



# ANÁLISIS COMPARATIVO DEL ANDAMIAJE METODOLÓGICO PARA ABORDAR LAS ORGANIZACIONES: DE LA MODERNIDAD A LA POSTMODERNIDAD

VIZUETE MUÑOZ, JULIO MAURICIO(\*)

Recibido: 13-10-2018

Revisado: 06-11-2018

Aceptado: 11-12-2018

## RESUMEN

Esta publicación es el resultado del análisis comparativo entre la teoría organizacional de la modernidad y la teoría organizacional postmoderna, resaltando los rasgos del andamiaje metodológico de cada uno de ellas para abordar el estudio de las organizaciones. En una primera parte, se hace referencia al paradigma de la modernidad y su impacto en la teoría organizacional, haciendo énfasis en los aspectos característicos de la visión dominante en esta época. En una segunda parte, se describe el deber ser de la teoría organizacional postmoderna, previo debate sobre la crisis de paradigmas, modernidad versus postmodernidad, para analizar el enfoque metodológico de la teoría organizacional postmoderna y, finalmente, presentar algunas consideraciones a manera de conclusiones y recomendaciones. La metodología utilizada en esta investigación es cualitativa-documental-descriptiva.

**Palabras clave:** Organizaciones; Paradigmas; Modernidad; Postmodernidad

## ABSTRACT

### *Comparative analysis of the methodological scaffolding to approach organizations: from modernity to postmodernity*

*This publication is the result of the comparative analysis between the organizational theory of modernity and the organizational theory of postmodern, highlighting the features of the methodology of each of them scaffolding to address the study of organizations. In a first part, refers to the paradigm of modernity and its impact on organizational theory emphasizing the characteristic aspects of the dominant view at this time. In a second part, described must be postmodern organizational theory, prior discussion on the crisis of paradigms, modernity versus Postmodernity, to analyze the methodological approach of organizational theory, postmodern and, finally present some considerations by way conclusions and recommendations. The methodology used in this research is qualitative - documental- descriptive.*

**Keywords:** Organizations; Paradigms; Modernity; Postmodernity

(\*) Profesor en la Facultad de Ciencias Administrativas de La Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Participante en el Programa de Doctorado en Ciencias Organizacionales de La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes - Mérida-Venezuela. E-mail: jm.vizquete@uta.edu.ec

## 1.- INTRODUCCIÓN

Las organizaciones como parte fundamental de la sociedad han sido objeto de estudio importante en las ciencias sociales y la metodología de abordaje para su análisis ha evolucionado a lo largo del tiempo, generándose nuevos enfoques desde el punto de vista ontológico y epistemológico, sobre todo en lo referente a nuevas estrategias para conocerlas y a la vez transformarlas. Este proceso se ha ido derivando y conformando progresivamente en la medida que la sociedad evoluciona y exige cambios en las organizaciones como componentes esenciales de ésta.

La trayectoria histórica desde el siglo XVII hasta el siglo XXI ha ido conformado dos épocas diferenciadas, en las cuales se puede observar la evolución de los métodos de abordaje de las organizaciones, éstas son la época moderna y la época postmoderna. En cada una de éstas, se han impuesto paradigmas, modelos y se han definido andamiajes metodológicos desde su manera particular de interpretar la realidad y su funcionamiento.

En lo que se conoce como la modernidad, lo relevante fue la búsqueda de la estabilidad, el determinismo, la homogenización y continuidad del sistema organizativo, la conducción de la racionalidad organizacional hacia el alcance de la eficiencia en el uso de los recursos y la eficacia en el logro de los objetivos. En esta etapa, se impone la linealidad en las visiones interpretativas teniendo la certidumbre como fuente de estabilidad y determinación. Con la certidumbre viene la estabilidad, y la estabilidad es la virtud fundamental de la organización según la teoría organizacional dominante (Townley, 2002).

Mientras que en época de la postmodernidad, la característica fundamental es la complejidad, el dinamismo, la incertidumbre y la inestabilidad sistémica. Una época colmada de transformaciones en todos los órdenes de la sociedad. La contemporaneidad o época postmoderna está signada por un escenario de cambios simultáneos, turbulentos y de velocidades impredecibles que afectan a la sociedad en todos los órdenes.



En este contexto, se desarrollan transformaciones en las organizaciones como parte fundamental de la actividad del hombre.

El reconocimiento de que el entorno, cada vez más complejo, donde se desenvuelven las organizaciones influye en el comportamiento de éstas, implica que la complejidad de la organización no sólo deriva de sus componentes y relaciones interiores, sino que además es parte de las respuestas a las interacciones con dicho entorno. De ahí, que las organizaciones en la postmodernidad son abiertas de intensa y permanente interacción con sus entornos, los cuales dinamizan sus estructuras, procesos y estrategias.

Partiendo de esta premisa, se afirma que así como la sociedad se ha convertido en un objeto de estudio muy complejo, las organizaciones, como parte de la sociedad, hay que abordarlas desde esa misma complejidad, por lo cual se infiere que los modelos tradicionales por ser reduccionistas y lineales lucen inadecuados e ineficientes para el examen de la realidad organizacional de estos tiempos presentes, en consecuencia, emergen paradigmas y modelos interpretativos que buscan dar respuestas a los desafíos de los nuevos tiempos.

Este planteamiento supone la necesidad de la continua renovación de los enfoques de análisis para el examen organizacional. De ahí, que se requiera un paradigma abierto, integrador, globalizante y holístico que declare y asuma la complejidad organizacional, superando, por una parte, la idea reduccionista de ver a la organización como estructura estable, determinada, continua y homogénea, para incorporar al análisis organizacional la comprensión de la organización como un ente en constante movimiento, interactuando e interconectado con otros sistemas muy dinámicos, inestables e inciertos.

Este nuevo paradigma interpretativo de las organizaciones, además, debe estar vinculado a la visión postmoderna de las organizaciones y, con ello, a la necesaria construcción de todo un andamiaje metodológico para abordar el análisis de las organizaciones de la postmodernidad, que responda a su vez a las demandas cambiantes de la sociedad.



En este sentido, el objetivo de esta investigación es el análisis comparativo de los andamiajes metodológicos de las teorías organizacionales modernas y postmodernas, así, en una primera parte, se desarrolla un análisis crítico de la teoría organizacional de la modernidad y, en una segunda parte, se describe la teoría organizacional postmoderna conceptualizándola, identificando sus rasgos más significativos, con el propósito de detallar el objeto de estudio. La metodología utilizada en este trabajo investigativo es de carácter holístico, específicamente, cualitativa-descriptiva (Hurtado 2000).

Los enfoques para definir y dimensionar la teoría organizacional han estado vinculados con los cambios de paradigmas enmarcados en el debate de la modernidad versus postmodernidad, de lo cual se infiere que puede definirse una teoría organizacional de la modernidad y una teoría organizacional de la postmodernidad, derivando entonces una caracterización de las organizaciones de acuerdo con la época considerada, así como andamiajes metodológicos distintos para abordarlas desde los paradigmas que estas épocas sugieren.

## 2.- LA TEORÍA ORGANIZACIONAL DE LA MODERNIDAD: UN ANALISIS CRITICO

El paradigma cartesiano-newtoniano que tuvo vigencia desde el siglo XVII hasta muy entrado el siglo XX y cuya época y pensamiento se le ha denominado la modernidad, es considerado un paradigma agotado, ya que no responde a los cambios experimentados por la sociedad en el último siglo. Este pensamiento de la modernidad marcó la civilización occidental, sus visiones, enfoques, métodos, su moral y ética entre los siglos XVII y XX. La ciencia occidental llevó durante estos siglos el sello del paradigma cartesiano-newtoniano.

Este paradigma, llamado también paradigma mecanicista, tuvo su origen en la revolución científica del siglo XVII, la revolución industrial, coincidiendo con la era moderna de la civilización occidental, y estuvo signado por el determinismo, la certeza, la estabilidad y continuidad de los procesos. Según Pyke y Selby (1994) entre sus características más

significativas que inciden en los andamiajes metodológicos se pueden distinguir:

a) El dominio de la mente sobre el cuerpo, el cuerpo esclavo de la mente que decide sobre el comportamiento y funcionamiento del humano.

b) La superioridad de los seres humanos sobre la naturaleza, dominio fundamentado en la capacidad humana de razonar y analizar.

c) Instauración del examen objetivo de la realidad como base del conocimiento, lo cual implica la separación del observador y el objeto observado.

d) Consideración del hombre como una maquina constituido por piezas separables que pueden desmontarse, por tanto, ensamblarse.

e) Imposición de la división del conocimiento en disciplinas (temas) considerando cada una de ellas como una forma diferente de percibir la realidad.

f) La supremacía del análisis sobre la síntesis y el abordaje lineal de los problemas fundamentados en la relación causa-efecto.

En esta misma dirección, Townley (2002) sostiene que la mirada racionalizadora del mundo propia de la modernidad se basa en la negación de la ambivalencia, promoviendo una identidad estricta y delimitada claramente, lo cual significa que el mundo está estructurado en entidades discretas y diferenciadas y, que cada entidad, a su vez, está conformada por entidades discretas similares y adyacentes.

Capra (2000) plantea que el paradigma cartesiano-newtoniano dividió a los individuos en un gran número de compartimientos separados, de acuerdo con sus actividades y talentos, sentimientos, creencias y así sucesivamente, derivando en una fragmentación interior que marcó su percepción exterior, lo cual condujo a mirar al mundo como una multitud de objetos y acontecimiento separados, por ejemplo, la conceptualización de una sociedad dividida en nacionalidades, razas y grupos religiosos y políticos.



Esta visión fragmentada estuvo presente en los individuos, en sus mapas mentales, en su visión del mundo, lo cual generó en su imaginario particular y colectivo una precepción de un mundo de entidades separadas y en la construcción de modelos y estrategias determinadas por una interpretación fundamentada en la descomposición/composición, en la división de partes, en la abstracción de la realidad concreta para modelar, en la idea reduccionista de separar para analizar y luego ensamblar para interpretar el fenómeno estudiado, donde el énfasis no está en la conexión sino en la discriminación.

Desde esta perspectiva interpretativa, se deriva la afirmación de que la realidad fragmentada hizo que la ciencia de la modernidad asumiera andamiajes metodológicos donde consideraba los fenómenos o eventos a estudiar lineales, estables, determinados, continuos y, sobre todo, separados de sus contextos y sus influencias. Principalmente, prevaleció la confianza de que las leyes inmutables de la naturaleza imponen la certeza del fenómeno estudiado.

Desde esta perspectiva y apoyado en Townley (2002) citado por Sisto (2004), se intenta caracterizar el andamiaje metodológico organizacional desde el paradigma mecanicista, resaltando sus rasgos como sigue:

1. Individualización analítica: este paradigma define a las organizaciones como grupos de individuos asociados en un propósito común, en consecuencia, el análisis individual o promedio se proyecta como el análisis de la organización. La percepción del grupo se asume como el promedio de las precepciones individuales. Esto significa que las totalidades y colectividades son asumidas como set de individualidades.

2. El análisis es atemporal y universal, las herramientas e instrumentos de estudio se aplican sin considerar el contexto de aplicación. La bibliografía que se desarrolla a partir experiencias foráneas, Estado Unidos o Europa, se aplican a Latinoamérica o África sin reparar en diferencias culturales o adecuación de las restricciones de los mecanismos de evaluación.

3. Se modela a partir de la abstracción, la contingencia se obvia al considerar los fenómenos o eventos permanentes, generales

y estables, se aplica un método deductivo desde la abstracción, construyendo principios homogéneos y estándares para cualquier aplicación.

4. El diagnóstico organizacional es forzado al modelo o paquete organizacional que se asume como referencia, utilizando variables aisladas, medidas estándares hacia el cumplimiento de la estrategia definidas previamente a la receta asumida.

A partir de esta caracterización del paradigma de la modernidad y apoyado en los postulados investigativos de Sisto (2004), se puede afirmar que la teoría organizacional dominante en la modernidad es la teoría organizacional cognitivo-funcionalista, la cual es contenida por una serie de particularidades que le definen, tales como:

- Conceptualiza a las organizaciones como una unidad conscientemente coordinada compuesta por dos o más personas que actúan de manera continua y coherente para alcanzar un propósito común o meta.
- La organización es una unidad consciente y coordinada de actividades, dibujando un mapa de una entidad unificada, permanente y homogénea dirigida al logro de metas compartidas por todos sus componentes.
- La organización se sustenta en acciones de orientación garantizadas por las diversas racionalizaciones de la conducta y la coordinación entre personas. La racionalidad entendida como una coordinación con la intención de crear un orden lógico que regule las relaciones laborales y actividades productivas para obtener alta productividad sobre las bases del cálculo contable. Racionalidad referida con lo mensurable o contabilizable, demostrable, con posibilidades de modelarlo desde la abstracción, realizado por una subjetividad.
- Establece la administración racional de la subjetividad, incorporando la racionalidad psicológica para el control consciente de lo homogéneo, lo coordinado, lo compartido, lo unificado y lo limitado. La racionalidad funcional mediante patrones y protocolos preestablecidos, convirtiéndose en la clave de la administración de la organización.



- La organización contiene una jerarquía de autoridad y una división del trabajo que está definido por sus funciones, por lo cual la funcionalidad y sus interacciones es la que define sus relaciones sociales.
- La funcionalidad y la jerarquía son impuestas por reglas preestablecidas que son administradas y salvaguardadas por un nivel y personal específico.
- Las organizaciones son interpretadas como una serie de funciones compartimentalizadas que se concretan en puestos de trabajo organizados en jerarquías de cargo-valor.
- En las organizaciones existe una racionalidad limitada derivada de un talento particularizado en los individuos, mentes individuales que componen la fuerza cognitiva de la organización y que definen el comportamiento de la organización, el signo cognitivo es la suma de las fragmentaciones de las mentas individuales. El comportamiento organizacional queda limitado a las mentes individuales.
- Los ambientes en la organización y sus interacciones se desarrollan alrededor de los sistemas de procedimientos y ambientes de las tareas sustentadas en procesos con sus entradas y salidas. Bajos niveles de reflexión e involucramiento individual más allá de las tareas encomendadas que resultan invariables y estables.

Este paradigma de la modernidad y sus modelos han entrado en un progresivo y acelerado agotamiento, un nuevo escenario se vislumbra a partir de las transformaciones que ha impuesto la revolución científica y tecnológica impulsada por el desarrollo de la microelectrónica y, con ello, la emergencia de nuevos paradigmas y modelos (Castells, 2005).

Se viven tiempos de grandes transformaciones, cuyos signos configuran la asistencia a periodos de grandes y profundos cambios que se presentan de manera simultánea, vertiginosa y turbulenta, imponiéndose en todos los ámbitos de la sociedad, ampliando la incertidumbre por el resquebrajamiento del determinismo histórico para dar paso a la inestabilidad sistémica creciente.

Desde este panorama, Capra (1999) muestra el cambio de rumbo de las miradas interpretativas de la sociedad y sus organizaciones

ante la crisis de los paradigmas y señala, en ese sentido, que se vive una crisis de agotamiento/emergencia de paradigmas y que ésta es una crisis mundial que afecta a las dimensiones políticas, intelectuales, morales y espirituales de la sociedad en su conjunto.

Asimismo, el autor citado se refiere, por una parte, al agotamiento de las teorías esenciales de la visión del mundo y del sistema de valores que son la base de nuestra cultura y, por otra, de nuestras perspectivas científicas y, con ello, metodológicas, en sí, se agotan los andamiajes metodológicos tradicionales, ante lo cual surgen nuevos paradigmas y modelos. De ahí, que la crisis que hoy vive el mundo occidental es una crisis de percepción, ya que se percibe la realidad de una manera distorsionada e incompleta, lo cual deriva en soluciones defectuosas.

Las grandes teorías redondas con sus paradigmas y modelos que signaban la modernidad se han agotado y emergen nuevos paradigmas y nuevos modelos para interpretar y abordar la realidad, así lo afirman autores como Vattimo (2004), Huntington (1997) y Lyotard (1994), quienes anuncian el fin de la modernidad para dar paso a la postmodernidad.

En este sentido, Yuri (1997) complementa esta premisa cuando sugiere que las críticas al paradigma agotado no significan que esté totalmente errado, sino que tiene un ámbito muy limitado, de manera que si se lleva más allá de sus límites puede tener efectos perversos y desastrosos.

Por su parte, Castells (2003) plantea la presencia de una crisis paradigmática al agotarse el paradigma de la modernidad y emerger el paradigma de la postmodernidad, el cual irrumpe imbricado en los entornos complejos, dando respuestas a la incertidumbre e inestabilidad sistémica reinante que se derivan de la intensidad, turbulencia y simultaneidad de los cambios que hoy suceden. Una nueva teoría organizacional demanda la ruptura con la estabilidad y la certeza, contenida en la necesaria mirada de la organización desde la heterogeneidad, la incertidumbre y el dinamismo constante.



Entre esas teorías redondas que marcaron la modernidad y que se agotaron está la teoría organizacional dominante, la cognitiva-funcionalista, que es cuestionada en su manera de comprender, de interpretar, de codificar y de evaluar las organizaciones, se trata, entonces, que los entornos cambiantes y complejos presionan a la organización desafiando las nociones de estabilidad, homogenización, racionalización, certidumbre, conceptos que aseguraban la coherencia y efectividad organizacional.

### 3.- LA TEORIA ORGANIZACIONAL POSTMODERNA: RASGOS Y DIMENSIONES

Como se expuso con anterioridad, el fin de la modernidad se identifica con el agotamiento de sus paradigmas y modelos de interpretar el mundo y sus dimensiones, en esta dirección se examina el paradigma emergente, derivado del agotamiento del paradigma de la modernidad, el cual se analiza desde los planteamientos de Yus (1997), quien sostiene que el paradigma de la postmodernidad presenta, de manera sintética, las siguientes características:

a) Está ligado con la complejidad, de allí que se le denomine también el paradigma de la complejidad organizada, desmontado el reduccionismo y la abstracción reinante en el paradigma de la modernidad.

b) Reconoce como clave de los sistemas, la interrelación entre las partes, niega al objeto aislado sin interacción, incluso incorpora al observador como un interactuante con lo observado, estableciendo el vínculo entre la unidad y la diversidad.

c) Comprende la inestabilidad en la trayectoria del orden al caos, reconociendo que no existe un solo orden absoluto, ya que el orden es circunstancial y aleatorio y se deriva de la diversidad e intensidad de las interacciones.

d) Supera la dicotomía entre el bien y el mal.

e) Incorpora o revaloriza la cooperación y la solidaridad, superando así el precepto reduccionista de la competitividad darwiniana.

f) Incorpora la conciencia ecológica como complemento a la conciencia moral, se agrega el eco-humano interrelacionado desde lo cósmico hasta las relaciones interpersonales.

g) Reconoce la contextualización de los sistemas como fundamental en los procesos de comportamiento de los individuos y colectivos.

h) Sustituye la mirada disciplinar, de compartimientos estancos, por una mirada desde lo transdisciplinario, desde el pensamiento complejo.

Esta apretada síntesis de Yus (1997) se complementa con Vattimo (2004), cuando expresa que la postmodernidad son tiempos de una nueva mirada, los de la distinción entre una historia como proceso objetivo dentro del cual estamos insertos y la historicidad como un determinado modo de tener conciencia de que formamos parte de ese proceso, e invita a liberarse de los viejos dogmas y poses totalizantes, a sentirse parte de la construcción de la propia historia, a cimentarla con las propias posibilidades, convicciones y motivaciones, con el talento particular y desde los intereses individuales, dentro de una ética respetuosa y solidaria con los intereses colectivos de los entornos, para asumir la construcción de los destinos particulares.

De ahí, que lo postmoderno surge como un punto de inflexión al agotarse la modernidad que deriva del contraste, emerge un paradigma que es la antítesis del agotado paradigma mecanicista. Desde finales de los años 60 del siglo XX emerge progresivamente la idea de que la teoría organizacional de la modernidad, por su homogeneidad, estabilidad y su comprensión cognitiva-funcionalista de la organización, no se ajusta a la vida de las organizaciones, las cuales comienzan a visualizarse como entidades heterogéneas, dinámicas que se mueven en escenarios contemporáneos más complejos, inestables, inciertos y heterogéneos (Sisto, 2004).

En este contexto de intensos cambios hace su aparición la organización postmoderna enfrentando nuevos retos y paradigmas que han forzado a replantear los modelos, los esquemas y las reglas de su



funcionamiento y de comportamiento, los cuales en la modernidad eran rígidos y preestablecidos, para dar respuesta a las nuevas exigencias del entorno.

Partiendo de los planteamientos de los autores Sisto (2004), Senge (1992), Cooper (1998), Lee y Hassard (1995), Boucher (1999) y Townley (2002), se intenta construir los rasgos distintivos del andamiaje metodológico de la teoría organizacional postmoderna, en forma sucinta como sigue:

1) Interpreta la organización como un constructo de sistemas y procesos, de flujos continuos interrelacionados y complementarios que funcionan en redes heterogéneas simulando un ser vivo, lo cual deriva de interpretar a la organización como un producto social dentro de la agenda humana.

2) Sustituye la racionalidad individual, particularizada en competencias y habilidades, por la construcción comunal y social de la organización, con lo cual la organización constituye una red de interacciones individuales con propósitos comunes, donde el lenguaje es el vínculo y el instrumento de las interrelaciones que conforman la unidad social de la organización.

3) Interpreta a la organización humana como un flujo vivo centrado en prácticas organizacionales simbólicas, signada por el lenguaje y el simbolismo. El lenguaje expresado en hiperconversaciones sustenta la construcción comunal de la organización, el lenguaje como una acción social significa un lenguaje contextualizado y sociabilizado. Esta premisa permite definir a las organizaciones como entidades de actividades significativas y de realidades constituidas lingüísticamente. Como producto social la organización es una extensión procesual de la misma sociedad mediante discursos contruidos y contextualizados socialmente.

4) Las metodologías sufren una reconceptualización, enfatizando en lo cualitativo y hermenéutica en los procesos hacia la construcción comunal de la organización, más allá de su propiedad representativa y simbólica, lo cual significa la necesaria metodología dialógica que se lee como la construcción de realidades desde el encuentro comunal, donde el foco está en la relación y no en el individuo, ni fuera



de ellos. De allí que se justifican métodos cualitativos y hermenéuticos para abordar la intersubjetividad como realidad significativa construida a partir de los diálogos internos productos del relacionamiento endógeno y exógeno de la organización. Entre esas metodologías cualitativas destacan el análisis del discurso y los métodos dialógicos.

Estos cuatro rasgos de la teoría organizacional postmoderna muestran un andamiaje metodológico que busca superar la idea de que las organizaciones son entidades estables, para considerarlas sistemas dinámicos constituidos por procesos de continuo y progresivo consolidación (articulaciones nunca cerradas ni acabadas, sino en flujos y procesos), donde importan más las relaciones entre las partes que las partes mismas.

Del análisis comparativo de estos dos andamiajes metodológicos antes descritos, se desprenden las siguientes afirmaciones:

- El andamiaje metodológico de la modernidad, ya agotado, exige ser remplazado porque su manera de interpretar las organizaciones como estables, determinadas, atemporales, con modelos de aplicación a cualquier contexto, no se adecuan a un escenario contemporáneo signado por la incertidumbre y la inestabilidad sistémica que imponen los cambios simultáneos, turbulentos y vertiginosos, por lo cual, seguir aplicándolos puede conducir a errores de percepción de la realidad organizacional y generar daños colaterales impredecibles.

- Los escenarios contemporáneos exigen para abordar metodológicamente las organizaciones, una teoría organizacional que interprete a las organizaciones en los escenarios signados por la indeterminación y la incertidumbre y que las defina como entes dinámicos en constante cambio adaptivo a los contextos que, a la vez, son cambiantes.

- La teoría organizacional postmoderna cumple con las exigencias expuestas anteriormente, sin embargo, es de advertir que no se pueden asumir sus postulados como dogmas con principios definitivos y acabados, ya que eso conduciría a regresar a la modernidad. Lo postmoderno sugiere que la teoría organizacional de esta época sea flexible, adaptativa y abierta al cambio.



- El dinamismo de la sociedad contemporánea obliga a la teoría organizacional postmoderna a renovarse al ritmo de los cambios de ésta y sus instituciones, de allí que la contextualización de la organización es clave en los procesos de análisis de la organización, cuestión que no sucede en la modernidad donde la teoría organizacional es ahistórica y atemporal.

#### 4.- REFLEXIONES FINALES

La racionalidad de la modernidad sustentada en la estabilidad, el determinismo, la homogenización y la continuidad desarrollada desde el siglo XVII hasta nuestros días, ha mantenido una realidad organizacional contradictoria con la época que hoy se vive, como es la contemporaneidad, signada por una dinámica sistémica impulsada por cambios vertiginosos y turbulentos que han conducido a la heterogeneidad, indeterminación e incertidumbre, situación que lejos de alcanzar la eficiencia en el uso de los recursos y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales, está afectando negativamente a estas entidades.

No basta declarar el agotamiento de la teoría organizacional de la modernidad, es necesario sustituirla, en este sentido, se debe advertir a los actores del hecho investigativo y gerencial de las organizaciones lo que este fenómeno acarrea, no sólo en las organizaciones sino en la sociedad en general, en el entendido que la sociedad está formada por organizaciones. En consecuencia, se debe incluir, con mayor pertinencia y profundidad, en el debate contemporáneo esta realidad, más allá de los claustros académicos.

De lo anterior, se infiere que la crisis de la sociedad y sus instituciones deriva del mismo agotamiento del paradigma de la modernidad que sigue aún con vida en muchas organizaciones, tales como el Estado, las universidades, las empresas, los partidos políticos, los sistemas de salud, de educación, de servicios urbanos, las organizaciones no gubernamentales, entre otras organizaciones.



La incertidumbre y la paradoja son los signos de la contemporaneidad, lo cual permite inferir que los paradigmas y modelos que sustentan la teoría organizacional postmoderna no son estables y definitivos, por tanto, los análisis organizacionales que se desarrollan en un caso de estudio determinado no son homogéneos para ser aplicados en sus conclusiones a organizaciones con contextos diferentes, de ahí que en la postmodernidad se impone la heterogeneidad contextual que es lo que marca la diversidad organizacional. Desde el punto de vista contextual no hay organizaciones semejantes.

En este sentido, es necesario romper con dogmas postmodernos que se puedan imponer ante la madurez intelectual o la moda científica, ya que en la modernidad esos dogmas y esas modas científicas que derivaron de la teoría organizacional dominante (teoría organizacional cognitivo-funcionalista) formaron parte de la normalidad de los andamiajes metodológicos.

Hoy se recomienda asumir el desafío de reconstruir las organizaciones desde la teoría organizacional postmoderna que significa, en primer lugar, desarrollar cambios en los mapas mentales de los actores organizacionales, quienes, en este paradigma de manera comunitaria, son los llamados a construir los diálogos y consensos necesarios para transformar y adecuar a las organizaciones donde están insertos.

En segundo lugar, readecuar las estructuras y estrategias organizacionales para la gestión de la incertidumbre, la indeterminación, la inestabilidad sistémica y la turbulencia de los contextos de la organización con flexibilidad, con redes de cooperación y acción comunal, diálogo y compromiso centrado en la ética, más allá de la norma y el procedimiento preestablecido.

En tercer lugar, acudir a la holística como metodología de investigación para abordar las organizaciones postmodernas, lo cual contribuye al desarrollo de un pensamiento transdisciplinario adecuado al estudio de las organizaciones complejas, estrategia que debe tener



contribuciones de la teoría general de sistemas, la teoría de la información y la semiótica (el análisis del discurso).

Definitivamente la crisis de los paradigmas con sus efectos perniciosos se mantendrá por largo rato porque la huella dejada por la modernidad es muy honda y los procesos de cambio de mentalidad son a veces lentos y con constantes retrocesos. Estos efectos perjudiciales acarrear en nuestros días caos y autodestrucción de organizaciones que al ser la sociedad una sumatoria de organizaciones la sociedad en su conjunto sigue amenazada.

Es necesario, en este sentido, profundizar el debate sobre el desencuentro de la modernidad y la postmodernidad, ir más allá del debate filosófico para entrar en el análisis socio práctico que engendra la operabilidad de las organizaciones contemporáneas.

## 5.- REFERENCIAS

Boucher, C. (1999). A description de Modernism and Posmodernism. In the Context de Organization Studies and Thinking about Management. RMIT Business Working Paper, Series N° WP99/8.

Castells, M. (2003). La sociedad red. En Colección la Era de la Información. Vol.1. Alianza Editorial. Madrid.

Castells, M. (2005). El Poder de la Identidad. En Colección la Era de la Información, Vol. 2. Alianza Editorial. Madrid

Capra, F. (1999). El Punto Crucial. Ciencia, Sociedad y Cultura Naciente. Editorial Estaciones. Argentina.

Capra, F. (2000). El Tao de la Física. Editorial Sirio. Málaga-España.

Cooper, R. (1998). Modernism y postmodernism and organizational analysis. Organization Studies, Vol. 10, Num. 4, pp. 479-502.

Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Editorial SYPAL. Caracas-Venezuela.

Huntington, S. (1997): El choque de civilizaciones, Barcelona, Paidós.



Pike; G. y Selby, D. (1994). *Global Teacher, Global Learner*. Centre of Global. Londres.

Sisto, V. (2004). *Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gest(ac)ión del Sujeto Postmoderno*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, España. Recuperado de <https://www.psiucv.cl/wp-content/uploads/2012/11/vsc1de11.pdf>.

Lee, NyHassar, J. (1999). *Organization Unbound: Actor Newword Theory. Research Strategy and Institutional Flexibility*. *Organization*, Vol. 6, Num. 3, pp. 391-404.

Lytard, J. (1994): *La condición posmoderna*, Madrid, Cátedra

Townley, B. (2002). *Managing with Modernity*. *Organization*, Vol. 9, Num. 4, pp 549-575.

Yus, R. (1997). *Hacia una educación global desde la transversalidad*. E

Editorial Grupo Anaya, Madrid.

Vattimo, G. (2004). *Fin de la Modernidad*. Editorial GEDISA, México