

ESTUDIO DE LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL HOMBRE DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS TEORÍAS ORGANIZACIONALES

ESTUDY OF THE CONCEPT OF THE MAN FROM PERSPECTIVE ORGANIZATIONS

Morelia Montilla (1); Walevska López (2); Natalie Espinoza (3).

Universidad de los Andes (ULA) Trujillo - Venezuela

Dirección electrónica: moreliam@ula.ve; walalopez@ula.ve; natalie@ula.ve

Teléfonos: 0058-4143717231/0058-4166720855/0058-4147309500

¹ *Lic. En Contaduría Pública. Especialista en Gerencia, Mención Industria y Comercio. Magíster en Administración. Profesora Asistente de la Universidad de Los Andes – NURR – Trujillo, Venezuela. PPI 2008-2010. Doctorante en Gerencia Avanzada Universidad Fermín Toro – Barquisimeto, Venezuela.*

² *Lic. en Administración de Empresas. Especialista en Gerencia, Mención Industria y Comercio. Magíster en Administración. Profesora asistente de la Universidad de Los Andes – Trujillo, Venezuela. PPI 2008-2010. Doctorante en Gerencia Avanzada Universidad Fermín Toro – Barquisimeto, Venezuela*

³ *Economista. Especialista en Gerencia, Mención Industria y Comercio Msc. en Administración. Dra. En Economía Aplicada. Profesora Asociado de la ULA.*

Resumen

El propósito principal de este artículo, es hacer un análisis teórico de la concepción que se ha tenido del hombre a través de los distintos enfoques organizacionales. Para tal fin, se estudiaron los pensamientos administrativos, desde la teoría de las relaciones humanas, hasta llegar al enfoque posmoderno, donde se integra la ontología del lenguaje. Se desarrollo una investigación documental, que permitió concluir la necesidad de concebir al hombre en las próximas décadas como un actor transformador de la realidad, con todo un conjunto de capacidades lingüísticas que le permitan interpretarla, comprenderla y modificarla, para actuar como sujetos responsables y competentes en diferentes situaciones y contextos; individuos inteligentes y bien preparados, con pensamiento crítico y dialógico que deban saber cómo adaptarse a las nuevas realidades organizacionales.

Palabras clave: Organización, hombre, postmodernidad, ontología del lenguaje.

Abstract

The main intention of this article is to make a theoretical analysis of the concept of the man concept from the organizations perspective. For such aim, the conceptions studied that have been had of the man, from the theory of the human relations, to arriving at the approach postmodern, where Integra the ontology of the language. Development a documentary investigation through a hermeneutic test that allowed to conclude the necessity to conceive to the man in the next decades like a transforming actor of the reality, yet a set of linguistic capacities that allow him to interpret it, to include/understand it and to modify it, to act like responsible and competent subjects in different situations and contexts; well prepared intelligent individuals and, with critical and dialogic thought that must know how to adapt to the new organizations realities.

Key Words: Organization, man, evolution, postmodern, ontology of the language.

Introducción

Para las organizaciones de hoy ser exitosas y mantenerse en el tiempo requieren aceptar los cambios y asumir los retos de estas nuevas realidades. Uno de los desafíos es tener conciencia de que las organizaciones ya no son vistas como máquinas, sino como organismos vivientes con necesidades físicas, emocionales, mentales y espirituales que deben ser consideradas. En tal sentido, el desarrollo de este trabajo permite contemplar la noción que se ha tenido del hombre, a través de los distintos enfoques organizacionales asumidos en la modernidad, para posteriormente, definir sus características en el contexto de la posmodernidad. Para alcanzar este propósito se describe la problemática que aborda cada enfoque, las situaciones que busca explicar, las características del contexto organizacional asumidas y finalmente enunciar la concepción del hombre que se corresponde a cada uno.

Así mismo, para el abordaje de estas teorías se siguió un criterio

evolutivo histórico, que permitió dar una secuencialidad al discurso a fin de comprender la realidad organizacional desde las diferentes perspectivas asumidas para su estudio, en función del período histórico en el cual se encuentran circunscritas.

Atendiendo a estos planteamientos se derivaron las nociones que se han tenido del hombre, desde la teoría de las relaciones humanas, hasta llegar al enfoque posmoderno donde se integra la ontología del lenguaje. Partiendo de esta realidad, se estudia al hombre como un ser determinante de las condiciones y cualidades de la organización, en función de que es él quien asume a través de sus principios y valores el desarrollo y transformación de la realidad organizacional, utilizando el lenguaje como vehículo para interpretarla, comprenderla y modificarla. Así mismo, se elaboran unas consideraciones finales a manera de conclusiones.

En relación a la metodología empleada y de acuerdo a la naturaleza de este trabajo se realizó una investigación documental, a

manera de ensayo hermenéutico, que requirió la recolección, revisión y análisis detallado de los documentos, textos y otras referencias bibliográficas, relacionadas con el tema abordado.

Teoría de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas emerge de la necesidad de proponer una perspectiva teórica que considerara la parte humana de las organizaciones, para aminorar la alta tendencia al aprovechamiento y la explotación del trabajo que existía en el enfoque clásico de la administración, producto del empleo de métodos rigurosos, científicos y precisos a los que debían subyugarse ineludiblemente los trabajadores. Se inicia en los Estados Unidos, con gran aceptación a partir de los años 30 del siglo XX, época en la que surgen cambios importantes en los aspectos económicos, políticos, sociales y tecnológicos que ratifican los principios democráticos de ese país y que van a contribuir con el estudio de nuevas variables en la administración.

Según la estructuración teórica primaria de este enfoque es necesario considerar los aportes que a principio del siglo XX, realizó Mary Parker Follet quien comenzó a introducir la psicología y la sociología a la administración a través de la visión de grupo, dentro del cual señalaba que los seres humanos crecían gracias a sus relaciones con otros miembros de la organización, y que la administración era “el arte de hacer las cosas mediante personas”. Un aspecto relevante dentro de su pensamiento, es el trabajo que adelantó sobre lo que denominó grupos de interés, los cuales se sustentan en una relación de interdependencia donde se ejerce un poder compartido entre empresario –

empleado. Su principio de “poder con” en lugar del “poder sobre” conformaron la base para la gerencia participativa.

Parker (1920), fue la primera en considerar la contribución de la dirección empresarial al desarrollo individual y el bienestar de la sociedad, señalando que no deben separarse las decisiones económicas de la ética, por lo tanto, asume que la ética no es algo externo a la empresa, sino por el contrario, el pensamiento de los individuos que conforman la organización está basado en principios y valores que deben ser aplicados a la solución de problemas empresariales. Siempre hizo énfasis en la idea que la función principal de las organizaciones empresariales era brindar el desarrollo personal mediante una mejor organización de las relaciones humanas.

La ideología de Mary Parker a principios del siglo XX, constituye un aporte importante al movimiento humanista, por la contribución que hace a la consideración del ser humano como un individuo gregario, interdependiente y con principios éticos, sin embargo, su pensamiento fue dejado de lado, hasta que en 1927 cuando Elton Mayo a través del famoso experimento de Hawthorne establece nuevamente la necesidad de considerar el factor humano como aspecto esencial de las organizaciones. A través de esta investigación Mayo analizó la relación de la productividad con las condiciones físicas y ambientales (iluminación, higiene, ruido, reducción de jornada), encontrando una significativa influencia de variables psicológicas (integración social, grupos informales, relaciones humanas) sobre el rendimiento de los trabajadores; aspectos que habían sido ignorados hasta ese momento.

Mayo (1933), se dedicó a estudiar los problemas humanos,

sociales y económicos presentados como consecuencia del desarrollo industrial. Su preocupación se centró en el hecho que mientras la eficiencia económica aumentaba considerablemente, la capacidad humana para el trabajo no lograba el mismo nivel de desarrollo, planteando como solución a este problema una nueva concepción de las relaciones humanas en las organizaciones que recupera el sentido de cooperación, perdidos por la aplicación de métodos de trabajo orientados sólo hacia la eficiencia y al individualismo, llevando al conflicto social de la época industrial.

Tal situación surge por la incompatibilidad entre los objetivos organizacionales y los objetivos personales, realidad que debía soslayarse a través de una administración donde imperaran las relaciones humanas y la cooperación entre los trabajadores, para evitar la destrucción de la sociedad y lograr el bienestar social. Es así como Mayo (ob.cit: 23), señala "el conflicto es una llaga social, la cooperación representa el bienestar social".

Un bienestar social visto desde la importancia de considerar en el contexto organizacional, a los trabajadores como personas, con necesidades y derechos que pueden afectar su desempeño en la empresa; personas que regulan su comportamiento de manera informal y requieren su participación en grupos para desarrollar su actividad en el contexto laboral.

Posteriormente, Roethlisberg y Dikson (1939), seguidores de Mayo, conciben la organización empresarial como un sistema social con dos funciones principales: una económica, que busca el equilibrio externo a través de la producción de bienes y servicios; y una social, que persigue el equilibrio interno a través de la satisfacción de sus miembros; ambos

equilibrios deben lograrse simultáneamente.

Para ese momento histórico, década de los 30, la función social de la empresa era concebida desde lo interno, puesto que sólo se consideraba la interacción de los individuos en el trabajo, con sus propios sentimientos, creencias y valores que, según como fueran interpretados, tenían un significado social y podían conducir a la cooperación o a la confusión. La teoría de las relaciones humanas se enfoca entonces, hacia el logro de un equilibrio económico y social e introduce la función social de las organizaciones empresariales, desde la perspectiva de sus trabajadores.

Del estudio del comportamiento humano en las organizaciones, se deriva la concepción del hombre social, cuya actuación está influenciada por normas y valores de los grupos sociales de los que forman parte y van a determinar su desempeño en el entorno organizacional. Para Mayo (1933), este concepto se sustenta en las siguientes premisas: a) los trabajadores son seres sociales que poseen sentimientos, deseos y temores, por lo tanto, la actuación en el trabajo, es el resultado de numerosos factores motivacionales; b) los grupos donde interactúan los individuos son un factor clave de motivación para los trabajadores; y c) las reglas del grupo constituyen un dispositivo que regula el comportamiento de los trabajadores y controla de modo informal los niveles de producción.

En esta misma concepción sobre el hombre social, Lewin (1935), señaló que el individuo tiene necesidad de establecer contactos sociales en el trabajo, formar parte de un grupo y participar dentro él, la convivencia y las experiencias compartidas con sus compañeros

representa una de las fuentes principales de satisfacción en el trabajo. A partir de sus ideas se desprende el estudio de la motivación en el entorno laboral y propone la teoría de campo, apoyada en dos supuestos: 1) el comportamiento humano se deriva de la totalidad de hechos coexistentes; 2) estos hechos tienen la característica de un campo dinámico en que cada parte depende de su interrelación con las demás partes.

Bajo esta postura, el comportamiento humano no depende del pasado o futuro, sino del campo dinámico actual del espacio de vida de la persona y su ambiente psicológico. Este ambiente es percibido e interpretado por las personas y van a derivar sus necesidades actuales. Estas necesidades pasan por tres niveles o estados de motivación, conformando así, las necesidades fisiológicas, psicológicas y de autorrealización.

Según Lewin (ob.cit), las necesidades fisiológicas están relacionadas con la supervivencia del individuo, son innatas e instintivas y exigen satisfacciones periódicas. Alimentación, sueño, actividad sexual son algunas de las principales; las psicológicas, se adquieren y se desarrollan a lo largo de la vida, son exclusivas del hombre y van aumentando gradualmente, dentro de esta categoría se encuentran el afecto, seguridad, autoconfianza, participación; las de autorrealización, se generan por la educación y la cultura, rara vez se satisfacen a plenitud porque cada vez el hombre busca alcanzar niveles más altos de desarrollo a través de nuevas metas.

La teoría de las relaciones humanas constituye el primer acercamiento de la administración a la consideración del individuo como ser social, que aporta a la organización mucho más que su fuerza de trabajo,

considerado como un ser con necesidades, aspiraciones y principios éticos, elementos que deben ser atendidos al analizar el funcionamiento de la empresa, ya no sólo desde la perspectiva de su productividad económica, sino del aporte como persona con valores y principios.

Teoría estructuralista de la administración

Las posturas manejadas, por la teoría clásica de la administración, con una visión mecanicista, centrada en el trabajo y, por la teoría de las relaciones humanas, enfatizada en el estudio del hombre dentro de las organizaciones, impulsaron el surgimiento de la escuela estructuralista, iniciada con la teoría de la burocracia propuesta por Max Weber a principios del siglo XX, el cual intentó acoplar las ideas propuestas por las dos teorías mencionadas, pero su énfasis en la estructura organizacional formal le dio poca flexibilidad para el enfrentamiento a la incertidumbre y a las relaciones humanas, lo que dificultó su aplicación en las empresas. De tal situación emergió la teoría estructuralista a partir de la década de los 50 con una orientación hacia la sociología organizacional, que perseguía fundamentalmente interrelacionar a las organizaciones con su ambiente externo, caracterizado por la interdependencia existente entre ellas.

El origen del estructuralismo tiene su fundamento en los aportes de Max Weber (1930), cuya corriente se denomina estructuralismo fenomenológico. En esta teoría, la estructura se considera un conjunto de elementos que se constituyen, organizan y modifican para cumplir una función bajo determinada relación. Así mismo, contribuye a su

definición Karl Marx (1935), con el denominado estructuralismo dialéctico, en cuyo contexto la estructura está constituida por partes que en el desarrollo del todo se descubren, diferencian y de modo dialéctico ganan autonomía unas sobre las otras, manteniendo la integración y la totalidad. De allí que, esta teoría destaca que el todo es mayor que la suma de las partes, haciendo énfasis en la interdependencia.

El enfoque estructuralista extendió el estudio de las interacciones entre los grupos sociales iniciados por la teoría de las relaciones humanas, hasta las organizaciones, las cuales se concebían como grupos sociales intencionalmente constituidos y reconstruidos con el fin de alcanzar objetivos específicos.

Bajo esta perspectiva se considera el estudio de otro tipo de organizaciones, tales como: hospitales, sindicatos, asociaciones civiles, entre otros. Sus exponentes como Presthus (1965), White (1966) y Etzioni (1967) consideraron a la sociedad moderna como una sociedad de organizaciones, que evoluciona, crece y se diversifica en función del campo de acción al que se dedican. Estos cambios en la consideración del entorno organizacional derivan en el desarrollo de un ambiente social más compatible entre los distintos tipos de organización.

Para los estructuralistas es fundamental la interacción organización – ambiente; este último conformado por todas las organizaciones que existen en la sociedad. De allí que se estudia no sólo a las organizaciones a nivel interno, sino también en su entorno, por lo tanto, la organización es un sistema abierto en constante interacción con su medio ambiente.

Así mismo, el estructuralismo destaca la figura del hombre organizacional, caracterizándolo como capaz de participar simultáneamente en varias organizaciones, flexible y tolerante ante los cambios y frustraciones, se adapta al trabajo rutinario y manifiesta un permanente deseo de realización.

A partir de esta concepción del hombre organizacional surgen las organizaciones sociales, donde las personas desempeñan ciertos roles en función de la necesidad de integrar su comportamiento con el de otros para alcanzar sus objetivos. Esto a su vez trae como consecuencia que el individuo desarrolle características de solidaridad y cooperatividad. Bajo esta postura el hombre existe en un contexto social conformado por organizaciones a las que debe adaptarse para poder sobrevivir, lo cual representó un avance hacia el enfoque sistémico.

Teoría de los sistemas (ts)

A partir de la década de los 60, del siglo XX, comienza a darse importancia al enfoque sistémico, al estudio de las organizaciones a través de la TS, cuyas bases se sustentan en la Teoría General de los Sistemas (TGS), surgida como el resultado de las investigaciones realizadas por el biólogo alemán Ludwig Bertalanfy entre 1950 y 1968, el cual considera que las propiedades de un sistema no pueden describirse en forma separada, sino que su comprensión sólo puede lograrse cuando se les estudia globalmente, involucrando la interdependencia entre sus partes.

La TGS se basa en tres premisas básicas como son: 1) los sistemas pertenecen a otro mayor, por lo tanto siempre están dentro de otro sistema; 2) los sistemas están en constante interacción con su ambiente, por consiguiente son

abiertos; y 3) según como esté estructurado el sistema, éste realizará sus funciones. Dando lugar a tres principios en los que se fundamenta: a) expansionismo, afirma que los sistemas dependen de su relación con el todo mayor que lo contiene; b) pensamiento sintético, los fenómenos son partes de un sistema mayor y se explican en función del rol que desempeñan dentro del sistema; y c) teleología, explica el comportamiento de los fenómenos por lo que producen o por lo que es su propósito producir, tratando de comprender las relaciones entre las diversas variables que interactúan dentro de un campo de acción.

Basados en estas premisas y principios autores como Bertalanfy (1950), Johnson (1968), Kast (1970), definen al sistema como un conjunto de elementos interrelacionados entre sí, que conforman una totalidad con propiedades y características propias. A partir de ello, se deriva lo que se conoce como emergente sistémico, que lo constituyen aquellas características propias del sistema que están ausentes en sus partes constitutivas.

Estudiar las organizaciones bajo el enfoque sistémico implica analizarlas como sistemas abiertos que intercambian constantemente materia, energía e información con el ambiente, esto permite reconceptualizar los fenómenos dentro de un enfoque global o total. Los sistemas abiertos según autores como Bertalanfy (1950), Johnson (1968), Stanford (1971), presentan las siguientes características: son adaptativos, ya que para poder sobrevivir tienen que readaptarse permanentemente a las condiciones del medio; interactúa con las fuerzas del ambiente y su estructura se optimiza cuando el sistema se organiza en función de los cambios ocurridos en él; y su adaptación es un

proceso continuo de creciente aprendizaje y autoorganización.

Es así como, la interacción ambiental que se produce en los sistemas abiertos, desarrolla en ellos mecanismos de regulación que les permiten mantener una estabilidad interna frente a las variaciones del contexto externo, logrando el efecto homeostático, equilibrio dinámico presente cuando la retroalimentación recibida por el sistema le da capacidad para restaurar la estabilidad alterada por los estímulos externos. Esta particularidad produce en ellos una entropía negativa, en el cual los sistemas restauran su propia energía para mantener su organización y sobrevivir.

Dentro del enfoque sistémico se desarrollaron diferentes modelos de organización, tal como el sociotécnico, propuesto por sociólogos y psicólogos del Instituto de Relaciones Humanas de Tavistock (1960), que concibieron a la organización como una combinación de tecnología (instalaciones físicas, equipos, exigencias de los trabajos) y de relaciones sociales entre quienes realizan las tareas; ambos conforman dos subsistemas que no pueden estudiarse por separado, sino en el contexto de la organización total, puesto que cualquier cambio ocurrido en alguno de ellos repercutirá en el otro. Este modelo parte del supuesto que toda organización importa distintas cosas del ambiente (entrada) y las utiliza en sus procesos de conversión (procesamiento) para después exportarlo hacia el ambiente, de acuerdo a ciertas exigencias que éste impone (salidas). Es así como se adopta el modelo básico de importación – conversión – exportación, derivado de la teoría de sistema abierto.

Igualmente, se consideró en este enfoque las ideas de Parsons (1969), quien percibe a las

organizaciones como sistemas dentro de sistemas mayores, en el que los propósitos específicos de cada organización constituyen un subsistema o función especializada dentro del sistema mayor que forma parte, el cual conforma la sociedad; a partir de estos preceptos se estudia a las organizaciones como un sistema social cuyos intereses primarios están orientados hacia el logro de algún tipo de objetivo sistémico.

Por otro lado, Katz y Kahn (1972), presentaron un modelo de organización con características típicas de un sistema abierto, éstas son: a) entrada, reciben insumos de su ambiente (instituciones, personas o medio material); b) procesamiento, transforman sus insumos en productos, servicios, fuerza laboral; c) salida, exportan sus resultados hacia el medio ambiente; d) ciclos repetitivos, consta de períodos continuos de entrada – procesamiento – salida; e) entropía negativa, detienen el proceso entrópico y se reabastecen de energía para mantener su estructura organizacional; f) información como insumo, requieren de la retroalimentación de sus partes para mantenerse en la dirección correcta; g) homeostasis, mantienen un intercambio constante con el ambiente para mantener su equilibrio; h) diferenciación, existe en ellas multiplicidad de funciones especializadas, jerarquizadas y altamente diversificadas; i) equifinalidad, tienen diferentes formas de producir un resultado; y finalmente j) límites, presentan fronteras que definen su campo de acción, así como su grado de apertura con el ambiente.

Dentro de esta visión sistémica se conceptualiza al hombre funcional, como aquel individuo que desempeña una determinada función dentro de las organizaciones y se interrelaciona con los demás como un

sistema abierto. En sus acciones, conformada por un conjunto de roles, mantiene expectativas en cuanto al rol de los demás participantes; procura intercambiar información con ellos en cuanto a las funciones que realizan con esta interacción, para lograr cambiar o reforzar los roles que les toca desempeñar.

La importancia de este enfoque radica en la incorporación de una visión global y gestáltica para estudiar los fenómenos, permitiendo ver el todo y no cada una de sus partes por separado, para lograr descubrir ese emergente sistémico que ocurre en la totalidad. Además, aportó una visión más amplia de los problemas organizacionales a través de la comprensión de los efectos sinérgicos que se producen en las mismas.

Teoría situacional

Los preceptos que sustentan la teoría situacional comienzan a estudiarse a finales de la década de los 50 del siglo XX, a partir de una serie de investigaciones aisladas que se realizaron en Estados Unidos e Inglaterra para identificar los modelos de estructuras organizacionales más eficaces en determinados tipos de empresas, derivando con ello una nueva noción de organización, adaptable a los cambios ocurridos en el medio ambiente a través de la identificación de las variables que producen mayor impacto en ellas, donde su estructura y funcionamiento dependen de la adaptación e interrelación con el contexto elegido para operar. De tal manera que, los modelos organizacionales adecuados surgen a partir de las características del entorno que las rodea.

El enfoque situacional parte de las ideas de Skinner (1953), quien establece que la conducta aprendida actúa sobre el contexto externo para

provocar algún cambio en él; este cambio ambiental es contingente de acuerdo al comportamiento adoptado, ya que cada situación determina la acción. Es por ello, que esta teoría admite que no hay una respuesta única a una circunstancia dada puesto que las organizaciones, las personas y las situaciones varían y cambian constantemente, por eso hace énfasis en el estudio de la influencia de las contingencias sobre la estructura organizativa y el comportamiento administrativo.

Los estudios sobre esta teoría son sustentados con los trabajos de Woodward (1958), quien realizó una investigación para comprobar si los principios administrativos se correlacionaban con el éxito de las empresas, encontrando una disociación significativa entre éstos y una alta influencia de sus tecnologías de producción; de estos estudios se concluyó que la variable tecnológica influye significativamente en las estructuras y los comportamientos organizacionales, el desarrollo tecnológico se da en forma acelerada causando un alto impacto en el ambiente y en las organizaciones que funcionan en él. En este sentido, los principios de organización no son absolutos, por lo tanto, deben sustituirse por el criterio de ajuste entre organización – ambiente – tecnología.

Posteriormente Emery y Trist (1960), tratan de identificar como un todo, el proceso y las reacciones que ocurren en el ambiente, para clasificarlos según su naturaleza y su influencia sobre la estructura y el comportamiento de la organización, distinguiendo cuatro tipos de contextos: 1) el estático y aleatorio: ambiente tranquilo, rutinario y previsible; 2) el estático y segmentado: ambiente elemental y previsible, pero diferenciado, se maneja cierto riesgo; 3) el perturbado

y reactivo: entorno cambiante con reacciones imprevistas, conduce a incertidumbre; y 4) el de campos turbulentos: contexto de cambios continuos, turbulencia e incertidumbre, exige innovación. Cada tipo de ambiente genera distintas características organizacionales que no dependen de ellas, sino de las condiciones impuestas por el entorno.

Luego Burns y Stalker (1961), hicieron una investigación con el propósito de verificar la interrelación entre las prácticas administrativas y el ambiente externo, encontrando dos tipos de organizaciones: una mecanicista, adecuada en ambientes relativamente estables, con poder centralizado, estándares, rígidos, poca capacidad de procesamiento de información, tareas sencillas y repetitivas; y otra orgánica, para ambientes dinámicos y en transformación, gozan de interdependencia, amplia capacidad de procesamiento de información, tareas complejas y dadas a la creatividad e innovación. Estos investigadores llegaron a la conclusión que el ambiente determina la estructura y el funcionamiento de las organizaciones para adaptarse a las condiciones del entorno y lograr mantenerse en el tiempo.

Seguidamente Chandler (1962), estudió cómo las grandes organizaciones adaptan su estructura a las estrategias de negocios, explicando a través de un proceso histórico, que las estructuras de las organizaciones estadounidenses estuvieron determinadas en forma gradual durante los últimos cien años por su estrategia de mercado. Lo que quiere decir que la estructura es un medio para que la organización opere la estrategia y ésta última determina el comportamiento de la organización frente al ambiente.

Lawrence y Lorsch (1972), marcan el surgimiento definitivo de la

teoría situacional con las investigaciones realizadas sobre el enfrentamiento organización - ambiente, a través de un estudio comparativo entre diez empresas de sectores industriales distintos, para poder identificar las características que deben poseer las empresas a fin de enfrentar los cambios ambientales; afirmando que los problemas organizacionales básicos se dan por la diferenciación, entendida como la división de la organización en subsistemas especializados que requieren de un contexto también especializado; y la integración, referida a la unificación y coordinación de esfuerzos entre los distintos subsistemas. Lo anterior implica que, a mayor división la organización, mayor será el número de contextos específicos a los que tiene que enfrentarse, volviéndose más complejas las relaciones entre ambiente - organización.

Es así como, bajo la perspectiva situacional no existe una forma única y mejor de organizar, puesto que las organizaciones necesitan la adecuación sistemática a las condiciones del ambiente, es por ello que da prioridad a los factores externos de la organización antes de indagar en sus elementos internos, para buscar un equilibrio entre ellos y lograr el máximo beneficio posible de sus condiciones ambientales. Hall (1973), divide los factores externos en condiciones generales e influencias específicas. La primera, está constituida por variables tecnológicas, políticas, económicas, legales, culturales, demográficas y ecológicas; conforman el macroambiente. La segunda, la integran otras organizaciones, instituciones, grupos e individuos que interactúan directamente con la organización para poder funcionar; representa el ambiente operacional. Estos factores externos representan fenómenos

ambientales que constituyen un campo dinámico de fuerzas interactuantes, generando un efecto sistémico y sinérgico, cuyos resultados son difíciles de predecir. De allí la incertidumbre respecto al ambiente, derivada de la complejidad de los factores que lo conforman.

En cuanto a la naturaleza humana, esta postura maneja la visión de hombre complejo con valores, percepciones, características personales y necesidades que mantienen su equilibrio interno ante las exigencias que emergen de las fuerzas del ambiente externo. Además de complejo, también es variable, por cuanto sus motivaciones están jerarquizadas y sujetas a cambios, dependiendo de la situación y el momento. El hombre complejo es visto como un modelo de sistema abierto porque recibe, procesa y responde ante las fuerzas que provienen del contexto externo para construir su propio sistema de percepciones, valores y motivaciones.

La concepción de hombre complejo permitió la aceptación de la variabilidad humana en las organizaciones, respetando las personalidades individuales y canalizando sus habilidades y capacidades en pro de la construcción de individuos con competencias enmarcadas dentro de procesos integrales y sistémicos, centradas en la visión de la parte y del todo, que aborde la realidad en sus múltiples dimensiones. En tal sentido, la teoría situacional hace énfasis en que no hay nada absoluto, todo es relativo y siempre va depender de algún factor, por ello tiene carácter proactivo y no reactivo.

Posmodernidad

Una de las dificultades que se presenta a la hora de referirse a la posmodernidad es el hecho que no

existe una clara definición sobre ella, debido fundamentalmente a que se encuentra inmersa en una realidad cambiante que dificulta asumir una definición precisa de la misma, así como también, la falta de teorías validas que permitan estudiar con amplitud todos los hechos que se van dando a lo largo de este proceso.

Para autores como Lyotard (1979), y Foucault (1980), la posmodernidad está referida a un cambio de época, que surge a partir de la crisis de la modernidad, convirtiéndose en un campo de oposición de ésta, puesto que rechaza la razón totalizante y cuestiona los saberes fundados en ella, como las narrativas históricas trascendentales, el economicismo y la determinación de ideas y sujetos a través de estructuras. Tal situación, se da porque el contexto histórico presente vive un periodo de turbulencia y volatilidad provocadas por la globalización, el desarrollo de la tecnología de la información, la sociedad del conocimiento, los cambios económicos, culturales, sociales y políticos, así como también, el impacto de las sociedades sobre el sistema planetario, generando todo ello, altos niveles de incertidumbre e impredecibilidad.

Rojas, Torres y Arapé (2001), consideran que la posmodernidad lleva a un estado de reflexión sobre cómo actuar y ser, de tomar conciencia del nuevo mundo en que se está inmerso, pues exige una transformación total. En este sentido, la posmodernidad debe ser concebida como una deconstrucción, ruptura o condición que lleve a un nuevo orden de sociabilidad. Así mismo, señalan que la posmodernidad representa un quiebre de la creencia modernista de las verdades universales y absolutas, así como también de sus posturas paradigmáticas y epistemológicas.

Profundizando en esta nueva realidad, Briceño (2005), destaca que la posmodernidad trae consigo dos importantes cambios: uno a nivel ontológico, ya que estudios de origen antrópicos inducidos sobre la realidad física, se desarrollan actualmente a escalas sin precedentes y con un aumento de las conexiones entre procesos y fenómenos a diferentes niveles; y otro a nivel epistemológico, referidos a la comprensión del mundo en relación con la percepción científica moderna, en tanto que, el comportamiento de los sistemas incluye la indeterminación, la autoorganización y emergencia de propiedades.

Desde el punto de vista organizacional, Gallardo, Camargo y Magallón, (1999), expresan que las organizaciones pertenecientes a la posmodernidad necesitan visiones, estrategias y diseños que las capaciten para poder enfrentarse a la supercompetencia, los avances de la tecnología de la información y comunicación y a la valoración de la fuerza de trabajo, para poder identificar las nuevas oportunidades que emergen en un ambiente dominado por redes de conocimiento y capacidades que modifican su sistema de relaciones. Por lo tanto, las organizaciones que tienen como norte ser exitosas en este nuevo contexto, deberán proteger sus capacidades al mismo tiempo que exploran otras, fomentar nuevas actitudes, elevar nuevas potencialidades e involucrar a su gente en un dinamismo que emerge del propio proceso del conocimiento, para poder lograr el almacenamiento de experiencias y de competencias dinámicas que permitan manejar los cambios. Por otro lado, Llanos (1994) citado por Rojas et. al (2001), considera que se está en el proceso de construcción de una nueva teoría de las organizaciones cuyo propósito

es hacer frente a los fenómenos sociales posmodernos que la impactan.

Es así como, el contexto posmoderno ha generado una nueva concepción de la organización, donde prevalece el recurso humano sobre el recurso material, busca respuestas rápidas y certeras al contexto globalizado y alinea las relaciones de su estructura en función del componente tecnológico, en medio de la valoración creciente del conocimiento como verdadera fuente de valor. Sin embargo, aclaran Rojas et.al (2001:32) “el tiempo organizacional posmoderno no es exactamente una prolongación del moderno. En tanto paradigma, puede coexistir con el moderno en una determinada organización”.

En cuanto a la naturaleza humana Rojas (ob.cit), habla del hombre posmoderno como aquél que busca integrar espíritu – ambiente – desarrollo, en un nuevo equilibrio vital; personas que desarrollen en ellos una condición humana que le permita no sólo convertirse en un individuo tecnológico o del conocimiento, sino evitar transformarse en un objeto de la lógica tecnológica. Aunado a lo anterior, el hombre posmoderno debe manejarse dentro de un pensamiento holístico y de nuevos patrones de referencia para convertirse en un ser transformador; debe poseer capacidad de innovación y desviación para que pueda influir y cambiar significativamente la naturaleza de la cultura y de la sociedad a través de sus acciones. El comportamiento tiende a asumir sus propias características y responsabilidades, para que las conductas individuales obedezcan a pensamientos autónomos. Como se vive en un mundo de redes comunicacionales, cada individuo conectado a la red puede plantearse un proyecto nuevo de agregación de valor, generación de

riqueza y producción de bienestar. Es así como, el hombre posmoderno requiere de tres requisitos: acceso a la red; autogestión del conocimiento; y creatividad en sus acciones.

No obstante, para Lander (2002), todas las posturas y proposiciones teórico – metodológicas que puedan surgir en la posmodernidad, no brindan sino perspectivas parciales, para abordar los retos que se plantean hoy la sociedad actual que busca salir de la modernidad.

Dentro de estas corrientes teóricas se encuentra la ontología del lenguaje, propuesta por Echeverría (2000), que plantea la comprensión del mundo y los seres humanos a través del lenguaje. Los postulados básicos de este enfoque son los siguientes: 1) se interpreta a los seres humanos como seres lingüísticos, en ellos existen tres dominios primarios: el del cuerpo, la emocionalidad y el lenguaje, pero éste último es el que le da sentido a la existencia, porque a través de él es posible el acceso a los dominios no lingüísticos. 2) se interpreta que el lenguaje es generativo, este postulado niega la idea que el lenguaje tiene un papel pasivo o descriptivo que sólo se limita a describir una realidad, porque el lenguaje es acción, por lo tanto, puede crear realidades e intervenir en la creación del futuro. 3) se interpreta que los seres humanos se crean a sí mismos en el lenguaje y a través de él, los individuos nacen con la capacidad de participar activamente en el diseño de su propia forma de ser, esto permite una gama de posibilidades acerca de su propia creación, siendo precisamente el lenguaje el que ofrece esas posibilidades, contribuyendo de esta manera, a que el individuo tenga dominio sobre el diseño de tipo de ser en el que quisiera convertirse.

Estos postulados tienen carácter interpretativo, cuya finalidad no es plantear cómo es el ser humano sino cómo se interpreta que son. Por ello, la ontología del lenguaje también se fundamenta en unos principios: Primer Principio: No sabemos como son las cosas. Sólo sabemos cómo se observan o cómo se interpretan. Vivimos en mundos interpretativos; lo anterior implica abandonar toda pretensión de acceso a la verdad, negar cómo son las cosas no implica rechazar que existen, sólo que no se pueden conocer cómo realmente son; este cuestionamiento implica un desplazamiento del conocimiento desde lo observado (el ser de las cosas) hacía el observador, lo que implica que el conocimiento revela tanto del observado como del observador; lo anterior conforma lo que esta disciplina ha denominado el coaching ontológico. Segundo Principio: no sólo actuamos de acuerdo a cómo somos, también somos de acuerdo a cómo actuamos, la acción genera ser, uno deviene de acuerdo a lo que hace; nuestras acciones además de revelar como somos, también nos otorgan la facultad de transformarnos, ser diferentes, devenir; este segundo principio del coaching ontológico permite moverse en una dirección y dejar atrás las viejas formas de ser, otorgando la posibilidad de que ese mismo ser trascienda a sí mismo y devenga uno diferente.

En lo que respecta a las organizaciones, esta postura sostiene que son fenómenos lingüísticos, es decir, entidades construidas a partir de conversaciones específicas, cuyas bases la conforman los seres humanos con sus capacidades para efectuar compromisos mutuos cuando se comunican entre sí, poseen una identidad que va más allá de los individuos que la conforman, por lo

tanto, tienen sus propias acciones y como tal se vuelven socialmente responsables de ellas. Bajo esta perspectiva, las organizaciones empresariales conforman un importante ejemplo del poder del lenguaje, ya que sin éste no se podrían conformar como unidades particulares ni tampoco podrían asegurar su existencia en el entorno.

Bajo la ontología del lenguaje todo ocurre a través de las conversaciones, por lo tanto, la fortaleza de una organización depende de la fortaleza de sus procesos conversacionales; cualquier situación problemática que pueda enfrentar una organización puede ser estudiada a través de la observación de su estructura conversacional, lo que lleva a la proposición que las competencias comunicativas influyen directamente en el éxito o fracaso de una organización. Lo anterior lleva a considerar a las organizaciones, como sistemas lingüísticos, a través de lo cual todo lo que ocurre en su interior puede ser examinado desde la perspectiva de sus conversaciones. También son un espacio en el que se nutre una cultura, donde las personas comparten un pasado, una forma colectiva de llevar a cabo acciones en el presente y un sentido común de dirección en el futuro, siempre a través del proceso conversacional.

En relación con la concepción de hombre, esta visión considera al individuo como una construcción lingüística que interpreta al mundo y a sí mismo a través del lenguaje. Por otro lado, también es una construcción social porque el hombre es y se forma dentro de la cultura lingüística en la que se encuentra inmersa; la forma de actuar y darle sentido a la vida va estar sujeta a las practicas que se dan dentro de la comunidad a la que pertenece, por lo tanto, el

individuo es un fenómeno social. Como el lenguaje es un sistema de coordinación de la coordinación del comportamiento, está presente en todas las acciones que se llevan a cabo, lo que significa que cada comunidad adquiere sus propias maneras de enfrentar la vida y sus propias actuaciones que van a definir sus prácticas sociales. De allí que, diferentes culturas lingüísticas producen diferentes individuos.

Dentro de esta concepción de hombre emerge el tercer principio de la ontología del lenguaje, el cual establece que los individuos actúan de acuerdo a los sistemas sociales a los que pertenecen. Pero también, pueden cambiarlos a través de sus acciones, aún cuando éstas estén condicionadas por los mismos sistemas. Lo anterior explica que existe una relación bidireccional entre los sistemas lingüísticos y el comportamiento individual, porque la capacidad recursiva del lenguaje humano les permite observarse no sólo a él mismo sino también al sistema del que forma parte, pudiendo reflexionar acerca de nuevas posibilidades de acción que produzcan transformaciones tanto en él como en su sistema. De allí que, la dinámica del devenir se produce a partir de la relación entre el sistema social y el individuo, entre el todo y sus partes, en tanto que el sistema social constituye al individuo, del mismo modo en que el individuo constituye al sistema social.

Al comparar las diferentes concepciones que se han tenido del hombre desde la perspectiva de las teorías organizacionales, tal como lo muestra el Cuadro 1, se evidencia que dentro de las teorías modernas, el ser humano sólo ha existido en función de los intereses de la organización, de la que sólo ha formado parte para el

alcance de los propósitos de ésta, independientemente del enfoque organizacional que se asuma, y eso se comprende en el sentido de que era la visión del mundo que se tenía para ese momento, en el cual giraban términos reduccionistas, deterministas y totalizantes; características propias del método científico que era el que marcaba la pauta en todas las disciplinas del saber durante las primeras décadas del siglo XX. Es así como, el hombre se convierte sólo en un observador de la realidad.

Por otra parte, la comprensión del mundo desde una visión relativista ha permitido estudiar al hombre desde su esencia como ser humano y ver la realidad como algo inherente a él, convirtiendo al individuo en un actor – transformador de esa realidad. Es así como, el hombre se convierte en un ser capaz de asumir el devenir interpretando, comprendiendo y transformando la realidad en el que se encuentra inmersa.

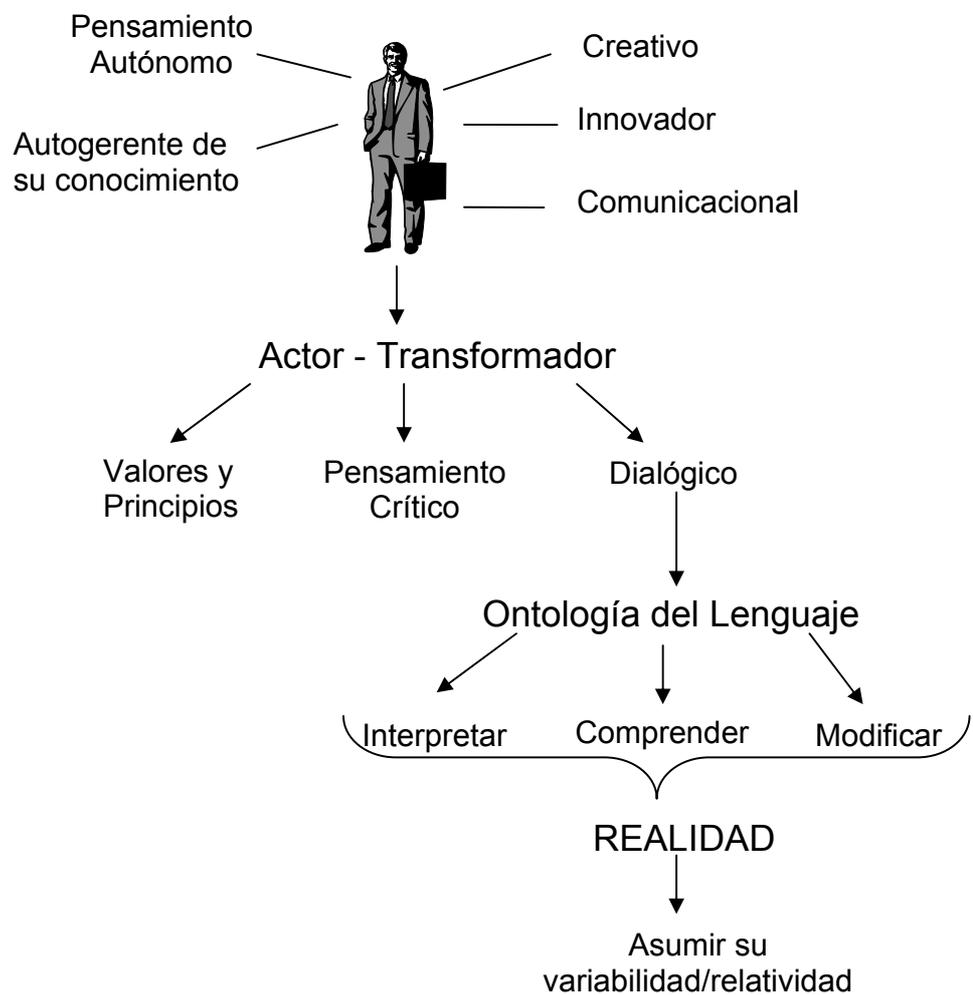
Cuadro 1: Concepción del hombre desde los diferentes enfoques organizacionales modernos y posmodernos.

Enfoque	Noción de Hombre	
T. Relaciones Humanas	El hombre es un ser social con necesidades que se satisfacen en el entorno organizacional para lograr la productividad de la empresa.	El hombre es un observador de la realidad
T. Estructural	El hombre es un ser organizacional a las que debe adaptarse para poder sobrevivir.	
T. Sistemas	El hombre es un ser funcional que permite la interacción de la organización con el entorno para mantener la homeostasis.	
T. Situacional	El hombre es complejo con valores, percepciones, características personales y necesidades, sus acciones dependen de las circunstancias a las que debe enfrentarse, por lo tanto debe ser flexible y adaptativo.	
Posmodernidad	El hombre es un ser de pensamiento autónomo, innovador que influye significativamente en su contexto, por lo tanto es un ser capaz de modificar la realidad; es también comunicacional, autogerente de su conocimiento y creativo.	El hombre es un actor - transformador de la realidad
Ontología del Lenguaje	El hombre es un fenómeno lingüístico capaz de convertir la realidad en lenguaje para asumir sus cambios o transformarla. Se interpreta a sí mismo y a la realidad a través del lenguaje,	

Fuente: Elaborado por las autoras con base en lecturas sobre el tema, (2008)

Si se establece una conjugación del hombre posmoderno con la ontología del lenguaje, tal como lo representa la Figura 1, se encuentra que, el individuo creativo, innovador, comunicacional, con pensamiento autónomo y autogerente de su conocimiento, es producto de una interacción dialógica con la realidad, en la que ambos se afectan mutuamente y lo convierte en un actor transformador, para lo cual integra valores y principios, pensamiento crítico y dialogo, capaz de convertir la realidad en lenguaje para interpretarla, comprenderla y modificarla, para de esta manera asumir su variabilidad y relatividad.

Figura 1: Conjugación del Hombre Posmoderno con la Ontología del Lenguaje



Fuente: Elaborado por las autoras con base en lecturas, (2008)

Conclusiones

En la teoría de las relaciones humanas, la visión de hombre es la de un ser humano con necesidades fundamentalmente materiales, al que debe motivarse mediante la satisfacción de éstas, para que pueda contribuir a mantener la productividad en la organización. Por esta razón, se considera que el individuo sigue siendo parte de la cadena productiva; aún cuando este enfoque busca por primera vez resaltar la importancia del hombre en el contexto organizacional, ubica las necesidades de la empresa en un primer orden.

En relación a la teoría estructuralista, lo importante es preservar la estructura organizacional; para lograrlo se relacionan con el entorno conformado por otras organizaciones con las que se establece una relación de interdependencia. En este contexto, el hombre es un ser organizacional que propende a la autorrealización, la cual se encuentra condicionada por los fines de la empresa. Aún cuando las relaciones sociales se extienden más allá de la organización, el individuo existe en un contexto social que no es otro que el de la misma empresa.

En el enfoque sistémico, el entorno existe en la medida que permite mantener al sistema, que es la organización operando. La función principal del hombre es establecer relaciones de cooperación que posibiliten a la empresa interactuar con el ambiente. La organización como sistema conjuga en su funcionamiento la tecnología y las relaciones sociales; asume un modelo básico de importación – conversión – procesamiento, propio de su consideración de sistema abierto. En este sentido, la relación organización – ambiente es fundamental, pero ésta sólo existe en la medida en que permite a la

empresa mantener su funcionamiento y alcanzar el equilibrio.

Para la teoría situacional, el ambiente determina la estructura y el funcionamiento de las organizaciones, las cuales deben adecuarse a las condiciones del sistema. Bajo este enfoque, el hombre es un ser complejo, cuya función es mantener el equilibrio entre lo externo y el ambiente interno; maneja también situaciones de variabilidad propias, que se asocian a cambios en su motivación derivadas de las circunstancias que debe enfrentar. Actúa como un sistema abierto que se ajusta y reajusta; por lo tanto es un ser único al que hay que respetar y canalizar sus competencias en pro de la realidad cambiante que debe asumir. Aún cuando la teoría situacional presenta una aproximación a la realidad posmoderna porque maneja la relatividad en la acción del hombre, sigue centrándose en los intereses de la organización y no en la consideración de éste per se en función de atender sus necesidades tanto dentro como fuera de los límites empresariales, sigue predominando la empresa sobre el interés humano.

En el contexto posmoderno, ya el hombre no se encuentra supeditado a la organización, al contrario, éste es autor y actor de la realidad, tanto interna como externa, a la que vislumbra y transforma a través del uso del lenguaje para expresar sus valores, principios, creencias, cultura, prácticas sociales y por ende, su responsabilidad social. Es así como, el hombre se interpreta así mismo y a la realidad a través del lenguaje y este último depende de la cultura en que crece.

Si duda alguna, en las próximas décadas el manejo de las organizaciones será incierto y excitante, pues deberá enfrentarse a un contexto de cambios y transformaciones constantes, llenos de

ambigüedad e incertidumbre. Las organizaciones deberán enfrentar todos estos desafíos, presiones y amenazas, con individuos inteligentes y bien preparados, con pensamiento crítico y dialógico, con valores éticos, que deban saber cómo adecuar y adaptar las nuevas variables organizacionales (tecnologías, globalización, volatilidad y competencia). Por lo tanto, el hombre deberá concebirse como un actor transformador de la realidad, con todo un conjunto de capacidades que le permitan interpretarla, comprenderla y modificarla, para actuar como sujetos responsables y competentes en diferentes situaciones y contextos.

Bibliografía

- Bertalanfy, L. (1968). Teoría general de los sistemas. Fondo de Cultura Económica. Mexico, Madrid, Buenos Aires.
- Briceño, M. (2005). Complejidad y desarrollo sustentable. Publicaciones UCV. Caracas.
- Burns, T. y Stalker, M. (1961). La gerencia de Innovación. Publicaciones Tavistock. Londres.
- Chandler, Jr. A. (1962). Estrategia y estructura: Capítulos en la historia de la empresa industrial americana. Instituto de tecnología de Massachusetts.
- Echeverría, R. (2000). Ontología del lenguaje. Granica. Buenos Aires
- _____ (2003). La empresa emergente. La confianza y los desafíos de la transformación. Granica. Buenos Aires.
- Emery, F. y Trist, E. (1960). El sistema sociotécnico. Pergamon Press. Londres.
- Etzioni, A. (1967). Organizaciones Modernas. Ed. Pioneira. Sao Paulo.
- Foucault, M. (1980). Power /knowlwdge. Gordon Panteón. En: Rojas, L. et.al (2001). Posmodernidad: lógicas organizacionales, lógicas tecnológicas.
- Hall, R. (1973). Organizaciones: Estructura y procesos. Prentice – Hall. Madrid.
- Johnson, R. et.al La teoría y gerencia de sistemas. McGraw Hill. Nueva York.
- Kast, F. et.al (1970). Organizaciones y gerencia: Aproximación a un sistema. McGraw Hill. Nueva York.
- Katz, D. y Khan, R. (1972). Psicología social en las organizaciones. Atlas. Sao Paulo.
- Lander, E. (2002). La comunicología: Del reduccionismo a la contextualización a la cotidianidad. En: <http://www.revele.com.ve/pdf/akademos/vol1-n1/pag19.pdf>
- Lawrence, P. y Lorsch, W. (1972). El desenvolvimiento de las organizaciones. Editorial Edgard. Sao Paulo.
- Llano, C. (1994). El posmodernismo en la empresa. McGraw Hill. Mexico. En: Rojas, L. et.al (2001). Posmodernidad: lógicas organizacionales, lógicas tecnológicas.
- Lewin, K. (1935). Teoría de Campo. Una dinámica teoría de personalidad. Editorial McGraw Hill. Nueva York.
- Liotard, J. (1979). La condición postmoderna. Cátedra. Barcelona. En: Rojas, L. et.al (2001). Posmodernidad: lógicas organizacionales, lógicas tecnológicas.
- Gallardo, A., Camargo, M., Magallón, M. (1999). El rediseño organizacional y la organización que aprende. En: Revista Gestión y Estrategia. Edición Internet. Nº 15 UAM. <http://www.monografias.com/trabajos12/el disen.shtml>
- Rayport, J. et.al (2003) eCommerce. McGraw Hill Editorial. Mexico. {Consulta: 2008, Enero 18}.

Mayo, E. (1933) *The human problems of an industrial civilization*. Cambridge Mass. Harvard University Press.

Marx, K. (2002). *Biografía y obras de Karl Marx*. En: <http://literatura.itematika.com/biografia/e81/karl-marx.html> {Consulta: 2008, Febrero 20}.

Parker, M. (2002). *Entrevista imaginaria a la sra. Parker Follet*. En: <http://www.fundacionlibra.org.ar/maryparker1.htm> {Consulta: 2007, Diciembre 04}.

Parsons, T. (1969). *Sugerencias para un acercamiento sociológico de la teoría de organizaciones*, Ed. Aldine. Chicago. En: <http://www.geocities.com/rincondepaco2001/parsons.html> {Consulta: 2007, Diciembre 9}.

Presthus, R. (1965). *La sociedad organizacional*. Editorial Vintage Books. Nueva York.

Roethlisberg F. y Dickso W. (1939). *Management an the worker*. Cambridge Mass. Harvard University Press.

Rojas, L., Torres, R., Arapé, E. (2001). *Posmodernidad: lógicas organizacionales, lógicas tecnológicas*. En: Lanz, R. *Organizaciones transcomplejas*. Iposmo/Conicit. Caracas.

Skinner, B. (1953). *Ciencia y comportamiento humano*. Prensa libre. Nueva York

Standford, L. (1971). *Análisis de sistemas empresariales*. Ed. Ao Libro Técnico. Rio de Janeiro.

Weber, M. (1995). *Biografías y trabajos de Max Weber*. Fondo de Cultura Económica. México D.F

White, Jr., W. (1966). *El hombre en la organización*. Doubleday & Co. Nueva York.

Wooward, J. (1958). *Organizaciones Industriales: Teoría y practica*. McGraw Hill. Nueva York.