante mencionar que, sin el establecimiento del productor, el control de los insumos en un mismo techo, su propuesta no hubiera sido importante para el estudio de la Teoría Administrativa. Es la condición estática de las variables lo que le permite evolucionar, lo que ahora es imposible, las condiciones y variables son dinámicas.

Durante la Revolución Industrial se acelera la "carrera" por encontrar propuestas que aseguren el cumplimiento de los objetivos implícitos y explícitos de las empresas. La decisión sobre los insumos, los procesos y los productos finales exige al empresario el control de los bienes y de los resultados, más tarde se le denominará ventajas competitivas para quienes marquen la pauta, cuyos éxitos se medirían en las utilidades, en el control del mercado y en su influencia en la sociedad.

Los beneficios del Proceso Administrativo que se estudia en más de 50 versiones citan el propósito de: *asegurar que las cosas sucedan, con la menor incertidumbre posible y el mejor de los resultados*. La administración al servicio empresarial para los objetivos de las empresas, ¿de quién más? del dueño de los medios, del dueño del proceso. Contradice la idea de que *para entender al sistema es necesario preguntar a las víctimas del sistema*, asunto imposible en la empresa. El Proceso Administrativo no profundiza en el factor humano. El análisis y la urgencia de reflexionar sobre el papel que juega el ser humano en las organizaciones se torna urgente.

Para la ciencia de la administración el uso del método científico es una aportación de carácter universal, aunque interpreta el mecanicismo en la conducta, utiliza técnicas y métodos que le dan la jerarquía de Ciencia. Los profesionales de la administración adquieren un lugar privilegiado en las organizaciones por el enfoque científico, pero sin dejar de ser los medios para lograr los objetivos de las empresas y de las organizaciones en un eterno conflicto, donde el administrador asume un rol de "resolvedor de problemas "(trouble shooter).

La solución estará siempre en función de los beneficios para la empresa, pensar o actuar diferente se puede interpretar como "provocador de problemas". Tal vez es por eso, que las empresas lucrativas prefieren administradores egresados de escuelas que comparten la visión de desarrollo organizacional sin alguna reflexión, por su enfoque contrario a lo divergente.

Un enfoque alternativo propicia el entendimiento de los conceptos, facilita la toma de decisiones sin menoscabo de la integridad intelectual de un egresado de instituciones que no está interesado en la reflexión, con menor incertidumbre de la actividad humana para beneficio del "clima laboral" y de la productividad.

El enfoque de Mc Gregor es pragmático y sistemático en el conocimiento adquirido, pero no analiza a las organizaciones como un sistema complejo. El concepto de sistemas y subsistemas en una eterna entropía (caos en busca del equilibrio), con agentes creando sinergias positivas y negativas, con isomorfos en el comportamiento análogo, Elementos diferentes que se comportan de la misma manera en dos o más subsistemas diferentes, lo que determina la jerarquía de un sistema. Sistema predecible y a la vez impredecible, corregible e incorregible. El caos administrativo en las organizaciones.

El enfoque instrumentalista se centra en el individuo, olvida lo que los mecanicistas consideraron importante: los agentes de la producción. Sería formidable para las empresas encontrar una fórmula combinada entre Peter Senge y Henry Fayol, pero lo que resultará encontraría incongruencias extremas, casi imposibles de concebir, como si un químico quisiera mantener el equilibrio entre agua y aceite. De hecho, ignoran cualquier propuesta de Proceso Administrativo, sin que esto sea necesario desarrollarlo en su enfoque, pero justo esto es lo que califica de no factible a esa rara mezcla.

En el contenido de este libro no se asume la simpatía de algún modo de producción o sistema social, va más allá de eso, enmarca el pensamiento por la manera de interpretar y explicar las relaciones humanas y sociales en la Teoría Administrativa.

El enfoque se preocupa por variables (habilidades y actitudes) inherentes a las personas, la forma de desarrollarlas para aprovecharlas y optimizar las capacidades innatas o desarrolladas del individuo.

La propuesta de Peter Drucker --a quien se le ha reconocido como "el padre de la administración moderna" --, carece de objetividad, señalada por la Universidad de Harvard en un artículo cuyo título resume su contenido: [6] *"¿La Administración por objetivos, pero los objetivos de quién?* Los críticos contemporáneos desnudan el APO señalando que los objetivos organizacionales no son compatibles al 100% con los objetivos de los trabajadores. No mencionan el conflicto y la necesidad de la administración para regular las contradicciones.

Un enfoque poco utilizado es el que eleva a la administración al nivel de Arte; de lo técnico al método; del método a los conceptos, a la teoría y al Arte. Es extremo señalar el entretenimiento en este enfoque, sin embargo, es puntual destacar el aprendizaje acumulado que se orienta al Arte, tal vez en busca del Estado del Arte.

En la toma de decisiones, Simón se queda en lo "micro", tal vez esa fue su intención, lo que limita el enfoque en lo objetivo y el nivel de subjetividad es ignorado. Cabe mencionar que Chiavenato clasifica a Mc Gregor junto a Simón como "racionalistas" en la relación de las personas con el medio ambiente...

El enfoque de la Administración como Ideología Gerencial, es un tema poco trabajado, es oportuno para los próximos años por la ineludible Reforma Laboral. Parece que este enfoque retoma (con respeto a las dimensiones y épocas) a las propuestas de John Locke y Thomas Hobbes cuando escriben para justificar la existencia del Estado, en este caso, el aspecto ideológico trata de justificar la existencia de la Gerencia, posiblemente partiendo de la supuesta incapacidad de los trabajadores medios y operativos de las empresas. Por cierto, parece muy complicado justificar este enfoque para las organizaciones por lo egocéntrico de la "Alta Dirección".

El análisis de la Burocracia que se hace en este libro propone un esquema de Dominación y Poder, es información y reflexión que debe ser analizada por estudiantes, profesores y empresarios con la finalidad de atender la problemática de las organizaciones con más propiedad. El principio de orden, las estructuras de la organización en relación con la dominación, se esquematiza con precisión explicando de manera concisa las variables del modelo burocrático que hace posible la taxonomía de la administración y su teoría que requiere de soporte y orientación epistemológica.

El enfoque de la Administración como grupo de conocimiento es analizado con una visión histórica, la preocupación de la explicación de conceptos estructurados con metodología lo hace complejo para quienes desean sumar "trucos", "recetas" y experiencias que cautivan a los interesados en la Teoría de la Administración. Sin embargo, este enfoque es necesario para entender las causas y los efectos de los procesos administrativos en constante evolución a partir de una crítica que incremente el conocimiento de la Teoría de la Administración.

El último enfoque para comentar es el que reconoce la muerte de las teorías, el caos en las organizaciones invita a utilizar lo que más se acomode a lo que más podemos ver. Lo que provoca el caos. La decisión es aplicar la mejor opción de manera oportuna, "es situacional", dice el administrador, quien comprenda mejor estos enfoques, ofrecerá un mejor resultado que aquellos que no sean capaces de asimilar el conocimiento de las posibilidades que ofrece la Teoría de la Administración.

La Teoría Administrativa explicativa de un proceso histórico en la industria norteamericana es analizada en función de un sistema social con todos los ingredientes de la evolución económica que crea y se recrea en beneficio de un limitado número de personas.

La experiencia de Ford fue un fenómeno histórico vital para el éxito del capitalismo en los Estados Unidos. La expansión territorial, derivada de la posibilidad de "vivir" lejos de las fábricas, el reconocimiento de las mejoras salariales como un impulso al consumo y con ello el desplazamiento de los almacenes para cerrar el círculo "virtuoso" (de una sociedad de libre mercado). Del consumo a la producción, para generar empleo, incrementar el ingreso y de ipsofacto propiciar el consumo, así de manera infinita a la producción y tarde que temprano a la concentración de riqueza.

El problema de la concentración en pocas manos inhibe el funcionamiento del círculo que le da vida, es bueno recordar que "todo sistema lleva dentro de sí mismo la semilla de su propia destrucción

Los conceptos vertidos y utilizados en libro *Un enfoque alternativo* para la teoría de la Administración permite entender la gran diferencia entre el propósito del método y su significado. El método para descubrir no para crear la realidad. Tal vez es por eso por lo que la administración es conocimiento con método que responde a una corriente filosófica. Las formas metodológicas adquieren orientaciones diferentes, pero el nivel de integración propone el análisis de la "realidad" derivada de las formas epistemológicas emanadas de las imágenes empresariales que se desprenden de los constructos organizacionales. El nivel de construcción requiere de una base metodológica que retoma los niveles de visión o aplicación de la teoría de la administración.

La integración del conocimiento con rigor metodológico para interpretar "la realidad" de una empresa u organización apoya a la comprensión de conceptos epistemológicos que eliminan obstáculos para asimilar el conocimiento. En la búsqueda de la compatibilidad de los enfoques, Bacon cita que para efectos de teorizar existen diversos comportamientos entre los investigadores tales como:

*Las hormigas que se limitan a acumular y consumir

*Las arañas que sacan de sí mismo la materia prima para tejer

*Las abejas que transforman y elaboran con su propia capacidad

Un Enfoque Alternativo es trabajo fino de abeja, integra y complementa de manera fecunda que trasciende y orienta. El conocimiento reclama una constante negociación mental entre las dos posibilidades de ejecutar lo pensado: de lo alternativo pasa a lo lógico. Donde el proceso del pensamiento que da el conocimiento requiere de tres pasos:

1.-Contextualizar

2.-Conceptualizar

3.-Ejecutar

La ejecución depende del primero dos pasos, las personas y las teorías que no definen bien los conceptos y el contexto ejecutan o proponen ideas débiles, el mejor ejemplo es cuando "hablamos sin pensar", o cuando "ejecutamos antes de pensar".

Así las teorías administrativas que no están sustentadas en contexto y conceptos son pasajeras y poco efectivas en la práctica administrativa.

Es importante el análisis del contexto y de los conceptos retomados de la lógica, pero creando espacios para lo alternativo, que más tarde en función del soporte de su contexto y la fuerza o validez de sus conceptos, pasará a ser parte de lo lógico.

Los métodos deductivo e inductivo son mecanismos que dan preferencia o conveniencia de abordar un objeto de análisis. Pensar, ejecutar o explicar las teorías en ese conflicto mental de inclinarse por la intuición o por la secuencia de hechos concretos. Son complementarios, no se conciben por separado, para reconocerlos se requieren los dos.

El Enfoque Alternativo para la teoría de la Administración, no se inclina por el uso de alguno de estos métodos, aun cuando en sus explicaciones acuden al uso de los dos denominándose como uno solo: El método deductivo – inductivo.

Por otro lado, se puede utilizar el Método Mayéutico, Socrático, para la búsqueda de la verdad, donde el conocimiento verdadero para cada uno, de acuerdo con sus circunstancias, utilice el enfoque alternativo que reclama el uso de este método en busca de "la *perfección y la verdad, a donde algún día el alma habrá de regresar*".

El método estadístico derivado del método científico facilita la descripción y la explicación de comportamientos, recolecta, simplifica y unifica percepciones, un enfoque alternativo asume la responsabilidad de interpretar de manera homogénea, sin que esto quiera decir renunciar a la propuesta, "*es la intención de interactuar las variables que se complementa, en busca de la verdad."*

En relación con la Teoría General de Sistemas, se reconoce que "*las organizaciones son sistemas complejos",* donde el enfoque alternativo se ampara en las aportaciones de esta teoría para analizar y explicar las relaciones entre los componentes de los sistemas.

El método dialéctico tiene posiciones en contrario para buscar lo que garantiza un modelo neoliberal. Este método cuestiona la verdad de los procedimientos, de la enajenación y de la alineación de la administración al servicio del utilitarista, la factura de la ética protestante y de su carácter anal–retentivo como orientación del quehacer humano.

La dicotomía entre el capitalismo y la finalidad del salario en el mensaje de Marx que señala las ventajas de quienes son autoridad y beneficiarios de un sistema injusto. Estas relaciones que se dan en la empresa, el liderazgo como fruto de una necesidad básica de poder y autoridad para el logro de los objetivos donde el administrador se incorpora a las organizaciones en un esquema que a veces desconoce y no se explica el caos que se le encarga administrar, con orientaciones y explicaciones que se ha dejado de lado por la practicidad de quienes buscan propuestas de corto plazo, pero con ciclo de vida corto que cuestiona el largo plazo.

El método fenomenológico se orienta a la búsqueda de la esencia de las cosas en un ambiente interdisciplinario, lo que permite a la administración rebasar la simple reflexión, para ingresar a los terrenos de la intuición. La administración puede incorporar el conocimiento de manera sistemática con *enfoque alternativo,* pero de manera científica.

El conflicto en las organizaciones es analizado para entender el conflicto, que se clasifica según las orientaciones teórico-metodológicas para el estudio de las Ciencias Sociales en: Funcionalistas, Marxistas y Estructuralistas. La orientación explica la manera de interpretar el mundo, los administradores que hacen que las cosas funcionen sin la reflexión del por qué deben funcionar, como lo sugiere la orientación funcionalista y por otro lado la visión estructuralista con aprecio a las instituciones.

La Teoría del Liderazgo aborda el tema de manera crítica a partir de los autores torales de esta Teoría. Los tipos de Poder y Liderazgo son esquematizados para señalar las diferencias, el tipo de obediencia es una aportación ya que lo "normal" es que se señale la parte "romántica" del desarrollo de líderes y no las consecuencias de crearlos.

En el esquema de la tipología de la administración se explica el rol de la administración y su relación con la evolución del liderazgo, así como las características de cada tipo. En suma, se clasifica en: Tribal, patrimonial y burocrático. La explicación de la diferencia entre liderazgo y dirección es trascendental por la confusión que se incurre en estos términos. La simple idea de que el nombramiento de director lo hace líder es desconocer el conflicto, las características de ambos no necesariamente coinciden.

Una Teoría Alternativa del Liderazgo, Lo que para Marx es alineación, para Weber es racionalización…, pero para producir innovación debe admitirse lo irracional, el pensamiento lateral y divergente son fuente de creatividad e innovación, pero no es lógico, por lo tanto, en la empresa hay contradicción, ¿cómo generar innovación en un ambiente lógico? El liderazgo requiere de reconocimiento formal en el modelo burocrático, pero el liderazgo informal es el que inclina la balanza para cumplir o no los objetivos organizacionales.

Es necesario reconocer la brecha que existe entre el deber SER y el SER, porque a partir de "enmarcar los límites" de cada espacio, se establece un mensaje de reflexión y análisis para construir un puente (en la Docta Ignorancia) de conocimiento en la *búsqueda de conceptos de carácter universal* en el tiempo y en el espacio. Las fronteras no se reducen a la visión personal o grupal, los límites están en la aplicación de la ciencia, pero al servicio del hombre y su desarrollo sustentable.

Una "tercera vía" de desarrollo es urgente, ya que el capitalismo con sus incongruencias y el socialismo en proceso de extinción son dos alternativas con su propia interpretación y uso de la Teoría de la Administración. El Cooperativismo como tercera vía, es una propuesta añeja, utópica, pero conciliadora en el conflicto directo que propician las otras dos alternativas. Para el caso de las organizaciones en México parece ser una salida con alto grado de factibilidad, sin embargo, la estructura burocrática que lo conduce le niega el futuro, la perversidad de la burocracia de un sistema neoliberal le impide en la praxis su evolución, aunque en el discurso crea expectativas en las organizaciones productivas.

El violento marco del capitalismo es lo que limita el desarrollo de la propuesta del cooperativismo que reclama de una conducta democratizadora en la toma de decisiones, la lentitud, la dualidad operativa y directiva requiere de una Teoría Administrativa con enfoque alternativo la aplicación de esta tercera vía parece oportuna, la palabra la tienen los administradores.

En lo económico, lo limitado del capital contradice el sentimiento más importante del capitalismo que es lo ilimitado, lo óptimo, la máxima productividad, el menor de los costos, la máxima utilidad. Las ganancias para los socios, donde la participación accionaria ya es clasista, el derecho mercantil otorga votos por aportaciones, ¿acaso se medirá la cantidad de trabajo por acciones?, entonces el conflicto estará presente como siempre ha estado y como estará por siglos. El enfoque alternativo ofrece la reflexión para conciliar en una tercera Vía, posible, pero con alto grado de dificultad para el desarrollo sustentable.

El sistema educativo ha sido sometido por el sistema predominante y este es el económico, que a través del sistema político se ha adueñado de las directrices y políticas educativas. Existe el libro de texto "gratuito", conductual, dirigido, burocrático, con programas "re-diseñados" que le sirvan al capital, con subsidio a la educación pública pero rentable para el sistema económico, la esencia del efecto reproductor del conocimiento en una lucha de clases ventajosa para quienes tienen los medios y el poder. La educación: uno de los aparatos ideológicos del estado neoliberal. La cooperativa es una vía, llena de vicios, pero perfectible, tal vez sea la Economía Social con el Humanismo Empresarial la asignatura pendiente, la urgencia es formalizar los procesos y rediseñar los programas educativos público y privados.

El Corporativismo Globalizador, es una ola más de transculturización en México, no resolvemos la conquista de los españoles y ahora tenemos que asimilar la conquista de la globalización, no hay culpables, es un proceso histórico, la reflexión sirve para explicar, difícilmente resuelve, detiene o cambia la tendencia. El *Enfoque Alternativo* permite analizar este efecto en la *Teoría Administrativa*.

La investigación en México es un tema al final de este libro, la problemática es parte del conflicto, ¿investigar para qué o para quién? Se requiere de profesores que se dediquen tiempo completo a esta función prioritaria, la Administración está obligada a crear el contexto que le permita decir: "*Aquí nos equivocamos el 50% de las veces, nuestros proyectos de investigación fracasan en la misma cantidad de los que tienen éxito, sin embargo, el 50% de investigaciones exitosas, nos permiten seguirnos equivocando y obtener utilidades en todo el mundo. En 3M. La innovación es nuestra ventaja competitiva.*"

El tema del neoliberalismo es una grave enfermedad que se cura con el tiempo, sólo los más fuertes y los que se adapten sobrevivirán, Darwin lo diría, pero el hecho es que aquí estamos, aprendiendo a aprender, buscando el BIENESTAR y el BIEN SER, aunque lo primero está relacionado al modelo económico predominante y lo último ha pasado a segunda prioridad por las presiones sociales y económicas de los investigadores, de los empresarios y del concepto de éxito de las organizaciones *Un enfoque alternativo* es un análisis que fomenta y alienta para continuar con la investigación de la Teoría Administrativa.

IGNACIO GONZÁLEZ SÁNCHEZ

Profesor de la FCA, UNAM.

PREFACIO

Actualmente nos enfrentamos al hecho de que la teoría administrativa mexicana es casi inexistente, puesto que los centros universitarios de administración retoman teorías provenientes del extranjero, que tienen una orientación distinta a nuestra realidad y cultura, y que además no tienen fundamentos científicos bien establecidos. Los modelos gerenciales en los que se basa la teoría administrativa parten del liberalismo económico, los cuales prevalecen en forma dominante en Estados Unidos. El primero de ellos surge de la llamada administración científica de Taylor que, eminentemente instrumentalista, se dirige a solucionar los problemas de ineficiencia productiva de empleados, quienes, con un adecuado control, podrían estar bien calificados para ejercer su labor eficientemente, sin tener que ser tratados como una máquina.

Más recientemente los métodos de organización estratégica japoneses se han puesto de moda; éstos se caracterizan por promover la identificación del trabajador con la empresa y por enfatizar el papel de la motivación en pro de optimizar la productividad, utilizando para ello términos como excelencia directiva, círculos de calidad, APO, justo a tiempo, etcétera.

Esta centralización geográfica de los estudios limita el alcance y cobertura de éstos. Solo recientemente el análisis de las empresas y organizaciones se ha ampliado a otras latitudes, como en el caso de algunos autores latinoamericanos que discuten las divergencias entre empresas y organizaciones. Entre ellos destacan el argentino Bernardo Kliksberg (1973) y el profesor colombiano Carlos Dávila (1985), quienes señalan la ambigüedad referida al concepto de administración y discuten su carácter ideológico.

Una administración crítica no solamente debe funcionar con base en el desempeño de los fines, sino que también debe intentar desarrollar la posibilidad de hacer compatible la producción y el desarrollo pleno de la vida, además de hacer que todos participen en este proceso.

Durante mucho tiempo no existió una apertura a nuevos enfoques y metodologías. Ha prevalecido el empleo de métodos y técnica ortodoxas, de ahí la importancia de generar contribuciones teórico-metodológicas que, desde un enfoque crítico, nos permitan hacer un análisis alternativo de los fenómenos administrativos y organizacionales, cuyas explicaciones se ajusten a nuestra situación particular.

Muchos teóricos de la administración no se dan cuenta de que sus teorías reprimen y alinean al ser humano al incorporarlo al orden socioeconómico en que vivimos; sólo se ubican en función de reproducir el sistema, en contra del ser humano, y no se percatan de ello porque asimismo están incorporados dentro de los sistemas formales, que tienen como fin la eficiencia en el desempeño y los altos rendimientos. El estudio de las organizaciones ha sido un aspecto difícil de abordar por parte de la teoría administrativa, presenta una serie de dificultades, como las siguientes:

-Es un campo multidisciplinario en donde convergen diferentes teorías que no siempre son compatibles entre sí.

-Las investigaciones sobre empresas y organizaciones han sido en principio generadas en Europa y Estados Unidos, y más recientemente en Japón; esta concentración geográfica de los estudios limita su alcance y cobertura.

-Como consecuencia, solo hasta hace poco se ha dado una apertura a nuevos enfoques y metodologías.

En la medida en que se han integrado más investigaciones en el estudio de empresas y organizaciones, estas se presentan de una manera más sistemática, ordenada y, desde luego, desde un enfoque más integral, multidisciplinario. Esta apertura ha contribuido a que las investigaciones se efectúen desde una diversidad de enfoques, entre los que destacan los siguientes: Cultura organizacional y simbolismo, Sociología de las organizaciones, impacto de las tecnologías en las organizaciones, la reinterpretación de autores clásicos como Marx y Weber, estudiados bajo nuevas ópticas en sociedades industriales en un contexto de cambios políticos y culturales.

De ahí la preocupación de las universidades por formar administradores altamente calificados, pero también con un sentido humano. La realización de esta meta es viable si se logra trascender los programas anquilosados; es decir, la administración tiene que potenciar la fuerza social, abrir brechas que promuevan el desarrollo, romper *guetos y promover el diálogo y la confrontación inter y multidisciplinaria*.

En este sentido, el presente trabajo aborda con mayor detalle los nuevos enfoques que están orientando las investigaciones sobre las organizaciones. Sin embargo, antes de abordar nuevos enfoques administrativos, consideré oportuno establecer un marco de referencia que permita contextualizar estas corrientes. Para ello, el trabajo se divide en ocho capítulos.

En el Capítulo 1, se explora el problema epistemológico de la administración y se exponen las razones por las cuales el estudio de las empresas y organizaciones es importante. En el Capítulo 2 se estudian las diversas concepciones teórico-metodológicas para el análisis de la administración. El tercero plantea la relación de empresas y organizaciones en el esquema de premodernidad, modernidad y posmodernidad administrativa, el Capítulo 4 presenta una revisión de diversas concepciones de autores clásicos y modernos en torno al conflicto sobre las organizaciones; este sirve de antecedente al Capítulo 5, en donde se discute la subjetividad de la teoría del liderazgo en las organizaciones. En el Capítulo 6 se perfila la cultura empresarial como categoría analítica, que ha suscitado diversas investigaciones. El capítulo 7 presentan las bases del cooperativismo y de la economía social, como alternativa organizacional para el siglo XXI, en el capítulo 8 se presentan los enfoques y corrientes empresariales que en estos momentos se perfilan como dominantes en los sistemas teórico-metodológicos para la investigación de las ciencias de la administración. El capítulo 9 analiza el papel ambivalente que ha tenido la ciencia y la tecnología en la historia. Por último, el Epílogo, discurre sobre la posibilidad de construir una teoría y filosofía latinoamericana de la administración, acorde a nuestras necesidades y circunstancias.

MATERIAS QUE APOYA ESTA OBRA

El contenido del libro es compatible con el Plan de estudios de las carreras de Administración, Contaduría, Informática y Negocios Internacionales de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, la

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, (ANFECA), y de la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, (ALAFEC), con las materias obligatorias de Administración: Fundamentos de Administración y Teoría del conocimiento (1er semestre), Comportamiento en las organizaciones (2º sem.),Administración Pública (3er.sem.). En la carrera de Contaduría con las asignaturas de Administración básica, Teoría del conocimiento (1er.sem.), Ética de las organizaciones. Con la carrera de informática con las siguientes asignaturas: Teoría del conocimiento y Técnicas de investigación (1er.sem.), Administración, Entorno de las organizaciones (2º.sem.). En la carrera de Negocios Internacionales, guarda relación con los contenidos de las materias de Administración (1er sem.), Comportamiento organizacional (2º sem.) Responsabilidad social y sustentabilidad (4º sem.), aplica en todos los programas de licenciatura, maestría y doctorado de la materia de metodología de investigación.

DATOS SOBRE EL AUTOR: Doctor en Relaciones Internacionales, especialidad en Negocios por la Universidad de Florencia, Italia, maestría en Sociología con especialización en estudios latinoamericanos, Licenciatura en Administración de Empresas por la UNAM y 105 cursos de actualización. Tutor de 42 tesis a nivel Licenciatura, 43 de maestría y 44 de doctorado. Tutor y miembro del comité académico del Doctorado en Ciencias de la Administración en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración Profesor de asignatura de la Maestría en Administración de las organizaciones, de la materia de Seminario de investigación en ciencias de la administración, a la fecha. Profesor de la asignatura Teoría de la administración y la organización en la maestría en Administración de las organizaciones, a la fecha.

https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Ballina

CAPÍTULO 1: PROBLEMÁTICA EPISTEMOLÓGICA Y SOCIOLÓGICA DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA

RESUMEN

Este capítulo plantea un debate y una aportación teórica a la problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa de Latinoamérica. En la primera existe una polisemia de teorías, conceptos y significados. Y en la segunda, constatamos que estas teorías provienen de contextos sociales, económicos y culturales diferentes al nuestro. El alcance del estudio radica en su aportación crítica al debate teórico; su limitante es realizar investigación empírica en cada país. La discusión se focaliza en la crítica de la teoría convencional de la administración que desde perspectivas funcionalistas y positivistas distraen las cuestiones básicas de la sociedad como el poder, la dominación, la explotación. En contraposición a estos enfoques, se describen sintéticamente algunas agendas no convencionales de investigación en administración.

Palabras clave: *empresas, epistemología, filosofía, organizaciones éticas, teoría administrativa.*

INTRODUCCIÓN

Actualmente nos enfrentamos al hecho de que la teoría administrativa en México es casi inexistente, puesto que los centros universitarios de administración retoman teorías provenientes del extranjero, que tienen una orientación distinta a nuestra realidad y cultura, y que además no tienen fundamentos científicos bien establecidos. Los modelos gerenciales en los que se basa la teoría administrativa parten del liberalismo económico, los cuales provienen de forma dominante de Europa y Estados Unidos.

Desde la década de los 60, los métodos de organización estratégica japoneses se han puesto de moda; estos se caracterizan por promover la identificación del trabajador con la empresa y por enfatizar el papel de la motivación en pro de optimizar la productividad, utilizando para ello términos como excelencia directiva, círculos de calidad, administración por objetivos (APO), justo a tiempo, etcétera.

Esta centralización geográfica de los estudios limita su alcance y cobertura. Solo recientemente el análisis de las empresas y organizaciones se ha ampliado a otras latitudes; sin embargo, ha prevalecido el empleo de métodos y técnicas ortodoxas. De ahí la importancia de generar contribuciones teórico-metodológicas que, desde un enfoque crítico, nos permitan hacer un análisis alternativo de los fenómenos administrativos y organizacionales, cuyas explicaciones se ajusten a la realidad latinoamericana.

El estudio de las organizaciones ha sido un aspecto difícil de abordar por parte de la teoría administrativa, dado que es un campo multidisciplinario en donde convergen diferentes teorías que no siempre son compatibles entre sí.

Este capítulo busca un acercamiento a la problemática de la teoría administrativa. En primer término, reconocer desde un punto de vista crítico sus categorías fundamentales, su conceptualización y su auténtica razón de ser; en segundo, describir sintéticamente hacia dónde se orientan las nuevas agendas de investigación en administración.

Todo lo anterior se hace necesario a fin de buscar una salida alternativa a la actual "jungla de la teoría de la administración", e intentar arribar a una conceptualización de la administración cuya validez sea universal, y que contemple postulados que realmente satisfagan las necesidades actuales y futuras del hombre.

Este trabajo considera fundamental encontrar una justa dimensión del papel que en nuestra sociedad juegan las empresas y las organizaciones, y dentro de ellas los concretos y comprobables procesos administrativos y organizacionales, para con ello definir su perfil real y deseable en cuanto a métodos y ética, particularmente en relación con nuestro contexto latinoamericano, y mejor aún en lo que nos atañe como sociedad y como país.

Metodología

Con frecuencia se concibe al método únicamente como el instrumento que utiliza la teoría administrativa para sistematizar una serie de pasos. Esto es un grave error, ya que, si bien el método nos sirve para esa finalidad, este va a descubrir, no a crear la realidad concreta. Así, debe brindarnos ante todo una visión del mundo para penetrar en la esencia de las cosas, descubrir la razón de ser de los procesos y entender su desarrollo y transformación. Sin embargo, todo método contiene un sustrato filosófico determinado, y cada corriente filosófica es una visión del mundo.

Cada metodología nos brinda los supuestos epistemológicos que van a conformar una teoría del conocimiento en donde podemos detectar diferentes grados de cientificidad. De tal manera que los cuestionamientos iniciales que debe hacerse todo aquel que se va a dedicar a la investigación en las disciplinas administrativas son: 1) La concepción del mundo que se adoptará, y 2) con base en esta concepción ¿cuáles serán los instrumentos metodológicos de los que se va a valer para comprender dicha realidad?

La necesidad epistemológica que tiene la teoría administrativa de estudiar y explicar los procesos y fenómenos en nuestra área de estudio nos lleva a recurrir a las ciencias sociales. Ello ha provocado que se confunda el método con la teoría y la filosofía de estas disciplinas, pues se pierde la razón de ser de cada una de ellas porque se les trata de convertir en métodos en sí mismas.

También hay quienes se inclinan por un eclecticismo metodológico: consideran que el ser ecléctico facilita las investigaciones, sin importarles que se den rupturas epistemológicas en sus discursos científicos.

Los principios epistemológicos de la teoría administrativa van a estar dados por la concepción temática del mundo, proveniente en sus aspectos ontológicos (suposiciones más profundas de la realidad) y gnoseológicos de los principios empíricos de diversos campos del conocimiento. Esto significa que nuestras suposiciones ontológicas adquirirán veracidad científica al demostrar cognoscitivamente el tipo de relaciones, mecanismos y procedimientos que se dan en la realidad. Esto sucede así porque lo que se aprueba o desaprueba no son los hechos del nivel óntico, sino las representaciones gnoseológicas.

Debemos observar aquí que la espontaneidad del conocimiento es el atributo de algunos actos de voluntad del individuo. Es el hombre quien es libre, a veces, de dirigir como quiere su mirada o su pensamiento, su atención, su cuerpo, gobernando así sus conocimientos. He aquí por qué la epistemología significa criticar, escoger, elegir, por lo tanto, juzgar el valor del conocimiento verdadero.

A este respecto, en todo proceso cognoscitivo se establece un objeto de estudio —en nuestro caso las empresas y organizaciones—, su observación y medición, la cual produce una imagen en el campo empírico.

En este nivel de análisis ya es posible distinguir la perspectiva epistemológica utilizada por el observador, el cual transforma, a través de ciertos medios o herramientas teórico-metodológicas, la imagen o el constructo teórico del objeto de estudio. Llegado a este punto, el conocimiento organizado se logra a través de la retroalimentación cíclica de las formas epistemológicas con la realidad, con los modelos, con los constructos teóricos confrontados con el campo empírico, en un proceso de retroalimentación.

En ese sentido existe una interacción diferente entre el objeto de estudio y las diferentes imágenes organizacionales, a través de distintas corrientes epistemológicas: escepticismo, racionalismo, idealismo, realismo y empirismo.

Es por ello por lo que el debate del ser o no ser de la administración implica descubrir en qué sentido existe. Hay que delimitar el lenguaje del deber ser del ser. Y todo ello conlleva deslindar los perfiles ideológicos, económicos y culturales de donde proceden las diferentes teorías y enfoques, evidentemente vinculados con los grupos de poder que los generan.

Las ciencias sociales construyen conceptos que tienen cierta utilidad tanto clasificatoria, terminológica y humanística; pero en la mayoría de los casos son construcciones típico-ideales que proceden de la realidad; además, son aproximaciones convencionales. Conceptos como empresa, organización, sociedad anónima, administración, liderazgo son representaciones que en parte existen y en parte se convierten en un deber ser (o también en lo que no debe ser).

Dicho todo esto, a continuación, nos ocuparemos en clarificar los conceptos generales de administración y organización, para después advertir las diferencias entre organizaciones y empresas, y la función que dentro de estas últimas desempeñan las relaciones de poder y dominación.

Discusión

Desde el punto de vista de la teoría crítica, habría que distinguir el discurso abstracto, el discurso de las categorías y el de los conceptos que son presentados por la teoría administrativa, así como los móviles y significados a través de los cuales se combina este discurso, que en muchos casos no son más que palabras o ficciones que existen por convención.

Analicemos el propio significado etimológico de la palabra administración, que proviene del latín ad ('dirección', 'tendencia') y minister ('subordinación' u 'obediencia'), y que significa 'el cumplimiento de una función bajo el mando de otro'. Aquí no se contempla la diversidad de este vocablo en diversos contextos históricos y geográficos. El concepto de administración se convierte, de esta forma, en un concepto por investigar y, más aún, por corroborar.

En este sentido, lo único real, como lo ha señalado Lilienthal (1967), son los administradores, individuos de carne y hueso, que interactúan en la coordinación de empresas y organizaciones, en diversos contextos históricos y geográficos. Los administradores coordinan recursos humanos y materiales; de ello se derivan las más variadas experiencias para la conclusión de fines preestablecidos.

Ha sido reiteradamente señalada la multiplicidad y ambigüedad de la teoría administrativa con el vocablo jungla acuñado por Koontz y O'Donnell (1991, pp. 27-29), quienes, por cierto, contribuyen a incrementar esa confusión al no distinguir claramente entre las teorías y los enfoques de la administración que intentan sistematizar en su propuesta de "enfoque operacional" (p. 44); propuesta en la que reúnen conceptos, principios, técnicas y conocimientos de todos los enfoques administrativos, intentando conjuntar la teoría con la aplicación práctica.

Sin embargo, este par de autores no podrá convencer a sus colegas, por ejemplo, de cómo hacer compatibles enfoques tan diversos como el "proceso administrativo" con el "enfoque de la teoría de la decisión" o el "enfoque matemático de la ciencia de la administración". Sería formidable que las empresas encontrarán una fórmula combinada entre Taylor (1978) y Senge (1997), casi imposible de concebir, como si un químico quisiera mantener el equilibrio entre agua y aceite.

El eclecticismo y la confusión aumenta si analizamos la "jungla" existente al interior de estas "teorías", como en el caso del proceso administrativo, en donde existe multitud de variantes que van desde Henry Fayol (1973), Lyndall Urwick, Koontz, O'Donnell (1964) y George Terry (1982) hasta los autores mexicanos Agustín Reyes Ponce (1996), Isaac Guzmán Valdivia (1966) y J. Antonio Fernández Arenas (1991).

El significado y el contenido de la administración han experimentado un sinnúmero de interpretaciones. Cada una de ellas contiene alcances y limitaciones, tal y como se presenta en la tabla 1. Diferentes enfoques o nociones de la administración.

Tabla 1. *Diferentes enfoques o nociones de la administración*

Enfoque	***Autor***	***Alcances***	***Limitaciones***
Administración como proceso administrativo	*Henry Fayol* *L. Urwick* *L. Gu* *G. Terry* *Otros*	*Fayol, Estableció los principios funcionales de la empresa pública y privada. Asimismo, identifica las etapas del proceso administrativo.*	*No profundiza en las variables humanas de la producción y el trabajo.*
La ciencia de la administración	*Taylor* *Gantt* *Gilbreth*	*Esta escuela destaca la aplicación del método científico, el uso de la estadística y técnicas cuantitativas en la solución de problemas gerenciales.*	*Es una interpretación sumamente mecánica de la conducta.*
Administración Como profesión	*Douglas McGregor*	*Consiste en precisar que la admón. es una profesión relacionada con el conocimiento sistemático y probado en la práctica.*	*Es un enfoque eminentemente pragmático.*
El administrador sujeto de la administración	*Peter Senge* *Daniel Goleman*	*Se preocupan por definir qué hace un administrador, cómo distribuye su tiempo, qué funciones desempeña,*	*Son enfoques instrumentalistas, eficientistas; no consideran las condicio*

		cómo optimizan el trabajo, etc.	*nes de otros agentes de la producci ón.*
La administración como institución	*Peter Drucker*	*Considera la gerencia (managment) como uno de los más importantes acontecimient os de nuestra era. Coloca a las grandes corporacione s y organizacion es como planes del nuevo orden mundial*	*Es notoria su falta de objetivid ad.*
Administración como arte	*Administrado res empíricos*	*Destaca la experiencia como forma de aprendizaje y entretenimien to de los administrado res.*	*El empirism o limita.*
Administración y toma de decisiones	*Herbert A. Simón*	*Lo que destaca de este enfoque es la perspectiva micro en la que actúa el administrado r a diferencia del economista y la toma de decisiones.*	*El problema de este enfoque es que no distingue el aspecto de la subjetivi dad en la toma de decisione s.*

Administración como ideología gerencial	*Richard Bendix* *S. Lipset* *G. Germani*	*Hace explícito que la administración se centra en las relaciones obrero-patronales y en las nuevas condiciones sociales, económicas y tecnológicas.*	*Estas "ideologías gerenciales" o "administrativas" terminan por justificar los intereses de las clases dirigentes.*
Enfoque	***Autor***	***Alcances***	***Limitaciones***
Administración como motivación de las relaciones humanas	*Douglas McGregor* *William Ouchi*	*Esta concepción busca controlar las emociones humanas y encaminar los esfuerzos en interés de fines económicos*	*Son modelos que fueron una respuesta a las necesidades de sus tiempos; de ellos no se desprende una teoría sólida.*
La administración y la historia empresarial	*Max Weber* *Lewis Coser*	*La administración desde una perspectiva histórica; señala el surgimiento de la clase empresarial.*	*Su grado de complejidad.*
La administración y las relaciones de	*Ralph Dahrendorf*	*Corriente de carácter*	*Es una corriente*

clase y control de los asalariados	*André Gorz*	*histórico con énfasis en la explotación y dominación. Lo distintivo de la administración es el control y se da en condiciones de antagonismo.*	*acorde a las circunstancias de explotación y dominación vigentes.*
Enfoque de la teoría general de sistemas	*Michel G. Morgan, G, Fremont Kast, R. Hall*	*El objetivo de la administración es conocer las limitaciones y los objetivos que dan lugar al sistema total para proponer soluciones a los problemas que se presentan.*	*Cualquier enfoque sistémico que trate de dar soluciones a los problemas sociales quedará limitado por su contexto.*
La administración como objeto de conocimiento de la economía social	*Bernardo Kliksberg Carlos Dávila Fernando Cruz Francisco Ballina*	*Lo que destaca de este enfoque es la administración cooperativa.*	*El problema es su falta de difusión en el medio académico.*
La administración y la ciencia del caos	*Benoit Mandelbrot Mitchell Feigenbaum Edward Lorenz Michel Henon*	*La ciencia del caos puede ser una gran contribución para que la compleja tarea de administrar se haga con*	*La turbulencia se convierte en el cementerio de las teorías.*

		perspectivas más amplias.	
Administración estratégica	*Igor Ansoff* *Henry Mintzberg* *Michael E. Porter*	*La administración estratégica propone que los administradores son los elementos centrales del cambio organizacional.*	*Una estrategica requiere una perspectiva hacia el futuro, más que una reflexión sobre el pasado.*

Fuente: Tabla elaborada por el autor.

Cada una de estas orientaciones contiene sus alcances y limitaciones. Lo cierto es que estos conceptos no solucionan el problema de la universalidad del objeto de estudio de la administración. De ahí que estas definiciones resultan arbitrarias, aunque pretenden trascender la ambigüedad existente en el ámbito académico respecto de acordar aquello que se estudia particularmente: la administración.

La técnica administrativa en cada caso se desarrolla en una sociedad con un proyecto histórico determinado, donde los intereses dominantes y la dirección del progreso técnico y científico se encuentran dominados por intereses de grupo.

A lo largo de la historia, las grandes organizaciones de la sociedad civil y la sociedad política se han ido adaptando y desarrollando conforme a diferentes paradigmas organizacionales que surgen de diferentes visiones o corrientes filosóficas y epistemológicas. Las imágenes organizacionales y, en su caso, las empresariales, varían en función de los diferentes constructos teóricos. Estos constructos, que en realidad se convierten en diferentes ideologías empresariales, generan a su vez diferentes imágenes del administrador y de la administración (Ballina, 2001, pp. 4-6).

La teoría convencional de la administración toma como referencia la concepción positivista de la historia, y ubica al papel de la administración dentro de un proceso organizado sobre principios burocráticos y racionales. Diferentes autores conciben el pre-modernismo, el modernismo y posmodernismo en función del surgimiento de la denominada administración científica de F. Taylor (Boje y Dennehy 's, 1993).

La "administración científica" acuñada por Taylor se basó en estudios de tiempos y movimientos. Establecía que el método científico podía ser aplicado en la selección, adiestramiento y capacitación de los trabajadores para lograr un nivel de eficiencia en la producción. El autor define la como "ciencia, y no regla empírica; armonía, y no discordia; colaboración, y no individualismo; rendimiento máximo, en lugar de rendimiento restringido; formación de cada hombre hasta alcanzar su mayor eficiencia y prosperidad" (Frederick, 1978, p. 121).

La interpretación errónea de la teoría tayloriana reside en pensar que, de la simple aplicación del método científico en el estudio de tiempos y movimientos en los procesos industriales, pudiera surgir a priori la "administración científica". Los principios de la ciencia no pueden estar estructurados de forma que puedan servir como instrumentos conceptuales para un universo de controles productivos.

Tolstoi, en alguna ocasión, afirmó que "la ciencia era vacía porque no daba contestación a la pregunta ¿qué haremos y cómo viviremos?". Parece que la ciencia no contesta a dichas preguntas, y que solo ayuda a interpretar el sentido que lleva el mundo; averigua el curso de la naturaleza, pero no puede impartir órdenes al hombre; responde al qué y para qué, pero no debe imponer el cómo, porque eso va debido al hombre y sus circunstancias.

La ciencia está vinculada con la producción y la administración. La aplicación de esta en forma de técnicas a la investigación se convirtió en la sustancia permanente del mundo de trabajo industrial donde vivió Taylor. De la misma manera, se ha convertido en la sustancia del mundo moderno y posmoderno de los países productores de ciencia y tecnología. Solo Estados Unidos, Europa y algunos países asiáticos son productores de ciencia y tecnología, los demás son consumidores. Debido a lo anterior, ni una ni otra pueden tener el mismo valor en África, Alemania o México. La ciencia y la técnica son en cada caso un proyecto histórico en el que se proyecta una sociedad y los intereses dominantes de ella. La tecnología, por su parte, es un cierto tipo de producción y de desarrollo estratégico al que se pretende llegar.

La propuesta teórico-metodológica de Taylor nunca prosperó al nivel de cientificidad debido a su carácter extra lógico e ideológico de concebir que la "administración científica" pudiera ser "universalizable". Sin embargo, generó nuevos puntos de vista, promovió un ambiente de investigación, una nueva era de cooperación, de rudo individualismo y espíritu colonizador, y marcó los hitos convencionales del modernismo administrativo.

Como contrapartida a esta propuesta, surgió el modelo de las relaciones humanas como una reacción a la cosificación del empleado, y se puso énfasis en la especialización y en el grupo y su efecto dentro de la organización, al señalar aspectos tales como condiciones propicias del medio ambiente social y material que satisfagan las necesidades de los trabajadores.

El significado de la administración ha experimentado desde principios del siglo XX un sinnúmero de interpretaciones. 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, quien es el que permite seguir viviendo y desarrollando a la empresa.

La teoría de la burocracia estructuralista continúa en la línea de la especialización de actividades, tanto en la organización formal como informal. Otros enfoques más recientes hacen énfasis en la dirección o gerencia de individuos interrelacionados, o bien la refieren al proceso administrativo, clasificándose como ciencia o arte (Cruz, 1988).

En el caso de la formación de gerentes, el graduado en administración de negocios piensa que la administración es un fin en sí mismo, una habilidad relativamente independiente del contenido de aquello que se administra; piensa que la técnica es más importante que el objeto a la que se aplica.

En la teoría administrativa prevalecen los enfoques gerenciales de Europa, Estados Unidos y Japón, como ya se mencionó al inicio de este texto. Esto ha sucedido así porque la estructura de la producción científica está determinada por la inercia de la estructura institucionalizada del modo capitalista de producción; el funcionamiento de la ciencia abstracta actúa como medio para fines predeterminados, externos, enajenados.

En Estados Unidos, la comunidad académica en su conjunto está normalmente abierta a las oportunidades, por decirlo así, que le ofrecen ser experta en la interioridad de las máquinas administrativas y poner en "venta" sus recomendaciones. Otro problema de las disciplinas administrativas es el fetichismo por el concepto, y el formalismo estadístico, de precisión y exactitud. El empirismo abstracto intenta estandarizar y racionalizar cada fase de la investigación, especialmente en el marketing, tanto en el sector público como en el privado, para sus fines burocráticos.

En resumen, se concluye que la problemática de la teoría administrativa se encuentra en dos niveles: por una parte, en el epistemológico, por el hecho de que diversas teorías le atribuyen a un mismo concepto significados distintos; por otra, en el nivel sociológico se constata que esas teorías se inscriben en circuitos sociales distintos de producción y consumo, lo que deriva en su falsa generalización en diferentes ámbitos geográficos.

El problema epistemológico de la teoría administrativa radica en su falta de consistencia y coherencia interna. La insuficiencia teórica de su aparato conceptual adquiere un carácter ideológico debido a sus motivaciones extra teóricas: aspiraciones, propósitos y proyecciones de diferentes intereses: económicos, políticos, de clase, raciales, etcétera. Es decir, se atienden intereses ideológicos en pro de grupos dominantes.

La denominada teoría de la administración (managment science) surgida del contexto liberal anglosajón y la teoría de la organización (organizations theory) (Jo Hatch, 1997) consideran a las empresas (companies) y organizaciones (organizations) como entes similares; son concebidas como comunidades o sociedades, relativamente permanentes, orientadas hacia un mismo objetivo, enfocadas en la acción organizacional, como conjunto de órganos y funciones (Merton, 2002).

Los autores mexicanos que han incursionado en el análisis de la teoría de la administración, basados en la lectura de Parsons (The social system, 1951), y en una mala traducción y distorsión que se hizo de la obra de Weber (Montaño, 2004; Cruz, 2013; Ríos, 1990), han incurrido en el mismo error que toma como sinónimo a empresas y organizaciones, lo que genera confusión y ambigüedad en los términos poder y dominación.

A este respecto, la teoría administrativa convencional confunde la organización con lo que es la empresa. En general, los autores que siguen esta teoría lo que hacen es ignorar las relaciones de poder a nivel macro-micro, implícitas en las organizaciones y empresas.

Así, pues, existe ambigüedad en el concepto organización; algunas veces es utilizado como función, consistente en agrupar actividades necesarias para el cumplimiento de objetivos; en otras, como estructura-diseño: decisión estratégica; o bien como actividad específica para diseñar y estructurar las tareas encaminadas a lograr las metas organizacionales (Dessler, 1996).

Toda la literatura post weberiana sobre la burocracia padece de esa ambigüedad. Por un lado, la mayoría de los autores creen que el desarrollo de las organizaciones burocráticas responde al advenimiento de la racionalidad en el mundo moderno; y por otro, creen que la burocracia es, por ese hecho, intrínsecamente superior a todas las formas posibles de organización.

Mills (1961, pp. 44-47) cuestionó la obra de Parsons a partir de su afirmación de que no existe la ciencia social "neutra", al distraer las cuestiones básicas de la sociedad como el poder y la dominación. Este autor y la secuela de autores basados en su obra ocultan las realidades estructurales de la sociedad misma.

Algunos autores, como M. Reed (1992), puntualizan que, en general, en el estudio de las organizaciones se ha tenido una pérdida de confianza en las aproximaciones positivistas y funcionalistas, pues estas corrientes no han mostrado resultados que respondan a la problemática del poder, de la dominación y de la explotación.

Por ello es importante revisar algunos conceptos básicos del poder, que derivan de diferentes ángulos. Para Weber (1922,1969), el poder y la dominación son plenamente distinguibles, ya que no hay dominación sin aparato administrativo; es decir, institución, organización, cuadros que administren la forma específica de dominación.

En la organización, la dominación se entiende como la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas. En otros términos, es la probabilidad de que un mandato sea obedecido por una parte o por un conjunto de personas (sin olvidar las funciones de las normas y los valores) como, por ejemplo, la dominación ejercida por organizaciones eclesiásticas en sus respectivos ámbitos geográficos.

La sociedad se desenvuelve bajo la influencia de diferentes organizaciones, como familia, iglesia, ejército, partidos políticos, sindicatos, oficinas gubernamentales, prisiones, etcétera, respondiendo a necesidades y contextos específicos, tomando muy diversas formas y representando distintos sistemas de valores dentro del complejo social.

De acuerdo con Max Weber (1969), la organización tiene una función reguladora, limitadora hacia fuera, y a través de ella se caracteriza una relación de supremacía y subordinación. En toda organización participa un círculo de personas interesadas en el mandato y sus ventajas, que colabora así en el ejercicio de los poderes imperativos y coactivos encaminados a la conservación de la dominación.

La organización se relaciona con la expansión del poder, es decir, la organización tiene que ver con el control hacia afuera, sus acciones permean a otras instancias. Por otro lado, el concepto de poder en la empresa está estrechamente relacionado con acciones que se vierten hacia adentro.

Todas las formas de dominación son vitales para el mantenimiento de la existencia de las organizaciones y su acción está dirigida a la realización de la imposición de los ordenamientos. La dominación es una relación y, como tal, si no se ejercita no existe: en un momento determinado un individuo puede estar condicionando su comportamiento conforme a ciertos preceptos, mutables en el tiempo, que es a lo que Weber llama "formas de influencia". La dominación incluye especificidad en el contenido del mandato (obediencia). El que obedece transforma el mandato en la razón de su conducta y, cuando eso ocurre, hay mandato concreto y la obediencia se rige tomando como norma la voluntad del que domina.

La organización comunal es la relación de un grupo o una comunidad de personas que persiguen los mismos fines, rasgos étnicos, valores, etcétera. Su regulación depende de su tamaño y de las características de los miembros. Si el grupo es pequeño, la organización puede ser de naturaleza primaria; en tal caso, en la regulación de acciones participan todos los miembros en condiciones de equiparidad (que no es lo mismo que igualdad). En las organizaciones grandes la naturaleza de la integración es secundaria; es decir, se caracteriza por intereses que no afectan de manera íntima a sus miembros, sino a sus intereses económicos, políticos o culturales.

El dominio es una cualidad de la organización que, sustentada en recursos coercitivos, cognitivos, tecnológicos o financieros, está en condiciones de imponer premisas de comportamiento a otras organizaciones.

La élite norteamericana encontró en la historia moderna una burguesía virtualmente sin oposición. La guerra de secesión puso fin a las pretensiones coloniales de la nobleza, y muchos latifundios fueron repartidos. Entre 1865-1900, una minoría poderosa concentró el poder económico y financiero de los grandes trust y corporaciones, que dieron lugar a las grandes dinastías que siguen dominando hasta nuestros días: Vanderbilt, Rockefeller, Carnegie, Ford, J.P. Morgan logró subordinar el poder militar y social bajo sus intereses (Mills, 1957).

Las articulaciones de empresas y organizaciones en Estados Unidos surgen del liberalismo económico en el mecanismo del equilibrio, con el que la libertad económica y política queda garantizada con el sistema de pesos y contrapesos.

Podríamos afirmar que entre empresas y organizaciones existe o no una correlación de fines; en ocasiones la empresa se sirve de la organización para alcanzar sus fines.

La organización representa el poder institucionalizado, y debe contar con legitimidad y legalidad. Debe entenderse por legitimidad la aceptación por parte de los subordinados de los procesos y resultados de la organización, y por legalidad el estar de acuerdo con las normas de constitución y funcionamiento de la organización. A través del cuadro administrativo se puede lograr de un modo plural la dominación, por el

poder representativo que se le confiere; es decir, la probabilidad de que se dará una actividad dirigida a la ejecución de las órdenes generales y mandatos concretos por parte de hombres cuya obediencia se espera.

Toda empresa implica necesariamente una forma de organización, pero una organización no implica necesariamente una empresa. Todo dominio implica el ejercicio de un poder, pero no todo poder implica el ejercicio de un dominio, ya que uno puede estar en la relación de pares; es decir, una organización puede entrar en relación de equiparidad con otra organización, en la cual no haya dominio de una sobre la otra. Pero el poder está presente.

El cuadro administrativo está ligado a la obediencia de estos motivos que determina en gran medida el tipo de administración: tribal, patrimonial o burocrático-racional. La dominación es una relación entre dominados y dominantes y, como tal, si no se ejercita, no existe. La dominación de algún orden regulador puede ser una relación transitoria: en un momento dado el comportamiento de un individuo puede estar condicionado conforme a los preceptos de la religión católica, pero puede cambiar su conducta optando por otra religión. Otros, en alguna reunión social, podrán optar por algún tipo de indumentaria, y podrán conseguir o no que otros copien, por así decirlo, sus formas de comportamiento o de vestirse.

Para tratar de ser más precisos, podríamos afirmar que tanto una empresa u organización requieren apoyarse en una "organización" para lograr sus fines, en ese caso específico la empresa y la organización se identifican. Podemos afirmar, asimismo, que la dominación de gobiernos y pueblos extranjeros requiere del medio empresarial para alcanzar sus fines de lucro y dominación, y que a su vez las empresas requieren de las organizaciones político-militares para abrir sus mercados.

Es importante mencionar otro aspecto que distingue a las empresas de las organizaciones: la organización se relaciona con la "expansión" del poder; es decir, la organización tiene que ver con el control hacia fuera, sus acciones permean a otras instancias. Por otro lado, el concepto de poder en la empresa está estrechamente relacionado con acciones que se vierten hacia dentro.

Un ejemplo de organización sería la Secretaría de Educación Pública (SEP), entidad que dicta reglas y ordenamientos que deben ser acatados por los distintos grupos vinculados a la actividad de la educación. Por su parte, un ejemplo de empresa lo constituye el Tecnológico de Monterrey, institución que debe seguir los lineamientos establecidos por la SEP para su operación.

También es importante señalar, como parte de las diferencias entre empresas y organizaciones, que en la organización el concepto cuadro administrativo está más ligado al concepto de dominación, legitimado por el uso tanto de la violencia física como psíquica, como puede ser el caso de las organizaciones estatales y eclesiásticas, respectivamente. En tanto, este concepto en el caso de la empresa se liga más a la explotación, por la manera en que se consuman los medios de producción y trabajo para alcanzar el fin perseguido por las empresas mercantilistas.

Weber (1969) define la empresa como "una acción que persigue fines de determinada clase, de un modo continuo" (p. 42). Lo que la caracteriza es la acción consciente que persigue fines de una manera constante. La empresa es una asociación que tiene por objeto la elaboración de un producto o la prestación de un servicio, ya sea estatal, paraestatal, municipal, cooperativo, comunal o corporativo. Las empresas más conocidas son las de interés privado, cuyo funcionamiento declarativamente se regula por las leyes del mercado; sin embargo, Weber (1969) incluye la realización de otro tipo de actividades, a saber, las políticas, científicas o hierocráticas (religiosas), públicas, privadas, etcétera.

El concepto corriente de empresa que se maneja es el de "empresa mercantil", que solo subraya expresamente la orientación por el cálculo de capital, la mayoría de las veces supuesto como evidente; pero no solo el intento de lucro como tal debe ser llamado empresa. En sentido estricto la empresa puede ser empeño de un solo individuo, siempre que persiga sus fines de manera continua en el tiempo. La empresa,

redondeando el concepto de Weber, puede también referirse a un subconjunto de empresas y asociaciones de estas tomadas conjuntamente.

Podemos observar que, desde su origen, la palabra empresa, esfuerzo de personas, tiene la intención de emprender acciones conjuntas, algo que de manera solitaria sería prácticamente imposible de conseguir.

En la gerencia de la empresa está la figura del poder, ya que tiene la posibilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación laboral, aun en contra de toda resistencia, imponiendo la estructura de autoridad al interior de la empresa y atendiendo a los sistemas de valores que las legitiman.

Sin embargo, a partir del ámbito de influencia en la "acción social", surge otra diferencia entre el poder y la dominación. En la dominación este ámbito es más difuso y ambiguo que el concepto de poder en lo que Weber llama influencia. Las formas de influencia, o sea, las formas en que un individuo, organización o empresa puede imponer su voluntad, son muy variadas.

Para ser más precisos, la empresa, para lograr sus fines a lo largo del tiempo, frecuentemente trata de establecer un programa de trabajo —así sea el más simple. Por su parte, toda organización, cuyo fin es contribuir a un esquema de dominación, desea establecer su dominación no de manera efímera, sino a lo largo del tiempo, pensando que normalmente toda organización tiene como fin conservar un esquema de dominación. La empresa, a su vez, desea conservar una jerarquía de poder.

El estudio de las organizaciones se ha efectuado desde numerosos enfoques. El vacío generado por las corrientes funcionalista y positivista de la administración ha suscitado nuevas agendas de investigación como parte de la búsqueda de un entendimiento adecuado y coherente del proceso cultural, cognoscitivo, lingüístico, político e ideológico a través del cual se constituyen las organizaciones. Dentro de estos nuevos enfoques, se tienen dos grandes orientaciones.

La primera se encuentra asociada a la lectura de los clásicos: Marx y Weber, y ligada a los teóricos de la escuela de Frankfurt. Se asume que la división del trabajo y la innovación tecnológica son una consecuencia de los imperativos de acumulación y control, de los que depende la viabilidad económica de la empresa.

Con ello, la visión tradicional del consenso y cooperación en el estudio de las organizaciones se ve transformado por la visión de las clases sociales, cuyas condiciones de existencia son muy distintas a las reconocidas por los funcionalistas y positivistas.

En la segunda orientación, otro grupo de autores, partiendo de los análisis depurados de las variables políticas, económicas, filosóficas, éticas, etcétera, ubican el estudio de la administración como una totalidad histórica, tomando en cuenta elementos soslayados por la teoría convencional de la administración.

El retorno a los clásicos desde la perspectiva de Weber y Marx, las teorías del psicoanálisis y la psicología social de Erich Fromm, de Víctor Frankl con la logoterapia, y de Wilhelm Reich y su intento de vincular a Freud con Marx. En este caso se trata de investigar cómo las reglas burocráticas posibilitan la introducción de formas de pensamiento y acción que favorezcan un comportamiento despersonalizado y deshumanizado (Sprott y Johnson, 1968).

Este proceso de configuración teórica se inicia con Aristóteles, Maquiavelo y Hobbes; continúa con Hegel, Marx, Durkheim, Weber, Mosca, Pareto, la escuela de Frankfurt, y prosigue hasta nuestros días. Los diferentes constructos teóricos, neomarxismo, posestructuralismo (Baudrillard, 2004; Lyotard, 1990; Habermas, 1993), continúan con la tradición crítica.

La teoría crítica se ha distinguido por estar comprometida con las nuevas condiciones sociales, políticas y económicas, como una teoría histórica y dialéctica que intenta capturar y conceptualizar los cambios históricos y evaluar el impacto de dichos cambios (Kellner, 1998).

El posmodernismo francés (Saussure, 1987; Levi Strauss, 1964; Barthes, 1994) y la nueva teoría francesa (Lyotard, Baudrillard y otros) polemizan en contra de la teoría crítica, en donde los teóricos críticos reconocen una continuidad, y existen quebrantos: el racionalismo descartiano, la autoconciencia hegeliana y el etnocentrismo liberal y marxista. Tales quebrantos se produjeron en la antropología (el relativismo cultural), en la lingüística (Lyotard, Baudrillard, Derrida) y en el psicoanálisis (Lacan, 2008; Foucault 1970), todos ellos se oponen a la visión histórica que desaparece en la modernidad, en el "fin de la historia", el sitio "omega" de la historia, el mañana donde el hombre se reconcilia consigo mismo, con la naturaleza y la sociedad, con sus orígenes.

En la posmodernidad, los cambios no permitieron echar raíces, el progreso perdió dirección, perdió sus fines, ninguna tecnología garantiza el futuro promisorio, no se sabe hacia dónde vamos, existen una infinidad de escenarios posibles que nos esperan o que se pueden crear. Este es el gran reto del futuro.

El marco conceptual de la teoría organizacional dentro de la teoría administrativa se origina en las aguas fangosas de los fundamentos de la "administración científica" de Taylor. El objeto principal de la administración ha de ser, según Taylor, asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados, objetivo que no tiene fundamento científico. En la teoría neoclásica de la administración se mantiene como búsqueda el alcanzar el éxito económico de las organizaciones como último y exclusivo fin.

El problema principal reside en que la teoría administrativa le ha construido a la teoría de la organización una "jaula de hierro" en la búsqueda de los objetivos utilitarios de las organizaciones. La utilización de la teoría administrativa, clásica y neoclásica no ha servido hasta ahora más que para el estudio del tema de decisiones a nivel directivo, con criterios eficientistas, productivistas. Sin embargo, si analizamos el cuerpo sistemático de conocimientos relativos a la teoría de la organización, producto de la última década del siglo XIX y del XX, podemos constatar la rica herencia que se ha gestado a lo largo de estos años de estudio de las organizaciones humanas y de la administración de gobiernos, iglesias, ejércitos y otras organizaciones sociales complejas.

La teoría convencional de la organización —Mary Parker (1942), Herbert Simón (1981, 1982)— consideran a la organización como un sistema complejo de toma de decisiones, o como un sistema de interacciones de actividades y sentimientos (Homans, 1950), e incluso como un sistema cerrado o abierto o de contingencias.

Hay evidencias de que la teoría neoclásica de la administración no ha superado el escollo de la clásica, en términos de considerar al trabajador como simple engranaje de una máquina. Los interaccionistas (Elton Mayo y colaboradores, 1989) se interesaron exclusivamente en el mundo de las interacciones-sentimientos como respuesta de productividad al condicionamiento económico del salario y del rendimiento, que es una propuesta de la "administración científica" de Taylor y Fayol. Si se demuestra que la conducta afectiva se halla condicionada por una serie de factores controlables, es difícil no servirse de semejante conocimiento para tratar de manipular a los trabajadores, y desentenderse lo mismo que los clásicos de los problemas del poder y la dominación.

Kurt Lewin (1968) y sus colaboradores (teoría de los grupos) querían demostrar que existía una relación constante y unívoca entre la satisfacción individual, la productividad y un estilo de liderazgo permisivo. Además, continuaron desconociendo las relaciones de poder y explotación que se anudan alrededor de la pirámide jerárquica y sin las cuales está solo aparece en un marco puramente formal.

Sin duda, al atraer la atención hacia los problemas de la participación, los seguidores de Lewin (1968) introdujeron una veta de investigación que se ha revelado fecunda, pero también se encerraron en una pauta de interpretación muy estrecha, que no les permite comprender las fuerzas actuantes dentro de las organizaciones.

Robert Kahn, Arnold Tannenbaum y sus colaboradores (1971) creen que se puede llegar a coordinar las actividades humanas en el seno de una organización y, asimismo, obtener el máximo necesario de aceptación utilizando estímulos económicos o ideológicos. Se busca así la perfecta productividad y un equilibrio entre los fines de la organización y la satisfacción individual de sus miembros. Utilizando un sistema "permisivo" de mando, en esta teoría tampoco es necesario estudiar los problemas del poder; basta con luchar porque el aparato de mando no se desintegre.

Robert Michels (1969) y K. Manheim, (1982) son los primeros en destacar el dilema en que se encuentran forzosamente las burocracias modernas que quieren lograr profundas transformaciones sociales, sean reformistas o revolucionarias. La acción social no es posible sino a través de organizaciones burocráticas, y la existencia de estas es incompatible con los valores democráticos que son los únicos que hacen legítima la acción social.

A este respecto, destaca la opinión de Chester Barnard (1959), quien conceptualiza la organización como un sistema social cooperativo; es decir, como un sistema de actividades o fuerzas sociales, biológicas y físicas conscientemente coordinadas, cuyo balance tanto interno como externo debe mantenerse en equilibrio.

No obstante, cualquier acción cooperativa coordinada exige que cada participante pueda contar con un grado de regularidad suficiente por parte de los demás. Esto significa, en otras palabras, que toda organización, cualquiera que sea su estructura, su objetivo y su importancia, requiere por parte de sus miembros una conformidad mayor o menor, pero siempre considerable y obtenida en parte por compulsión, apelando a la "buena voluntad".

El burocrático no es solamente un universo que no se corrige en función de sus errores, sino que es incapaz de transformarse conforme a la evolución acelerada de las sociedades, como lo muestra el nihilismo llevado a sus consecuencias más extremas en las proyecciones simbólicas típicas de Kafka.

Dentro de una visión sistemática (Michel, 1974), la organización debe concebirse como un sistema abierto, es decir, que tiene múltiples relaciones con el ambiente. También debe concebirse como un sistema con múltiples propósitos o funciones necesarias para integrar y coordinar. Que conlleva muchos subsistemas en interacción dinámica. Y dado que los subsistemas son mutuamente dependientes, sus cambios afectarán el comportamiento de los demás. Las múltiples relaciones entre la organización y su ambiente hacen difícil especificar de manera clara las fronteras de una entidad dada.

Desde el punto de vista del enfoque sistémico, las organizaciones son concebidas como estructuras ordenadas y esta predisposición alienta el funcionalismo que conceptualiza la realidad dentro de un marco altamente estático y mecanicista.

Desde finales de la Segunda Guerra Mundial hasta los últimos años de los 70, el consenso teórico y metodológico de los estudios organizacionales giró alrededor del funcionalismo y el positivismo, lo que proporcionó una base al poder burocrático.

En las teorías contemporáneas de la administración —enfoque operacional (McGregor y colaboradores)— y en la actual teoría de los sistemas —enfoque de las contingencias— prevalece la tolerancia y el eclecticismo, situación que se puede apreciar en los programas de estudio de las bussines school estadounidenses, en las que prevalece la confusión en terreno teórico de la administración.

Estamos viviendo en un mundo que se está haciendo cada vez más complejo y sofisticado. Desgraciadamente nuestras formas de pensar, de razonar, casi nunca se adaptan a esa complejidad. La mayoría de las veces terminamos convenciéndonos a nosotros mismos de que todo es más simple de lo que en realidad es y manejándonos en la complejidad como si esta no existiera. El resultado es que nuestros pensamientos terminan siendo simplificaciones muchas veces perjudiciales; tal es el caso de la teoría

administrativa norteamericana, que ha fracasado en su intento por formar una profesión que pueda tener un carácter de cientificidad.

En síntesis, el alcance de este artículo es el de reconocer desde un punto de vista crítico las categorías y conceptos de la teoría administrativa, así como los móviles y significados a través de los cuales se combina el discurso académico y el significado ideológico de las distintas acepciones de la administración. El tema de investigación pendiente y limitante de este artículo, no obstante, es el de revisar los nuevos paradigmas para las empresas y organizaciones en el contexto latinoamericano. En el actual escenario geopolítico mundial nuestros instrumentos conceptuales son necesarios e incluso indispensables como puntos de llegada, pero, al mismo tiempo, tienen que ser puntos de partida hacia otras construcciones teóricas. Sin duda se requiere entender la realidad con espíritu creativo e innovador, con nuevas perspectivas ecológicas, económicas y sociales.

Resultados.

A lo largo de la historia, empresas y organizaciones se han ido adaptando y desarrollado; han estado sujetas a incesantes presiones de la sociedad, entre las que destaca la demanda hacia la participación en la toma de decisiones, la autogestión y flexibilidad en el trabajo.

De esta manera, organizaciones y empresas buscan articular sus objetivos e intereses; sin embargo, las divergencias y convergencias entre la administración pública y la privada, entre organizaciones y empresas, han sido muy variables en la historia.

En la actualidad, pareciera que la tradicional rivalidad existente entre administración pública y privada tiende a disminuir, e incluso parecen existir más convergencias que divergencias entre ambas. En la medida en que las empresas y las organizaciones rompan o flexibilicen sus estructuras y relaciones, nos brindarán nuevos modelos administrativos, nuevas redes de cambio, mapas cognoscitivos con posibilidades de abrir los objetivos económicos hacia metas colectivas, e incluso es posible que se pierdan los límites entre empresas públicas y privadas. Desde esta perspectiva, lo privado no lo es tanto, en la medida en que se inserta en el espacio público, en un espacio de convergencias de intereses comunes (Bozeman, 1987).

En el siglo XXI se están generando nuevos sistemas intencionalmente establecidos de empresas y organizaciones según la naturaleza de su entorno, de sus productos o servicios (sobre todo los burocráticos), controlados y supervisados por áreas jurisdiccionales. Estas redes Inter organizativas e interempresariales serán cada vez más necesarias y obligarán a directivos de empresas y organizaciones a que establezcan contactos entre sí que conduzcan a reconstruir los sectores económicos y sociales más vulnerables de un país.

Estos imponentes cambios deberán ser articulados por los gerentes y administradores del siglo XXI. Ello hará necesaria la formación de un nuevo tipo de administrador de empresas y organizaciones, legitimado por las normas y los valores de la sociedad y por los valores éticos de su desempeño profesional.

Aunado a ello, actualmente las redes empresariales y organizacionales se revelan como redes ocultas, derivadas naturalmente de la dinámica del poder, del posicionamiento de las empresas y de las ventajas que pueden lograr de las organizaciones. Tal es el caso de las empresas transnacionales contemporáneas, del crimen organizado y de la articulación del narcotráfico con las redes gubernamentales.

De la misma forma, en las posiciones o cargos de gerentes y funcionarios prevalecen las prácticas de la tradición burocrática, de la sumisión a los objetivos subordinados y de la ausencia de valores y objetivos sociales.

Una vez más: en la medida en que las empresas y las organizaciones rompan o flexibilicen sus estructuras y relaciones, surgirán una serie de acuerdos de colaboración como fusiones, consorcios, alianzas estratégicas (joint-venture), concesión de licencias, patentes y marcas, acuerdos de fabricación, aprovisionamiento y marketing.

Estas nuevas redes están formadas por constelaciones de empresas vinculadas entre sí: por alianzas estratégicas de organizaciones burocráticas y no burocráticas; por redes de organizaciones civiles para la realización de tareas sociales; por conglomerados de organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales con asociaciones de empresas, para reconstruir las zonas del mundo más afectadas ecológica, económica y socialmente.

En pleno siglo XXI nos encontramos a la espera de nuevos paradigmas para las empresas y las organizaciones. Sentimos que se acerca una época de profundas transformaciones. Sin embargo, en el contexto mundial, y particularmente en el latinoamericano, en el cual nos encontramos, es necesario entender la realidad con espíritu creativo e innovador con nuevas perspectivas ecológicas, económicas y sociales.

Para concluir este apartado, podemos decir que, a pesar de su importancia, el término administración sigue siendo vago y confuso. No obstante, se debe buscar un concepto para la administración cuya validez sea universal y que sus postulados realmente satisfagan al ser humano.

En la antigüedad clásica, los griegos denominaron a la administración con el concepto de oikos, que literalmente ha sido traducido como 'economía del hogar o de la casa', pero que si lo llevamos a la actualidad corresponde a la labor de los paterfamilias, es decir, administrar los bienes del hogar que en ese tiempo incluía no solo a la familia nuclear, sino también a los esclavos, las propiedades, el ganado, etc.).

Los griegos (Jenofonte, 1999, pp. 161-210) concebían a la administración como una episteme, es decir, como un objeto de conocimiento en donde tienen cabida la ciencia y la filosofía. Para ellos, la administración no solo consistía en encontrar las técnicas más adecuadas para conservar, mantener, acrecentar los bienes y así garantizar la producción y reproducción de la vida de los miembros del hogar, o de los miembros de la sociedad, tratándose de la administración pública, en ello recae una responsabilidad ética, porque si se administran mal los bienes del hogar o de la sociedad, las consecuencias son graves en ambos casos, y no se estarían reproduciendo las condiciones de vida, de la familia y de la sociedad, y por lo tanto, no se estaría actuando conforme a la ética.

A su vez, los griegos acuñaron una tesis filosófica que establece que entre la administración pública y la privada existe una relación dialéctica, la cual se puede sintetizar así: Entre la administración del estado (la administración pública) y la administración del hogar (administración privada) existe un círculo virtuoso o vicioso, de manera tal que si la administración de la casa funciona mal, esto afecta a la administración del estado, porque recibirá menos contribuciones o impuestos, lo cual afectará sus funciones, pero si la administración del estado anda mal, si se dilapidan y se hace mal uso de los recursos públicos, esto repercutirá en la administración del hogar (empresas privadas), lo cual tiene un peso mayor de afectación en el bienestar de vida de los integrantes de un país, de una sociedad.

En este sentido es válido preguntarnos cuál ha sido la situación que guarda este vínculo entre las dos administraciones en México o en los países latinoamericanos. ¿De qué manera se establece un círculo virtuoso o vicioso en la historia de las naciones? ¿Cuándo existe correspondencia y colaboración, se logran mejores niveles de desarrollo y bienestar? ¿Cuáles son los 10 países con índice de desarrollo humano (IDH) más alto y bajo? ¿En qué posición se encuentra México en el IDH? ¿Qué grado de articulación existe entre lo público y lo privado en los países con mayor IDH?

Cabe aclarar que el IDH fue creado como tal por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y consiste, como su nombre lo indica, en determinar la cantidad o nivel de desarrollo humano que poseen los países del mundo. El desarrollo humano se caracteriza más por el potencial creativo y emprendedor de los ciudadanos que por el ingreso económico de estos.

En esto se basa principalmente la articulación de lo público con lo privado que fomenta el desarrollo emprendedor. La estimulación principal para lograr maximizar estas opciones es construyendo y fortaleciendo las capacidades necesarias humanas como, por ejemplo, promover la salud, educación, el

empleo, el lograr conseguir recursos básicos y sustentables, la libertad, la independencia, la soberanía, entre otras; todas ellas forman parte de las políticas a partir de las que el IDH se construye y un país crece.

Conclusiones

Hoy en día la teoría administrativa debe manifestar la preocupación y el deseo implícito de construir un universo que no solo sea algo mejor y más racional que el que impera en el mundo actual. El poder de la administración y la administración del poder deben surgir de una base consensuada. La sociología administrativa del siglo XXI debe acudir al rescate de los valores del hombre administrativo, que administra para reproducir el patrimonio de su familia, de su sociedad, de su país, del mundo, de la humanidad.

El estudio de las empresas y organizaciones no solo debe enfocarse a la investigación de la racionalidad técnica, instrumental, sino también debe adentrarse en los aspectos simbólicos, cognitivos y culturales que permitan el diseño y la creación de nuevos modelos administrativos más acordes con las exigencias del tercer milenio.

Una administración crítica no solamente debe funcionar con base en el desempeño de los fines, sino que también debe intentar desarrollar la posibilidad de hacer compatible la producción y el desarrollo pleno de la vida, además de hacer que todos participen en este proceso.

Este problema representa la necesidad de establecer una nueva práctica docente que induzca a cultivar métodos educativos y estrategias pedagógicas de reflexión y de crítica para la superación de los obstáculos epistemológicos por medio de un estudio sistemático de la administración, cuya complejidad requiere el concurso de varias disciplinas (análisis interdisciplinario).

En la perspectiva crítica de la administración no se ha logrado todavía la conformación de un paradigma sistemático que cuestione al modernismo y al posmodernismo. Existen, sin embargo, un conjunto de pequeños paradigmas o intentos de los paradigmas empresariales y organizacionales a través de los cuales se pueden desarrollar metodologías de estudio, proceso de aprendizaje comprometido con los modelos de equipo-compañerismo, comunitario y de aprendizaje ecológico.

El concepto de capital social emerge como uno central para analizar los factores contextuales y locales que permiten la sustentabilidad de la economía para atenuar la pobreza, marginación y migración del campo a la ciudad.

En búsqueda del deber ser, la administración debe investigar, trabajar, proponer, ofrecer alternativas de solución conforme al parámetro de la ética, para administrar la vida en las empresas y organizaciones, y contribuir al proceso de desarrollo sustentable, y así garantizar que las generaciones futuras cuenten con los recursos necesarios para su pleno desarrollo. La teoría administrativa comparte el mismo paradigma de las ciencias sociales y, en nuestro caso, se trata de la búsqueda de un principio cuya validez sea universal, en donde sus postulados verdaderamente satisfagan al hombre.

TEMAS DE REFLEXIÓN

1. ¿Cuáles son las diferencias básicas entre empresas y organizaciones? ¿existen semejanzas? ¿cómo se permean el poder y la dominación?

2. ¿En qué consiste la visión integral de empresas y organizaciones?

3.- ¿Para trascender los horizontes instrumentales del positivismo, los investigadores deben realizar con bases epistemológicas un profundo análisis crítico de las organizaciones, lo cual está más allá de satisfacer meramente el problema de supervivencia del capitalismo, que es el encontrar los medios para acrecentar constantemente la productividad?

4. ¿La investigación en administración actualmente se ha dirigido a la búsqueda de un objeto de estudio propio a fin de constituirse como ciencia, valiéndose de la participación de las ciencias sociales ya constituidas como: la antropología, la sociología, la política, la economía, la psicología, etcétera?

5.Para adelantarnos a los cambios y al incremento de competencia, ¿necesitamos una nueva forma de pensamiento, una forma que constituya el eje radical de la teoría de la administración tanto mexicana como latinoamericana, para lo cual debe estar fundada en un estudio epistemológico?

6.- ¿Es lo mismo crecimiento económico que desarrollo humano?

7.- ¿Qué es el imperialismo?

8.- ¿En qué consisten los modos de producción?

9.- ¿Cuál es el entorno económico donde surge la teoría moderna de la administración?

10.- ¿Cuáles son las diferencias entre Fordismo y Toyotismo?

11.- ¿Es lo mismo crecimiento económico que desarrollo humano?

VIDEOS:

EL IMPERIALISMO

https://mx.video.search.yahoo.com/search/video?fr=mcafee&p=el+imperialismo+del+siglo+xix&type=E211MX911G91653#id=1&vid=35acadfe18b63ff6628baafd10060a71&action=click

TEORÍA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN

https://mx.video.search.yahoo.com/search/video?fr=mcafee&p=henri+fayol+administraci%C3%B3n&type=E211MX911G91653#id=1&vid=b011d0f98232d259d4c4398ffa7f214c&action=click

TAYLORISMO.FORDISMO.TOYOTISMO

https://www.youtube.com/watch?v=JPtbFFDeHGM

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS. ELTON MAYO

https://www.youtube.com/watch?v=t7k6f52u86w&t=32s

GIGANTES DE LA INDUSTRIA SERIE HISTORY CHANEL

https://www.youtube.com/watch?v=reAI4jahyvo

¿Es lo mismo crecimiento económico que desarrollo humano?

Principales economías en el mundo

https://www.youtube.com/watch?v=D6-9NN607OE

Ranking de IDH de los países en el mundo

https://www.youtube.com/watch?v=weezBE8Y440

REFERENCIAS

Argyris, C. (1964) Personalidad y organización. México: Centro de Formación y Perfeccionamiento de funcionarios.

Ballina, F. (2001). Teoría de la administración: un enfoque alternativo. México: McGraw-Hill.

Barnard, C. I. (1975). Las funciones de los elementos dirigentes. Madrid.

Barthes, R. (1994). El susurro del lenguaje: más allá de las palabras y la escritura. Barcelona, España: Paidós.

Baudrillard, J. (1978). A la sombra de las mayorías silenciosas. Madrid, España: Kairos.

Baudrillard, J. (1985). La izquierda divina. Barcelona, España: Anagrama.

Baudrillard, J. (2002). Cultura y simulacro. Madrid, España: Kairos.

Baudrillard, J. (2004). Las estrategias fatales. Barcelona, España: Anagrama.

Baudrillard, J. (2006a). El otro por sí mismo. Barcelona, España: Anagrama.

Baudrillard, J. (2006b). El crimen perfecto. Barcelona, España: Anagrama.

Bell, D. (1977). Las contradicciones culturales del capitalismo. Madrid, España: Alianza Editorial.

Boje, D. and Dennehys, R. (1993). Managing in the postmodern world (1st Ed.). Dubuque, United States: Kendall/Hunt.

Boje, D., Gephart, R. P. and Thatchenkery, T. J. (eds.) (1996). Postmodern Management and Organization Theory. London, England / New Delhi, India: Thousand Oaks Sage.

Bourdieu, P. (1997). Capital cultural, escuela y espacio social. México: Siglo XXI.

Bozeman, B. (1987). Todas las organizaciones son públicas. (Tendiendo un puente entre las teorías corporativas privadas y públicas). México: FCE.

Cruz, F. (1988). Teoría administrativa. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Cruz, L. (2013). El concepto de poder en la administración. Contaduría y administración, 58(4).

Deleuze, G. y Guattari, F. (1993). Qué es la filosofía. Barcelona, España: Anagrama.

De Saussure, F. (1987). Curso de lingüística general. Madrid, España: Alianza editorial

Dessler, G. (1993). Organización y administración (2.ª ed.). México: Prentice-Hall.

De Ventós, X. (1980). Crítica de la modernidad. Barcelona, España: Anagrama.

Drucker, Peter F. (Peter Ferdinand), c1993, author Post capitalist society / New York: Harper business,

Drucker, Peter F. (Peter Ferdinand), 1990, Las nuevas realidades en el estado y la

política, en la economía y los negocios, en la sociedad y en la imagen del mundo

Buenos Aires. Sudamericana; México: Hermes.

Drucker, Peter F. Peter Ferdinand, 1994. autor La sociedad postcapitalista, Barcelona

México: Norma,

Drucker, Peter F. (Peter Ferdinand), 1999. Los desafíos de la administración

en el siglo XXI / Buenos Aires: Sudamericana,

Drucker, Peter F. (Peter Ferdinand), 1909-2005, author managing the non-profit

Organization: Practices and principles / New York: Harper Collins, c1990.

Fayol, H. (1973). Administración industrial y general. México: Herrero.

Foucault, M. (1970). La arqueología del saber. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI editores.

Fromm, E. (1997). El miedo a la libertad. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Guzmán, I. (1966). La ciencia de la administración: la dirección de los grupos humanos. México: Limusa.

Habermas, J. (1993). Ciencia y técnica como "ideología". México: REI.

Habermas y la modernidad. (1993). México: REI.

Homans, G. (1950). The human group. New York, United States: Harcourt, Brace and World.

Jameson, F. (1984). Postmodernism, or the cultural logic of late capitalism. New Left Review, 146, 53-93.

Jenofonte. (1999). Socrática. Economía. Ciropedia. España: Océano.

Jo Hatch, M. (1997). Organization theory, modern, symbolic, and postmodern perspectives. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Koontz, H. (1994). Curso de administración moderna, un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. México: McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. y O'Donnell, C. (1991). Elementos de administración (4.ª ed.). México: McGraw-Hill.

Lacan, J. (2008). El seminario de Jacques Lacan (libro 2). Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Lewin, K. (1951). Field Theory of Social Science. Nueva York, United States: Harper and Row.

Leví-Strauss, C. (1964). El pensamiento salvaje (1.ª ed.). México: FCE.

Lewin, K. (1968). Psychologie dinamique: Les relations humaines. Paris, France : Presses Universitaires de France.

Lilienthal, D. (1967). Management: A Humanist Art. Nueva York, United States: Columbia University Press.

Mannheim, K. (1982). Libertad, poder y planificación democrática. México: FCE.

Merton, R. K. (2002). Teoría y estructura sociales (4.ª ed.). México: FCE.

Michels, R. (1968). Los partidos políticos (tomos I y II). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

Mill, J. (2006). Principios de economía política. México: FCE.

Mills, C. W. (1961). La imaginación sociológica. México: FCE.

Mills, C. W. (1957). La élite del poder (1.ª ed.). México: FCE.

Montaño, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales caracterización, objeto y problemática. Revista de Contaduría y Administración, (213).

Parker, M., Metcalf, H. C. and Urwick, L. (eds.) (1942). Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett. New York, United States: Harper & Brother Publishing.

Reed, M. (1992). The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects. London, England: Harvester-Wheatsheaf.

Ríos, J. (1990). La realidad cultural nacional y el estudio de la administración en México. México: FCA UNAM.

Senge, P. M. (1997). La quinta disciplina. Barcelona, España: Garnica.

Simón, H. (1988). El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa. Buenos Aires, Argentina: Ed. Aguilar.

Sprott, W. J. H. y Johnson, H. M. (1968). Sociología y psicología social de grupo. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Taylor, F. (1978). Principios de la administración científica. México: Herrero.

Weber, M. (1969). Teoría de las categorías sociológicas. En Economía y sociedad (tomo II) (pp. 753-755). México: FCE.

Weber, M. (1977). Estructuras de poder. Buenos Aires, Argentina: La Pléyade.

CAPÍTULO 2: MODERNIDAD Y POSMODERNIDAD ADMINISTRATIVA: UNA CRÍTICA A SU ESENCIA IDEOLÓGICA

RESUMEN

La Administración es una imagen transparente, contiene multitud de significados e interpretaciones, la perspectiva histórica de concebirla como pre y post moderna forma parte de un debate dentro de la Teoría Social, de la Organización y la Administración. El debate divide a las diferentes corrientes teóricas, así tenemos las que aceptan esta clasificación que caen en la etnografía, semiótica, deconstructivismo, etnometodología, como el posmodernismo francés y la nueva teoría francesa que polemizan contra la Teoría crítica alemana y las corrientes neomarxistas. El debate nos conduce a buscar una nueva perspectiva interpretativa de la posmodernidad administrativa.

Palabras clave: premodernidad, modernidad, posmodernidad, administración, ideología.

INTRODUCCIÓN

Los términos pre y post modernos tienden a definirse como la representación de una época o una periodización histórica (cronológica) o como una perspectiva teórica (cosmovisión paradigmática) ¿Cuándo comienza la modernidad? En términos cronológicos se dice que comienza alrededor de 1500 con el surgimiento de un sistema capitalista global a partir del surgimiento de los imperios coloniales (Portugal, España, Gran Bretaña), abarca la trayectoria del capitalismo en sus diferentes fases: competitivo, monopólico, global. En términos epistemológicos, el cambio de paradigma de la ciencia clásica a la moderna se concibe a partir de la frase acuñada por Bacon de *que "El conocimiento es poder"*

En la experiencia cultural el concepto de la modernidad se ha manifestado en un conjunto bastante heterogéneo y en ocasiones contradictorios entre sí dividido en diferentes corrientes: "simbolismo", "expresionismo", "cubismo", "futurismo", "constructivismo", "surrealismo", etc. En este trabajo no se pretende abordar esta complejidad. Los conceptos de pre y post modernidad son conceptos genéricos que nos sirven para trabajar con sentido preliminar, dado que los prefijos pre y post no significan necesariamente que sean una anterioridad y posterioridad, ya que detrás de esa concepción se tiene una visión ideológica que implica una aceptación de que existe un cambio o progreso definido desde la perspectiva occidental.

El premodernismo es un discurso que tiene su raíz en la era preindustrial, en las órdenes religiosas y en la medicina; se origina en la esclavitud y las cruzadas. Lo postmoderno toma como referencia el desarrollo tecnológico. Sin embargo, como lo ha señalado Baudrillard (1998, p.100) muy contundentemente en una entrevista*" la interpretación lineal, nos llevaría a la interpretación lineal"*[1].

Para este autor la modernidad está caracterizada por la explosión del consumo, la mecanización, el auge de la tecnología, el intercambio y el mercado, mientras que la postmodernidad se caracteriza por la implosión de estos límites, por simulaciones, por hiperrealidad y nuevas formas de tecnología, cultura y sociedad. Para Baudrillard el conjunto de pensamientos posmodernos exhibe una amalgama contradictoria de emociones y respuestas, ubicadas en la desesperanza y melancolía, del vértigo y desconcierto en términos de la desaparición de los aspectos centrales en teorías sociales previas. El postmodernismo ocurre después de la destrucción del significado y todas las referencias y finalidades de la modernidad. El postmodernismo está descrito como una respuesta al vacío y la desesperación que está orientada hacia "la restauración de una cultura pasada que trata de recuperar todas las culturas anteriores, todo aquello que se ha destruido, todo lo que ha destruido en alegría

[1] *(Agregar contenido de la nota a pie)*

y que está construyendo en tristeza para tratar de vivir, de sobrevivir. Todo lo que queda por hacer es jugar con las piezas". Jugar con las piezas es lo que caracteriza a la postmodernidad, según Baudrillard. La crítica de Baudrillard implica que no existe la justificación de una ruptura entre la época histórica previa y la postmoderna y ofrece una nueva teoría para intentar conceptualizar la nueva era histórica.

Lyotard (1990, p 31.), explícitamente acepta el reto de proveer una teoría social postmoderna donde ésta es más una forma de conocimiento que una condición de sociedad y señala: *Usaré el término moderno para designar cualquier ciencia que se legitime por sí misma con referencia a un metadiscurso . . . haciendo una llamada para alguna gran narrativa, como la de los dialécticos del Espíritu, los hermenéuticos del significado, la emancipación de lo racional o el sujeto del trabajo, o la creación de la riqueza*. Desde esta perspectiva Lyotard define lo *"postmoderno"* "como incredulidad frente a meta narrativas", el rechazo de filosofía metafísica, las filosofías de la historia y cualquier forma de pensamiento totalizador – sea Hegelianismo, liberalismo, marxismo o lo que sea.

El conocimiento posmoderno, en contraste, "refina nuestra sensibilidad a las diferencias y refuerza nuestra habilidad de tolerar lo inconmensurable. Su principio no es la homología del experto, sino la paradoja del inventor A pesar de que el enfoque principal de Lyotard es epistemológico, también presupone implícitamente una teoría social de la condición postmoderna escribiendo: "Nuestra hipótesis de trabajo es que el estatus del conocimiento es alterado cuando las sociedades entran en lo que se conoce como la era post -industrial y la cultura entra en lo que se denomina como la era postmoderna". Como Baudrillard, Lyotard asocia así lo posmoderno con las tendencias de la tan llamada "sociedad postindustrial". Por consiguiente, la sociedad postmoderna es para Lyotard la sociedad de computadoras, información, conocimiento científico, tecnología avanzada y de cambio rápido debido a nuevos avances en ciencia y tecnología. De hecho, parece estar de acuerdo con los teóricos de la sociedad post – industrial involucrando la supremacía del conocimiento, la información y la computarización – describiendo a la sociedad postmoderna como "la computarización de la sociedad".

Para Lyotard, como para los teóricos de la "sociedad postindustrial" (Bell, 1976), la tecnología y el conocimiento se convierten en principios de organización social. Por otro lado, Lyotard no exige – como Bell y otros – que su sociedad postmoderna sea post – capitalista remarcando al principio de su estudio como el curso y desarrollo de la tecnología y el conocimiento siguen "el curso del dinero".

Asimismo, el concepto premoderno contiene una fuerte carga ideológica que surge desde la perspectiva eurocéntrica y considera al progreso material como indicador de desarrollo social. El concepto de postmodernidad se ubica en el contexto de la sociedad tradicional en donde el tiempo es finito, el espacio circular, el sujeto son los dioses, el paradigma es la religión y la ciencia se ubica en el pensamiento clásico griego y la tradición judeocristiana (Sócrates, Platón, Aristóteles, Tomás de Aquino). Su período histórico abarca desde antes del siglo XV.

PREMODERNIDAD, MODERNIDAD Y POSTMODERNIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN

COSMOVISIÓN	TIEMPO	ESPACIO	SUJETO	PARADIGMA	PENSADORES

Premodernidad	**Finito**	**Circular**	**Dioses**	**Religión**	**Aristóteles,**
					Platón, Tomás de
		Lineal			
Modernidad	**Infinito**		**Historia, Clases,**	**Razón**	**Aquino**
			Raza, Estado,		**Descartes,**
		Plural Circular			**Rousseau, Locke,**
			Partido		
Postmodernidad	**Finito**	**Pendular**		**Racionalidades**	**Darwin, Newton,**
	(des integrable)		**Movimientos Sociales**		**Marx**
					Nietzsche,
					Foucault,
					Einstein, Derrida,
					Lyotard

Para tratar de ubicar las diferencias del modernismo y postmodernismo en la administración intentaremos hacer un análisis comparado. El paradigma de la administración moderna (Taylor, Fayol) supone que el propósito básico de la administración es incrementar la productividad organizacional y mejorar la producción y la eficiencia de la empresa, se hace énfasis sobre los aspectos técnicos de mejora continua, que reemplazan y minan los valores fundamentales. Los administradores son figuras de autoridad que no tienen incumbencia moral que vaya más allá de la mejora de la funcionalidad o el desempeño del sistema organizacional. Del paradigma de la administración moderna derivan varias reglas:

1. Hay énfasis en la obediencia jerárquica, se elimina el flujo de vías de autoridad y responsabilidad.

2. La racionalidad técnica relacionada con la eficiencia óptima como una función de insumos y productos, es básica para las decisiones.

3. La administración se enfatiza con respecto a los recursos organizacionales para los intereses de las élites jerárquicas.

4. Hay pragmatismo en la toma de decisiones, esto es, una devoción hacia la conveniencia guiada por el poder y la dominación.

5. Hay un movimiento oscilatorio de voluntarismo a paternalismo.

6. El postmodernismo reciente se caracteriza por el surgimiento de una administración tipo feudal Fieldom, una combinación de valores burocráticos y patrimoniales comunes a los fundamentos culturales que incluye lealtad, favoritismo, informalidad e ilegalidad.

Los cambios ocurridos en la administración posmoderna se expresan en las crisis de los viejos valores orientados al crecimiento y de una desconfianza creciente en las instituciones establecidas. El resultado es un aumento de la administración individual y un elevado nihilismo que encara el problema de que el liderazgo organizacional proveerá soluciones a los problemas sociales o mejorará el bienestar individual.

Dichos cambios descritos en los ambientes organizacionales y sus estructuras administrativas dañan la legitimación organizacional y refrendan la crisis existente del capitalismo reciente que incluye la crisis política, económica y motivacional.

El postmodernismo o el consumo se transfieren de la esfera gubernamental a la esfera económica, el consumo ha llegado a ser el proceso evidente y un fin en sí mismo. El postmodernismo involucra específicamente un mundo norteamericano, donde la tecnología juega un papel preponderante. Otra característica distintiva del postmodernismo es el negocio transnacional: una nueva división del trabajo internacional, la automatización de los procesos mecánicos.

Los rasgos del postmodernismo han sido descritos por diversos autores, Jameson (1984), lo concibe como: un nuevo hundimiento basado en la cultura de la imagen de la TV, nueva y creciente formas de temporalidad privada; una reverencia a la nueva tecnología, carencia de una percepción para captar los espacios totales, las ciudades miniatura suplen a las “hiper multitudes”.

El análisis de Castells (1997), identifica la legitimación posmoderna con las imágenes de la comunicación, el sistema de signos urbanos que representan los intereses de las clases dominantes en las prácticas de intercambio, coerción y segregación social. Si la modernidad significa rebelión en el sentido de que potencializa la conciencia del individuo, postmodernidad significa coerción en la labor, ante la nueva tecnología, sistemas sociales en la superexplotación de una fuerza de trabajo flexible creciente a medida que el capital se orienta a las actividades más rentables de la economía, los circuitos financieros clave, la alta tecnología y la producción militar[2].

Jean Baudrillard (2004), fue probablemente uno de los primeros autores en ubicar el postmodernismo a finales de los años sesenta o principios de los setenta, considerando que la postmodernidad estaba caracterizada por la explosión del consumo, mecanización, alta tecnología, una implosión de todos los límites, regiones, además mientras la producción para Baudrillard era la clave para la sociedad industrial moderna en la sociedad posmoderna las “simulaciones” comenzaron a dominar el orden social como modelos sustitutos “al real” y comenzaron a constituir a la sociedad como una “hiper realidad”. De tal suerte que estar en el mundo se ha vuelto una eventualidad poco probable, como diría Rimbaud, nosotros ya no estamos en el mundo. Estar en el mundo no es estar presente en el mundo, ni ser idéntico a uno mismo. Es jugar con la complicidad, la ausencia, la ilusión, la distancia respecto al mundo.

[2] *(Agregar contenido de nota)*

Baudrillard rechaza la tesis proclamada por McLuhan (1967); el hombre es el que se convierte en una especie de extensión del sistema logístico, y en tal caso el trabajo ya no puede valorarse verdaderamente, está atrapado en esa forma especulativa llamada empleo, que es el objeto de una cotización cambiante y ya no de un contrato social. No sólo los trabajadores están en ese caso. Se acabaron los grupos – sujetos, a lo sastre. En las mismas circunstancias se encuentran los capitalistas, los jefes, los planificadores, los intelectuales, el advenimiento de lo virtual es nuestro Apocalipsis, es irreversible, no existe escapatoria posible en la lógica del sistema.

A pesar de todas las resistencias humanistas, universalistas de Baudrillard (2004), y otros autores que exploran otros conceptos críticos dentro de la postmodernidad como: Lyotard (op.cit), Deleuze (1993), Barthes (1994), de Saussure (1987), De Ventos (1987), Bell (1976), Habermas. (1993)

La crisis del modernismo y postmodernismo en la administración involucra la deslegitimación de la ciencia, para el modernismo, el método científico es la mejor forma de producir el conocimiento válido. El método conduce a la ciencia organizacional y de la administración a métodos positivistas cuantitativos y se discute la validez de otras formas de investigación, la dicotomía cuantitativa – cualitativa se ve como una problemática. Esta controversia es sintomática de la amplia crisis potencial ontológica y metodológica de los estudios contemporáneos de administración.

La administración postmodernista es una mezcla revolucionaria de una crítica de las tradiciones administrativas con las habilidades para mover a una sociedad (América), hacia un futuro más libre. Se adquiere una nueva percepción y con ello nuevas capacidades. Hay nuevas fronteras de oportunidad, riesgo y reto. En la administración postmoderna la planeación que conduce y el trabajo manual se combinan; la primera está descentralizada y se pueden incorporar en ella las necesidades de los clientes y proveedores, así como también las de los administradores y equipo de trabajo que realizan su planeación, organización y control.

El modelo posmodernista tiene una producción de automatización flexible, control de calidad en línea, equipos de trabajo, trabajadores multi habilitados y autoridad delegada en los trabajadores.

Para Boje (1993), la administración premoderna es un arte, los artesanos combinan la planeación, haciendo, verificando. Hay rituales de trabajo y ritos de tránsito en la planeación del desempeño de calidad de trabajo y ritos de tránsito en la planeación del desempeño de la calidad del trabajo. El aprendizaje fue una progresión planeada desde aprendiz hasta maestro especialista, hay artesanos en cada profesión.

Comparación de la organización posmoderna con dos formas modernas		
Premodernismo	**Modernismo**	**Modernismo**
Organización artesanal “cuadrillas y asociaciones”	**Burocracia maquinada “administración científica”**	**Burocracia de servicio** **Compañía de teléfonos IRS, etc.**
Supervisión directa	**Control de tiempo y movimiento**	**Habilidades estandarizadas**

Especialización por cada asociación	**Especialización por tarea**	**Especialización por función/departamento**
Decisiones centralizadas	**Planeación centralizada**	**Planeación centralizada**
Coordinación por tradición	**Coordinación por procesos estándar de trabajo**	**Coordinación por reglas y procedimientos**
Tareas que requieren artesanos y artistas habilidosos	**Las tareas son fraccionadas y definidas rígidamente**	**Tareas basadas en roles, descripciones de puesto**
Gente que planea su propio trabajo	**Los empleados planean toda la tarea del trabajador**	**El jefe planea el trabajo**
Gente leal a su asociación	**La gente es leal a su cargo**	**La gente es leal a su jefe**
El jefe es autocrático, rudo, paternalista	**El jefe es racional, instrumental y distante**	**El jefe es administrativo, basado en reglas y políticas**
La comunicación es informal	**La comunicación es vertical desde la cima hacia abajo**	**La comunicación es vertical de arriba abajo**

En la administración moderna la organización es una pirámide, se tiene una división militar del trabajo, las decisiones, políticas y objetivos están centralizados, las oficinas son burocráticas y funcionan con reglas y departamentos, la disciplina y el control físico de las personas es imprescindible, y existen mecanismos de penalización para disciplinar el tiempo y el movimiento.

Para este mismo autor, la característica de la administración postmoderna son las organizaciones planas, está descentralizada con unos pocos estratos planos y flexibles para distribuir equipos de trabajo autónomos enfocados sobre el sistema Kayes y sus clientes. Existe una red circular de relaciones entre los equipos autónomos sin pasar a través del centro de la pirámide. El círculo incluye clientes y proveedores.

El modelo posmodernista de administración tiene recursos humanos en un sistema cooperativo de administración – operación y una búsqueda de sus habilidades y capacidades básicas; la fuerza de trabajo es una inversión. Tiene un desarrollo profesional bajo la expectativa de un mercado de trabajo interno limitado y avance por certificación de habilidades.

El liderazgo postmodernista es descentralizado con una ética de servicio; así los administradores sirven a la gente, quienes a su vez sirven a los clientes en una red de trabajo, de relaciones conducidas por visión e historia.

La identificación que algunos autores hacen (Boje; 1993) de la presencia del postmodernismo lo refieren como una innovación de la administración hacia nuestros días; sin embargo, es cuestionable su validez como un prospecto mejor de tendencia en las organizaciones, porque las expresiones de liderazgo, influencia y control están muy cercanas y en algunos casos son dependientes de los aspectos culturales, históricos, políticos y sociales de los países[3].

Para Boje (op.cit.), los 14 principios propuestos por Fayol para la administración moderna deben de ser reinterpretados bajo el enfoque de la administración postmoderna, de manera que tendrían una lectura diferente como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Principios Posmodernos	**Los 14 principios de Fayol**

[3] *(Agregar contenido de nota)*

1. **Multiplicación del trabajo** **Se incrementa el número de tareas desarrolladas por un trabajador para realizar tantas como sea posible. Esto mejora la eficiencia y la efectividad debido a que permite sistemas de producción flexibles y complejos.** 2. **Delegación e involucramiento** **La autoridad es delegada a la persona más cercana a la acción. La gente está involucrada para tomar acciones correctivas para los sistemas y procesos que necesitan ajustarse y cambiarse.** 3. **Autodisciplina** **Hay autodisciplina en lugar de una disciplina jerárquica y punitiva. Las sanciones que eliminan la autodisciplina se retiran. La gente es seleccionada y capacitada para ser auto iniciadores, auto motivadores y auto disciplinados.** 4. **Variedad de mando** **Una persona debe tener muchos administradores a quiénes suministrar recursos y expertos para remover las barreras al desempeño.** 5. **Variedad de dirección** **Planes abiertos y de rápida modificación que permitan a la organización ajustarse a los ambientes cambiantes, el individuo se asigna de un equipo a otro en la medida en que sea necesario.** 6. **Subordinación del interés general a los intereses individuales Los intereses de los individuos son temporales y terminan cuando el proyecto termina. El individuo es parte de un todo rediseñado continuamente. Las lealtades son más apoyo lateral que vertical.**	1. **División del trabajo** **La división clásica del trabajo para reducir el número de tareas a tan pocas como sea posible. Esto mejora la eficiencia y la efectividad debido a que permite un simple pero rápido repetitivo esfuerzo.** 2. **Autoridad y responsabilidad** **Autoridad es el derecho para dar órdenes y el poder para la exacta obediencia. La responsabilidad se agrega periódicamente a aquéllos que tienen autoridad. Si tú tienes responsabilidad, debes tener también una autoridad correspondiente.** 3. **Disciplina** **Debe haber obediencia entre la empresa y sus empleados; la disciplina está basada más en el respeto que en el temor. La disciplina buena es resultado de un liderazgo equivalente. La administración y la operación deben estar de acuerdo. La administración utiliza la sanción judicial para asegurar la disciplina.** 4. **Unidad de mando** **Una persona debe tener un solo administrador y sólo uno recibir órdenes.** 5. **Unidad de dirección** **La organización, o cualquier subunidad que tiene un solo objetivo o propósito, deben unificarse mediante un plan y un líder.** 6. **Subordinación del interés individual al interés general** **Los intereses de la organización como un todo deben tener prioridad a través del interés de cualquier individuo o grupo de individuos dentro de la organización.** **7.Remuneración del personal**

7. Remuneraciones intrínsecas **La gente está motivada por el trabajo que consiguen hacer y las relaciones que ellos forman. La gente trabajará en muchas organizaciones durante su vida activa.**	**Los trabajadores deben ser motivados por una apropiada remuneración. Los niveles de remuneración están en función de muchas variables, incluyendo entrega de trabajo, condición de la economía y otros.**
8. Descentralización **Significa que los administradores ayudan a la gente a tomar decisiones. Si hay centralización, sólo es temporal.**	**7. Centralización** **Significa que el administrador toma las decisiones, los subordinados sólo ayudan a tomarlas. El grado de centralización o descentralización depende de las circunstancias de la organización.**
9. Ciclos no cadenas **No hay señales de paros o cuellos de botella. Cada persona se espera que tome una acción para remediar un problema y conservar la alta calidad del proceso y la satisfacción del cliente. La escala de la cadena disminuye lentamente para responder al tiempo necesario para adaptar la organización a su ambiente. Los silos (torres altas), disminuyen lentamente cada ciclo de tiempo, y esto es la clave para el éxito competitivo.**	**8. Escala de la cadena** **Los administradores en las organizaciones jerárquicas son parte de una cadena de superiores desde la más alta a la más baja autoridad. La comunicación fluye de arriba hacia abajo, pero Fayol, también permitió una comunicación puente entre varias personas dentro de varias dimensiones en la escala de la cadena. Los subordinados se comunicarán unos con otros, aunque la vía son sus jefes y a través de la cadena de mando.**
10. Diversidad **El hombre en un espacio muy cerrado es colocado fuera del modo de tradición burocrática. Los cambios y configuración rápidos de esta posición llegan a ser ordenados. La variedad de la gente no se clasifica dentro de categorías estables.**	**9. Orden** **Hay lugar para todo, y todo debe estar en su lugar: gente, materiales, implementos. Todos los factores de producción deben tener su adecuada estructura.**
11. Integridad de sistema **La calidad es resultado de confrontar continuamente un sistema para mejorar el servicio y el desempeño de calidad. La integridad de un sistema es entregar lo que dice que entregará y cuando lo hará.**	**10. Equidad** **Resulta de la generosidad y la justicia y es un principio para guiar las relaciones de los empleados.**
12. Personal transitorio **Las organizaciones están incrementando temporalmente las redes de asociados, quienes trabajan unos cuantos aspectos de un proyecto para varias organizaciones.**	**11. Estabilidad de permanencia para el personal** **Retención del personal, hay planeación ordenada del personal, y el reclutamiento y la selección son clave para el éxito. 13. Iniciativa**

13. Empresario **El problema real es el empresarial en la cara de un rápido cambio.** **14. Rebelión** **La armonía obliga a la cooperación y suprime el conflicto. El conflicto es la otra cara de la armonía.**	**Los individuos deben desplegar fervor y energía en todos sus esfuerzos. La administración debe emitir iniciativa.** **14. Espíritu corporativo** **Construye armonía y unidad dentro de la empresa. Esta armonía o alta moral será más productiva que discordante.**

En la administración moderna la organización es una pirámide, se tiene una división militar del trabajo, las decisiones, políticas y objetivos están centralizados, las oficinas son burocráticas y funcionan con reglas y departamentos, la disciplina y el control físico de las personas es imprescindible, y existen mecanismos de penalización para disciplinar el tiempo y el movimiento Para este mismo autor, la característica de la administración postmoderna son las organizaciones planas, está descentralizada con unos pocos estratos planos y flexibles para distribuir equipos de trabajo autónomos enfocados sobre el sistema Kayes y sus clientes. Existe una red circular de relaciones entre los equipos autónomos sin pasar a través del centro de la pirámide. El círculo incluye clientes y proveedores.

El modelo posmodernista de administración tiene recursos humanos en un sistema cooperativo de administración – operación y una búsqueda de sus habilidades y capacidades básicas; la fuerza de trabajo es una inversión. Tiene un desarrollo profesional bajo la expectativa de un mercado de trabajo interno limitado y avance por certificación de habilidades.

El liderazgo post-modernista es descentralizado con una ética de servicio; así los administradores sirven a la gente, quienes a su vez sirven a los clientes en una red de trabajo, de relaciones conducidas por visión e historial identificación que algunos autores hacen (Boje; 1993) de la presencia del postmodernismo lo refieren como una innovación de la administración hacia nuestros días; sin embargo es cuestionable su validez como un prospecto mejor de tendencia en las organizaciones, porque las expresiones de liderazgo, influencia y control están muy cercanas y en algunos casos son dependientes de los aspectos culturales, históricos, políticos y sociales de los países·

Para Boje (op.cit), los 14 principios propuestos por Fayol para la administración moderna deben de ser reinterpretados bajo el enfoque de para este mismo autor, la característica de la administración postmoderna son las organizaciones planas, está descentralizada con unos pocos estratos planos y flexibles para distribuir equipos de trabajo autónomos enfocados sobre el sistema Kayes y sus clientes. Existe una red circular de relaciones entre los equipos autónomos sin pasar a través del centro de la pirámide. El círculo incluye clientes y proveedores.

El modelo posmodernista de administración tiene recursos humanos en un sistema cooperativo de administración – operación y una búsqueda de sus habilidades y capacidades básicas; la fuerza de trabajo es una inversión. Tiene un desarrollo profesional bajo la expectativa de un mercado de trabajo interno limitado y avance por certificación de habilidades. El liderazgo postmodernista es descentralizado con una ética de servicio; así los administradores sirven a la gente, quienes a su vez sirven a los clientes en una red de trabajo, de relaciones conducidas por visión e historia. La administración postmodernista es una mezcla revolucionaria de una crítica de las tradiciones administrativas con las habilidades para mover a América hacia un futuro sin explotación. Hemos adquirido una nueva percepción y con ello nuevas capacidades. Hay nuevas fronteras de oportunidad, riesgo y reto. Vivimos en era de transición del viejo modernismo burocrático de fábrica que nos llevó más allá de los alcances feudales-

HACIA UNA NUEVA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN POSTMODERNA

En resumen, no hemos encontrado un nuevo paradigma teórico para interpretar la relación entre administración y sociedad postmoderna. Seguramente ésta es una pregunta obligada para intervenir en una amplia variedad de debates y discusiones para tratar de desarrollar una teoría administrativa que describa los rasgos surgidos desde la pre-modernidad hasta nuestros días. Una teoría administrativa propiamente posmoderna, esto es una adecuada descripción de la sociedad postmoderna y la administración, debería examinar más cerca y críticamente esta relación, se requiere una descripción de las características del orden social previo (modernidad) y la nueva condición social postmoderna y la ruptura y separación entre ellas. Debería indicar tanto continuidades como discontinuidades entre lo antiguo y lo nuevo.

Consecuentemente las actuales teorías y discusiones del postmodernismo en la Administración no están describiendo la metamorfosis de la nueva condición postmoderna, sólo describen ciertos fenómenos que ocurren en ciertos contextos geográficos, carecen de un análisis detallado de una descripción histórica o narrativa que considere el análisis histórico-diacrónico-sincrónico, las periodizaciones que pretenden interpretar ese proceso histórico tienen dificultades cuando no adoptan una actitud crítica de la relación régimen social-Administración, además se carece de un aparato teórico-conceptual para dar una adecuada

Los estudios de Jameson (1984), y Mandel (1968) han hecho crecer la pregunta de si las teorías desarrolladas en función de la periodización de lo pre-moderno y postmoderno deberían interpretarse en una nueva reconfiguración ubicando al postmodernismo como una nueva forma de capitalismo caracterizado por el término "multinacional" o algo por el estilo. A diferencia de Lyotard y Baudrilllard, Jameson y Mandel emplean una teoría totalizadora de la sociedad y de la historia, reconocen en los rasgos del posmodernismo "la lógica cultural del capital" en vez de un código de palabras para una nueva condición (post) histórica, obviamente Jameson y Mandel preservan el marxismo como la teoría principal y relativizan las teorías sectoriales o regionales.

El proyecto de Jameson (1984), es paralelo y diferente al realizado por Habermas (1994) y seguidores Horkheimer (1996), Marcuse (1969), Adorno, (1994) sus estudios cuestionan las teorías hegeliano-marxianas-luckasianas que proponen una teoría de la totalidad del capitalismo contemporáneo. Habermas defiende la diferenciación de las esferas culturales y el desarrollo de criterios autónomos de racionalidad y universalidad en los campos del conocimiento (moralidad, ley, justicia y arte).

En el ámbito de la modernidad las grandes escuelas interpretativas (simbolismo, expresionismo, futurismo, constructivismo y surrealismo) denunciaron, combatieron y pronosticaron la decadencia de la modernidad. El postmodernismo guarda una cierta continuidad, en ese sentido los diferentes constructos teóricos: neo-marxismo, posestructuralismo (Baudrillard, Lyotard), teoría crítica (Habermas y seguidores), continúan con la tradición crítica.

La teoría crítica se ha distinguido por estar previamente comprometida, por estar al día de las nuevas condiciones sociales, políticas y económicas, como una teoría histórica y dialéctica que intenta capturar y conceptualizar los cambios históricos y evaluar el impacto de dichos cambios para el proyecto socialista y posibilidades de emancipación humana (Kellner, 1998). Sin embargo, la mayoría de las teorías críticas no han enfrentado estos retos.

El posmodernismo francés: Sasurre, Lévi Strauss (1994) y Barthes, (1994) y la nueva teoría francesa: Lyotard (1990), Baudrillard (2004) y otros, polemizan en contra de la teoría crítica en donde los teóricos críticos reconocen una continuidad, existen quebrantos: el racionalismo descartiano, la autoconciencia hegeliana y el etnocentrismo liberal y marxista. Tales quebrantos se produjeron en la antropología (el relativismo cultural) en la lingüística (Lyotard, Baudrillard, Derrida), y en el psicoanálisis (Lacan, Foucault), todos ellos se oponen a la visión histórica que desaparece en la modernidad, en el "fin de la historia", el sitio "omega" de la historia, el mañana donde el hombre se reconcilia consigo mismo, con la naturaleza y la sociedad, con sus orígenes.

En la postmodernidad, los cambios no permitieron echar raíces, el progreso perdió dirección, perdió sus fines, ninguna tecnología garantiza el futuro promisorio, no se sabe hacia dónde vamos, existen una infinidad de escenarios posibles que nos esperan o que se pueden crear, este es el gran reto del futuro.

TEMAS DE REFLEXIÒN

PREGUNTAS

1.- ¿Son las sociedades latinoamericanas al mismo tiempo premodernas, modernas y posmodernas? ¿Cómo coexisten diferentes escenarios administrativos en una misma realidad?

2.- ¿Debería existir un orden social previo (premoderno) para el surgimiento de una modernidad y posmodernidad?

3.- ¿Cómo se vincula lo antiguo con lo nuevo? ¿Existe continuidad como discontinuidad entre el pasado y el presente?

4.- ¿Cuáles son las características de la posmodernidad?

5.- ¿En qué consisten las visiones optimista y pesimista de la posmodernidad?

5.- ¿Por qué el proceso administrativo no se puede aplicar de manera uniforme en la premodernidad y la posmodernidad?

6.- ¿Cuál es la característica de la teoría crítica?

7.- ¿Por qué es necesario el análisis diacrónico- sincrónico para entender los cambios de la administración?

8.- ¿Cuáles son las características de la posmodernidad según Lyotard?

9.- ¿En qué consiste la teoría crítica de Horkheimer?

10.- ¿En qué medida cambian los principios administrativos en la modernidad y posmodernidad?

VIDEOS

POSMODERNIDAD

https://www.youtube.com/watch?v=jECnXFgUypo

ESCUELA DE FRANKFURT. HORKEIMER Y T. ADORNO

https://www.youtube.com/watch?v=rpceCopdmC4&t=1s

REFERENCIAS

Adorno, T. (1994). Dialéctica negativa. AKAL.

Baudrillard Jean, (1998). El paroxista indiferente", Anagrama, Barcelona.

Baudrillard Jean, (2004). El crimen perfecto. Anagrama, Barcelona.

Barthes Roland, (1994). El susurro del lenguaje: más allá de las palabras y la escritura, Paidós, Barcelona,

Bell, Daniel, (1976). Las contradicciones culturales del capitalismo, Alianza editorial, México.

Boje y Robert Dennehys, (1993). Managing in the postmodern world, Free book from

Boje Dennehy, Dolby. (1996). Postmodern management & Organization Theory, Sage publications, international and professional publisher, Thousand Oaks, London, New Delhi,

Castells Manuel, (1997). La era de la información, economía, sociedad y cultura", Alianza editorial, Madrid,

Deleuze Gilles, Guattari Félix, (1993). Qué es la filosofía, Anagrama, Barcelona.

De Saussure, Ferdinand (1987). Curso de lingüística general, Alianza editorial, Madrid.

De Ventós, Xavier (1980). Crítica de la modernidad", Anagrama, Barcelona.

Drucker, Peter es quien más ha influido en el rumbo de esta disciplina. De su vasta obra citaremos lagoons: “the practice of management “ (1954), “landmarks of tomorrow : A report on the new post-modern world” 1957, “Management in turbulent time “ (1980), “Managing the non-profit organization: Practice and principles (1990), “Management challenges for the 21st Century (1999), “Post-capitalist society (1999), The effective Executive”, “The future of industrial man”, “The new society: The anatomy of industrial orden”, de publicación reciente.

Foucault, Michel. (1992). Microfísica del poderEdiciones de la Piqueta.Madrid.

Habermas, Jürgen, (1993). Ciencia y técnica como “ideología”, REI, México.

Horkheimer, (1996). Teoria crítica.Amorrortu editores.

Jameson, Frederic (1984), “Postmodernism, or the cultural logic of late capitalism”, New Left Review 146: 53-93.

Kellner, Douglas. (1998). “Multiple Literacies and Critical Pedagogy in a Multicultural Society”. Educational Theory, 48(1). 103-122.

Lèvi-Strauss. (1964). El pensamiento salvaje. FCE. México.

Lyotard Jean Francoise, (1990, p31). “La condición postmoderna”, REI, México.

McLuhan, M. y Fiore, Q. (1967), The medium is the massage: An inventory of effects, Nueva York: Bantam.

Mandel, E. (1968). Tratado de economía marxista. Editorial Era, México.

Marcuse, Herbert. (1969).Eros y civilización. Una investigación filosófica sobre Freud.Editorial Joaquín Mortiz. México.

Toffler, Alvin y Heidi. (1995). El cambio del poder en el mundo. Plaza Janés. Barcelona

CAPÍTULO 3: PERSPECTIVA TEÓRICO-METODOLÓGICA DE LA TEORÍA ADMINISTRATIVA.

RESUMEN

En México, la teoría administrativa no ha logrado elaborar una metodología con fundamento epistemológico para analizar la verdadera naturaleza de nuestra historia. El problema fundamental es que no ha logrado establecer un método adecuado para descubrir la razón de ser de los procesos administrativos y entender su desarrollo y transformación. Las tendencias metodológicas predominantes: el funcionalismo y el positivismo, sustentadas por el idealismo, el empirismo y el racionalismo, han conducido al formalismo estadístico, al fetichismo por el concepto y al empirismo abstracto. En este capítulo se manifiesta la preocupación, y el deseo implícito, de construir un universo metodológico y epistemológico más crítico; para ello es necesario realizar un análisis multidisciplinario, y considerar la utilización de métodos como el dialéctico y el fenomenológico para sistematizar el conocimiento y darle un contenido científico de verdad.

Palabras clave: Metodología, epistemología, ética, filosofía, teoría administrativa.

INTRODUCCIÓN.

Los enunciados de las ciencias sociales no están solos, dependen de las teorías que las generaron. La relación teoría-práctica, encuentra su *"punto de comprobación"* en los respectivos enunciados controlables, pero la relación es siempre entre teoría e investigación o bien entre comprobación o falsificación. En el capítulo anterior planteamos la problemática de la teoría administrativa en dos niveles: el epistemológico y el sociológico. En el primero, por el hecho de que en las teorías existentes no se ha conformado un aparato conceptual riguroso, ha existido la incapacidad teórico -metodológica para sostener científicamente la teoría administrativa. En sentido sociológico, se constata que dicha teoría proviene de circuitos sociales de producción y consumo diferentes al nuestro, por lo que son extra-lógicas; dado que la técnica administrativa en cada caso se desarrolla bajo un contexto histórico dominado por intereses de grupo.

En este capítulo nos proponemos conformar un marco teórico-conceptual que nos permita interpretar analíticamente la problemática administrativa, así como demostrar que la integración de las diversas disciplinas científicas es, desde una perspectiva gnoseológica, más que posible, imprescindible para clarificarla., nuestros instrumentos conceptuales son necesarios e incluso indispensables, como puntos de llegada, pero que, al mismo tiempo, tienen que ser puntos de partida hacia otras construcciones teóricas o como lo ilustra Hegel (1966), nuestra mente parte de una tesis o proposición, elabora después su antítesis u oposición, y finalmente se concibe la síntesis o integración, la cual a su vez el punto de partida de una nueva tesis, esta directiva constituye el modo natural de ser de nuestra mente

En el intento por desarrollar una propuesta metodológica para fundamentar científicamente la teoría administrativa, se presentan diferentes métodos, partiendo de los más simples a los más complejos, como la deducción, la inducción y los métodos estadísticos, que utilizan diferentes procedimientos lógicos, a su vez, el método mayéutico, convierte la duda en directriz heurística y principio epistemológico.

La teoría de los sistemas y el método dialéctico, enfoques holistas pero contratantes. El primero considera a la sociedad como un sistema de partes interrelacionadas, recíprocas e interdependientes con el postulado del equilibrio dinámico como mecanismo ajustador. El segundo, por su parte, considera esta interdependencia como conflictual, inherente a la naturaleza y la sociedad, como una secuencia de tesis-antítesis-Síntesis. Por

último, se considera el método fenomenológico como la propuesta más compleja e interdisciplinaria para el estudio de la administración. Antes de proceder al análisis de dichos métodos, abordaremos algunas premisas que inciden en nuestra disciplina.

PARADIGMAS DE PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO.

El Análisis del concepto de paradigmas ha propiciado el uso indiscriminado del término, lo mismo se utiliza para señalar puntos de vista diferentes en un mismo asunto que para una opinión de un suceso. Los paradigmas de investigación requieren que el concepto de paradigmas[i] se reflexione bajo el supuesto que admite pluralidad de significados y diferentes usos, por ello se admite como una definición general que "*es un conjunto de creencias y actitudes, como una visión del mundo "compartida" por un grupo de científicos que implica una metodología determinada*¨ (Abbagnano,1986, pp.53-75).

El paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científicos adopta. En el estudio de las ciencias de la administración es oportuno analizar el carácter científico y lo acientífico del concepto para comprender a los paradigmas como fuente de la producción de conocimientos en la ciencia administrativa

El término paradigma se ha utilizado ampliamente sobre todo después de su presentación por Thomas S. Kuhn (1975), en su libro "La estructura de las revoluciones científicas" de 1962 en la que establece que los paradigmas designan una o más realizaciones científicas pasadas, realizaciones que alguna comunidad científica particular reconoce durante cierto tiempo con fundamento para su práctica posterior." De acuerdo con estas ideas, en ciertos momentos, empiezan a producirse algunas anomalías o discrepancias entre la teoría de la ciencia normal y la realidad, iniciándose una transición gradual hacia un nuevo paradigma, del cual puede seguir otra ciencia normal, estando con ello en presencia de una revolución científica.

Existen diversas concepciones de paradigmas científicos, Thomas Kuhn (1975), propone que la ciencia, no es una actividad de los científicos aislados sino de los investigadores que comparten una constelación de creencias, valores, métodos y técnicas que las hace parte de una comunidad científica. Particularmente polémica es la diferencia definida por Kuhn entre ciencia normal y ciencia revolucionaria[ii].

Lakatos (1975), dice que los científicos no sólo presentan una teoría para explicar un fenómeno determinado, sino que elaboran una serie de teorías secundarias que protegen lo que Lakatos propone que se ignoren las observaciones, que aparentemente refutan del "meollo" de la teoría, se deben crear "hipótesis auxiliares" que protegen el centro del programa [iii]

Por otro lado, Toulmin (1972), propone que la ciencia es un proceso continuo, rechaza la noción de revolución, para Toulmin el darwinismo es una forma general de explicación histórica, la evolución por variación y selección que es aplicable a otros procesos. Al respecto Karl Popper (Lakatos,962), menciona que las nuevas hipótesis científicas son intentos de resolver los problemas, planteados, ya sea por la naturaleza o por la ciencia. A La selección natural y la selección de teorías son procedimientos de eliminación de errores que activan tanto descontando las formas sin éxito lo que consiste en la selección negativa como un proceso para modificarlas gradualmente, lo que se denomina elección positiva.

De acuerdo con David Hull (1997), los científicos forman linajes conceptuales: se componen entre sí para convencer a otros científicos de las virtudes de sus teorías y forman linajes de científicos que comparten las ideas. La ciencia avanza gracias a la competencia entre grupos de científicos que intentan a la vez conseguir evidencias a favor de sus puntos de vista y refutar los de otros grupos. Para Hull lo que cuenta no es la "verdad" de una teoría sino el número de adeptos·

DIVERSAS CONCEPCIONES DE PARADIGMAS CIENTÍFICOS.

PARADIGMA POSITIVISTA O NATURALISTA

El paradigma positivista, también denominado paradigma cuantitativo, empírico- analítico racionalista, es el paradigma dominante, el positivismo es una escuela filosófica que defiende determinados supuestos sobre

la concepción del mundo y del modo de conocerlo por lo que se extienden las características del positivismo a las dimensiones del paradigma.

El paradigma positivista o naturalista se caracteriza por el alto interés por la verificación del conocimiento a través de predicciones. Algunos lo llaman el "paradigma reduccionista", ya que lo importante es plantearse una serie de hipótesis como predecir que algo va a suceder y luego verificarlo o comprobarlo. En las ciencias exactas y naturales es en donde tiene mayor aplicación. Cuando hay una tormenta electrónica y enseguida cae la lluvia, es una predicción que se puede verificar fácilmente, lo mismo sucede con el fósforo y el fuego. En ciencias sociales esto no es tan sencillo.

El positivismo acepta como único conocimiento válido al conocimiento verificable y mensurable, visible. El positivismo no acepta la pertinencia de otras perspectivas, de otros procedimientos metodológicos y otros tipos de conocimientos de interpretación de la realidad, lo que importa para el positivista es la cuantificación y medir una serie de repeticiones que llegan a constituirse en tendencias, a plantear nuevas hipótesis y a construir teorías, todo fundamentado en el conocimiento cuantitativo. Los aspectos cuantitativos están sólidamente mezclados con aspectos cualitativos, implicando imposible reconstruirlo reconociendo sólo a uno de ambos aspectos.

El lenguaje es la única diferencia del tratamiento de los datos, pero no en el método de representación. Si sólo se trata, en el fondo, de una diferencia de lenguaje, pero no de vía de conocimiento, entonces no se justifica la distinción entre investigaciones cuantitativas y cualitativas, especialmente cuando se olvida algo que, en general, pasó inadvertido a las ciencias sociales: el paradigma racionalista.

Desde que se concibió la estadística, como una manera de cuantificar todo, a través de muestras, se encontró la metodología más idónea y coherente para el paradigma positivista, para poder explicar, controlar y predecir.

El positivismo acepta como único conocimiento válido al conocimiento verificable y mensurable, visible, no acepta la pertinencia de otras perspectivas, de otros procedimientos metodológicos y otros tipos de conocimientos de interpretación de la realidad, lo que importa para el positivista es la cuantificación y medir una serie de repeticiones que llegan a constituirse en tendencias, a plantear nuevas hipótesis y a construir teorías. Todo fundamentado en el conocimiento cuantitativo.

PARADIGMA REALISTA

El paradigma realista se centra en la descripción y comprensión del fenómeno, cuestiona la existencia de una realidad externa y valiosa para ser analizada, se centra en comprender la realidad desde diversos ángulos desde diversos ángulos desde una perspectiva dinámica, múltiple y holística.

El paradigma realista[*], en cierta forma es una variante del paradigma positivista, pero tiene su propio estatus, aquí la predicción no es lo importante, como lo es la explicación, lo que importa es avanzar en el conocimiento de las causas, en llegar a las explicaciones últimas, entendiendo que las explicaciones son diferentes que las predicciones.

Los defensores de este paradigma en sus diferentes vertientes científicas aspiran en todo caso a: sustanciar por qué algo sucedió. Sustanciar significa atribuir una serie de elementos por los cuales, algo sucedió. Por ejemplo: hay un accidente, los autos chocan, y comienzan a sustanciarse las causas del accidente, se vinculan una serie de razones, sin embargo, no podemos saber cuál de todas, o qué peso específico tuvo cada una de ellas.

Actualmente los seguidores de este paradigma han llegado a la conclusión de que es muy difícil encontrar las causas últimas, y que, en todo caso, se trata de juntar todas las posibles causas, tarea que produce conocimiento, además de darle un peso específico a cada una de ellas.

PARADIGMA HERMENÉUTICO

El paradigma hermenéutico, también llamado paradigma cualitativo, fenomenológico, humanista o etnográfico explica que "no interesa llegar a un conocimiento objetivo" sino "llegar a un conocimiento consensuado", lo que importa es ponerse de acuerdo en la interpretación de lo que se está estudiando.

El límite de lo que sería un buen o mal conocimiento, obtenido a través de la interpretación, sería la cercanía que tiene con la realidad. La importancia de tener cierta fidelidad en la interpretación es la posibilidad no sólo de entender, sino de modificar aquello que se entiende, y de poder arribar a conocimientos más profundos o amplios de un primer conocimiento obtenido que le permita al investigador entender lo que está pasando con su objeto de estudio, a partir de dar una interpretación ilustrada, por supuesto, o más ilustrada de aquello que se está estudiando.

El ámbito tradicional de la hermenéutica surge en la época clásica, en la vertiente sagrada, religiosa de la interpretación de los mensajes de los dioses. El humanismo italiano (siglo XIV) mira la antigüedad greco-romana como una época no concluida, en cuanto tal, es susceptible de darle una nueva vida, de procurar un renacimiento, de darle nuevos sentidos. Lutero aplica este concepto en la reforma protestante. Spinoza (2011), continúa por esa línea al plantear la idea de que la biblia sea interpretada sin escrúpulos religiosos, ya no bajo el horizonte de la fe.

El romanticismo pondrá las bases de la hermenéutica crítica (Gafast,1808) y en la esfera de la hermenéutica jurídica (Thibouti,1799) en ambos casos la hermenéutica interviene en toda comunicación interpersonal, y que todo comprender es una interpretación**.**

Dilthey (1900) lleva esta problemática a las ciencias del espíritu, o sea de los conocimientos que, a diferencia de las ciencias de la naturaleza, no se ocupa de objetos, sino de objetivaciones lingüísticas del espíritu y por ende, poner en tela de juicio el logro de una absoluta objetividad, se inclina a considerar que un método científico seguro es capaz de sustraer al intérprete al paso del prejuicio.

Con Heidegger, en el ser y tiempo (1927) reconoce este círculo hermenéutico, constituido no como un límite sino como un recurso, de cualquier forma, será una interpretación que nunca llegará a una interpretación final. Así la hermenéutica debe ser una técnica regional vinculada con disciplinas específicas en las ciencias del espíritu.

Así pues, la hermenéutica adquiere una dimensión enteramente filosófica, no sólo relacionada con los ámbitos tradicionales, sino también con la epistemología

PARADIGMA INTERACCIONISTA

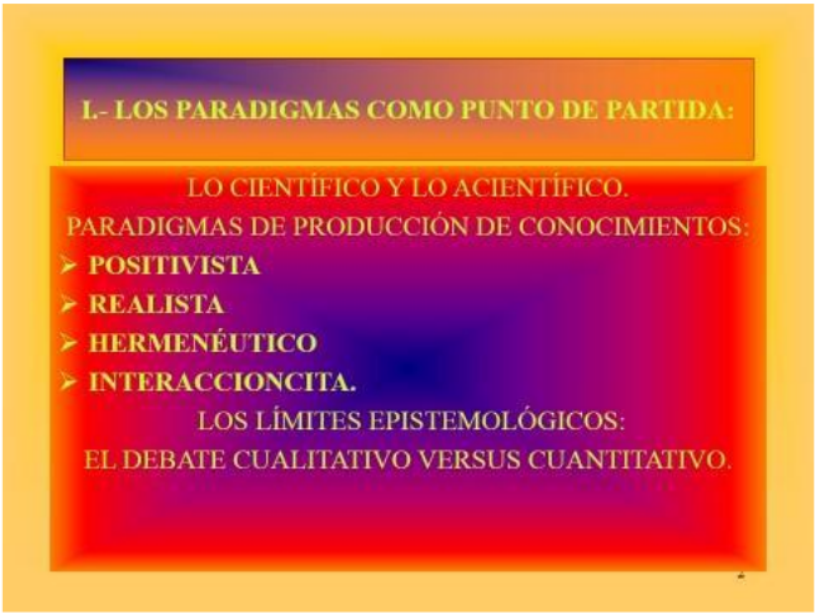
El paradigma interaccionista surge como respuesta a las tradiciones positivas e interpretativas y pretenden superar el reduccionismo del primero y el conservadurismo del segundo, admitiendo la posibilidad de una ciencia social que no sea puramente empírica ni sólo interpretativa. El paradigma interaccionista al igual que en el hermenéutico, no importa arribar a un conocimiento objetivo, lo importante es ver qué elementos están interconectados con otros y están interactuando para producir algo, lo importante es ver las conexiones entre unos y otros. El trabajo del investigador desde esta perspectiva es asociar ciertos elementos para producir un conocimiento, que antes estaba o se presentaba como disociado, se les conecta de alguna manera y se produce un conocimiento distinto. Ningún paradigma en sí mismo es mejor que otro, en general se puede llegar

Este paradigma tiene como finalidad la transformación de la estructura de las ciencias sociales y dar respuesta a determinados problemas. Sus principios son:

- Asocian los enfoques cualitativos como cuantitativos
- Conocen y comparan la realidad con la praxis
- Asocian elementos para verificarlos
- Implican al investigador dentro de la autorreflexión.

En el cuadro 1, se sintetizan estos paradigmas.

[FORMADOR: FAVOR DE DISEÑAR]



Cuadro 1. LOS LÍMITES EPISTEMOLÓGICOS DE LOS PARADIGMAS

Ningún paradigma es mejor que otro, ya que esto dependerá del interés de lo que se quiere conocer. Los cuatro paradigmas (el positivista, el realista, el hermenéutico y el interaccionista) ofrecen elementos importantes, límites y posibilidades. La tarea del investigador, en todo caso, es conocer los potenciales de cada paradigma, estar muy claros en sus preguntas de investigación y saber en cuál de ellos ubicarse para generar el conocimiento que se requiere. Tal vez el paradigma hermenéutico sea el más antiguo. El hombre tiende a interpretar lo que acontece de acuerdo con su experiencia acumulada, Sin embargo, en términos de conocimiento teórico riguroso, en los tiempos modernos. Primero aparece el positivista, después el hermenéutico, luego el interaccionista y finalmente el asociacionista. Hay una cronología en ese orden. Sin embargo, cada uno encierra epistemologías muy diferentes, y en ese marco no sería posible incluirlos en uno solo.

En el debate epistemológico actual, la confrontación de lo Cualitativo versus cuantitativo tiene mucho que ver con la elección de paradigmas. La tendencia es llegar a un eclecticismo, pero no es fácil, son epistemologías muy distintas. Una, la cuantitativa, es la repetición y la cuantificación de elementos, la otra, la cualitativa, es ver lo distinto y lo propio de cada elemento que está en juego en lo que uno está conociendo. Pueden darse un espacio de complementariedad, pero el problema es que no son conocimientos epistemológicamente compatibles, son dos observaciones de un mismo objeto, pero no son observaciones que puedan integrarse completamente porque son epistemológicamente diferentes.

La aspiración, todavía no lograda, es tener una investigación integrada cuantitativa y cualitativa donde la referencia a la complementariedad de las miradas cuantitativa y cualitativa deriva de otra interrogante: ¿sería esa comunión capaz de crear una nueva instancia epistemológica?, la respuesta es probablemente sí, pero todavía no está desarrollada. De hecho, hay intentos y acercamientos. La correspondencia entre paradigmas y ciencias de la administración se analiza por la necesidad de determinar el objeto de estudio.

En cada caso cada uno de los paradigmas representan diferentes metodologías, como objetos de estudio, se tiene un predominio entre métodos cualitativos o cuantitativos, pero por otro lado se tiene la tendencia de lo

deductivo o lo inductivo, es decir de comenzar por lo general o por lo particular. Los paradigmas propuestos para ubicar las tendencias metodológicas en la generación del conocimiento no necesariamente tienen una correspondencia exacta con las distintas disciplinas sociales, en particular con las ciencias de la administración, lo que sí sucede es que existe una delimitación

El paradigma positivista y el realista están en una dimensión, y el hermenéutico y el asociacionismo están en otra. La problemática en las ciencias de la administración es de que pareciera que existe un predominio de los dos primeros sobre los otros dos. las tendencias positivistas y funcionalistas, y los planteamientos reduccionistas han predominado en esta disciplina. La discusión entre los positivistas y los hermenéuticos se ha centrado ahí: los positivistas critican a los no positivistas, cuestionando que su conocimiento no es cuantificable, por lo tanto, no es un conocimiento con validez. De manera general, no se trata de encasillarse en uno de los paradigmas, como investigadores de la disciplina, se trata de plantearse por donde se camina, hay que ver que va con qué, quién va con quién, que le corresponde a qué, etc. Esta es la razón de fondo en el análisis de los cuatro paradigmas.

LA PERSPECTIVA DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y LA ADMINISTRACIÓN

Las Ciencias de la Administración son disciplinas singulares que detentan su propio objeto de desarrollo científico y se relacionan con otras ciencias sociales afines. Por ejemplo, cuando la administración como ciencia adquiere manifestaciones entre otras ciencias, aun cuando tiene sus características propias con relación a tres niveles de orden que se describen como se describen en la ilustración I.

Ilustración 1 Disciplinariedad .Interdisciplinariedad. Transdisciplinariedad. *(Enviar archivo JPG de alta resolución de esta imagen y ponerla en el lugar deseado)*

La disciplinariedad, la pluridisciplinariedad, la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad son las cuatro flechas de un solo y mismo arco: el del conocimiento·

Según Del Valle Bazán et al, “el caso de la disciplinariedad y la investigación transdisciplinaria no es antagonista sino complementaria a la investigación pluri e interdisciplinaria”. La transdisciplinariedad es sin embargo radicalmente distinta a la pluridisciplinariedad y a la interdisciplinariedad, por su finalidad, la comprensión del mundo presente, que es imposible inscribir en la investigación disciplinaria. La finalidad de la pluri y de la interdisciplinariedad es siempre la investigación disciplinaria. Si la transdisciplinariedad es con frecuencia confundida con la interdisciplinariedad y la pluridisciplinariedad (como por otra parte, la interdisciplinariedad es frecuentemente confundida con la pluri disciplinariedad) eso se explica en parte por el hecho de que las tres desbordan las disciplinas.

El conocimiento transdisciplinario es sensible a los valores, en contraste con el conocimiento disciplinario, que proclama su absoluta "neutralidad." Estos cuatro pilares tienen expresiones y formas concretas de manifestación en múltiples dominios ya que el conocimiento transdisciplinario surge en el estudio de los problemas directamente ligados a necesidades sociales que tienen que ver con la generación de conocimientos.

LAS TRAMPAS DEL MÉTODO

Con frecuencia se concibe al método únicamente como el instrumento que utiliza la teoría administrativa para sistematizar una serie de pasos. Esto es un grave error, ya que, si bien el método nos sirve para esa finalidad, éste va a descubrir no a crear la realidad concreta. Así, debe brindarnos ante todo una visión del mundo para penetrar en la esencia de las cosas, descubrir la razón de ser de los procesos y entender su desarrollo y transformación. Sin embargo, todo método contiene un sustrato filosófico determinado, y cada corriente filosófica es una visión del mundo.

Cada metodología nos brinda los supuestos epistemológicos que van a conformar una teoría del conocimiento en donde podemos detectar diferentes grados de cientificidad. De tal manera que los cuestionamientos iniciales que debe hacerse todo aquel que se va a dedicar a la investigación en las disciplinas administrativas son: 1) La concepción del mundo que se adoptará, y 2) con base en esta concepción ¿cuáles serán los instrumentos metodológicos de los que se va a valer para comprender dicha realidad?

La necesidad epistemológica que tiene la teoría administrativa de estudiar explicar los procesos y fenómenos en nuestra área de estudio nos lleva a recurrir a las ciencias sociales. Ello ha provocado que se confunda el método con la teoría y la filosofía de estas disciplinas, pues se pierde la razón de ser de cada una de ella porque se les trata de convertir en métodos en sí mismas.

También hay quienes se inclinan por un eclecticismo metodológico, ya sea porque apenas perciben la importancia de la metodología buscan, basándose en los diferentes métodos, darles una apariencia científica a sus estudios; o bien, porque consideran que el ser eclécticos facilita las investigaciones, sin importarles que se den rupturas epistemológica en sus discursos científicos.

Los principios epistemológicos de la teoría administrativa van a estar dados; por la concepción temática del mundo, proveniente en sus aspectos ontológicos; (suposiciones más profundas de la realidad) y gnoseológicos de los principios empíricos de diversos campos del conocimiento. Esto significa que nuestras suposiciones ontológicas adquirirán veracidad científica al demostrar cognoscitivamente el tipo de relaciones, mecanismos y procedimientos que se dan en la realidad. Esto sucede así porque lo que se aprueba o desaprueba no son los hechos del nivel óntico, sino las representaciones gnoseológicas· Debemos observar aquí que la espontaneidad del conocimiento es el atributo de algunos actos de voluntad del individuo. Es el hombre quien es libre, a veces, de dirigir como quiere su mirada o su pensamiento, su atención, su cuerpo, gobernando así sus conocimientos. He aquí por qué la epistemología significa criticar, escoger, elegir, por lo tanto, juzgar el valor del conocimiento verdadero.

A este respecto, en todo proceso cognoscitivo se establece un objeto de estudio —en nuestro caso las empresas y organizaciones—, su observación y medición, la cual produce una imagen en el campo empírico. En este nivel de análisis, ya es posible distinguir la perspectiva epistemológica utilizada por el observador, el cual transforma, a través de ciertos medios o herramientas teórico-metodológicas, la imagen o el constructo teórico del objeto de estudio. Llegado a este punto, el conocimiento organizado se logra a través de la retroalimentación cíclica de las formas epistemológicas con la realidad, con los modelos, con los constructos teóricos confrontados con el campo empírico, en un proceso de retroalimentación.

En ese sentido existe una interacción diferente entre el objeto de estudio y las diferentes imágenes organizacionales, a través de distintas corrientes epistemológicas: escepticismo, racionalismo, idealismo, realismo y empirismo (véase la ilustración 2.1 y 2.2 Paradigmas del conocimiento.

ILUSTRACIÓN 2.1 PARADIGMAS DEL CONOCIMIENTO ***(Enviar***

[FORMADOR: FAVOR DE DISEÑAR]

Ilustración 2.2 Paradigmas del conocimiento

Es necesario emplear los constructos teóricos sobre las organizaciones para explicar e interpretar ciertos fenómenos aparentes que ocurren en las empresas y organizaciones. García Olvera, distingue dos niveles cognoscitivos en los constructos organizacionales:

1.Papel epistemológico: en cuanto a su importancia como medio de obtención de conocimiento crucial a partir de las metodologías de investigación en ciencias sociales, transformando los viejos dogmas.

2.Papel ontológico: que busca dar un estatus especial a los constructos organizacionales; es decir, corroborar que el constructo organizacional existe en la realidad.

Es importante destacar que, entre los dos niveles, la correspondencia o no entre organizaciones y constructos organizados no tienen por qué coincidir con la realidad, pues se trata de un proceso muy complejo. El constructo organizacional puede subir a otros niveles cuando logra cierta trascendencia, e iniciar su propia existencia independientemente de la organización de la cual se ha derivado.

Al respecto, en la ilustración 2.3 se integran las corrientes epistemológicas y la metodología de investigación en las ciencias sociales, en relación con las imágenes y los constructos organizacionales. elegir su modo de conocimiento, y éste depende de su tipo de ser. Si se considera el objeto, también depende de su tipo de ser para ser conocido, y su manera de aparecer, tanto si es dado o construido, posible o actual, sólo es cognoscible a partir del momento y en la medida en que es. Si no es nada, no se conoce; no hay más que ignorancia, ausencia pura y simple de conocimiento

Ilustración 2.3 Imágenes empresariales y los constructos organizacionales *(enviar archivo JPG de alta resolución de esta imagen y colocarla en el lugar deseado en este texto)*

De un modo general, el conocimiento se regula por la independencia del sujeto para que la verdad sea una, no significa que sólo haya un juicio verdadero sobre cada cosa. Como la cosa tiene muchos aspectos, son posibles muchos juicios, todos igualmente verdaderos.

Al respecto, en la ilustración 2.3 se integran las corrientes epistemológicas y la metodología de investigación en las ciencias sociales, en relación con las imágenes y los constructos organizacionales. elegir su modo de conocimiento, y éste depende de su tipo de ser. Si se considera el objeto, también depende de su tipo de ser para ser conocido, y su manera de aparecer, tanto si es dado o construido, posible o actual, sólo es cognoscible a partir del momento y en la medida en que es. Si no es nada, no se conoce; no hay más que ignorancia, ausencia pura y simple de conocimiento

No obstante, si a nivel de epistemología existen cinco corrientes básicas de conocimiento: escepticismo, empirismo, racionalismo, idealismo y realismo, debo definir, en este caso, la posición que me parece justa: el realismo. Esta corriente, en oposición al escepticismo, sostiene que podemos alcanzar la verdad; concede un lugar a la duda en la vida intelectual, pero considera a la duda universal como la parálisis de la inteligencia, como una posición dogmática.

Por otra parte, el realismo se opone simultáneamente al empirismo y al racionalismo: ¿por qué medio conocemos la verdad?, ¿sólo por la experiencia, como postulan los empiristas?, o ¿sólo por la razón, como afirman los racionalistas? Tampoco, sino por la razón y la experiencia simultáneamente.

Por último, en cuanto al valor del conocimiento, el realismo se opone al idealismo; sostiene que el espíritu humano puede conocer al ser en sí, y que la verdad consiste precisamente en la conformidad del juicio con la realidad.

Por otro lado, la representación gnoseológica puede tener su propia evolución sobre ciertos supuestos ontológicos (fenomenológicos) aceptados; es decir, que aun en el caso de que no existan cambios en el nivel óntico, el nivel cognoscitivo puede evolucionar sobre sí mismo. Sólo que en el caso de la teoría administrativa no se ha conformado un aparato conceptual riguroso, que permita captar la metodología en cuestión con proposiciones cuyo valor operacional se verifique en el análisis y en el plano de la realidad. Véase como ejemplo la ilustración 2.4

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]

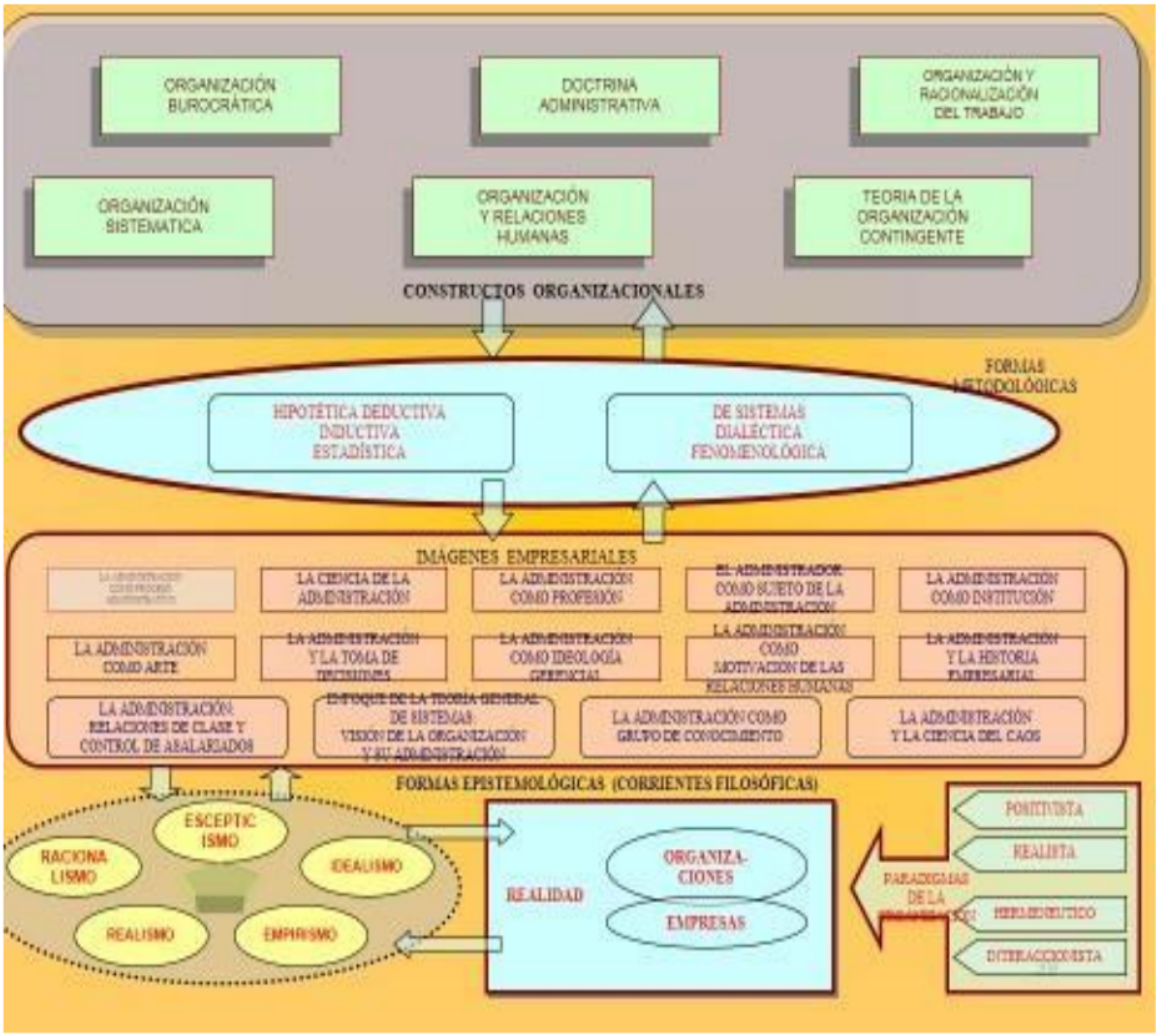


Ilustración 2.4 Integración en los planos de las empresas y organizaciones de imágenes y constructos a través de las corrientes filosóficas y metodologías de la investigación en las teorías administrativas y organizacionales.

TEORÍA DEL CONOCIMIENTO

A este respecto Francis Bacon (1985), anotaba: Los empíricos, a la manera de hormigas, se limitan a acumular ya consumir. Los racionalistas, como las arañas, sacan de sí mismos la tela. La vía intermedia, sin embargo, es la de la abeja que obtiene la materia de las flores del jardín y del campo, pero que transforma y elabora con su propia capacidad. La manera de proceder de la verdadera filosofía es similar, pues no se apoya única y fundamentalmente en las fuerzas de la mente y no se limita a conservar intacta en la memoria la materia procedente de la historia natural y de los experimentos mecánicos, sino que la transforma y elabora en el entendimiento. Por tanto, hay motivos para albergar esperanzas a partir de una unión más estrecha y correcta de estas dos facultades (la experimental y la racional).

La tesis de esta teoría es que la mente humana procede por lo menos de dos modos diferentes de conocimiento y que emplea ambos en combinaciones apropiadas e inapropiadas en sus interminables esfuerzos por entender el mundo. Uno de estos modos de conocimiento depende más del análisis, del razonamiento lógico, del cálculo y de la descripción explícita; en tanto que el otro depende más de la síntesis y del reconocimiento de patrones, de contextos y de las múltiples relaciones posibles entre fondo y figura. El primero implica la abstracción y manipulación de elementos, sin que importen las formas en que están combinados; mientras que el otro considera el reconocimiento o creación de formas, sin que importen los elementos que las componen. Estos dos aspectos del pensamiento son los que distinguen al hombre de los demás animales.

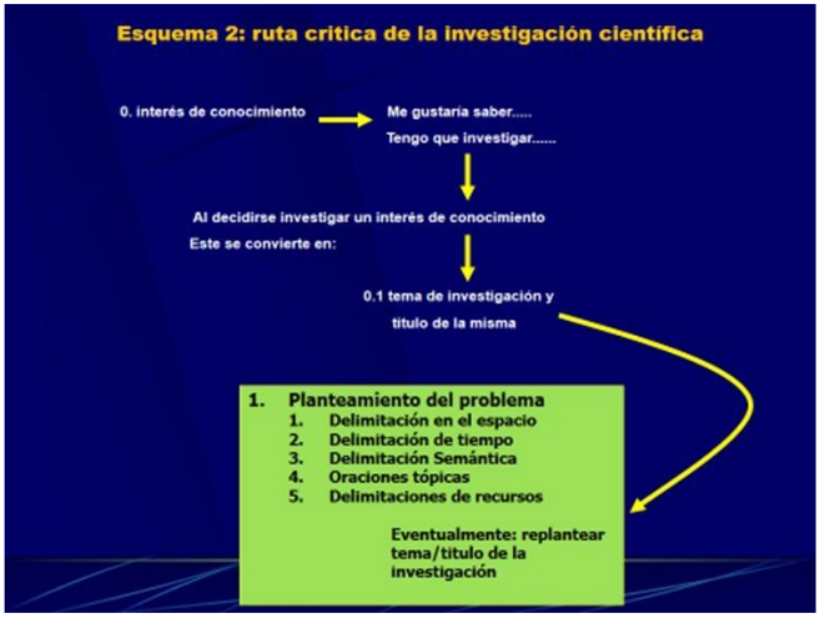
El concebir un objeto y asignarle existencia por decreto son dos aspectos de un mismo proceso que se da en el cerebro de los seres racionales, con el fin de explicar la esencia de los efectos del mundo material, partiendo de los datos directos e indirectos que existen, en este caso, en la administración.

Conocer significa penetrar; es decir, trascender. Intuir significa también percibir una imagen del mundo, un sentido de la vida, del conocimiento. Este, como tal es una cosmovisión metafísica que nos remite a las cuestiones vitales que el hombre se plantea. La referencia de todo pensamiento hacia los objetos es el objetivo formal de la teoría del conocimiento; además, ésta investiga los conceptos básicos más generales mediante los cuales tratamos de definir los objetos.

En las ilustraciones 2.5 y 2.6 se presentan la ruta crítica que sigue la investigación científica

Ilustración 2.5. Ruta crítica de la investigación científica *(enviar archivos JPG en alta resolución de las dos ilustraciones siguientes)*

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]



[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]

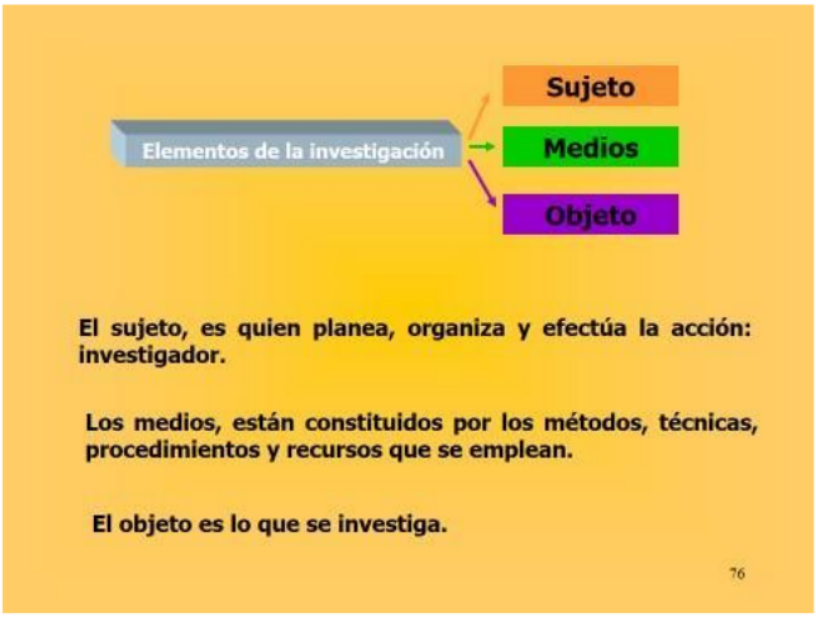
Las categorías y conceptos, que aparecen como los elementos constitutivos de la teoría del conocimiento, representan los móviles a través de los que se canaliza lenguaje por medio de símbolos e imágenes; al mismo tiempo son algo que no está en la realidad, sino en el significado de las palabras. En tanto que los objetos concretos existen *per se*, los conceptuales son ficciones, existen por convención.

La producción del conocimiento se rige por cuatro factores: el sujeto pensante, el objeto conocido, el lenguaje y el medio social. De acuerdo con la interacción de dichos factores, no existe identidad e igualdad entre el conocimiento y la realidad absoluta, pero sin la combinación de tales elementos tampoco existe la posibilidad de una objetividad del conocimiento. Ante esto se deduce que el conocimiento no consta de reproducciones, sino más bien de símbolos suprasensibles de las propiedades trans inteligibles que resultan ser la única fuente de los auténticos valores Cuando se trata de conocer la realidad, se trata de medir y de esclarecer determinados elementos importantes de su contenido empírico, en función de las premisas que nuestra fantasía científica juzgue convenientes.

En la ilustración 2.7 se puede observar el triángulo del conocimiento, elementos que son imprescindibles en toda investigación. *(Enviar archivo JPG en alta resolución de esta ilustración)*

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]

Ilustración 2.7. El triángulo del conocimiento



Por lo que respecta a símbolos e imágenes: Una sensación o una imagen dependen siempre de un objeto determinado o de una colección de objetos de la misma especie, y expresan la condición momentánea de una conciencia particular: es esencialmente individual y subjetiva. Por tanto, tenemos libertad considerable al tratar con las representaciones de este origen.

Es verdad que cuando nuestras representaciones son reales y concretas se nos imponen de hecho, pero nos asiste el derecho de concebirlas distintas o de representarlas Remmling, G. (1989, p.48).como algo que ocurre en un orden diferente de aquel en el que son producidos realmente.

No obstante, la realidad es cognoscible, aunque sólo sea parcialmente. En síntesis, todo conocimiento de la realidad puede incrementarse merced a la investigación científica. Existen diversas fuentes o modalidades del conocimiento: la experiencia sensible, la intuición, la acción, la razón, y, acaso, alguna otra más allá de este saber universal, como el inconsciente colectivo, cuando rompe las cadenas que la filosofía y la investigación no pudieron quebrantar, aunque al mismo tiempo esa inconsciencia salve al hombre. Más allá del saber, universalmente válido, se encuentran las cuestiones que interesan a las personas, a los individuos que se enfrentan a la vida y la muerte. El hombre se libera del tormento del momento y de la fugacidad de toda alegría sólo mediante la entrega a los grandes poderes subjetivos que genera la historia.

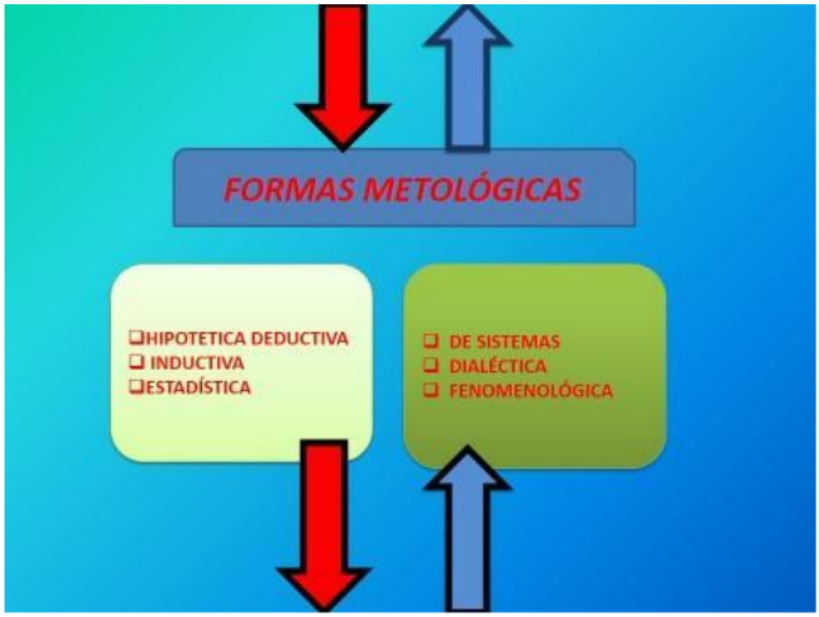
EL MÉTODO DEDUCTIVO

Los métodos deductivo e inductivo en realidad son partes de una misma moneda, aunque a menudo se omiten los procedimientos para llegar a la elucidación de lo general a lo particular, o viceversa. Concluir o inferir consiste en derivar de uno o varios juicios dados (premisas), otro diferente de ellos; partiendo de conocimientos ya adquiridos (teorías) se llega al descubrimiento de verdades inéditas.

En la ilustración 2.8 se muestran las diversas interacciones de las metodologías científicas.

Ilustración 2.8. Interacciones de las metodologías científicas.

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]



Lo esencial de esta teoría en sentido estricto es que versa precisamente sobre objetos formales abstractos, es decir, que no produce el conocimiento concreto de objetos reales sino de conceptos, de relaciones o sistemas formales que pueden y deben contribuir en un segundo momento al conocimiento de objetos reales.

En nuestro campo no hay duda de que el conocimiento conceptual procede de otros ámbitos geográfico-culturales; estas teorías que en realidad son ideologías carecen de eficacia práctica en nuestro país. Dicho análisis o método deductivo, como quiera llamarse, tendría que demostrar que en la teoría general de la administración pudieron obtenerse premisas y suposiciones comunes en todas las latitudes y que fueran verificables en el mundo real.

Las categorías y conceptos abstractos del entendimiento (sin los cuales no puede ser pensado objeto alguno) forman un sistema de teorías cuyas finalidades son: descubrir leyes, patrones recurrentes, regularidades, generalizaciones de alto nivel, hacer de la predictibilidad un criterio científico y realizar, tan pronto como sea posible, el ideal de una ciencia deductiva. A este respecto, la ciencia no emplea definiciones con el fin de determinar el significado de sus términos para introducir rótulos útiles y breves, y tampoco depende de las definiciones, al punto que todas ellas podrían omitirse sin que se perdiera dato alguno. Se sigue de aquí, que en la ciencia todos los términos realmente necesarios deben ser términos indefinidos. Sartori, G. (1984).

Toda construcción conceptual funcional (partiendo de un todo) sólo cumple una tarea previa a la auténtica problemática, lo cual no significa que no se considere su utilidad. Sin embargo, con toda seguridad y ni siquiera de un modo aproximado, utilizar la estadística o los modelos técnicos no lleva a cuantificar y correlacionar fenómenos de manera definitiva.

En todo caso, la explicación en ciencias sociales significa hipótesis causal y no explicación causal validada. Es imposible reconstruir objetivamente toda posibilidad de reconstrucción de la ciencia o de la historia; éstas tienen un carácter hipotético, primero, porque dependen siempre de un punto de vista y, segundo, porque deben trabajar con un número ilimitado de variables.

Las hipótesis son los supuestos teóricamente fundamentados, resultado de la interacción entre problema y teoría. En la ilustración 2.9 se define en qué consisten. *(Enviar archivo JPG en alta resolución de esta ilustración)*

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]

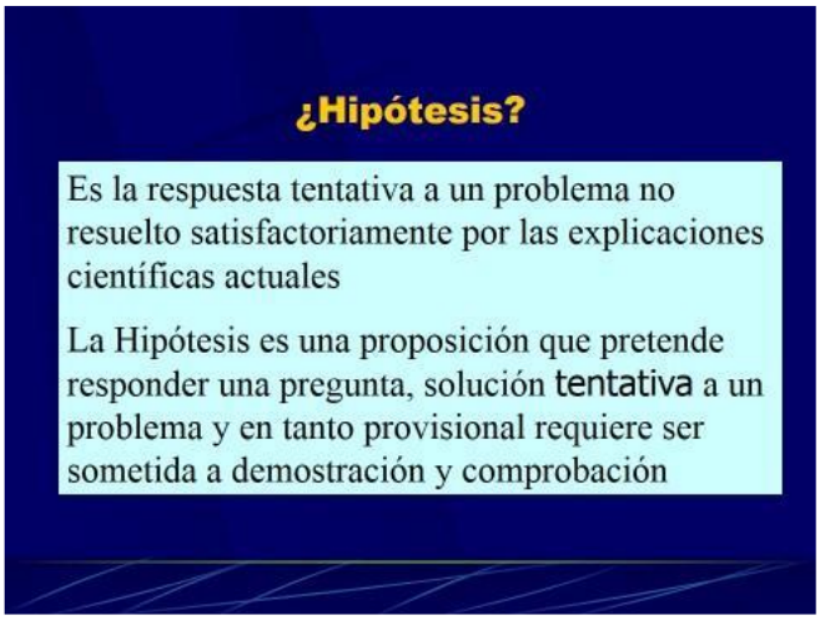


Ilustración 2.9. La hipótesis

La teoría puede contribuir a hacer más plenamente explícitos los supuestos implícitos de un proyecto de investigación, poniendo de relieve las implicaciones y dimensiones que sin ésta pudieron haber pasado inadvertidos. Las teorías científicas son representaciones (globales o detalladas) más o menos verdaderas, y siempre simbólicas de objetos que se suponen reales. El grado de verdad de las teorías científicas se establece (provisoriamente) únicamente con ayuda de observaciones y experimentos.

Las ciencias sociales construyen conceptos que tienen cierta utilidad tanto clasificatoria, terminológica y humanística; pero en la mayoría de los casos son construcciones típico-ideales que proceden de la realidad; además, son aproximaciones convencionales. Conceptos como empresa, organización, sociedad anónima, administración, liderazgo son representaciones que en parte existen y en parte se convierten en un deber ser (o también en lo que no debe ser).

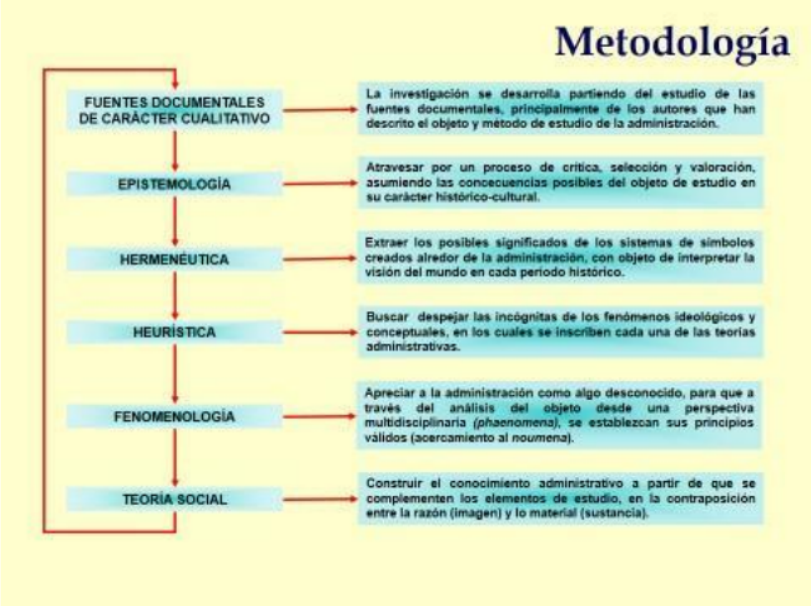
El Marco teórico está constituido por teorías, conceptos, métodos, descripciones empíricas, que sirven eventualmente para plantear o replantear el título de la investigación, las hipótesis o los supuestos, como se muestra en la ilustración 2.10. Correspondencia entre el Marco teórico y la formulación de hipótesis. *(Enviar archivo JPG en alta resolución de esta ilustración)*

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]

Ilustración 2.10. Correspondencia entre el Marco teórico y la formulación de hipótesis.

Asimismo, son símbolos verbales que han sido conferidos a las ideas generalizadas obtenidas de la percepción técnico-científica de la sociedad.

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]



Las diferentes teorías y enfoques de la administración, que van desde Taylor (1973), Fayol (1973), Urwick (1944), Koontz O'Donnell (1994) and George Terry (1999), hasta autores mexicanos como Agustín Reyes Ponce (2005), Isaac Guzmán (1966) y J. Antonio Fernández Arenas (2021) han intentado desarrollar una teoría de aplicación práctica, aunque en nuestro contexto productivo se ubica más bien en el plano especulativo, discursivo y prescriptivo. *(Enviar archivo JPG en alta resolución de esta ilustración y confirmar numeración)*

En el nivel epistemológico la teoría administrativa tiene un carácter ideológico, en cuanto a que su pertinencia, aspiraciones, objetivos, ideales, requerimientos, etcétera, son los de una clase social o grupo de agentes históricos dominantes.

EL MÉTODO INDUCTIVO

Para algunos autores no hay más conocimiento que el intuitivo. La deducción y el discurso, impropiamente llamados conocimientos, son instrumentos que frecuentemente conducen a una intuición fuera de alcance.

Cuando ésta se logra, los medios utilizados para alcanzarla se borran ante ella; el razonamiento y el discurso quedan como indicadores de la intuición. El método inductivo restringe el vacío de un intelectualismo puro al servicio de la especulación; permite la interpretación y conocimiento de la práctica productiva de una empresa; nos permite la inducción de casos particulares de empresas, de casos prácticos, de estudios de casos particulares, empíricos; y de estos últimos, se busca extraer axiomas más generales. En este caso se construye un tipo ideal que difiere en cada empresa típica. El modelo implica el conocimiento de la práctica productiva, identificando el sistema de signos, reglas, acciones y principios en que viven las personas que trabajan en una empresa o en un sector empresarial u organizacional.

Todo conocimiento humano comienza por intuiciones, se eleva a ideas y concluye en conceptos. El análisis inductivo consiste en hacer experimentos y observaciones de las que hay que sacar conclusiones generales por inducción; la única prueba experimental es la de no admitir

objeciones contra las conclusiones que sean tomadas de la experiencia o de otras verdades seguras.

Por esta vía de análisis, podemos proceder de los efectos a sus causas, y la síntesis consiste en suponer las causas descubiertas y establecidas como principios, y en explicar los fenómenos procedentes de ello, que prueban las explicaciones.

El error del método positivista de Comte (1973), reside en su generalidad, que permite la profecía del progreso y no la causa que lo determina. Para resolver este problema, Durkheim (), propone el método de observación basado en la inducción; en este caso la investigación busca primero la caracterización de un núcleo de fenómenos que respondan a una misma definición.

Para que ésta sea objetiva, sin duda es necesario que exprese los fenómenos en función, no de una idea más o menos ideal, sino de cualidades que son inherentes a ellos y que se manifiestan inmediatamente en el ojo del observador. Este autor reconoce que los datos esenciales son los que están situados más profundamente; su valor explicativo es más alto, pero en su fase inicial la ciencia no los conoce, aunque sea posible anticiparlos. Así, por ejemplo, entendemos por empresa una acción que persigue fines de una determinada clase, de modo continuo, con un cuadro administrativo activo en la prosecución de determinados fines (se incluye la relación de actividades políticas, legales e hierocráticas, asociaciones, uniones, etcétera). Weber (1969, p.42.)

Por evidente que sea esta definición, no depende de un sesgo particular del espíritu, sino de la naturaleza de las cosas, de que en algún sitio existen fenómenos reunidos bajo una misma denominación y que, por consiguiente, deben tener, verosímilmente, caracteres comunes. Asimismo, como en el caso de esta definición no se ha dejado de tener cierto contacto con los fenómenos, a veces nos indica, aunque de un modo muy general, en qué dirección es necesario investigarlos. Los fenómenos sociales son hechos o acontecimientos de interés social susceptibles de descripción y explicación científica. Pueden ser los fenómenos mismos de un determinado problema o aquello que lo condiciona, material básico de la ciencia social.

Sin embargo, la elección de una orientación no está necesariamente determinada en la ciencia por un problema, sino por una manera de pensar. A pesar de que hay restricciones, no hay un modo epistemológico esencial y a priori de observar. Por tanto, el modo cognoscitivo y la sensibilidad estética desempeñan un papel de suma importancia en la estructura y estilo del proceder científico.

Ante todo, cabe preguntarse: ¿cómo podemos estar seguros de establecer los primeros fundamentos de la ciencia sobre suelo firme, y no sobre arena movediza? ¿Definir los fenómenos por sus caracteres aparentes no implica atribuir a las propiedades superficiales una suerte de preponderancia sobre los atributos fundamentales? ¿No implica, mediante una verdadera inversión del orden lógico, poner las cosas de cabeza y no sobre sus verdaderas bases?

Karl R. Popper (1959), reconoce claramente la imposibilidad de hacer ciencia tan sólo a partir de elementos estrictamente verificables y justificables: La ciencia no es un sistema de afirmaciones ciertas o bien establecidas; tampoco es un sistema de avance continuo hacia un estado de finalidad. No sabemos: sólo podemos conjeturar y nuestras conjeturas van guiadas por la cientificidad... Fe en leyes, en regularidades que podemos revelar, descubrir.

La ciencia progresa mediante ideas audaces, a través de la exposición de nuevas e insólitas teorías y el abandono de las viejas. Esta concepción significa que en la ciencia no hay conocimiento en el sentido en que Platón y Aristóteles lo utilizaron, que le atribuyen un alcance

definitivo; en la ciencia jamás existen razones suficientes para creer que se ha alcanzado la verdad.

El racionalismo naturalista de corte individualista materialista proclama la convicción de que su doctrina es la única vía del conocimiento, lo convierte en dogma rígido y metafísico, concibe de modo absoluto el desarrollo de la ciencia a unas cuantas fórmulas." Pero los resultados a los que llegan los positivistas no parecen tan alejados del irracionalismo proveniente del tarot o la astrología". Kolakowski (1993).

La respuesta que da Durkheim (1978), es que, en la medida en que los hechos sociales sean susceptibles de una representación objetiva, más se separan de los hechos individuales que los manifiestan. De tal manera propone la siguiente regla: "Debe buscarse la causa determinante de un hecho social entre los hechos sociales antecedentes, y no entre los estados de conciencia individual" [iv].

La intuición es la presencia de la conciencia en la cosa. Debemos retomar en la teoría administrativa el pensamiento intuitivo que asimila el conocimiento y la experiencia de las micro y pequeñas empresas mexicanas para reconocer la problemática que vive el mundo empresarial.

EL MÉTODO MAYÉUTICO

Este método procede de Sócrates y Platón. La más conocida de las conversaciones que Sócrates nos legó es el célebre relato que Platón () escribió en su libro llamado Diálogos, los que podemos aceptar como un testimonio de la filosofía socrática. En la alegoría de la caverna, el método mayéutico es el medio para llegar a la verdad a través del diálogo: el preguntar, el filosofar, el plantear problemas, la exhortación a la investigación, nos sirven para desenmascarar un mundo de apariencias, de ficción. Vivimos en un mundo de sombras, el cuerpo está sujeto al deterioro del tiempo, este mundo es su prisión; el interrogarse sobre la naturaleza cuerpo-alma del hombre, como seres finitos, lleva al poeta a cuestionar que: "No hay nadie, no eres nadie, un montón de cenizas y una escoba, un cuchillo mellado y un plumero, un pellejo colgado de unos huesos". Xirau, Ramón (1978, p.111).

¿Pero, si no soy nada más que un cuerpo, qué soy entonces? Eres ante todo inteligencia, es la respuesta de Sócrates. Es tu inteligencia la que te hace humano, la que te permite ser algo más que un puñado de deseos y ansiedades, esa chispa divina, la razón y el amor a la verdad, a los sentimientos de bondad y humanidad, el amor a la belleza, al bien. El mundo material es la prisión del alma porque, de acuerdo con Sócrates, en esta tierra vivimos rememorando el *topus uranus*, lugar de donde procede el alma, mundo de las ideas, de las esencias, en este mundo verdadero, metafísico, brillante, es donde reside la perfección y la verdad, a donde algún día el alma habrá de regresar.

Sócrates, a diferencia de los sofistas, buscaba la verdad por examen de sí mismo; su método era la interrogación constante. Al escuchar las lecciones de los sofistas pronto se aburrió de sus definiciones; además, había sofistas charlatanes, hábiles y traficantes de sabiduría. Algunos de estos sofistas utilizaron el método de preguntas y respuestas de Sócrates, no para encontrar la verdad sino para ocultar la, tal y como lo hacen hoy en día los sofistas de la administración.

La frase de Sócrates cuida tu alma constituye, en gran medida, un llamado a la honestidad intelectual, así como la frase "conócete a ti mismo" está destinada a recordarnos nuestras limitaciones intelectuales. En esta vertiente, la teoría administrativa deberá construir un edificio conceptual y metodológico más adecuado, previa depuración crítica. Los enfoques y conceptos prevalecientes en administración pueden significar entropía y encaminarnos al error. En la medida en que el investigador no pueda o no quiera superar las falsas apreciaciones que subyacen en nuestra disciplina, carece de las herramientas necesarias para poder reformular los problemas esenciales que subyacen en su área, seguirá constituyéndose en un sujeto pasivo, una entidad receptora de desviaciones y tergiversaciones y no en un agente activo y creador.

La mayéutica es el método que utilizó Sócrates para facilitar el conocimiento verdadero, lo cual es posible gracias a la facultad que tienen las almas de tener reminiscencias; es decir, recuerdos, de la contemplación de los arquetipos divinos en el *topos uranus*; de esa manera las almas pueden reconocer la verdad cuando ésta les es expuesta, en este caso, por medio de un interlocutor, quien facilita al receptor hacerle evidente su propia sabiduría innata. Por eso a este método el mismo Sócrates lo equiparaba con el arte de las comadronas o parteras, porque en el diálogo, al propiciar las respuestas del receptor, el interlocutor lo que hace es ayudar a parir el conocimiento en el otro.

MÉTODOS ESTADÍSTICOS

La estadística como método científico se propone presentar e interpretar datos numéricos que se refieren a conjuntos de hechos más o menos numerosos, que pueden ser susceptibles de expresión y relación numérica. Cuando la inducción y la analogía no son idóneas para explicar o interpretar un hecho social, se hace necesario inventariarlas, anotar su relativa frecuencia y enunciar sus semejanzas o diferencias.

Si bien la estadística no es una ciencia, puede decirse que los métodos estadísticos aportan una contribución significativa a las ciencias sociales y naturales, porque establecen los procedimientos ordenados y explicativos que deben seguirse en la investigación básica. La estadística, como método científico, consta de cuatro fases o etapas: recopilación de información, procesamiento, presentación e interpretación de los datos

Los métodos estadísticos son procedimientos que se utilizan para el estudio cuantitativo de los hechos sociales o naturales, que son agregados de hechos individuales. Para ello, la recolección de los datos consiste en delimitar la unidad o medida que ha de ser numerada en investigación. Una vez determinada la unidad estadística, se deben fijar los límites de carácter espacial o temporal que habrán de recolectarse. Los principales sucedáneos de esta enumeración son: 1) la estimación proporcional, 2) el método típico y 3) la muestra representativa.

Una vez recolectados los datos, la estadística los procesa ordenadamente mediante cuatro operaciones fundamentales: el análisis, la clasificación, la seriación y la simplificación de los datos.

El conjunto de datos, así dispuestos, recibe el nombre de serie estadística, la cual puede ser evolutiva, estructural o de mera frecuencia. Cada serie debe expresar de

manera clara y sencilla los resultados obtenidos. La tercera fase consistirá en la exposición de los datos, los cuales pueden presentarse en forma tabular o semi tabular, o expresarse gráficamente. La parte final de la estadística consistirá en interpretar los datos obtenidos: ¿qué conclusiones pueden inferirse de las series estadísticas?, ¿existe algo nuevo en los datos que confirma o refuta una hipótesis previa

La elaboración e interpretación de los datos pueden asumir ciertas formas, las cuales pueden condensar y vincular los valores de tres formas: estadística de promedios, estadística de variaciones y estadística de correlaciones.

La estadística de promedios reside en la búsqueda de un valor medio. Los valores medios más usuales son tres: la media aritmética, la mediana y la moda. Por su parte, la estadística de variaciones utiliza cuatro medidas: la desviación de un cuarto, la desviación tipo, la desviación media y el rango. La estadística de variaciones expresa las formas más o menos acentuadas de asociación de entre dos o más series. Esta correlación puede ser positiva o negativa y se expresa en un coeficiente de correlación que puede ser variable y se expresa en números índices o indicadores.

Toda formulación estadística es numérica y señala una regularidad (frecuencia), siempre y cuando hayan sido recopiladas las cifras mediante encuestas empíricas, conforme a las etapas señaladas. Los conocimientos estadísticos se rigen por la “ley de los grandes números”, que se distingue de todo saber relativo a los acontecimientos individuales. La estadística, por ejemplo, nos puede orientar o determinar el promedio de vida de una población, pero no de un individuo en particular.

Siguiendo este procedimiento, Emile Durkheim (1990), aplicó este método a su investigación sobre el suicidio y consultó los expedientes de los suicidios ocurridos en diferentes países de Europa, durante un periodo de más de sesenta años. Las variables para considerar fueron: la edad, el sexo, el estado civil, la existencia o la falta de hijos, la religión, la variabilidad de la época del año. En consecuencia, lo que se buscaba era encontrar los factores de los suicidios para explicar las causas propiamente sociales que inciden en ellos. (Durkheim,1990, p.545).

Así pudo comprobar, conforme a las estadísticas, que los suicidios femeninos son ligeramente superiores a los masculinos, que la tendencia aumenta y disminuye en la infancia o en la edad madura, que la potencialidad de éste aumenta en los países nórdicos, de religión protestante, y que es menor en los países católicos. En cuanto a los factores cósmicos, se colocaron en el siguiente orden: verano, primavera, otoño e invierno. Los resultados de esta investigación, por eliminación, muestran que no basta explicar la constitución orgánico-sociológica de los individuos y la naturaleza del medio físico para explicar el suicidio, sino que también se debe explicar cuáles son los estados de los diferentes medios sociales: religión, familia, sociedad, política, grupos profesionales, etcétera, que determinan las variaciones del suicidio. En el caso europeo, se reconoce a primera vista que en países católicos como España, Portugal e Italia el suicidio es poco frecuente, mientras que llega a su máximo en los países protestantes: Alemania, Dinamarca, Suiza. Es evidente que Durkheim (op.cit) llegó a estos resultados, no únicamente por vía de los métodos estadísticos, sino utilizando otros métodos: el inductivo, el comparado, el llamado de los residuos, de las variaciones concomitantes, etcétera.

Como consecuencia de la aplicación de estos métodos, Durkheim (1990), llegó a la conclusión de que esto se debe no a consecuencia de caracteres particulares de la sociedad, sino por una causa común a todas ellas. El suicidio varía en razón inversa del grado de desintegración de la sociedad religiosa, doméstica, política, etcétera Durkheim le dio el nombre de "suicidio egoísta" dado que el yo individual se afirma con exceso frente al yo social y a expensas de este último; cuanto más debilita dos están los grupos a los que pertenece, menos depende de ellos. Cuando la sociedad está fuertemente integrada, tiene a los individuos bajo su dependencia, considera que están a su servicio y, por consiguiente, no les permite disponer de sí mismos a su antojo. Se opone a que eludan, por la muerte, los deberes que con ella tienen.

Es importante señalar que, en la época de Durkheim, el sociólogo debía limitarse a utilizar únicamente datos preexistentes: estadísticas oficiales, obras históricas, documentos personales o de otra índole constituían antes las únicas fuentes para el investigador.

En la época actual, en las sociedades industriales, las técnicas de recopilación de información se han diversificado, particularmente con el uso de la informática y la teleinformática. Lo que antes era hecho por un investigador aislado, lo hace ahora un instituto con su compleja organización humana y material. Sin embargo, consigo las consecuencias de la burocratización. Irónicamente, el desarrollo de procedimientos de investigación más sofisticados de los que existían en el pasado conllevan problemas teóricos, prácticos y morales, los cuales fueron detectados por Wright Mills (1961), en *La imaginación sociológica*, sobre todo en Estados Unidos, en donde se ha alcanzado el más alto nivel en el campo de la metodología y las técnicas de investigación. No obstante, las técnicas fundamentales para encontrar esas explicaciones son las estadísticas.

Mills previó las consecuencias de las corrientes del empirismo abstracto que fetichiza los métodos —en tanto distintos de la filosofía—. Por lo demás, quienes realizan esta práctica se han visto envueltos en los usos comerciales y burocráticos de su trabajo. Ese sentido prevalece en estas corrientes: la ceguera de los datos empíricos sin teoría y el vacío de la teoría sin datos empíricos. En la práctica los empiristas abstractos "recopilan datos" y los "moldean" mediante un análisis más o menos uniforme para explicar posteriormente, *grosso modo*, las variables específicas y "limpias" que están debidamente acreditadas en su estudio.

Cabe precisar que los "hechos empíricos" son recogidos por un conjunto de individuos burocráticamente dirigidos, que se han olvidado de que la observación social requiere de gran habilidad y sensibilidad, precisamente mediante la práctica de la "imaginación sociológica". Los prisioneros de la inhibición metodológica prescriben que la investigación social que no haya pasado por el molinillo del ritual estadístico no tiene importancia.

Para ellos la precisión del método es el único criterio para elegirlo, pues evidentemente confunden la "precisión" con lo "empírico" y lo "verdadero"; el estrecho enfoque que busca la precisión y la exactitud no percibe que su trabajo intelectual tiene implicaciones morales y políticas. El uso burocrático de la investigación invoca diversas ideologías. En Estados Unidos el liberalismo ha sido virtualmente el común

denominador de todos los estudios sociales y fuente de toda retórica e ideología pública.

La nueva practicidad liberal conlleva nuevas imágenes de la ciencia social y de los investigadores: “la nueva ciencia social” ha venido a servir a cualquier tipo de fines que sus clientes burocráticos tengan a la vista. (Mills, op.cit. p.117).

Parece una ironía que los investigadores más preocupados por crear métodos normalmente antisépticos figuren como especialistas de las empresas transnacionales o del sector público, especialmente en la publicidad, la promoción, el marketing y las relaciones públicas. Las investigaciones particulares, por lo general con estadísticas y limitadas a usos administrativos, buscan la legitimación del régimen. Para el empírico se trata del mundo de los hechos, que hay que investigar para mantener el statu quo; mientras que para el teórico es el mundo de conceptos, que hay que manipular para fines burocráticos.

Mientras que los clásicos de las ciencias sociales —Marx, Durkheim, Weber y Veblen— manejaban el “método” y la “teoría” (después de haber llegado a conocer todos los supuestos y sus implicaciones), en el empirismo cotidiano prevalece el método sobre la teoría, un universo de datos empíricos en un nivel microscópico o a histórico. En la práctica de los clásicos el qué verificar era considerado habitualmente tan importante o quizás más que el cómo verificar. “La política de progreso de los empíricos abstractos es muy especial y esperanzadora: acumulemos muchos estudios microscópicos, lentamente y poco a poco, como hormigas que reúnen innumerables briznas en un gran montón y construiremos la ciencia.” (Mills, op.cit)

Augusto Comte (1973), en su época, se quejaba de la excesiva fragmentación de la ciencia, ¿qué diría hoy al ver que cada disciplina del conocimiento ha sido a su vez fragmentada, pulverizada y desmigada hasta el punto de que los llamados hombres de ciencia sólo pueden pretender extender su competencia sobre una partícula mínima del saber? ¿Pero, dónde están las otras secciones o pedazos de la realidad?

De tal suerte, la investigación estadística, como hemos podido observar, puede tener diferentes usos. Los clásicos la utilizaron para verificar los enunciados mediante los materiales empíricos pertinentes. En el empirismo abstracto, la estadística es utilizada para conjeturar el problema de la “prueba” y la “objetividad”. Mientras que Durkheim utilizó el método estadístico para comprender hechos comparativos —es decir, históricos, y las variaciones de ritmo y de dirección de progreso o la ausencia de este— , los investigadores burocráticos se alejaban del trabajo histórico y se encerraban en un formalismo estadístico. Las investigaciones particulares, por lo general estadísticas y orientadas a usos administrativos, tienen como objetivo general la legitimación del régimen empresarial.

Sin embargo, el investigador social puede pretender el uso de la estadística, intentando actuar sobre el valor de la razón, siempre y cuando permanezca independiente en su propio trabajo, elija sus propios problemas y dedique su tiempo y sus esfuerzos racionales en esa investigación.

TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS

Los supuestos básicos de la teoría general de sistemas fueron dados por el biólogo Ludwig Von Bertalanffy (1984), si bien los fundamentos teóricos de esta corriente

pueden ubicarse en la corriente teórico-metodológica conductista, que pretende un carácter científico y cree disponer para ello de métodos y técnicas más adecuadas y precisas que los enfoques tradicionales.

Desde la década de los setenta existe un esfuerzo de la teoría de la organización y la administrativa por visualizar la organización total en interacción con sus ambientes, así como por ver la conceptualización de las relaciones entre los componentes internos o subsistemas. Los conceptos básicos de esta teoría representan el marco referencial para el desarrollo de puntos de vista de contingencias sobre las organizaciones y su administración.

El concepto general de sistema es el siguiente: un conjunto de objetos cualesquiera interrelacionados directamente, o por medio de otros elementos del sistema. La mejor manera de aclarar las ideas es sistematizarlas. Los átomos, las moléculas, los cristales, los organismos y las organizaciones sociales se constituyen a través de sistemas. Podemos distinguir diversos géneros de sistemas concretos, cada uno de los cuales conforma un nivel de organización de la realidad.

Este concepto obtiene su valor explicativo de su carácter formal y es capaz de transmitir mensajes traducibles en otros códigos, de ahí que las diferentes ciencias sociales utilicen esta corriente en la construcción previa de un conjunto de sistemas o modelos teóricos que intentan abarcar el estudio del sistema y sus distintos subsistemas. De igual forma, se habla de un sistema científico formado por otros subsistemas.

Un sistema de acción es un conjunto de variables relacionadas frente a su medio. Las regularidades de comportamiento descriptibles caracterizan las relaciones internas de las variables entre sí y las relaciones del conjunto de variables individuales con combinaciones de variables externas al sistema. De esto se sigue que una sociedad, al igual que un sistema, no es ni lleva la suma (agregado) de individuos ni de ideas platónicas; por ejemplo, una empresa es un sistema concreto de individuos relacionados entre sí y, por tanto, representable por una estructura organizacional.

Toda sociedad, por primitiva que sea, tiene subsistemas. Los principales son el económico, el cultural y el político. Todos los demás son componentes de algunos de estos tres. De tal forma, toda sociedad humana puede analizarse en subsistemas, cada uno de los cuales desempeña una función.

Todo sistema de un nivel dado se forma o se ha formado por auto agregación *(self assembly*) de cosas del nivel precedente. Todo sistema es precedido temporalmente por sus componentes, que pertenecen al nivel previo y son los precursores de éste. Un sistema puede sufrir transformaciones o incluso puede desaparecer si el ritmo de aumento o disminución de algún factor importante es suficientemente rápido para impedir la compensación. Los cambios que implica el refinamiento de un sistema ya maduro pueden diferir.

El ajuste de la estructura amplia tiende a imponer un patrón sobre las localidades en conflicto, y resoluciones estructurales muy similares pueden aparecer en diferentes lugares. Éstos son los emergentes inversos de la historia económica y a veces pueden ellos mismos interactuar de manera revolucionaria en un nivel superior de la estructura

jerárquica. La composición de un sistema es el conjunto de las partes del sistema, que tiene por lo menos dos elementos:

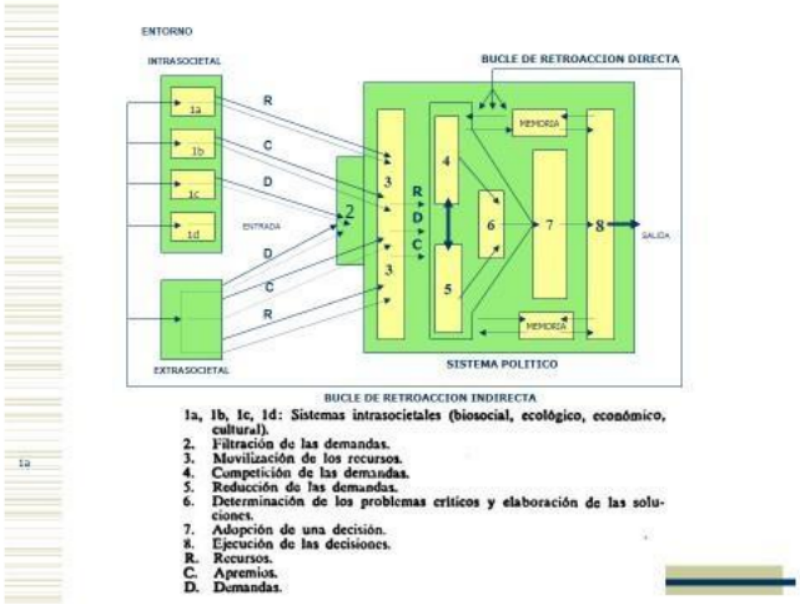
1. El medio ambiente del sistema es el conjunto de cosas concretas, distintas de los componentes del propio sistema, que interactúan o son afectadas por éste.

2. La estructura del sistema es el conjunto de relaciones entre componentes de éste, así como entre éstos y los componentes del ambiente del sistema, incluidos por lo menos por una conexión o acoplamiento.

En la ilustración 2.11 se pueden ver los componentes de un sistema político.

Ilustración 2.11 Los componentes de un sistema político *(Enviar archivo JPG en alta resolución de esta ilustración)*

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]



Fuente: Jean-William Lapierre. El análisis de los sistemas políticos. Ed. Península, Barcelona, 1976, p.49.

Una sociedad, al igual que un sistema, puede concebirse precisamente de esta manera: como su composición junto con su estructura (medio natural y social). Por lo tanto, una sociedad no es ni mera suma (agregado) de individuos ni de ideas platónicas (por ejemplo: una empresa) que los trascienden. Por consiguiente, si una sociedad o empresa no es más que su composición, entonces no puede haber relaciones reales (vínculos) entre sus miembros, como una relación de individuos: X y Y no está ni en X ni en Y. Claro está que, si X y Y están vinculados, entonces el estar relacionado con Y es una propiedad de X y viceversa; pero la definición misma de tales propiedades

unitarias presupone la prioridad lógica y ontológica de la propiedad binaria o la relación en cuestión.

En las empresas y organizaciones todo se contiene en una estructura jerárquica: una alternancia de lo externo y lo interno de la homogeneidad y la heterogeneidad. La cualidad externamente percibida (o propiedad) depende de la estructura interna; nada se puede entender si se considera sólo en su aislamiento. Debe verse también su estructura interna como sus relaciones externas, que establecen simultáneamente la estructura más amplia y modifican a la menor. La mayoría de los conflictos humanos surgen no de puntos de vista divergentes, sino de la percepción de diferentes niveles de significación.

El mundo de la empresa es un sistema complejo y nuestra comprensión de ésta depende de diferentes niveles de percepción sensual e imaginativa, que son posibles dentro de la estructura y funcionamiento de nuestro cerebro. Todas las estructuras requieren unidades y algún medio de interacción con las unidades que afectan su ser.

La empresa es un ente, una suma de todas las interacciones estructurales y, en cierta medida, no se puede entender nada sin hacer por lo menos un examen simplificado de los niveles que se encuentran por encima y por debajo del que más interesa. Tanto en la ciencia como en el arte el centro de la limitada percepción de la mente humana puede colocarse en cualquier parte. En la ciencia, el límite del interés se ha definido en lo tradicional, mientras que en el arte es vago e indefinido, puede estar en cualquier parte, en ninguna o en todas.

La estructura se define como la organización que exige ciertos cumplimientos; como formación existe la satisfacción de las necesidades planteadas por su adaptación al medio. Los tres postulados de esta teoría, unidad funcional, universalidad e indispensabilidad, conllevan la glorificación de las cosas existentes.

El conjunto de consecuencias de una estructura social dada es el objetivo del análisis funcional en su estática y su dinámica. La teoría de sistemas otorga gran importancia al funcionamiento y conservación del sistema en su conjunto. Reconoce el cambio social, cuando este cambio ha ido más allá de un punto dado, y puede decirse que ha aparecido un nuevo sistema social y por la misma razón, cuando se observa que la estructura no se ajusta ya a las necesidades de la sociedad o de las circunstancias.

La teoría de sistemas, en términos generales, tiende al conservadurismo: es el producto y el registro de las pasadas asociaciones e interacciones; y es también el marco en el que los cambios futuros habrán de comenzar. El sistema de normas tácitas tiende a autoperpetuarse. De ahí la importancia de entender el proceso de cambio, sus patrones posibles y sus posibilidades y limitaciones inherentes. De manera que todo cambio es siempre desagradable, y dependerá de nuestro entendimiento y cooperación mutua, de nuestros poderes de predicción y de acción efectiva, que sean ampliamente compartidos y aceptados.

En el campo social también es cierto que, dadas las expectativas mutuas sancionadas, tiende a legitimar el comportamiento que las confirma. En el campo de las ciencias naturales, donde las variables son más independientes, es menos probable que este conservadurismo se auto valide, aunque puede inhibir los cambios durante mucho

tiempo. Por otro lado, tales sistemas también contienen el germen de su propia destrucción, así sea inconscientemente o a veces por los cambios del contexto.

De manera general, esta teoría ignora el carácter social de la actividad productiva y la participación del individuo en la producción, y lo concibe con carácter de cosa frente a otros individuos, no como su estar recíproco relacionado, sino subordinados a relaciones que subsisten independientemente de ellos. Así, el intercambio general de las actividades y de los productos, que se han convertido en condición de vida para cada individuo particular, se presenta entre ellos mismos como algo ajeno, como objeto.

En realidad, la experiencia científica nos ha enseñado:

1. Que la armonía no es la forma hacia la cual tiende un sistema; los conflictos y contradicciones son inseparables de su funcionamiento; jamás son resueltos, sino que se trasladan a otros conflictos y a otras contradicciones.

2. Que subsiste siempre un amplio margen de juego entre los diversos elementos de un sistema y los diferentes niveles de una realidad. En todos los sistemas vivos que conocemos coexisten elementos teóricamente incompatibles; el principio de coherencia no vale más que el de armonía como principio regulador.

3. Que, si bien un cambio operado en un solo nivel repercute siempre en el funcionamiento del conjunto de un sistema, no es el nivel más profundo el que gobierna; puede existir un reajuste a partir de cualquier punto o nivel.

EL MÉTODO DIALÉCTICO

Este método configura una estructura diacrónica y sincrónica; va en contra del sentido común vulgar, dogmático, ávido de certezas perentorias y que tiene a la lógica formal como fondo de expresión. Es un esfuerzo interminable por equilibrar el análisis y la síntesis. Las cosas hoy dispersas se reúnen, y las que están próximas se alejan. En el mundo en llamas que vislumbra Heráclito, “nadie puede bañarse dos veces en el mismo río”; “todo el devenir: este devenir es el principio. El ser no es más que el no ser. Nada puede existir sin su opuesto, o más bien, este conflicto de los opuestos es inherente a la naturaleza de las cosas. Se unen completo e incompleto, constante y disonante, unísono y diseño, y de todos se hace uno y de uno se hacen todos”. Filander Díaz, (1971).

El ser del hombre es un hacer en el modo de hacerse: su existencia actual es un auto- desenvolvimiento; el acto de ser, entendido como acto de hacer, es lo que mantiene el nexo ontológico entre el ser y no ser en el interior del propio existente; entre el yo y todas las formas del no yo; entre el presente y el pasado del yo; entre el yo actual y el otro yo del pasado. La comprensión de estos nexos requiere de una formalización dialéctica.

Para la administración, el método dialéctico cobra cada día más importancia; en lugar de estudiar procedimientos descriptivos, su misión consiste en averiguar la verdad del otro, pero, principalmente, su fin es desenmascarar la forma de la autoenajenación humana en sus diferentes modalidades,

La teoría de la enajenación en Marx, es decir, la transformación de todas las cosas en mercancías, o la conversión de los seres humanos en cosas, de manera que puedan concurrir como mercancías en el mercado, significa, en otras palabras, la cosificación

de las relaciones humanas. Es la total cosificación del mundo, de mi nacimiento, de mi sitio, de mi pasado, de mis entornos, de la realidad de mi prójimo. Nuestras ideas son necesariamente consecuencia de la sociedad en que vivimos.

Los hombres aceptan solamente las ideas y puntos de vivir conceptuales que corresponden a su posición social y ocupación particulares; los hombres son producto de la sociedad y sus entendimientos son completamente pasivos. De esta forma, la alienación ideológica por lo foráneo, la europeización, el cosmopolitismo cultural, el modernismo, se producen como reflejo del modelo neoliberal y la consecución de la dominación interna.

De acuerdo con W. Reich (Citado por Schneider (1987, p. 60-61):" …los hombres están sometidos a sus condiciones de existencia de dos maneras: de manera directa, por la repercusión inmediata de su situación económica y social; y de manera indirecta, por la estructura ideológica de la sociedad." El trabajador, por ejemplo, está sometido tanto a su situación de clase, como a la ideología general de la sociedad burguesa (a causa del adoctrinamiento ideológico).[v]

De aquí deducía Reich que el obrero medio, por ejemplo, no era revolucionario ni reaccionario, sino que llevaba en sí mismo una contradicción entre actitud revolucionaria (a causa de su situación de clase) e inhibición burguesa más allá del determinismo, el hombre parece estar hecho por el clima y el tiempo, la raza, la clase, la lengua, la historia de la colectividad de la que forma parte, la herencia, las circunstancias, los acontecimientos pequeños o grandes de su vida, etcétera.

El argumento decisivo para la dialéctica es que el sujeto sólo es sujeto para el objeto, y el objeto sólo es objeto para el sujeto. Ambos sólo son lo que son en cuanto son para el otro. Pero esta correlación no es reversible. Ser sujeto es algo completamente distinto de ser objeto. La función del sujeto consiste en aprehender el objeto; la del objeto, ser aprehensible y aprehendido por el sujeto.

En la ética protestante y el espíritu del capitalismo de Max Weber (1969), escrita en 1904, todo el poderoso cosmos del orden económico moderno es visto como una "jaula de hierro". Es el inexorable orden capitalista o socialista, legalista o burocrático, el que determina de manera fatal la vida de todos los individuos. De la misma forma, Marx (1978) y Nietzsche (1979), Tocqueville (1989) y Kierkegaard (2014) y todos los grandes críticos del siglo XX, comprendieron la forma en que las tecnologías y las organizaciones sociales modernas determinan el destino del hombre. Pero todos estos autores creen que los individuos tienen la capacidad para comprender este destino y, tras haberlo comprendido, modificarlo.

Para Weber (1969) la sociedad moderna no sólo es una jaula, sino que todos sus habitantes están configurados por sus barrotes; prevalecen los seres sin espíritu, sin corazón, sin identidad. El hombre moderno como sujeto, como ser vivo capaz de dar respuesta, juicio y acción en y sobre el mundo, ha desaparecido. Irónicamente, los críticos del siglo XX de la "jaula de hierro" adoptan la perspectiva de los guardianes de ésta: dado que los que se encuentran dentro de ella están desprovistos de libertad y dignidad interior, la jaula no es una prisión, simplemente ofrece a los hombres sin atributos el vacío que necesitan y anhelan.

Bertold Brecht (1987) en Los siete pecados capitales del pequeño burgués, percibe cómo la sumisión de la sensualidad humana sucumbe al dictado de la riqueza abstracta; Ana, en cada fase de su calvario, va abandonando sus necesidades sensuales, sobre todo la necesidad de amar, con el fin de asegurarse la riqueza abstracta en forma de dinero. En cierta medida, la historia de Ana es la historia neurotizante del hombre moderno.

Las virtudes abstractas de la ética protestante: laboriosidad, abstinencia, ahorro, cálculo, etcétera, se convierten finalmente en virtudes sociales de la burguesía acumuladora. El carácter mercantil o monetario que, en cierto modo, es la imagen del Midas que expuso Marx, es el prototipo del burgués. Midas desea que todo lo que toque se convierta en oro y dinero, en formas de insaciabilidad. El motivo económico de la burguesía acumuladora se convierte en la neurosis colectiva del protestantismo de carácter anal-retentivo, según el teorema freudiano, que se convierte en la renuncia a los sentidos, mientras que se reprimen de modo correspondiente las cualidades orales, la capacidad psicosexual para el goce inmediato, para la entrega, para la alegría de los sentidos. Freud (1982).

La dicotomía desarrollada con el surgimiento de la acumulación capitalista, por un lado, y del trabajo asalariado por el otro, convierte a la dignidad personal en un valor de cambio. Así, cualquier forma imaginable de conducta humana se hace moralmente compatible en el momento en que se hace económicamente posible y adquiere valor; cualquier cosa vale en cuanto sea rentable.

En esto consiste el nihilismo moderno, Nietzsche (1979) y sus sucesores en el siglo XX atribuyen esta situación a la ciencia, al racionalismo, a la muerte de Dios. Marx diría que su base es mucho más concreta y mundana: está inscrita en el banal funcionamiento cotidiano del orden económico burgués.

Marx (1978) se espanta de la brutalidad destructiva que da origen al orden burgués. En su discurso acerca de la economía política sobre las ventajas que se inclinan pesadamente al lado de los ricos contra los pobres, escribe:" Todas las ventajas de la sociedad ¿no son acaso para los poderosos y los ricos?, todas las gracias, todas las exenciones ¿no les están reservadas?, y la autoridad pública ¿no se inclina siempre a su favor?, que un hombre goce de cierta consideración, robe a sus acreedores o sea culpable de otras bribonadas ¿no está siempre seguro de gozar de impunidad?, los bastonazos que da, las violencias que comete, los mismos delitos y homicidios que realiza, ¿no son acaso hechos que se callan, y de los que después de seis meses no se habla más?..."

Cuán diferente es la situación del pobre. Cuanto más le debe la humanidad, más lo rechaza la sociedad…está siempre obligado a llevar, además de su propia carga, también la de su vecino más rico que tiene suficiente influencia para quedar exento [...] Resumamos en pocas palabras el pacto social de los dos estados: me necesitas porque soy rico y eres pobre; de manera que hagamos un trato: te concedo el honor de servirme, pero a condición de que me entregues lo poco que te queda, para compensarme por la fatiga que me costará el mandarte. Marx, (1978).

Con el propósito de justificar la organización clasista de la sociedad se ha llegado a considerar a la dominación de la clase superior como algo legítimo y natural basándose, en general, en teorías darwinianas que descartan la posibilidad de que las masas

populares utilicen el derecho de voto para transformar el poder. Por esto es tan importante que el perfil de la teoría administrativa no pierda de vista recapitular sobre el método dialéctico, sobre lo hecho y lo que hace falta por aprender de los errores del pasado para no volver a cometerlos, convertir las acciones aisladas y espontáneas en una lucha sistemática y vertebrada, robustecer la organización cuando esté débil, atraer a las masas en torno a consignas claras, palpitantes y justas, e integrar en los puestos de vanguardia a las fuerzas que entienden que el liderazgo no se hereda, sino que se conquista con la acción. El administrador moderno, lanzado a la vorágine, es abandonado a sus propios recursos, a menudo a unos recursos que nunca supo que tenía y obligado a multiplicarlos desesperadamente para sobrevivir. Para cruzar el caos en movimiento, debe ajustarse y adaptarse a sus cambios, debe aprender no sólo a ir al mismo paso, sino a ir al menos un paso adelante. Debemos convertirnos en expertos en sobre saltos y movimientos bruscos, no sólo en el cuerpo, sino sobre todo de la mente y la sensibilidad.

EL MÉTODO FENOMENOLÓGICO

El método fenomenológico propone descubrir la esencia de los objetos (sean lo que sean), partiendo de que todo fenómeno o hecho implica una esencia o *eidos,* pues de alguna manera todo fenómeno o hecho representa algo, ya que están constituidos de algún modo.

El término fenomenología fue utilizado por Platón (1998), Kant (1983) y Hegel, (1985) pero es Edmund Husserl (1969) quien le da la connotación como método propio y, es, en ese sentido, como aquí se aborda. Siguiendo la idea husserliana, la fenomenología como ciencia rigurosa está formada por diferentes ciencias: la estética, la filosofía, la psicología, las ciencias sociales en general, las matemáticas y la lógica, y todas las ciencias que sirvan para definir a las esencias. En este caso el método se convierte en filosofía fenomenológica. Por ende, se caracteriza por ser dialéctico y reflexivo, en lugar de ser particular y especulativo. De todo ello resulta un método gnoseológico que deriva de principios filosóficos generales y que está integrado por conceptos superpuestos que no tienen objeto concreto alguno, sino que se proponen conocer las cualidades del mundo suprasensible y trascendental del conocimiento. Husserl (1989).

La fenomenología es una reflexión trascendental múltiple que supera a la simple reflexión, y que coincide con los caracteres del pentágono, porque las cinco percepciones sucesivas de esta figura nos llevan a una coincidencia en una unidad de caracteres, de percepciones sucesivas persistentes y de notas constantes, que nos permiten reconocer un objeto como tal.

La fenomenología sostiene que sólo a través de semejante percepción se puede comprender, captar lo que sea. El entendimiento y la sensibilidad no pueden, en nosotros, determinar objetos, sino entrelazarlos unos a otros; si los separamos, tenemos intuiciones. Todas nuestras representaciones en realidad son referidas por el entendimiento a un objeto, y como los fenómenos no son más que representaciones, significa que el entendimiento las refiere como objetos trascendentes o entes sensibles (*phaenomena*), distinguiendo entre nuestro modo de instruirlos y su constitución en sí mismos (*noúmeno*).

En virtud de lo anterior, en el caso de la administración nuestro objetivo general será comprender los conceptos, categorías y fenómenos, que resultan esenciales en la

interdisciplinariedad de la administración. El problema sería cómo conocer el significado de la administración, no de manera discursiva o por categorías, sino pensarla como algo desconocido, algo meramente empírico. El enfoque interdisciplinario consiste en abordar nuestro objeto de investigación desde distintos puntos de vista y de acuerdo con el apoyo que nos puedan brindar otras disciplinas, con lo cual nuestro conocimiento puede resultar más exhaustivo. En particular, con la ayuda de las ciencias sociales, que pueden participar en forma preponderante en el estudio de la administración, como la historia, la filosofía, la antropología, la psicología social, la economía, la sociología, las ciencias políticas, la lógica matemática, etcétera.

El objetivo específico de nuestro método o teoría (fenomenología interdisciplinaria) será el establecimiento de una serie de principios válidos que permitan anticipar científicamente, con la precisión que permitan las ciencias sociales y frente a un conjunto de circunstancias dadas, cuáles pueden ser las probabilidades de una conducta determinada, o de una pluralidad de conductas relacionadas con el fenómeno de la administración. De hecho, se trata primero de un ensayo, que consiste en definir y relacionar, en primer lugar, proposiciones de las cuales se espera poder deducir sistemáticamente la interdisciplinariedad de la administración, cuyo valor operacional se verificará en el análisis y en el plano de la axiomática.

En este método se parte de una posición gnoseológica que admite que todos aquellos caminos de acercamiento a la realidad entran siempre en juego conjuntamente en cualquier disciplina, y la diferencia entre ellas en este punto procede entonces del predominio de uno u otro método sobre los demás. Esto requiere atención más inmediata al *substratum* filosófico (fenomenológico) contingente y causal, el cual representa una visión del mundo, de la humanidad y del lugar del hombre en el cosmos, concepción que nos va a dar los supuestos epistemológicos que van a conformar una teoría del conocimiento, en donde podamos detectar el grado de cientificidad del método.

En este sentido, nuestro método fenomenológico no es un simple conglomerado de leyes del espíritu, ni de la naturaleza (enfoque unilateral), sino un caleidoscopio en donde confluyen sujetos y objetos que se determinan recíprocamente como un todo estructurado en vías de desarrollo, de auto creación. En la fenomenología interdisciplinaria existen dos tipos de proposiciones significativas a saber: las concernientes a cuestiones empíricas de hecho relativas a cuestiones ontológicas, y las analíticas: abstracciones teórico-sistemáticas de esa realidad.

Podemos imaginar estos dos tipos de proposiciones fenomenológicas como correspondientes más o menos a un conjunto de ejes ortogonales X y Y, que representan las dimensiones del plano científico. Llamaremos plano contingente al plano X-Y. La palabra contingente se ha empleado en un sentido supuestamente más sutil que el término empírico utilizado en administración. Una proposición contingente es aquella a cuya verdad o falsedad es aplicable a la “experiencia”, pero una proposición puede ser contingente no sólo por su evidencia empírica, sino también por su evidencia analítica. Por lo tanto, en el plano contingente una proposición científica tiene aplicación empírica y analítica. El análisis de contingencias en este caso es el estudio de la aplicabilidad de conceptos y proposiciones a las dimensiones X y Y.

En la visión tradicional de la ciencia, no se niega la existencia de tales cuestiones. Pueden plantearse muchas preguntas, pero las posibles respuestas no son verificables ni falsificables, pues no tienen un componente que pueda proyectarse a la dimensión fenoménica del mundo empírico (observable).

El análisis de contingencia tradicional, utilizado por la teoría administrativa, descuida la existencia de los prejuicios que parecen inevitables para el pensamiento científico, pero que en sí mismos no son verificables ni son refutables.

En la teoría administrativa ha existido una incapacidad teórico-metodológica para sustentar científicamente, es por esta razón que proponemos el método fenomenológico como hilo conductor para interpretarla. No obstante, la fenomenología es una tarea ardua y difícil. Esta metodología pretende que los descubrimientos o leyes básicas de la ciencia se desarrollen a la vez vertical y horizontalmente, no linealmente, sino como parte de una red interdisciplinaria.

Como podemos observar, toda fragmentación de la realidad es un mal signo para un conocimiento que tienda a la objetividad. La perspectiva interdisciplinaria de la administración, que posee un objeto de estudio propio: el fenómeno administrativo, determina que su aprehensión sólo se logrará a través del concurso de varias disciplinas: la ciencia política, la historia, la antropología, la sociología, la economía, la psicología, la ética y la filosofía, entre otras. La necesidad gnoseológica de la construcción científica de la administración se debe resolver por medio de la creación de modelos teóricos interdisciplinarios que acudan fenomenológicamente y que reflejan el aspecto ontológico de la realidad administrativa, directamente vinculada con la economía y la psicología.

Hoy en día la posibilidad de unir la economía (Marx) con la psicología (Freud), todavía sin resolver, no puede plantearse separando la psicología (desde la forma del psicoanálisis) de la economía política, como pretende la escuela de Frankfurt y los nuevos técnicos de la interacción. Ni aun tratando de unirlos a cualquier precio, como intentaba el freudomarxismo alemán. Pese a la ingenuidad del psicoanálisis en el campo de la economía política, y a pesar de que los marxistas no reconocieran el factor subversivo de la psicología del inconsciente, la dicotomía desarrollada con la estructura de las mercancías y el mundo de lo reprimido, la calificación de las relaciones sociales, está marcada por el principio de lo racional-calculable y por la función irracional de la inmediatez del hombre, el mecanismo de rechazo de la psicología del yo, que puede desempeñar un papel revolucionario. En la actualidad, la posibilidad de unir a Marx con Freud implicaría un desplazamiento histórico en las formas de pauperización económica y psíquica; la teoría económica tendría que implicar las formas de pensamiento, por las formas y las funciones de la conciencia.

El análisis interdisciplinario de la administración implica buscar soluciones orientadas a resolver problemas del conjunto de la sociedad y de la empresa y, por consiguiente, resolver la pugna entre las empresas y las organizaciones, de manera que puedan agruparse individuos y grupos en la orientación del curso histórico en la aplicación de nuevas pautas de la organización social, considerando para ello la vinculación de la ética y la política con la administración.

Las decisiones administrativas conforman decisiones ético-políticas, como en todos los órdenes. Evidentemente se pueden detectar comportamientos que podrían ser

considerados como inmorales con arreglo a cualquier norma, pero en ninguna resulta tan patente y universal como en el mundo de los negocios. Algunos extraen la cínica conclusión de que no hay sitio para la moral en este ámbito, en donde el poder del dinero concreta la vida y el destino de los individuos. Sin embargo, en este sentido, el derecho regula siempre una relación social (de hombre a hombre o del particular a la comunidad o de ésta con aquél: *justitia est alterum*); de ahí que el bien común es el fin de cada persona perteneciente a la comunidad, así como el bien del todo es el fin de cada una de las partes. Tanto para Aristóteles (2008) como para Platón (1998), el deber ser tiene sus raíces en la naturaleza dinámica del ser finito, pues el *telos* del hombre determina la norma que debe regir su conducta, con el fin de alcanzar su posible perfeccionamiento. En consecuencia, el hombre se conduce bien y correctamente si aplica sus energías a la realización del fin que corresponde a su naturaleza, por lo que no puede proponerse cualquier género de fines, ya que las normas para su conducta le están más bien prefijadas por su naturaleza humana.

Por su parte, la política es indispensable para dirigir el conjunto de esfuerzos de un grupo de hombres hacia objetivos comunes y lograr un reparto justo: quien reparte con justicia hace buena política. La política es el camino, el ejercicio y el campo del poder. Para ser comprendido el poder, exige que se lleve a cabo un análisis racional de orden instrumental y un análisis de orden afectivo; esto implica la perspectiva de un fin, de acuerdo con las reglas, pero igualmente está condicionado por las relaciones afectivas de los individuos que forman parte de él.

El poder en sí no existe en la práctica; la relación del poder sólo se establece cuando las dos partes se integran, al menos temporalmente, en un conjunto organizado, como es el caso de una empresa. La política es y será siempre una lucha entre diferentes egos por la dominación y el poder. El hombre moderno está dominado por el afán del dominio; pero precario es el poder cuando el dominador acaba dominado por la necesidad inherente a la ley que él formula. Esta consecuencia es la versión actual de una sabiduría antigua, que nos habla de perderse a sí mismo en la ganancia del mundo y esto supone la conquista de sí mismo, significa ser uno con la naturaleza.

La universalidad de la vocación filosófica, como vocación humana, queda representada de manera ejemplar en el filósofo, entendido como hombre de ciencia. Por su *ethos* especial, la común vocación de verdad se hace entonces más severa y responsable. Cualquier hombre puede llegar a esa autenticidad o propiedad de ser que depara la filosofía, sin ser hombre de ciencia; pero nadie puede ser hombre de ciencia sin ser filósofo. Esto implica que eventualmente el administrador debe convertirse en filósofo, sin ser filósofo; debe adoptar una filosofía; establecer la conexión entre el método y la teoría.

El dilema en la elección de un punto de vista o de una filosofía es referido por Wilhelm Dilthey (1998) en una experiencia onírica, surgida del famoso fresco de Raffaello denominado La escuela de Atenas. En éste están representados los más destacados filósofos de la antigüedad en una basílica, que de acuerdo con la tradición era el lugar para el comercio; todo ello significa llevar la filosofía al mercado, para que el pensamiento elija la expectativa filosófica que mejor satisfaga a sus deseos insatisfechos.

Como podemos constatar, en el seno de la filosofía existen diferentes tendencias que tratan de descubrir la articulación del conocimiento de la realidad mediante la experiencia, cada una tiene sus méritos y sus defectos; sin embargo, en la práctica estas filosofías le permiten al administrador la comprensión de "lo que pasa ahí afuera".

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR]

En la ilustración 2.12 se presenta una síntesis de lo hasta aquí expuesto en este apartado

Ilustración 2.1 Perspectiva metodológica de la administración en México

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Tal vez nos parezca sorprendente que la teoría administrativa no haya logrado establecer un método adecuado para coordinar sus pensamientos y darles un contenido científico de verdad, pero ni los griegos ni los árabes lo lograron. Se deben superar muchos obstáculos tanto de orden afectivo como cognitivo, y aun simplemente descubrir, conscientemente, algunos de esos obstáculos epistemológicos.

Para abordar el estudio de la administración es necesario cambiar de mentalidad; operar una verdadera conversión intelectual y moral. El paso a la ciencia de la administración supone una verdadera revolución mental, una modificación de los impedimentos internos y externos negativos que frenan su desarrollo.

El primer paso científico implica contestar a la pregunta: ¿qué nos guía al templo de la ciencia? La respuesta no es fácil. Einstein, siguiendo a Schopenhauer, argumentaba que uno de los motivos que lleva a las personas al arte y a las ciencias es el deseo de la fuga de la vida cotidiana, con su penosa rudeza y mísera monotonía, así como de las cadenas de los propios deseos fluctuantes. Además, afirmaba que quien ha sido

templado más finamente es llevado a escapar de la existencia personal para entrar al mundo de la observación y comprensión objetivas Citado por Holton, Gerald (1989, p.204) La imaginación científica, México, FCE, 1989, p.204.

Estamos viviendo en un mundo que se está haciendo cada vez más complejo y sofisticado. Desgraciadamente nuestras formas de pensar, de razonar, casi nunca se adaptan a esa complejidad. La mayoría de las veces terminamos convenciéndome a nosotros mismos de que todo es más simple de lo que en realidad es y manejándonos en la complejidad como si ésta no existiera. El resultado es que nuestros pensamientos terminan siendo simplificaciones muchas veces perjudiciales; tal es el caso de la teoría administrativa norteamericana, que ha fracasado en su intento por formar una profesión que pueda tener un carácter de cientificidad. En Estados Unidos la comunidad académica en su conjunto está normalmente abierta a las oportunidades, por decirlo así, que le ofrecen ser expertos en la interioridad de las máquinas administrativas y poner en "venta" sus recomendaciones.

Otro problema de las disciplinas administrativas es el fetichismo por el concepto, y el formalismo estadístico, de precisión y exactitud. El empirismo abstracto intenta estandarizar y racionalizar cada fase de la investigación, especialmente en el marketing, tanto en el sector público como en el privado, para sus fines burocráticos. Este problema representa la necesidad de establecer una nueva práctica docente que induzca a cultivar métodos educativos y estrategias pedagógicas de reflexión y de crítica, para la superación de los obstáculos epistemológicos por medio de un estudio sistemático de la administración, cuya complejidad requiere el concurso de varias disciplinas (análisis interdisciplinario).

En la teoría administrativa prevalece la confusión entre métodos y teorías; los métodos específicos, en cuanto distintos de la filosofía, lo son para cierto tipo de problemas, pero es necesaria la conexión con la teoría; es decir, con la idea central sobre la que descansa el método. Esto ha sucedido así porque la estructura de la producción científica es esencialmente la misma que la actividad productiva en general: una falta de control del proceso productivo en su conjunto; un modo de actividad "inconsciente" y fragmentario, determinado por la inercia de la estructura institucionalizada del modo capitalista de producción; el funcionamiento de la ciencia abstracta actúa como medio para fines predeterminados, externos, enajenados.

Así, se espera que la teoría administrativa supere la "cosificación", el "empirismo" y el "trabajo abstracto"; que tome conciencia de la relación antropológica hombre naturaleza-hombre.

La lucha contra la enajenación, a los ojos de Marx(op.cit) , es una lucha para rescatar al hombre de un estado en el que la extensión de los productos y de las necesidades lo convierte en esclavo de apetencias inhumanas, antinaturales e imaginarias.

Este estado enajenado se caracteriza por el "refinamiento de las necesidades" artificiales y también por su tosquedad artificialmente provocada; hace escarnio de los deseos del hombre por extender sus poderes con el fin de hacerse capaz de realizar la plenitud humana, porque este aumento de poder equivale a la extensión del "reino de los entes extraños que sojuzgan al hombre". De esta manera, el hombre se derrota a sí mismo y no alcanza su propósito.

En la administración, por ejemplo, nada nos asegura que las decisiones tomadas con discursos racionales y técnicos superan a los tomados por motivos irracionales. No podemos renunciar a determinaciones irracionales como la historia, las ideologías, etcétera. Por ello, la obra científica fracasa si no incita la mente del receptor a abandonar sobreentendidos y diferentes niveles de temas personales, emocionales, sociales y culturales, todos unidos mentalmente entre la imaginación y el entendimiento. En concordancia con lo anterior, es factible que el hombre pueda conocer exitosamente el mundo que lo rodea y efectuar su transformación, sólo con la condición de que al mismo tiempo sea capaz de contemplar con imaginación creadora el cuadro enteramente acabado que se teje entre sus manos. Sin la imaginación creadora, o sin la fantasía científica, es imposible conocer la esencia de los fenómenos y procesos del mundo material[4]. Holton (1989).

De esto no se deriva que el destino de la ciencia sea el de dominar el mundo, ni que la vocación humana sea la de dominar, ni tampoco sugiere que el hombre deba dominar la ciencia. Dominarla sería paralizarla, prever su futuro, anular su creatividad. La ciencia es histórica y la historia es indeterminación. Hoy en día, la teoría administrativa debe manifestar la preocupación y el deseo implícito de construir un universo que no sólo sea algo mejor y más racional que el que impera en el mundo actual; no se trata de remendar mal que bien sus viejos harapos, sino cambiarlos con una vestidura totalmente nueva. Einstein sintetiza cuál debería ser el afán científico de la teoría administrativa: “La preocupación por la persona debe constituir siempre el objetivo principal de todo esfuerzo científico o tecnológico. Más aún el camino que va de lo meramente personal pasando por la protección de un orden universal racional debe conducir, después de todo, de regreso a la solución de problemas humanos complejos y apremiantes ya sean físicos, biomédicos, psicológicos o sociales.” Citado por Holton (1989, p.272).

TEMAS DE REFLEXIÓN

PREGUNTAS

1.-Todo método se apoya en un *sustrato* filosófico determinado, y cada corriente filosófica es una visión del mundo. Los cuestionamientos iniciales de todo investigador de las disciplinas administrativas deberían ser: a) la concepción del mundo de la que se parte; y) con base en esta concepción, ¿cuáles serán los instrumentos metodológicos de los que se va a valer para comprenderla? Considerando lo anterior, analizar la confusión entre métodos y teorías.

2.-La teoría administrativa se encuentra en una etapa muy incipiente; examine críticamente la utilidad de este capítulo.

3.-El pensamiento crítico se sitúa desde la perspectiva de la sociedad, y desde ahí se debe realizar el diagnóstico sobre ¿quiénes son las víctimas de los sistemas formales de la administración? o ¿quiénes son los excluidos en la toma de decisiones? Reflexione de qué manera podrían atenuarse estos efectos.

4.-Enumere las razones por las cuales los métodos deductivo e inductivo no se deben separar.

---

[4] *Cf. Gerald Holton, La imaginación Científica, México, FCE, 1989, p.272*

5.- ¿Cuáles son los alcances y limitaciones del método estadístico?

6.-Considere los alcances y limitaciones de la teoría general de sistemas en el estudio de empresas y organizaciones.

7.-Compare las metodologías utilizadas por las teorías convencionales de la administración, con la perspectiva que surge de una visión interdisciplinaria de ésta.

8.-Evalúe las consecuencias metodológicas del análisis funcionalista y positivista de la administración.

9.- ¿Cuáles son los alcances y perspectivas de utilizar el método dialéctico en el estudio de empresas y organizaciones?

10.-Explique por qué las decisiones administrativas conforman decisiones ético políticas.

11.- ¿Cuáles serían los obstáculos en la aplicación del método fenomenológico en el estudio de la administración?

12.- ¿En qué consiste el empirismo abstracto?

Bibliografía

Bacon, Francis.(1985). La gran restauración. Alianza. Madrid.

Comte A. (1981) Cours de Philosophie Positive, Schleicher Frères Editeurs, Paris.

Del Valle Bazán, María Graciela Chueque, María de la Mercedes Griffero, Mario Alfredo Valentini Ponencia presentada en el Paraninfo de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Humanidades

Dilthey, Wilhelm. (1998, pp.55-56). Introducción a las ciencias del espíritu, México, FCE,

Durkheim, Emile. (2012., p. 54.) Las formas elementales de la vida religiosa. El sistema totémico en Australia y otros escritos sobre religión y conocimiento, México, FCE,

Durkheim, Emile. (1978). Las reglas del método sociológico, Buenos Aires, La pléyade, pp. 123-124.

Fayol, H. (1973). *Administración industrial y general*. México: Herrero.

Fernández Arenas, J.A. (1978). Proceso administrativo. Ed. Diana. México.

Guzmán, V. (1966). La ciencia de la administración. Ed Herrerías.

Heidegger, Martin. (1980). El ser y el tiempo. FCE. México.

Hegel, (1966). Fenomenología del espíritu. FCE.

Holton, Gerald (1989, p.204) La imaginación científica, México, FCE.

Hull, David L. "*Un mecanismo y su metafísica: una aproximación evolucionista al desarrollo social y conceptual de la ciencia",* en Martínez, S.- Olive, L. (1997) *Epistemología evolucionista,* México, Paidós-UNAM**.**

Jenofonte. (1999). *Socrática. Economía. Ciropedia*. España: Océano

Kierkegaard (2014). Temor y temblor. Alianza de novelas.

Koontz, H. (1994). *Curso de administración moderna, un análisis de sistemas y*

contingencias de las funciones administrativas. México: McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. y O'Donnell, C. (1991). *Elementos de administración*.México: McGraw-Hill.

Karl R. Popper, (1959, p. 278). The Logia of Discovery, Nueva Cork, Basic Books,

Kuhn, Thomas. (1970,2017), La estructura de las revoluciones científicas ``. Fondo de Cultura económica.

Leszek Kolakowski, La filosofía positivista, México, REI, 1993, p.262.

Marx, Carlos, (1978,). Contribución a la crítica de la economía política, México,

Ediciones Popular.

Mill, J. (2006). *Principios de economía política*. México: FCE.

Mills, C. W. (1961). *La imaginación sociológica*. México: FCE.

Mills, C. W. (1957). *La élite del poder* (1.ª ed.). México: FCE.

Nietzsche, F. (1979). El crepúsculo de los ídolos. Madrid, Alianza,

Orozco, Guillermo. Paradigmas de producción de conocimientos en la investigación de la comunicación desde la perspectiva cualitativa

Platón. (1998). Diálogos. Porrúa. México.

Reyes, Ponce, Agustin. (2005). Administración de empresas: teoría y práctica.Ed. Limusa. México.

Remmling, G. (compilador) (1989, p.48). Hacia la sociología del conocimiento. FCE. México

Sartori, G. (1984). La política, lógica y método en las ciencias sociales. FCE. Néxico.

Sigmund Freud, Psicología de las masas y análisis del yo, Madrid, Alianza 1982.

Sigmund Freud, Psicología de las masas y análisis del yo, Madrid, Alianza 1982.

México: Limusa.

Sartori, G. (1984). La política, lógica y método en las ciencias sociales. FCE.

Schneider, Michael, (1979). Neurosis y lucha de clases. Siglo XXI. México.

Schopenhauer (1998). El mundo como voluntad y representación. Alianza Editorial. España.

Spinoza, Baruch, (1998). Etica. Alianza editorial. España.

Taylor, F. (1978). *Principios de la administración científica*. México: Herrero.

Terry, George. (1999). Principios de administración. Editorial Continental, 1999 .

Tocqueville, A. (1989). La democracia en América. Aguilar. Madrid.

Kuhn, T. S: The structure of scientific revolutions, Chicago, 1962. La estructura de las revoluciones científicas, Fondo de Cultura Económica, Madrid, 1976.

Lakatos, Imre y Alan Musgrave, *La crítica y el desarrollo del conocimiento*, Traducción Francisco Herrán, Ediciones Grijalbo, Barcelona-Buenos Aires- México.1975.

Popkewitz, T: *Paradigmas e Ideología en la Investigación Educativa*. Madrid, Mondadori. 1988.

P Holton, Gerald (1989, p.204) La imaginación científica, México, FCE, 1989, p.204.

Popper, Karl R., *La lógica de la investigación científica,* Traducción Víctor Sánchez de Zavala, Ed. Tecnos, Madrid, 1962.

Toulmin, S. (1972). *Human understanding. The collective use and evolution of concepts*. Princeton, NJ: Princeton University Press. Traducción de N.A. Míguez (1977): *La comprensión humana. El uso colectivo y la evolución de los conceptos*. Madrid: Alianza Universidad.

Urwick, Lyndall. (1944) The elements of administration. Harper, New York

Weber, M. (1969). Teoría de las categorías sociológicas. En *Economía y sociedad* (tomo II) (pp.

753-755). México: FCE.

Weber, Max, (2012). Sociología de la religión. Ediciones Akal, España.

Weber, Max. (2003). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. FCE. México.

Weber, M. (1977). *Estructuras de poder*. Buenos Aires, Argentina: La Pléyade.

CAPÍTULO 4: ESTUDIO DEL CONFLICTO EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

Resumen

En este capítulo se efectúa una revisión literaria sobre el pensamiento social en torno al conflicto con el propósito de entender de manera amplia e interdisciplinaria la ocurrencia de este fenómeno en empresas y organizaciones. Se utiliza la heurística como método hermenéutico selectivo y aleatorio para identificar las diferentes corrientes teórico-metodológicas en la teoría sociológica, en sus vertientes marxista, funcionalista y estructuralista. El objetivo es determinar sus alcances y limitaciones, teniendo en cuenta su conexión con la teoría administrativa norteamericana vinculada a la corriente funcionalista. Además, se establecen las diferencias para la interpretación del conflicto en el pensamiento oriental y occidental.

Palabras clave: conflicto, funcionalismo, estructuralismo, marxismo, teoría administrativa norteamericana.

INTRODUCCIÓN

El *Diccionario* de la Real Academia Española (2014) define la palabra *conflicto* (del latín *conflictus*) con diferentes acepciones: (1) combate, lucha, pelea; (2) enfrentamiento armado; (3) apuro, situación desgraciada y de difícil salida; (4) problema, cuestión, materia de discusión; (5) Psicológico. coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos; (6) desuso; (7) momento en el que la batalla es más dura y violenta y (8) en las relaciones laborales, el que enfrenta a los representantes de los trabajadores y a los empresarios.

Ahora bien, los conflictos derivan de oposiciones, tales como "plenitud" y "forma", "ser real" y "el no ser real", "objeto" y "sujeto", "armonía" y "conflicto", "simplicidad" y "complejidad", "universalidad" e "individualidad", "actividad" e "inercia". El estudio de las antinomias se basa en categorías fundamentales tales como la cantidad, la cualidad, la relación y la modalidad.

La teoría del conflicto tiene antecedentes en oriente y occidente, reconocidos autores como Sun Tzu (2008), Miyamoto (2000), Maquiavelli (1969), Gumplowicz (1993), Marx (1970), Durkheim (1978), Weber (1969), entre otros sentaron las bases teóricas de esta importante perspectiva del pensamiento social.

El estudio sistemático de la producción y difusión del conflicto en las organizaciones se ha producido en sus vertientes sociológicas, económicas, antropológicas y del pensamiento social desde tres perspectivas: funcionalista, marxista y estructuralista.

En el siglo XIX, surgieron dos grandes interpretaciones del conflicto social: el socialismo marxista y el funcionalismo. En el siglo XX, considerando las conflagraciones mundiales, la teoría del conflicto ha tenido un desarrollo importante desde diferentes perspectivas teórico-metodológicas: Weber (1969), Simmel (1955), Kriesberg (1975), Coser (1961), Marcuse (1978), Fromm (1997), Collins (1982), Balandier (2003), McNeil (1975), Kissinger (1994), entre otros, aportaron importantes reflexiones a esta teoría.

METODOLOGÍA

En este capítulo se utiliza el método heurístico como herramienta metodológica para identificar las distintas teorías que utilizan diferentes métodos y técnicas con el objetivo de interpretar y encontrar soluciones al problema planteado. En cada caso, la heurística nos permite identificar los diferentes, métodos y criterios que utilizan las ciencias sociales para resolver problemas a través de la creatividad, la heurística se convierte en el arte de inventar y procurar estrategias para resolver conflictos

El concepto *conflicto* varía según la interpretación de las distintas corrientes teórico-metodológicas, cada una aborda el planteamiento y la solución del problema de manera diferente: ¿cuál es el problema? ¿Lucha, negociación o resolución? ¿Enfrentamiento, negociación o elaboración de una nueva alternativa? ¿Mediación, adjudicación y arbitraje? Además, en el lenguaje del conflicto hay tácticas y estrategias, posiciones de repliegue, ofensivas y defensivas, y razones para el triunfo y la derrota.

Al decir "ese es el problema" estamos definiendo el tipo de solución que esperamos y el plan a seguir, pero es difícil saber lo que sucederá con el problema. En el caso del conflicto, cada corriente teórico-metodológica contiene una serie de palabras clave y premisas que las identifican, si bien en su interior no son monolíticas y difieren entre sí. A continuación, se presenta un análisis heurístico de cada una de estas corrientes teórico-metodológicas: funcionalismo, marxismo y estructuralismo.

Funcionalismo

Los conceptos que utiliza esta metodología son: funciones-disfunciones, sistemas sociales, cohesión, integración social, universalidad e indispensabilidad. Según Durkheim, la finalidad de este método reside en observar la función que desempeñan las instituciones en la regulación del orden social. Existe una relación entre el movimiento y las necesidades del organismo. Los elementos sociales se estructuran como un organismo viviente que busca la supervivencia de sus partes y se adapta a su medio. Utiliza la estática y dinámica para explicar lo que sucede en la estructura social y alcanzar su especificación y explicación (Durkheim, 1982, 1990).

Las teorías funcionalistas se orientan al estudio de los mecanismos de cohesión e integración social, los funcionalistas se concentran en situaciones de cooperación y no consideran como variables importantes del conflicto el cambio social y el análisis histórico. El funcionalismo concibe los fines y conexiones (autoridad, cooperación, etc.) como planeados y establecidos deliberadamente con vistas a asegurar el correcto y eficaz funcionamiento de las instituciones. El concepto de "rol" o papel desempeñado por un individuo presupone una estructura de vinculación. Este proceso de interacción presupone la necesidad de adecuarse a una norma.

Para el funcionalismo, solo se considera un problema si se puede resolver. Sin embargo, este enfoque es insostenible, ya que las estructuras y los conflictos en las organizaciones son de naturaleza histórica y no se pueden establecer límites de antemano en sus posibilidades de cambio y transformación. En general, los conflictos institucionales y de naturaleza radical no son negociables. Si los conflictos situacionales fueran

negociables, sería el resultado de una eventual rendición de alguna de las partes debido a un debilitamiento de su posición de fuerza real. Es posible que las tensiones y las diferencias en las organizaciones provengan de supuestos o disminuyan gradualmente sus probabilidades de persistencia o subsistencia.

Marxismo

Las palabras clave que identifican a la teoría marxista son materialismo histórico y dialéctico, explotación, plusvalía, lucha de clases. Los intereses colectivos y las confrontaciones relacionadas con el poder son determinantes del proceso social. Marx consideró que la variable más importante era de naturaleza económica, es decir, el interés económico y el poder. Por lo tanto, el conflicto capital-trabajo es de carácter radical y básico, y de él se derivan todos los tipos de conflictos concretos. Cada sociedad se divide entre los que tienen poco y los que tienen mucho, y estas diferencias contienen un caldo de cultivo para los conflictos. La conservación, mitigación o abolición de tales diferencias es lo que genera el conflicto. Es importante aclarar que Marx no descartó el concepto de cohesión cuando la comunicación conlleva la conciencia de clase. La lucha de clases se dirige hacia la dictadura del proletariado, lo que eventualmente lleva a su abolición (Marx, 1970, p 108).

Por lo tanto, la teoría marxista procura el cambio dentro de los sistemas sociales. Cualquier tipo de conflicto particular afecta a otro sector y es simplemente un síntoma de las contradicciones que impactan a la estructura social en su totalidad, que es la que debe transformarse. En el marxismo, las clases sociales representan la división dicotómica de la sociedad: la posesión o no de los medios de producción y el empleo o no de la fuerza de trabajo. La teoría marxista es el mejor sustrato para el estudio de los problemas de conflicto, ya que, como dijo Marx: “Toda la historia de la humanidad, hasta el día de hoy, es una historia de lucha de clases” (Marx, 1970, p. 73)

Estructuralismo

Las palabras clave que sustentan esta metodología son poder y dominación (estructuras sociales históricamente determinadas), se basa en el análisis de las variables que determinan las estructuras culturales y que sirven para la investigación y explicación de las ciencias sociales. Los hechos son sometidos a hipótesis y a pruebas metódicas y empíricas, de acuerdo con las diferentes áreas de trabajo de las disciplinas sociales. Según esta teoría, los conflictos surgen de la estructura de las sociedades en la medida en que estas constan de asociaciones de dominación, institucionalmente, siempre hay conflictos liberados o potenciales entre los que ejercen autoridad y aquellos sobre los que se ejerce. En ese sentido, Dahrendorf coincide con Weber (1969) al considerar que los conflictos de clase surgen entre quienes poseen autoridad y quienes no la poseen, y así pueden darse en cualquier tipo de institución.

Desde la posición estructuralista, Dahrendorf (1971) se opone a la teoría funcionalista y a la marxista. Sostiene que las posiciones importantes en la sociedad industrial se definen según la autoridad: los que la tienen buscan el dominio, y los que no tratan de cambiar la situación. El conflicto de clase se entiende como conflicto en torno a la legitimidad de las relaciones de autoridad existentes. Crítica la identificación que hace

Marx entre economía y sociedad. Es decir, la idea de que quienes manejan los medios de producción controlan automáticamente los destinos del gobierno y todas las instituciones sociales le parece no demostrada.

Al proponer un modelo alternativo, aunque sin desechar por completo el modelo de equilibrio, Dahrendorf (1971) concentra sus explicaciones bajo el enfoque de la coacción. No obstante, no pretende dar al modelo del conflicto una validez universal y exclusiva. Define el conflicto como cualquier relación de elementos que pueden caracterizarse por una oposición de tipo objetivo (manifiesto) o subjetivo (latente). Se llamará conflicto social cuando proceda de la estructura de las unidades sociales; es decir, supraindividuales. Cuestiona los conceptos de rol, función y el trasfondo de estructuras estables que los funcionalistas les atribuyen. También postula que la teoría sociológica debe separarse radicalmente del modelo funcional de la sociedad y buscar nuevos puntos de referencia al concretar las consecuencias de los conflictos sociales.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La investigación sobre la naturaleza humana y las causas de la propensión individual y colectiva al conflicto ha sido objeto de análisis por diversos pensadores en oriente y occidente, sin embargo, existen notables diferencias entre ambos bloques en cuanto a la forma de concebirlo. El pensamiento oriental se basa en el TAO, el cual consiste en descubrir las formas conflictivas para desarrollar profundas intuiciones y así alcanzar el justo medio, para su resolución.

En el TAO, lo importante es conocerse a uno mismo, lo que implica la conquista de sí mismo. En este sentido, la filosofía oriental en materia de conflictos establece que el conflicto tiene su origen en la mente; nuestras mentes están acostumbradas a analizar y a separar, existimos nosotros y la naturaleza como entes separados. El taoísmo afirma que somos la naturaleza. Lo bueno, lo malo, lo negro, lo blanco, lo injusto o lo justo son expresiones maniqueas; el bien o el mal solo existen en la cabeza de quien así lo piensa. Según Lao Tse (citado por Cleary, 1999): "las palabras no denotan sabiduría, la sabiduría no se encierra en las palabras, las palabras verdaderas no son bellas, las bellas palabras no son verdaderas, el que sabe no es sabio, el que es sabio no sabe, el hombre que posee virtud no la acumula. Darse cuenta de que nuestro conocimiento es ignorancia es una noble comprensión interna; considerar nuestra ignorancia como conocimiento es una enfermedad mental" (p. 9).

Como se sabe, esta filosofía oriental sería retomada por Sócrates 200 años después, donde la "conciencia intuitiva" oriental se convirtió en "conciencia por conceptos" y encontró una primera sistematización orgánica en el racionalismo de la gran triada: Sócrates, Platón y Aristóteles. En el conocimiento racional, este perfil clásico conduce a la virtud, en términos de ética y moral, y de esta deriva la verdad y la justicia. Esta concepción, desde luego, está muy ligada a la cultura griega, en particular a la política griega, donde se presupone un desarrollo pleno del individuo dentro del Estado y la comunidad.

En el cristianismo, la representación dicotómica de la estructura social ha sido trasladada al mundo del más allá y a diversas interpretaciones de la dicotomía anatómica, donde persisten la coacción económica y la esclavitud. Tomás de Aquino afirmaba que "cada estamento tiene una función que cumplir" (Cerroni, 1971).

Las enseñanzas de los clásicos orientales y occidentales se moldean de acuerdo con las diferentes civilizaciones que las adoptan, practican y experimentan. Su legado intelectual nos permite intuir que la solución a nuestros problemas contemporáneos requiere algo más que una mera descripción de las cosas. Es necesario cultivar estrategias y métodos que nos permitan apreciar la realidad desde una perspectiva más objetiva y menos centrada en nosotros mismos. Para poder apreciar que el universo existe más allá de nuestras expectativas y deseos neuróticos, es fundamental cultivar "el arte de ver" como una empresa metódica de purificación de nuestra percepción.

El arte de la guerra, de Sun Tzu (2008), sigue siendo hoy en día la obra de estrategia más influyente en el mundo empresarial. *El arte de la guerra* puede aplicarse a las rivalidades y conflictos en general, en todos los niveles de las relaciones humanas, desde el nivel personal hasta el nivel internacional. Su objetivo es lograr la victoria sin batalla y la fortaleza interior, mediante la comprensión de los aspectos físicos, políticos y psicológicos del conflicto.

Es una obra reflexiva y exhaustiva que ha mantenido durante siglos una posición preeminente en la literatura militar universal. Sun Tzu (2008) percibió que la guerra "es un asunto de vital importancia para el Estado" y exigía estudio y análisis. Su obra es el primer intento conocido para planificar y ejecutar operaciones militares con una base racional: "Conoce al enemigo, conócete a ti mismo, y tu victoria jamás se verá amenazada, conoce el terreno, conoce las condiciones meteorológicas y entonces tu victoria será total" (p.125).

Como señala Cleary (2001), *El arte de la guerra* "no es solamente un libro que trata de la guerra, sino que también es un libro sobre la paz y, sobre todo, es un instrumento para comprender las verdaderas raíces del conflicto y de su resolución" (p.10).

En este sentido, las enseñanzas orientales en materia de conflictos establecen que el verdadero luchador no lucha. No piensa en la victoria ni en la derrota. No se involucra en una pelea a menos que su vida o la de un inocente estén en peligro. En tal caso, el combate y la defensa personal no son primordialmente un problema técnico, sino psicológico. La defensa personal efectiva tiene que ser lo más simple y natural posible. Siempre que haya posibilidad de elegir, se debe elegir lo más sencillo en la vida, sobre todo en la defensa personal. La seguridad inconsciente que se obtiene al dominar el cuerpo hace que el cuerpo y la mente sean inamovibles. Para aquellos que adoptan esta práctica (como el karate, judo, etc.) no solo es un medio de defenderse en caso de necesidad, sino principalmente un medio o camino (Do) hacia el dominio corporal y mental del yo, y finalmente hacia la supresión del yo.

PENSAMIENTO MODERNO OCCIDENTAL

Entre los antecedentes de los pensadores modernos occidentales que han realizado aportaciones fundamentales sobre el conflicto se encuentra el historiador musulmán Ibn Khaldun de Túnez (1331), quien, un siglo antes que Maquiavelo (1469-1527), desarrolló la teoría de los conquistadores-conquistados. Esta se

basaba en la experiencia de los pueblos nómadas que, una vez establecidos en la ciudad y convertidos en agricultores sedentarios, sucumbían al lujo y al vicio, y de esa manera eran fácilmente conquistados por nuevos pastores nómadas que se habían endurecido en la rigurosa vida del desierto. Los conquistadores pronto adoptaron las costumbres de los conquistados, remitiéndose el ciclo aproximadamente cada 120 años (Millar, 1989).

Por su parte, Maquiavelo supone que la política, al igual que toda la sociedad, obedece a leyes objetivas que se arraigan en la naturaleza humana. El elemento principal del conflicto es el concepto de interés, definido en términos de poder, pero no le otorga al concepto un significado inmutable, pues reconoce la acepción moral de la acción política. Plantea el estado laico separado de la religión y de la ética. Así, la política se convierte en una estrategia a largo plazo en una técnica de obtener, conservar y transferir el poder de un Estado, en cuanto organismo dotado de su propia vida (Cerroni, 1975).

Jean Bodin, filósofo francés (1530-1553), pensaba que los Estados-Nación eran el germen del conflicto y que su naturaleza especial era la subordinación del conquistado al conquistador. En tales casos, se puede hablar de un sistema estratificado de naciones en donde los más fuertes se imponen sobre los más débiles (Cerroni, 1975).

Thomas Hobbes y J. J. Rousseau sugiere diferentes soluciones al problema del conflicto. En efecto, Hobbes propone el orden impuesto por el estado mediante coacción o compulsión, mientras que Rousseau adopta el del consenso representativo. David Hume (1711-1776) concebía que el origen del conflicto se generaba en el seno del Estado, pero pensaba que el principio de una subordinación forzada era reemplazado gradualmente por el principio del desarrollo del consenso (Touchard, 1985).

Con la dialéctica negativa de Hegel (1770-1819), se presenta otra de las grandes interpretaciones sobre el conflicto humano en su dialéctica del amo y el esclavo. Hegel sostiene que el amo, al dominar al esclavo, se revela como todo lo contrario, es decir, como "esclavo" del esclavo. En consecuencia, el esclavo llega a ser el "amo" del amo a través de la educación de la autoconciencia del esclavo en su servidumbre. Por lo tanto, la lucha o el conflicto es el resultado del reconocimiento que cada uno de los dos hace del otro, ya que el amo sólo lo es porque es reconocido por el esclavo. La autonomía del amo se debe a que el esclavo sirve de mediación, y por esto, la independencia del amo no es absoluta sino relativa. Por su parte, el esclavo no es tanto del amo como de la vida, como la libertad lo es de la muerte. Sin embargo, el esclavo niega su sentido de servidumbre mediante el trabajo y se libera porque se hace estoico y se educa con la disciplina del trabajo. En cambio, el amo niega su relativa autonomía mediante el goce del producto del trabajo y se supedita en consecuencia a lo trabajado por otro. Mientras el amo consume, el esclavo elabora y crea no solo un producto, sino su libertad, su independencia y, por lo tanto, la reposición posible del conflicto de la servidumbre (Hegel, 1987).

Walter Bagehot (1872) sostiene que toda sociedad pasa por tres etapas: 1) tiene que endurecer su "concha de costumbres" para convertirse en un verdadero competidor en la lucha; 2) surge el conflicto entre

los estados, en el cual algunos están en peligro de desaparecer; y 3) para continuar el progreso es necesario que la "concha de las costumbres" se abra y permita la tolerancia hacia los invasores (Bagehot, 1956).

Ludwik Gumplowicz (1838-1904) considera que el germen del conflicto lo constituyen los diferentes estratos raciales, que muestran una hostilidad absoluta unos con otros. Al expandirse y tocarse, se traban en una violenta lucha, y de esa manera, comienza el incesante proceso de guerra. El estado surge de la conquista, y por ello es siempre heterogéneo (Gumplowicz, 1993).

Gustav Ratzenhofer (1842-1904), al igual que Marx, desarrolló una teoría de intereses de clase, pero puso énfasis en los intereses individuales de autoconservación y la propaganda. Acepta la teoría de la conquista del estado y explica el desarrollo del conflicto interno. Cree que el estado de conquista evoluciona hacia el compromiso entre grupos de intereses en competencia (Ratzenhofer, 1905).

Lester F. Ward fue un pionero en la sociología norteamericana. A pesar de enfatizar los factores psíquicos de la civilización, siguió a Gumplowicz y Ratzenhofer en la idea de que el Estado y los sistemas sociales nacen del conflicto. Sin embargo, observó que un proceso más beneficioso se impone después de que el Estado se establece finalmente, y los elementos heterogéneos se fusionan en el pueblo, sobre los cuales se desarrollan los sentimientos de patriotismo que forman una nación (Ward, 1925).

George Simmel (1858-1918) se interesó en el conflicto interno y externo, tanto en las causas como en los resultados, así como en la participación del individuo en el grupo (Raison, 1970).

Por su parte, E. Durkheim (1858-1917) planteó la necesidad de superar los enfoques teológicos y organicistas que estaban en boga en su época. Estuvo principalmente preocupado por el orden, lo que es fácilmente explicable por el clima conflictivo que vivió en la Francia de la Tercera República. El aspecto sustantivo del problema del orden fue desarrollado en su obra *La división del trabajo social*. Introdujo el concepto de solidaridad orgánica para designar la capacidad de un sistema social para estructurarse socialmente e integrar los diversos intereses inherentes a la diferenciación estructural cualitativa. Relaciona la conciencia colectiva con la solidaridad, concepto derivado de la "voluntad general" de Rousseau y del "consenso" de Comte. Este concepto de conciencia colectiva será fundamental para el análisis funcional.

Durkheim utilizó esta noción para dar a su enfoque un carácter dinámico, distinguiendo así entre la solidaridad orgánica y la mecánica. En esta noción de integración se encuentra implícita la concepción durkheiniana del cambio, al que concibe como la evolución de un tipo de solidaridad a otro. Finalmente, otro elemento importante sobre el que Durkheim concentró su atención fue el concepto de anomia, del que más tarde derivaría la noción de conflicto. El estado anómico es considerado por este estudioso como patológico, como una desviación del orden establecido: una ausencia de normas que se traduce en la falta de integración de una sociedad, debido a la disyunción que se produce entre medios y fines (Durkheim, 1978, 1990).

Max Weber (1864-1924) afirmó la necesidad tanto del cambio como del conflicto en las relaciones sociales. Ambas nociones se refieren a la necesidad de líderes carismáticos, sin los cuales las tradiciones morales e intelectuales morirían, pues no habría quien encabezara las demandas y los procesos de cambio

social. Para Weber, toda relación social puede ser conflictiva, ya que se trata de la imposición de una voluntad sobre otra. Las manifestaciones del conflicto serán, por tanto, el poder y el cambio. Él concibe la paz como una modificación en la forma del conflicto de los antagonistas, de los objetivos del conflicto y de las posibilidades de selección. La importancia de Weber radica en que consigue formular y resolver en términos teóricos algunas cuestiones extremadamente importantes que nunca han sido formuladas de manera rigurosa por la teoría marxista y han sido resueltas de manera dogmática por el marxismo vulgar.

Weber (1969,1982) distingue de manera más analítica el concepto de lucha cuando se orienta con el propósito de imponer la propia voluntad contra la resistencia de la otra u otras partes. Existen diferentes tipos de lucha, individuales o colectivas, violentas o pacíficas, dirigidas a la aniquilación del contrario, como la guerra, la revolución, las revueltas, los golpes militares, las luchas de clase violentas, entre otras, o las que se resuelven en la esfera de la complementariedad, por compensación, ambigüedad o ambivalencia, y que van desde el combate a muerte entre caballeros (con sus reglas) a la pugna deportiva o la competencia erótica (en donde no existen reglas establecidas). Asimismo, reconoce que no todas las luchas han sido de clase, pues existen también disputas de creencias (como intereses electorales, empresariales, estamentales, de precios, religiosas, parlamentarias, políticas, etc.). Además, distingue también entre "luchas" y "competencia".

La competencia se define en el proceso de selección social, que consiste en contar con la probabilidad de entrar en una determinada relación social, como amante, marido, diputado, funcionario, director, empresario, obrero, entre otras. La probabilidad se presenta como ambigüedad o ambivalencia de los aspectos, valores o expectativas, las cuales dependen de una serie de reglas o condiciones para acceder a diferentes roles o estatus, de manera tal que todo sistema social y cultural está inmerso en esa probabilidad.

Se trata principalmente de las relaciones entre el poder político y la propiedad económica, así como de los vínculos dialécticos entre la ideología y el proceso de producción. Estas relaciones presentan una complejidad particular en el estadio del capitalismo posterior a los análisis de Marx (1970), por lo que su obra resulta en un enriquecimiento del marxismo.

La probabilidad de realizar acciones con una orientación estable y predecible se basa en la existencia de un "orden legítimo". Este a su vez se sustenta en la existencia de leyes, normas, convenciones y usos que rigen la conducta de los actores y aseguran la satisfacción de las expectativas recíprocas de los diversos actores en cuanto al probable sentido de sus respectivas actuaciones. De este modo, encontramos la concepción contractual y utilitarista de las relaciones sociales del liberalismo, que se desprende de los postulados relativos a la naturaleza del individuo (Weber, 1977, 1982)

Franz Oppenheimer y Jacques Novicow (1914) proponen una interpretación del conflicto social basada en el darwinismo social, tratando de probar que hay un proceso análogo a la selección biológica en la lucha por la existencia entre las sociedades. En su mayor parte, ven las unidades de lucha como sociedades y el proceso como guerras de conquista. Concentran su atención en la evolución interna del Estado-sociedad,

aunque no aclaran lo que sucede en el reino del conflicto externo. Asimismo, su idea fundamental es que las sociedades están involucradas en una lucha por la existencia social en la que sobrevive el más apto.

George Ribeil (1992) elabora una tipología que considera las tensiones y los antagonismos como resultado de las diferencias, las cuales explican el cambio y el devenir histórico. El campo de las fuerzas sociales es complejo, pues la visión macroscópica no puede ignorar los dinamismos locales y municipales. La reducción atomista en el nivel individual es importante porque subraya dos puntos fundamentales: la multiplicidad de los actores sociales y el importante papel de la diferenciación de su estructura social. Las transgresiones, inversiones y equilibrios periódicos son modos de regulación cuya eficacia se concreta a través de la práctica de impugnación ritual. Ceremonias, costumbres y fiestas inscritas en el orden cotidiano, cargado con sus tensiones, se transgreden, invierten o equilibran: se ordena el desorden y se le contiene dentro de los límites del cuestionamiento institucionalizado de la autoridad (Oppenheimer y Novicow, 1914).

Ribeil (1992) distingue entre la lógica de la diferencia de oposición y la de similitud: la lógica de la diferencia vincula, la de oposición particulariza y aísla, y la lógica de la similitud unifica. Establece la diferencia entre procesos endógenos y exógenos de diferenciación.

Estas diferenciaciones pueden surgir en los ámbitos económico, político e ideológico. En el campo económico, las distinciones pueden residir en la fuerza laboral, los medios de producción, la división técnica de los procesos de producción, la estructura de dirección y control, y el tipo de competencia. En el ámbito político, las diferencias surgen de la movilización de recursos materiales, servicios públicos, bienes públicos, fuerzas de coerción y represión. Además, se reconocen tres estructuras de reordenamiento: una estructura de súper ordenamiento, que expresa las reglas de poder entre los agentes clave de la selección; una estructura de coordinación, que expresa las reglas de poder entre el nivel de la traducción y los de la selección y la práctica; y una estructura de subordinación, que expresa las reglas de poder solo en el nivel de la práctica, es decir, sólo en referencia a los agentes de la base económica. Finalmente, las diferencias ideológicas se ubican en el ámbito religioso, histórico y científico.

Según Gabriel Tarde (1998), la oposición es la relación predominante en todos los ámbitos de la realidad y consiste en una combinación de las relaciones de semejanza y diferencia. Las oposiciones pueden ser "dinámicas" o "estratégicas"; las primeras se subdividen, a su vez, en "radiantes" y "lineales". La oposición "lineal" recibe el nombre de "polaridad". Vivimos en un "universo polarizado" donde la polarización cósmica comprende diversas polaridades: físicas, psíquicas, cosmológicas, orgánicas, sociales, filosóficas y científicas.

En su obra *The functions of social conflict* (1956), Lewis A. Coser establece que el conflicto está destinado a resolver dualismos divergentes. El conflicto mismo resuelve la tensión entre los contrastes de las sociedades abiertas; permite el conflicto interno y, por ese mismo hecho, hace que sea menos probable que cualquier conflicto ponga en peligro el consenso básico.

Los numerosos conflictos se cruzan entre sí de forma confusa, lo que impide su acumulación para formar una clara línea divisoria. Esto significa que la expresión de hostilidad en el conflicto clarifica las posiciones de las partes en disputa y, de esa manera, define la situación con mayor claridad, surgiendo procesos ordenados de control y acomodo. Coser establece tres proposiciones referentes al conflicto externo: 1) hay un límite para toda violencia; el conflicto une a los antagonistas y propone otras formas de interacción, estimula nuevas reglas e instituciones; 2) plantea que en el conflicto cada parte quiere que la otra se una, porque así sus intereses son más confiables, y 3) sugiere que el conflicto es más intenso si es ideológico. Considera, en otro apartado de su obra, que la competencia se define como una forma de conflicto en que las partes se empeñan en lograr un premio que no está bajo control de ninguna; tienen que adaptarse a terceros o a los deseos, gustos y normas del público, si quieren obtener el premio (Coser, 1956).

Robert D. Park y Ernest W. Burgess (1929) dedicó su obra al análisis de los procesos de competencia, conflicto y acomodamiento. Según estos autores, la competencia puede surgir sin que ninguna de las partes tenga conciencia de ella. En la naturaleza, los árboles compiten por la luz del sol; en la economía humana, un granjero compite con otro por la venta de sus cosechas, aun cuando ninguno ha oído hablar del otro.

Las líneas de esfuerzo son paralelas cuando van dirigidas hacia la misma meta, pero no hay conflicto. La competencia se convierte en conflicto cuando los competidores se identifican entre sí y tratan de obstaculizar; de esta manera, la competencia puede convertirse en conflicto. Dondequiera que exista un público atento que observe la conducta de los competidores, hay una fuerza que limita la falta de escrúpulos y la violencia del conflicto.

Por su parte, Robert K. Merton (1972), a pesar de ser funcionalista, realiza una crítica a este enfoque en su ensayo sobre "las funciones manifiestas y latentes". Merton considera que ha encontrado una justificación real para el funcionalismo, ya que ha diferenciado entre explicar una acción en términos de su intención y en términos de otro modelo intencional que no se refiere a los propósitos del actor que la realiza.

Merton (1972) reconoce la imposición cultural bajo la aceptación de estos axiomas: 1) todos deben esforzarse hacia las mismas metas elevadas; 2) refrenar la amenaza de extinción de la reacción mediante un estímulo asociado, y 3) aumentar la fuerza impulsora para responder constantemente al estímulo, a pesar de la continua falta de recompensas. De acuerdo con este marco, considera cinco tipos de adaptación individual: 1) conformidad, 2) innovación, 3) ritualismo, 4) retraimiento y 5) rebelión.

En los tipos de adaptación I, II y III, los individuos se adaptan o medio se adaptan. En el tipo de adaptación IV, el retraimiento, Merton reconoce la existencia o la posibilidad del conflicto. Este cuarto modo de adaptación es descalificado por el autor, aunque acepta que los individuos que participan de "conductas desviadas" pueden ser "salvados" mediante recompensa. Finalmente, con la rebelión, Merton identifica esta adaptación que lleva a los individuos a estar fuera de la estructura social, y que engendra los más difusos sentimientos: envidia, hostilidad, impotencia, agresividad, resentimiento y, finalmente, rebelión.

A pesar de reconocer el conflicto, Merton lo sigue valorando como patológico, una categoría residual a la que llama *disfunción*. Si bien este concepto de disfunción proporciona un enfoque analítico para el estudio de la dinámica y del cambio, Merton no puede dejar de definirla como una fuerza destructiva y disgregadora del sistema que impide su funcionamiento.

Merton lleva más allá su análisis del conflicto y trata de combinarlo con el enfoque estructural-funcional cuando realiza la tipología de los modos de adecuación individual a las estructuras sociales o, dicho en términos funcionalistas, a metas culturales y medios institucionales. Según la consideración de Dahrendorf (1971), este planteamiento —que pretendía hallar un cambio para dar solución teórica al análisis de las contradicciones sociales, manteniéndose dentro de los lineamientos funcionalistas— solo pudo probar la no viabilidad de este tipo de análisis. Por ende, puso de manifiesto que "partiendo del sistema social-funcional de valores y medios se dificultan hasta lo imposible los estudios fructíferos sobre los conflictos sociales" (Merton, 1972, p. 227).

La teoría básica de Seymour M. Lipset (en su libro *Political man*) consiste en que la democracia es un sistema cuyas políticas son producto del conflicto. El sistema exige tanto consenso amplio como efectividad para hacerla funcionar. Pero el conflicto nunca debe hacerse a un lado. Lipset cree que la clasificación política de centro, izquierda y derecha debe completarse con una clasificación cruzada en términos de actitudes moderadas y extremistas. Los extremistas de izquierda o derecha utilizan métodos antidemocráticos, mientras que los moderados utilizan métodos parlamentarios (Lipset, 1987).

Jessie Bernard distingue la dimensión sociológica del conflicto, pues elimina la semántica como causal del mismo por considerarla no válida. Para este autor, el conflicto surge cuando las metas perseguidas por las partes son mutuamente excluyentes, en el sentido de que si la meta de uno se cumple, será a expensas de otro. En el conflicto interno, las metas son buscadas por diferentes secciones del sistema total y el costo lo soportará la sección más débil. En el conflicto externo, un sistema total se beneficiará a expensas del otro si gana.

Raymond Aron (1963) pone en tela de juicio el enfoque sociológico del conflicto y muestra, como más apropiado, el estudio histórico de los conflictos particulares, en donde los fracasos diplomáticos han producido las guerras. Aron se pregunta en qué medida los Estados en disputa reconocen al rival, de modo que el problema en cuestión se refiere a las fronteras y a la existencia misma de los Estados. ¿Cómo entienden los hombres de Estado la paz, la guerra y las relaciones entre estos? Él considera que los hombres de Estado están influenciados por las fuerzas que los rodean; su enfoque, que es particular, utiliza la sociología política. Para Aron, la problemática reside en buscar un sistema de relaciones internacionales que supedita los intereses nacionales al derecho internacional.

Van den Bergher (1963) establece que todas las teorías analizadas son complementarias y pueden ser utilizadas para diferentes propósitos, además de ser reconciliables. Tanto el marxismo como el estructural-funcionalismo son holistas, ya que consideran a las sociedades como sistemas de partes interrelacionadas. Sin

embargo, el funcionalismo utiliza un modelo de causación unifactorial y unilineal, considerando la interdependencia como una relación conflictual.

Coser (1961) ha señalado que tanto el conflicto como el consenso tienen un papel dual. El conflicto puede tener funciones integradoras y el consenso puede impedir la adaptación al cambio y llevar a la inercia mal ajustada o precipitar la desintegración de un grupo. Por lo tanto, algunos de los conceptos analíticos de cada enfoque son factores de inestabilidad, discontinuidad e incertidumbre, y se transforman en contexto estructural de la decisión racional: de un estado patológico del organismo social que se debe eliminar y transformar en aspectos fisiológicos favorables al sistema.

En la teoría de juegos, cada participante del juego organiza racionalmente su comportamiento, es decir, constituye la estrategia para derrotar al adversario y optimizar sus referencias. Sin embargo, las diversas funciones de utilidad expresadas en cada individuo no se combinan integrándose en gran escala, según los supuestos de la teoría del equilibrio económico general, ni tampoco resultan ordenables con finalidades de bienestar social a través de confrontaciones interpersonales. La rivalidad, el antagonismo y la lucha penetran constitutivamente el universo de la libre competencia, disolviendo no solo toda imagen de armonización espontánea de los intereses, sino también toda posibilidad de recomponer artificialmente las diferencias individuales y sociales que se manifiestan en la lógica plural y múltiple del mercado.

EL CONFLICTO EN LA TEORÍA ADMINISTRATIVA NORTEAMERICANA

Los presupuestos de Taylor y Fayol (1993) constituyen el fundamento de esta teoría, la cual está basada en la producción industrial y en la utilización de empresas y organizaciones. Sin embargo, el objetivo no es la creación de una cadena productiva de economía de escala, sino la desintegración del trabajo humano mediante argumentos maniqueos y plutocráticos, los cuales sostienen que el hombre es malo o bueno dependiendo de si es pobre o rico, y que actúa, para bien o para mal, sólo movido por impulsos económicos. Por lo tanto, lo económico determina lo moral.

En el esquema de tiempos y movimientos, se creía que el conflicto era negativo y que siempre tendría un impacto adverso en la organización, lo que llevó a que se lo considerara sinónimo de violencia, destrucción e irracionalidad. La estructura de autoridad surge para mantener la capacidad de producción, pero inevitablemente emergen estructuras informales que mantienen el conflicto.

Otros modelos surgidos después de la "organización científica del trabajo" buscaron determinar las diferencias, tensiones y conflictos situacionales, y las condiciones para un eventual desmantelamiento de las posiciones de fuerza. Los grandes pioneros de la sociología norteamericana, de la Universidad de Chicago (en las décadas de 1920 y 1930), se dejaron influir por el empirismo. Park, Thomas, Burgess y Ogburn investigaron los procesos de conflicto entre trabajadores y administradores, del tipo interracial, religioso, entre otros, aunque no desarrollaron sus estudios teóricamente (Piovani, 2010).

Desde la perspectiva de las relaciones humanas, el conflicto es una ocurrencia natural e inevitable en todas las organizaciones. Este enfoque racionaliza la existencia del conflicto que no puede ser eliminado. En

el enfoque interaccionista, el conflicto se "estimula", ya que la armonía, tranquilidad y pacificidad estancan la labor de los administradores.

Desde la perspectiva de este enfoque, las diferencias en las organizaciones son demasiadas para pasar inadvertidas; es necesario discutirlas a fondo, comprenderlas y luego llegar a un acuerdo. Según este método, se libera la tensión emocional, se evitan malentendidos y se prepara el camino para la tolerancia de las diferencias inconciliables.

Los individuos requieren confiar en los administradores para llevar a cabo una serie de actos claros que estén en línea con el protocolo de la organización. Es importante tener en cuenta los aspectos psicológicos, sociológicos y técnicos que permiten al administrador utilizar o disminuir progresivamente sus probabilidades de persistencia o de nueva formación. En cualquier caso, estas teorías sostienen que los conflictos son negociables y que las condiciones de una eventual conciliación de alguna de las partes dependen del régimen del personal y su problemática.

Argyris (1964) centra su análisis principalmente en el conflicto de la personalidad del individuo y las organizaciones, en las facetas funcional y jerárquica de la organización formal, aplicable y compatible con el régimen de personal. Según este autor, lo que da lugar frecuentemente a la disfuncionalidad de la organización es la oposición por parte de jefes y compañeros, la duplicación o suplantación de la cadena informativa y de mando, con los conocidos efectos de la discrepancia informativa, el rumor, la incompatibilidad de órdenes, etcétera.

El modelo administrativo de Kahan y Katz (1986) depende de factores organizacionales: expectativas de rol, factores interpersonales. Los conflictos ocurren cuando los requerimientos del papel violan las necesidades, valores o capacidades de la persona focal, o cuando las expectativas de un rol entran en pugna con las de otro papel que la misma persona lleva a cabo; o bien, por obstáculos de comunicación entre unos u otros emisores, o por problemas personales del intra emisor. Los problemas por resolver no buscan soluciones más allá del ámbito situacional.

Por su parte, Desler (1993) menciona que la causa fundamental del conflicto es el egoísmo de los hombres, que suele manifestarse en objetivos, filosofías o métodos competitivos. Identifica diferentes funciones y disfunciones del conflicto, las condiciones del conflicto, el conflicto de línea y estado mayor, así como el conflicto de papeles (que sucede cuando entran en conflicto algunos roles).

Chiavenato (1994) habla de la noción del conflicto; para él significa la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden entrar en choque. El conflicto es la condición general del mundo animal (Konrad Lorenz); las condiciones que desencadenan el conflicto son aquellas que predisponen a la diferenciación de actividades, recursos compartidos o actividades interdependientes. La administración del conflicto es el resultado que plantea la administración desde una perspectiva global.

Koontz y Weihrich (1992), en el texto que dedican al estudio del conflicto, lo desmenuzan en conflictos organizacionales y funcionales; identifican las fuentes del conflicto y su manejo.

Robins, Stephen (1994) discute tres perspectivas sobre el conflicto: la tradicional, la de recursos humanos y la interaccionista. Robins divide los conflictos en conflictos funcionales (cuando un individuo se enfrenta a expectativas divergentes de roles) y conflictos disfuncionales (cuando el supervisor tiene una oficina más pequeña que la del subalterno o le pagan menos).

DISCUSIÓN

En términos generales, los enfoques administrativos de los autores citados en la resolución de conflictos en empresas y organizaciones buscan responder preguntas como las siguientes: ¿por qué algunas organizaciones tienen más éxito que otras?, ¿cómo pueden las organizaciones crear conflictos en los roles que los empleados desempeñan?, ¿cuál es la relación entre la cohesión y la efectividad del grupo? Sabemos que la respuesta es compleja, pero las variables que se pueden analizar son simples, como las habilidades de los miembros del grupo, su tamaño, el nivel de conflicto y las presiones internas sobre los miembros del grupo.

Algunos teóricos del contraste cultural en la administración de las organizaciones, como Hofstede (1984), analizan otras variables, como la filosofía, la misión, la religión, los avances tecnológicos y los descubrimientos científicos, que influyen en las diferentes maneras de entender y llevar a cabo la administración. La estructura social actúa como una barrera o como una puerta abierta para la acción dictada por los mandatos culturales. Cuando las estructuras cultural y social no están bien unificadas, exigiendo la primera una conducta y unas actitudes que la segunda impide, se da una tendencia al quebrantamiento de las normas por falta de ellas.

En las teorías de la cultura organizacional, se presupone que la supresión de la disensión y la apariencia de conformidad no mejoran la efectividad organizacional. Para que se configuren las normas de un grupo, es necesaria una alta cohesión para que la productividad, la eficiencia y la calidad se conviertan en valores en sí mismos, sin importar si los administradores deben estar de acuerdo con sus jefes. Fingir abiertamente un acuerdo puede ser una acción política astuta, temporal y coyuntural, pero muestra una falta de carácter moral. Sería una falta de ética suprimir un desacuerdo.

El empresario que establece una organización generalmente da una forma personal a la cultura organizacional y luego la perpetúa al encontrar seguidores que se ajustan y son socializados dentro del sistema. Sin embargo, el fundador o grupo fundador deberá ajustarse a ciertos valores, creencias y normas que van más allá de sus expectativas originales y que son el resultado de una cultura más amplia basada en las experiencias vitales de los individuos. En general, los grupos reducidos tienden a trabajar más rápidamente que los grandes, y el tamaño de la organización puede ser una fuente de conflicto.

La estructura de autoridad surge para manifestar la capacidad de predicción, pero inevitablemente emanan estructuras informales que mantienen el conflicto entre reglas, reglamentos y necesidades humanas. Los administradores, para ganarse la confianza, deben realizar una serie de actos claros y estables que concuerden con las expectativas psicológicas, sociológicas y técnicas del personal.

Para manejar el conflicto intrínseco en las organizaciones, el administrador debe convertirse en un esclarecedor de éste, tanto en un nivel semántico como testimonial o de pruebas, y en árbitro por excelencia de conflictos de valores. La función primordial de la dirección es la de arbitrar entre peticiones antagónicas y demandas opuestas, orientar la negociación y contribuir a crear alternativas.

Los métodos para resolver conflictos pueden variar; por ejemplo, 1) según lo que se proponen los que detentan el poder, se deben establecer procedimientos con base en sus deseos y fuerza, física, mental, militar, económica. 2) Las partes se avienen voluntariamente a la decisión de una autoridad determinada (adjudicación y arbitraje) o de negociación (abogado o agente; las propias partes) o bien, de mediación: se selecciona una tercera parte como auxiliar. 3) La integración es el único método por el cual realmente se puede solucionar un conflicto: por medio del diálogo lograr la fusión, elaborar un acuerdo que integre el pensamiento de los bandos en conflicto.

Para efectos de este análisis, podemos considerar que, en términos generales, las teorías administrativas anglosajonas o norteamericanas del conflicto en las organizaciones formales estudian el fenómeno de la vida oficial de acuerdo con las pautas que marcan los objetivos, la estructura formal y la dirección de la organización. Partiendo de esta premisa, reconocen que el estudio jurídico establece una serie de posiciones y relaciones internas, que configuran en todo caso posiciones y relaciones en la estructura social de la empresa u organización, y en la estructura social general. La problemática del conflicto, para estas teorías, plantea el principio de "racionalidad-irracionalidad". En este caso, la "racionalidad" es puramente instrumental porque se plantea en el plano de la adecuación de los medios a los fines. Por consiguiente, los directivos y administradores se ven orillados a la acción "racionalizadora" y, en consecuencia, a marginar las tendencias "irracionales", desatendiendo las demandas sociales reales, tras haber promovido artificialmente la búsqueda de sus objetivos y metas correspondientes.

Desde esta perspectiva, las teorías en cuestión buscan perpetuar el orden burocrático y meritocrático existente, lo que presupone, además de un empobrecimiento de la personalidad individual, que cualquier actividad que postule cambios en las estructuras o prácticas existentes se constituye en una práctica "irracional" que debe ser reducida o suprimida.

En el plano estratégico, esa práctica se entiende como la confrontación del conflicto a través de la negociación, encuadrada bajo el principio de la conservación, la viabilidad y la continuidad del funcionamiento de las organizaciones. En la práctica, la posibilidad de resolver conflictos a través de la negociación dependerá, en cada caso, de los límites que previamente sean establecidos por la dirección en la negociación, que, por lo general, bloquea, deforma y enmascara los conflictos reales.

Es claro que muchos de los conflictos que surgen en las organizaciones se deben a situaciones verdaderamente irreconciliables. Muchos de los movimientos llamados revolucionarios sitúan su posición y persiguen la transformación de la empresa capitalista y, en consecuencia, de la sociedad en que funciona. El conflicto capital-trabajo, por ejemplo, tiene un carácter radical y básico, y en él se arraigan otro tipo de

conflictos concretos. No obstante, es importante recordar que las voces anti dialécticas del "mundo administrado" presuponen que las tensiones y conflictos potenciales deben resolverse mediante los correspondientes estatutos particulares.

Al respecto, conviene señalar que la teoría norteamericana de la administración solo busca resolver conflictos relativos al estatuto institucional de carácter no radical; es decir, aquellos que pueden cuestionar los intereses del modelo organizativo de que se trate en cada caso. Aquí, los conflictos radicales no son normalmente negociables. En cambio, sí lo son aquellos que surgen en el plano de la organización jerárquica con el ejercicio de la autoridad, aunque tales conflictos suelen resolverse bajo el signo del reglamentarismo y el arbitrismo. El primero consiste en la conformación de normas supeditadas a los criterios de la dirección, lo que comporta ventajas para la jefatura. El segundo es la práctica de la dirección no sujeta a criterios establecidos y que comparte ventajas incuestionables para los titulares en la toma de decisiones, por consiguiente, genera angustia e inseguridad en los subordinados.

En términos generales, el estructuralismo, el funcionalismo y la dialéctica comparten una visión holista del cambio. El primero postula una evolución compleja y estructural, el segundo parte de un modelo de causación múltiple, recíproca e interdependiente bajo el postulado del equilibrio dinámico, y el tercero considera al cambio como inherente a la naturaleza y a la sociedad, como resultado de la secuencia tesis-antítesis-síntesis en una espiral ascendente.

Las teorías norteamericanas de la administración consideradas en este artículo guardan conexión con la concepción funcionalista, pero pierden la perspectiva crítica e interdisciplinaria del conflicto. En algunas escuelas anglosajonas se ha incursionado en el individualismo metodológico, que ha dado soporte a la teoría de juegos y a la teoría de las decisiones racionales en situaciones de incertidumbre y riesgo. Estas teorías parten de la constatación de una asimetría entre las decisiones individuales y las decisiones colectivas, que generalmente no son susceptibles de ser definidas como racionales.

De los enfoques analizados, consideramos que el más limitado es el funcionalista, puesto que no reconoce la realidad dicotómica de nuestros días, al adherirse al postulado del "equilibrio dinámico", y a la necesidad de armonía y valores comunes conduce a las teorías convencionales, a considerar el conflicto como una especie de enfermedad del cuerpo social. Sin embargo, en los siglos XX y XXI han surgido otros modelos, influidos por el estructuralismo y la dialéctica, que han emprendido la tarea de construir una interpretación de la sociedad basada en el conflicto. Responden a este planteamiento las obras de Bernard (1957), Coser (1961), Dahrendorf (1957), Gluckman (1956), Simmel (1955) y Deutsch (1957), Mannheim, K. (1982). entre otros autores.

1

Diferentes acontecimientos inciden en el panorama mundial que forman parte de futuras líneas de investigación, que escapan a los objetivos primariamente planificados en este artículo. Al impacto de la pandemia por el covid-19, hay que añadir la guerra entre Rusia y Ucrania, sin soslayar el conflicto económico

entre Estados Unidos y China, sumado a la tendencia recesiva de la economía mundial. Lo anterior forma parte de un caldo de cultivo de futuros conflictos y forma del papel que habrá de jugar México ante la debacle de la desglobalización, que resulta ser muy interesante para desarrollar en trabajos complementarios.

TEMAS DE REFLEXIÓN

1.- ¿Cuáles son las variables fundamentales desde las diferentes perspectivas del conflicto en la sociedad?

2.- ¿En qué consisten las antinomias? ¿en qué se fundamentan?

3.- ¿En qué consiste la dialéctica del amo y el esclavo planteada por Hegel?

4.- ¿Existen diferencias en la percepción del conflicto en la cultura occidental y oriental?

5.- ¿Evalúe las aportaciones de algunos autores como Maquiavelli, Bodín, Hobbes y Rousseau a la teoría del conflicto?

6.- ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de la teoría convencional del conflicto en las organizaciones?

7.- ¿Existen diferencias entre Marx y Durkheim en la interpretación del conflicto?, especificar.

8.- En términos generales el estructuralismo, marxismo y funcionalismo comparten una visión holística del cambio, en que consiste cada una.

9.- ¿En qué consiste el individualismo metodológico que le da sustento a la teoría de juegos?

10.- Describir en que consiste el arbitrismo y reglamentarismo, proporcionar ejemplos.

REFERENCIAS

Argyris, C. (1964). *Personalidad y organización*. Publicaciones del Centro de Formación y Perfeccionamiento de funcionarios.

Aron, R. (1963). *Paz y guerra entre las naciones*. Alianza Universidad.

Bagehot, W. (1956). *Physics and Politics: or Thoughts on the Application of the Principles of Natural Selection and Inheritance to Political Society*. Beacon.

Balandier, G. (2003). *Civilisation et puissance*. Fayard.

Cerroni, U. (1975). *Il pensiero politico*. Editori Riuniti.

Chiavenato, A. (1994). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Cleary, T. (1999). *Zen básico*. Oniro, S.A.

Cleary, T. (2001). *El arte de la guerra*. Arca de sabiduría.

Collins, R. (1982). *Perspectiva sociológica. Una introducción a la sociología no obvia*. Oxford University Press.

Coser, L. A. (1961). *Las funciones del conflicto social*. Fondo de Cultura Económica.

Dahrendorf, R. (1971). *Sociología de la industria y de la empresa*. Uteha.

Desler, G. (1993). *Organización y administración* (2.ª ed.). Prentice-Hall.

Deutsch, K. (1957). *Comunidad política y área del Atlántico Norte*. Princeton University Press.

Durkheim, E. (1978). *Las reglas del método sociológico*. La Pléyade.

Durkheim, E. (1982). *La división del trabajo social*. AKAL.

Durkheim, E. (1990). El suicidio. La Red de Jonás.

Fayol, H. (1973). *Administración industrial y general*. Herrero.

Fromm, E. (1997). *El miedo a la libertad*. Paidós.

Gluckman, H. M (1956). Custom and conflict in Africa. | Open Library

Gumplowicz, L. (1993). *La lucha de las razas*. La España Moderna.

Hegel, G. (1987). *Fenomenología del espíritu*. FCE.

Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences*. Abridged Edition.

Katz, D. y Kahn, R. L. (1986). *Psicología social de las organizaciones*. McGraw-Hill.

Kissinger, H. (1994). *Diplomacia*. Simon Schuster.

Koontz, H. y Weihrich, G. (1992). *Principios de administración*. McGraw-Hill.

Kriesberg, L. (1975). *Sociología de los conflictos sociales*. Trillas.

Lao Tse (1995). *Tao Te King*. EDAF.

Lipset, S. M. (1987). *El hombre político*. Tecno.

Machiavelli, N. (1969). *Le Opere*. Editori Riuniti.

Mannheim, K. (1982). *Libertad, poder y planificación democrática*. Fondo de Cultura Económica.

Marcuse, H. (1978). *Razón y revolución*. Alianza Editorial.

Marx, K. (1970). *El manifiesto del partido comunista*. Progreso.

McNeil, E. B. (1975). *La naturaleza del conflicto humano*. Fondo de Cultura Económica.

Merton, R. (1972). *Teoría social y análisis funcional*. FCE.

Millar, D. (1989). *Enciclopedia del pensamiento político*. Alianza Editorial.

Miyamoto, M. (2009). *Los cinco anillos*. Ediciones Obelisco.

Oppenheimer, F. y Novicow, J. (1914). *The State: Its History and Development Viewed Sociologically*. Bobbs-Merrill.

Park, R. y Burgess, E. (1929). *Introduction to the Science of Sociology* (2.ª ed.). University of Chicago Press.

Piovani, J. I. (comp.). (2010). *La escuela de Chicago y los enfoques cualitativos: términos y conceptos metodológicos*. Universidad Nacional de la Plata.

Raison, T. (comp.). (1970). *Los padres fundadores de la ciencia social*. Anagrama.

Ratzenhofer, G. (1905). The Problems of Sociology. En J. Rogers (ed.), *International Congress of Arts and Science* (vol. 5, pp. 815-824). Houghton Mifflin.

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española* (23. ª ed.). https://dle.rae.es

Ribeil, G. (1992). *Dans Culture d'entreprise et innovation*.CNRS Éditions.

Robins, Stephen (1994). Administración. Prentice Hall.

Simmel, G. (1955). *Conflict*. Free Press, Collier-Macmillan.

Tarde, G. (1998). *Étude de psychologie sociale*. Giard and Briere,

Taylor, F. (1978). *Principios de la administración científica*. Herrero.

Touchard, J. (1985). *Historia de las ideas políticas*. REI.

Tzu, S. (2008). *El arte de la guerra*. Duncan Baird Publishers.

Van den Berghe, (1963). *Toward a Synthesis*, Thousand Oaks.

Ward, L. F. (1925). *Pure Sociology: Treatise on the Origin and Spontaneous Development of Society*. McMillan.

Weber, M. (1969). *Economía y sociedad* (tomo II). FCE.

Weber, M. (1977). *Estructuras de poder*. La Pléyade.

Weber, M. (1982). *Escritos políticos*. Folios Ediciones.

CAPÍTULO 5: CRÍTICA A LA TEORÍA ADMINISTRATIVA DEL LIDERAZGO

Resumen

Este artículo surge a partir de estas interrogantes: ¿es lo mismo dirección y liderazgo?, ¿existen diferencias o semejanzas?, y ¿cuáles son? Para intentar dar respuesta se analizan las características y variaciones de diferentes enfoques dentro de la teoría administrativa norteamericana del liderazgo, de la cual se reconocen sus alcances y limitaciones. Asimismo, se plantean las diferencias entre líderes y administradores, entre los siervos del poder y los servidores públicos, para considerar finalmente la posibilidad de una teoría alternativa del liderazgo que supere los límites del liderazgo individual ausente de consideraciones éticas y colectivas.

Palabras clave: dirección, liderazgo, mitos y estereotipos, teoría administrativa.

Introducción

Dada la ambigüedad en el uso de los conceptos dirección y liderazgo dentro de la teoría administrativa norteamericana, surgen las siguientes interrogantes: ¿son equivalentes la dirección y el liderazgo?, ¿cómo transcurre el liderazgo en la dominación carismática, tradicional y burocrática?, ¿cuáles son las características y variaciones de la teoría convencional del liderazgo?, ¿existen diferencias de dirección y liderazgo en empresas y organizaciones corporativas y cooperativas?, ¿Es posible postular una teoría del liderazgo que incorpore consideraciones éticas y colectivas?

Para intentar dar respuesta a estas interrogantes se ha planteado un análisis crítico-hermenéutico, con base en la heurística a partir de la sociología política. La metodología utilizada, a grandes rasgos, es analítica deductiva, basada en un respaldo de investigación documental desde la perspectiva del poder y la dominación, conceptos analíticos con los que se inicia esta crítica.

Marco teórico-conceptual

En los estudios de las ciencias sociales se construyen conceptos que tienen cierta utilidad clasificatoria, terminológica y humanística, aunque en la mayoría de los casos son construcciones típico-ideales que proceden de aproximaciones convencionales. Conceptos como empresa, organización, sociedad anónima, administración o liderazgo son representaciones que en parte existen y en parte se convierten en un deber ser, o en lo que no debe ser (Ballina, 2019).

El Diccionario de la Real Academia Española define el vocablo liderazgo del siguiente modo: "Condición de líder. Ejercicio de las actividades del líder. Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito"; mientras que la palabra dirección deriva del término latino dirigere, de regere ('regir'), es decir, enviar una cosa a cierto punto o en cierta dirección, acción de conducir, guiar o regir, o "proceso de influir en las personas para que contribuyan a los objetivos y metas de la organización" (Moliner, 1994, p. 1008).

La teoría administrativa norteamericana adoptó el concepto liderazgo como sinónimo de dirección, es decir, elemento racional a través del cual se alcanza todo lo planeado. Asimismo, gracias a la autoridad y a la coordinación, se le concibe como el proceso de influir en las actividades de los miembros del grupo mediante la motivación, la comunicación y la supervisión (Argyris, 1978; Lewin, 1951, 1968; McGregor, 1969).

Entre los precursores modernos de la administración encontramos a Adam Smith (1976), quien empleó el término dirigir como la forma de realizar el proceso de operación y desarrollo de una empresa. Posteriormente, John Stuart Mill (2008) se refirió a este como la acción de delegar el manejo de la empresa en personas que no son los dueños.

Dentro de la denominada teoría clásica de la administración (fines del siglo XIX), Taylor (1973) vinculó el vocablo dirección no solo con el proceso de producción, sino también con quienes lo realizan. Asimismo, consideraron que su objeto de estudio estaba centrado en la organización formal, la cual debe ser regulada por principios y concebida a través de sus áreas funcionales, donde el hombre es percibido como engranaje de una máquina.

Por otra parte, la administración científica —concepto acuñado por Taylor (1973)— se basó en estudios de tiempos y movimientos. Establecía que el método científico podía ser aplicado en la selección, adiestramiento y capacitación de los trabajadores para lograr un nivel de eficiencia en la producción. Este autor la define como "ciencia, y no regla empírica; armonía, y no discordia; colaboración, y no individualismo; rendimiento máximo, en lugar de rendimiento restringido; formación de cada hombre hasta alcanzar su mayor eficiencia y prosperidad" (Taylor, 1973, p. 121).

Asimismo, el dirigir al personal en las organizaciones —denominado mandar por Fayol (1973)— se consideraba como la parte vital de la administración. La buena o mala dirección existe y tiene su influencia en el desarrollo de empresas y organizaciones, pero las características y el análisis del liderazgo no se enuncian con precisión en la teoría clásica de la administración.

No es necesario presentar muchas pruebas documentales para constatar que la disciplina militar es el modelo ideal de la empresa capitalista, el cual es adoptado por Taylor (1973). Este fenómeno universal limita paulatinamente la importancia del líder carismático, mientras que el comportamiento individual decrece como poder creativo. En instituciones duraderas, tanto en la empresa como en el aparato estatal burocrático, este proceso va unido a una concentración de los medios materiales de organización bajo la autonomía de un directivo o mandatario.

En la teoría clásica, la dirección científica se basaba en la sustitución del control, que se hallaba en manos de los trabajadores, además de un director que diera órdenes, dirigiera el trabajo y supervisará los resultados. Para establecer el control por parte de la dirección deberían simplificarse las tareas por medio de tiempos y movimientos.

En la década de los treinta, los experimentos de Elton Mayo y sus colaboradores (1946) pusieron de manifiesto las limitaciones de la administración científica. Estudiosos del comportamiento —como Lewin (1951, 1969), Argyris & Schön, (1978) y McGregor (1969) — recomendaron dar mayor participación a los trabajadores en la toma de decisiones, de lo cual surgió la confusión entre los conceptos líder y jefe, gerente y directivo.

Variaciones en la teoría del liderazgo

El concepto liderazgo dentro de la teoría administrativa norteamericana se dirige a la búsqueda del "liderazgo efectivo" para lograr el "éxito". El líder es capaz de coordinar y de equilibrar conflictos entre individuos y grupos, así como de superar las crisis y tomar las decisiones para hallar una solución. Las diferencias entre estas teorías radican en supuestos básicos que a continuación se sintetizan.

En términos generales, los modelos de liderazgo en la teoría administrativa norteamericana presentan tres enfoques: 1) de rasgos, 2) de comportamientos y 3) de contingencias, todos los cuales derivan de la "dirección científica", "dirección participativa" o "dirección por contingencias".

El enfoque de los rasgos del liderazgo se basa en la teoría del "gran hombre", según la cual los líderes nacen, y no se hacen, idea que data de la época de los antiguos griegos y romanos. Por otra parte, los investigadores han tratado de identificar las características físicas, mentales y de personalidad de diversos líderes. La gran limitante de este enfoque es que ni los grandes rasgos ni las características de los líderes son

permanentes ni universales, pues la devoción individual o el culto del honor dependen de circunstancias geográficas y culturales.

El enfoque del comportamiento se basa en la escuela conductista de psicología, y se inicia con los experimentos que realizó Elton Mayo, entre 1929 y 1945, en la Western Electric Company. Su libro —The social problems of an industrial civilization (1946)— puso de manifiesto algunos de los costos sociales y empresariales de la administración científica de Taylor y Fayol. Otra figura destacada en este movimiento fue Lewin (1951, 1969), quien manifestó la eficacia de la participación del trabajador en la toma de decisiones.

Luego, en las décadas de los cincuenta y los sesenta, estudiosos del comportamiento decepcionados por los métodos tradicionales —como Argyris, McGregor y Likert— ofrecieron sus versiones de la dirección participativa de empresas.

En el enfoque del comportamiento, Likert (1967) estudió los patrones y estilos de líderes y administradores para comprender la conducta del liderazgo. Estos investigadores consideraron que el administrador eficiente era aquel que orientaba intensamente sus acciones hacia los subordinados y que se apoyaba en la comunicación para mantener en funcionamiento, como una unidad, a todas las divisiones de la empresa.

La teoría Y de McGregor y la del estilo 9-9 de liderazgo de Blake (1964) son postulados no contingentes, y comparten la opinión de que existe una postura de dirección que es la mejor y universal en sus aplicaciones. Schreiber (1969) en su superventa "El desafío americano consideraba que sus métodos de dirección eran un modelo que el resto del mundo debía copiar. Las condiciones estables y de rutina parecen asociarse generalmente a una supervisión autoritaria y rigurosa. Las conclusiones de estas investigaciones sugieren que un “líder” orientado a la tarea es más apropiado para las condiciones de “dirección científica” tayloriana, en donde las ideas de participación del trabajador, el compromiso de los empleados y la democracia en el medio laboral no figuran en los métodos de trabajo.

Sin embargo, las condiciones que rápidamente cambian sugieren que la dirección orientada a las personas por parte del administrador puede ser efectiva. Leavit (1951) decía que el taylorismo había pasado a ser la filosofía empresarial dominante en los niveles más bajos; así los obreros de las cadenas de montaje, los cajeros, las secretarías y similares están sujetos a tiempos y movimientos. Aquí el taylorismo gana la batalla.

En los niveles medios y altos se puede introducir la dirección participativa, aumentar la intervención de los trabajadores, “los círculos de calidad”, los grupos de trabajo autogestionarios y los equipos de alto rendimiento, mecanismos que aspiran a mejorar la productividad mediante una mayor participación del trabajador. El dilema entre dirección científica y dirección participativa, según esta teoría, es un problema de asignación al puesto, pues las posiciones y labores cambian, y el eje de la dirección es mantener el equilibrio.

En términos generales, las teorías de dirección participativa y los modelos de carácter simplista —como los de Likert (1961), la teoría Y de McGregor (1969) o la teoría de Ouchi (1981)— generan escepticismo al intentar aplicar sus recetas universales a la realidad mexicana, la cual nos enseña que las soluciones son más difíciles, por no decir inalcanzables.

Lo que se cuestiona, por tanto, es el nivel de motivación o satisfacción que obtienen los trabajadores con la aplicación de estos modelos. Al realizar un examen de las principales teorías sobre la motivación y los motivadores, hoy en día apenas se hace referencia a la zanahoria y la vara, alegoría que se sigue aplicando indiscriminadamente en estos modelos organizacionales.

El reemplazo del argumento del 9-9 ("un estilo para todas las ocasiones") ocurre con el liderazgo situacional. Las limitaciones de la "dirección participativa" consisten en que no se toma en consideración el tipo o tamaño de las organizaciones ni la incertidumbre ambiental causada por los cambios políticos, tecnológicos, socioculturales y económicos, o las diferencias individuales (valores, ambiciones, autonomía, tolerancia). Las contingencias son sucesos o circunstancias que se presentan de manera imprevista. Así, la teoría contingencial establece esta relatividad situacional.

Si bien Maquiavelli (1969) —basado en Aristóteles (trad. 1984)— había reflexionado en esta relatividad circunstancial al desarrollar la teoría del péndulo, la idea de que la corrupción de las instituciones democráticas hace necesaria la restauración de las dictaduras divide las formas de gobierno en puras e impuras. Las primeras son la monarquía, la aristocracia y la república, mientras que las segundas son la tiranía, la oligarquía y la demagogia. De las tres formas puras, la mejor será aquella que cuente con los mejores jefes, sea este un individuo de superior virtud sea una raza o una multitud, especialmente cuando la virtud pública coincide con la privada.

Vroom y Yetton (1973) desarrollaron un modelo de "líder-participación" que relaciona el comportamiento del liderazgo y la participación con la toma de decisiones. El modelo buscaba ser normativo e identificaba cinco estilos alternativos del "liderazgo" en una situación determinada: autocrático I (AI), autocrático II (AII), consultor I (CI), consultor II (CII) y grupo II (GII). Este modelo intentaba probar que la investigación sobre el "liderazgo" debía enfocarse en la situación antes que en la persona.

Blake (1964), utilizando la rejilla —o grid gerencial— reconoce tres tipos de administraciones: empobrecida, de equipo y de club campestre. En la primera se preocupan muy poco por las personas y se concentran en la producción. En la segunda se armonizan las necesidades de los individuos con la producción. Y en la tercera existe poca o nula preocupación por la producción, por lo que solo se interesan por las personas.

Fiedler (1967) establece un test, engañosamente simple, que requiere que los directores piensen en la persona "con la que no les gustaría trabajar" por ser sospechoso de pereza o ineptitud. A dicha persona se le da la puntuación con adjetivos tales como agradable, desagradable o simpático, antipático. Fiedler (1967)

llama a esta medida la escala del compañero de trabajo menos preferido, a quien sus compañeros asignan adjetivos desfavorables.

Asimismo, Fiedler descubrió que los líderes motivados por las relaciones tienen más éxito en situaciones moderadamente favorables. Por el contrario, los motivados por el trabajo suelen alcanzar mayores éxitos tanto en situaciones muy desfavorables como en las muy favorables. Fiedler, por tanto, llega a la conclusión de que los autócratas son mejores para situaciones extremas (muy favorables o desfavorables), en tanto que los directores participativos son mejores cuando la situación no es extremadamente favorable o desfavorable.

Las deficiencias de este modelo, además de su simplismo, son que no incluye normas para el desempeño eficaz de los directores. No existe un "liderazgo" efectivo o único, el cual depende del "líder", de los "seguidores", de la situación e interrelación entre ellos.

Tannenbaum y Schmidt (1958) continúan con la confusión entre liderazgo y dirección. Ellos se enfocan en la naturaleza situacional de la eficiencia del "líder", que se ubica en tres dimensiones situacionales: a) relación líder-miembro, b) poder de influencia y c) estructura grupo-tarea. Para Huse y Browdith (1980) un "liderazgo efectivo" depende de las recompensas personales a los subalternos por la obtención de metas de trabajo y de establecer el camino hacia esas recompensas como dispositivo principal para determinar los cuatro tipos específicos de liderazgo que ellos identifican: comunicar, vender, participar y delegar. En el primer caso, el líder define los roles y papeles: dice a la gente qué, cómo, cuándo y dónde desarrollan sus actividades. En la segunda etapa, el "líder" proporciona tanto un comportamiento directriz como uno de apoyo. Una vez que se logra la participación en la toma de decisiones, a través de la comunicación, el "líder" podrá finalmente delegar.

En términos generales, los modelos contingenciales de liderazgo surgen dentro de las estructuras formales de las empresas, si bien estos superan las deficiencias de la "dirección científica" y la "dirección participativa" que se basan en estas teorías. Incluso cuando reconocen la complejidad del entorno, las conclusiones de estos modelos al aportar soluciones demasiado simples para problemas complejos resultan dudosos. La deficiencia general es que estos modelos reconocen sólo las contingencias primitivas que simplifican al máximo la complicada naturaleza de los grupos humanos.

Desde la perspectiva occidental, particularmente la norteamericana, las teorías administrativas han tenido como idea central la de que el individuo, y no la sociedad, debe constituir el fin fundamental, idea que animó, antes de la revolución industrial, al calvinismo y el puritanismo. El conflicto entre el individuo y la sociedad siempre ha entrañado un dilema que implica la concepción del aprendizaje colectivo en la empresa y la organización, si bien en el contexto norteamericano esta educación se basa en principios utilitarios.

Zaleznik (1986) estableció la distinción entre administradores y líderes, los cuales interactúan para establecer estrategias y toma de decisiones. Este autor menciona que una sociedad burocrática que engendra

gerentes puede estar ahogando a los líderes jóvenes, de ahí que se pregunte por qué existe conflicto: ¿no pueden existir los gerentes y los líderes dentro de la misma sociedad?, ¿puede una sola persona ser gerente y líder?, ¿acaso el dilema es que los administradores y líderes son dos tipos de personas diferentes en cuanto a desarrollo, historia personal, motivaciones y manera de pensar?

Los administradores tienden a adoptar actitudes impersonales y pasivas ante las metas. Los líderes conciben sus metas; son activos en lugar de reactivos y conforman ideas en lugar de responder a ellas. La influencia que ejerce un líder para alterar estados de ánimo, evocar imágenes, esperanzas y establecer objetivos específicos en el curso de las decisiones no la concreta el gerente o las personas que desempeñan cargos o puestos formales. En otras palabras, el líder se convierte en tal por su reconocimiento moral, mientras que el director lo logra por tozudez.

La teoría norteamericana de la administración considera que la esencia del liderazgo organizacional consiste en aumentar la influencia por arriba del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias, y que todo grado de influencia en cuestiones de índole organizacional corresponde al "liderazgo". La teoría norteamericana de la organización (Parker et al., 1942)— considera a la organización como un sistema complejo de toma de decisiones, como un sistema de interacciones de actividades y sentimientos (Homans, 1950) e incluso como un sistema cerrado o abierto o de contingencias.

Hay evidencias de que la teoría neoclásica de la administración no ha superado el escollo de la clásica, en términos de considerar al trabajador como simple engranaje de una máquina. Los interaccionistas (Mayo, 1946, 19898) se interesaron exclusivamente en el mundo de las interacciones-sentimientos como respuesta de productividad al condicionamiento económico del salario y del rendimiento, que es una propuesta de la administración científica de Taylor. Si se demuestra que la conducta afectiva se halla sujeta a una serie de factores controlables, es difícil no usar dicho conocimiento para tratar de manipular a los trabajadores y desentenderse, igual que los clásicos, de los problemas del poder y la dominación (Ballina, 2019).

Lewin (1968) (en la teoría de los grupos) quería demostrar que existía una relación constante y unívoca entre la satisfacción individual, la productividad y un estilo de liderazgo permisivo. Además, continuaron desconociendo las relaciones de poder y explotación que se anudan alrededor de la pirámide jerárquica, y sin las cuales está solo aparece en un marco puramente formal. Sin duda, al atraer la atención hacia los problemas de la participación, los seguidores de Lewin (1968) introdujeron una veta de investigación que se ha revelado fecunda, pero también se encerraron en una pauta de interpretación muy estrecha, que no les permite comprender las fuerzas actuantes dentro de las organizaciones.

Kahn et al. (1964) creen que se pueden llegar a coordinar las actividades humanas en el seno de una organización para obtener el máximo necesario de aceptación utilizando estímulos económicos o ideológicos. Se busca así la perfecta productividad y un equilibrio entre los fines de la organización y la satisfacción

individual de sus miembros. Utilizando un sistema "permisivo" de mando, en esta teoría tampoco es necesario estudiar los problemas del poder: basta con luchar para que el aparato de mando no se desintegre.

Michels (1974) y Mannheim (1982) son los primeros en destacar el dilema en que se encuentran forzosamente las burocracias modernas que quieren lograr profundas transformaciones sociales, sean reformistas o revolucionarias. La acción social no es posible sino a través de organizaciones (es decir, burocracia), pero la existencia de estas es incompatible con los valores democráticos que son los únicos que hacen legítima la acción social.

Al respecto, se destaca la opinión de Barnard (1959), quien conceptualiza la organización como un sistema social cooperativo; es decir, como un sistema de actividades o fuerzas sociales, biológicas y físicas conscientemente coordinadas, cuyo balance tanto interno como externo debe mantenerse en equilibrio.

No obstante, cualquier acción cooperativa coordinada exige que cada participante pueda contar con un grado de regularidad suficiente por parte de los demás. Esto significa, en otras palabras, que toda organización —cualquiera que sea su estructura, su objetivo y su importancia— requiere por parte de sus miembros una conformidad mayor o menor, pero siempre considerable y obtenida en parte por compulsión, apelando a la "buena voluntad".

El burocrático no es solamente un universo que no se corrige en función de sus errores, sino que es incapaz de transformarse conforme a la evolución acelerada de las sociedades, como lo muestra el nihilismo llevado a sus consecuencias más extremas en las proyecciones simbólicas típicas de Kafka.

Dentro de una visión sistemática (Michel, 1974), la organización debe concebirse como un sistema abierto, esto es, con múltiples relaciones con el ambiente. También debe entenderse como un esquema con múltiples propósitos o funciones necesarias para integrar y coordinar, que implica muchos subsistemas en interacción dinámica. Y dado que los subsistemas son mutuamente dependientes, sus cambios afectarán el comportamiento de los demás. Las múltiples relaciones entre la organización y su ambiente hacen difícil especificar de manera clara las fronteras de una entidad dada.

Desde el punto de vista del enfoque sistémico, las organizaciones son concebidas como estructuras ordenadas, y esta predisposición alienta el funcionalismo que conceptualiza la realidad dentro de un marco altamente estático y mecanicista. Desde finales de la Segunda Guerra Mundial hasta los últimos años de los setenta, el consenso teórico y metodológico de los estudios organizacionales giró alrededor del funcionalismo, el positivismo y el estructural-funcionalismo, lo que proporcionó una base al poder burocrático.

Durante las décadas de los sesenta y setenta, Argyris & Schön (1978) realizó un estudio en el que observó y analizó la toma de decisiones a nivel ejecutivo en aproximadamente 50 organizaciones tanto públicas como privadas; en sus estudios obtuvo más de 50.000 muestras de comportamiento gerencial, recopiladas en cerca

de 200 reuniones. Sus conclusiones, contrario a lo que comúnmente se piensa, revelan que la mayoría de los directores generales son competitivos, pero inconscientemente fomentan el conformismo entre sus subordinados y desaniman a los que están dispuestos a tomar riesgos. Por ello, Argyris (1978) afirma que, si un director ha alcanzado el éxito, difícilmente se encuentra dispuesto a formar a otro igual a él, pues sería como autodestruirse.

En consecuencia, la credibilidad de cualquier sistema administrativo depende del grado hasta el cual el director general y los demás ejecutivos de alto nivel están dispuestos a cambiar. Podemos observar que, desde su origen, en la gerencia de la empresa está la figura del poder, ya que tiene la posibilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación laboral, aun en contra de toda resistencia, imponiendo la estructura de autoridad dentro de la empresa y atendiendo a los sistemas de valores que las legitiman.

Por su parte, House y Browdith (1980) han elaborado "teorías contingentes"; según estos autores, el liderazgo se concibe como el proceso de dirigir e influir en las actividades del grupo en situaciones verdaderamente cambiantes e inestables, en donde todo es casual o accidental. En estos casos no puede existir una dirección estable, pues estas organizaciones requieren de estilos y sistemas de control no rutinarios. Toda dirección está influida por la época en la cual opera; las emergencias sociales producen ciertos énfasis en el tipo de dirección. Estas situaciones de emergencia se hacen palpables en periodos de caos o de crisis económicas; el grado de incertidumbre causado por los cambios políticos, tecnológicos y socioculturales incide en el estilo de dirección.

Los estudios de Tavistock —citados por Rice (1999)— hicieron hincapié sobre la relación del sistema tecnológico y el socio psicológico en las minas inglesas de carbón. El método de trabajo consistió en cambiar métodos tradicionales de explotación por otros más avanzados. Tavistock desarrolló la siguiente relación de contingencia: si hay un cambio hacia una tecnología más adelantada, entonces deberán conservarse intactos los grupos de trabajo hasta donde sean posibles para lograr la relación efectiva de los objetivos propuestos.

Las variables contingenciales difieren según el tamaño de la organización, las tareas rutinarias, las tecnologías utilizadas, las diferencias individuales, las ambiciones, la autonomía y la tolerancia. Algunos autores explican a grandes rasgos que la dirección por contingencias se hace palpable ante una emergencia, y que bajo presión, confusión y caos los verdaderos jefes permanecen inamovibles porque enfrentan a los acontecimientos y guían a sus subordinados a soluciones satisfactorias.

Las contingencias son sucesos o circunstancias que se presentan de manera imprevista; por ello, el éxito de la dirección situacional depende de que los administradores se adapten a las situaciones, de ahí que deban ser flexibles. Sin embargo, ninguno de estos estudios consideró motivaciones, valores del empleado ni experiencia de los directivos. El enfoque de contingencias incorpora conceptos y técnicas de diferentes escuelas administrativas.

Discusión

En las sociedades corporativas, las decisiones se toman en función del número de votos que posee cada accionista; en contraste, en las sociedades cooperativas, cada socio tiene derecho a un voto. Si hemos de aceptar que el cooperativismo y el mutualismo están basados en el ejercicio de la reciprocidad social, en una filosofía fundamentalmente humanista, el liberalismo rompe con toda tradición humanista, se desvincula de la idea de equidad y rinde culto a la industria y a la tecnología.

El mutualismo está basado en el ejercicio de la reciprocidad social, y parte de asociaciones voluntarias que dirigen una política para lograr la seguridad social y la búsqueda de un sistema de producción colectivo. La ética planteada como la elaboración de una forma de relación con uno mismo, que permite al individuo constituirse como sujeto de una conducta moral, es sinónimo del espíritu cooperativista mejor entendido, que procura el bienestar humano en todas sus modalidades.

Por tanto, debemos plantearnos la siguiente pregunta: ¿es posible el "liderazgo colectivo" como lucha por el control de las condiciones de productividad, de organización, de existencia de ámbitos de vida particulares? Además, ¿cómo reunir la fuerza necesaria para dar solución a la problemática que vive el mundo actual? Si lo político es la lucha por el control de las condiciones de cada ámbito de vida, si esta es la dirección, entonces esto le daría sentido a los movimientos y luchas por el reconocimiento de los derechos sociales, democráticos, de conciencia ideológica, ecológica, etcétera.

En la dominación burocrática, los administradores se encuentran organizados a partir de principios racionales. Lo que Marx (1978) consideraba como alienación, Weber lo calificaba como "proceso de racionalización". Erich Fromm (1997) continúa esta labor crítica frente a este tema central y señala que "las racionalidades carecen, en esencia, de ese carácter de descubrimiento y revelación (...); la racionalización no representa un instrumento para penetrar en la realidad, sino que constituye un intento post factum destinado a armonizar los propios deseos con la realidad exterior" (p. 234).

Desde el punto de vista de Weber (1992), el carisma en el liderazgo es, por definición, poco controlable desde arriba, por lo que establece la diferencia entre carisma y rutina. La estructura carismática —en oposición a la organización oficial burocrática— no reconoce nombramientos, carrera, ascensos o sueldos. El carisma solo estima determinaciones internas y límites propios. Su éxito depende de la corroboración de este hacia sus seguidores o secuaces. Consiguientemente, la situación de la autoridad carismática es por su misma naturaleza específicamente inestable.

Los líderes trabajan en posiciones de mucho riesgo y peligro. La autoridad "puramente carismática" no puede ser concebida en una "organización" o "empresa" en el sentido habitual de una asociación de hombres y cosas según principios de finalidad y medio. Los auxiliares de la autoridad carismática son seleccionados de acuerdo con el principio del discipulado y la fidelidad del séquito. El séquito o discipulado no recibe salarios,

sino presentes honoríficos, botines, donaciones o "prebendas". El carácter del carisma como poder creativo decrece ante una dominación organizada en instituciones duraderas. El problema de la innovación y la transformación del liderazgo escapan a los valores de las organizaciones corporativas, que obliga y responsabiliza.

La mayoría de los modelos del liderazgo situacional han tenido un éxito relativo en Estados Unidos debido a que las empresas estadounidenses han perdido competitividad frente a las asiáticas y europeas. La teoría Ouchi (1981) japonesa basada en la dirección participativa busca aumentar la productividad incrementando la intervención de los trabajadores mediante los "círculos de calidad" o de "excelencia", los grupos de trabajo autogestionario y los equipos de alto rendimiento. En Estados Unidos se ha intentado aplicar estos modelos, aunque con resultados muy restringidos.

En las teorías contemporáneas de la administración —enfoque operacional (McGregor, 1969)— y en la actual teoría de los sistemas —enfoque de las contingencias— prevalece la tolerancia y el eclecticismo, situación que se puede apreciar en los programas de estudio de las business school estadounidenses, donde predomina la confusión en el terreno teórico de la administración.

En la administración burocrática, los ejecutivos de alto nivel deben encargarse de decisiones que ya han sido tomadas conforme a los objetivos de la compañía. Por consiguiente, la dirección es la clave para el éxito de los programas de desarrollo de la organización. Los gerentes, inexorablemente, deben reforzar los sistemas de control administrativo vinculados a una disciplina, la cual consiste en la ejecución sólidamente racionalizada en la que se prescinde de toda crítica personal por parte del ejecutor. Su característica es la acción masificada, racionalmente uniforme; reemplaza al entusiasmo embriagador o la devoción por un caudillo personal. El devenir rutinario del carisma se debe a la necesidad de legitimar las situaciones sociales que extraen sus privilegios de los órdenes económico, social y político.

El surgimiento del director, del jefe y del administrador se intensifica en los países industrializados, donde el concepto de administración cambia sucesivamente de su campo tradicional y profesional a través del devenir rutinario del carisma y la necesidad de legitimar situaciones sociales, políticas, económicas y religiosas por parte de estratos privilegiados.

Las organizaciones burocráticas generalmente tratan de evitar riesgos, por lo que procuran suceder en el poder a gerentes entrenados, y no a líderes individuales. El liderazgo inevitablemente exige que se use el poder para influir en los pensamientos y actividades de los demás, mientras que los directores generalmente generan el conformismo.

Conclusiones

En la teoría norteamericana de la administración cada día nos encontramos con nuevas fórmulas para lograr el "liderazgo"; sin embargo, en estos momentos de incertidumbre, dominados por expectativas y frustraciones colectivas, se hace evidente la falta de liderazgo político, económico, religioso, empresarial, etc.

La teoría norteamericana de la administración ha confundido los conceptos dirección, poder y autoridad con el liderazgo. El surgimiento de la administración moderna sugiere el advenimiento del gerente, jefe, director o mánager como figura central de la organización burocrática, de la dirección rutinaria, en donde los ejecutivos de alto nivel deben encargarse de llevar a cabo decisiones que han sido tomadas previamente según los objetivos de poder y dominación imperantes.

Por consiguiente, una buena o mala dirección es la clave para el éxito de la empresa u organización. En términos generales, los modelos formales de la "dirección científica", "dirección participativa" y "dirección por contingencias" resultan dudosos debido a que no reconocen la verdadera dimensión del liderazgo, que es por definición poco controlable desde arriba, desde la autoridad formal. En la mayoría de los casos, los verdaderos líderes no nacen o se forman, sino que las circunstancias los conforman, es decir, surgen a instancias de sus seguidores, en situaciones de crisis, de insatisfacción, indigencia, carencia o deseo.

La influencia que ejerce un líder para alternar estados de ánimo, evocar imágenes o esperanzas y establecer objetivos específicos no la satisface el gerente o la autoridad formal. El problema de la innovación y la transformación del liderazgo escapa a los valores de empresas y organizaciones que obliga y responsabiliza. El líder informal es el verdadero gestor del cambio en las organizaciones modernas, pues su legitimidad se basa en la autoridad moral, que se gana cotidianamente. En pocas palabras, el líder informal es quien finalmente podría echar a andar la maquinaria del cambio en la sociedad.

TEMAS DE REFLEXIÓN

1.- ¿Es posible la innovación en un sistema burocrático donde impera el nepotismo?

2.- ¿Es lo mismo dirección que liderazgo?

3.- ¿Existen diferencias entre la administración comunitaria, patrimonialista y la burocrática?

4.- ¿Quiénes son los siervos de la dominación en un sistema patrimonialista?

5.- ¿Es posible el liderazgo un sistema meritocrático?

6.- ¿Los lideres nacen, se forman o las circunstancias los conforman?, especificar.

7.- ¿Es posible el liderazgo colectivo como lucha por el control de las condiciones de vida?

8.- ¿En qué consiste una buena o mala dirección?

9.- ¿Cómo opera la dirección en la premodernidad, modernidad y posmodernidad?

10.-Señalar los principios del liderazgo informal en la organización.

VIDEOS

REFERENCIAS

Argyris & Schön, D. (1978). Organizational learning a theory of action perspective. Reading, MA Addison-Wesley.

Aristóteles (trad. 1984). Política. Madrid, España: Centro de Estudios Constitucionales.

Ballina, F. (1996). Mitos y estereotipos en la teoría del liderazgo. Contaduría y Administración, (182), 43-54.

Ballina, F. (2000). Teoría de la administración, un enfoque alternativo. México. Mc Graw Hill.

Ballina, F. (2006). Diferencias en la administración premoderna, moderna y posmoderna: propuestas para un debate en Latinoamérica. Problemas del Desarrollo, 37(144), 221-233.

Ballina, F. (2017). Ordenamiento administrativo de las organizaciones sociales de México: un problema de legalidad y legitimidad. XXII Congreso de Contaduría Universitaria. Ciudad de México, septiembre 26, 27 y 28 de 2017.

Ballina, F. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la administración. Revista Iberoamericana en Contaduría, Economía, Administración, 8(16).

Ballina, F. (2021). Empresas y organizaciones indígenas en México: ¿modalidades alternativas de etnodesarrollo? Teuken Bidikay, 12(18).

Barnard, C. I. (1959). Las funciones de los elementos dirigentes. Madrid.

Blake, H. (1964). What is a managerial grid? Definition and meaning, Gulf Publishing.

Dessler, G. (1976). Organización y administración situacional. Prentice-Hall.

Fayol, H. (1973). Administración industrial y general. México: Herrero.

Fiedler, F. (1967). A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw Hill.

Fromm, E. (1997). El miedo a la libertad. Buenos Aires, Paidós.

Habermas, J. (1976). Ciencia y técnica como ideología. México, REI.

Hatch, J. (1997). Organization theory, modern, symbolic, and postmodern perspectives. United Kingdom: Oxford University Press.

Hersey, P. and Blanchard, K. (1982). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Prentice- Hall.

Homans, G. (1950). The human group. New York, United States: Harcourt, Brace and World.

House, E. y Browdith, J. (1980). El comportamiento humano en la organización. México: Fondo Educativo Interamericano.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, and Rosenthal (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.

Leavitt, H. J. (1951). Some effects of certain communication patterns on group performance. Journal of Abnormal and Social Psychology, 46(1), 38-50.

Lewin, K. (1951). Field Theory of Social Science. Nueva York, United States: Harper and Row.

Lewin, K. (1968). Psychologie dynamique: Les relations humaines. Paris, France: Presses Universitaires de France.

Likert, R. (1967). The human organization. New York. Me Graw-Hill.

Mannheim, K. (1982). Libertad, poder y planificación democrática. México, FCE.

Machiavelli, N. (1969). Le opere. Discursi sopra la prima deca di Tito Livio (Proemio I, II). Roma: Ed. Riuniti.

Marx, C. (1978). Contribución a la crítica de la economía política. México: Ediciones Populares.

Mayo, E. (1946). The Human Problems of Industrial Civilization. Harvard University Graduate School.

Mayo, E. (1989). El temperamento humanista. Richard CS Transaction Publishers.

McGregor, D. (1969). El aspecto humano de las empresas. México: Diana.

Merton, R. K. (2002). Teoría y estructura sociales (4. ª ed.). México: FCE.

Michels, R. (1974). Los partidos políticos (tomos I y II). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.

Moliner, M. (1994). Diccionario del uso del español. Madrid: Gredos.

Ouchi, W. (1981). Theory Z: An elaboration of methodology and findings. J. Contemp. Bus, 11(1-2), 27-41.

Parker, M., Metcalf, H. C. and Urwick, L. (eds.) (1942). Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett. New York, United States: Harper & Brother Publishing.

Parsons, T. (1977). Social Systems and the Evolution of Action Theory. Nueva York: The Free Press.

Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española (23.a ed.). Madrid: Espasa Calpe.

Rice, A. K. (1999). Tavistock, Learning for Leadership: Interpersonal and Intergroup Relations. New York, USA: British Library.

Schmitter, P. (1992). Teoría del neocorporativismo. México: Laberinto de Cristal.

Schreiber, J. (1969). El desafío americano. Barcelona: Plaza & Janés, S. A. Editores.

Smith, A. (1976). La economía política clásica. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Stuart Mill, J. (2008). Principios de economía política. España: Síntesis.

Tannenbaum, R and Schmidt, W. (1958). How to Choose a Leadership Pattern. Retrieved from https://hbr.org/1973/05/how-to-choose-a-leadership-pattern

Taylor, F. (1973). Principios de la administración científica. México: Herrero.

Vroom, V. and Yetton, P. (1973). A New Look at Managerial Decision Making. . Retrieved from https://doi.org/10.2307/j.ctt6wrc8r

Weber, M. (1992). Economía y sociedad (tomos I y II). México, FCE.

Zaleznik, A. (1986). Administradores y líderes, ¿diferentes? México: Clásicos de la Administración de Harvard.

CAPÍTULO 6: CULTURA EMPRESARIAL Y SISTEMA DE VALORES EN MÉXICO

RESUMEN

La cultura empresarial como categoría analítica forma parte de un debate dentro de las ciencias sociales particularmente en la teoría de la administración y de la organización. El estudio de los valores que producen las empresas permite establecer la relación entre un perfil cultural nacional y un perfil cultural corporativo por país o por región. Es evidente que las diferencias culturales empresariales pueden variar. Es muy importante crear una conciencia y una cultura del espíritu emprendedor en Latinoamérica, caso específico México, está claro que se requiere de una nueva política para la generación y crecimiento de nuevas empresas, que mejore la competitividad de nuestro país en la economía global. En síntesis, debe mantenerse el estudio sistemático de la cultura empresarial, con descripciones que ilustran fenómenos específicos, sistémicos, analíticos, continuos y de ilustración.

Palabras clave: Cultura empresarial, sistema de valores, emprendedores, diferencias culturales.

INTRODUCCIÒN:

La empresa es algo más que recursos humanos y materiales, una empresa también genera valores, los adopta y transmite a la sociedad a la que dirige su producción o sus servicios. Los valores que producen las

empresas, ha sido consecuencia de lo que se conoce como "responsabilidad social corporativa" que significa las consecuencias de la actividad empresarial en los ámbitos social, ambiental y laboral. El estudio de la cultura empresarial como categoría analítica, ha suscitado diferentes investigaciones en Europa, Estados Unidos y Japón, y más recientemente en América Latina, diferentes investigadores toman como referentes los sistemas de valores, formas de pensar y quizás comportamientos no visibles o implícitos en la cultura corporativa. De estas investigaciones han surgido diferentes tipologías ante aspectos del quehacer empresarial: desde su política de recursos humanos hasta su filosofía sobre las metas y objetivos de la corporación o su forma de presentarse ante el mercado. El campo de la comunicación intercultural en los negocios identifica las actitudes, valores y conductas que son aprobadas o aceptadas para el buen o mal desempeño comercial.

El término cultura como categoría analítica ofrece diferentes definiciones e interpretaciones teóricas, desde la perspectiva liberal se define como "sistema de valores transmitidos por símbolos más o menos compartidos por las partes, históricamente determinado y determinante, relacionado con el entorno" (Garmendia, J.A., 1993), mientras que en la perspectiva marxista, además del condicionamiento histórico, existe un condicionamiento cultural, desde esta perspectiva los pueblos son la fuente originaria de toda cultura. Estos pueblos sufren un doble proceso de expropiación del conocimiento:

a) por sometimiento de conquista y colonización (control político militar y ocupación del territorio

b) por sometimiento y explotación de castas y de clase social (esclavitud, semi esclavitud y régimen del asalariado según el tiempo histórico hasta llegar a las formas de exclusión laboral, como las vemos hoy en el neo- liberalismo).

En el caso de América Latina este proceso supone un periodo histórico de 510 años. Los estudios de cultura empresarial comenzaron a desarrollarse a partir de la década de los 70's, desde una perspectiva liberal considerando únicamente los aspectos racionales de la producción y los aspectos prácticos en el tratamiento de los recursos humanos, de cómo los empresarios gestionan valores y los trasladan a la sociedad a la que dirige su producción y sus servicios

Las comparaciones entre culturas que abarca este estudio no pretenden partir de un patrón cultural etnocéntrico, la cultura como sistema compartido de símbolos, creencias y actitudes, tiene una dimensión nacional e internacional, el fenómeno de la globalización ha puesto de manifiesto estas interconexiones, las empresas dejan de actuar dentro de los límites de su país de origen, venden sus productos a los mercados extranjeros, establecen sus sucursales o transfieren al extranjero parte o la totalidad de sus actividades de producción.

El neoliberalismo se acompaña de una ideología dominante, que se impone en cada país o en cada región, esto presupone un direccionamiento estratégico que favorece a los países centrales, la ideología liberal puede expresar un pensamiento único donde emerge el poder del mercado, llamado de "libre competencia", donde quedan relegados a un segundo plano los valores de solidaridad o asistencia social que anteriormente realizaba el Estado.

MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL DE LA CULTURA EMPRESARIAL

Como premisa preliminar se puede hablar de un perfil cultural nacional y de un perfil cultural corporativo por país o por región. Una definición preliminar de cultura abarca valores, actitudes, comportamientos y disposiciones como parte de una cultura nacional. La cultura corporativa de un país se refleja en las prácticas comerciales de las empresas de este. Aunque la cultura nacional y corporativa no es idéntica, existe una intersección compartida por ambas, como se observa en la siguiente gráfica.

(Insertar gráfica mencionada y enviarla en archivo JPG de alta resolución si es el caso)

En términos generales cultura es "un sistema compartido de significados, valores y normas sociales, con las que se rigen los miembros de cierta sociedad y que mediante la socialización entregan a las siguientes generaciones" (Murphy R.F. 1992).

Las definición y características de la cultura implican la relación de un individuo (un ser único, específico) con la cultura (fenómeno relacionado con el grupo, entidad colectiva). La cultura le ofrece al individuo un complejo de creencias, de estándares de pensamiento y comportamiento y modelos de soluciones a los problemas enfrentados. Estos complejos son compartidos por el grupo social al que pertenece.

Para establecer la relación entre el individuo y la cultura y explicar lo común y lo diferente entre los individuos y los grupos sociales, Hofstede introduce el modelo de mental programs o mental programming. En este concepto Hofstede define la cultura como "programación colectiva de la mente".

Mental programs es un modelo psico-social que permite abstracción y simplificación de un total tan complicado como es la estructura social y la inserción del individuo en ella. Permite también explicar lo común en el comportamiento compartido por todos los seres humanos, y lo diferente que identifica a los grupos sociales y lo específico de cada ser humano. Mental programs, contiene un nivel universal, pero tiene niveles particulares que permiten explicar cierta homogeneidad en el comportamiento humano y su predictibilidad con base a la pertenencia a cierto grupo social.

LOS TRES NIVELES DE MENTAL PROGRAMS SON:

1.-Nivel universal- compartido prácticamente por toda la humanidad. Es de base biológica y por lo tanto heredada de las funciones del cuerpo humano. Contiene también los elementos de comportamiento como risa, llanto, comportamiento asociativo y comportamiento agresivo que el ser humano comparte con otros animales.

2. Nivel colectivo- Este ya no es compartido por toda la humanidad, sino sólo por individuos que pertenecen a cierto grupo o categoría social diferente de los demás grupos y categorías sociales. A este nivel pertenecen los elementos como idioma, relación hacia los miembros mayores del grupo, distancia física que suele mantener el individuo de los demás en la interacción, percepción de actividades humanas en general como es comida, amor, ceremonias, etc. La programación a nivel colectivo es la base cultural del comportamiento humano y es aprendida.

3.- Nivel individual es la parte única y específica de cada individuo, parcialmente heredada, parcialmente aprendida, entonces influenciada por ambos niveles inferiores. Otros autores (Cateora y Graham, 1987) bajo el nombre de criterio de autorreferencia, intentan relacionar los conceptos abordados por Hofstede, identificando los siguientes círculos de identificación:

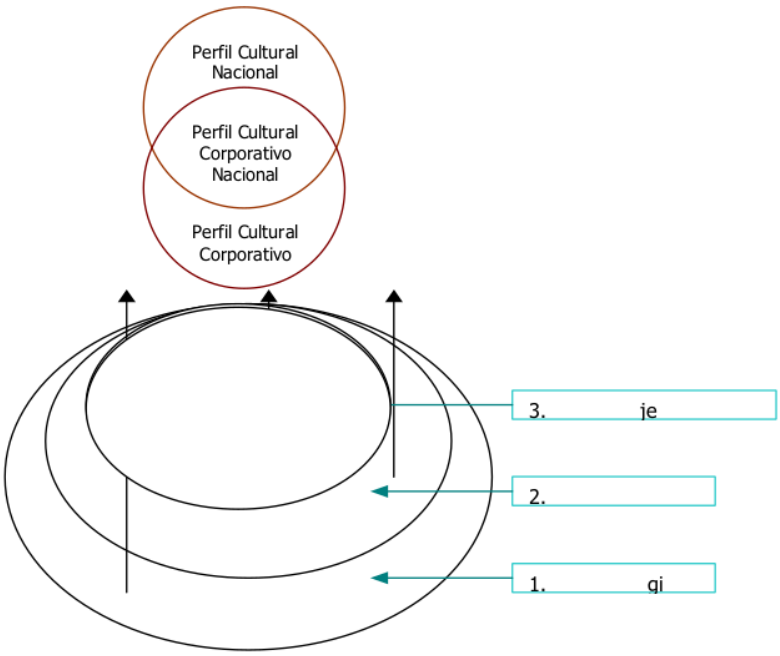
1. Círculo de religión. Está definido por la macro cultura religiosa. La religión como sistema de símbolos, normas, convicciones, comunicaciones, comportamiento y expectativas tiene el periodo más largo de influencia en todas las naciones. Desde el punto de vista histórico y filosófico se puede polemizar sobre el papel de las religiones, pero desde un punto de vista intercultural es evidente, que toda persona está influenciada por el círculo religioso. Por ejemplo, los diez mandamientos cristianos se convirtieron en muchos aspectos en el sistema de normas básicas morales, éticas y legales del comportamiento del hombre occidental.
2. Círculo de la nación. Es algo más estrecho, surge de un marco específico, histórico-cultural de identificación, algunas naciones son muy antiguas, otras de reciente surgimiento.
3. Círculo de los sujetos sociales. Como la familia, la empresa, las clases sociales, el grupo profesional, etc. Que a menudo establecen sus culturas específicas, las llamadas subculturas. Los rasgos específicos de estas subculturas se derivan de los dos círculos arriba mencionados.

De manera que existen tres círculos de identificación del individuo con la cultura, es decir la religión, la nación y los sujetos sociales, los tres están interconectados y hasta cierto grado existe entre ellos una jerarquía. Estas manifestaciones culturales se dividen a su vez en manifestaciones concretas materiales e inmateriales de una cultura.

Gráfica 3. Lo más evidente y observable.

Manifestaciones concretas de una cultura, materiales e inmateriales

[FORMADOR: FAVOR DE TRAZAR] *(enviar archivo JPG en alta resolución de esta imagen puesto que no se visualiza su contenido de manera correcta)*



Las manifestaciones concretas de una cultura son la forma como se muestra en la vida cotidiana de una sociedad y es lo que para un observador externo resulta lo más evidente. Sin embargo, si éste desconoce las bases de la cultura, no podrá entender correctamente sus manifestaciones concretas.

A las dimensiones arriba descritas, Ferraro (2003) agrega cinco elementos principales:

1. Sistema económico que asegura la producción y distribución de los bienes producidos entre los miembros de la sociedad.
2. Sistema matrimonial y familiar que establece reglamentos para relaciones conyugales, crianza y educación de niños y condiciones para la existencia del matrimonio y relaciones interfamiliares.

3. El sistema educacional asegura la continuidad de la cultura mediante la entrega de los conocimientos históricamente acumulados y mediante la enseñanza de cómo vivir en la sociedad.
4. Sistema de control social. Asegura que la mayoría de la gente va a respetar por mayoría o no las leyes y reglamentos existentes.
5. Sistema de fe y creencias sobrenaturales, representa la forma como se ajusta la sociedad con los elementos del medio ambiente que se encuentran fuera de su control. Comprende religión, magia, brujería, hechicería y astrología.

Para la identificación de la cultura y sus efectos en la sociedad, existen un gran número de distintas clasificaciones, una de ellas (Dodd, 1985), las distingue en dos grupos: Macro cultural se relaciona con grandes conjuntos geográficos, cultura europea, asiática, latinoamericana, etc. Y la micro cultura, que es sinónimo de subcultura. Las macro culturas especialmente culturas nacionales, son las más relevantes, queda fuera del alcance el análisis profundo de las subculturas.

Las culturas nacionales se destacan de las macro culturas gracias a la especificación más sutil de los criterios para las diferencias culturales. La cultura nacional se define siempre contra las demás culturas nacionales, pero se divide en gran cantidad de culturas de los grupos sociales (subculturas).

CULTURA E IDENTIDAD MEXICANA

Escribir sobre el carácter nacional, ya sea mexicano o de cualquier otra nación, resulta algo sumamente difícil, resalta el problema de cómo enfocar la descripción, si desde el punto de vista histórico, filosófico, psicosocial u otro. De tal suerte que sobre el carácter del mexicano y la cultura mexicana existe una amplia bibliografía que estudia el tema desde diversos ángulos: filosófico, poético, histórico, antropológico, etnográfico, literario, de psicoanálisis o de uso gerencial.

Para poder ofrecer una imagen lo más compacta posible que permita la comprensión del modo de ser mexicano y lo diferente y similar que es la cultura mexicana, presentaremos la información utilizando los niveles de cultura general, cultura nacional y cultura empresarial como referentes, para intentar de describir los rasgos y manifestaciones concretas de la cultura mexicana.

INICIO DE LA CULTURA LATINOAMERICANA

Pocas culturas de la actual civilización humana puede afirmar que si conocen la fecha exacta de su principio. La cultura de América Latina la conoce: es el año 1492. Acontecimiento que acarrea muchas polémicas en la interpretación de su contexto histórico, para Europa, como lo afirman los libros de historia, fue descubrimiento, sin bien los vikingos y los chinos también lo habían descubierto con anterioridad, para el continente americano este hecho trajo consecuencias sumamente opuestas al sentido positivo que evoca el "descubrimiento". Se trata del mayor choque de culturas jamás antes conocido, que significa simplemente que dos cuerpos distintos que tienen cada uno su propia identidad, su propia dinámica, golpean en un momento determinado, en el espacio y el tiempo (Adolfo Colombres, 1993). Este golpe dio origen a un proceso violento de conquista del nuevo continente que trajo consigo el desmantelamiento de las culturas aborígenes y superposición de la cultura de los conquistadores. Las influencias mutuas de los conceptos culturales: indígena y español, dieron origen a la cultura latinoamericana de hoy.

La identidad del continente latinoamericano se define por los siguientes puntos:

1.Religión católica. En su forma específica del llamado "mestizaje religioso" (Arellano), mezcla de las antiguas deidades de los indios y posteriormente de los negros que se mezclan con los rituales católicos o los incorporan.

2.Mestizaje-cruzamiento de tres razas principales:

♦ Raza amarilla, representada por los indios, pobladores originarios del continente

♦ Raza blanca, representada por los conquistadores europeos

♦ Raza negra, representada por los esclavos traídos como mano de obra apta para trabajos duros.

3.idioma oficial: español o portugués.

México es un país latinoamericano cuya identidad se basa, entre otras, en las arriba mencionadas, con todas sus ventajas, problemas y conflictos.

CULTURA EMPRESARIAL MEXICANA

La cultura empresarial demuestra todos los rasgos que la cultura en general, además, como surge de la cultura nacional y lleva en mayor o menor grado sus rasgos típicos, puede concebirse como subcultura.

Sin embargo, la cultura empresarial tiene algunos rasgos específicos:

1.Existe en tiempo relativamente corto

2.Son más evidentes las manifestaciones de sus raíces

3.La estructura social es menos compleja

4.Por lo tanto, también sus manifestaciones concretas existen en menos cantidad y variedad, comparado con el caso de las culturas relacionadas con otros grupos sociales (naciones, etnias, etc.), se trata especialmente de:

5.Valores

6.Normas

7.Símbolos (materiales y no materiales)

Artefactos (manifestaciones materiales de la cultura como edificios, mobiliario, etc.)

El Antiguo

- menos educado
- paternalista
- dependiente
- con escasa confianza en sí mismo, entiende la seguridad en términos de estabilidad laboral ***El Nuevo***

③ con mayor nivel educacional

③ no paternalista

③ autónomo, individualista

③ más asertivo

③ define la seguridad como empleabilidad

Al igual que lo que acontece con la cultura general, la tipología de la cultura empresarial mexicana no está unificada, surge de diferentes investigaciones empíricas realizadas con gran variedad de criterios, algunas desde perspectivas gerenciales, en cuanto a la administración de recursos humanos, de la expresión simbólica de los objetivos básicos de la empresa y de los principios de su cultura: eje; logos, uniformes, formas de comunicación, etc.

Las clasificaciones sobre cultura empresarial son múltiples, ponderan diferentes valores, creencias, elementos de cohesión: tradición- innovación, aspectos como la flexibilidad, la descentralización, la participación, la centralización- descentralización, las estrategias competitivas en el entorno de la globalización.

La cultura organizacional está cambiando en América Latina, el modelo colonial y paternalista, donde el patrón ofrecía al trabajador protección a cambio de lealtad, ha está sufriendo modificaciones con la creciente globalización, la pregunta es de si estas nuevas formas de organización laboral, que llegaron acompañadas de nuevas maquinarias y tecnologías serán capaces de incentivar la productividad .Los compromisos sustentados en el paternalismo trascienden los vínculos contractuales y generan relaciones de largo plazo entre los trabajadores y la organización, está forma de organización choca con el modelo occidental, cuyo carácter contractual e impersonal resulta anacrónico a las formas de organización modernas.

El modo de organización chileno se ve reflejado en la separación de dos tipos de trabajadores, según un estudio reciente (Acuña, Eduardo, 2003). Desde una perspectiva diferente, Pelled y Xin (1997) describieron el significado del trabajo en México como algo no placentero pero necesario para disfrutar otras cosas más importantes en la vida, las conclusiones de estos autores (citadas por Dávila y Elvira, 2005) es de que la cultura empresarial tiende a diferenciarse por factores tales como el nivel jerárquico, edad y nivel educativo y social. Por ejemplo, Sargent y Matthews (1998) encontraron que plantas multinacionales de manufactura en México redujeron considerablemente el número de expatriados al encontrar talento joven, con capacidad gerencial, con educación universitaria y bilingüe. Los gerentes jóvenes aceptaban los métodos modernos de administración y producción más fácilmente que los maduros.

Recompensas y reconocimientos conllevan prestaciones generalmente destinadas a ejecutivos mientras los trabajadores valoran la antigüedad, muchos de los beneficios del trabajo dependen de esta, como en el caso del despido. La remuneración generalmente se da en forma de salarios fijos, excepto para los agentes de ventas, estos sistemas de sueldos y salarios reflejan un sistema de organización jerárquica e individualista (Gómez López, Egea, citado en Gómez, 1998) que valora la centralización de autoridad. En contraste, las formas de remuneración variable promueven la flexibilidad organizacional y el trabajo en equipo. Sólo las grandes empresas multinacionales recompensan a sus trabajadores con sistemas variables de remuneración.

La nueva cultura laboral en América Latina tiende a favorecer la implantación de equipos de trabajo, con un nuevo liderazgo colectivo. En empresas estructuradas jerárquica y verticalmente, la información fluye generalmente de arriba hacia abajo, las barreras se deben, en parte a la centralización de los gerentes (Wilkens y Pawlowsky, 1997), esto puede explicar que las prácticas modernas de administración no se generalicen.

De esta tipología se puede deducir que el nivel de conciencia de la cultura dentro de la empresa depende de su rama y tamaño. Cuanto más orientada a la satisfacción de necesidades individuales, más fuerte es la cultura como elemento importante de la comunicación de la empresa con su ambiente externo y de la identificación de la empresa. También, con el creciente tamaño de la empresa, la cultura juega un papel importante en la influencia de la empresa en el entorno nacional e internacional

Según Meffert, (1998) estas características están definidas como sigue:

1.Cultura empresarial etnocéntrica, se acentúa la cultura del país de origen de la empresa

2.Cultura empresarial policéntrica, se acentúan diferencias culturales de los países en cuestión

3.Cultura empresarial geocéntrica, los objetivos de la empresa se diseñan sin mucha atención a las diferencias locales para formar una plataforma universal mundialmente válida

4.cultura empresarial sinérgica, es decir de simbiosis de los elementos convenientes de la cultura del país de origen y de la cultura del país anfitrión.

La cultura empresarial facilita la integración de la empresa, interacción y comunicación entre sus empleados, establece marcos para estrategias comerciales. Hacia su ambiente externo fortalece su posición, influye su percepción del ambiente externo y facilita su identificación. Es evidente que las diferencias culturales empresariales puede variar, ¿los retos que enfrentan las empresas mexicanas pueden superarse?, en México los patrones, retos y agendas de la competitividad dependen de la evolución de la cultura empresarial (Arechavala,97), cada giro tiene su propia dinámica, un perfil típico del empresario y limitaciones estructurales inherentes y comunes, así las empresas de distintas ramas económicas han desarrollado perfiles típicos de capacitación y rotación de personal, diferentes estructuras organizativas, formas de atacar y defender sus mercados, etc. En otro nivel, por supuesto, la antigüedad, la historia, la visión de los dirigentes, las oportunidades que han aprovechado, etc.

En síntesis, debe mantenerse el estudio sistemático de la cultura empresarial, con descripciones que ilustran fenómenos específicos, sistémicos y continuos, con fines analíticos y de ilustración. Los diversos estudios presentados en este documento nos pueden servir en todo caso como una ilustración del estado del arte de la investigación, que se utilizará en la investigación de campo de este proyecto.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL EMPRESARIO Y EL EMPRENDEDOR

El espíritu emprendedor ha estado presente en la historia del hombre desde sus primeros pasos en la tierra, a través de acciones intencionadas que grupos humanos específicos e individuos han acometido en sitios y momentos particulares en una búsqueda permanente de mejores condiciones de vida.

Ante la reciente ola de despidos, los emprendedores latentes modernos reciben justo el impulso necesario para independizarse. La economía moderna es un suelo fértil para los emprendedores, cambia sin cesar y crea oportunidades de otros negocios, así como la globalización y el aumento de competencia significan una ventaja para la flexibilidad y respuesta rápida que las empresas pequeñas pueden ofrecer a diferencia de las grandes corporaciones con economías de escala. Los rápidos adelantos tecnológicos crean magníficas oportunidades a los emprendedores, por lo que se deberá fomentar principalmente una cultura emprendedora y una formación empresarial, ya que en la actualidad son una parte vital y dinámica siendo cada día más importante en los desafíos de la globalización.

AUTORES CLÁSICOS

Max Weber. En su obra clásica "El espíritu del capitalismo" intentó demostrar la relación causal entre el ascetismo calvinista y la empresa capitalista moderna, entiende por empresa (Betrieb citado por Weber; 2004: 42) una acción que persigue fines de una determinada clase de un modo continuo.[5] , bajo este concepto incluye tantas actividades mercantiles, políticas, burocráticas, etc. Siempre que se le dé la característica de continuidad en la prosecución de sus fines, distingue entre la empresa mercantil, estatal, política, privada, pública, capitalista moderna., en cada una de éstas existen diferentes tipos de racionalidades y de continuidad en la acción.

No existe un punto de transición directa entre las construcciones faraónicas, hasta las plantaciones romano-cartaginesas o las explotaciones mineras medievales, el tráfico de esclavos hasta las fábricas modernas, cada una tiene sus fines concretos y variables. Weber identificó el "Espíritu del capitalismo" en el ascetismo calvinista de los siglos XVI y XVII, surgido en los países bajos, Francia, Inglaterra y Estados Unidos según el cual generó un proceso modernizador donde Weber centró su atención.

El ascetismo intramundano del protestantismo actuaba con la máxima pujanza contra el goce despreocupado de la riqueza, contra su uso irracional., el tipo ideal del empresario capitalista de Weber, nada tiene que ver con el ricachón vulgar, aquél aborrece la ostentación, el lujo inútil, ni tiene que ver con el capitalismo medieval que se nutre del préstamo usurario para realizar el comercio colonial y esclavista, o el comercio bursátil especulativo, lo que caracteriza al capitalismo moderno es la empresa duradera y racional, la técnica racional, el cálculo, el derecho racional y la ética protestante.

Weber distingue entre el empresario "tradicional" ubicado en el modo tradicional de vida de las empresas tradicionales con el empresario industrial, educado en la dura escuela de la vida, prudentes y arriesgados a la vez, sobrios y perseverantes, entregados de lleno y con devoción a su causa, con concepciones y principios éticos, este tipo de empresario se encuentra ligado al concepto luterano de profesión, aquella que el hombre acepta por providencia, como misión impuesta por Dios. El calvinismo plantea la idea de que el hombre es sólo administrador de los bienes que Dios le ha otorgado, de este criterio deriva la palabra "profesión" en el sentido de vocación de predestinación. Según Weber, una de las realizaciones específicas del protestantismo consiste en haber puesto la ciencia al servicio de la técnica y de la economía. ("Espíritu del capitalismo" p.459).

Otro elemento del capitalismo moderno lo constituye la empresa mercantil, que tiene elementos constitutivos en actos contractuales establecidos en la ley (especialmente el "sentido" racional con arreglo a fines) del negocio jurídico de que se trate y por otra, la pertenencia objetiva a la profesión mercantil, y no como ocurría antes en el pasado, con la pertenencia a un estamento constituido jurídicamente por unión o privilegio, es constitutiva del Estado moderno, es más racional.

La empresa estatal de dominio administrativo, dirección política y burocracia está en conexión íntima con el desarrollo del capitalismo moderno (p.178). Para Weber la administración burocrática es más racional en los siguientes sentidos: precisión, continuidad, disciplina, rigor, confianza y calculabilidad. A pesar de ello, el empresario capitalista, es realmente la única instancia inmune (o al menos relativamente) frente a la inelegibilidad de la dominación científico-racional de la burocracia.

Al final de su obra Weber reconoce que los frenos que la ética tradicional ponía a las aspiraciones de lucro y de riqueza fueron rotos, como en Estados Unidos, país donde tomó mayor arraigo el afán por la riqueza

J.A. Schumpeter.- Al cuestionar la teoría de la explotación de Marx, este autor ha subrayado que, en una economía de competencia perfecta, los beneficios de explotación reducirían a los capitalistas a expandir la

[5] Weber Max (2004) Economía y Sociedad. México. Editorial Fondo de la Cultura Económica

producción o a intentar expandir, reconoce que la economía capitalista no es ni puede ser estacionaria, tampoco se expande conforme a un ritmo uniforme (Pág. 59, 60) .Esto no opera en el caso del régimen monopólico u oligopólico donde ocurre un guerra constante lucha entre las empresas en competencia, pero a pesar de ello según Schumpeter, el capitalismo y sus empresas se amoldan para sobrevivir, en un proceso de destrucción creadora, "la empresa capitalista y el progreso técnico han sido dos factores diferentes del desarrollo observado de la producción, han sido esencialmente una y la misma cosa, o, como también podemos expresarlo, el primero ha sido la fuerza propulsora del segundo" (p. 154).y agrega, "el capitalismo naciente ha producido no sólo la actitud mental de la ciencia moderna, actitud que consiste en plantear ciertas interrogantes y procurar contestarlas de una manera determinada, sino que ha creado también los hombres y los medios" (p.172).

Para este autor el único límite para el desarrollo capitalista es la desaparición de la oportunidad para la inversión, ésta, en mayor o menor medida depende de los apoyos por parte del estado, la financiación pública debe imponerse por sí misma, porque la empresa privada por sí misma no sería capaz de hacer frente al déficit que hay que esperar en el futuro de toda inversión.

Dentro de este esquema es el empresario el encargado de reformar o revolucionar el sistema capitalista, explotando un invento, modificando una técnica, produciendo una nueva mercancía, un método nuevo para abrir nuevas fuentes de provisiones de materia prima, etc. Consiste en lograr realizaciones.

A continuación, se presentan algunos enfoques, teorías, conceptos y algunos modelos empíricos relacionados con el emprendedor, así como algunas variables que determinan al emprendedor.

DIFERENTES ENFOQUES SOBRE LA TEORÍA DEL EMPRENDEDOR

Fayolle y Bruyat (2002), distinguen tres corrientes: 1.-La económica: que enfatiza el qué desde una visión funcional, se centra en el rol del emprendedor "el qué" 2.-Las ciencias humanas: hacen énfasis en los aspectos personales "quién" y "porqué" 3. Las ciencias de la gestión y la organización: que se han centrado en el proceso: "él cómo" McClellan (1961) presenta un enfoque de Rasgos y atributos que caracterizan el "Entrepreneurship", sus atributos de personalidad deseo de ser independiente, capacidad de tolerar la ambigüedad y el riesgo, perseverancia y autoconfianza. El enfoque de Gilder (1984) es el Rol del empresario y el concepto que se caracteriza por su capacidad de aprender, lo que le permite a pesar de los fracasos y las frustraciones lograr sus objetivos quebrando viejos patrones y creando su propio nuevo orden. Baumol (1997) presenta el enfoque del empresario imitador que explota una oportunidad de negocios identificada por otra persona. Brockhaus (1980) utiliza el enfoque de Teoría de riesgos y su concepto lo asocia a la creatividad empresarial, la propiedad del negocio y al riesgo asumido.

Jennings (1993), considera al empresario como el fundador operativo de la organización. Shapero (1989) Gibb y Ritchie (1982) Buame (1992) definen su enfoque en el Proceso de creación de empresas ubicando su atención en este proceso: como un fenómeno complejo y vinculado a factores sociales, culturales y económicos. Shapero utiliza el enfoque del desplazamiento, determinado por factores que pueden ser positivos: identificación de una oportunidad, deseo de realización, etc., o negativos: salir del desempleo, necesidad de emigrar, frustración en el empleo actual etc.

Gibb y Ritchie (1982) sus enfoques refieren las etapas de creación de empresa, depende de factores como: la idea del negocio, la disponibilidad y la obtención de recursos, la habilidad del emprendedor y su nivel de motivación y compromiso. Johonnisson (1998) presenta un enfoque de Interacción del emprendedor definiendo el concepto desde la perspectiva que constituye un aspecto crucial, la interacción del emprendedor con otros factores: familiares y amigos, otros empresarios e instituciones del entorno. (1991) refiere como enfoque la empresa como una caja negra y este se centra en los fenómenos de entrada y salida de las empresas es un enfoque convencional, concibe a la empresa gobernada mecánicamente por "un piloto automático" perfectamente racional que responde a las necesidades del entorno. Rees y Shah (1986), Audrestsh (1997), Audrestsh y Thurik (2001) presentan un enfoque Economicista el cual predice que los individuos eligen el

sector en el que van a trabajar comparando factores tales como el ingreso esperado en uno y otro tipo de empleo y la naturaleza del trabajo de cada sector. Estos individuos eligen asumir el riesgo considerando el comportamiento del mercado. Coase (1937), plantea el enfoque de los mecanismos del mercado entre otros, los costos de contacto (búsqueda de información, de contrapartes etc.) los costos de los contratos y los de controlar su cumplimiento y otros costos alternativos por ejemplo transacciones de compraventa, contratación de mano de obra etc.

El global Entrepreneurship Monitor (GEM), https://www.gemconsortium.org/ utiliza un enfoque interdisciplinario articula los diversos factores que actúan sobre el proceso emprendedor, los clasifica en dos grandes grupos: el de las condiciones del entorno nacional y las oportunidades para emprender cómo definen la dinámica de los negocios y el crecimiento económico.

Verheul y otros (2001) consideran los aspectos relacionados tanto de la demanda como de la oferta de emprendedores que determinan las tasas de entrada y salida de empresas. La oferta de emprendedores se ve afectada por factores vinculados a la estructura demográfica de la población, los niveles de ingreso, el desempleo, es decir aquellos que afectan directa e indirectamente las habilidades, las actitudes, las preferencias y los recursos para emprender.

Kantis y otros (2002) presenta un enfoque sistémico esquematizado en tres etapas: 1.-La gestación del proyecto empresario: incluye la motivación, la formación de las competencias empresariales, la identificación del negocio y la elaboración del proyecto. 2.-El lanzamiento de la empresa: se centra en el acceso de los recursos y su organización. 3.-El desarrollo inicial: los primeros años de vida son críticos para la supervivencia de la empresa, pues se confronta el proyecto con la realidad.

El enfoque sistémico define el estudio como el conjunto de factores que contribuyen y obstaculizan el desarrollo de emprendedores y de empresas, estos factores pueden agruparse en las siguientes categorías: condiciones sociales y económicas, cultura y sistema educativo, estructura y dinámica productiva, aspectos personales (perfil sociodemográfico del emprendedor) y las capacidades y competencias de los emprendedores, redes del emprendedor, mercado de factores (fuentes de financiamiento, oferta de trabajadores, proveedores de insumos y equipamiento etc.) y regulaciones políticas (impuestos, trámites y programas de fomento a la empresa etc.).

Las personas que han aplicado el proceso de identificación de oportunidades, de solución creativa e innovación, de acción y mejoramiento continuo y tienen como características principales las siguientes: fuerza vital, deseo de superación y progreso, capacidad de identificar oportunidades, visión de futuro, habilidad creadora e innovadora, aceptación y propensión al cambio, iniciativa, libertad, autonomía, autogobierno, capacidad de toma de decisiones, convicción de confianza en sus facultades, actitud mental positiva hacia el éxito, compromiso, constancia, perseverancia, coraje para enfrentar situaciones inciertas y correr riesgos, capacidad de realización, capacidad de administrar recursos, práctica y productividad, capacidad y control, inconformismo positivo, soluciones y no problemas, responsabilidad, solidaridad, ética, capacidad de integrar hechos y circunstancias y liderazgo. Le llama (Varela; 2001: 7) a este conjunto de valores culturales de comportamiento el "Espíritu Emprendedor" "entrepreneurship" en sus siglas en inglés.[vi]

Según (Julien; 1998: 137) es interesante conocer que algunas de las palabras clave utilizadas en el vocabulario moderno de la administración han sido tomadas del idioma francés, el término mánager vine de la antigua voz francesa ménager que significaba cuidadosa administración de la casa o administración. A su criterio definir entrepreneur es un desafío perpetuo dada la amplia variedad de puntos de vista utilizados para estudiar el fenómeno. De hecho, cualquiera sea la definición usada siempre existe el peligro de que alguien no esté de acuerdo.

Helene Vérin, examinó el desarrollo del término entrepreneur a lo largo de la historia. En el siglo XII fue utilizado para referirse al partidario de la pelea o buscapleitos; en el siglo XVII el término describe a la persona

que asume la responsabilidad y administra una acción militar. No fue sino hasta finales del siglo XVII y principios del XVIII que la palabra comenzó a hacer referencia a aquel que formaba proyectos o creaba y administraba empresas. Durante la época de Chantillón, el término adquirió su significado moderno, empleando para describir a la persona que compraba materias primas, la procesaba y las vendía a otro individuo. En consecuencia, el entrepreneur era quien identificaba la oportunidad de negocio y asumir un riesgo al decidir procesar y vender una materia prima.

De este modo, el elemento del riesgo al decidir procesar y vender una materia prima, el elemento del riesgo apareció en las descripciones de la actividad emprendedora desde el comienzo del siglo XVIII.[vii]

El espíritu emprendedor (Kuratko, Hodgett; 1998:30) es el proceso de iniciar una compañía organizando los recursos necesarios y asumiendo los riesgos y premios que el espíritu emprendedor es la actitud y el proceso de crear una actividad económica combinando la asunción de riesgos, la creatividad y la innovación con una gestión sólida en una organización nueva o en una ya existente.

El espíritu empresarial es esencial para el funcionamiento de las economías de mercado. (OCDE; 1999: 43) en estas economías los empresarios son los vectores del cambio y del crecimiento y pueden contribuir a acelerar la creación, divulgación y aplicación de ideas innovadoras.[6]

Sin embargo, en algunos países en desarrollo ciertos obstáculos se presentan con más fuerza que en el resto, como el hecho de conceder poco valor a los emprendedores o la falta de una formación educativa en la persona con la mentalidad y habilidades necesarias para emprender.

El espíritu empresarial afirma (Bygrave; 1999) es la más importante ventaja competitiva en los Estados Unidos, es lo que los estadounidenses hacen mejor que los ciudadanos de otras naciones y se resume en la siguiente expresión: *Espíritu empresarial + innovación = prosperidad.*

Ofrece beneficios de desarrollo para el individuo, la empresa y la comunidad como un todo, desempeña un papel básico en todo proceso de desarrollo humano y social, es un sueño de reto, desarrollo e independencia inmerso en el fondo de todos los seres humanos; es un proceso humano que tiene su propio desarrollo en cada persona que decide asimilarlo y hacerlo su guía, su motor, su fuerza impulsora.

Es muy importante crear una conciencia y una cultura del Espíritu Emprendedor en Latinoamérica caso específico México, de cómo producir y actuar con eficiencia económica es uno de los objetivos básicos para el crecimiento y el desarrollo de los sistemas económicos productivos y todas las acciones no sólo deben ser eficaces, sino que deben efectuarse con toda la eficiencia económica para garantizar el uso correcto de los recursos y así alcanzar la productividad requerida.

Debe permear una cultura del espíritu emprendedor en los países en desarrollo, claro está que deben existir las condiciones que se requieren para la generación y crecimiento de nuevas empresas, una política de desarrollo empresarial que mejore la posición competitiva del país en la economía global, México se ha destacado por la falta de emprendedores en el nuevo escenario mundial, por lo que se requiere impulsar su formación.

CONCLUSIONES

El espíritu emprendedor se ha manifestado desde el principio de la historia del hombre a partir de sus primeros pasos en la tierra, a través de acciones intencionadas que grupos humanos específicos e individuos han acometido en sitios y momentos particulares en una búsqueda permanente de mejores condiciones de vida. Diferentes iniciativas en el campo del desarrollo emprendedor han surgido desde hace varios años como es el

[6] Organización para la cooperación y el desarrollo económico (1999). Estimular el espíritu empresarial. OCDE.

del (Banco Interamericano de Desarrollo, 1999, 2002 y 2004) que integra a investigadores e instituciones promotoras a promover políticas y proyectos innovadores para la promoción del emprendedor, del mismo modo el (Global Entrepreneurship Monitor, 1999, 2003, 2004 y 2005) y otros han compartido el objetivo de investigar la actividad emprendedora y los factores que intervienen en la creación de nuevas empresas para impulsar y fomentar una cultura emprendedora.

La teoría del emprendedor inicia con algunos clásicos como Max Weber, define en su obra clásica "El espíritu del capitalismo" sin emplear el término *emprendedor*, intentó demostrar la relación causal entre el ascetismo calvinista y la empresa capitalista moderna, asimismo (Betrieb citado por Weber, 2004, p. 42) concibe el concepto empresa como una acción que persigue fines de una determinada clase de un modo continuo, bajo este concepto incluye tanto actividades mercantiles, políticas, burocráticas, etc. Siempre y cuando se le dé la característica de continuidad en la prosecución de sus fines, distinguiendo entre la empresa mercantil, estatal, política, privada, pública, capitalista moderna, ya que en cada una de éstas existen diferentes tipos de racionalidades y de continuidad en la acción.

TEMAS DE REFLEXIÓN

PREGUNTAS

1.- ¿Existen diferencias y semejanzas entre un emprendedor y un empresario?

2.- ¿Cuáles son los círculos concéntricos que determinan la cultura nacional?

3.- ¿Qué importancia tiene la cultura mexicana en el desempeño de la cultura empresarial?

4.- ¿Cuáles son las características endógenas y exógenas que tienen mayor incidencia en el perfil del emprendedor para el éxito en la constitución de su empresa?

5.- ¿Existe relación entre las características del perfil del emprendedor y la utilización de estrategias de dirección y gestión?

6.- ¿Cuáles serán los factores más relevantes en el rendimiento de los emprendedores para el éxito en la constitución de su empresa?

7.-El contexto cultural es quien forma nuestro esquema cognitivo, dando por resultado nuestras acciones. Indica el grado con el que te identificas con la siguiente frase *"Mi entorno cultural me refuerza*".

8.- ¿En qué consiste la cultura organizacional y el clima laboral?

9.- ¿Cuáles son las variables que considera el Global Entrepreneurship Monitor GEM para el desarrollo empresarial?

10.- ¿En qué consiste la nueva cultura laboral en Latinoamérica?

VIDEOS

¿Qué es la cultura organizacional?

https://www.youtube.com/watch?v=rr_VKyWX9WQ&t=7s

REFERENCIAS

Acuña, Eduardo, Pérez E., Trayectorias laborales, cambios y transiciones entre empleos dependientes e independientes: Estudios de casos, Dirección del Trabajo, Ministerio del trabajo de Chile, Santiago, 2004.

Adler, Nancy, International dimensions of organizational behavior, 3 rd edition, 1997.

Albanese Roberto (1975). Management: Toward accountability for performance. Irwin. Inc. Homewood.

Arechavala Vargas, Ricardo, Evolución de la cultura empresarial en México: patrones, retos y agenda de la productividad en nuestras empresas, ADAPTE 1, DOC, 29,03, 1997

Cateora y Graham., International marketing, 12 Th editions, 1995. Cateora, Philip r., international marketing, ed. Irvin, México, Mc Graw-Hill, 1999

Ballina Francisco (2001). Teoría de la administración. Un enfoque alternativo. México Editorial Mc Graw Hill. 27

Bejar Navarro, El mito del mexicano, México, UNAM, 1968. El mexicano: aspectos culturales y socioculturales, UNAM, México, 1994.

Bonfil, Batalla, Guillermo, México profundo: una civilización negada, México, Ciesa-Sep, 1987.

Bovée, J.V., Till, Business communication today, Upper & Addle River, NJ: Printice Hall, 1998.

Brich D. (1996). Conferencia en la ICSB Word Conference. Estocolmo. Bygrave William. (1999). Espíritu empresarial en EE. UU. Bogotá. XIII Congreso Latinoamericano sobre espíritu empresarial.

Cardozo Alejandro (2005). Pequeña y mediana empresa. Introducción y método (2°). México: Editorial Temas.

Cateora y Graham., International marketing, 12 Th editions, 1995.

Cateora, Philip r., international marketing, ed. Irvin, México, Mc Graw-Hill, 1999

Casares David. (1994). Liderazgo. Capacidades para dirigir. México. Editorial Fondo de la Cultura Económica. Comisión de las Comunidades Europeas. (2003). Espíritu empresarial. Europa. Libro Verde.

Condon, John, Intercultural comunicación, Indiana Bobbs Merill Press, New México, 1975. An introducción to intercultural comunication. New York, NY: Macmillan, 1985.

Colombres, Adolfo, El proyecto civilizatorio de América Latina, Buenos Aires, Argentina, Ediciones sol, serie Antropológica, 1993.

Daft Richard (2004). Administración. (6ª). México: Editorial Thomson.

Dávila Anabella, Ana luisa Pérez, Gustavo E., Cultura en la empresa mexicana del software, Ciencia, UANL, vol. V, No.4, octubre-diciembre 2002. D'IRIBARNE, ET AL, Efficacité d'information et de la comunication et fo4.-13.- Dodd, CH, Dynamics of intercultural communication, Madison, WL: Brown&Ben, 1985

Drucker Peter (1994). Management, tasks, responsibilities, practices. New York. Editorial Harper and Row 28 Drucker Peter (1995). Su visión sobre: La administración, la organización basada en la información, la economía, la sociedad. Colombia: Editorial Norma

Drucker Peter. (1997). La innovación y el empresario innovador. Barcelona. Ediciones Apostrofe.

Duverger Maurice (1974). Métodos de las ciencias sociales (7ª). Editorial Ariel. Barcelona.

Elvira y Dávila, Cultura y administración de recursos humanos en América Latina, Universia busines Review, primer trimestre 2005, ISSN 1698-5117.

Fabrizio, Ferraro, Economics language and assumptions: How theories can become self, Seffrey Pfeffer, Graduate School of Busines, 2003.

Fernandez, Denise Rotondo, Lee Stepina, Joel Nicholson, Hofstede's country classification, 25 years later, The journal of social Psychology, Washington, v 137, 1997.

Florescano, Enrique, compilador, Memoria mexicana" en "El libro de la vida cultural de México", México, FCE, 1994. Fulmer R. (1962). The new management. New York. Editorial Mc. Millan, Publishing.

Garmenia, J: A: Desarrollo de la organización y cultura de la empresa, Esic, Madrid, 1987.

Geert, Hofstede, Culture's consequences: comparing values behaviors, institutions, and organizations across nations, Sage publications, Newbury Park, CA, 2000.

Harris, Philip R. y Robert T Moran, Managing cultural differences, Gulf Publishing, Houston, TX, 1988.

Hofstede G. (1980). Motivation, leadership and organization. Do American theories applied abroad? Summer. Amacon. Editorial Organizational Dynamics.

Julien, P. (1998). The state of the art in small business and entrepreneurship. Aldershot. Ashgate publishing limited. 29

Kantis, Hugo editor, Angelelli Pablo y Mori Koenig Virginia. (2004) Desarrollo Emprendedor. América Latina y la experiencia internacional. Colombia. Banco Interamericano de Desarrollo. Editorial Nomos S.A.

Krass, Eva, La administración mexicana en transición, Interamericana, México, 1991.

Kuratko D., Hodgetts R. (1998). Entrepreneurship a contemporary approach (4ª). Fort Worth. Editorial the Dryden Press.

Julien, P. (1998). The state of the art in small business and entrepreneurship. Aldershot. Ashgate publishing limited. Liderazgo. Manual para Líderes y gerentes. México Editorial Panorama. Mc.

Gregor Douglas (1950). The human side of enterprise VI, VII. New York. Editorial Mc. Graw Grill.

Morales Arturo (2004). Pymes. Financiamiento, inversión y administración de riesgos. México: Editorial Gasca.

Naisbitt J., Aburdene P. (1990). Megatrends 2000. New York. Editorial William Morrow and Company Inc. Organización para la cooperación y el desarrollo económico (1999). Estimular el espíritu empresarial. OCDE. Orbis, S.A. Tomo I, 181

Schumpeter J.A. (1983). Capitalismo, socialismo y democracia. Barcelona. Editions

Pelled y Xin, Group heterogeneity versus faultiness: comparing alignment and dispersion theories of group composition, Center for advanced studies in management of the Wharton School, Department of psychology, Rutger. University at Camden.

Sargent y Matthews, (2004). Combining export processing zones and regional free trade agreements: lesson from the Mexican experience, world development, vol.29, no.10, 2001.

Treviño, Rubén, Publicidad, comunicación integral de mercadotecnia, Mc Graw Hill, México, D.F., 2001.

Silva Herzog Jesús (2002). Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI. México. Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Stalcup, R. (1969). Sociología y educación. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Sternberg R. (1997). The nature of creativity. Contemporary psychological perspective. New York. Cambridge University Press.

Stiglitz Joseph (2004). El malestar de la globalización. (2º). México. Editorial Taurus

Uzcategui E. (1964). Pedagogía científica. Biblioteca pedagógica de perfeccionamiento profesional. (2º). México. Sep. Varela empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas. (2°). Colombia: Editorial Pearson Educación Rodrigo (2001). Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas. (2°). Colombia: Editorial Pearson Education.

Varela Rodrigo (2001). Innovation. Vihaallemtriin, Construction of otherness via cross-cultural advertising, publicity en Wilkens y Pawlowsky, Organizational competencies in knowledge management and competitive.

Vroom V, and Yetton P. (1975). Organizational behavior and industrial psychology. New York. Editorial Oxford ESOMAR, qualitative Research, Singapore, 30 nov-2 dic, 1997. Advantages, in: Morley, MS et al (Eds), 2003.

CAPÍTULO 7: ¿COOPERATIVISMO O CORPORATIVISMO? ¿UNA DISYUNTIVA ORGANIZACIONAL PARA EL SIGLO XXI?

RESUMEN

En el siglo XXI dos modelos económicos siguen luchando afanosamente por imponer su dominio en el mundo: el capitalista, en crisis p[8]metaria, y el bloque socialista, en un modelo híbrido de socialismo o capitalismo de estado, encabezado por China, como alternativa a estos modelos, y desde el umbral de la humanidad, surge el espíritu cooperativista como tercera vía.

En el capitalismo monopólico la libertad consiste en dar rienda suelta al egoísmo y al individualismo, puesto que la producción está al servicio del capital. En el socialismo se suprime la libertad personal para caer en el error de la planificación económica y en el autoritarismo, por su parte, el cooperativismo se presenta como una posibilidad dialéctica de estos dos modelos.

Palabras clave: Corporativismo, cooperativismo, capitalismo, socialismo.

INTRODUCCIÓN

La idea y práctica de la cooperación aparecen en las primeras etapas de la civilización, cabe señalar como antecedentes del sistema cooperativo: la organización para la explotación de la tierra en común de los babilonios; La colonia comunal de los esenios, a las orillas del mar muerto; La vida agraria de los germanos; La organización del trabajo y de la producción en el mundo medieval, el Kibutz o la comuna agrícola en Israel, etc.

El mutualismo está basado en el ejercicio de la reciprocidad social, y parte de asociaciones voluntarias que dirigen una política para lograr la seguridad social y la búsqueda de un sistema de producción colectivo. La ética planteada como la elaboración de una forma de relación con uno mismo, que permite al individuo constituirse como sujeto de una conducta moral, es sinónimo del espíritu cooperativista mejor entendido, es procurar el bienestar humano en todas sus modalidades.

El sustento del cooperativismo se basa en una pléyade de pioneros teóricos y prácticos Autores como Saint-Simón, Charles Fourier, Esteban Cabet, Proudhon y Robert Owen criticaron el liberalismo de Adam Smith, David Ricardo, Augusto Comte y Herbert Spencer, que marcaron los principios teóricos del cooperativismo. Aunque, debido a que no coincidían con la vía de la Violencia señalada por el socialismo de la Primera Internacional, fueron calificados por los marxistas como “utópicos".

La economía cooperativa no está divorciada de la moral; es un sistema orientado por la ética que, al mismo tiempo que conserva la libertad personal, fomenta la existencia de la solidaridad social. El cooperativismo no cae en el error de suprimir la libertad personal para caer en la planeación económica.

A lo largo de su historia, el cooperativismo ha sido considerado y definido de múltiples formas como: doctrina política, modo de producción, etcétera, sin embargo, es algo más que un concepto. En la actualidad se puede afirmar que el cooperativismo es un plan económico que forma parte importante de muchos Estados; su desarrollo y difusión indican que podría llegar modificar la estructura política de la, sociedades que lo han implantado y que constituye una realidad para el siglo XXI.

En el caso de México, en nuestras comunidades indígenas, los cargos comunitarios van unidos al prestigio social corroborado en el ámbito de la vida pública, consagrada al servicio de la comunidad, existe un conjunto jerarquizado de cargos públicos que constituyen el gobierno comunal. El administrador (apoyado en el principio de la elección o fidelidad del séquito) es reconocido por su prestigio moral y, desde luego, estos atributos lo convierten en líder.

Desde la conquista hasta nuestros días, se marca la desigualdad en muchos sentidos: educación, apoyos institucionales, impartición de justicia, ausencia de créditos para desarrollar actividades productivas, falta de reconocimiento jurídico de los títulos de propiedad comunal.

En México, la situación de las comunidades indígenas conlleva el dilema de cómo integrarlas en el proyecto nacional; González (2006) acunó el concepto de “colonialismo interno”, como un fenómeno que surge en las propias fronteras nacionales, dentro del dominio y explotación de los nativos por los nativos.

A lo largo de las últimas décadas del siglo XX y principios del XXI, los pueblos indígenas han incursionado en movimientos y luchas sociales, bajo el signo de la pluralidad y la diversidad en la reformulación de la política nacional; los indígenas están resurgiendo, lo que muestra la posibilidad de pasar de "indios integrados a sujetos políticos" (Flores, 2005).

En diferentes comunidades indígenas han surgido iniciativas que establecen el derecho fundamental a la autonomía y el autogobierno. La situación de tales comunidades se ha convertido en una cuestión eminentemente política, pues las estrategias para autogestionar su patrimonio histórico generan muchos conflictos de intereses.

El estudio del marco jurídico de las organizaciones indígenas nos remite a las preguntas sobre la legalidad y legitimidad de su práctica. Para abordar estas cuestiones, hay que dirigirse a la pirámide jurídica que va desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Constitución Política de cada Estado de la República y la Ley de usos y costumbres indígenas.

La reforma constitucional federal del 14 de agosto de 2001 modificó los artículos 1, 2, 4, 18 y 115. El articulo 2 se refiere a los derechos de los pueblos y las comunidades indígenas; se reconoce la composición pluricultural de la nación, se contempla la definición legal de pueblo y comunidad indígena, la libre determinación y autonomía y se señalan los derechos indígenas que pueden ejercerse en el marco de la Constitución y las leyes con respeto al pacto federal y la soberanía de los estados. En el tercer apartado se abordan los derechos de los pueblos indígenas reconocidos en la Constitución y en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como algunos temas pendientes de discusión por las instancias competentes.

El tema de la autonomía ha dado lugar a diferentes discusiones acerca de la relación del Estado mejicano con los pueblos indígenas; el derecho consuetudinario de los indígenas se encuentra en una posición de subordinación respecto del derecho positivo del Estado, además que no constituye un cuerpo de normas formalmente reconocidas, existen tantos derechos consuetudinarios como sociedades ancestrales.

En México, las instituciones de propiedad comunitaria desempeñan un papel crucial en el manejo sustentable de los recursos naturales (Cervantes *et al*., 2008). Alcorn y Toledo (1998) se refieren a las instituciones de propiedad comunal como el armazón de tenencia de la tierra y enfatizan la importancia de su articulación con el sistema legal que les ha dado reconocimiento formal.

En las sociedades ancestrales el ser humano no es enemigo de la naturaleza y la relación que se establece con esta por medio del trabajo es sagrada. Aquí reside una diferencia central con la cultura occidental, que entiende a la naturaleza como un enemigo al que hay que dominar y explotar al máximo.

El discurso del desarrollo sustentable surge en un contexto de nuevos paradigmas, que buscan integrar el proceso económico con la dinámica ecológica y poblacional, y ha penetrado en diferentes sectores sociales, empresariales, académicos y organismos internacionales. Las sociedades ancestrales y campesinas reclaman a las organizaciones políticas del Estado la apropiación de sus recursos para conservarlos y transformarlos con base en sus valores.

El conflicto reside en que el contexto de la ecología política del desarrollo sustentable no debe obedecer a un ejercicio contable o financiero de costo-beneficio —conforme a las reglas de negociación de los centros financieros y tecnológicos dominantes—, en el que todo es reducido a un valor de mercado. Frente a la contabilidad convencional surge la contabilidad ambiental, como una nueva forma de valorar los activos naturales, como un potencial para el desarrollo alternativo.

Las identidades culturales y recursos de la naturaleza no pueden ser contabilizados y regulados por el sistema económico dominante. En México es alarmante la pérdida de los ecosistemas de plantas y animales y

de valores culturales; por ello surge la imperiosa necesidad de una estrategia y una política pública dirigida a conservar y utilizar de manera sustentable la riqueza cultural y biológica del país.

Marco teórico conceptual de la administración para el desarrollo sustentable

Las teorías productivistas o eficientitas de la administración toman como referencia los principios generados por la corriente de la "administración científica", y que se convirtieron en la sustancia permanente del mundo industrial —donde vivió Taylor (1973)— y del mundo moderno y posmoderno de los países productores de ciencia y tecnología.

Un análisis interdisciplinario implica que las empresas no pueden entenderse sin su contraparte, es decir, las organizaciones que las regulan; en estas se establece una jerarquía de relaciones, una alternancia de legalidad y legitimidad de lo externo y lo interno, de lo homogéneo y lo heterogéneo, que la teoría convencional de la administración no logra ver en su conjunto.

En la sociedad tribal lo político se encuentra por encima del especialista, y aquello genera respeto porque se decide colectivamente. En la sociedad moderna el papel se ha invertido, ya que el especialista impone su lógica sobre las situaciones que se presentan, de modo que la política se subordina a la técnica: "la voluntad popular política es reemplazada por la legalidad inminente de las cosas que el hombre produce como ciencia y tecnología". (Habermas, 1986, p. 86).

Habermas (1986) caracteriza a las sociedades tradicionales por la existencia de un sistema centralizado, que se impone por la existencia de una visión también centralizada del mundo (mito, magia, religión). La autoridad tradicional se impone por gerontocracia, rutina o cuestiones de honor. La transformación de la dominación patrimonial tradicional, legal o burocrática se asocia a procesos de secularización (religión protestante, calvinista), que generan una visión del mundo que implica un trabajo constante en virtud de una obligación moral, acoplado con ideas seculares y hábitos que favorecen los propósitos económicos racionales (Habermas, 1986).

En la administración patrimonialista y, posteriormente, en la burocrática, este principio gregario se pierde; en estos casos, el personal administrativo se encuentra organizado a partir de principios serviles o burocráticos tendientes a legitimar un proceso de explotación o dominación. Surgen los siervos del poder: esclavos, eunucos, cortesanos, monjes, maceguales, mayorales, capataces y, finalmente, la figura del administrador legitimado sobre principios burocráticos y racionales (Coser, 1978, p.11).

Max Weber (1969, p. 55-56) distingue diferentes tipos de órdenes reguladoras: administrativo, capitalista, económico, jurídico, penal, social, empresarial, etc. El dominio halla sus límites en las normas jurídicas o de acuerdo con la validez del orden legitimo. La organización representa el poder institucionalizado y debe contar con legitimidad y legalidad. Debe entenderse por legitimidad la aceptación por parte de los subordinados de los procesos y los resultados de la organización; y, por legalidad, el estar de acuerdo con las normas de constitución y funcionamiento de la organización.

En toda organización participa un círculo de personas interesadas en el mandato y sus ventajas, que colabora así en el ejercicio de los poderes imperativos y coactivos encaminados a la conservación de la dominación. Todas las formas de dominación son vitales para mantener la existencia de las organizaciones. Las formas de influencia son muy variadas, pero solamente cierto tipo de relaciones de influencia constituyen lo que Weber llama 'dominación'; esta incluye especificidad en el contenido del mandato (obediencia). El que obedece transforma el mandato en la razón de su conducta y, cuando eso ocurre, hay mandato concreto y la obediencia se rige tomando como norma la voluntad del que domina.

En las comunidades indígenas se logra la obediencia de un modo puramente afectivo, o con arreglo a valores, mediante el sistema de cargos comunales. La naturaleza de estos motivos determina en gran medida

la naturaleza de cada grupo o comunidad indígena. En el caso de las empresas indígenas es importante señalar que es común confundir a la Mipyme con la empresa familiar; la distinción elemental es que la primera depende de parámetros tales como la cantidad de integrantes o ingresos anuales (Hellriegel *et al*., 2006; Secretaria de Economía, 2009), mientras que la segunda en esencia es aquella cuya propiedad y dirección está relacionada por lazos de consanguineidad o vínculos maritales, con intenciones de permanencia y propiedad de la misma familia (Hellriegel *et al*., 2006; Dodero, 2002; Rodríguez, 2005; Ronquillo, 2006; Puig, 2007).

La presencia familiar en la Mipyme no se puede calificar como algo positivo o negativo por sí solo; en estas empresas son frecuentes las prácticas poco profesionalizadas, las debilidades estructurales, la inadaptabilidad a las tendencias de los mercados, el escaso desarrollo de una cultura empresarial, entre otras (Lafuente y Yagüe, 1989; Tirado et al., 1995; Camison, 1997).

La cultura empresarial ha sido estudiada desde diferentes perspectivas: los trabajos de Lee y Peterson (2000) la abordan en relación con el emprendimiento y la competitividad, Alberti y Giusti (2012) con enfoque social y del desarrollo regional, Hult (2002) aborda el papel que tiene la cultura en la creación de ventajas competitivas y otros abordan de manera específica la relevancia de la cultura en la competitividad de la empresa familiar (Zachary, 2004; Vallejo, 2011).

Hofstede (1982) sugiere que la cultura es una "programación mental colectiva" de los miembros de un grupo basado en un sistema de valores desarrollados desde la familia y en las organizaciones en que se desenvuelve una persona, a lo largo de su vida. Schein (1992) se refiere a la cultura como un patrón de suposiciones básicas compartidas en una organización, que son aprendidas a partir de la solución de problemas de adaptación al exterior y de integración en el interior; estas suposiciones se validan por su 'funcionalidad' o correspondencia con los intereses de la organización.

Schein (1992) y Kreps (1990) estudian la cultura organizacional a partir de creencias o supuestos tácitos, sentimientos, actitudes, valores conscientes, anécdotas y leyendas objetivadas en prácticas como ceremonias, costumbres, recompensas y castigos y en manifestaciones básicas como el diseño de productos, edificios, logotipos o aspectos decorativos. En el caso de la cultura organizacional en la empresa familiar, se puede decir que es un conjunto de artefactos, valores, creencias, normas, hábitos, costumbres y suposiciones básica que son aprendidas y practicadas por los miembros de una empresa cuya propiedad y dirección está en manos de miembros de una familia (Schein, 1985; Belausteguigoitia, 2004; Davis, 2006; Bjursell, 2011; Cheung *et al*., 2011, Gupta y Levenbur, 2012; Stinnet, 1983); a lo que puede agregarse la interacción social, el nivel colaborativo y el papel patriarcal del consejo directivo, como parte de los aspectos formales e informales de la organización que afectan su misión (Denison y Mishra,1995).

Las empresas familiares de las comunidades indígenas están integradas por hermanos, primos, tíos, sobrinos, cuñados; prácticamente todos los integrantes son parientes. La satisfacción de las necesidades está a cargo de la familia y la comunidad; así lo plantean Miranda *et al*. (2013): es decir, la familia brinda identidad, siendo a la vez entidad corporativa, además de suponer diferentes funciones. En la MiPyme étnica hay redes de reclutamiento informales creadas por familiares y amigos que cumplen esta misión. La etnia, la familia, la comunidad y la mancomunidad están en el ámbito de privilegiar la selección y elección del grupo. (p.87)

Existen diversos ejemplos de empresas indígenas que se administran con el modelo de desarrollo sustentable; el grupo cooperativo Quali es uno de estos: utiliza el agua y la naturaleza de manera responsable; abarca toda la cadena productiva del amaranto orgánico; se dedica a la siembra, transformación y comercialización a través de unidades cooperativas especializadas; está integrado por comunidades indígenas de familias mixtecas, popolocas y nahuas ubicadas en los estados de Puebla, Oaxaca, Tlaxcala, Veracruz, abarcan una superficie de 628.44 hectáreas; donde se cultiva el amaranto seleccionado, no aplican químicos agros tóxicos y han obtenido multitud de premios y reconocimientos a nivel internacional (Alimentos Quali, 2020).

De modo opuesto a este modelo, desde tiempos prehispánicos, la población de Tulyehualco — en el municipio de la alcaldía de Xochimilco, en el parámetro de la Ciudad de México— ha mantenido su economía con base en la siembra, la cosecha y la comercialización del amaranto y otros productos del campo; pero, la cultura tradicional y conservadora de sus habitantes ha sido un obstáculo para trabajar de manera distinta (o por lo menos similar al Grupo cooperativo Quali), pues no se capacitan ni se actualizan en formas diferentes de producción, no realizan alianzas estratégicas para la comercialización de sus productos y no han logrado posicionar sus productos en el mercado nacional ni internacional. Esta organización se desempeña en un polígono de 154 hectáreas en propiedad y 400 hectáreas en vigilancia, divididas en 3 brechas (ocote, tres nopales y cueva del coyote alcanfores) (Robles *et al*., 2014).

Legalidad y legitimidad en el ordenamiento administrativo del trabajo comunitario en México

Cuando se habla de empresas y organizaciones indígenas en México, debemos entender que las comunidades indígenas manifiestan una identidad cultural y territorial, e incluso cosmológica, que expresa una manera determinada de relacionarse material y espiritualmente entre los seres humanos y la naturaleza, como lo destacan diferentes estudios multidisciplinarios (Lenkersdorf, 1999; Boege 2008; Habermas, 1986; Sahlins, 1992; Leff, 1995, 2004; Lévi-Strauss, 1964; Miranda, 2011).

Estos autores reconocen que los pueblos indígenas construyen su conocimiento de distintos modos y que ello obedece a la cosmovisión y cultura local, por lo que ese proceso reposa en los individuos, los pueblos y las sociedades y no revela una forma única o global de hacerse, como Occidente "hizo creer" durante siglos a la humanidad (Miranda *et al*., 2013, p. 70).

Esta situación no implica necesariamente la división del saber entre 'primitivo' y 'civilizado', entre 'pensamiento salvaje' y 'pensamiento científico', con la aparente superioridad del saber científico sobre las narraciones o los relatos populares que legitiman las instituciones de la sociedad con base en mitos, leyendas o cuentos que regulan las actuaciones. De hecho, surge el fenómeno del sincretismo que admite una pluralidad de juegos de lenguaje referidos, por ejemplo, a lo que se conoce del cielo, las estaciones, la flora y la fauna; enunciados que prescriben lo que se debe hacer en cuanto estas mismas referencias, acerca del conocimiento de lo humano y de la naturaleza.

La comprensión de la economía política antigua también es importante para entender el papel de las relaciones comunitarias; los teóricos especializados en alianzas (Gregory, citado por Hirth, 1995) lo plantean: en ausencia de mecanismos políticos coercitivos, las actividades cooperativas y atributivas como las celebraciones, los matrimonios entre grupos, y las diversas formas de intercambio programado y ritual serian para establecer y reforzar relaciones pacíficas entre grupos por lo demás hostiles. Todas las sociedades pre-estatales enfrentaban el mismo dilema político. Tenían que buscar la paz y resolver sus problemas antes de que se desataran las hostilidades, o enfrentar el peligro de un ciclo interminable de guerras contras las cuales no había ninguna intermediación efectiva. (p. 99) los mecanismos de intercambio permiten que ocurra la acumulación de la riqueza en una sociedad. Así lo plantea Hirth (1995):

Aquí la riqueza se define como la acumulación de bienes con un valor prescrito socialmente. Por lo general, la riqueza se define en términos de artículos escasos, de precio elevado o exótico, que quizás deban ser obtenidos en regiones externas al control inmediato del grupo. A menudo una sociedad prescribe usos específicos para las acumulaciones de riquezas. La riqueza puede emplearse para formar clientelas, reforzar las relaciones sociales, adquirir cónyuges (dotes), compensar a las familias por sus pérdidas (pagos mortuorios) y convertir los excedentes perecederos en riqueza acumulable. (p. 99)

La estructura económica, en estos casos, se comporta de acuerdo con diversas estrategias articuladas a opciones productivas, comerciales y de autoconsumo familiar asociativo, en las que las personas desarrollan las formas de resolver los problemas que enfrentan. Todo ello de acuerdo con sus accesos (culturales, sociales

y económicos) y diferenciados por las 'necesidades' de las regiones o por los nichos específicos dados en el mercado (Miranda *et al*., 2013, pp. 71-72).

Conforme a diversos estudios, como Zolla y Zolla (2010), se constata que: A lo largo de su historia, las comunidades indígenas han ejercido numerosas y variadas formas de trabajo comunal, familiar o individual [...] Muchas de estas estrategias se aplican para garantizar la subsistencia, la seguridad social o la armonía del grupo, para obtener un servicio a cambio de prestación de mano de obra, y para lograr la buena marcha de las relaciones interpersonales [...] Estas formas de aportación, con o sin reciprocidad, reciben los nombres de tequio, tequil, gozona, mano vuelta, fajina, guelaguetza, tarea, córima y trabajo de en medio, entre otros. El tequio es el más conocido, tiene una larga historia y no siempre presentó las características que conservan hoy en día las comunidades indígenas. A través de esta institución se ha logrado construir en estas comunidades los servicios comunitarios: agua, luz, caminos y otros servicios comunitarios. (p. 81)

El concepto del tequio da lugar a diferentes connotaciones filológicas, semánticas, fonéticas, jurídicas, sociológicas y administrativas: "el tequio es un trabajo común y colectivo convocado por las autoridades y que generalmente está orientado a la realización de obras de beneficio social o colectivo para el pueblo" (Rendón, 2003). Se le define como: el *convite*, la *correspondencia*, la *ayuda,* y tiene un significado histórico relacionado con 'impuesto en trabajo' proveniente de *tequitl* (Gibson, 1967). Además, Zolla y Zolla (2010) plantean que "la función eminente del barrio o *calpul* debe buscarse en la organización política (ayuntamiento regional), en la organización religiosa (mayordomías) y en la organización del *trabajo cooperativo* (tequio)".

El tema del tequio en México se ha tratado desde perspectivas históricas (Caso, 1971), antropológicas (Barbro, 1997) y de economía social (Kliksberg, 2013; Ragazzini, 2013). En la propuesta de Good (2004) se explica la reciprocidad nahua a partir del trabajo (tèquitl) como expresión de 'fuerza' (chicahualistli), pues quien ama y respeta a otro reconoce su 'fuerza' para lograr —mediante su trabajo— un beneficio colectivo. La persona 'fuerte' o 'de respeto' es capaz de movilizar a una gran cantidad de personas para actuar por medio de pedir 'el favor'. La 'ayuda' es una forma de relación institucionalizada que actúa como forjador de un sistema de 'reciprocidad'. En el caso de los nahuas, la motivación para pedir ayuda recae en las personas de 'respeto' de las familias que integran la comunidad.

Existen escasos estudios empíricos de la administración comunitaria; Velázquez (2014, pp. 41-50) analiza el papel que juega la 'ayuda' (quipalehuiya) como un sistema de intercambio que norma la organización social, la vida colectiva, la responsabilidad social y la valía o el 2on' de los participantes en la comunidad mixteca. En esta comunidad el *tequio* o *faina* es el trabajo que se otorga en beneficio del pueblo al que se pertenece, que puede emplearse, por ejemplo, para limpiar los ríos de basura, colocar agua entubada.

La siembra de la milpa en la comunidad mixteca es realizada a partir del 3 de febrero y termina el 19 de marzo, y las fechas están establecidas por la tradición. El trabajo que requiere la milpa es denominado por los nahuas como 'mano vuelta'; es un trabajo protocolario que incluye un 'regalo' de una botella de aguardiente otorgado por el 'padrino de la semilla', quien a su vez elige a los participantes en el sistema 'mano vuelta'; al término de la siembra, la familia del terreno a sembrar ofrece alimentos y bebidas a los participantes.

De acuerdo Velázquez (2014), el trabajo comunal de manera general no es visto como una carga, sino una manera de socializar con los amigos, compadres, parientes: "los hombres llevan itacates preparados por las mujeres y los colocan al centro para compartirlos entre todos." (p. 46)

La 'ayuda' es una forma de relación institucionalizada que actúa como forjador de un sistema de reciprocidad. En este caso es una especie de don que se ejerce de manera individual o colectiva, es un acto voluntario entre dadores y receptores, de lo que deriva una normatividad ética y un componente de obligatoriedad (Godelier, 1998).

Otros autores señalan que el centro del intercambio yace en la obligación mutua, que en algún momento del futuro se volverá en 'mano vuelta'. Esto es lo que los convierte en 'iguales'; por ello, a pesar de la desigualdad que pudiera existir en los intercambios asimétricos, estos son recíprocos (Alberti, Mayer, 1974, p. 43).

Además del tequio y el 'sistema de ayuda', existen los cargos religiosos; generalmente cada pueblo tiene su santo patrón y la participación como mayordomo de esta imagen es el mayor prestigio que se otorga. La mayordomía es un modelo basado en una pirámide: en la cúspide se ubica la deidad objeto del culto; en el segundo nivel los mayordomos pasados, el padrino de la imagen y los mayordomos actuales, los cantores, los encargados de la iglesia y el sacristán; y en la base de la pirámide todos los miembros de la comunidad.

En otros trabajos empíricos (Torres, 2003, citado por Zolla y Zolla, 2010, p. 98), se plantea que el proceso de legitimación del sistema de cargos, en el caso de los alotepecanos, emana de las formas simbólicas creadas por los mixes para sustentarlo: los mitos, los ritos, el sacrificio, la fiesta, la asamblea comunitaria, el tequio.

En Santa María Alotepec, al igual que en la gran mayoría de comunidades indígenas, existen dos tipos de autoridades: las autoridades políticas, por un lado, y las autoridades tradicionales, por el otro. Los primeros ejercen la coacción de su autoridad a través del poder que les confía la comunidad y que se manifiesta en los acontecimientos de carácter cívico. Los segundos, conocidos como 'principales', 'abuelos' o ancianos (ap teetsy), en cambio, han adquirido el poder que detentan, el cual es básicamente moral, y se expresa en lo que se podría llamar eventos tradicionales o religiosos. Sin embargo, hay ocasiones en que se combinan.

[...] Los cargueros no reciben pago alguno durante su periodo de servicio, por el contrario, muy a menudo el pago significa un gasto considerable en tiempo de trabajo perdido y en gastos en dinero en efectivo, pero como compensación el cargo confiere al responsable un gran prestigio en la comunidad. (Torres, 2003, citado por Zolla y Zolla, 2010, p. 98)

Otra actividad derivada de los usos y costumbres de México recibe el nombre de Guelaguetza, que significa 'ánimo de servirse entre sí', como lo plantea Henestrosa (2001):

Este ánimo de cooperación y de ayuda a los parientes y vecinos y paisanos y amigos, es algo que se encuentra en la vida diaria y nunca tiene un carácter esporádico o eventual. Viene de la más remota antigüedad [...] La ayuda que los zapotecas otorgan es de dos maneras: la una es una dadiva o limosna, la otra es una suerte de préstamo o cooperación. Por ejemplo, es gratis la ayuda que se presta a un doliente para cavar un sepulcro, para poner los cimientos, los muros y el techo de una casa. En cambio, es cooperación aquella que se da para sufragar los gastos de una mayordomía, de un matrimonio, de una fiesta profana o religiosa. (Henestrosa, 2001, p.16)

En cada comunidad indígena la ética comunal influye en la organización del trabajo por medio de su concepción lingüística y de narrativa oral; la cosmovisión afecta en cada caso la productividad en la organización del trabajo. A su vez, en cada caso, se perciben diferentes niveles de legitimidad y legalidad. En las cosmovisiones ancestrales el tiempo y el calendario ocupan un lugar destacado.

El calendario no solo determina los tiempos adecuados para la siembra y la cosecha, sino que fija los días en que deben realizarse las fiestas religiosas, las cuales sirven para adorar a los dioses (y desde tiempos coloniales a los santos patronos), realizar intercambios comerciales y renovar las autoridades tradicionales. (Henestrosa, 2001, p. 86)

De acuerdo con González (1958), "la técnica es la reproducción de un conocimiento en la realidad" (p.11-12). El mismo autor distingue diversas clases de técnicas: la técnica cotidiana o del trabajo manual, la técnica científica o del trabajo teórico y lo que podríamos llamar la técnica mágica. Cada una de estas técnicas corresponde a un modo de ser y de conocer. En el caso de estudio que nos ocupa, la técnica mágica ocupa un lugar preponderante, y corresponde a una serie de procedimientos en los que se combinan las experiencias

cotidianas y, muy excepcionalmente, las científicas. La técnica mágica se transmite por la tradición oral y la imitación práctica.

En la espiritualidad indígena se formalizan diversos rituales y roles sagrados: "incluso las culturas más pequeñas cuentan con sacerdotes, sacerdotisas o chamanes, que dirigen ceremonias colectivas para celebrar el paso de las estaciones, los acontecimientos celestiales y los distintos ritos asociados al nacimiento, la pubertad y el matrimonio" (Fisher, 2003, p.33-34). En el calendario de la tradición mesoamericana, los mitos hablan de estos procesos de lo que fue, es y será (López y Millones, 2015):

los procesos se mantienen como cadenas causales; pero todos ellos, en todos sus eslabones, están siempre como tiempo presente. O sea que allá las cosas ni se esperan ni se van: simplemente están, y se encuentran ordenadas en la secuencia lógica de la causa y las consecuencias". (p.45)

2

En todas las culturas del mundo existen ciertos objetos o lugares considerados sagrados, de idéntica manera, como lo plantea también Rajsbaum (2001):

Los pueblos indígenas de nuestro país tienen lugares y objetos que consideran sagrados y que son protegidos con celo extremo. Cuevas, ríos, lagunas, islas, templos, cementerios, peñas, en los cuales se realizan ceremonias y se depositan ofrendas: cruces, esculturas de piedra, varas de mando y otros objetos relacionados con la historia y la religión de los pueblos. (p. 60)

La epistemología de los saberes indígenas y la construcción del paradigma eco productivo

Sin duda, México se encuentra entre los países más ricos del mundo en biodiversidad y riqueza cultural. Su ubicación geográfica y su evolución ambiental dan como resultado una gran riqueza de flora y fauna, que lo ubican entre los cinco primeros lugares en el mundo. La riqueza cultural se mide, a su vez, por la suma de los pueblos indígenas, ubicados en diversos escenarios geográficos, semilleros de conocimientos, tradiciones, y lenguas provenientes de diversas culturas: Olmecas, Mayas, Teotihuacanos, Toltecas, Zapotecas, Mixtecas, Aztecas y muchas otras que desarrollaron complejos conocimientos astronómicos y matemáticos, su cosmovisión aún tiene vigencia e influencia considerable en la vida diaria de las comunidades indígenas.

Existe una configuración compleja de la participación en actividades económicas de los grupos indígenas; están organizados con una dinámica más propia, sobre todo los que conservan los territorios o las áreas asignadas con recursos que han trabajado desde hace tiempo, especialmente con actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras o forestales. Algunos grupos se apoyan en ciertas entidades como cooperativas, tejidos o asociaciones productivas indígenas. Existen los que han dado un giro a la sustentabilidad manifiesta, y que han desarrollado modelos empresariales paradigmáticos (Miranda *et al*., 2013).

También están los grupos indígenas que con el agotamiento de sus recursos naturales optan por la migración a otras localidades, estados, regiones o países, o trabajan en la maquila en las ciudades fronterizas o como migrantes golondrinos en Estados Unidos, en empresas de alta intensidad de explotación; las mujeres indígenas recurren al trabajo doméstico en localidades urbanas. Existen también los circuitos de migración, miseria y exclusión, en los que los indígenas viven de la limosna o de la pepena de la basura en las grandes urbes, en condiciones de pobreza extrema y vulnerabilidad.

Esta situación del mercado de trabajo y pobreza no es privativa de los indígenas, aunque sí se acentúa debido a múltiples factores como el rezago agrario; la estructura económica de las zonas indígenas es de temporal con fines de subsistencia, aunque también cultivan algunos productos con fines comerciales.

La economía doméstica de las sociedades ancestrales adquiere diferentes modalidades entre los distintos pueblos, en virtud de sus formas de organización familiar tradicional, basadas en el trabajo familiar y de ayuda

reciproca para la producción entre amigos o parientes. En la base de su vida colectiva se vinculan las personas y los grupos a niveles intrafamiliar, intrafamiliar, comunitario e intercomunitario.

De acuerdo con la Encuesta nacional de empleo en zonas indígenas (INI – ENEGI – STPS, 1997), la preponderancia de la actividad agropecuaria entre los hombres absorbe tres cuartas partes del total de ocupados y les deja poco tiempo para otras actividades. Entre las mujeres, la agricultura es predominante, pero algo más de la mitad se dedica a las manufacturas, seguidas del comercio; muchas de estas actividades tienen poca posibilidad de desarrollarse en otros mercados, salvo algunas actividades como la alfarería, textiles, cueros.

Las cifras sobre actividades económicas de las poblaciones indígenas no reflejan la realidad del trabajo individual y colectivo que realizan dichas comunidades. Es común que las estadísticas clasifiquen la actividad de los hombres como agricultores y a las mujeres como amas de casa; pero adicionalmente realizan otras actividades, por ejemplo: parteras, curanderos, artesanos, músicos, etc. El trabajo infantil se da en edades tempranas, lo que inhibe la asistencia escolar y los condena en una desventaja en el mercado laboral.

En cuanto al lugar de trabajo, más del 80 por ciento de la población ocupada en las zonas indígenas trabaja en un lugar precario, que comprende la parcela, el propio domicilio o la calle. Solo diez por ciento labora en establecimientos formales (administración pública, servicios educativos y de salud).

Redes globales y regionales de etnodesarrollo

En los países pobres se están generando nuevos desarrollos teóricos y estrategias políticas frente a la sustentabilidad, a partir de una perspectiva más crítica y consciente de sus condiciones ecológicas, culturales y políticas. El potencial de energía solar y fuentes eólicas convierte a los países tropicales en un potencial de enorme riqueza para el desarrollo de fuentes limpias de energía para el siglo XXI. La construcción del paradigma eco productivo permitiría establecer nuevos equilibrios ecológicos y dar base a la sustentabilidad, así como aliviar la pobreza y mejorar la calidad de vida de la población indígena de cada región.

Para ello, debe potencializarse la epistemología de los saberes indígenas, lo que implica el registro de una contabilidad ambiental y una administración sustentable, con sentido gregario, cooperativo, de la autodeterminación de sus necesidades y la autogestión del potencial ecológico de cada región. Esto plantea la necesidad de rescatar, conservar, desarrollar sus manifestaciones culturales, tales como la música, la lengua, las zonas arqueológicas y todo lo que provenga del pasado.

Entre las estrategias exitosas de apropiación económica de la naturaleza y la cultura para revalorar la vida humana, se encuentra el desarrollo de la agricultura orgánica en el mundo. La Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural (2020, p. 4) reporta que en los últimos 10 anos la producción orgánica en México ha crecido a un ritmo de 20% anual, en promedio. Nuestro país podría convertirse en 2020 en uno de los tres principales productores orgánicos más importantes a nivel mundial". México ha tenido un significativo crecimiento en diferentes productos, tal como el café orgánico que se produce con la etiqueta de comercio justo, se consume principalmente en Europa y emplea una población rural de 1.9 millones de personas, de las cuales 1.1 millones son indígenas. Otro sector que ofrece un gran potencial de desarrollo es el conocimiento, el desarrollo y la comercialización de medicamentos alternativos, basados en la medicina tradicional.

En la historia cultural de todos los países del mundo descansa la paradoja entre lo nuevo y lo viejo, entre la antigua cultura y la moderna; en China esta lucha por preservar la antigua cultura y hacerla compatible con la moderna ha prevalecido a través de múltiples estrategias que se han manifestado a lo largo de su historia. A partir de 1911, China ha emprendido una transformación que ha realizado a lo largo del siglo XX hacia la 'occidentalización' sin perder sus tradiciones y costumbres. El problema principal reside en que los indígenas no están unidos entre sí, son pocas las iniciativas como las realizadas por el comandante Marcos y el sueño zapatista y de los chimalapas, para el establecimiento de reservas campesinas.

Conclusiones

La fortaleza de las organizaciones y empresas comunitarias se manifiesta en el hecho de su trascendencia y supervivencia como pueblos originarios, que interpelan los valores "universales" que nacen de la modernidad y el eurocentrismo. Tanto en organizaciones como empresas indígenas encontramos una asociación entre ética, cosmovisión, productividad e identidad.

Las interpretaciones positivistas y funcionalistas de la administración omiten relaciones importantes en el comportamiento de las empresas y organizaciones; por ello es necesario profundizar en el estudio de estas comunidades, identificando su economía política con las relaciones de poder y dominación para identificar diversas situaciones de legalidad y legitimidad.

Para lograr un acercamiento a las organizaciones comunitarias de México, se requiere de la estadística y la hermenéutica y de estudios de campo pormenorizados, con la aplicación de cuestionarios diseñados con variables e indicadores que relacionen datos cuantitativos y cualitativos pues es necesario compenetrarse con su sociedad, sus costumbres, su economía y sus personajes.

Por medio de diferentes mecanismos internacionales, federales, de los gobiernos locales y municipales deben promoverse acciones para proteger todo tipo de conocimientos, trabajos artísticos y culturales, conocimientos agrícolas, de plantas medicinales y el uso racional de la flora y la fauna. Los gobiernos deberán tomar pasos inmediatos, en cooperación con los pueblos indígenas, para identificar sitios sagrados y ceremoniales, incluyendo cementerios y lugares tradicionales de enseñanza, y así protegerlos de cualquier ingreso o uso no autorizado.

TEMAS DE REFLEXIÓN

1.- Enumerar las diferencias entre empresas corporativas y cooperativas

2.-Señalar los principios del mutualismo o economía solidaria

3.- ¿En qué consiste el colonialismo interno?

4.- Señalar la diferencia entre contabilidad ambiental y financiera

5.- En que consiste la programación mental colectiva según Hofstde

6.- ¿Cuáles son las modalidades del trabajo comunal?

7.-Evalue las condiciones de las comunidades indígenas en cuanto legalidad y legitimidad

8.-Enumere las estrategias de la Secretaria de Agricultura para promover la agricultura orgánica en México

9.- Evalúe la situación del cooperativismo en México y el mundo

10.- ¿Cuáles son las acciones que realiza el Instituto Nacional Indigenista?

VIDEOS

ECONOMIA SOCIAL

https://www.youtube.com/watch?v=4WvBYgq7WTw

COOPERATIVAS QUALI

19

https://www.youtube.com/watch?v=QSwM3AMhrMU

Cooperativas Mondragón

https://www.youtube.com/watch?v=jvtrefDrPWY&t=51s

Referencias bibliográficas

Alberti, G. y Mayer, E. (1974). *Reciprocidad e intercambio en los Andes peruanos* (1a ed.). Instituto de Estudios Peruanos.

Alberti, F. & Giusti, J. (2012). Cultural heritage, tourism, and regional competitiveness: The Motor Valley cluster. *City, Culture and Society*, *3*, 261-273.

Alcorn, J. B., & Toledo, V. M. (1998). Resilient resource management in Mexico's forest ecosystems: The contribution of property rights. En Berkes, F., & Folke, C. (Eds.). *Linking Social and Ecological Systems: Management Practices and Social Mechanisms for Building Resilience* (pp. 216-249). Cambridge University Press.

Alimentos Quali. (2020). *Alimentos nutritivos de amaranto orgánico*. https://quali.com.mx/

Barbro, D. (1954). *La Mixteca, su cultura e historia prehispánicas*. Imprenta universitaria.

Belausteguigoitia, I. (2004). *Empresas familiares: su dinámica, equilibrio y consolidación*. McGraw Hill.

Boege, E. (2008). *El patrimonio biocultural de los pueblos indígenas en México. Hacia la conservación* in situ *de la biodiversidad y la agro diversidad en los territorios indígenas*. Instituto Nacional de Antropológica e Historia – Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

Bjursell, C. (2011). Cultural divergence in merging family businesses. Journal of Family Business Strategy, *2,* 69-77.

Camisón, C. (1997). *La competitividad de la PYME industrial española: estrategia y competencias distintivas*. Civitas.

Caso, A. (1971). *Reyes y reinos de la mixteca* (1a ed.). Fondo de Cultura Económica.

Cervantes, V., Carabias, J., Arriaga, V. (2008). Evolución de las políticas públicas de restauración ambiental. En *Capital natural de México, Vol. III: Políticas públicas y perspectivas de sustentabilidad* (pp. 155- 226). Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad CONABIO.

Cheung, S., Wong, P. & Wu, A. (2011). Towards an organizational culture framework in construction. *International Journal of Project Management, 29,* 33-44.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Arts. 1, 2, 4, 18 y 115. *Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917*. Última reforma publicada DOF 24-02-2017.

Coser, L. A. (1978). *Las instituciones voraces* (1a ed.). Fondo de Cultura Económica.

Davis, J. (2006). Dentro del ADN de la empresa familiar: una conversación con el experto en empresas

familiars. *Harvard Business Review*, *84*(8), 44-48.

Denison, D. & Mishra, A. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science, 6*(2), 204-223.

Dodero, S. (2002). *El secreto de las empresas familiares exitosas*. Editorial Ateneo.

Fernández, J. (1991). *El proceso administrativo* (2a ed.). Diana.

Fisher, M. (2003). *Religiones en el siglo XXI*. Akal.

Flores, J. (2005). De indios integrados a sujetos políticos. *Argumentos*, (48-49), 69-90.

Gibson, C. (1967). *Aztecas bajo el dominio español*. Siglo XXI.

Godelier, M. (1998). *El enigma del don*. Paidós.

González, P. (1958). *Estudio de la técnica social*. Universidad Nacional Autónoma de México.

González, P. (2006). El colonialismo interno. En *Sociología de la explotación* (pp. 185-205). Consejo

Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO.

Good, C. (2004). *Historia y vida ceremonial en las comunidades mesoamericanas. Los Ritos Agrícolas*. INAH -CONACULTA / UNAM -IIH.

Gupta, V. & Levenburg, N. (2012). Cultures, ideologies, and family businesses. *Journal of Family Business Management, 2*(1), 57-75.

Habermas, J. (1986). *Ciencia y técnica como ideología*. Tecnos.

Henestrosa, A. (2001). *Magia y hechicera Oaxaca* (1a ed.). Porrúa.

Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2006). *Administración: un enfoque basado en competencias*.

Cengage Learning.

Hirth, G. (1995). El intercambio. En Manzanilla, L., López, L. (Coords.). *Historia antigua de México. Aspectos fundamentales de la tradición cultural mesoamericana, Vol. IV* (3a ed., pp. 97-143). Conaculta – Instituto Nacional de antropología e Historia – Porrúa.

Hofstede, G. (1982). *Culture´s consequences. International differences in work-related values*. Sage Publications.

Hult, T. (2002). Cultural competitiveness in global sourcing. *Industrial Marketing Management, 31*(1), 25-34.

Instituto Nacional Indigenista – INI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática – INEGI, Secretaria del Trabajo y Previsión Social – STPS. (1997). *Encuesta nacional de empleo en zonas indígenas*. Gobierno de México.
http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/1334/702825443375/702825443375.pdf

Kliksberg, B. (2013, 3 de diciembre). Cooperativismo. El informe Kliksberg [Archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=giz_lwbzrKM

Koontz, H., Weihrich, H. y O'Donnell, C. (1991). *Elementos de administración* (4a ed.). McGraw-Hill.

Kreps, G. (1990). *Organizational Communication*. Longman

Leff, E. (1995). Pobreza, gestión participativa de los recursos naturales y desarrollo sustentable en las comunidades rurales del tercer mundo. Una visión desde América Latina. *Problemas del desarrollo*. *Revista Latinoamericana de Economía, 26*(100), http://dx.doi.org/10.22201/iiec.20078951e.1995.100.29412

Leff, E. (2004). *La Racionalidad Ambiental*. *La reapropiación social de la naturaleza*. Siglo XXI.

Lenkersdorf, C. (1999). *Cosmovisión maya* (1a ed.). Centro de Estudios Antropológicos, Científicos,

Artísticos, Tradicionales y Lingüísticos" Ce-Acatl".

Lévi-Strauss, C. (1964). *El pensamiento salvaje* (1a ed.). Fondo de Cultura Económica.

López, A. y Millones, L. (2015). *Los mitos y sus tiempos*. ERA.

Miranda, G. (2011). *Contribuciones de las comunidades rurales a la sustentabilidad*. *Parque Ejidal*

Ecoturístico, San Nicolás Totolapan, México. Universidad de Guanajuato.

Miranda, G., Contreras, R. y López, S. (Coords.). (2013). La división étnica-técnica del trabajo, los grupos indígenas y las empresas familiares. López, A., Contreras, R. y Molina, R. *La empresa familiar como objeto de estudio*. Pearson.

Parsons, T. (1988). *El Sistema social*. Alianza.

Puig, I. (2007). *Retratos de familia*. Empresa Activa.

Ragazzini, I. (2013). *Economías comunales en la mixteca, el alcance de las instituciones económicas en la mixteca* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de General Sarmiento]. Archivo digital. https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2012/03/TESIS-MAES-RAGAZZINI.pdf

Rajsbaum, A. (2001*). Los lugares y objetos sagrados*. *En* Escalante, Y., Chávez, S. y Rajsbaum A. *Pirámides, cerros y calvarios*. *Lugares sagrados y legislación mexicana* (59-93). INI-CNDH. http://www.nacionmulticultural.unam.mx/100preguntas/bibliografia.html

Rendón, J. (2003). *La comunalidad: modo de vida en los pueblos indios*, *con la colaboración de Manuel Ballesteros Rojo* (1a ed.). Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Dirección General de Culturas Populares e Indígenas. Gobierno de México.

Robles, C., Ballina, F. y Solís, R. (2014, 8 a 10 de octubre). *Cultura organizacional y factores estratégicos en microempresas familiares productoras de amaranto* [ponencia]. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México, D.F. http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2014/1.1.pdf

Rodríguez, E. (2005). *Derecho de Sangre*. *Historias familiares del poder público en México*. Grijalbo. Teuken

Lafuente & Yagüe (1989). Ventajas competitivas y tamaño de las empresas: las pyme. *Papeles de*

Economy, (39-40). 165-184. Lee, S. & Peterson, S. (2000). Culture, entrepreneurial orientation and global competitiveness. *Journal of World Business*, *35*(4), 401-416.

Ronquillo, J. (2006). *Administración básica de la empresa familiar*. Panorama editorial.

Sahlins, M. (1992). *Las sociedades tribales*. Nueva Colección Labor.

Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.

Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.

Secretaria de Economía. (2009). *Política económica para la competitividad*. Gobierno de México.

http://www.economia.gob.mx.

Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural – SIAP. (2020). *Producción Orgánica*. Gobierno de México.

Stinnett, N. (1983). Strong families: A portrait. En D. Mace (Ed.), Prevention in family services (pp. 27–

38). Sage Publications.

Taylor, F. (1973). *Principios de la administración científica. Administración industrial y general*. Herrero Hermanos.

Tirado, C., Granger, J. y Nieto, M. (1995). *La pyme del Siglo XXI: tecnologías de la información, mercados y organización empresarial*. Fundesco.

Torres, G. (2003). *La gran fiesta del señor de Alotepec* (1a ed.). Comisión Nacional de los pueblos indígenas. Gobierno de México.

Vallejo, C. (2011). Is the culture of family firms different? A value-based model for its survival through generations. *Journal of Business Ethics, 81,* 261-279.

Velázquez, Y. (2014). El intercambio de "ayuda". Economía y organización social entre los nahuas de la Sierra Norte de Puebla, *Diálogo Andino,* (43). http://dx.doi.org/10.4067/S0719-26812014000100004

Weber, M. (1969). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

Zachary, R. (2004). A Commentary on "Entrepreneurship in Family vs. Non-Family Firms: A Resource-Based Analysis of the Effect of Organizational Culture". Entrepreneurship theory and practice, 1, 383-389.

Zolla, C. y Zolla, E. (2010*). Los Pueblos indígenas de México: 100 preguntas, Vol. 1* (2a ed.). Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPÍTULO 8. ESTRATEGIAS EMPRESARIALES: ORIENTE Y OCCIDENTE, EN LA COMPETENCIA INTERNACIONAL.

RESUMEN

La competencia de las empresas de oriente y occidente por el dominio mundial abre camino a la comprensión de los factores ínter actuantes que determinan las ventajas competitivas de ambos bloques en la carrera por lograr la supremacía tecnológica de un sistema de inteligencia artificial. El debate de cómo se han generado las estrategias empresariales en oriente y occidente, ha formado parte de diferentes interpretaciones, se hace necesario un análisis de las ventajas y desventajas competitivas de ambas versiones a partir de la segunda posguerra y los diferentes escenarios por los que ha transitado la guerra fría en la competencia internacional.

Palabras clave: Estrategias empresariales, oriente, occidente, competencia internacional.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este capítulo es analizar las estrategias empresariales que han utilizado oriente y occidente para competir en el mercado internacional, utilizando una metodología cualitativa, considerando dos momentos de tiempo diferentes, los años de la guerra fría 1947-1989, con la caída del muro de Berlín y la consecuente disolución de la Unión Soviética, hasta el momento actual. Es importante ubicar el contexto del escenario mundial, en el que ocurren estas dos estrategias empresariales en el siglo XXI: Al impacto de la pandemia por el covid-19, hay que agregar la guerra entre Rusia y Ucrania, el conflicto en Palestina, sumado al conflicto económico y político entre Estados Unidos y China, y la tendencia recesiva de la economía mundial, todo lo anterior forma parte del recrudecimiento de la guerra fría, como no se había vivido desde la segunda posguerra y forma parte de la debacle de la desglobalización.

La rivalidad de las potencias de oriente y occidente por el dominio mundial se manifiesta en lograr la supremacía tecnológica de un sistema de inteligencia artificial. Es de esperar que con la convergencia entre tecnología de comunicación 5G y los algoritmos que manejan la inteligencia artificial, en poder de las grandes compañías transnacionales y de los gobiernos que las acompañan lo que está en juego es la indefensión de los ciudadanos sujetos de control y vigilancia de los gobiernos o de hecho por compañías como Huawei, Facebook y Google.

METODOLOGÍA

La estrategia es un elemento clave para la competitividad y rentabilidad de las empresas (Chandler, 1962 y Ansoff, 1965). Estas eligen deliberadamente la estrategia apropiada para ajustarse a la especificidad de su entorno, Miles y Snow (1978), introducen el concepto de capacidad adaptativa, por la cual las empresas con éxito desarrollan con el paso del tiempo, un enfoque identificable y sistemático de adaptación al entorno. La dimensión clave que subyace en la tipología Miles y Snow es la respuesta de la organización a los cambios del entorno (Obel y Gurk, 2013), y ha sido extensamente utilizada en la literatura (Shoham y Lev, 2015). Slater y Narver (1994), (Day y Wensley, 1988 y Kohli y Jaworski, 1990, Miles, Miles y Cannon, 2012), (García, Ballina, Martínez, 2015).

Sin embargo, la amplitud de los conceptos de estrategia y rendimiento utilizados en los estudios empíricos dificulta en cierta medida la posibilidad de generalizar los resultados obtenidos. Este artículo utiliza como objeto de estudio a las representaciones geográficas, en lo que respecta a la geopolítica, y el método comparado considerando lo que se va a interpretar y comparar a partir del contexto en el que surge, el cual no se puede subsumir en leyes universales para poder explicarse, como ocurre con los estudios empíricos que utilizan una metodología cuantitativa. Este artículo surge desde la perspectiva de Yves Lacoste (2003) y Michel Foucher (1991), quienes consideran que la geopolítica estudia las rivalidades de poder en un territorio y las representaciones que las acompaña tomamos en cuenta los modos de representación —iconografía, cartografía, espacio vivido, imaginario, etcétera— La temática de la conceptualización del binomio Oriente-Occidente ha suscitado discusiones de todo orden: filosóficas, ontológicas, existenciales, económicas, políticas, culturales, este estudio se enfoca al estudio de las estrategias empresariales que nutren las ventajas competitivas de oriente y occidente.

REVISIÒN DE LA LITERATURA

Diferentes investigaciones toman como referentes los sistemas de valores, formas de pensar y quizás comportamientos no visibles o implícitos en la cultura corporativa. De estas investigaciones han surgido diferentes estudios ante aspectos del quehacer empresarial: Chumacero, Hernández (2016), identifican los esfuerzos realizados en el desarrollo de políticas públicas (PP) de responsabilidad social empresarial (RSE) y los instrumentos que existen para su promoción en países de África, Asia, Europa y los Estados Unidos y más recientemente en América Latina. Da Costa, Goicochea, Calderón, (2022), realizan un repaso de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en América Latina y el Caribe, de empresas e implementación de nuevas políticas.

Otro estudio sobre el estado del arte de estrategias empresariales (Cesar da Silva, Nogueira, Ribeiro, Almeida, 2020), señala los nuevos aspectos teóricos y sociales que involucran a los Chief Executive Officers (CEOs) en las estrategias de las empresas, a través de un estudio bibliométrico con técnicas de emparejamiento, con datos del período comprendido entre 1992 y 2019. Los estudios sobre CEOs están intrínsecamente vinculados a la toma de decisiones estratégicas. Los resultados indican la preocupación de los investigadores por la gobernanza corporativa, la experiencia y el aprendizaje, el análisis de las compensaciones y retribuciones vinculadas a los contratos, además de la relevancia del perfil del CEO.

El campo de la comunicación intercultural en los negocios identifica las actitudes, valores y conductas que son aprobadas o aceptadas para el buen o mal desempeño comercial. Como premisa preliminar se puede hablar de un perfil cultural nacional y de un perfil cultural corporativo por país o por región. Una definición preliminar de cultura abarca valores, actitudes, comportamientos y disposiciones como parte de una cultura nacional. La cultura corporativa de un país se refleja en las prácticas comerciales de las empresas de este. Aunque la cultura nacional y corporativa no es idéntica, existe una intersección compartida por ambas. (Ballina, 2006).

Hofstede (1984), introduce el modelo de "mental programes" o "mental programming". En este concepto Hofstede define la cultura como "programación colectiva de la mente". Los tres niveles de programación mental programas se encuentran identificados en tres círculos: 1.-. Círculo de la nación, surge de un marco específico, histórico-cultural de identificación, algunas naciones son muy antiguas, otras de reciente surgimiento. 2.- Círculo de religión. Está definido por la macro cultura religiosa y es más fácil para identificar a la religión como sistema de símbolos, normas, convicciones, comunicaciones, comportamiento y expectativas tiene un periodo más largo de influencia en todas las naciones. 3.-Círculo de los sujetos sociales como la familia, la empresa, las clases sociales, el grupo profesional, etc. Que a menudo establecen sus culturas específicas, las llamadas subculturas. Los rasgos específicos de estas subculturas se derivan de los dos círculos arriba mencionados.

En este marco se busca comparar los círculos anteriormente mencionados en el contexto de las estrategias empresariales realizadas en oriente y occidente, tomando como referente de occidente a los países que encabezan Estados Unidos y la Unión Europea, y a oriente a los países que actualmente se encuentran en el bloque de países asiáticos que encabeza China. Un primer aspecto central en la diferencia entre ambos bloques, lo constituye el círculo religioso, Weber (1922, 1978), dedicó parte de sus estudios al factor religioso como determinante de la actividad económica, identificó el "Espíritu del capitalismo" en el ascetismo calvinista de los siglos XVI y XVII, surgido en los países bajos, Francia, Inglaterra y Estados Unidos, donde se generó un proceso modernizador, el tipo ideal del empresario capitalista de Weber.

Dentro de la perspectiva occidental, particularmente la norteamericana, la cultura empresarial ha tenido como idea central la de que el individuo y no la sociedad, debe constituir el fin fundamental, esta idea animó, antes de la revolución industrial al calvinismo y el puritanismo. El conflicto entre el individuo y la sociedad siempre ha entrañado un dilema que implica la concepción del aprendizaje colectivo, en la empresa y la organización, si bien en el contexto norteamericano, esta educación se basa en principios pragmáticos y utilitarios. El debate en torno a los valores asiáticos y los occidentales están imbuidos de razonamientos circulares en uno y otro contexto. El problema de la gobernanza en uno y otro bloque difieren entre sí, los valores de occidente en torno a la economía de mercado se orientan a la meritocracia y el pragmatismo, el estado de derecho, la educación utilitaria. En China la estructuración de su economía, con un sistema de partido único ha demostrado que los regímenes autoritarios pueden propiciar la estabilidad y la planeación estratégica a largo plazo. Brindando y mejorando las condiciones de vida de la población. El gobierno chino está cambiando las ideas del mundo sobre la política, la economía y el orden mundial.

Mahbubani (2008, p.73), compara a China a partir de un resurgimiento, cuya efervescencia vivió Europa en el renacimiento. Golden (2008:121), acota los valores asiáticos:" donde la sociedad prevalece sobre el individuo, el orden y la armonía sobre la libertad particular; se separa la religión del Estado, se respeta el liderazgo político y existe una relación no adversa entre el Gobierno y el sector empresarial." Radina (2022), identifica los conceptos clave del pensamiento y cultura que los chinos han creado y usado, y que son propios de su filosofía, espíritu humanista, modo de pensar y valores que han prevalecido durante miles de años.

Dentro de los países de Asia, el modelo empresarial paradigmático lo constituye China, donde se concreta la fusión entre tradición y modernidad, una especie de síntesis, entre confucianismo y Maoísmo. De acuerdo con Confucio, 2002, (551-479 a.C.), y sus principios éticos, una sociedad próspera sólo si se mantienen en plena armonía las relaciones: Gobernante/súbdito, marido/mujer; padre/hijo. Si el príncipe es virtuoso, los súbditos imitarán su ejemplo... La base de la doctrina confuciana es recuperar a los antiguos sabios de la cultura china e influir en las costumbres del pueblo. Por ello, elaboró las herramientas necesarias para que el conocimiento fuera más asequible a todos los individuos, incluso a los más desvalidos y marginados.

Otro factor de diferenciación de la cultura empresarial de oriente y occidente, reside en la fórmula de acceder al conocimiento, al compararlos, D.T. Suzuki y Erich Fromm (1964,2019,p.123, ss.), descubren que la mentalidad occidental es: "analítica, selectiva, diferencial, inductiva, individualista, intelectual, objetiva, científica, generalizadora, conceptual, esquemática, impersonal, legalista, organizadora, impositiva, auto - afirmadora, dispuesta a imponer su voluntad sobre los demás, socialmente dirigida al individuo, etc. Frente a estos rasgos occidentales la cultura de oriente puede caracterizarse así: sintética, totalizadora, integradora, no selectiva, deductiva, no sistemática, dogmática, intuitiva (más bien afectiva), no discursiva, subjetiva, espiritualmente individualista y socialmente dirigida al grupo."

El método científico, desde la perspectiva occidental consiste en observar un objeto desde la fórmula de la objetividad., como observa Fromm (p.19), por ejemplo, una flor: "Los científicos la someterán a todo tipo de análisis, botánico, químico, físico, etc., y nos dirán desde sus respectivos ángulos de estudios lo que han

descubierto sobre la flor" … "Pero queda todavía en pie el problema: ¿"Ha sido realmente atrapado en la red el objeto completo?" "Decididamente no. Porque el objeto que creemos haber apresado no es sino la suma de abstracciones y no el objeto mismo" (p.20).

En la filosofía Zen, el método de conocimiento consiste en penetrar directamente en el objeto mismo y verlo desde dentro: "Conocer la flor es convertirse en la flor, ser la flor, florecer como la flor, y gozar de la luz del sol y de la lluvia."

En la versión de Lao Tse: "Darse cuenta de que nuestro conocimiento es ignorancia, es una noble comprensión interna; considerar nuestra ignorancia como conocimiento es una enfermedad mental." (Tés, Lao, 1996, p. 51).

Como sabemos, esta filosofía oriental sería retomada por Sócrates 200 años después, en donde la "conciencia intuitiva" oriental se convirtió en "conciencia por conceptos" y encontró una primera sistematización orgánica en el racionalismo de la gran triada: Sócrates, Platón y Aristóteles. En el conocimiento racional, este perfil clásico conduce a la virtud, en términos de ética y moral, y de esta deriva la verdad y la justicia. Esta concepción, desde luego, está muy ligada a la cultura griega, en particular a la política griega, en la cual se presupone un desarrollo pleno del individuo dentro del Estado y la comunidad.

Desde la perspectiva de las religiones orientales: hinduismo, confucianismo, taoísmo, budismo y Zen, tal como lo expusieron sus compiladores o creadores: Patanjali, Buda, Lao Tse, Confucio, Chuang-Tzè y los grandes maestros del Zen. todos somos naturaleza. Lo bueno, lo malo, lo negro, lo blanco, lo injusto o lo justo son expresiones maniqueas; el bien o el mal sólo existen en la cabeza de quien así lo piensa.

Las religiones que se definen como Abrahámicas, originarias de Abraham: judaísmo, cristianismo y el islam comparten algunas características comunes: todas son monoteístas. El monoteísmo es la práctica de adorar a una deidad, aunque cada religión se refiere a la deidad usando un nombre distinto, estas religiones creen que Dios creó el mundo y tiene una autoridad absoluta sobre el mundo y la humanidad, Dios se revela a pocas personas para ofrecer orientación y salvación. Todas las religiones abrahámicas creen en la dicotomía entre el bien y el mal, en la vida futura, los muertos son juzgados de acuerdo con sus acciones: los justos son recompensados con la entrada al paraíso, mientras que los malvados deben ser castigados arrojándose al infierno.

En el cristianismo, la representación dicotómica de la estructura social ha sido traspuesta al mundo del más allá, responde a diversas interpretaciones de la dicotomía anatómica, en las que persisten la coacción económica y la esclavitud. Tomás de Aquino decía que "cada estamento tiene una función que cumplir". (Cerroni, 1973, 33-89).

En el mundo oriental, las enseñanzas de Lao Tse y de Buda, 2002, (Siddhartha Gautama, s. VI-V a.C.), van modelando de acuerdo con la idiosincrasia de los diferentes grupos humanos que las adoptan, practican y experimentan.

El arte de la guerra, recopilado hace más de 2000 años por un filósofo y guerrero chino llamado Sun Tzu, (2001), (2008) constituye hoy en día, el libro de estrategia más influyente en el mundo actual empresarial y de la política mundial. Sun Tzu percibió que la guerra, exigía estudio y análisis, su obra es el primer intento conocido para planear y ejecutar operaciones militares con una base racional a largo plazo, sus principios han sido adoptados en los distintos escenarios posteriores a la guerra fría desde 1945 en Japón, Corea, Vietnam, Laos, Camboya y, sobre todo, es un instrumento para comprender la política exterior de China, durante los periodos de la guerra fría de los siglos XX y XXI.

Entre las estrategias empresariales que surgen en la década de los 50, sobresalen una serie de conferencias impartidas por Edward Deming, un estadista, profesor y fundador de la Calidad Total, Ignorado

por las corporaciones americanas, fue a Japón en 1950 a la edad de 49 y enseñó a los administradores, ingenieros y científicos japoneses como producir calidad, se formalizó el desarrollo de las principales teorías sobre la Calidad Total de autores japoneses: Ishikawa, Kaoru (1985).La Gestión de la Calidad Total (abreviada TQM, del inglés Total Quality Management).

Algunas de las constantes que aparecen en las nuevas recetas de cambio organizacional son los equipos de trabajo altamente vinculados entre sí, un mayor grado de descentralización en estructuras cada vez más planas, menos jerárquicas, sistemas de remuneración con beneficios múltiples y mayor seguridad en el empleo, etc. El motor que empuja hacia el cambio es el aprendizaje. Las organizaciones deben cambiar por presiones competitivas y por necesidad de adaptarse al cambio estructural que afecta a toda la economía y cada uno de los sectores.

Daniel Goleman (1999), desde la perspectiva Inter sistemática propone desarrollar las capacidades emocionales para trabajar en equipo, según este autor, las nuevas condiciones de las empresas modernas requieren la necesidad de autocontrol en situaciones de estrés y la importancia de "ser honesto", íntegro y responsable. Los gerentes más eficaces son emocionalmente inteligentes debido a su claridad de objetivos, confianza en sí mismos, su poder de influir positivamente y de "leer" los sentimientos ajenos. Según este autor en el complejo mundo moderno, el progreso de las empresas y de los individuos dependerá cada vez más de la "inteligencia emocional"

Brown & Berry (1989) consideran a las organizaciones del futuro como "refinerías del conocimiento", o como Peter Senge (1997) que menciona a la "Quinta Disciplina" (el aprendizaje en equipos), como lo más importante para el cambio organizacional

El concepto de inteligencia emocional y las competencias laborales está en revisión debido a su complejidad. Hay diversas categorías de competencias: técnicas, profesionales, participativas, personales, básicas, clave, genéricas, transferibles, emocionales, socioemocionales, etc. (Alzina Rafael, Pérez Escoda 2007) toman en consideración las competencias emocionales, entendidas como un subconjunto de las competencias personales. Oughourlian (2016), en sus investigaciones, divide en tres partes el funcionamiento del cerebro humano: el de la razón, el de las pasiones y el cerebro mimético, estos dos últimos realizan el 90% de las operaciones que realiza todo individuo, el cerebro racional sólo aparece cuando nos concentramos en un objeto en forma consciente. El cerebro mimético es la base de la imitación, representada por las neuronas espejo, donde reside el principio de la empatía, gracias al razonamiento emocional, reflejado como un yo alterno. Es la empatía lo que hace posible decodificar y compartir emociones y sentimientos.

Existen variables históricas, culturales y de concepción religiosa que influyen en la organización japonesa en la forma de crear conocimiento. Un aspecto fundamental de la historia reciente del Japón es la forma en que un país destruido hasta sus cimientos logra resurgir y convertirse en un imperio mundial, la clave para entender este crecimiento ha sido la incertidumbre a la que se han enfrentado las empresas japonesas durante más de medio siglo, así como la competencia hostil, donde el temor a desaparecer y la esperanza de superar a los competidores fueron el motor para que se anticipan al cambio y generar cosas nuevas: el gran secreto ha sido mantenerse permanentemente innovando, lo cual ha representado la característica de la empresa japonesa exitosa.

Para ello, los japoneses están pendientes de lo que pasa dentro y fuera de la organización y su perspectiva de futuro está dirigida para anticipar los cambios que se darán en tecnología, mercado, competencia o producto, estas empresas tienen incorporada la noción del cambio cotidianamente.

La incertidumbre como un factor impulsor de crecimiento y de búsqueda de conocimiento, motiva a una consulta permanente con las personas ajenas a la empresa como proveedores, clientes, distribuidores,

dependencias del gobierno y hasta sus rivales, todo ello, con la finalidad de buscar nuevos cursos alternativos de acción.

Nonaka y Takeuchi (1981,1982) apuntan tres características clave en la creación de conocimiento que se relacionan en la manera en la que lo tácito puede hacerse explícito: La primera característica es identificada a partir de la metáfora y la analogía. Se plantea que por medio de las metáforas la gente unifica una manera nueva de lo que sabe y empieza a expresar lo que ya conoce, pero aún no puede describir. Por otra parte, la analogía aclara cómo las dos ideas u objetos son parecidos y a la vez diferentes.

La relación permanente y necesaria entre lo individual y lo grupal es la segunda característica que conoce el paso del conocimiento personal al conocimiento organizacional implica que la organización no puede crear conocimiento sin la iniciativa del individuo y la interacción que se da en el interior del grupo. Requiere que los miembros de un equipo generen nuevos puntos de vista a través del diálogo y la discusión.

La tercera característica que señalan estos autores es la redundancia, que se da sobre todo al compartir información, también disemina nuevo conocimiento explícito a través de la organización para que los empleados puedan asimilarlo. Esto explica el éxito de las compañías japonesas que funcionan con trabajo compartido, gracias a la interacción dinámica que se da entre ellos. Este aprendizaje interactivo se extiende también a la relación productor - proveedor - consumidor y sus estrategias de aprendizaje tecnológico. (Michiko Tanaka, 1981,1982),

Este diálogo puede abarcar conflictos y desacuerdos considerables, pero es precisamente el conflicto lo que presiona a los empleados a cuestionar las premisas existentes y a dar un nuevo sentido a sus experiencias. Esta forma de interacción dinámica facilita la transformación de conocimiento personal en conocimiento organizacional. Son notorias y sustanciales las diferencias de las estrategias empresariales de oriente y occidente: Mientras que en occidente se optó por dividir cuerpo y mente, en oriente se ha valorado en todo momento la importancia de un funcionamiento integral y armónico de ambos.

En este sentido son dos paradigmas contrapuestos, que determinan la forma en cómo se accede y se entiende el conocimiento por ello reiteramos, que occidente habrá de hacer esfuerzos de incorporación y cambio en la concepción individual del conocimiento para así poder compartirla y socializarla en los diversos espacios organizacionales. Es un proceso individual de auto- renovación en el nivel personal y en el organizacional, tiene que ver tanto con ideales como con ideas, y ese hecho sirve como incentivo para la innovación.

La esencia de la innovación es la recreación del mundo de acuerdo con un ideal o una visión particular. El crear nuevo conocimiento significa desde esta perspectiva, volver a crear la empresa y a todos los que pertenecen a ella dentro de un proceso continuo de renovación personal y organizacional. Es decir, la innovación es un proceso que se estimula y se promueve a dos niveles y no como en la visión occidental, que se observa como un "acto de iluminación" al que unos cuantos tienen acceso y por ello, hay que cuidar como si fuera de oro.

Las compañías de Japón consideran que el conocimiento nuevo y propio no puede ser creado sin la intensa interacción del exterior y el interior. Para crear conocimiento, lo que se aprende de otros y las habilidades compartidas deben volverse internas, es decir, reformarse, enriquecerse y traducirse para que se ajusten a la identidad e imagen de la compañía

Para tratar de entender el proceso japonés hay que tomar en cuenta la democracia de la posguerra y la llamada *"Democracia de carrera"* (Shusse minshu shugui), que creaba la ilusión de la igualdad, de oportunidad a medida que se expandía la educación formal popular y se acrecentaba el anti belicismo (contra el militarismo japonés del pasado y la presencia militar estadounidense), estas medidas, sin embargo privilegiaban a las grandes corporaciones japonesas dentro de un proyecto nacional productivista. En

consecuencia, la cultura empresarial en el caso japonés permea al estado poniendo la burocracia a su servicio, manejando al mismo tiempo a la sociedad en general y a sus empleados.

DISCUSIÓN

A pesar de las diferencias entre la percepción occidental y oriental en el devenir de la generación del conocimiento, estas teorías tienen en común que trivializan el conocimiento en diferentes formas, los autores que apuntan a la innovación para la creación del conocimiento organizacional minimizan la consideración fundamental de la epistemología clásica, tanto de la filosofía occidental como del pensamiento oriental Sea cual sea la cosmovisión del conocimiento que adapten, tanto la perspectiva occidental u oriental, nos remiten a esquemas de competitividad y rivalidad entre las empresas occidentales y orientales.

El resultado de una productividad mejorada en un ecosistema constreñido es simplemente el aumento de los volúmenes de producción de bienes que utilizan unos cuantos insumos, incluidos trabajadores y gerentes: y el consiguiente redimensionamiento, la reingeniería –la tendencia de reducir salarios para incrementar los beneficios de manera simultánea– y el desplazamiento de la labor de la propia acción gerencial de los años recientes.

Así lo han entendido en los últimos años Estados Unidos y China, ambos involucrados de lleno en una carrera para lograr la supremacía tecnológica, que otorga a quien logra esa posición, una ventaja competitiva indudable a la hora de imponer sus intereses geopolíticos, económicos, comerciales o incluso culturales.

Pocas decisiones han tenido tanto impacto a nivel mundial como la que tomaron los líderes chinos, con Deng Xiaoping a la cabeza, en diciembre de 1978. Dos años después de la muerte de Mao Zedong, la cúpula del Partido Comunista (PCCh) decidió dar un vuelco radical al curso político que se había delineado durante la Revolución Cultural, e implementó las «cuatro modernizaciones» que iban a abrir las pesadas puertas del gigante asiático. Después el mundo no ha sido el mismo. China no solo se ha convertido en la segunda potencia mundial, y la única capaz de poner en entredicho la hegemonía de Estados Unidos. Es también pieza clave del comercio mundial y, por ende, de la globalización que hace cuatro décadas comenzó con las reformas realizadas por el Comité Central del PCCh. China ha protagonizado un milagro económico que, a pesar de los efectos de la Pandemia, está lejos de concluir. La Ruta de la Seda es un proyecto económico de China para mejorar los vínculos con el resto del mundo a través de la creación de dos grandes rutas comerciales: una marítima y otra terrestre, que anexará al gigante asiático con Europa, África y América Latina.

El desarrollo chino trasciende sus fronteras porque se ha convertido en un modelo que otros países tratan de copiar, sobre todo en Asia, donde ha extendido sus nexos comerciales con los llamados tigres asiáticos surgidos en el periodo de la guerra fría: Corea del Sur, Singapur y Taiwán. Posteriormente, surgen los llamados “tigres de segunda generación” o “pequeños dragones". Iniciaron más tardíamente su camino a la industrialización, pero tomaron a China y a Japón, como modelos. Ellos son Malasia, Indonesia, Tailandia (de los cuales se afirma que fueron “inventos” de Japón por el volumen de sus inversiones) y Filipinas. Forman parte, junto con Singapur y Vietnam, de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), creada en 1967 para cooperar económica**,** social y culturalmente entre los países de la región y para fortalecer la paz y la estabilidad.

El 15 de noviembre del 2020, 15 países de Asia-Pacífico firmaron la creación de la Asociación Económica Integral Regional (RCEP, 2020), el mayor tratado de libre comercio del mundo, con China, Japón y Corea del Sur como potencias hegemónicas El acuerdo, que lleva el nombre de RCEP (siglas en inglés de Regional Comprehensive Economic Partnership, Alianza Integradora Económica Regional), será mayor que el de T-MEC (Estados Unidos, México y Canadá) y que la Unión Europea. La RCEP es vista como una

plataforma que beneficia a China como potencia económica en Asia-Pacífico, en detrimento de Estados Unidos y sus aliados occidentales.

La RCEP es un tratado económico que busca eliminar los aranceles y cuotas en el 65 % de los productos y otras barreras al libre comercio. El acuerdo aborda el comercio de bienes y servicios, la economía digital, la propiedad intelectual y disputas comerciales, además permite la transferencia de tecnología a los países menos desarrollados: Laos, Camboya y Myanmar, entre otros asuntos. Pertenecen a esta organización otros países, con los que China ya tenía tratados de libre comercio: Australia, India, Nueva Zelanda.

Gran parte de los productos electrónicos japoneses son montados en alguno de estos países. En todos ellos se manufacturan tecnologías punteras e innovadoras. Si en un principio fueron los productos textiles, plásticos y juguetes los que más se exportaban, ahora son los referentes a la industria electrónica y a la tecnología de la información.

Se estima que el producto interior bruto (PIB) combinado de los países firmantes asciende a unos 26.2 billones de dólares (22.14 millones de euros), equivalentes al 30% del PIB global. El convenio representa aproximadamente el 28% del comercio mundial y un mercado de unos 2 mil 200 millones de personas, alrededor del 30% de la población mundial, en la región con mayor crecimiento económico del mundo.

En el contexto de ventajas comparativas la cultura oriental tiene mayores alcances y posibilidades de superar las dicotomías entre individuo y sociedad , permite conjugar la física clásica con la cuántica, la coincidencia de lo causal con lo casual, en occidente se vincula la ciencia con una visión materialista, mientras que en oriente se tiene una visión holística basada en una lógica *difusa,* integrada en el cosmos, donde el hombre y lo divino forman parte de un todo, y en donde lo individual no se concibe sin lo colectivo

En la evolución de la ciencia occidental, la objetividad epistemológica, significa subjetividad ontológica, la verdad es de dios o de nadie. La toma de decisiones ocurre de lo particular a lo general, bajo la influencia cartesiana de la previsión y la planeación, dentro del orden racional de la lógica dicotómica.

El error más grave en la que incurre la concepción occidental y oriental del conocimiento organizacional es que se identifica con el pragmatismo y utilitarismo, con el materialismo tecnológico, que concibe que todo el conocimiento implica una actividad física y en consecuencia tiene como fin una construcción o una fabricación de un objeto o mercancías, en ambos casos estos modelos han degenerado en visiones imperialistas dentro de la competencia internacional.

La perspectiva oriental moderna del conocimiento difiere radicalmente con la razón de ser del pensamiento oriental clásico: Buda, Lao Tse y Confucio sintieron la necesidad de buscar un conocimiento buscando superar las interpretaciones convencionales de la sociedad: el deseo de poseer estatus social, títulos, reputación, poder sobre los demás, etc.

Esta visión oriental clásica contrasta con el pensamiento utilitario del oriente moderno, particularmente el Japón, preocupado por la mecanización, la automatización, la inteligencia artificial, la razón instrumental que cuestionaban los clásicos orientales está presente en la concepción japonesa moderna, desde luego que no podemos crear la rueda de la historia y retroceder del Japón industrial moderno al Japón ancestral artesanal, sin embargo, padece los males que aquejan a occidente, como promotor del gran desarrollo de la ciencia y de la técnica.

La sociedad contemporánea se concibe como una contradicción de cuatro sectores o subsistemas: el subsistema económico, el político o administrativo, el subsistema sociocultural y el de legitimación (Habermas, 1996)). Las crisis de legitimación reflejan la entropía o tendencia contradictoria, autodestructiva de la sociedad, por ejemplo, en el capitalismo avanzado la tendencia autodestructiva se eleva desde las bases

del sistema. La crisis de legitimación y otro tipo de crisis comúnmente se escalan a medida que recuperamos los beneficios relativos a la productividad de organización

Justo por el hecho de que esas interacciones del accionar humano estén contextualizadas sobre los componentes materiales de la economía, se da en forma de redes en las que hay flujos de tecnologías, ciencias, tecnociencias, finanzas, energía, información, etc., con el entorno creando la emergencia de sucesivas alternativas heterogéneas de inestabilidades y estabilidades.

Si bien estas contradicciones se manifiestan más en occidente que en oriente, el hombre occidental está más constreñido, restringido, inhibido, su espontaneidad no es suya, ciertamente los occidentales en las sociedades de consumo no dejarían de comprar ni por un minuto, el deseo es la base del dolor y del placer simultáneamente. La contradicción persona - máquina se manifiesta en diferentes grados de intensidad, en occidente y en oriente, teniendo como común denominador la máquina, el behaviorismo, el reflejo condicionado, la tensión psicológica, la automatización en general, etc.

En el mundo contemporáneo, se va imponiendo incorporar el enfoque de la complejidad en el estudio de los fenómenos empresariales, partiendo de entender la acción como: interacciones locales no lineales; conectividad; retroalimentaciones; redes distribuidas; complejidad emergente; creatividad e innovación; flexibilidad y orientación al cambio. La previsión y la prospectiva no tienen ningún valor, es imposible establecer un modelo, todo lo que podamos prever son eventuales problemas y posibles soluciones. Vivimos en el reino de la incertidumbre

La Teoría del Caos (Gleick, 1988; Hayles, 1991) nos permite reformular por qué todos los intentos previos de alcanzar el estatus de científicos en las ciencias humanas y sociales han producido resultados tan decepcionantes, lo que propone es un nuevo y más comprensivo campo de trabajo que abarca fenómenos que son inherentemente complejos, impredecibles y caóticos nos permite delinear una semiótica no reduccionista capaz de confrontar fenómenos altamente complejos y caóticos que son aspectos ineludibles y determinantes de cada sobresaliente hecho político y social en el mundo hoy en día.

Esta tarea, implica reconocer a la empresa y organización en un mundo complejo y entrar en una lógica de coherencia integral, sistémica, ecológica, es decir convertir a la administración en una ciencia más universal e integradora.

Para Fromm, (2020, p.59)," el hombre orientado por la ciencia dejó de ser racional e independiente. Perdió el valor de pensar por sí mismo y tomar decisiones basadas en su pleno compromiso intelectual y emocional con la vida. Quiso cambiar la incertidumbre incierta que proporciona la inteligencia emocional, por una "certidumbre absoluta" que pretendidamente tiene la predictibilidad "científica".

A esta patología, se añade el conformismo social, la tendencia a ubicar al progreso técnico como la panacea social, significa una atracción emocional por lo mecánico, esta atracción hacia lo que no está vivo constituye una atracción por la muerte, la tendencia necrófila que identificó Freud (1991) en eros y tanatos.

Actualmente la garantía de la certidumbre se deposita en las máquinas y los algoritmos que las grandes empresas, con ayuda de las computadoras pueden desarrollar planes dirigidos a la manipulación del intelecto y las emociones humanas.

En el mundo contemporáneo se vislumbran diferentes escenarios, económicos, financieros, cibernéticos, bélicos, mediáticos, etc. A partir del conflicto de Crimea (2014) entre Rusia y Ucrania, para muchos analistas se inició la tercera guerra mundial que evoluciona hacia el surgimiento de un nuevo orden internacional.

. En los países pobres se abre la posibilidad de nuevos desarrollos teóricos y estrategias a partir de una perspectiva más crítica y consciente de sus condiciones ecológicas, culturales y políticas, se requiere de

estudios cuantitativos y cualitativos, los cuales son aproximaciones de lo que ocurre en el entorno, estas circunstancias abren futuras líneas de investigación. Ballina, (2021).

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva occidental, particularmente la estadounidense, las teorías administrativas han tenido como idea central la de que el individuo y no la sociedad, debe constituir el fin fundamental, esta idea animó, antes de la revolución industrial al calvinismo y el puritanismo; el conflicto entre el individuo y la sociedad siempre ha entrañado un dilema que implica la concepción del aprendizaje colectivo, en la empresa y la organización, si bien en el contexto norteamericano, esta educación se basa en principios utilitarios.

En la cosmovisión oriental, las teorías empresariales están imbuidas por las diferentes filosofías y religiones surgidas en Asia, particularmente, por el confucianismo que rige la ética y la moral de China y de muchos países de asiáticos, la familia es su base, y el Estado es considerado como la gran familia. En el confucianismo la moral no tiene sentido si no está conectada a una ética social y humanista

En ese terreno, las estrategias empresariales en el continente asiático han tenido mayores alcances y posibilidades de superar las dicotomías de las estrategias occidentales, la dualidad de la ciencia y la metafísica, se disuelve en el principio de sincronicidad que permite conjugar la física clásica con la cuántica, la coincidencia de lo causal con lo casual, en occidente se vincula la ciencia con una visión materialista, mientras que en oriente se tiene una visión holística basada en un sincretismo religioso de lógica difusa, integrada en el cosmos, en la naturaleza, donde el hombre y lo divino forman parte de un todo.

La concepción ética del conocimiento organizacional, tanto en occidente como en oriente requiere un replanteamiento de actitudes y valores éticos y morales. La planeación humanista enfatiza la comprensión en el control y planeación de los escenarios, la tecnología cibernética y las computadoras deberían ser parte funcional de un sistema orientado para la vida y no para matar al sistema, en este sentido la participación política requiere un grado mucho más relevante de los involucrados en empresas y organizaciones y sus entornos.

TEMAS DE REFLEXIÓN

1.-Señalar los resultados de la planeación estratégica a largo plazo

2.- En que consiste el modelo de interpretación del “mental programming?

3.-Mencionar los alcances de las principales estrategias empresariales en la década de los ´50 sobre la Calidad Total en Occidente y oriente

4.- ¿De qué manera incide la inteligencia emocional en el cambio organizacional?

5.- ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de compartir el conocimiento en las relaciones producto-proveedor-consumidor en oriente y occidente

6.-Analice y compare el alcance del RCEP (Regional Comprensive Economic Partnership) con otros tratados internacionales

7.-¿En qué difieren las religiones orientales de las occidentales?

8.-De que manera se manifiestan las contradicciones del interactuar sistémico en oriente y occidente

9.-En el contexto actual, ¿existe la posibilidad de una planificación humanista?

10.- Cómo se conjugan la ética y la moral en oriente y occidente

VIDEOS

FOOD.INC

https://www.youtube.com/watch?v=9WBC0GNVd1w

LA INDUSTRIA DE LOS COSMETICOS

https://www.youtube.com/watch?v=8P077WSF0_U COLA

EL SUCIO SECRETO DE LA COCA COLA

https://mx.video.search.yahoo.com/search/video?fr=mcafee&p=EL+SUCIO+SECRETO+DE+LA+COCACOLA.&type=E211MX911G91653#id=1&vid=60711a90dbbeac8aed60000e61c9991a&action=click

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alzina, Rafael, Pérez-Escoda, Núria (2007), Las competencias emocionales (emotional competences) Universidad de Barcelona 3 ISSN: 1139-613X Facultad de Educación. UNED Educación XX1. 10, 2007,

Ansoff, H. (1965). Corporate strategy: an analytical approach to business policy for growth and expansion. McGraw Hill, New York.

ASEAN. Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN). Extraído de https://www.cancilleria.gov.co/asociacion-naciones-sudeste-asiatico-asean

Ballina, Rios. (2006). Cultura empresarial y sistema de valores en México Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática XI Foro de Investigación. Teoría de la administración y de la organización Negocios internacionales

Ballina, (2021). Empresas y organizaciones indígenas en México: ¿modalidades alternativas de etnodesarrollo? Teuken Bidikay Vol. 12 N°18 (Medellín, Colombia) ❖ Ene – Jun 2021. ❖ ISSN: 2619-1822 Teuken Bidikay

Bantel, K.A. y Osborn, R.N. (1995). The influence of performance, environment and size on the identifiability of firm strategy. *British Journal of Management*, *6*, 235248. http://dx.doi.org/10.1111/j.14678551. 1995. Tb00097.x

Brown & Berry (1989). La calidad en el servicio., España., Ediciones Díaz de Santos

Grandes biografías, 2002.España, EDIMAT.

Brunner, José (1999). Globalización, Cultura y Posmodernismo Chile. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Cadez, S., y Guilding, C. (2012). Strategy, strategic management accounting and performance: a configurational analysis. *Industrial Management & Data Systems*, 12(3), 484501. http://dx.doi.org/10.1108/02635571211210086 editorial, Madrid, Carter, Scott. (2002).

Buda, (2002), grandes biografías. España. EDIMAT

Cerroni, Umberto. (1973). Il pensiero político. Roma. Ed. Riuniti, P 33-89.

Confucio, Grandes biografías, (2002). España, EDIMAT.

Cooper y Sawaf, (1997). Inteligencia emocional en la empresa., Madrid. Ed. Campus 13. Chandler, A.D. (1962). *Strategy and structure*. Massachusetts Institute of Technology Press.

Da Costa, C. C., & Goicochea Calderón, J. A. (2022). Un repaso a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en América Latina y el Caribe. Empresas e implementación de nuevas políticas. Revista Economía Y Política, (36), 1–20. Recuperado a partir de https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/REP/article/view/4031

Da Silva, Nogueira, Ribeiro, Almeida, (2020). Un estudio bibliométrico sobre CEOS en estrategias empresariales. Revista Electrónica de Estrategia & Negocios; v. 13, n. 2 (2020); 214-238.

Dimitrova, Radina (2022). Conceptos clave del pensamiento y cultura de China. Universidad Nacional Autónoma de México.

Day, G.S. and Wensley, R. (1988) Assessing Advantage A Framework for Diagnosing Competitive Superiority. Journal of Marketing, 52, 1-21.

Deming, W. Edwards (1993). «4». *The New Economics for Industry, Government, and Education*. Boston: MIT.

Deming, W. Edwards (2000). *Out of the crisis* (1. MIT Press edición). Cambridge, Mass.: MIT Press

D.T. Suzuki, Erick Fromm. (1998). *Budismo Zen y Psicoanálisis*. México, Ed. FCE

Fayard, 2e edition, 691 p. (ISBN 2-213-02633-5)

Michel (1991) Fronts et frontiers. Un tour por el mundo géopolitique. París, 22

Freud, Sigmund. (1991). El malestar de la cultura. Madrid. Alianza editorial.

Fromm, (2020,). La revolución de la esperanza, hacia una tecnología humanizada., México. FCE p.59

Garcia, Ballina, Martinez, (2015-12-16). Strategy, (Performance Determining Factor of MSMEs: An Empirical Study in Mexico City. Fa Edpyme International Reviews.

Goleman, Daniel, (1999). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*, Buenos Aires, Argentina, Edit. Vergara.

Gleick, James. (2008). Chaos: making a new science. USA. Penguin Books.

Hayles, N. Katherine. (1993). Chaos and order, complex in literature and science. Atlantis XV, 1-2, mayo-nov 1999.

Habermas, Jürgen. (1993). Ciencia y técnica como ideología, México, , REI.

Hofstede, Geert, (1984). *Culture's consequences*, Abridged Edition, London.

Ishikawa, Kaoru (1985). *What is total quality control? The Japanese way*. ISBN 9780139524332.

Lacoste Y., 2003, *De la géopolitique aux paysages, dictionnaire de la géographie»*, *Géocarrefour* [En ligne], Vol. 78/2 | 2003, mis en ligne le 07 juin 2007.

Mahbubani (2008, p.73). *The New Asian Hemisphere. The irresistible shift of global power to the East*, New York, Public Affairs.

Michiko, Tanaka, (1981). Cambios políticos en Japón y perspectivas, México. Centro de investigaciones interdisciplinarias en Humanidades UNAM.

Miles, R.E. y Snow, C.C. (1978). *Organizational strategy, structure and process*. West Publishing Company, New York. http://dx.doi.org/10.5465/amr.1978.4305755

Miles, P., Miles, G., y Cannon, A. (2012). Linking servicescape to customer satisfaction: exploring the role of competitive strategy. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(7), 772795. http://dx.doi.org/10.1108/01443571211250077

Nonaka, Ikujiro. Takeuchi, Hirotaka. (1982. *1999). La organización creadora del conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación, Oxford University Press, - 318 US.*

Obel, B., y Gurkov, I. B. (2013). Revisiting Miles Snow typology of strategic orientation using stakeholder theory. Foresight. ICAO WORKING PAPERS SERIES 201302.

Porter, M.E. (1980). Competitive strategy. Free Press, New York. Porter, M.E. (1985). Competitive advantage. Free Press, New York.

Senge, Peter M. (1997). *La Quinta Disciplina*, Barcelona, España. Edit. Granica.

Shoham, A., y Lev, S. (2015). The Miles and Snow Strategic Typology and its Performance Implications. In *Global Perspectives in Marketing for the 21st Century* (pp. 214220). Springer International Publishing. http://dx.doi.org/10.1007/9783319173566_67 42. Slater, S. y Olson, E.M. (2000). Strategy type and performance: the influence of sales force management. *Strategic Management Journal*, 21, 813829.

http://dx.doi.org/10.1002/10970266 (200008) 21:8<813:AIDSMJ122>3.3.CO; 27 43.

Rakshita C. Sangha, (1987). *El sendero del Buda, las ocho etapas de la liberación*, Dharma, Madrid.

RCEP. Asociación Económica Integral Regional. 15 de noviembre de 2020. Extraido de www.eleconomista.com.mx/empresas/RCEP-15-paises

Sun Tzu .(2001). El arte de la guerra, versión y comentarios Thomas Cleary. España. Editorial EDAF

Weber, Max. (2003), La ética protestante y el espíritu del capitalismo, México. FCE 564 p.

Weber, Max. (1978). Sociología de la religión. Buenos Aires, Argentina. La pléyade

Yáñez Solana, Manuel Confucio, (2002). Confucio, grandes biografías. España. EDIMAT

Jean-William Lapierre. El análisis de los sistemas políticos. Ed. Península, Barcelona, 1976, p.49.

CAPÍTULO 9: *CIENCIA Y TECNOLOGÍA, UN PAPEL AMBIVALENTE EN LA HISTORIA*

RESUMEN

En los siglos XIX y XX diversos antropólogos, historiadores, politólogos, filósofos, etc., pusieron en entredicho la racionalidad de la ciencia occidental, el objetivo de este capítulo es identificar diferentes perspectivas críticas como el nihilismo, escepticismo , tradicionalismo y personalismo que derivan del vínculo entre ciencia-técnica en la modernidad y posmodernidad, Diferentes pensadores en el siglo XIX y XX vislumbraron el monstruo que se perfilaba con la mega máquina, la sociedad tecnocrática, la deshumanización del hombre y el totalitarismo estatal. Las novelas de ciencia-ficción: *Un mundo Feliz* de Huxley (1932) y *1984*, de Orwell (1949), se han convertido en realidad.

Palabras clave: Ciencia - técnica, nihilismo, misticismo, modernidad, posmodernidad.

INTRODUCCIÓN

Los términos moderno y posmoderno corresponden a una periodización histórica que abarca diferentes etapas en que suele dividirse la historia occidental, en un intento de explicar el tránsito de la "edad antigua, media y moderna," utilizando el rótulo de "renacimiento" a la producción de los siglos XV y XVI. Tylor (1871), Frazer (1944) y Spengler, (1918), pusieron en entredicho esta periodización de la historia universal.

El binomio entre ciencia y técnica ha transitado de la primera revolución industrial, que sustituye la energía animal y humana, por la mecánica, la segunda, impulsada por la electricidad y el átomo, la tercera por la electrónica, y finalmente asistimos a la cuarta, donde se fusionan tecnologías del mundo físico, digital y biológico para generar inteligencia artificial, tecnologías que pueden generar tareas que realiza la mente humana.

La historia de la ciencia se presenta como el Jano de la mitología romana: con dos caras, una volteando hacia el Bien, la otra mirando hacia el Mal, quizás lo que caracteriza a los humanos es la disyuntiva entre el bien y el mal, el mal considerando todo lo que destruye la vida en el planeta, y el bien todo lo contrario.

La capacidad del hombre para avanzar hacia un orden social y cultural en el que el hombre determine el destino de la ciencia y la técnica está muy lejos de alcanzarse, su destino se encuentra subordinado a los intereses de las clases dominantes, esta situación ha despertado los fantasmas del nihilismo y escepticismo como reacción y desilusión del progreso, de la ciencia, de la tecnología como precursores para mejorar la calidad de vida de la población

Durante el siglo XX y lo que ha transcurrido de este, la humanidad ha pasado por la primera y segunda guerras mundiales, la guerra fría, hasta el momento actual, donde la escalada de la guerra fría ha llegado a una situación que no se vivía desde la Segunda Guerra Mundial. A partir del conflicto de Crimea (2014) entre Rusia y Ucrania, la escalada de violencia ha llegado a una situación que no se vivía desde la Segunda Guerra

Mundial, con el conflicto en Palestina y una recesión mundial el panorama mundial se agrava, se trata de una guerra híbrida ubicada en diferentes escenarios: económicos, financieros, bélicos, mediáticos, cibernéticos, etc.

El objetivo de este artículo es el de identificar diferentes perspectivas críticas como el nihilismo, el escepticismo y otras que surgen de diversos ángulos metafísicos y religiosos que han cuestionado la modernidad y posmodernidad de la ciencia y la tecnología en oriente y occidente, el presente estudio no pretende ser exhaustivo, su intención es plantear un esquema general que sirva para un debate y futuras líneas de investigación.

MARCO HISTÓRICO

Los términos premoderno, moderno y posmoderno tienden a definirse como la representación de una época o una periodización histórica (cronológica), o como una perspectiva teórica (cosmovisión paradigmática). ¿Cuándo comienza la modernidad? En términos cronológicos, se dice que inicia alrededor de 1500, con el surgimiento de un sistema capitalista global, a partir del nacimiento de los imperios coloniales (Portugal, España, Francia, Gran Bretaña); abarca la trayectoria del capitalismo en sus diferentes fases: competitivo, monopólico, global. En términos epistemológicos, el cambio de paradigma de la ciencia clásica a la moderna se concibe a partir de la frase acuñada por Bacon de que "El conocimiento es poder". (Ballina, 2005).

González Casanova, (1956, p.11, p.30), establece que la técnica es el dominio de un fenómeno de acuerdo con un modelo, reconoce diferentes tipos de técnicas: "la cotidiana o del trabajo manual, la científica o del trabajo teórico, y la técnica mágica." "El dominio y el conocimiento pueden ser más o menos limitados; pero para que haya técnica es necesario poder actuar en la producción o reproducción de los hechos ideados".

En las relaciones sociales se establecen diferentes técnicas:" destacan particularmente las relaciones de dominio de unos grupos por otros, y de unas sociedades por otras", en este esquema "el dominio del hombre por el hombre, la religión, la filosofía, la ciencia, tienen que ser velada o abiertamente *exclusivas*, particulares, relativas al grupo, aunque después se olviden de esta reducción del hombre y a ella añadan una falsa generalización, la idea de que su filosofía es la filosofía, su religión la religión, su ciencia la ciencia, su técnica la técnica" (Gonzales Casanova op.cit. p.81).

Habermas (1986, p.86, ss) caracteriza a las sociedades premodernas o tradicionales por la existencia de un sistema centralizado, que se impone por la existencia de una visión del mundo (mito, magia, religión). La autoridad tradicional se impone por gerontocracia, rutina o cuestiones de honor. La técnica mágica se transmite por la tradición oral y la imitación práctica. En la espiritualidad indígena se formalizan diversos rituales y roles sagrados: "incluso las culturas más pequeñas cuentan con sacerdotes, sacerdotisas o chamanes, que dirigen ceremonias colectivas para celebrar el paso de las estaciones, los acontecimientos celestiales y los distintos ritos asociados al nacimiento, la pubertad y el matrimonio" (Fisher, 2003, p.33-34).

En la dominación por tradición y, posteriormente, en la burocrática, este principio gregario se pierde; en estos casos, el personal administrativo se encuentra organizado a partir de principios serviles o burocráticos

tendientes a legitimar un proceso de explotación o dominación. Surgen los siervos del poder: esclavos, eunucos, cortesanos, monjes, maceguales, mayorales, capataces y, finalmente, la figura del administrador legitimado sobre principios burocráticos y racionales (Coser, 1978, p.11).

En la sociedad tribal lo político se encuentra por encima del especialista, y aquello genera respeto porque se decide colectivamente. En la sociedad moderna el papel se ha invertido, ya que el especialista impone su lógica sobre las situaciones que se presentan, de modo que la política se subordina a la técnica: "la voluntad popular política es reemplazada por la legalidad inminente de las cosas que el hombre produce como ciencia y tecnología". (Habermas, 1986, p. 86).

En el Renacimiento, la naciente burguesía buscaba demostrar que el conocimiento científico culmina con el dominio del hombre y la naturaleza. En Florencia, literatos, poetas, pintores y escultores renacentistas, se unieron a la nueva élite de la corte de Roma, Florencia, Génova y Venecia. (Von Martin,1973, p.39).

El artista se convierte en un investigador de la naturaleza, un matemático, un técnico de la óptica, arquitectura, ingeniería, etc. Un ejemplo de ello es Leonardo Da Vinci, (1452-1519). Este gran artista se destacó además en la ingeniería militar y armamentos de artillería, colaboró en la campaña de los Borgia en Romaña, con Ludovico el Moro (1499) en Lombardía, y posteriormente en la corte de Luis XII en Francia. El arte y el diseño al servicio de la corte, pintura, arte y ciencia, historia de una síntesis del surgimiento de nuevos grupos de intelectuales al servicio de las élites gobernantes.

Maquiavelo aborda las conexiones entre política y guerra, este binomio tiene como propósito el poder económico como medio de aumentar el poder político. (Maquiavelli,1969, Il príncipe, p.29). El gran impulso que tuvieron las ciencias de la geografía, la cartografía y la astronomía, facilitaron las expediciones del siglo XV que buscaban esclavos, oro, gemas, caña de azúcar, café, nuevos pastizales para criar ganado. La astronomía y las ciencias naturales eran indispensables para los voraces monarcas europeos, pero esa es otra historia.

Ante la rivalidad de las potencias de oriente y occidente por el dominio mundial, es de esperar que los algoritmos que manejan la inteligencia artificial, en poder de las grandes compañías transnacionales y de los gobiernos que las acompañan, lo que está en juego es la indefensión de los ciudadanos sujetos de control y vigilancia de los gobiernos o de hecho por compañías como Huawei, Facebook y Google. (Ballina,2021).

REVISIÓN DE LA LITERATURA

El fundador del positivismo A. Comte (1973), estableció las bases y principios de la ciencia moderna occidental, acuñó en la "ley del progreso en tres estadios": 1) teológico o metafísico,2) religioso, y 3) positivo, su crítica a la religión y a la metafísica, como consecuencia propone un nuevo sistema de ciencias naturales y sociales, sustituyendo a cualquier otra forma de conocimiento. El siglo XIX ofreció al positivismo la impresión de que la ciencia podía abarcar de manera exhaustiva y definitiva cualquier aspecto de la realidad social como natural.

En el siglo XX, el carácter posmoderno de la filosofía de la ciencia se inició con un debate suscitado por "La estructura de las revoluciones científicas" de Kuhn (1962), inspirado en Koyré , (1994) y Bachelar, (2007), acuñó la siguiente propuesta de evolución de historia de la ciencia: ciencia normal> anomalías>crisis>revolución>ciencia normal, según la cual la ciencia sigue un camino autónomo ,independiente de la economía política y la ideología.

Karl R. Popper (1959), reconoce claramente la imposibilidad de hacer ciencia tan sólo a partir de elementos estrictamente verificables y justificables: La ciencia no es un sistema de afirmaciones ciertas o bien establecidas; tampoco es un sistema de avance continuo hacia un estado de finalidad. No sabemos: sólo podemos conjeturar y nuestras conjeturas van guiadas por la cientificidad... Fe en leyes, en regularidades que podemos revelar, descubrir. En contraposición a Kuhn, (1962), la teoría popperiana se ubica en la falsificación de los enunciados científicos. Consiste en pocas palabras en la demostración del error y no la verificación o confirmación

En la concepción epistemológica de Canguilhem, (2009), la historia de la ciencia se traduce en decretar lo verdadero y lo falso, adquiere la forma de un debate, de una lucha. La ciencia progresa mediante ideas audaces, a través de la exposición de nuevas e insólitas teorías y el abandono de las viejas. Esta concepción significa que en la ciencia no hay conocimiento definitivo, jamás existen razones suficientes para creer que se ha alcanzado la verdad.

Los enunciados de las ciencias sociales dependen de las teorías que las generan. La relación teoría-práctica, encuentra su *"punto de comprobación"* en los respectivos enunciados controlables, pero la relación es siempre entre teoría e investigación o bien entre comprobación o falsificación

El positivismo lógico, derivado de las generalizaciones empíricas y teóricas de Comte, (1973), E. Mach, (2002), H. Poincares, (2005), de corte individualista, materialista, racionalista, proclama la convicción de que su doctrina es la única vía del conocimiento, lo convierte en dogma rígido y metafísico, concibe de modo absoluto el desarrollo de la ciencia a unas cuantas fórmulas.

Foucault (1970), ha señalado los límites de esta epistemología: La historia de la ciencia sólo puede concebirse en su relación con la historia del "saber", con las prácticas "discursivas" y no "discursivas" de la sapiencia y las creencias se trata de pensar las mutaciones de estas prácticas. Ya no se trata de suponer la autonomía de la historia de las ciencias, sino señalar su relatividad, existen dos historias: la de las ciencias y la de las ideologías.

Althusser (1970, p.32), define a la ideología como: prácticas que gobiernan las actitudes y la toma de posición concreta de los hombres con respecto a los objetos y problemas reales de su existencia social e individual y de su historia. La ideología representa la relación imaginaria de los individuos con sus condiciones reales de existencia…se convierte en una mera ilusión. Las ideologías prácticas asignan sus formas y límites a las teóricas y a las ciencias. Esta irrupción se realiza en el saber es decir en el espacio

material en que se desarrolla el sistema de las ideologías prácticas y teóricas, la ciencia misma tuvo que pasar por una etapa mítica o mágica antes de alcanzar la etapa lógica.

El concepto de ideología en el materialismo histórico forma parte de la superestructura, determinada en última instancia por la estructura económica, por lo cual, la ideología no puede desaparecer por el solo hecho de la aparición de la ciencia, como instancia material, históricamente determinada en una totalidad social compleja. La inserción de una ciencia en una formación social debe pensarse por este camino; con ello se evita caer en el idealismo de la ciencia, y el mecanicismo economicista por el cual la ciencia solo es el reflejo de la producción.

Finalmente, no se ha llegado a un consenso acerca de la fundamentación científica. Siguen en pugna el canon de las ciencias naturales (positivismo) y hermenéutica, fenomenología, lingüística.

Es imposible reconstruir objetivamente toda interpretación de la ciencia o de la historia, estas tareas dependen siempre de un punto de vista, y se debe trabajar con un número ilimitado de variables. Ni el positivismo lógico basado en modelos matemáticos, ni la hermenéutica crítica pueden interpretar cabalmente las realidades sociales, las diferentes teorías científicas dan por válidas las regularidades que acontecen en la realidad, sin embargo, con toda seguridad y ni siquiera de un modo aproximado, nos llevan a cuantificar y correlacionar todos los fenómenos de manera definitiva.

La Teoría del Caos (Gleick, 1988; Hayles, 1991) nos permite reformular por qué todos los intentos previos de alcanzar el estatus de científicos en las ciencias humanas y sociales han producido resultados tan decepcionantes. La Teoría del Caos en realidad, lo que propone es un nuevo y más comprensivo campo de trabajo que abarca fenómenos que son inherentemente complejos, impredecibles y caóticos.

NIHILISMO Y ESCEPTICISMO DE LA CIENCIA OCCIDENTAL

Diversos antropólogos, historiadores, politólogos, filósofos, científicos: Tylor,(1856) Frazer,(1935), Müller, (1871) Nietzsche, (1979), Sorel,(2011),Cassirer (1972), Spengler,(1918), Marx, *(1978)*, Freud,(1982), Einstein, (citado por Isaacson, 2016), pusieron en entredicho la racionalidad de la ciencia occidental.

Para los pensadores antes mencionados, la historia de la civilización occidental se debe a una a una mala interpretación de palabras y términos: "la historia de la cultura es producto de una mera ilusión, un malabarismo de palabras y el lenguaje no solo es una escuela de sabiduría sino también de desatino". (Cassirer, 1972, p.31).

En esto consiste el nihilismo moderno, Nietzsche (1979), es el principal precursor de esta teoría que tendrá una gran influencia en otros pensadores: Jünger, (1990), Heidegger (1980), Dostoievski, (1990), y sus sucesores en el siglo XX atribuyen esta situación a la ciencia, a la tecnología, al racionalismo, a la muerte de Dios.

Freud nos dice: "El hombre es el único animal para quien su propia existencia constituye un problema que resolver y del cual no puede escapar. No puede regresar al estado prehumano de armonía con la naturaleza;

tiene que seguir desarrollando su razón hasta hacerse dueño de la naturaleza y de sí mismo".” La autoconciencia, la razón y la imaginación rompieron la “armonía” que caracteriza a la existencia animal”, “la vida adquirió conciencia de sí misma”. “Como al mismo tiempo, tiene razón e imaginación, se da cuenta de su soledad y apartamiento, de su impotencia y su ignorancia.” Citado por Fromm, (2019, p.27, 33).

Schopenhauer (1980), se apropió de la noción de la voluntad de vivir, resultado del conocimiento de la naturaleza dolosa y trágica de la vida, según la doctrina budista. El mismo Freud, imbuido por esta doctrina nos dice: “No vayan a creer que la vida es una diosa exaltante surgida para culminar en la más bella de las formas, no crean que hay en la vida la menor fuerza de cumplimiento y progreso. La vida es una hinchazón, un moho, no se caracteriza por otra cosa” … “La vida es un rodeo obstinado por sí mismo, transitorio, caduco, desprovisto de significación. “(citado por Fromm, 2019 p.27).

Las virtudes abstractas de la ética protestante: laboriosidad, abstinencia, ahorro, cálculo, etcétera, se convierten finalmente en virtudes sociales de la burguesía acumuladora. El carácter mercantil o monetario que, en cierto modo, es la imagen del Midas que expuso Marx, es el prototipo del burgués. Midas desea que todo lo que toque se convierta en oro y dinero, en formas de insaciabilidad. El motivo económico de la burguesía acumuladora se convierte en la neurosis colectiva del protestantismo de carácter anal-retentivo, según el teorema freudiano, que se convierte en la renuncia a los sentidos, mientras que se reprimen de modo correspondiente las cualidades orales, la capacidad psicosexual para el goce inmediato, para la entrega, para la alegría de los sentidos. Freud, (1982).

La dicotomía desarrollada con el surgimiento de la acumulación capitalista, por un lado, y del trabajo asalariado por el otro, convierte a la dignidad personal en un valor de cambio. Así, cualquier forma imaginable de conducta humana se hace moralmente compatible en el momento en que se hace económicamente posible y adquiere valor; cualquier cosa vale en cuanto sea rentable.

Con el propósito de justificar la organización clasista de la sociedad se ha llegado a considerar a la dominación de la clase superior como algo legítimo y natural basándose, en general, en teorías darwinianas que descartan la posibilidad de que las masas populares utilicen el derecho de voto para transformar el poder.

CIENCIA Y ESPIRITUALIDAD, METAFÍSICA Y RELIGIÓN EN ORIENTE Y OCCIDENTE

Dentro de las perspectivas críticas del binomio de ciencia y tecnología en la modernidad y posmodernidad han surgido otras vertientes derivadas del vínculo entre ciencia y espiritualidad, metafísica y religión, Diversos pensadores dentro de los conocimientos herméticos (Hermes, 2023) del tradicionalismo y perennealismo, René Guénon,(1995), Huxley, (1967), han incorporado la idea de que la sociedad occidental ha progresado tecnológicamente, pero se ha alejado paulatinamente de la espiritualidad, de la metafísica, de la religión, de la tradición en cuanto a normas y costumbres heredadas del pasado, pusieron de manifiesto que la crisis del mundo moderno se debe a su falta de espiritualidad.

Creemos necesaria una distinción entre religión, teología, filosofía y metafísica: “Una religión es un sistema solidario de creencias y de prácticas relativas a cosas sagradas —o sea, cosas separadas, prohibidas—

; creencias y prácticas que unen en una misma comunidad moral, llamada Iglesia, a todos aquellos que se adhieren a ellas". Durkheim (*2012*, p.54).

La teología por su parte es el esfuerzo que hace el hombre por atribuirle a esa entidad denominada Dios, todas las emociones, sentimientos y características de los humanos. Para los teólogos sólo existen dos clases de religiones, la que ellos profesan, que es la revelación de Dios, y las otras que son invenciones de los hombres.

La metafísica indica la tentativa de inquirir en las regiones de lo incognoscible y de lo impensable, que al final conlleva la misma tendencia que la teología, mientras que la filosofía se presenta no solo como comprensión de las cosas cognoscibles y pensables, concerniente a nuestra posición en el universo y nuestra forma de vivir, sino también el producto de la inteligencia crítica acerca de tales intuiciones y de las presuposiciones subyacentes.

Los textos herméticos, (enseñanzas provenientes de Egipto y Grecia), son un compendio de conocimientos de matemáticas, geometría, física, química, basados en las ciencias ocultas, la alquimia, la magia, la astrología: y la visión cosmogónica de los principios contenidos en el universo: " Nada es inmóvil, todo fluye y refluye como si fuera un péndulo, toda causa produce un efecto, la concepción surge por doquiera de lo masculino, femenino, todo vibra, todo es dual, tiene dos polos, qué se identifican por su naturaleza, pero en diferentes grados." Hermes Trismegistro (2023, p.23).

Los hermetistas consideran que las teorías y especulaciones de los teólogos y metafísicos respecto a la naturaleza íntima del todo, como esfuerzos infantiles de atribuir al todo la personalidad, cualidades, propiedades del humano, de ahí derivan todos esos rituales que nos han legado como herencia de los primeros días de la infancia de la humanidad.

De esta concepción surge la doctrina panteísta de lo divino, no es un ser personal sino una fuerza que impregna todo: tanto objetos inanimados, como plantas, animales y personas, las grandes religiones orientales: hinduismo, budismo, taoísmo, confucianismo, practican la meditación, el politeísmo y el panteísmo, como fuerza que todo lo impregna.

El panteísmo, gnosticismo, pitagorismo, la magia, la alquimia, la astrología fueron consideradas prácticas satánicas, a partir del siglo IX por la religión católica. Desde entonces surge un parteaguas entre las religiones de oriente y occidente: "es sin duda la ruptura más grave del racionalismo el haber tendido un telón de hierro entre lo racional y lo irracional, vistos como dos mundos sin posible comunicación entre sí. Este pecado original del pensamiento moderno no es, si se piensa bien, más que el trasunto de la dicotomía impuesta por la iglesia, a partir del siglo IV, entre ortodoxia y heterodoxia, verdad revelada y engaños del demonio, o sea entre "la verdadera religión" y las herejías, mentirosas" (Lafaye, 2022, p.75).

Por medio de estudios comparados de distintas fuentes funerarias, cráneos y artefactos antiguos hasta estudios de imágenes cerebrales, Torrey (2021) reúne pruebas antropológicas de que la aparición de los dioses

coincide con las nuevas capacidades cognitivas del *Homo erectus* y del Homo sapiens moderno que los condujo a la comprensión de la mortalidad y la inmanencia.

El fenómeno religioso ha tenido un papel preponderante en las diferentes culturas humanas, lo religioso concierne a diversas conductas psíquicas contradictorias-deseo, miedo, amor, fe, esperanza- en un recorrido histórico que surge desde el paleolítico. La historia comparada de las religiones es una ciencia milenaria, la han enriquecido autores tan conocidos como Max Müller, (1871), Karl Jaspers, (1953), James Frazer, (1944), Rudolf Oto, (2012.), Max Weber, (2012) y muchos otros que se han ocupado de este fenómeno.

Jung (2010), profundiza en la aportación a la historia de las religiones con el concepto de *inconsciente colectivo,* que se refiere a ese nivel de la psique que "es idéntico a sí mismo en todos los hombres y por eso constituye la base psíquica general de naturaleza supra personal que se da en cada individuo". De este inconsciente colectivo provienen las imágenes primordiales o arquetipos, que tienen la función de compensar la racionalidad consciente. Esas visiones "vienen a nosotros" con la misión de enseñarnos y equilibrarnos: "los arquetipos se van revelando al sujeto para emprender un proceso iniciático de expansión del ser, de encuentro creativo entre consciente e inconsciente".

Todas las religiones tienen una raíz común con distintos caminos, hay diversas maneras de buscar y conseguir la comunicación con Dios.: "Hay sistemas primitivos, como el animismo y el totemismo, en que la búsqueda de sentido que realiza el hombre responde a los objetos naturales o los antepasados. Hay sistemas no deístas, como el budismo, que suelen llamarse religiones sin Dios. Hay sistemas puramente filosóficos, como el estoicismo, y hay sistemas monoteístas refiriéndose a la idea de Dios". "Pero sea cual sea su contenido, todos responden a la necesidad que experimenta el hombre de tener un sistema de ideas, sino también un objeto de devoción que dé sentido a su existencia y a su situación del mundo". (Fromm, 2019 p.61).

Tylor (1871) y Frazer (1935), llegaron a la conclusión de que no hay diferencia esencial entre la mente de un salvaje de una supuesta mente primitiva y la del hombre civilizado. La gran diferencia entre las interpretaciones de una supuesta "mente primitiva" y la nuestra no estriba en las formas de pensamiento, sino en las reglas del razonamiento y la argumentación de cómo se aplican.

Quince mil años antes de nuestra era, los primeros efectos del calentamiento generan una salida al período glacial, esto se hace sentir en oriente próximo: Egipto, Irak, Líbano, Siria y Jordania, donde el hombre llevó a cabo su primera experiencia de sedentarización, es una revolución total que afecta todos los sectores: el hábitat, la demografía, las estructuras sociales y familiares, la religión se antropomorfizar, surgen las primeras diosas y dioses a imagen y semejanza del hombre, el arte se encuentra íntimamente ligado a la religión

A la mente occidental le resulta difícil entender las religiones de oriente, es decir el taoísmo, el confucionismo y el budismo, a ello hay que añadir la incomprensión al chamanismo. Benjamín Constant, (2019), vulgariza y populariza el mito admitido por la intelectualidad occidental acerca de las religiones como

fuente de desarrollo en la llamada progresión del pensamiento religioso: el fetichismo, que según estos es la etapa más tosca, luego el politeísmo y por último el monoteísmo, que culmina con el triunfo del catolicismo.

Los monjes medievales se dedicaron a recabar los manuscritos de las obras clásicas del paganismo. Cuando el mundo antiguo estaba a punto de desaparecer, las religiones antiguas fueron suplantadas por el cristianismo.

La relación entre ciencia y espiritualidad ha tomado derroteros diferentes en oriente y occidente. El patrón del pensamiento filosófico en China, India, Japón posee ciertas similitudes, sin embargo, al interior de las diferentes religiones orientales: hinduismo, taoísmo, budismo, existen innumerables versiones, escuelas y herejías, en este artículo sólo esbozaremos sus esquemas generales.

El budismo (2002), se desarrolló dentro del hinduismo, las dos religiones comparten el concepto del Karma y la reencarnación, significó una revolución contra los prejuicios religiosos, éticos de la época. Existe el budismo laico y religioso. El budismo Hinayana de la antigüedad de Buda, dejó claro que no era un Dios y que todos los que lo quisieran podían alcanzar la iluminación. El budismo Mayahana, surge en Tíbet, China, Japón, en los cuales se ha producido una mezcla de divinidades de acuerdo con cada región.

Los conceptos filosóficos básicos del budismo se encuentran concentrados en el Karma o ley de la causalidad física, que actúa con el mismo rigor en la vida física como mental .El budismo considera la vida humana como una serie continuada de procesos mentales y físicos que cambian a cada instante. Buda presenta su último discurso presentando las 4 verdades nobles :1.- El sufrimiento, 2.-la causa del sufrimiento, 3.- posibilidad de curación, 4.-La cura.

El hinduismo no reconoce un destino ciego, no existe un único camino de salvación, ni una providencia divina. El ser humano cosecha lo que siembra, es el resultado de sus actos, está sometido a la ley de la causa-efecto. Lo específico es que todo lo que haces en esta vida, constituye la base de tu próxima existencia. No se trata de un castigo por las malas o buenas acciones, la ley del karma es impersonal. Lo que tienes en esta vida, de riqueza y pobreza, alegrías y penas, buena o mala salud es el resultado de una vida anterior.

Existen diversas escuelas, en lo fundamental todas comparten la verdad y el Nirvana. Entre los años 700 y 800 de nuestra era el budismo se propagó por toda Asia, influenciado por la cultura Zen, particularmente en Japón, las prácticas de meditación presuponen una división tripartita de la mente en: mente pasada, presente y futura contenidos en la conciencia, por lo que, en cierto sentido, todas ellas son pensamientos presentes, accesibles a la observación interna.

Confucio, (2002, 551-479 a.C.), elaboró un tratado que afirma el vínculo indefectible entre política y moral, así como la primacía del pueblo: el respeto, la tolerancia, la piedad filial, son las virtudes esenciales. y sus principios éticos, una sociedad próspera sólo si se mantienen en plena armonía las relaciones: Gobernante/súbdito, marido/mujer; padre/hijo Si el príncipe es virtuoso, los súbditos imitarán su ejemplo... La base de la doctrina confuciana es recuperar a los antiguos sabios de la cultura china e influir en las costumbres del pueblo. Para Confucio, el ser humano es bueno por naturaleza, todo lo malo le viene por

ignorancia, por falta de conocimiento. Para tal fin elaboró las herramientas necesarias para que el conocimiento fuera más asequible a todos los individuos, incluso a los más desvalidos y marginados

En el taoísmo original "TAO" significa camino, es una realidad metafísica, una especie de ley natural, el Tao no tiene principio ni fin, se le llama invisible porque los ojos no lo pueden ver, imperceptible porque los oídos no lo pueden oír ;impalpable porque no se le puede atrapar…", se le considera padre de todos los seres… "las cosas en cambio nacen crecen y mueren "Darse cuenta de que nuestro conocimiento es ignorancia, es una noble comprensión interna; considerar nuestra ignorancia como conocimiento es una enfermedad mental." (Tse, Lao, 1996, p. 51).

El sintoísmo es una antigua religión del Japón, no tiene ningún fundador, ningún credo o ética. Lo específico son las ceremonias, los ritos que contactan con las ánimas. Tiene millones de dioses, se manifiestan en todos los ámbitos, plantas, animales, humanos, el culto a las ánimas del pasado se difundió durante la época de Confucio.

En términos de razonamientos, el pensamiento oriental se desarrolló en la lógica inductiva, a diferencia de la lógica deductiva desarrollada en el racionalismo de la gran triada: Sócrates, Platón y Aristóteles, que ponía de manifiesto las implicaciones de lo ya conocido, como sabemos, la "conciencia intuitiva" oriental se convirtió en "conciencia por conceptos" y encontró una primera sistematización orgánica en la filosofía antigua de Grecia. En el conocimiento racional, este perfil clásico conduce a la virtud, en términos de ética y moral, y de esta deriva la verdad y la justicia. Esta concepción, desde luego, está muy ligada a la cultura griega, en particular a la política griega, en la cual se presupone un desarrollo pleno del individuo dentro del Estado y la comunidad. (Harré,2000, p.66,67).

El método mayéutico procede de un relato que Platón (1998), escribió en el libro VII de la República el símil *de la caverna*, es el medio para llegar a la verdad a través del diálogo: el preguntar, el filosofar, el investigar nos sirven para desenmascarar un mundo de apariencias, de ficción., un mundo de sombras, el cuerpo está sujeto al deterioro del tiempo, este mundo es su prisión; El mundo material es la prisión del alma porque, de acuerdo con Platón en esta tierra vivimos rememorando el *topus uranus*, lugar de donde procede el alma, mundo de las ideas, de las esencias, mundo verdadero, metafísico, brillante, es donde reside la perfección y la verdad, a donde algún día el alma habrá de regresar. Esta idea surge de la obra de San Agustín, (De civitate Dei), quien deriva de la filosofía griega, (Platón, Aristóteles), las relaciones de la nueva religión con la antigüedad pagana (Jaeger, 2022,p.7).

Esta idea platónica del paraíso se traslada a las religiones que se definen como Abrahámicas, originarias de Abraham: judaísmo, cristianismo y el islam comparten algunas características comunes: todas son monoteístas. El monoteísmo es la práctica de adorar a una deidad, aunque cada religión se refiere a la deidad usando un nombre distinto, estas religiones creen que Dios creó el mundo y tiene una autoridad absoluta sobre el mundo y la humanidad, Dios se revela a pocas personas para ofrecer orientación y salvación. Todas las religiones abrahámicas creen en la dicotomía entre el bien y el mal, en la vida futura los muertos son juzgados

de acuerdo con sus acciones: los justos son recompensados con la entrada al paraíso, mientras que los malvados deben ser castigados arrojándose al infierno. (Lafaye,2022).

Hermes Trismegistro es un personaje enigmático, fue contemporáneo de Abraham y Moisés, a quienes influyó con sus ideas. A su salida de la ciudad de UR, algunas tribus hebreas acabaron en Egipto, esclavizados por los faraones. La biblia cuenta como Moisés los sacó de Egipto y los llevó a la tierra prometida de Canaán, a costa de los filisteos. A partir de 1000 a.c. con las dinastías con David y Salomón empezó a desarrollarse la religión llamada judaísmo. El país quedó dividido en el reino del norte (Israel) y el sur (Judá).

El viejo problema teológico de la "predestinación", en el que Dios decide que almas serán salvadas y cuáles condenadas, es un problema central en las religiones Abrahámicas.

Para la tradición judea -cristiana-musulmana la historia es el lugar privilegiado del encuentro con Dios, es historia de salvación o perdición. La historia de salvación que va desde Adán y Eva, hasta el último elegido, es considerada sacramento y también misterio. Es la historia de la vigencia de Israel, el tiempo de los profetas, el tiempo de Cristo, de la iglesia, de la eternidad, de la gloria. La iglesia posee un sacramento basado en la liturgia, en ella se ritualiza de manera especial a Dios. El sacramento significa rito, en el caso de la iglesia cristiana se manifiesta en el bautismo, la eucaristía, el matrimonio, etc. El sacramento sólo es tal en el horizonte de la fe. ((Boff, Leonardo, 2008, Pág. 391).

En la religión católica, la visión original de las enseñanzas de Cristo no consistía como lo ha afirmado la iglesia, en adorarlo como hijo de Dios, ni crear un culto religioso, sino de otorgar a todos los seres humanos la relación estrecha, directa de lograr la divinidad humana y de iniciar una revolución mística y política.

Algunas escuelas del judaísmo han reiterado la idea de ir directamente a lo Divino. Incluso en el hinduismo, que ha encomiado la figura del gurú, existen muchas sectas que han recalcado la idea de ir directamente a Dios. El debate en torno a los valores religiosos está imbuido de razonamientos apologéticos, circulares en uno y otro contexto.

La vinculación entre ciencia - religión o espiritualidad en oriente, abre la posibilidad de superar las dicotomías entre individuo y sociedad, permite conjugar la física clásica con la cuántica, la coincidencia de lo causal con lo casual. En occidente se vincula la ciencia con una visión materialista, mientras que en oriente se tiene una visión holística basada en una lógica *difusa,* integrada en el cosmos, donde el hombre y lo divino forman parte de un todo, y en donde lo individual no se concibe sin lo colectivo

En la evolución de la ciencia occidental, la objetividad epistemológica, significa subjetividad ontológica, la verdad es de dios o de nadie. La toma de decisiones ocurre de lo particular a lo general, bajo la influencia cartesiana de la previsión y la planeación, dentro del orden racional de la lógica dicotómica.

DISCUSIÓN

La historia de las religiones ha sido una historia abigarrada de conflictos. A partir de la colonización iniciada en el siglo XVI, el cristianismo se extendió por todo el mundo. Sin embargo, en el año 451 surgen algunas iglesias de la ortodoxia oriental que se vinculan conforme a su origen con el patriarcado de Moscú o

al de Constantinopla, y en el año 1534, el catolicismo se fragmenta nuevamente con el surgimiento de la Reforma iniciada por Lutero, y la proclamación en 1534 de Enrique VIII, como jefe de la iglesia anglicana. Posteriormente, el protestantismo se diversifica en una variedad de sectas difícil de clasificar: anglicanos, bautistas, ana- baptistas, metodistas, Pentecostales, adventistas, mormones, testigos de Jehová, etc.

Durante el siglo XI, los musulmanes empezaron a expandirse y se apoderaron de la ciudad de Jerusalén, que formaba parte del imperio bizantino. Esto generó el propósito inicial de las cruzadas, liberar los lugares santos y restablecer la seguridad de los peregrinos en sus viajes a tierras santas. Sin embargo, el motivo principal que involucró a muchos Estados en las cruzadas fue restablecer las rutas comerciales y la búsqueda de enriquecimiento de algunos nobles, como fue el caso de la cuarta cruzada, donde los cruzados occidentales saquearon la ciudad de Constantinopla y provocaron la fragmentación del imperio bizantino.

Al igual que el cristianismo, el islam no es monolítico, es un entramado muy complejo y difícil de discernir. Todos los musulmanes comparten el Corán y las reverencias a Ala y Mahoma, sin embargo, a la muerte de este, el islam se fragmentó en Chitas, Sunitas, ibadí, jariyíes, a su vez cada una de estas ramas tiene diferentes subdivisiones. Al igual que en occidente estas diferencias no fueron pacíficas, las guerras y conflictos continúan hasta la actualidad, suscitando diferentes guerras civiles en Europa, África, América y Eurasia.

Con el paso de los años, las religiones se han ido transformando de acuerdo con los intereses de las autoridades religiosas.

De acuerdo con el Mapamundi de las religiones en primer lugar se encuentra el catolicismo (2,300 millones), seguido del islam (1,700 millones), el hinduismo (1,100 millones), las religiones de China y Japón (520 millones), lo no creyentes (1,200 millones), prácticas tradicionales (414,725 millones), judíos (13 mil). (The World Almanac, Fisher, (2003).

El dominio de los imperios coloniales ha dejado como consecuencia, el racismo, el exclusivismo, la intolerancia religiosa, la superstición. La historia de la humanidad habría sido otra si las autoridades religiosas no hubieran sucumbido a las guerras santas.

Los clásicos de la economía clásica coinciden en que la sociedad mercantil ha logrado mantener un orden estable y una crisis permanente, contiene y reprime al tiempo que engendra dualidades aparentemente contradictorias en los intercambios: la meritocracia, premios y castigos, la envidia como morfogénesis del orden social y como concepción de este, el sacrificio del “chivo expiatorio” (él katechòn) como una forma provisional e ineficiente de pacificación.

Girard (1986), al descubrir las discontinuidades de la ciencia, plantea el rechazo de la “sabiduría” que suele mostrar el idealismo de la mentira romántica o el idealismo de la ciencia según la cual avanza lineal e inexorablemente desde sus orígenes hasta nuestros días acumulando hechos, experimentos, generalizaciones empíricas y teóricas, que se traducen en acumulación y progreso.

Para Girard, (1986), los desafíos son una fuente permanente del caos que surge de la destrucción del orden tradicional y de su propio mal funcionamiento, especialmente con una visión tiránica de su propio quehacer

en el mundo, las clases dominantes tienen el derecho e incluso la obligación de desafiar los límites de la moral, la condición humana, el medio ambiente, la sociedad y el orden internacional, muchas veces causando graves daños, pero en búsqueda de hacer un bien.

Los gobiernos convierten a sus Estados y sus partidos políticos en ídolos, esto justifica que se lleven a cabo sacrificios, sin embargo, *el sacrificio bajo la égida del sacrificio funciona mal,* Girard op.cit. ya no existe la unanimidad linchadora y por lo tanto la pacificación esperada se convierte en pacificación a medias, en las sociedades plurales cuya conciencia está dividida, como establece Durkheim (2012), no existen sacrificios "completamente racionales", pues el contagio y la solidaridad victimaria nunca es total : la democracia liberal que produce grupos enfrentados pero que compiten bajo una normatividad que no permite que se destrocen unos a otros; las dictaduras o regímenes totalitarios que organizan a la sociedad con normas muy rígidas, con vigilancia omnipresente y que pretenden re-mitificar el pasado. En las democracias liberales no se mata a los disidentes, se les desprestigia.

El sujeto mimético, consciente o inconscientemente actúa de buena o mala fe, le permite mantener una ilusión, construye un sistema de mentiras sobre mentiras. La cristalización mitológica es un elemento esencial para el funcionamiento de las religiones arcaicas, cuando el mito deja de funcionar o es revelado, estas sociedades dejan de funcionar. La economía clásica y las teorías liberales, así como el socialismo, están construidas sobre la fe: la fe del futuro, el problema de estas teorías es de que son evidentemente irreales, construyen un sistema de mentiras sobre mentiras, a sabiendas de que lo es.

Es verdad que la ciencia es capaz de producir un potencial bélico devastador, al mismo tiempo el desarrollo de la biología, la química, la medicina, la astrofísica, la inteligencia artificial ofrecen alcances sin precedentes a la humanidad, pero, por otro lado, los márgenes de ganancias del complejo militar-espacial-industrial operan en la generación de conflictos y guerras. La carrera armamentista, terminada la segunda guerra mundial hasta nuestros días continúa de manera vertiginosa.

El efecto paradójico de la economía moderna es que es que sus fuentes de prosperidad se pueden convertir en frutos de empobrecimiento. El crecimiento del sector financiero dinamiza la economía, pero después se convierte en una amenaza para el resto de la economía. El efecto de la ciencia y tecnología en el mundo de igual forma tiene un efecto ambivalente.

Sin el control de la violencia, nos encontramos con un Estado fallido, de un frágil orden impuesto por criminales. Para Girard (1986),la eficiencia sacrificial es cada vez menor y más destructiva, y puede incluso desbordarse hasta un punto de la "aniquilación total" ya sea de la humanidad o del planeta.

La lógica del sistema es buscar un "chivo expiatorio" para justificar la violencia, en nombre de Dios o la democracia y la libertad, el chivo expiatorio se convierte en el diablo, el comunismo diabólico, el islam, la Federación Rusa, contra la cual se ha desatado todo tipo de guerra: militar, financiera, mediática, etc.

Los chivos expiatorios del nacionalismo son los extranjeros que habitan más allá de las fronteras y las minorías al interior de ellas. El nacionalismo unifica a los ciudadanos ante un enemigo común, una condición psicológica, un complejo de superioridad, de soberbia nacionalista, conduce a las políticas del fanatismo

El capitalismo occidental ya no puede sostener la narrativa mítica de la ciencia y tecnología como precursoras del progreso y desarrollo, esta narrativa en la etapa post-imperial redefine el poder mismo: "No importa si el mundo se viene abajo, lo único que interesa es cuánto dinero ganamos apostando por el fin del mundo, en mi caída que caiga el mundo entero y no quede nada en pie". Por ello no les importa el fin de Ucrania o de la misma Europa, o actualmente de la comunidad Palestina. Se trata de que nadie sobreviva, mientras las finanzas, los mercados globales compitan favorablemente. Se trata de un sistema de vida basado en la manipulación masiva, la codicia, la ambición, representa la encarnación misma del mal y del pecado como algo estructural.

Seguimos las pautas del pensamiento ilusorio que nosotros mismos nos hemos dado y que concede prioridad absoluta a nuestras creencias personales frente a evidencias contrarias. La mentira se destroza con la verdad, la verdad se ha vuelto relativa, subjetiva, individualista, los agentes sociales que la utilizan en los medios de comunicación están interesados en manipular, adoctrinar, desestabilizar las sociedades democráticas. La posverdad se nutre tanto de patrañas como de falsedades difundidas para desinformar. No hay mentira ante la deshonestidad.

En las condiciones contemporáneas, la concentración y la centralización del capital se dan sobre la base de la superioridad técnico-científica que poseen las grandes empresas que se encuentran dedicadas a los procesos productivos y que tienen mayores posibilidades de ser sujetos de crédito dada su naturaleza oligopólica transnacional. La forma orgánica de dominación del capital financiero es el conjunto de compañías industriales, bancarias, de crédito, de seguros, de transportes, comerciales y de otro género, coligadas al capital.

El neo imperialismo es un sistema en donde las grandes potencias centrales oprimen a los países periféricos, se ha consolidado a través del militarismo y las guerras, y es así que la cultura y la civilización se han convertido en un sistema de sojuzgamiento colonial y de estrangulación financiera de la mayoría de la población, por un puñado de países industrializados. La desigualdad del desarrollo económico da lugar a las más agudas contradicciones entre las propias potencias imperialistas y los países dominados bajo la esfera del imperialismo. El carácter parasitario del capitalismo monopólico reside en las fabulosas ganancias que proporciona el capital al exportarlo al extranjero, a cambio de la explotación rapaz y el saqueo que condena a los países dependientes a largos años de atraso económico y cultural.

Bajo este planteamiento, el primer elemento que se debe reconocer es el de la desigualdad en el desarrollo de la ciencia y tecnología entre países centrales y periféricos, en la investigación o falta de investigación que ocurre en los países del tercer mundo.

El segundo elemento surge de la necesidad de entender no solo los aspectos formales de la productividad y la creación de modelos de inteligencia artificial acordes con las exigencias del tercer milenio. La cuestión va más allá, implica reformular los diferentes paradigmas organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces homogeneizadores, universalistas y lineales.

Parece claro que en el futuro inmediato la economía y el desarrollo de los países latinoamericanos dependerá en gran medida de la capacidad de generar conocimientos básicos y aplicados, estilos gerenciales acordes con la idiosincrasia y la cultura de cada país. En ese proceso, los pueblos deben alcanzar su propio modo de expresión, conociendo la fuerza potencial contenida en su historia.

La implementación de la inteligencia artificial en la educación debe surgir de una base consensuada, debe acudir al rescate de los valores del hombre administrativo, que administra para reproducir el patrimonio de su familia, de su sociedad, de su país, del mundo, de la humanidad.

El enfoque de la planificación humanista, "significa que el conocimiento del hombre, de su naturaleza y de las posibilidades reales de sus manifestaciones debe llegar a ser uno de los datos básicos para toda planificación social". Para Fromm, el hombre orientado por la ciencia dejó de ser racional e independiente. Perdió el valor de pensar por sí mismo y tomar decisiones basadas en su pleno compromiso intelectual y emocional con la vida" Quiso cambiar la incertidumbre incierta que proporciona la inteligencia emocional, por una "certidumbre absoluta" que pretendidamente tiene la predictibilidad "científica". (Froom,2020, p.59)

En el siglo XXI, la angustia de un devenir incierto induce a las nuevas generaciones a no buscar la transformación social, sino el logro de satisfacciones privadas, íntimas, hedonistas y consumistas. En ese marco parecería que asistimos al fin de la "Utopía", sin embargo, esta sigue siendo necesaria, una de las carencias de nuestro tiempo es que la sociedad no ha adquirido una cultura científica, el hecho de que un grupo de individuos decida el destino de la ciencia, marca la necesidad de una democracia que permita la politización de la ciencia y tecnología en la búsqueda del bienestar humano.

Einstein, siguiendo a Schopenhauer, argumentaba que uno de los motivos que lleva a las personas al arte y a las ciencias es el deseo de la fuga de la vida cotidiana, con su penosa rudeza y mísera monotonía, así como de las cadenas de los propios deseos fluctuantes. Además, afirmaba que: "La preocupación por la persona debe constituir siempre el objetivo principal de todo esfuerzo científico o tecnológico. Más aún el camino que va de lo meramente personal pasando por la protección de un orden universal racional debe conducir, después de todo, de regreso a la solución de problemas humanos complejos y apremiantes ya sean físicos, biomédicos, psicológicos o sociales." (Citado por Gerald Holton, 1989, p.204.)

CONCLUSIONES

La ciencia está vinculada con la producción y la aplicación en forma de técnicas, se convirtió en la sustancia permanente del mundo moderno y posmoderno de los países productores de ciencia y tecnología. Actualmente solo Estados Unidos, Europa, China y algunos países asiáticos son productores de ciencia y tecnología, los demás son consumidores. Debido a lo anterior, ni una ni otra pueden tener el mismo valor en África, Alemania

o México. La ciencia y la técnica son en cada caso un proyecto histórico en el que se proyecta una sociedad y los intereses dominantes de ella. La tecnología, por su parte, es un cierto tipo de producción y de desarrollo estratégico al que se pretende llegar.

En la medida en que la ciencia permea a la sociedad, en esta medida la ciencia se convirtió en la legitimadora de la producción en serie, masificada, tecnocratizada, de la administración científica, la ciencia y tecnologías se convierten en un producto que se vende y se consume.

A pesar de las diferencias entre la percepción occidental y oriental en el devenir de la generación del conocimiento, estas teorías tienen en común que trivializan el conocimiento en diferentes formas. Sea cual sea la cosmovisión del conocimiento que adopten, tanto la perspectiva occidental u oriental, nos remiten a esquemas de competitividad y rivalidad entre las empresas occidentales y orientales.

La concepción ética del conocimiento organizacional, tanto en occidente como en oriente requiere un replanteamiento de actitudes y valores éticos y morales, La planeación humanista enfatiza la comprensión en el control y planeación de los escenarios, la tecnología cibernética y las computadoras deberían ser parte funcional de un sistema orientado para la vida y no para matar al sistema, en este sentido la participación política requiere un grado mucho más relevante de los involucrados en empresas y organizaciones y sus entornos.

TEMAS DE REFLEXIÓN

1.-Señalar las características del nihilismo, escepticismo y tradicionalismo

2.- En qué consiste el papel bivalente de la ciencia en la historia

3.- Mencionar ejemplos de ocurrencia de diferentes técnicas: mágica, cotidiana, científica

4.-¿En qué consiste el panteísmo?

5.-¿En qué consiste el concepto de “inconsciente colectivo de Jung?

6.- El hinduismo no reconoce un camino único de salvación, ¿en qué consiste la ley del karma?

7.- Especifique en qué consiste el cambio de “consciencia intuitiva” oriental a la “consciencia por conceptos” de occidente.

8.-La historia de las religiones se ha transformado de acuerdo a los intereses de las autoridades religiosas, ¿especifique por qué?

9.- ¿En qué consiste la lógica de buscar un “chivo expiatorio?

10.-¿Por qué la ciencia y la tecnología no pueden tener el mismo valor en Estados Unidos, Europa o China?

VIDEOS

LA NUEVA ECONOMIA GLOBAL

https://mx.video.search.yahoo.com/search/video?fr=mcafee&p=la+nueva+econom%C3%ADa&type=E211MX911G91653#id=1&vid=be8a36c44caaf248dab44346aa5cf5b3&action=view

EL NEGOCIO DE LA ECONOMIA GLOBAL

https://mx.video.search.yahoo.com/search/video?fr=mcafee&p=la+nueva+econom%C3%ADa&type=E211MX911G91653#id=3&vid=e8603a61b67f551b2932bd5f1fe3157f&action=view

REFERENCIAS

Althusser, Louis. (1970, p.32). Ideología y aparatos ideológicos de estado. Ed. Titivillus.Bachelard, (2007). La formación del espíritu científico. Ed Siglo XXI, México.

Ballina, Francisco (2005). Análisis comparado de las diferencias en la administración premoderna, moderna y postmoderna. *Publicado en el X Foro de Investigación, FCA-UNAM, ANFECA. SEPTIEMBRE 2005.*

Ballina, Francisco. (2021) Empresas y organizaciones indígenas en México: ¿modalidades alternativas de etnodesarrollo? Teuken Bidikay Vol. 12 N°18 (Medellín, Colombia) ❖ Ene – Jun 2021. ❖ e ISSN: 2619-1822

Ballina, francisco, (2021) 25 Congreso Internacional de Ciencias Administrativa, 7 y 8 de octubre 2021, "Conocimiento empresarial: oriente vs occidente en la cuarta revolución industrial". Área de investigación: Teoría de la Organización. Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. Se publica en las Memorias. https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/20.01.pdf

Bertolt Brecht*, (1987).* Los siete pecados capitales del pequeño Burgués, en teatro completo Madrid, Alianza.

Boff, Leonardo. (2008, Pág. 391). Los sacramentos de la vida. Sal Terrae. España.

Buda, (2002). grandes biografías. España. EDIMAT

Cassirer E. (1972) El mito del Estado, FCE. México.

Canguilhem, (2009).Estudios de historia y de filosofía de las ciencias. Amorrortu, Madrid.

Coser, Lewis. (1978). Las instituciones voraces. Fondo de Cultura Económica.

Comte A. (1973). Curso de filosofía positiva. Aguilar, Buenos Aires.

Confucio, Grandes biografías, (2002). España, EDIMAT.

Constant, Benjamín. (2019). La idea de libertad de los antiguos comparada con la de los modernos. Alianza Editorial, España.

Dilthey, Wilhelm. (1998, pp.55-56). Introducción a las ciencias del espíritu, México, FCE,

Dostoievski, Fiodor. (1990). Crimen y castigo. Alianza Editorial.

Durkheim, Émile. (2012., p. 54.) Las formas elementales de la vida religiosa. El sistema totémico en Australia y otros escritos sobre religión y conocimiento, México, FCE,

Durkheim, Emile. (1978). Las reglas del método sociológico, Buenos Aires, La pléyade, pp. 123-124.

Fisher, Mary Pat. Religiones en el siglo XXI. AKAL, Madrid.

Foucault, (1970). La arqueología del saber. Siglo XXI. México.

Frazer (1935). The Golden Bough: A Study in magic religion. Macmillan. Nueva York. Traducción española en FCE,1944. (La rama dorada).

Fromm, Erich. (2019, p.27, 33). Psicoanálisis de la sociedad contemporánea. FCE, México.

George Orwel (1949). Nineteen Eighty Fours. Londres, Secker Marburg.

Girard (1986). El chivo expiatorio. Barcelona: Anagrama.

Gleick, James. (2008). Chaos: making a new science. USA. Penguin Books.

González Casanova, Pablo. (1958). Estudio de la técnica social. UNAM

Guénon, René.(1995). El reino de la cantidad y los signos de los tiempos. CS Ediciones.

Harré, Rom. (2000, p.66,67).1000 años de filosofía. Taurus.

Hermes Trismegistro (2023). Doctrinas herméticas. Textos completos. Colecciones fractales. Editores mexicanos unidos. CDMX.

Jaeger, Werner. (2022, p.7). La teología de los primeros filósofos griegos. FCE. México.

Jaspers, K., & Gaos, J. (1953). *La filosofía desde el punto de vista de la existencia*. FCE. México.

Jünger, Ernst J (1990). Los titanes venideros. Libros COM.

Jung, Gustav. (2010). Los arquetipos y el inconsciente colectivo, Obra completa, vol. 9/1, Madrid, Trotta.

Hayles, N. Katherine. (1993). Chaos and order, complex in literature and science.

Heidegger, Martin. (1980). El ser y el tiempo. FCE. México.

Holton, Gerald, (1989) La imaginación científica, México, FCE, , p.204.

Huxley Aldous (1932). Brave New world. A novel, New York, Garden.

Huxley, Aldous. (1967). La filosofía perenne. Editorial Sudamérica. Argentina

Isaacson, Walter. (2016). Einstein: su vida y su universo. Debate

Karl R. Popper, (1959, p. 278). The Logia of Discovery, Nueva Cork, Basic Books,

Koyre, Alexandre, (1994). Pensar la ciencia. Paidós.

Kuhn, Thomas. (1970,2017), La estructura de las revoluciones científicas ``. Fondo de Cultura económica.

Lafaye, Jacques. (2022, p.56). De la historia bíblica a la historia crítica, el tránsito de la conciencia occidental. FCE. México.

Leszek Kolakowski, La filosofía positivista, México, REI, 1993, p.262.

Mach, Ernst. 2002. La concepción científica del mundo: el Círculo de Viena. Asociación.

Machiavelli, (1969, p.29, ss). Le opere. VII. De´ principati nuovi che s´ acquistano con l'arme proprie e virtuosamente. Editori Riuniti. Roma.

Marx, Carlos, (1978,). Contribución a la crítica de la economía política, México, Ediciones Popular.

Müller, (1871). Comparative Mythology. Oxford.

Nietzsche, F. (1979). El crepúsculo de los ídolos. Madrid, Alianza,

Otto, R. (2012). *Lo santo. Lo racional e irracional en la idea de Dios*. Trad. F. Vela. Madrid: Alianza,

Platón. (1998). La República. Porrúa. México.

Poincaré. H. (2005). Ciencias e hipótesis. Editorial Espasa.

Schneider, Michael, (1987, pp.60-61). Neurosis y lucha de clases, México, Siglo XXI,

Sigmund Freud, Psicología de las masas y análisis del yo, Madrid, Alianza 1982.

Sigmund Freud, Psicología de las masas y análisis del yo, Madrid, Alianza 1982.

Sorel, G. (1908,2011). Las ilusiones del progreso (estudios sobre el porvenir social). Aguilar.

Suzuki, D.T. Fromm Erich. (1964, 2019, p.123, ss.). Budismo Zen y psicoanálisis.FCE. México

Spengler, (1918). La decadencia de occidente.

Torrey, Edwin. (2021). La evolución del cerebro y la idea de Dios, los orígenes de la religión, FCE. México.

Tse, Lao, (1996, p. 51). *Tao te King, y hua hu ching*, Madrid, EDAF,

Tylor, (1856). Primitive Culture. Publicado por primera vez en Oxford Essay (Londres, John W. Parker and Son.)

Von Martin, Alfred (1973). Sociología del renacimiento. FCE. México.

Weber, Max, (2012). Sociología de la religión. Ediciones Akal, España.

Weber, Max. (2003). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. FCE. México.

.

EPILOGO: ¿HACIA UNA TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN EN LATINOAMERICA?

RESUMEN

El objetivo de este capítulo es indagar qué tanto ha evolucionado la disciplina administrativa como técnica o como episteme, en el contexto latinoamericano. Se plantea que la teoría latinoamericana de la administración enfrenta una doble problemática: la epistemológica, por su falta de consistencia y coherencia interna, y la sociológica, debido a que su aparato conceptual está constituido de enfoques técnicos, ligados a procesos de producción a nivel mundial de corte pragmático-racionalistas; esta teoría administrativa, se fundamenta en el liberalismo económico, en modelos gerenciales provenientes en forma dominante de Europa y Estados Unidos, así como Japón. Asimismo, se busca describir sintéticamente hacia dónde se dirigen las agendas alternativas de investigación en administración para superar este escollo mediante una conceptualización del papel que en nuestras sociedades juegan las empresas y las organizaciones.

Palabras clave: Teoría administrativa, técnica, episteme, liberalismo económico, Latinoamérica.

Introducción

El objetivo de este apartado es reconocer, en primer término, el marco teórico, el estado del arte de la disciplina con respecto a otras, a fin de reconocer desde un punto de vista crítico sus categorías fundamentales, su conceptualización y su auténtica razón de ser, a través del reconocimiento de la comunidad científica. En segundo término, se presenta un análisis crítico de la problemática y la discusión de la teoría convencional de la administración que sirve de marco al pensamiento administrativo latinoamericano.

En América latina es necesario plantearse una "ruptura epistemológica" respecto de la teoría administrativa que hemos desarrollado, es necesario realizar un esfuerzo epistémico y transformador. Esta praxis debe permear y justificar el trabajo de las diferentes disciplinas sociales. Para ello, se requiere insistir en su carácter interdisciplinario y transdiciplinario y esforzarse por construir metodologías pertinentes.

Todo lo anterior se hace necesario a fin de buscar una salida alternativa a la actual "jungla de la teoría convencional de la administración" y con ello intentar arribar a una conceptualización del papel que en nuestra sociedad juegan las empresas y las organizaciones y, dentro de ellas, los concretos y comprobables procesos administrativos y organizacionales. Esto permitirá definir su perfil real y deseable en cuanto a métodos y ética, particularmente en relación con nuestro contexto latinoamericano.

Sin duda, existe un universo paralelo: la administración alternativa. Esto es un pre-paradigma o paradigma emergente en el escenario de América Latina, presente en revistas indexadas y en las memorias de los congresos colegiados.

El análisis del pensamiento alternativo reclama el uso del pensamiento divergente o lateral que nunca va a coincidir con el pensamiento lineal o lógico de las propuestas emanadas de otros países que surgieron de una manera acorde a su época, visión e intereses sociales, irrepetibles y reproductores de las estructuras de poder que se reflejan en las organizaciones en un acuerdo "social" con una misma visión: la lógica de la administración por encima del pensamiento libre del hombre y al servicio del sistema económico-social predominante.

REFLEXIÓN DEL ESTADO DE LA DISCIPLINA

Las divisiones entre ciencia, tecnología y cultura son delimitaciones interpretativas que se remontan a la antigüedad clásica —en el siglo IV, A. C. —. "Aristóteles interpretó las capacidades técnicas materiales bien como mera empiría o saber primario de tipo inferior —más propio de las culturas orales no alfabetizadas— o bien a lo sumo, como un conocimiento contingente o doxa, pero este nunca podría alcanzar la categoría, de orden superior, del conocimiento teórico —surgido con el alfabeto—, necesariamente verdadero e inmutable, que constituía el episteme o conocimiento científico. La técnica representaba, en el mejor de los casos, solo es una aplicación subordinada de episteme". (Medina, 2003, p.32).

En el siglo XXI habría que preguntarse qué tanto ha evolucionado la disciplina administrativa como técnica o como episteme, no solo para investigar cuál ha sido su práctica en determinado contexto sociocultural sino para evaluar sus innovaciones técnico-científica junto con sus impactos en las transformaciones culturales generales.

Todo lo anterior se hace necesario a fin de buscar una salida alternativa a la actual "jungla de la teoría convencional de la administración", e intentar arribar a una conceptualización del papel que en nuestra sociedad juegan las empresas y las organizaciones, y dentro de ellas los concretos y comprobables procesos administrativos y organizacionales, para con ello definir su perfil real y deseable en cuanto a métodos y ética.

La centralización geográfica de los estudios administrativos limita su alcance y cobertura. Solo recientemente el análisis de las empresas y organizaciones se ha ampliado a otras latitudes, como el caso de América Latina. Sin embargo, ha prevalecido el empleo de métodos y técnicas ortodoxas. De ahí la importancia de generar contribuciones teórico-metodológicas que —desde un enfoque crítico— nos permitan

hacer un análisis alternativo de los fenómenos administrativos y organizacionales, cuyas explicaciones se ajusten a la realidad latinoamericana.

Un referente que puede servir de utilidad a los investigadores, para evaluar el grado de avance científico de sus diversas disciplinas son las múltiples instancias en las que se evalúa su producción académica. Basados en indicadores bibliométricos y en información sobre indexaciones, los consejos nacionales de ciencia y tecnología han emitido directrices para clasificar las revistas de calidad. Scimago Journal & Country Rank (s. f.). Es una organización perteneciente a Elsevier, que se encarga de realizar ránquines y generar todo tipo de indicadores relacionados a la investigación científica y a la creación de conocimiento en general. Como un dato curioso, entre los primeros 100 lugares, solo cuatro revistas no pertenecen a Estados Unidos o el Reino Unido, quienes dominan por completo el ranquin.

Web of Science indicaba —preferentemente— las publicaciones científicas de Estados Unidos, Canadá y Europa, incorporando de manera marginal las revistas científicas de América Latina y otras regiones del mundo. En los últimos años esta situación ha cambiado y se advierte una ampliación en la cobertura geográfica de Web of Science, al parecer ocasionado por la irrupción del movimiento *open access* y la fuerte competencia de servicios similares de información como Scopus y EBSCO Information Services. Se observa que la inclusión de revistas latinoamericanas en Web of Science es mayor en el área de las ciencias exactas, naturales y tecnología, siendo de menor presencia las publicaciones de las áreas de las artes y humanidades y de las ciencias sociales. La suma de estas dos últimas no se acerca ni siquiera a la mitad del total de revistas indizadas de América Latina.

En lo que respecta a América Latina, Brasil y Chile dominan por completo el ranquin en todas las áreas del conocimiento. Pero fundamentalmente Brasil, que tiene 41 revistas dentro de las 50 mejores, según el ranquin. Se observa además que las revistas mejor posicionadas son aquellas sobre ciencias naturales o exactas, en demérito de las revistas de ciencias sociales. Otro dato interesante para señalar es que, dentro de las mejores revistas de América Latina, no figura ninguna revista del área de administración.

En una investigación realizada por la Universidad Nacional de Colombia, (Calderón & Castaño, 2005) se pone de manifiesto que la investigación en administración en América Latina no ha sido tradicionalmente una fortaleza, la excesiva orientación a la investigación aplicada no ha permitido un desarrollo epistémico que le permita el reconocimiento de la comunidad científica.

Por su parte, en Ruiz et al. (2018) se publica la lista de revistas analizadas y se presenta información por áreas temáticas, pero la limitante es que no distinguen entre investigación básica y aplicada.

Desde el 2010 se ha tenido un crecimiento exponencial de nuevas revistas indexadas en administración y la presentación de ponencias en organismos colegiados como La Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría Pública —ALAFEC—, el Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración —CLADEA—, la Asociación de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración —ANFECA—. El surgimiento de nuevos paradigmas en la administración en América Latina está en marcha, la investigación básica y aplicada de empresas y organizaciones, mediante encuentros con la comunidad empresarial, los agentes sociales y políticos se ha incrementado.

No es la finalidad de este capítulo realizar un análisis exhaustivo de estos contenidos, ni derivar un modelo o paradigma de investigación en administración. El índice Latindex incluye las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en América Latina, el Caribe, España y Portugal (s. f.). Además, ofrece información sobre revistas con contenidos iberos americanistas editadas en cualquier parte del mundo. Las revistas pueden ser impresas o electrónicas, de todas las disciplinas científicas.

Este capítulo tampoco busca proponer un modelo único de investigación en administración. La Teoría del Caos (Gleick, 2012; Hayles, 1991) plantea que todos los intentos de alcanzar la cientificidad en las ciencias humanas y sociales han producido resultados decepcionantes; esta teoría no está en contra de la ciencia, nos permite delinear una semiótica no reduccionista capaz de confrontar fenómenos altamente complejos y caóticos que son aspectos ineludibles y determinantes de cada sobresaliente hecho político y social en el mundo hoy en día.

PROBLEMÁTICA LATINOAMERICANA

La historia de las culturas ha significado un proceso de *"transculturación"* que se ha extendido en un lapso de más de 5000 años de historia universal, trayendo como consecuencia el surgimiento, desaparición y asimilación de diversas culturas en una corriente universal que cruza el devenir histórico a través de una lucha abigarrada que aún no se resuelve. América Latina y el Caribe, constituyen sin duda una unidad cultural, producto de la síntesis de la cultura europea con las culturas autóctonas del continente americano y —en algunos casos— con las africanas, compartimos un devenir común: la colonización, la dependencia económica y la conciencia compartida de pertenecer a una unidad sociocultural —continental, nacional, regional, grupal, étnica, etcétera—.

Sin embargo, estas transformaciones vinieron acompañadas de un deseo de enriquecimiento y avidez, características de la sociedad occidental. Y precisamente, estos son los rasgos de modernidad que podrían dar el significado de la cultura occidental que se ha impuesto de manera diversa sobre continentes enteros.

El término del "colonialismo interno", acuñado por González (2009) como un fenómeno que surge en las propias fronteras nacionales dentro del dominio y explotación de los nativos por los nativos, coincide del mismo modo con Eduardo Galeano (1971) que añade: "y simétricamente, el bienestar de nuestras clases dominantes-dominantes hacia adentro, dominadas desde fuera- es la maldición de nuestras multitudes condenadas a una vida de bestias de carga" (p. 17).

Dentro de este contexto mundial, Mora (2005) observa que América Latina pertenece a las naciones periféricas del Occidente. No es, por ende, una región occidental sino occidentalizada. Estamos en los límites del Primer Mundo, pero formando parte del Tercer Mundo. Desde el punto de vista filosófico, esto constituye una ventaja en la medida en que permite la maduración de una conciencia crítica. [...]. Y es aquí donde se establece la diferencia fundamental de la filosofía latinoamericana. (pp. 6-7)

Sin duda, lo significativo de la historia de las culturas es —por una parte— que se establece como una eterna lucha por alcanzar la igualdad y la autodeterminación entre los pueblos, y — por otra— lograr la convivencia pacífica que genere una nueva cultura y civilización que supere los viejos hábitos colonialistas e imperialistas. En ese proceso, los pueblos deben alcanzar su propio modo de expresión, conociendo la fuerza potencial contenida en su historia.

Durante el siglo XX la totalidad de la cultura universal se ha visto influenciada por el surgimiento del imperio norteamericano, no ha dejado de extenderse, perpetuándose por medio del dinero, el poder e incluso la violencia, como lo hizo en Corea, Berlín, Vietnam, y lo que hace con Irak, Irán y Afganistán, Venezuela entre otros. En ese sentido, su cultura se ha impuesto mediante los más variados mecanismos que van desde la propaganda, la exhibición de la política de fuerza, la difusión de modas, costumbres, extravagancias, hasta los golpes de estado y las intervenciones armadas en los puntos más alejados del planeta. Estados Unidos, desde cualquier punto de vista, representa una tecnología y una civilización descollante que se ha fortalecido, por lo que se deberán encontrar nuevas alternativas y formas de contrarrestar este poderío.

En definitiva, son los signos del neoliberalismo que ha sabido imponer su dominio y se ha consumado. El problema se convierte en ¿cómo administrar y multiplicar sus ganancias? Se convierte en un problema de las

empresas planetarias consideradas como modelos. ¿Competencia?, ¿competitividad? se convierten en asuntos concurrentes a estas empresas.

El corporativismo puede definirse, "Como un sistema de representación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en número limitado de categorías singulares, obligatorias, competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o legalizadas por el Estado (cuando no son creadas por este) y, a las que se les garantiza un determinado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas. "(Schmitter, 1992, p. 11)

Si hemos de aceptar que el cooperativismo y el mutualismo están basados en el ejercicio de la reciprocidad social, en una filosofía fundamentalmente humanista, el liberalismo rompe con toda tradición humanista, se desvincula de la idea de equidad y rinde culto a la industria y a la tecnología.

La globalización y la globalización resultan de la coexistencia de factores económicos y de marcos regulatorios que reflejan el sistema de poder prevaleciente en las relaciones internacionales. Como consecuencia, surgen las políticas para que los países subdesarrollados disminuyan la carga impositiva de aranceles, reduzcan el gasto público en los servicios básicos, privaticen su economía, eliminen el salario mínimo, desregularicen el derecho laboral, la educación, la salud, etcétera.

Los efectos de estos modelos los podemos constatar bajo hechos consumados en la historia de América Latina, enraizados en su deuda externa, el desempleo y la mano de obra súper explotada y las condiciones sociales de miseria y marginación.

El neoliberalismo se acompaña de una ideología dominante, que se impone en cada país o en cada región, esto presupone un direccionamiento estratégico que favorece a los países centrales, la ideología liberal puede expresar un pensamiento único donde emerge el poder del mercado, llamado de "libre competencia", donde quedan relegados a un segundo plano los valores de solidaridad o asistencia social que anteriormente realizaba el Estado.

En la nueva economía global, el *"conocimiento"* es el recurso más importante dentro de los tradicionales factores de la producción —tierra, trabajo y capital—, Tofler (1995) y Drucker (1990) coinciden en que el futuro pertenecerá a las personas que posean el conocimiento técnico-administrativo-estratégico basado en la comprensión del mercado, la creatividad personal y la innovación. El concepto de poder derivado de los postulados de estos autores se liga a la concepción baconiana *knowledge is power,* principio de la filosofía pragmático-racionalistas de Occidente, que da por hecho que la única forma de conocimiento deriva de la subordinación de la ciencia a la tecnología.

En el proceso de acumulación capitalista se desarrolla la concentración y la centralización del capital; la esencia de este sistema —que Lenin (1917/1971) definió como "imperialismo fase superior del capitalismo"— es el reparto del mundo entre los grandes monopolios del capital financiero.

En las condiciones contemporáneas, la concentración y la centralización del capital se dan sobre la base de la superioridad técnico-científica que poseen las grandes empresas que se encuentran dedicadas a los procesos productivos y que tienen mayores posibilidades de ser sujetos de crédito dada su naturaleza oligopólica transnacional. La forma orgánica de dominación del capital financiero es el conjunto de compañías industriales, bancarias, de crédito, de seguros, de transportes, comerciales y de otro género, coligadas al capital.

El neo imperialismo es un sistema en donde las grandes potencias centrales oprimen a los países periféricos, se ha consolidado a través del militarismo y las guerras, y es así que la cultura y la civilización se han convertido en un sistema de sojuzgamiento colonial y de estrangulación financiera de la mayoría de la

población, por un puñado de países industrializados. La desigualdad del desarrollo económico da lugar a las más agudas contradicciones entre las propias potencias imperialistas y los países dominados bajo la esfera del imperialismo. El carácter paritario del capitalismo monopólico reside en las fabulosas ganancias que proporciona el capital al exportarlo al extranjero, a cambio de la explotación rapaz y el saqueo que condena a los países dependientes a largos años de atraso económico y cultural.

Bajo todo este planteamiento, cabe la pregunta: ¿existe el pensamiento administrativo latinoamericano?, ¿se puede hablar de una teoría o una filosofía administrativa pensando la realidad a partir de la propia historia latinoamericana?, ¿se puede hablar de una cultura empresarial comprometida con la realidad latinoamericana?, ¿existe una filosofía en nuestra América Latina?

Zea (1969) respondía a Salazar (1968) que la filosofía es un imperativo ético de construir nuestra historia a partir de nuestra realidad, pero esa filosofía se hará realidad solo cuando seamos dueños de nuestro destino como pueblos latinoamericanos, la tarea del filósofo es ver la realidad, pero verla críticamente, lo contrario es concebirla bajo el criterio europeo o norteamericano: "los latinoamericanos antes de pensarnos como sujetos de nuestra historia, fuimos pensados por el pensamiento de otro" (p. 91).

En el siglo XX fuimos participes de un surgimiento de la teoría latinoamericana del subdesarrollo, de un explosivo *boom* en la literatura, de la teología de la liberación y filosofía latinoamericana, pero hasta ahora no ha surgido un pensamiento latinoamericano que postule una reflexión de los procesos históricos de las formas de dominación, dependencia y opresión. Como lo ha propuesto Cerruti (1997, p. 73), se trata de una propuesta respaldada por el trabajo de una praxis filosófica que logre "sintetizar en sentido dialectico doxa y episteme, reflexión individual y colectiva, ruptura y apertura, pasado y futuro, identidad y alteridad, en el marco de un compromiso ético y político con nuestra realidad y con las tareas más inmediatas."

El concepto de capital social, inicialmente planteado por Bourdieu, (1994), emerge como un concepto teórico central de una metodología de investigación de la cual ha surgido un modelo de las relaciones entre capital social y procesos de desarrollo, que ha sido aplicado en diferentes contextos y latitudes. En los países pobres se están generando nuevos desarrollos teóricos y estrategias políticas frente a la sustentabilidad, a partir de una perspectiva más crítica y consciente de sus condiciones ecológicas, culturales y políticas. La construcción del paradigma eco productivo permitiría establecer nuevos equilibrios ecológicos y dar base a la sustentabilidad, permitiría aliviar la pobreza y mejorar la calidad de vida de cada región.

En ese contexto, es necesario aproximar una epistemología que inserte a la administración en la función transformadora de las ciencias sociales en el proceso de liberación político-histórico-social-cultural de Latinoamérica. Por ello, no hay justificación para aislar a la administración de su carácter interdisciplinario y construir metodologías pertinentes junto con la economía, antropología, sociología, política, filosofía, historia, etcétera de darle una dimensión humanística a esta disciplina.

Las naciones, los pueblos latinoamericanos, ya no se conforman con el papel que les ha asignado el mundo occidental. La teoría administrativa requiere romper las cadenas que nos mantienen atados al discurso del neoliberalismo. El análisis epistemológico no adopta la práctica contemplativa, sino la acción concreta de los administradores en su actuar cotidiano, donde se manifiesta la congruencia o incongruencia entre lo dicho y lo actuado. La epistemología pretende develar los mecanismos ideológicos que mantienen y reproducen el desorden que ha sido concebido desde el exterior.

Dentro de este antecedente, la filosofía administrativa implica una doble ruptura en Latinoamérica. Primero, romper con el pensamiento dogmático y enajenante proveniente de contextos distintos, y ejercer no la crítica por la crítica misma, sino para transformar la realidad en sus diferentes contextos histórico-culturales específicos; la segunda línea alude al campo de la historiografía, cuya misión concierne a cada país.

El neoliberalismo permea contundentemente el pensamiento administrativo latinoamericano, hay que hacer negocios a toda costa y para ello hay que integrarse en el mercado en el que los hombres quedan reducidos a potenciales clientes. No obstante, este espejismo virtual se hace añicos con la realidad latinoamericana:

La pobreza extrema en América Latina alcanzará los mayores niveles en 20 años por la crisis provocada por el COVID-19, advierte la CEPAL. La pandemia ha evidenciado y exacerbado las grandes brechas estructurales de la región y, en la actualidad, "se vive un momento de elevada incertidumbre, en el que aún no están delineadas ni la forma ni la velocidad de la salida de la crisis. (Noticias ONU, 2021)

La teoría latinoamericana del desarrollo asociada al pensamiento cepalino (Comisión Económica para América Latina y el Caribe —CEPAL, s. f.), tuvo que ser modificada en la década de los años de 1980 a raíz de la crisis de la deuda externa de los países latinoamericanos. Desde entonces, fueron incorporados a la globalización neoliberal, bajo un modelo de economía abierta, con la exportación de manufacturas de las empresas trasnacionales y un sistema productivo desarticulado, carente de motor interno y sujeto a los vaivenes del mercado internacional.

Desde los años de 1980 se pronosticó que con la inserción de los países de América Latina a la globalización liberal y al abandonar sus prácticas proteccionistas se caminaría hacia el progreso y la modernización. Desde mediados del siglo XlX hasta la gran depresión del siglo pasado, el crecimiento ha beneficiado al sector exportador, generalmente asociado al capital extranjero, con el modelo neoliberal. Esa historia se repite, con el agravante de que el crecimiento económico mismo parece estar ausente.

Las economías subdesarrolladas son —por definición— desarticuladas, por razones estructurales están expuestas continuamente a bloqueos de desarrollo o crecimiento. El desarrollo económico —en términos generales— en América Latina ha generado desigualdad, concentración de la riqueza. Esto se debe a los tomadores de decisiones y los agentes sociales, que no han generado ni crecimiento económico ni desarrollo o progreso social. Esto reclama un proceso de modernización de instituciones hacia la búsqueda de consenso.

El dilema de la gobernabilidad en América Latina se ha reducido a una preocupación por cómo gobernar con un mínimo de legitimidad posible que no ponga en riesgo los intereses económicos-políticos de las elites. En vez de avanzar en materia de desarrollo económico y social hemos retrocedido, lo que amenaza la estabilidad social y la gobernabilidad. El crecimiento económico no ha significado mejora en la calidad de vida, México se ubica como decimo primera economía del mundo y ocupa el lugar 71 en Índice de Desarrollo Humano (Datosmacro.com, s. f.).

Una alternativa planteada para los países latinoamericanos es ampliar la participación de la economía social en el Producto Interno Bruto (PIB). Él término economía social de mercado, fue acuñado originalmente por importantes figuras de la socialdemocracia alemana, quienes acuñaron el término *Soziale Marktwirtschaft*.

Esta opción busca ser un punto medio entre algunos aspectos de la socialdemocracia y el capitalismo monopólico, y tiene como objetivo el mantener un equilibrio entre un alto índice del crecimiento económico, baja inflación, bajo nivel de desempleo, buenas condiciones laborales, bienestar social, y servicios públicos, por medio del uso de la intervención estatal, oponiéndose de esta forma al *laissez faire* capitalista.

En otras palabras, es urgente para Latinoamérica construir y aplicar una estrategia alternativa de desarrollo, con una base endógena de acumulación de capital y un sistema productivo más integrado, como el que logró Corea, país que logró superar su condición de país periférico y sub- desarrollado. No basta con sobrevivir en la globalización neoliberal, se requiere de estrategias orientadas a recuperar el empleo, satisfacer las necesidades básicas y eliminar la pobreza extrema. La consecución de estos objetivos presupone el ejercicio de un amplio consenso social.

Con excepción de algunos esfuerzos aislados de algunas universidades latinoamericanas de contaduría y administración, la evidencia demuestra que estas se han dirigido a satisfacer los intereses de las grandes corporaciones basados en teorías administrativas extranjeras más que a la creación-adaptación de teorías a nuestras realidades.

La evidencia histórica muestra que el desarrollo de los países centrales se basó en la creación de paradigmas administrativos, modelos productivos adaptados a sus características y necesidades, ejemplos: el imperio español, el imperio británico, Estados Unidos, Japón, la Unión Europea y China.

Es necesaria la puesta en marcha de nuevos paradigmas de pensamiento administrativo de los países latinoamericanos a través de organismos colegiados como la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración —ANFECA—, el Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración —CLADEA— y la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración —ALAFEC—, favorezcan la creación de grupos interdisciplinarios de carácter regional fomenten la investigación sobre temas y situaciones administrativas que den solución a problemas sociales de empresas y organizaciones, mediante encuentros con la comunidad empresarial, los agentes sociales y políticos.

El otro polo de la administración que existe es la investigación, el pensamiento, el mundo del intelecto menospreciado por la sociedad tecnocrática. Muchos de nuestros egresados, desocupados, profesores de asignatura estarían perfectamente de acuerdo con entrar a ese mundo intelectual, pero se enfrentan a callejones sin salida al no contar con apoyos institucionales. Es por ello que la mayoría de los egresados de contaduría y administración ven en el lado de la práctica las motivaciones que vienen del lado privilegiado por la sociedad.

La posible solución implica reflexionar y proponer a partir de la investigación, dado que permite una percepción más amplia del problema, sin manipularlo, ni encubrirlo, al enfocar el problema en su movimiento, nos percatamos de sus transiciones y contradicciones, se descubre su naturaleza verdadera, su esencia no disimulada por apriorismos artificiales. Hoy en día, la desigualdad esencial entre administradores de países desarrollados y subdesarrollados reside en la investigación o falta de investigación que ocurre en los países del tercer mundo.

La cultura de investigación es revalorada por la administración cuando surge la necesidad de entender no solo los aspectos formales de la productividad, sino también los aspectos simbólicos, cognitivos y culturales que permitan el diseño y la creación de nuevos modelos de organización más acordes con las exigencias del tercer milenio. La cuestión va más allá, implica reformular los diferentes paradigmas organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces homogeneizadores, universalistas y lineales.

CONCLUSIONES

El sistema educativo ha sido sometido por el sistema económico predominante y a través del sistema político se ha adueñado de las directrices y políticas educativas. La oleada de versiones y autores "lógicos y racionales" en la administración han saturado la bibliografía de los programas de estudio y —con ello— la orientación de los instrumentos formales de la reproducción del conocimiento lógico y medible en función de los beneficios del mercado

El análisis del pensamiento alternativo, reclama el uso del pensamiento divergente o lateral que nunca va a coincidir con el pensamiento lineal o lógico de las propuestas emanadas de otros países, propuesta acordes a su época, visión e intereses sociales, irrepetibles pero re- productores de las estructuras de poder que se reflejan en las organizaciones en un acuerdo "social" con una misma visión: *la lógica de la administración por encima del pensamiento libre del hombre y al servicio del sistema económico - social predominante*.

Para trascender los horizontes instrumentales del neoliberalismo, la teoría administrativa latinoamericana debe someter a un profundo análisis la relación entre empresas y organizaciones, para plantearse nuevos paradigmas buscando definir la complejidad del entorno en que vivimos y buscar soluciones innovadoras.

Parece claro que en el futuro inmediato la economía y el desarrollo de los países latinoamericanos dependerá en gran medida de la capacidad de generar conocimientos básicos y aplicados, estilos gerenciales acordes con la idiosincrasia y la cultura de cada país. En ese proceso, los pueblos deben alcanzar su propio modo de expresión, conociendo la fuerza potencial contenida en su historia.

El poder de la administración y la administración del poder deben surgir de una base consensuada, la sociología administrativa del siglo XXI debe acudir al rescate de los valores del hombre administrativo, que administra para reproducir el patrimonio de su familia, de su sociedad, de su país, del mundo, de la humanidad.

La administración alternativa es una propuesta de investigación para mejorar la actividad de empresas familiares, cooperativas y organizaciones de la sociedad civil que promuevan la generación de fuentes de empleo, y el fomento de la cultura empresarial para la competitividad y el fomento de la economía solidaria para brindar apoyo a las comunidades que buscan alternativas más equitativas al fenómeno de la globalización-desglobalización.

TEMAS DE REFLEXIÓN

1.-Explicar en qué consiste la administración como *episteme y como doxa*

***2.-Analizar el significado de la* transculturación**

3.-Latinoamerica pertenece a las naciones periféricas de occidente, explicar por qué.

4.- ¿Cuáles son las características del neoliberalismo?

5.-Analizar el significado de la concepción Baconiana "Knowledge is power"

6.-Establecer la diferencia entre "capital social" y "capital financiero"

7.-¿Cuál es la base del neocolonialismo?

8.-Señalar las características de los países subdesarrollados

9.-Valorar las perspectivas de los países emergentes

10.-¿En qué consiste la corriente alternativa en la administración para Latinoamérica?

VIDEOS

LA NUEVA ECONOMIA GLOBAL

https://mx.video.search.yahoo.com/search/video?fr=mcafee&p=la+nueva+econom%C3%ADa&type=E211MX911G91653#id=1&vid=be8a36c44caaf248dab44346aa5cf5b3&action=view

EL NEGOCIO DE LA ECONOMIA GLOBAL

https://mx.video.search.yahoo.com/search/video?fr=mcafee&p=la+nueva+econom%C3%ADa&type=E211MX911G91653#id=3&vid=e8603a61b67f551b2932bd5f1fe3157f&action=view

LA GENERACIÓN MILLENNIAM

https://www.youtube.com/watch?v=hKVoNIYAooQ

REFERENCIAS

Ballina Ríos, F. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración, 8*(16), 3-28. https://doi. org/10.23913/ricea. v8i16.142

Barnard, C. (1975). *Las funciones de los elementos dirigentes*. Instituto de Estudios Políticos.

Baudrillard, J. (1998). *El paroxista indiferente, conversaciones con Philippe Pettit*. Anagrama. Barcelona.

Bendix, R. (1974). *Estado nacional y ciudadanía*. Amorrortu.

Boje, D. & Dennehys, R. (1993). *Managing in the Postmodern World*. Library of Congress.

Bourdieu, P. (1994). *Razones prácticas sobre la teoría de la acción*. Anagrama.

Calderón, G. & G. A. Castaño. (2005). *Investigación en administración en América Latina: Evolución y resultados*. Edigràficas. Colombia. https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/11094/9588041243_Parte1.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (s. f.). Raúl Prebisch. Consultado el 27 de febrero de 2020. www.cepal.org/es/equipo/raul-prebisch

Coser A. L. (1978). *Las instituciones voraces*. Fondo de Cultura Económica.

Cerruti H. (1997). *Filosofías para la liberación ¿liberación del filosofar?* Universidad Autónoma del

Estado de México.

Cruz, F. (1988). *Teoría administrativa*. McGraw-Hill.

Dahrendorf, R. (1982). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Rialp.

Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración, enfoque crítico*. McGraw Hill.

Datosmacro.com (s. f.). *México - Índice de Desarrollo Humano - (IDH)*. Consultado el 27 de febrero de

2020. https://datosmacro.expansion.com/idh/mexico

Derrida, J. (1978). *Writing and Difference*. Routledge & Kegan Paul.

Dessler, G. (1976). *Organización y administración situacional*. Prentice-Hall.

Drucker, P. (1990). *Las nuevas realidades en el estado y la política, en la economía y los negocios, en la soledad y en la imagen del mundo*. Hermes.

Fayol, H. (1973). *Administración industrial y general*. Guerrero Hermanos.

Foucault, M. (1970). *La arqueología del saber*. Siglo XXI.

Frankl, V. (1970). *El hombre en busca de sentido*. Herder.

Freud, S. (1982). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Alianza (original publicado en 1921).

Fromm, E. (1997). *El miedo a la libertad*. Paidós. Argentina.

Galeano, E. (1971). *Las venas abiertas de América Latina*. Siglo XXI.

Germani, G. (1999). *Espíritu, persona y sociedad: desde un punto de vista del conductismo social*. Paidós.

Gleick, J. (2012). La ciencia de una ciencia. Critica.

Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Vergara.

González Casanova, P. (2009). *El colonialismo interno*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Gorz, A. (1959). *Historia de la enajenación*. EUMEDNET. www.eumed.net/textos/07/gorz-historia.htm

Habermas, J. (1986). *La ciencia y la tecnología como ideología*. Tecnos.

Hatch, J. (1997). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern*. Oxford University Press.

Hayles, K. (1991). *Desorden ordenado en la literatura y la ciencia contemporáneas*. Cornell University Press.

Homans, G. C. (1950). *The Human Group*. Harcourt, Brace & World.

Johnson, H. M. & Sprott, W. J. H. (1969). *Sociología y psicología social del grupo*. Paidós.

Kafka, F. (2000). *Obras selectas*. EDIMAT. Barcelona.

Katz, D., & Kahn, R. (1986). Psicología de las organizaciones. McGraw Hill.

Kellner, D. (1981). *El marxismo revolucionario de Karl Korsh*. Premiá.

Kliksberg, B. (1973). *Subdesarrollo y estrangulamiento tecnológico*. Paidós.

Kotler, P. (2009*). La ciencia del caos: el marketing y el marketing tecnológico*. Paidós.

Kurt, L. (1972). *Psychologie dinamique: Les relations humaines*. Editions Universities.

Lacan, J. (2009). Función y campo de la palabra y el lenguaje en psicoanálisis. En *Escritos 1*, (pp. 240-331). Siglo XXI.

Latindex (s. f.). Sistema Regional de Información en línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Consultado en. https://www.latindex.org/ latindex/descripcion

Lenin, V.I. (1971). *El imperialismo, fase superior del capitalismo*. *Obras escogidas*. Progreso. (original publicado en 1917).

Lyotard, J. F. (1984). *La condición postmoderna*. Cátedra.

Manheim K. (1982). *Libertad, poder y planificación democrática*. Fondo de Cultura Econ**ómica**.

Mayo, E., Park, T., & Burgess, O. (1946). *The Human's Problems of Industrial Civilization*. Harvard

University.

Marx, C. (1966). *Contribución a la critica de la economía política*. Editora Nacional (original publicado en 1859).

Marx, C. & Engels, F. (1970). *El manifiesto del partido comunista*. Progreso. (original publicado en 1848).

McGregor, D. (1969). El *aspecto humano de las empresas*. Diana.

Medina, M. (2003). La cultura de la tecnociencia. En C. Bueno & M. J. Santos (coord..), *Nuevas*

tecnologías y cultura (pp. 29-74). Anthropos.

Merton, K. (1972). *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica.

Michels, R. (1969). *Los partidos políticos*. Amorrortu.

Mill, J. S. (2007). *Principios de economía política*. Síntesis. (original publicado en 1848).

Mills, C.W. (1957). *La élite del poder*. Fondo de Cultura Económica. México.

Mills, C.W. (1961). *La imaginación sociológica*. Fondo de Cultura Económica.

Mintzberg, H. B. (1991). *El proceso estratégico*. Prentice Hall.

Mora, A. (2005). Notas sobre una filosofía latinoamericana. *Archipiélago, 13*(49), 6-8. http://www.

revistas.unam.mx/index.php/archipielago/article/view/19777/18768

Noticias ONU (2021, 04 de marzo). *Pobreza en América Latina, COVID-19, desperdicio de alimentos…*

Las noticias del jueves. https://news.un.org/es/story/2021/03/1489082

Ouchi, W. G. (1981). Theory Z: An elaboration of methodology and findings. *Journal of Contemporary*

Bussiness, 11, 27-41.

Park, R., Burgess, E. W. & Kurt, L. (1972). *Field Theory of Social Science*. Harper and Row.

Parker, F. M. (1942). *Dynamic Administration*. Henry C. Metcalf and L. Urwick Harper.

Parsons, T. (1991). *The social systems*. Psychology Press. (original publicado en 1951).

Porter, M. (1990). *La ventaja competitiva* (5a ed.). CECSA

Reed, M. (1992). Scripting Scenarios for a New Organization Theory and Practice. *Work, Employment & Society, 5*(1), 119-132. https://doi.org/10.1177/0950017091005001008

Reich, W. (1968). *Materialismo dialéctico y psicoanálisis*. Siglo XXI. México. **107** Ens. Econ. *31*(58) enero - junio 2021 * e-ISSN 2619-6573 * pp. 86-108

Ruiz-Torres, A. J., Villafañe Rodríguez, C. Peña-Hevia, J. A. (2018). Caracterización temática de treinta y siete revistas académicas en las ciencias administrativas publicadas en América Latina. *Pensamiento & Gestión*, *44*, 132-154. https://doi.org/10.14482/pege.44.10465

Salazar Bondy, A. (1968) *¿Existe una filosofía de nuestra américa?* Siglo XXI.

Scimago Journal & Country Rank (s. f.). *Scimago Journal & Country Rank* Consultado el 27 de febrero de 2020. https://www.scimagojr.com/journalrank.php

Schmitter, P. C. (1992). *Teoría del neocorporatismo*. Universidad de Guadalajara.

Senge, P. M. (1997). *La quinta disciplina*. Garnica. Barcelona, España.

Simon, H. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Aguilar.

Smith, A. (1976). *La economía política clásica*. Centro Editor de América Latina.

Tannenbaum, R., Weschler, I. R. & Massarik, F. (1971). *Liderazgo y organización*. Troquel.

Taylor, F. W. (1973). *Principios de la administración científica*. Guerrero Hermanos.

Toffler, A. (1995). El *cambio del poder en el mundo*. Plaza Jones.

Weber, M. (1969). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica. (original publicado en 1922)

Weber, M. (1982). *Escritos políticos*. Folios.

Zea, L. (1969). *La filosofía americana como filosofía sin más*. Siglo XXI.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ADMINISTRACIÓN: El significado etimológico de la administración que proviene del latín ***ad*** (dirección, tendencia) ***minister*** (subordinación u obediencia), *"cumplimiento de una función al mando de otro"*, no contempla la diversidad de este vocablo en diversos contextos históricos y geográficos. La Administración es un concepto difuso, una imagen transparente, una convención arbitraria. El concepto de Administración se convierte de esta forma en un concepto por investigar y, más aún, por corroborar; el mito, el significado y el contenido es la Administración se desvanece mediante, la demostración de la especificidad histórica y la unidad de significados, mediante las implicaciones sociales de diferentes actores que detentan el poder desde el punto de vista de Weber, Morrow, Bittner y Gephart, la Administración está definida por los actores sociales que intervienen en los procesos humanos organizados, donde estos actores poseen *status* discretos formales que otorgan una autoridad legítima para dirigir y coordinar el comportamiento de otros actores sociales.

ADMINISTRACIÓN, ASPECTOS DE CIENCIA Y TÉCNICA COMO IDEOLOGÍA: La ciencia moderna ha generado uno de los mayores movimientos sociales y culturales del siglo XIX, bajo una perspectiva totalizadora sobre el conocimiento acepta todas las metas narrativas que supone el progreso universal de la sociedad. A medida que el modernismo impactó al mundo, la ciencia se transformó en la legitimadora de la producción en serie, masificada, tecnificada con lo que se vende y lo que se consume. Las alternativas administrativas, Taylor, Fayol se asocian a la preponderancia de métodos positivistas o cuantitativos, se considera a la jungla de la teoría de la administración como sintomática de la amplia crisis ontológica y epistemológica de los estudios de la administración.

En la medida en que la ciencia permea a la sociedad, en esta medida la ciencia se convirtió en la legitimadora de la producción en serie, masificada, tecnocratizada, de la administración científica, la ciencia se convierte en un producto que se vende y se consume.

El debate sobre las alternativas teóricas en los estudios sociales y administrativos comúnmente se asocia con diversas controversias respecto a la preponderancia de métodos cualitativos o cuantitativos, esta dicotomía cuantitativa cualitativa se ve como una problemática. Otra problemática se asocia con la interdisciplinariedad o falta de esta. Se debate también sobre la perspectiva sintética que ofrece alternativas más prometedoras para la construcción de una teoría organizacional que las perspectivas tecnoindustriales y socio-filosóficas.

ADMINISTRACIÓN, ASPECTOS DE CIENCIA Y TÉCNICA COMO IDEOLOGÍA: La ciencia moderna ha generado uno de los mayores movimientos sociales y culturales del siglo XIX, bajo una perspectiva totalizadora sobre el conocimiento acepta todas las metas narrativas que supone el progreso universal de la sociedad. A medida que el modernismo impactó al mundo, la ciencia se transformó en la legitimadora de la producción en serie, masificada, tecnificada con lo que se vende y lo que se consume. Las alternativas administrativas, Taylor, Fayol se asocian a la preponderancia de métodos positivistas o cuantitativos, se considera a la jungla de la teoría de la administración como sintomática de la amplia crisis ontológica y epistemológica de los estudios de la administración.

En la medida en que la ciencia permea a la sociedad, en esta medida la ciencia se convirtió en la legitimadora de la producción en serie, masificada, tecnocratizada, de la administración científica, la ciencia se convierte en un producto que se vende y se consume.

El debate sobre las alternativas teóricas en los estudios sociales y administrativos comúnmente se asocia con diversas controversias respecto a la preponderancia de métodos cualitativos o cuantitativos, esta dicotomía cuantitativa cualitativa se ve como una problemática. Otra problemática se asocia con la interdisciplinariedad o falta de esta. Se debate también sobre la perspectiva sintética que ofrece alternativas más prometedoras para la construcción de una teoría organizacional que las perspectivas tecno industriales y socio-filosóficas.

ADMINISTRACIÓN, ASPECTOS SOCIALES: A la problemática ontológica de la administración se agrega la problemática social, cuando el valor agregado del campo administrativo se cuestiona, en la medida en que sus valores son desafiados.

Habermas, concibe la crisis de la sociedad moderna como una contradicción, un sistema entrópico compuesto por cuatro sectores o subsistemas: el subsistema económico, el subsistema político o administrativo, el subsistema sociocultural y el sistema de legitimación.

En ese contexto, la entropía o tendencia contradictoria autodestructiva se eleva desde las bases del sistema. Por ejemplo, en el capitalismo existe un deseo particular por acumular ganancias económicas, este modo de producción inherentemente explotador tiende a destruir las condiciones previas de las que el sistema depende.

El perfil sociológico del posmodernismo se vuelve comprensible con el surgimiento de una clase trabajadora atenuante, la aparición del subempleo y/o labor casualidad, Baudrillard, usa el término del fin de lo social. Una sociología posmoderna abandonaría sus ambiciones generalizadoras y constatar las incoherencias, inconsistencias de la sociedad posmoderna, necesariamente la sociología tiene que evitar las grandes totalizaciones, sistematizaciones y legitimaciones de las grandes narrativas de la modernidad: ciencia, humanismo, marxismo, funcionalismo, etc. , necesita ir más allá del fundamentalismo, de la simple epistemología y ontología plural, e investigar los procesos sociales específicos y culturales y las dinámicas de la producción del conocimiento. (Featherstone).

ADMINISTRACIÓN LEGAL O BUROCRÁTICA: Los rasgos generales de la burocracia son las actividades administrativas contiguas, la especificación de la autoridad y sus límites basados en reglas, la supervisión del ejercicio de la autoridad, la especificación de una jerarquía de autoridad, la separación y uso de documentos para negociaciones formales de la ley y el uso del conocimiento técnico-formal de la administración. La burocracia moderna en su expresión más exitosa se concretiza en el modelo de la República de Weimar: el surgimiento del estado benefactor, donde la administración estatal tiene el objetivo de proveer un apoyo social general de programas e instituciones sociales gubernamentales. La constitución de Weimar otorgó igualdad de sexos y la protección de la maternidad. **2º** Suministró tanto la libertad de la propiedad y las obligaciones del propietario. **3º** Incluyó leyes de trabajo extendidas al derecho del trabajo productivo para todos los miembros de la sociedad; subsidios donde no se pudiera implementar el trabajo. **4º** Se suministraron servicios de salud pública incluidos seguros e instalaciones. **5º** La educación llegó a ser un punto importante para la juventud con enseñanza obligatoria y profesorado profesionalizado. Otro aspecto clave de la política de esta República incluye el desarrollo del seguro del desempleo.

La contraparte de este modelo supone el paradigma de la administración moderna, en lugar de una era de crecimiento y prosperidad, la sociedad actual encara un periodo de erosionamiento de los viejos valores, escasez de recursos naturales, contaminación ambiental, escasez de empleos, un papel declinante de las instituciones establecidas para el bienestar social. El resultado es el aumento de una administración individualista con un elevado índice de nihilismo y falta de liderazgo organizacional de incapacidad de dar solución a los grandes problemas sociales.

Por ejemplo, en el capitalismo avanzado el modo de producción tiende a destruir las condiciones previas de las que depende el sistema: la destrucción del sistema ecológico ocurre como fenómeno natural, las crisis económicas afectan al sistema gubernamental que suministra el soporte financiero del seguro del desempleo, este representa el desgaste de las instituciones.

Todo esto ocurre dentro de un proceso de privatización, transferencia de los servicios para los ciudadanos que el estado suministraba. Los miembros de la sociedad se convierten en usuarios de estos servicios que se ofrecen por corporaciones y negocios de menor tamaño que la que ofrecía la infraestructura gubernamental; como consecuencia los bienes y servicios públicos desarticulados se convierten en bienes económicos producidos y administrados por el sector privado que se privilegia de los beneficios de esta ventajosa economía.

La erosión de las instituciones gubernamentales también ocurre por la crisis de legitimación (Habermas, Weber), estas crisis emergen y afectan a empresas y organizaciones a nivel administrativo.

Los desafíos, crisis y límites de la administración legal o burocrática se relacionan con una falta de alternativas institucionales para ofrecer salidas a las crisis culturales y movimientos sociales. Estos movimientos contienen una base potencial para el conflicto con una perspectiva ética que supone el progreso universal de la sociedad internacional.

ADMINISTRACIÓN TRIBAL O CARISMÁTICA: En un sentido genérico, significa la Administración de la tribu, la sociedad tribal se caracterizó por un sistema de cargos comunitarios (apoyado en el principio de la elección y fidelidad del séquito) basados en dotes y cualidades personales, todos ellos atributos de los líderes. El jefe patriarcal es el administrador, curandero, sacerdote, árbitro, etc.; su delegación y ubicuidad de autoridad se sustenta en sus dotes personales y su carisma. Su incipiente cuadro administrativo es seleccionado por el principio del discipulado y de la fidelidad del sustentante del carisma, sus seguidores no reciben salarios sino presentes, donaciones, prebendas, cargos honoríficos.

ADMINISTRACIÓN PATRIMONIAL O TRADICIONAL: La sociedad tradicional se caracterizó por el dominio patriarcal–patrimonial de sujetos que basan sus patrones de autoridad en la transmisión tradicional. La administración se ubica en las prerrogativas personales derivadas de esa propiedad personal. Esta autoridad esencialmente depende de patrones previos de propiedad personal y su Administración, por lo que normalmente se permitía, aún con la posibilidad de sujetos resistentes a la autoridad (Weber). La Sociedad Tradicional se caracteriza por la existencia de un sistema centralizado, se impone por la existencia de una visión central, cualquiera del mundo (mito, magia, religión) y tiene por meta legitimar eficazmente la dominación en vigor. La autoridad tradicional se impone por Gerontocracia, por rutina, por cuestiones de honor. La transformación de la dominación patrimonial tradicional o legal o burocrática se asocia a procesos de Secularización (religión protestante, calvinista) que genera una visión del mundo que implica un trabajo constante en virtud de una obligación moral, acoplado con ideas seculares y hábitos que favorecen los propósitos económicos racionales.

ADMINISTRACIÓN HUMANISTA: El debate sobre el humanismo se suma al intento de analizar nuestra época desde sus propias categorías, sus contradicciones, pero también sus potencialidades. Cuando hablamos de el *"rescate"* de los valores humanos, tenemos que preguntarnos, qué es lo que en realidad vale la pena rescatar, ¿Hay que rescatar al humanismo en su sentido clásico?, ¿Hay que re conceptualizar a la luz de las realidades actuales?, o es que tenemos que darnos cuenta que estos valores son tan abstractos que permiten tantas interpretaciones que terminan careciendo de sentido, en un mundo de hombres y mujeres pertenecientes a un abanico de culturas e identidades con distintas nacionalidades y distintas formas de determinar que es *"bueno"* y que es *"malo"*.

En este sentido, el debate actual del humanismo en la época de globalización implica en primera instancia una redefinición de las fronteras culturales que hoy trascienden los espacios geográficos, pero ese flujo de identidades no es pluridireccional sino que se impone desde los *"ejes dominantes"* hacia los espacios marginales. Sin embargo, no podemos reducir la globalización a una simple *"maniobra del imperialismo"*, el debate sobre humanismo de nuestra época no debe limitarse a la *"victimización"* de los países periféricos. Deben surgir nuevas propuestas intelectuales, tecnológicas y administrativas que reivindiquen los espacios de la marginalidad, las nuevas realidades exigen una nueva terminología, un nuevo lenguaje. ¿Dónde estaría el equilibrio entre lo universal y lo particular? ¿Dónde estaría el sistema de representación capaz de dar forma de identidad consensuada de lo universal?

Vaclav Havel ex presidente de la República Checa, afirma que la premisa de que el mundo es objetivamente cognoscible y que el conocimiento así obtenido puede generalizarse de manera absoluta, propone la tarea de hallar una cara nueva, posmoderna, no es solamente buscar nuevas y mejores formas de administrar la sociedad, la economía y el mundo, lo fundamental es que tenemos que cambiar nuestra forma de pensar, nuestro comportamiento.

ADMINISTRACIÓN MODERNA Y POSTMODERNA: El término moderno y posmoderno tiende a definirse como la representación ya sea de una periodización histórica (una época) o una perspectiva teórica (epistemológica). ¿Cuándo comienza la Modernidad?, se dice que comienza alrededor de 1500 con el surgimiento de un sistema capitalista global, a partir del surgimiento del imperio colonial (Portugal, España, Gran Bretaña). El modernismo como forma artística y literaria data de los escritos de Goethe y Baudelaire, la modernidad es, según Berman, una forma de experiencia espacial y temporal que promete aventura y auto transformación elimina límites geográficos, étnicos, de clase, religiosos e ideológicos, uniendo, pero también desuniendo las bases de la identidad colectiva.

A los rasgos señalados por Berman, adiciona Anderson la trayectoria del capitalismo y sus diferentes fases: competitivo, monopólico, global, socava la tesis de Berman en la concepción de homogeneidad del modernismo en la experiencia cultural, lo que Anderson reconoce en el modernismo es un conjunto de movimientos bastante heterogéneos –simbolismo, expresionismo, cubismo, futurismo, constructivismo, surrealismo, etc. – diversos y frecuentemente contradictorios entre sí. Lo moderno y lo posmoderno son dos términos genéricos, que sirven para trabajar con cierto sentido preliminar.

El prefijo *"Post"* significa lo que viene después, una separación o ruptura con lo moderno, sin embargo, una interpretación lineal de esta interpretación nos llevaría al error, Baudrillard dice – muy contundentemente- en una entrevista realizada en 1984:

"La Postmodernidad no es optimista ni pesimista. Es un juego con los vestigios de lo que ha sido destruido. Esto es por lo que somos *"Post"* –la historia se ha detenido en una forma Post– historia que no tiene significado. Uno no podría encontrar significado en ella. Así, debemos movernos en ella, pensando que fuese un tipo de gravedad circular. Ya no podemos decir que progresamos. Entonces es una situación *"cambiante"*. Con el postmodernismo tengo la impresión de que existe un intento de redescubrir cierto placer en la ironía de las cosas, en el juego de las cosas. Ahora mismo uno puede caer en una total desesperanza, todas las definiciones, todo, todo ha sido hecho. ¿Qué podemos hacer? La postmodernidad es el intento – tal vez desesperado de alcanzar un punto donde uno pueda vivir con lo que se deja".

Para tratar de ubicar las diferencias del modernismo y postmodernismo en la administración intentaremos un análisis comparado. El paradigma de la administración moderna (Taylor, Fayol) supone que el propósito básico de la administración es incrementar la productividad organizacional y mejorar la producción y la eficiencia de la empresa, se hace énfasis sobre los aspectos técnicos de mejora continua, que reemplazan y minan los valores fundamentales. Los administradores son figuras de autoridad que no tienen incumbencia moral que vaya más allá de la mejora de la funcionalidad o el desempeño del sistema organizacional. Del paradigma de la administración moderna derivan varias reglas:

Los cambios ocurridos en la administración posmoderna se expresan en las crisis de los viejos valores orientados al crecimiento y de una desconfianza creciente en las instituciones establecidas. El resultado es un aumento de la administración individual y un elevado nihilismo que encara el problema de que el liderazgo organizacional proveerá soluciones a los problemas sociales o mejorará el bienestar individual.

Los cambios descritos en los ambientes organizacionales y sus estructuras administrativas desafían la legitimación organizacional y refrendan la crisis existente del capitalismo reciente que incluye la crisis política, económica y motivacional.

El postmodernismo o el consumo se transfieren de la esfera gubernamental a la esfera económica, el consumo ha llegado a ser el proceso evidente y un fin en sí mismo. El postmodernismo involucra específicamente un mundo norteamericano, donde la tecnología juega un papel preponderante. Otra característica distintiva del postmodernismo es el negocio transnacional: una nueva división del trabajo internacional, la automatización de los procesos mecánicos. Los rasgos del postmodernismo han sido descritos por diversos, autores, Jameson lo concibe como: un nuevo hundimiento basado en la cultura de la imagen de la TV; nuevas y crecientes

formas de temporalidad privada; una reverencia a la nueva tecnología, carencia de una percepción para captar los espacios totales, las ciudades miniatura suplen a las *"hiper multitudes"*.

Davis reconoce el perfil sociológico de la época posmoderna con el surgimiento de una nueva clase trabajadora, desempleada, subempleada y salarios pobres de medio tiempo y/o labor casualidad, el continuo crecimiento de los carteles multinacionales, bancos, casas de software, una demanda secundaria-masiva de comida rápida.

El análisis de Castells identifica la legitimación posmoderna con las imágenes de la comunicación, el sistema de signos urbanos qué representan los intereses de las clases dominantes en las prácticas de intercambio, coerción y segregación social. Si la modernidad significa rebelión en el sentido de que potencializa la conciencia del individuo, posmodernidad significa coerción en la labor, ante la nueva tecnología, sistemas sociales en la superexplotación de una fuerza de trabajo flexible creciente a medida que el capital se orienta a las actividades más rentables de la economía, los circuitos financieros claves, la alta tecnología y la producción militar. Jean Baudrillard fue probablemente uno de los primeros autores en ubicar el Posmodernismo a finales de los 60's o principios de los 70´s, considerando que la Posmodernidad estaba caracterizada por la explosión del consumo, mecanización, alta tecnología, una implosión de todos los límites, regiones, además mientras la producción para Baudrillard era la clave para la sociedad industrial moderna en la sociedad Posmoderna las *"simulaciones"* comenzaron a dominar el orden social como modelos sustitutos *"al real"* y comenzaron a constituir a la sociedad como una *"Hiperrealidad"*. De tal suerte que estar en el mundo se ha vuelto una eventualidad poco probable, como diría Rimbaud, nosotros ya no estamos en el mundo. Estar en el mundo no es estar presente en el mundo, ni ser idéntico a uno mismo. Es jugar con la complicidad, la ausencia, la ilusión, la distancia respecto al mundo.

Baudrillard rechaza la tesis proclamada por Mc Luhan; el hombre es el que se convierte en una especie de extensión del sistema logístico, y en tal caso el trabajo ya no puede valorarse verdaderamente, está atrapado en esa forma especulativa llamada empleo, que es el objeto de una cotización cambiante y ya no de un contrato social. No sólo los trabajadores están en ese caso. Se acabaron los grupos-sujetos, a lo Sartre. En las mismas circunstancias se encuentran los capitalistas, los jefes, los planificadores, los intelectuales, el advenimiento de lo virtual es nuestro apocalipsis, es irreversible, no existe escapatoria posible en la lógica del sistema.

A pesar de todas las resistencias humanistas, universalistas de Baudrillard y otros autores que explorarán otros conceptos críticos dentro de la posmodernidad como: Lyotard, Deleuze, Guattaria, Barthes, Ferdinand de Saussure, Forewor, Bell, Habermas.

La crisis del modernismo y postmodernismo en la administración involucra la deslegitimación de la ciencia, para el modernismo, el método científico es la mejor forma de producir un conocimiento válido. El método conduce a la ciencia organizacional y de la administración a métodos positivistas cuantitativos y se discute la validez de otras formas de investigación, la dicotomía cuantitativa-cualitativa se ve como una problemática. Esta controversia es sintomática de la amplia crisis potencial ontológica y metodológica de los estudios contemporáneos de administración.

ADMINISTRACIÓN Y ESTILO ANDROGINO: La administración y el concepto de androginia ha tenido una gran difusión en los últimos años, la aceptación de que los valores femeninos existen al mismo nivel que los masculinos, asume que en los estilos gerenciales emergen nuevas visiones, saberes y comportamientos organizacionales que renuevan los conceptos y las prácticas administrativas.

Algunos autores como Alice Sangent, Mintzbeng, Schein han señalado que el estilo andrógino debe estar bien preparado en las dimensiones *"masculinas":* seguridad, agresividad y análisis; pero también en las habilidades *"femeninas":* ternura, apertura y conciencia de sí. Como resultado de ello con la aplicación de la gerencia andrógina se incrementan las posibilidades de éxito puesto que implica dirigir a personas con más eficacia, reducir la tensión, aumentar la motivación y responder a las diferencias individuales. La androginia ofrece la

posibilidad tanto al hombre como a la mujer de actuar como personas plenas e integradas en el trabajo y en el hogar, ya que no tendrán que encasillar sus necesidades y comportamientos a los tradicionalmente establecidos, por lo que podrán entablar relaciones positivas tanto con personas de su propio sexo como del sexo opuesto. El estilo andrógino, una vez adoptado por hombres y mujeres como el estilo gerencial más eficaz, puede ayudar a resolver el dilema de redefinir las características de la gerencia e incluir otras que hasta ahora habían sido proscritas como *"femeninos"*.

ADMINISTRACIÓN Y ESCENARIOS PARTICIPATIVOS: El paradigma modernista de la administración tiene una visión del crecimiento lineal saturado de la profunda fe en la tecnología, una fe en el control y en la predicción.

Los posmodernistas y ecologistas cuestionan la magia de este proceso y critican lo que es actualmente el doble discurso organizacional en la práctica de destrucción del medio ambiente, dada la crisis ambiental, lo que se pregunta es ¿Qué sigue - hacía dónde vamos? Y la respuesta parece ser que no sabemos, dado el colapso del destino manifiesto del modernismo, de certidumbre y progreso lineal, ¿A dónde debemos de ir?

Regresamos nuevamente al acotamiento de la predicción de escenarios participativos, aprender a pensar más allá de la reducción/disyunción sistémica, y desarrollar un entendimiento de la naturaleza del compañerismo opuesto a la dominación y cuidando nuestra habilidad de pensar y actuar creativamente en lugar de las actitudes tradicionales organizacionales, de arriba abajo. Por lo tanto, consideramos que este proceso de aprendizaje es de gran importancia para la consecución de objetivos colectivos realizables.

ADMINISTRACIÓN Y PROCESO ADMINISTRATIVO: La *planeación* en el proceso administrativo es el establecimiento de los objetivos y la especificación de los medios, estrategias y programas para alcanzarlos de acuerdo con Boje en el mundo premoderno, la planeación es un arte, en el moderno es una pirámide y en el posmoderno es una red.

La ***organización*** conceptualmente es el agrupamiento y la asignación de gente, procesos y recursos para llevar a cabo planes y el establecimiento de reglas por medio de las que se actuará de acuerdo con el mismo autor, en la sociedad premoderna la organización está alrededor de la comunidad de artistas y artesanos; la familia trabaja en los mismos giros.

En el modernismo la organización es de estratos piramidales, las decisiones políticas y objetivos están centralizadas, surgen reglas y departamentos, oficinas burocráticas.

La organización posmoderna está descentralizada con pocos estratos planos y flexibles, existe una red circular de relaciones autónomas sin pasar por el centro de la pirámide. El círculo incluye proveedores y clientes.

Los equipos de iguales son capacitados para realizar su propia planeación, organización y control. Los equipos subcontratan trabajo a través de sus fronteras organizacionales y globales. Los equipos se enfocan en el sistema Kaizen de mejora continua que involucra a todos.

La ***dirección*** es la influencia en el establecimiento de actitudes y recompensas para motivar el comportamiento humano a través del tiempo para que de manera entusiasta se alcancen los objetivos; en el pre-modernismo la dirección tiene una base democrática, fraternal, cultural, religiosa. En el modernismo la dirección conforma y hace dócil a la gente mediante el temor de ser despedidos. En el posmodernismo, la dirección es descentralizada, de tal manera que cada persona tiene muchas voces dentro de sí, algunas de influencia y otras no, la diversidad, la discordancia y la variedad balancean la unidad, conformidad y comunidad.

Por último, el ***control*** es evaluar y medir el desempeño de las personas y organizaciones para asegurar los objetivos deseados con el uso eficiente de los recursos y con los niveles más altos de calidad.

El control premoderno es esclavitud, es el acuerdo para que el sistema patrimonial funcione. La gente controlaba de acuerdo con sus gustos y disgustos personales. Con el control total, el uso arbitrario de la fuerza fue el apropiado.

El control moderno obedece ciegamente las directrices de cualquiera que ocupe una oficina particular, el control carece de afirmación o entusiasmo. El control es inspeccionar, es normativo y productivo, se establece mediante procedimientos y directrices, se establece con una pirámide de vigilancia, hay jerarquías de posiciones para monitorear e inspeccionar las acciones cada oficina de cierto nivel está bajo el control de otra más alta.

El control posmoderno es selectivo, heterogéneo, diverso, diferenciado y descentrado de tal manera que existen múltiples voces, lógicas y perspectivas, se basa en el individualismo, la co-responsabilidad, la gente es corresponsable para la red de trabajo hacia los valores agregados y los propósitos convergentes.

PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN: Fayol es el padre de los principios administrativos, concibió la organización del trabajo basado en un modelo orgánico de empresa, sabemos que fue un ingeniero que incursionó en la administración, estaba preparado para el pensamiento mecanicista pero no así para las humanidades, esta deformación lo llevó a pensar los catorce principios de la administración, que él consideró *"universales"*, sin embargo, sus principios vistos en el esquema moderno que él concibió y el posmoderno presentarán la siguiente contratación.

LOS 14 PRINCIPIOS DE FAYOL	
PRINCIPIOS MODERNOS	**PRINCIPIOS POSMODERNOS**
1. División del trabajo	**Multiplicación del trabajo**
2. Autoridad y responsabilidad	**Delegación e involucramiento**
3. Disciplina	**Autodisciplina**
4. Unidad de mando	**Variedad de mando**
5. Unidad de dirección	**Variedad de dirección**
6. Subordinación del interés individual al interés general	**Subordinación del interés general a los intereses individuales**
7. Remuneración de personal	**Remuneraciones intrínsecas**
8. Centralización	**Descentralización**
9. Ciclos no cadenas	**Escala de la cadena**
10. Orden	**Diversidad**
11. Equidad	**Integridad del sistema**
12. Estabilidad de permanencia para el personal	**Personal transitorio**

13. Iniciativa	**Empresario**
14. Espíritu corporativo	**Cooperativismo**

1. Hay énfasis en la obediencia jerárquica, se elimina el flujo de dos vías de autoridad y responsabilidad.
2. La racionalidad técnica relacionada con la eficiencia óptima como una función de insumos y productos, es básica para las decisiones.
3. La administración se enfatiza con respecto a los recursos organizacionales para los intereses de las elites jerárquicas.
4. Hay pragmatismo en la toma de decisiones, esto es, una devoción hacia la conveniencia guiada por el poder y la dominación.
5. Hay un movimiento oscilatorio de voluntarismo a paternalismo.

ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD DE CONOCIMIENTO: Peter Drucker utilizó el concepto de "sociedad de conocimiento" para caracterizar el régimen administrativo moderno y posmoderno, la epistemología modernista refleja consideraciones de progreso, absolutismo y diferenciación: ¿Cuáles son las características clave de una epistemología posmoderna? Un primer tema es la noción del reemplazo de lo real por lo representacional (Gen gen). Esto sugiere que el intento por descubrir el orden genuino de las cosas es ingenuo y erróneo.

En la visión modernista el conocimiento refleja la suposición de que es esclavo de la observación y la razón. La lógica es que, a través de una investigación rigurosa, mejoraremos el conocimiento a través de una correspondencia más precisa con la naturaleza. En el enfoque posmoderno, el *"conocimiento"* es el otro nombre para la explotación, o sobreexplotación. En 1957 cuando Peter Drucker utilizó el concepto señaló que carecía de definición, expresión, sin embargo, lo podemos precisar ahora en la fábrica posmoderna.

Los seguidores de esta línea utilizan la jerga y prosa de los clásicos, desde Lao-tse hasta Sócrates, y explotan una escritura conservadora, inaccesible para el público en general. Garfield llama a este nuevo modelo" la *nueva historia de los negocios".*

Por su parte el conocimiento, en la noción premoderna, reflexiona sobre el volumen sobre sí mismo. Significa que el ser, para encontrarse necesita saberlo. El ser y el deber ser es el fruto de la reflexión cuyo primer acto es dividir, desde el pasado, en dos a lo mismo: el objeto y el observador.

En el pensamiento oriental clásico, para que el ser y el deber ser coincidan, hay que eliminar el pensamiento como mediación, también su contraparte, el lenguaje, así, en la más plena nada, es decir en el vacío, somos, no hay tiempo, ni principio, ni fin, y en la nada, somos sin saberlo.

El presente es el que genera los otros tiempos como ilusión (futuro) o nostalgia (pasado), pero querer anclarse en el presente (*"construir en el agua",* dice el Tao), como quieren hacer algunos posmodernos, es imposible, cuando lo reflexionamos seriamente nos damos cuenta que somos un inmenso rodeo que retomamos el pensamiento a través del lenguaje.

De tal suerte el verdadero problema de la posmodernidad es la acción, herencia de la modernidad. En el liberalismo la acción es el interés individual (Hobbes, Locke), como en el socialismo lo fue la acción colectiva (Marx, Lenin), pero ahora es la acción por la acción, sin sentido, ella misma es su propio fin. Por eso nadie sabe a dónde va, porque no es su función presentar fines, andamos como *"papalotes sin cola"* volando, sin dirección ni sentido.

PERSPECTIVA INTERDISCIPLINARIA DE LA ADMINISTRACIÓN: El Enfoque Interdisciplinario de la Administración consiste el abordar los conceptos, indicadores, formas, imágenes y fenómenos de la Administración no de manera discursiva o por categorías, sino como síntesis, este enfoque sólo puede ser concebido a partir de perspectivas alternativas y simultáneas, socio filosóficas, tecno industriales, económico-psicológicas, epistemológico-cibernéticas, entre las disciplinas que pueden contribuir a conformar la Teoría Administrativa Sintética se mencionan las siguientes:

ANTROPOLOGÍA INDUSTRIAL: Esta disciplina utiliza los métodos clásicos de la antropología para la reconstrucción de los procesos culturales, organizacionales y tecnológicos para conocer la empresa o la organización desde adentro. Esta disciplina permite conocer y describir, por un lado, la relación entre tecnología y organización y, por otro, los significados de esta relación en diferentes estratos sociales, cuáles son los signos y los símbolos y cómo se establecen relaciones metonímicas y metafóricas alrededor del proceso. La antropología industrial nos permite reconocer los marcos económicos y tecnológicos que rodean el surgimiento de nuevas empresas, y cómo éstas se constituyen en marcos generales de innovación para la sociedad.

ECOLOGÍA SISTÉMICA: La importancia de los sistemas complejos como la Ecología Sistemática que representa un proceso continuo de conocimiento de la naturaleza de la relación sistema-ambiente no desde una perspectiva reductiva disyuntiva sino contextual entre sistema-ambiente, y el rol del investigador en el papel de definición del espacio, tiempo (evolución histórica) y conocimiento del papel de los paradigmas, modelos, sistemas. Se convierte fundamentalmente, en un proceso creativo, constructivo, en la posibilidad de generar una cantidad de posibles escenarios futuros, que incluye a otros individuos, y que estos pueden colaborar entre sí para el desarrollo de una creatividad social. La Ecología Sistemática contribuye a reformar la organización autocrática, incorpora la heterogeneidad de los procesos, alternando entre simplicidad y complejidad, enfatizando la comprensión en el control y planeación de los escenarios, reconociendo la naturaleza creativa del futuro, esto, propiciaría un grado mucho más grande de participación y representación de los involucrados en empresas y organizaciones y sus entornos.

El nuevo paradigma ecológico (Lyotard) establece nuevas reglas para que empresas y organizaciones aprendan a manejarse no sólo con las limitaciones de las realidades ambientales sino también con las posibilidades de crear su relación con el ambiente .Por consiguiente lo que estamos proponiendo es el desarrollo de pequeñas comunidades ecológicas aprendices, en las que los participantes pueden desarrollar escenarios apropiados con tecnologías convenientes, basadas en los recursos y necesidades del ecosistema de la comunidad.

EPISTEMOLOGÍA ADMINISTRATIVA: En términos genéricos es la disciplina que valora, critica, elige y por lo tanto divulga, el valor del conocimiento en relación con lo verdadero y lo falso. En este caso la epistemología de la administración contempla el significado de la administración no como una palabra, una idea o abstracción sino como algo empírico por investigar en su dimensión gnoseológica y ontológica, en diversos contextos históricos y geográficos. El enfoque epistemológico de la administración no tiene una visión estática, sino

histórica y crítica desde perspectivas muy diferentes de análisis conceptual, práctico y metodológico, de formas filosóficas y científicas, así como contemporáneas y tradicionales.

Para Lyotard, la *"Postmodernidad"* encierra la necesidad de dar una respuesta epistemológica para las nuevas condiciones de conocimiento derivados de las relaciones entre tecnología - capital y desarrollo social, Lyotard como Bell y otros remarcan que el conocimiento —en este caso administrativo — sigue *"el curso del dinero"*.

Para Lyotard, la ciencia ha sido uno de los mayores movimientos sociales o culturales del postmodernismo, abarca una perspectiva totalizadora sobre el conocimiento y acepta la meta narrativa de alienación que supone el progreso universal de la sociedad.

Lyotard propone una postura epistemológica de diferentes juegos del lenguaje para el conocimiento con sus propias reglas, estructuras y movimientos, así los diferentes juegos del lenguaje están gobernados por diferentes criterios y reglas, y ninguno es privilegiado: "Todo lo que podemos hacer es mirar fijamente con asombro a la diversidad de especies discursivas, tal y como lo hacemos con la diversidad de especies de plantas y animales. Lamentarse por la "pérdida de significado y en la postmodernidad conduce a lamentar el hecho de que el conocimiento ya no es principalmente normativo". (Lyotard, 1984:26).

Al igual que Lyotard, otros pensadores recientes, Baudrillard, Bell, Deleuze, Barthes, de alguna manera señalan la necesidad de una visión *"postmoderna"* del mundo para reemplazar a la visión moderna que se asocia con la física newtoniana. La ciencia postmoderna de acuerdo a estos autores da, la idea de un universo estable, y sugiere que el conocimiento debe ser modificado constantemente por sí mismo, y debe ser tentativo, probabilístico y revisable en principio. Esta visión del universo está supuestamente validada en la teoría de la relatividad, mecánica cuántica, teorema incompleto de Godel, el principio de incertidumbre de Heisenberg.

Esta visión postmoderna se antepone a la moderna que propone comprender la verdad y ofrecer una visión universal y una descripción totalizadora de la historia, sociedad o lo que sea.

Si la epistemología modernista refleja consideraciones de progreso, absolutismo y diferenciación, ¿cuáles son las características clave de una epistemología posmoderna? El primer tema por conocer es la noción del reemplazo de lo real por lo representacional (Gerben). Esto sugiere que los intentos por descubrir el orden genuino de las cosas son ingenuos y erróneos. En la visión modernista, el método empírico refleja la suposición de que el lenguaje es esclavo de la observación y de la razón. Bajo un enfoque postmoderno, lo lógico es que, a través de una investigación rigurosa, mejoraremos continuamente los conceptos a través de una correspondencia más precisa con la realidad.

En un enfoque postmoderno hacia el conocimiento, se debe poseer la habilidad de ser crítico o suspicaz de nuestras propias suposiciones intelectuales (Lawson). En su lugar las formas de conocimiento deben verse de manera más humilde. Ya no se puede relacionar, remitir a ninguna referencia ni evaluación objetiva, sólo persiste el principio de incertidumbre del mundo.

En el terreno de la teoría organizacional, la posición epistemológica de Cooper y Burnell, sugieren que, bajo el postmodernismo, debemos buscar destruir continuamente la estructura normativa acerca del mundo organizado; el análisis debe abocarse a la producción de la organización más que a la organización de la producción, bajo esta idea las organizaciones están formadas y actúan solamente para estructurar relaciones.

ETNOGRAFÍA: La etnografía es la descripción más amplia de la cultura organizacional (Geertz) se enfoca sobre la gente real o su comportamiento en un asentamiento específico.

La etnografía se utiliza para describir los comportamientos actuales compuestos de las características cotidianas de la organización, comportamientos que comúnmente se desplazan en el formalismo. Si la tendencia postmodernista se impone sobre empresas y organizaciones, entonces será necesario que penetre la etnografía en las zonas ocultas de la vida de las organizaciones.

ETNOMETODOLOGÍA: La etnometodología (Garfinkel) asume que los significados compartidos no existen. Esta labor es siempre fragmentaria, histórica y llevada a cabo situacionalmente, esta ciencia provee una teoría sistemática y elaborada de los significados de la lógica local, esta labor es siempre fragmentaría, histórica y llevada a cabo situacionalmente. En el análisis organizacional se requiere de investigación reflexiva de lo que ocurre en los discursos de administradores y estudiosos de la administración**.**

FILOSOFÍA ADMINISTRATIVA: La vocación filosófica como vocación humana de pensar, reflexionar y escribir queda representada de manera ejemplar en el filósofo, entendido como hombre que busca la verdad. Por su *ethos* especial, la común vocación de verdad se hace entonces más severa y responsable. Cualquier hombre puede llegar a esa autenticidad o propiedad de ser hombre de ciencia; pero nadie puede ser hombre de ciencia sin ser filósofo. Esto implica que eventualmente el administrador debe adoptar una filosofía, establecer una reflexión de su teoría y práctica.

En la filosofía, al igual que en otras ciencias y humanidades, surgen las reclamaciones de una nueva filosofía posmoderna como una necesidad de reemplazar la filosofía establecida en las tradiciones-cartesiana, lockeana, kantiana. Se dice que la tradición filosófica moderna se establece sobre una base absoluta de verdad que trata de dar una garantía a los sistemas filosóficos. Derrida, por ejemplo, argumenta que la filosofía moderna está viciada de pensamiento binario, de logo centrismo y privilegio del discurso sobre la escritura. Por consiguiente, para Derrida y otros posmodernos se requiere una celosa construcción de la filosofía y sustancialmente de una nueva práctica filosófica.

Los escritores posmodernos de la filosofía encontraron en Nietzsche, Heidegger, Wittgenstein, Dewey y en otros escritores marginales como Sade, Bataille y Artaud sus fuentes de inspiración.

Así mismo algunos filósofos modernos se horrorizan de sus creaciones, los posmodernos viven en ellas desde otras lecturas, otras lógicas, diferentes y variadas, por ejemplo, para los posmodernos la vida actual, la globalizada pero fragmentada, la del realce de las diferencias, la de la extensa gama de variedades sociales que pueden ir por un lado, fortalecer (las redes de cadenas productivas como buen ejemplo) por otro encontramos los conflictos más serios (las actuales luchas sociales); no implica necesariamente el conflicto convivir en la diferencia, significa también la tolerancia. Foucault como precursor, Deleuze, Lyotard, Baudrillard y Derrida como los más lúcidos representantes de esta corriente concluyeron que en tres campos se quebranta la modernidad: el racionalismo descartiano, la autoconciencia hegeliana y el etnocentrismo liberal y marxista.

En filosofía se desaparecen los conceptos de el *"sujeto"* y el *"objeto",* irreductibles los unos a los otros. Si desaparecen los metas relatos no hay sentidos trascendentales; el sentido es la existencia misma, el "*ser".* La única certidumbre que ofrece el futuro es la muerte, no hay promesas de reconciliación. La concepción Heideggeriana del *"Dasein"* nos remite al presente.

Solamente en el presente se puede *"ser"* la historia (pasado) y el futuro no pueden" ser*"* se caracterizan precisamente por todo lo que no es, el *"haber sido"* y el *"poder",* desear o deber *"ser"*.

Nuestro mayor enemigo es el **presente**: la fuente del tiempo (San Agustín, Paul Ricoeur), el **pensamiento** (Krishnamurti) y el **lenguaje** (Wittgenstein). El pensamiento es el que genera los otros tiempos como ilusión (futuro) o nostalgia (pasado), pero anclarse en el presente *("construir en el agua",* dice el TAO) es imposible porque precisamente es lo que lo hace tiempo: el deseo, el yo, el observador, crea la diferencia, otra vez que se reparte ya no en el tiempo, como antes, sino en los seres, ¿no es absurdo?

Reflexionar es volver sobre sí mismo. Significa que el ser, para encontrarse, necesita saberlo. Tal acto tan sencillo, es el que origina el pensamiento en el tiempo. Pero el fracaso de este principio nos ha llevado a la conclusión que mientras no sepamos, y, a la inversa, mientras nunca sepamos nunca seremos.

De tal manera, que por pura lógica para que el ser y el deber ser de la administración coinciden, hay que eliminar el pensamiento - lenguaje, así, en la más plena nada, es decir en el vacío somos, no hay tiempo, ni principio ni fin, y en la nada, somos sin saberlo. El ser y el deber ser es el fruto de la reflexión cuyo primer acto es dividir desde el pasado, en dos a lo mismo: el objeto y el observador.

Como lo ha señalado Derrida, nunca somos una persona como se nos hace creer sino, al menos, dos: el que habla y el que escucha. El que somos mientras caminamos y el que nos habla que es el todo, la cultura, el pasado y la memoria, en una palabra, el yo.

Ya se ha dicho que pensar es hablar con uno mismo, Deleuze nos definió alguna vez como *"máquinas seseantes",* ciertamente los occidentales en las sociedades de consumo no dejarían de comprar ni por un minuto. el deseo es la base del dolor y del placer simultáneamente.

El verdadero problema de la posmodernidad es la acción, herencia de la modernidad. Es sintomático escuchar la expresión habitual de lo que separa la filosofía occidental de las tradiciones orientales, en especial el budismo, es el de la no acción taoísta.

En la filosofía occidental ese *"no hacer"* se convierte en otra cosa, en el liberalismo la acción es el interés individual (Hobbes, Locke), en el socialismo lo fue la acción consciente colectiva (Marx, Lenin), pero ahora, es la acción por la acción sin sentido, ella misma es su propio fin. Ella se retroalimenta con sus propios impulsos. Quedan como *"papalotes sin cola"*, volando, pero sin dirección ni sentido.

Muchos modernos acusan a la posmodernidad de nihilismo, de creer en nada, no analizan que en realidad fueron ellos los que comenzaron a cortar las raíces. Imaginemos una persona que nació y vivió a inicios del siglo XX en Estados Unidos, vivió la aparición de los primeros autos, después aviones, armas nucleares, microcomputadoras. Vivió además la primera y segunda guerra mundial, la guerra fría, y por último el mundo multipolar de hoy.

¿En qué puede creer esta persona, si fue mutilada desde sus raíces? ¿En qué puede creer si la promesa no se cumplió y todo indica que lo que acontece es un gran horror, un gran susto? ¿Qué hacer con el monstruo que el moderno Dr. Frankenstein ha producido?

También es muy cuestionable la búsqueda del *"progreso"* y de un proyecto *"nacional",* cuando el primero ha resultado un cuasi colapso ecológico y una desigualdad social sin precedentes, y el segundo se ha desenmascarado como un proyecto homogeneizante y opresivo hacia las minorías

cuyas identidades no se fundamentan en los valores *"nacionales"* sino en sus propios valores y cosmovisiones.

FORDISMO FLEXIBLE Y ADMINISTRACIÓN: Si el fordismo representa el modelo de producción en línea de ensamble y de producción y consumo masivo, entonces ¿qué es Fordismo flexible o posfordismo? Es un sistema de producción más flexible y delgado (menos trabajadores). En vez de producción en masa se producen lotes más pequeños, con una mayor variedad de productos para satisfacer los diferentes gustos de los clientes y consumidores.

El resultado no es solamente menor producción en las fábricas con menos trabajadores, menos administradores. La producción flexible también significa mejora continua, tales como TQM (Administración de Calidad Total), tiempos de ciclos más cortos para cambiar de líneas de producción, para inventar un nuevo producto, inventario justo a tiempo. El resultado es un sistema flexible para satisfacer las contingencias de los mercados fragmentados.

LINGÜÍSTICA Y ADMINISTRACIÓN: La lingüística es el reconocimiento o reconstrucción de los grandes relatos (meterás) de nuestra cultura, entendida como secularizaciones ilustradas y dialécticas. Las cinco grandes escuelas del vanguardismo (simbolismo, expresionismo, futurismo, constructivismo y surrealismo) denunciaron, combatieron y pronosticaron la decadencia de la modernidad ¿Cuál es la historia comentada de la organización? Una historia comentada de la organización son todas las formas en que la gente se une y constriñe para construir una *"memoria colectiva",* una historia comentada de la organización puede ser premoderna, moderna y posmoderna.

El espacio de vida del gerente, del empleado, del cliente se unen y se constriñen en una circulación de historias fragmentadas a través de un sistema de elementos administrativos que sobrepasa la normativa de uno mismo. ¿Cómo difiere la normativa premoderna, moderna, posmoderna?

En la normativa posmoderna hay un cambio de formas y conceptos sobre el tiempo (genealogía). El escritor posmoderno Michael Foucault, por ejemplo, mira la genealogía de la organización moderna, para mostrar cómo las esencias del mapa de los paradigmas organizacionales cambian a través del tiempo.

Burrel investiga para qué y por qué algunas partes de la historia están presididas en la teoría de la organización. Existen diferentes metáforas para nutrir, construir y contrastar las organizaciones burocráticas, en ellas se privilegian ciertas clases de estatutos, de discursos: hay cosas que deben ser dichas y formas de decirlas. Por ejemplo, tenemos las órdenes en el ejército, los sermones de los pastores en las iglesias, las cátedras de los profesores en las escuelas, el lenguaje de las ganancias en los negocios, los discursos en las burocracias, la conversación es una red de trabajo donde la gente participa con el diálogo, las reglas de la conversación cambian tan rápidamente y su dirección es frecuentemente impredecible. Los juegos de lenguaje para Lyotard son, de hecho, el *"lazo social"* que mantiene junta a la sociedad y caracteriza a la interacción social primeramente en términos de realizar un movimiento en un juego, desempeñando un rol y tomando parte en diversos juegos de lenguajes discretos.

PEDAGOGÍA POLÍTICA: La Pedagogía Política incorpora la crítica de los textos oficiales y usa modos alternativos de representación del video, la fotografía y el impreso. También incorpora la cultura popular como un objeto de política y análisis serio, y hace centrar su proyecto de recuperar las formas de conocimiento e historia.

Los educadores tenemos la necesidad de articular un discurso diferente al postulado liberal de la Administración. Es igualmente importante para el maestro ayudar al estudiante a encontrar el lenguaje para examinar críticamente la socialización de la Administración para comprender sus contradicciones.

El tipo de conocimiento de las organizaciones modernas (taylorismo) puede describirse como jerárquica homogéneo, estable, basado en el temor, extraviado, reductor, remarcando la sumisión a la máquina, simple y fragmentado en tal forma que el conocimiento se reparte sobre *"La necesidad de saber"*. El desarrollo de una pedagogía crítica que estamos proponiendo sería un paso necesario, aunque no suficiente frente a prácticas pragmáticas y autoritarias, pero podrían contribuir a cambiar dichas organizaciones.

PLANEACIÓN PROSPECTIVA Y ADMINISTRACIÓN: El escenario de la planeación ofrece enormes oportunidades para desarrollar una teoría de futuros alternativos, mientras que se formulan preguntas fundamentales: ¿A dónde queremos ir y, ¿qué pasaría si decidimos ir ahí (Montuori)?

La teoría de la planeación se convierte en huésped de nuevas metodologías (Ogilvy), de diseño participativo (Emery), de la planeación interactiva (Ackoff) presentándose al descubrimiento de valores, de hacia dónde queremos ir de aquí.

En ese proceso de descubrimiento de los escenarios se mezcla mucho la ciencia- ficción, las predicciones de los profetas, suposiciones escondidas en el pasado, extrapolaciones lineales del presente al futuro.

Dada la irrupción de la incertidumbre en las organizaciones, las predicciones fallan, sin embargo, como nos lo recuerdan los ecologistas, existe una necesidad de tomar acción por remediar los problemas de marginación, desempleo, destrucción ambiental, ir más allá de la oscuridad y perdición de muchas predicciones ecológicas. Ciertamente, esto ocasiona un grado más grande de participación y representación de todos los involucrados en empresas y organizaciones y la planeación de sus escenarios prospectivos.

PROSPECTIVA SINTÉTICA: Gergen sugiere que los discursos que históricamente han conformado la Teoría Organizacional –romanticismo y modernismo– empiezan a perder su brío, especialmente cuando se comparan con el discurso emergente del posmodernismo; aunque no se sugiere que el posmodernismo tiene un potencial más grande de explicación que los viejos esquemas de discurso, si se siente que es más armónico al espíritu de los tiempos.

Gergen siente que, si la función de las teorías no se deriva de su valor de verdad, sino de sus implicaciones pragmáticas, entonces la voz teórica es restaurada a la significancia. La comunicación exitosa de esta inteligibilidad provee los terrenos para su utilidad. Como posmodernistas nos concierne no sólo las relaciones sociales triunfadoras o discretas con teorías particulares, sino también con el potencial para teorías que ofrecen nuevas posibilidades para nuestra cultura, esta prospectiva desarrolla una posición sintética o al menos una que explora el espacio intelectual entre las posiciones tecno industrial y la sociología. Una ventaja es que esta posición mantiene la tensión entre la realidad empírica de las organizaciones y la naturaleza frágil de su reproducción.

PROSPECTIVA SOCIO FILOSÓFICA: Otra fuente importante de epistemología posmoderna es la de Cooper y Burnell, que en lugar de privilegiar la funcionalidad asociada con la mejora de los niveles de diferenciación buscan un más abstracto entendimiento de los principios de la organización burocrática, se discute el modernismo weberiano en la alineación

de las fuerzas burocráticas y en particular, sobre la noción de la burocracia, como *"jaula de hierro"* que aprisiona la conciencia moderna. Cooper y Burnell sugieren que, bajo el posmodernismo, debemos buscar, destruir continuamente la estructura narrativa acerca del mundo organizado, el análisis debe abocarse a la producción de la nueva organización, la nueva empresa, más que a la organización de la producción.

PROSPECTIVA TECNOINDUSTRIAL: La prospectiva tecno industrial se documenta en Clegg, y en ella se destaca la altamente diferenciada burocracia de la organización posmoderna, se basa en una fórmula de diferenciación que reflejan las filosofías socioeconómicas de socialización y fordismo flexibles.

Los ejemplos de estas formas posmodernas de organización se hallan en las empresas de negocios japoneses, chicas, asiáticas, alemanas, italianas, sus estructuras organizacionales con una estrategia de mercado en base a nichos, una fuerza de trabajo orientada a la destreza o multihabilidad y un núcleo técnico de manufactura flexible. Aunque existen diferentes tendencias en las organizaciones modernas, Clegg sugiere que se pueden caracterizar como en Suecia, como desarrollos progresivos en la democracia industrial y mejoras en los niveles de habilidad para el trabajo.

PSICOANÁLISIS Y ADMINISTRACIÓN: En el psicoanálisis Foucault, Lacan, Bataille y Artaud que sigue a Sade redondean el deseo freudiano como motivación de la razón con la existencia del otro (la locura, la sexualidad, la muerte). En la modernidad, época de Marx y Freud, la política, cultura y vida social eran interpretadas como fenómenos de economía, o todo era interpretado en términos de deseo o inconsciencia. Estos *"Hermenéuticos de respuesta"* emplearon modelos profundos para esclarecer la realidad, Baudrillard utiliza una serie de metáforas para capturar la naturaleza de las masas a las cuales describe como una *"nebulosa opaca"* una *"inercia "*, *"silencio"*, *"figura de implosión"*, *"un hoyo negro que sumerge lo social"*, la fuerza principal que entrega a las masas al silencio, a la apatía, proviene de los medios de comunicación, Baudrilllard desdeña este universo que exhibe señales de significado, muerte, formas congeladas, cultura excremental, acelerada producción de signos y, formas, creciente implosión e inercia. La implosión de la masa en un hoyo negro de nihilismo, por este vacío e inercia, Baudrillard privilegia la escena del nihilismo sobre la fantasía del significado, es un nihilismo sin alegría, sin energía, sin esperanzas por un mejor futuro, exhibe una amalgama contradictoria de emociones y respuestas alineadas de desesperanza y melancolía, de desconcierto, nostalgia y risa, vacío y desesperación.

SOCIOLOGÍA ADMINISTRATIVA: Definida como las actividades de actores sociales y su intervención en procesos administrativos de empresas y organizaciones, estos actores poseen estatus formales discretos para dirigir y coordinar el comportamiento de otros actores sociales.

En la visión de la Sociología Administrativa más que imaginar a la organización o empresa como agregados de artefactos técnicos, propósitos y objetivos, el significado de la Sociología Administrativa se constituye como un concepto de actores sociales que es producido contextualmente en un discurso social y utilizado para interpretar al mundo social (BITTNER) (Gephart).

Debemos reconocer a la Sociología de la Administración por un análisis reflexivo de las organizaciones, integrada por las descripciones e interpretaciones de estos procesos. Hay en consecuencia una Teoría de la organización diferente y una perspectiva distinta de los fenómenos administrativos de nuestra sociedad.

La sociedad posmoderna se concibe como una contradicción, un sistema entrópico de cuatro sectores o subsistemas: el subsistema económico, el subsistema político o administrativo, el subsistema sociocultural y el sistema de legitimación (Habermas).

Las crisis de legitimación reflejan la entropía o tendencia contradictoria, autodestructiva de la sociedad, por ejemplo, en el capitalismo avanzado la tendencia autodestructiva se eleva desde las bases del sistema. La crisis de legitimación y otro tipo de crisis comúnmente se escalan a medida que recuperamos los beneficios relativos a la productividad organizacional. El resultado de una productividad mejorada en un ecosistema constreñido es simplemente el aumento de los volúmenes de producción de bienes que utilizan unos cuantos insumos, incluidos trabajadores y gerentes: consiguiente, el redimensionamiento, la reingeniería –la tendencia de reducir salarios para incrementar los beneficios de manera simultánea– y el desplazamiento de la labor de la propia acción gerencial de los años recientes.

Estas crisis sociales emergen y tienen un impacto sobre empresas y organizaciones e involucran a la administración y su toma de decisiones.

SEMIÓTICA: Se puede utilizar en el análisis de empresas y organizaciones para comprender y dirigir los cambios en los signos y símbolos organizacionales. La deformación de la desconstrucción de ellos puede ser un tema importante para la teoría administrativa, sin embargo, esta deberá trascender los intereses políticos y convertir el poder social en un sistema de símbolos**.**

Para estos efectos el constructivismo (Culler) será útil para penetrar la superficie de símbolos.

TEORÍA CRÍTICA DE LA ADMINISTRACIÓN: En términos generales la teoría crítica en las ciencias sociales se ha distinguido por la búsqueda de nuevos conceptos que plantean las condiciones de las necesidades sociales históricas como en este caso de la administración y evaluar el impacto de dichos cambios para el desarrollo de la sociedad y sus posibilidades de emancipación.

Entre las corrientes críticas de las ciencias sociales contemporáneas se encuentran entre otras, cinco corrientes básicas:

1.La corriente francesa, integrada por los estructuralistas: Sasurre, Levi Strauss y Barthes; el relativismo cultural en la lingüística: Lyotard, Baudrillard, Derrida; en el psicoanálisis: Lacan, Foucault.

2.La corriente alemana: se trata de la reactualización de autores como Nietzsche, Heidegger y Schopenhauer, para denunciar el carácter opresor de la razón instrumental, Habermas como miembro de la escuela de Frankfurt, dice que la modernidad es el aislamiento de las tres esferas básicas Kantianas y que su realización reside en integrarlas: la ciencia (razón teórica), la moral (razón práctica) y la estética.

3.La pragmática anglosajona: con autores como Paul Feyerabend, Richard Rorty, Francis Fukuyama, Samuel Huntington, Hall Foster, Frederick Jameson, David Harvey.

4.La italiana y española barroca: Humberto Eco, Gianni Vattimo, Fernando Savater, Eugenio Trías, José María Mardones, Joseph Pico.

5. La de las sociedades postcoloniales. También de otras latitudes han llegado críticas contra la cultura occidental y el posmodernismo desde diferentes perspectivas: Octavio Paz, José Luis Borges, Norberto Lechner, Guillermo O´Donnell, Néstor García Canclini, Walter Mignolo,

Enrique Dusserl, y otros profesores universitarios y escritores independientes como: Carlos Fuentes, Carlos Monsiváis y Fernando del Paso.

La crisis social de capitalismo reciente ha llevado a otros autores a la crítica del estado post-capitalista (Offe) o del post- industrialismo (Bell), o de la ecología capitalista (Foster, Muntuori). Dentro de las corrientes críticas del post-modernismo encontramos también las vertientes de la epistemología cibernética -sistémica de observación: Vonforester, Vong Serfeld que surgen en oposición a los sistemas conocidos observados, con el esquema de la apreciación activa del conocedor, en ellos también encontramos un cambio de una posición típica de certidumbre y autoridad, a una de incertidumbre y exploración, a un reconocimiento a la ignorancia que en muchas ocasiones resulta reconfortante.

En la perspectiva de la crítica de la administración no se ha logrado todavía la conformación de un paradigma sistemático que cuestione al modernismo y al postmodernismo, existen sin embargo un conjunto de pequeños paradigmas o intentos de post- paradigmas empresariales y organizacionales a través de los cuales se pueden desarrollar metodologías de estudio por proceso de aprendizaje comprometidos con los modelos de equipo-compañerismo, comunitarios y de aprendizaje ecológico.

En las tendencias críticas de la administración, cabe reconocer a Maws, Morrow, Bittner y Gephart, quienes más que imaginar a la organización embebida en políticas y edificios, la conciban como un mundo de actores sociales producido contextualmente en un discurso social utilizado para interpretar el mundo social en la perspectiva de la planeación estratégica Ogilvy, ofrece enormes posibilidades para responder a las preguntas fundamentales:

¿A dónde queremos ir? y ¿Qué pasaría si decidimos ir ahí? En este escenario surgen nuevos futuros alternativos. En el plano de la planeación participativa interactiva surgen autores como Emeri y Acoff quienes disputan el futuro alternativo bajo un esquema de proceso de valores de ¿Hacia dónde queremos ir? Estos futuros alternativos son relativos y discutidos abiertamente dentro del contexto de empresas, organizaciones, comunidades y ecosistemas. Estas ideas conducen hacia un pensamiento sistémico y un discurso creativo que forma parte de la discusión actual de los problemas ecológicos de empresas y organizaciones.

También surgen perspectivas de compañerismo- dominación opuestas al binomio explotación-dominación, como la presentada por Eisler, la cual no solo toma y encuentra la crítica destructiva de la dominación sino también presenta una alternativa basada en el potencial humano hacía el compañerismo con base en una discusión ¿Quién define el sistema y que es el ambiente? y ¿Cuáles son las fuerzas en juego en el discurso dominante? ¿Quién impone esta orden? y finalmente ¿Qué otras alternativas existen?

De este debate se busca una teoría más aplicable a las condiciones sociales de la época actual, también se enfatiza la importancia de incorporar a la teoría administrativa la amplia variedad de concepciones subjetivas que surgen dentro de las artes, la poesía, la música, la literatura y el cinematógrafo.

TEORÍA RELACIONISTA: Otra base teórica conceptual para la teorización posmoderna en el análisis organizacional, es la teoría relacionista, representa un intento importante y comprensivo de destruir la metateoría prevaleciente del análisis organizacional y reconstruirlo sobre suposiciones consistentes con las perspectivas posmodernas.

La teoría relacionista es una base teórica potencialmente útil para la teorización posmoderna en el análisis organizacional, limita y reduce a la perspectiva sustancialista, la tendencia a centrar el

análisis sobre ciertas características sustantivas o estructuras, como es la exclusión del observador desde el sistema de relaciones organizacionales. Esta perspectiva utiliza una estrategia metodológica que ayuda al entendimiento de las condiciones de posibilidad, más que en describir los mecanismos causa/efecto en las organizaciones. Desde la perspectiva racionalista el cambio es endémico y el problema es conceptualizar la estabilidad.

En un enfoque posmoderno del conocimiento se requiere la habilidad de ser crítico o suspicaz de nuestras propias suposiciones intelectuales (Lawson) esto se alcanza a través de la noción de reflexividad cuya racionalidad consiste en que las proposiciones del dominio de lo real sean representadas por ellas mismas. En otras palabras, los teóricos de las organizaciones engendran su propio lenguaje divorciado del universo real.

ORGANIZACIÓN IMPERATIVA: El imperativo organizacional y la ética burocrática en el modernismo reciente difiere de los imperativos del modernismo inicial; ***1.*** La obediencia es más valiosa que la individualidad, ***2.*** Lo individual es dispensable, ***3.*** Lo individual se especializa para ajustarse a la organización y sus necesidades, ***4.*** Todos los actos organizacionales se planean y se evita la espontaneidad porque refleja pérdida de control, ***5.*** Hay un movimiento de voluntarismo a paternalismo, ***6.*** El modernismo reciente se caracteriza por la aparición de organizaciones y administración de tipo feudal o FIEFDOM, una combinación de valores burocráticos y patrimoniales comunes a los fundamentales culturales que incluyen la lealtad, favoritismo, informalidad e ilegalidad.

Sobre el autor

Francisco Ballina Ríos es Doctor en Ciencia Política con especialización en relaciones internacionales, (Universidad de Florencia, Italia). Maestría en Sociología con especialización en América Latina, (UNAM-FCPS), Licenciatura en Administración de empresas, (UNAM, FCA), y 105 cursos de actualización. Profesor de carrera titular "C" de tiempo completo definitivo, Nivel "C" del PRIDE, en la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración, adscrito a la División de Estudios de Posgrado y de Investigación; tutor y miembro del comité académico del Doctorado en Ciencias de la Administración de la UNAM, profesor del seminario de investigación en el posgrado de la FCA-UNAM, investigador en las áreas de teoría de la administración y organización, análisis estratégico de la Mi Pyme y emprendimientos sociales.

Alternativas para la teoría administrativa en siglo XXI

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%
ÍNDICE DE SIMILITUD

FUENTES PRIMARIAS

1	www.ricea.org.mx Internet	9567 palabras — 11%
2	revistas.elpoli.edu.co Internet	5645 palabras — 6%
3	factorhumano.tripod.com Internet	3758 palabras — 4%
4	docplayer.es Internet	1141 palabras — 1%
5	investigacion.fca.unam.mx Internet	753 palabras — 1%
6	doczz.net Internet	223 palabras — < 1%
7	dokumen.pub Internet	153 palabras — < 1%
8	www.revistas.unam.mx Internet	130 palabras — < 1%
9	www.faedpyme.upct.es Internet	128 palabras — < 1%
10	revele.uncoma.edu.ar Internet	

		120 palabras — < 1%
11	sb5a91bdb84d6b295.jimcontent.com Internet	108 palabras — < 1%
12	www.spell.org.br Internet	89 palabras — < 1%
13	www.researchgate.net Internet	69 palabras — < 1%
14	fr.scribd.com Internet	55 palabras — < 1%
15	qdoc.tips Internet	53 palabras — < 1%
16	repositoriodigital.ipn.mx Internet	43 palabras — < 1%
17	books.openedition.org Internet	38 palabras — < 1%
18	www.scielo.org.co Internet	35 palabras — < 1%
19	hdl.handle.net Internet	27 palabras — < 1%
20	www.coursehero.com Internet	24 palabras — < 1%
21	repositorio.ucv.edu.pe Internet	19 palabras — < 1%
22	www.ilustrados.com	

	Internet	15 palabras — < 1%
23	www.scribd.com Internet	15 palabras — < 1%
24	beijingdangdaiyishu.blogia.com Internet	14 palabras — < 1%
25	journalofbusiness.org Internet	14 palabras — < 1%
26	core.ac.uk Internet	13 palabras — < 1%
27	ieya.uv.cl Internet	12 palabras — < 1%
28	salud.terra.com.ar Internet	12 palabras — < 1%
29	www.escuelaviva-mec.edu.py Internet	12 palabras — < 1%

EXCLUIR CITAS	ACTIVADO	EXCLUIR FUENTES	DESACTIVADO
EXCLUIR BIBLIOGRAFÍA	ACTIVADO	EXCLUIR COINCIDENCIAS	< 12 PALABRAS