

DILUIR LA MODERNIDAD, EMERGENCIA EN LA
GESTIÓN DE LO HUMANO EN LAS
ORGANIZACIONES

Juliana Serna¹
Leonardo Ramírez Martínez²

¹ Estudiante de Administración de Empresas - Universidad Católica de Pereira. Miembro del Grupo de Investigación y Desarrollo empresarial; Semillero Gliglicos para una nueva administración. Correo: juliana.serna@ucp.edu.co

² Administrador de Empresas - Universidad Católica de Pereira. Estudiante Maestría Científica en Administración – Universidad Nacional Sede Manizales. Miembro Grupo de Investigación Pensamiento Ambiental. Correo: leramirezma@unal.edu.co

Resumen.

El presente escrito expresa los cuestionamientos que se han incubado desde reflexiones profundas que se realizan a través de diálogos en diferentes tiempos-lugares; es una exaltación a la tarea de poner en cuestión las lógicas de la modernidad y el pensamiento administrativo-organizacional clásico para que emergan otras perspectivas y prácticas en la gestión de lo humano en las organizaciones. Además, el texto es un planteamiento de una idea de investigación que se va a desarrollar y que convoca a poner en tensión la gestión de lo humano en las organizaciones en tiempos de crisis ambiental.

Palabras clave.

Gestión Humana – Modernidad – Complejidad – Modernidad liquida

Abstract.

The present paper expresses the questions that have been incubated from deep reflections that are made through dialogues in different times-places; is an exaltation to the task of calling into question the logics of modernity and the classic administrative-organizational thinking to emerge other perspectives and praxis on human management. In addition, the text is an approach to a research idea that is going to be developed and that calls for putting in tension the management of human organizations in times of environmental crisis.

Keywords.

Human Management - Modernity - Complexity - Liquid Modernity

Pensar es, en sí mismo, un actuar. ¿Cambiará el destino la mirada al ser? ¿Traerá ésta aun la visión del campo del camino de lo leve? (Heidegger, 2010)

Introducción.

Es importante que en espacios académicos del pensamiento administrativo se susciten discusiones-reflexiones tanto nivel práctico y teórico con el fin de fortalecer su dimensión epistémica. El presente escrito es un llamado a reflexionar acerca de las lógicas y el significado que se le ha atribuido al concepto de trabajo, por ende, al trabajador en la era de la modernidad líquida. En este sentido, se pone en cuestión las teorías administrativas que orientan las prácticas en el contexto empresarial.

En él se pretende contrastar el concepto de trabajo en la modernidad líquida de Bauman (2009) con los supuestos básicos de las teorías de gestión humana vigentes, en este caso se tomó la propuesta de Calderón (2008) en su libro Aproximación a un modelo de gestión humana que agrega valor a la empresa colombiana.

El escrito comienza planteando el problema de investigación en el marco del concepto de modernidad líquida propuesto por Bauman (2009) en contraste con los principios de gestión humana vigentes, en seguida se exponen algunas aproximaciones a los conceptos claves tales como modernidad, metáforas organizacionales, inhumanidad organizacional, socialización e inducción general y crisis ambiental exhibiendo posturas de diferentes escuelas tales como de la de Altos Estudios de Montreal HEC y de la Universidad del Valle, especialmente los referentes al grupo de investigación “Nuevo pensamiento administrativo”, por último se presenta un resumen de la metodología propuesta.

La presente ponencia se desarrolla en el marco del anteproyecto de trabajo de grado para optar al título de administración de empresas de Juliana Serna González y se aborda desde el semillero Gliglicos de la Universidad Católica de Pereira perteneciente al Grupo de Investigación Desarrollo Empresarial de la misma Universidad. Es pertinente aclarar que en el desarrollo de la ponencia se expondrá algunos aspectos relevantes del anteproyecto pero no su totalidad.

Plantear el problema, emergencias de lo líquido en las organizaciones.

En las primeras décadas del siglo XXI, el ser humano pareciera que busca obtener “la satisfacción instantánea, los resultados que no requieren esfuerzos prolongados, las recetas infalibles” (Bauman, 2015, p. 22), esto implica un desinterés por mantener promesas eternas, ya que significa estancarse o resistirse a los cambios ambicionados que son regidos por los principios del mercado, por lo tanto se ha privilegiado el cálculo racional. Esta resistencia a lo eterno aparece, entre otras causas, por la incertidumbre al interior de las organizaciones, en las que se impide “fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida” (Bauman, 2009, p. 149).

Por tanto, la idea de progreso que inicialmente parecía ser la promesa de una mejor sociedad, por medio de las libertades de elección individual, ha llegado a un punto de no retorno que permea gran parte de los aspectos de la vida del ser humano, generando así excesos que se manifiestan en la cultura del consumo.

Según Bauman (2009), la resistencia a lo eterno cambia las dinámicas de socialización, expresando que los vínculos humanos se manifiestan en la modernidad líquida como conexiones que garantizan ser de fácil acceso y salida, ellas tienen un precedente, la levedad, es decir, entre menos obstáculos y ataduras tenga con otros, más libertad de actuar y moverse se consigue, un ejemplo de la incidencia de este pensamiento en la administración son las prácticas tales como el outsourcing y el downsizing. El primero permite tener un menor compromiso con cualquier parte del proceso de operación de las empresas que sea sujeto a tercerización, por su lado, el segundo sitúa al personal en un contexto bastante vulnerable, pues en aras de optimizar los beneficios los altos directivos deciden reducir la planta de personal en cualquier momento, sin ningún tipo de anticipación. Claro está que el ser humano continúa viviendo en sociedad pero con cambios en la dinámica de la socialización, ya que al momento de necesitarse mutuamente se establecerá una conexión, en la que ambas partes reconocen su naturaleza efímera.

Sin embargo, las teorías de gestión humana ignoran dicho cambio en las dinámicas de socialización, encontrando que "favorecen ciertas perspectivas sociológicas simplistas y han terminado privilegiando una noción reduccionista de la socialización" (Bermúdez, 2011, p. 125), ello conduce a que se acentúen los perjuicios psicológicos y sociales en las personas que componen y hacen parte de las organizaciones, por lo tanto la administración debe dialogar con nuevos paradigmas que integren las diferentes disciplinas del conocimiento, en especial los concernientes a las ciencias sociales (Noguera citado en Arias, 2009).

Estos perjuicios sociales y psicológicos no solo son ocasionados por las perspectivas sociológicas simplistas sino también por la predominancia del paradigma clásico en la gestión de las organizaciones que consiste, según Capra (1996), en una

Visión del universo como un sistema mecánico compuesto de piezas, la del cuerpo humano como una máquina, la de la vida en sociedad como una lucha competitiva por la existencia, la creencia en el progreso material ilimitado a través del crecimiento económico y tecnológico y, no menos importante, la convicción de que una sociedad en la que la mujer está por doquier sometida al hombre, no hace sino seguir las leyes naturales. (p. 28)

Estas ideas están siendo cuestionadas en el presente siglo, debido a que, en casos extremos, generan acontecimientos de lesa humanidad que son permitidos bajo dichas lógicas mecanicistas. Un ejemplo de ello, ocurre en la Segunda Guerra Mundial que fue sustentada bajo la racionalidad instrumental, la cual busca el máximo beneficio al menor costo posible, en este sentido los medios tecnológicos y científicos son privilegiados sobre los sensibles, permitiendo que por medio de una producción

industrial sumamente organizada, se perpetuara una masacre, que da paso a la reflexión de Camps (1998), la cual cuestiona así: "qué mayor monstruo generado por la Razón que aquella lógica de muerte en el *Lager*³" (citado en Álvarez, 2003, p.16).

Además, los principios de división de tareas y especialización de funciones precisas disuelve la responsabilidad del resultado final en la complejidad burocrática, dado que su característica principal es la obediencia ciega, admitiendo únicamente ordenes, como lo expresa un comando especial de *Auschwitz* en un juicio posterior a la derrota de la Alemania nazi: "Debemos endurecer nuestro corazón, ahogar cualquier sensibilidad [...] debemos convertirnos en autómatas, sin ver nada, sin sentir nada, sin saber nada". Es la deshumanización del mundo (Álvarez, 2003, p.17).

Ella es ocasionada, entre otras razones, por la visión del ser humano subordinado como un instrumento, una especie de "cosa", lo cual implica el reconocimiento parcial de la humanidad del otro que es diferente, es decir, la relación subordinador-subordinado o relaciones de poder, impide que el primero pueda reconocer del segundo su plena humanidad, aún más, la dinámica cultural tiende a considerar al otro diferente con sospecha y recelo, como un peligro, haciendo que se active un dispositivo defensivo-agresivo de quien se siente amenazado por dicha diferencia. Entonces, se esclarece la resistencia de los empresarios y gerentes al "trato más humano" hacia los subordinados en las organizaciones, a pesar de reconocer que este conduce a un incremento en la rentabilidad, tal como lo han sabido argumentar las diferentes escuelas humanistas de la administración. Sin embargo, el efecto que han generado dichas teorías radican en el reconocimiento del subordinado en la organización como un otro genéricamente útil y necesario pero individualmente reemplazable, es decir, siempre será sustituible, intercambiable y cosificable (Cruz Kronfly, 2003).

Este tipo de acontecimientos conducen a cuestionar seriamente estas lógicas dando paso a un nuevo paradigma: el organicista, que toma como principio "la visión holística del mundo, ya que lo ve como un todo integrado más que como una discontinua colección de partes" (Capra, 1996, p. 28), en donde:

Las partes existen además por medio de las otras, en el sentido de producirse entre sí. «Debemos ver cada parte como un órgano», decía Kant, «que produce las otras partes (de modo que cada una produce recíprocamente las otras)... Debido a esto, [el organismo] será a la vez un ser organizado y autoorganizador» (Capra, 1996, p. 42).

A pesar de la emergencia de este paradigma, todavía se requieren esfuerzos para deconstruir la modernidad. Para ello, el planteamiento de Bauman permite comprender los elementos que la componen, esto es posible debido a las definiciones de organización que brinda Arie de Geus (1997), Capra (2002) y Morin (1990), que afirman que son organismos vivientes, se puede identificar un aspecto clave para el desarrollo de esta investigación y es que las organizaciones al ser conformadas y creadas por los seres humanos se comportan inevitablemente como ellos, empero con alcances

³Expresión utilizada para referirse a los campos de concentración del Holocausto Nazi.

mayores, dado que como lo menciona Noguera (2004), en su concepción de cuerpo-simbólico, "si el cuerpo expone lo simbólico *ad extra*, el símbolo expone el cuerpo *ad intra*" (294). No es posible el cuerpo-simbólico, sino como abierto al otro, como complementario" (p. 42) y si las personas que las componen y direccionan (*ad intra*) están mediadas por nuevas lógicas más fluidas y utilitaristas, es probable que se tenga que reformular la manera de abordar los dispositivos de socialización e individuación al interior de las empresas.

Entonces se distinguen de dos paradigmas en la gestión humana según Brewster (1999): el estadounidense y el europeo; el primero privilegia las generalizaciones y leyes universales en las investigaciones de recursos humanos, mientras que en el segundo se busca comprender los fenómenos humanos en los diferentes contextos existentes, es decir, prefiere comprender el fenómeno antes que estudiar los impactos en el desempeño, teniendo en cuenta la cultura, las estructuras de propiedad, los mercados laborales, el rol del estado y las organizaciones sindicales (citado en Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006)

Más aún, al indagar en los manuales de enseñanza universitaria especializada en gestión humana, como lo afirma Bermúdez (2011):

Se hace evidente que ciertos académicos de la administración del personal ignoran muchos de los hallazgos recientes de las ciencias sociales. Se los observa enfrascados en una paradoja perversa: se empecinan en proponer *modelos estratégicos* de gestión humana que afirman cuidar la motivación y el bienestar, pero su aplicación contribuye al sufrimiento de los trabajadores. (p. 119).

En este sentido, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) afirman que la visión de gestión humana del management, es decir, del paradigma tradicional, es reduccionista debido a que se centra principalmente en las prácticas y efectos en los resultados de la organización, empero la cantidad de interrelaciones que se generan en este campo y los aspectos que se deben considerar conduce a que se considere un fenómeno complejo.

Dentro de los factores que intervienen en la concepción, filosofía y prácticas este fenómeno complejo, según Calderón, Álvarez y Naranjo (2006), se encuentran las características socio-político-económicas del momento histórico, la concepción dominante del ser humano, las formas de organización del trabajo, las relaciones laborales, el mercado laboral y las teorías de gestión dominantes. Por tanto, la interacción de dichos factores conducen a:

Comprender la gestión humana más allá de una labor administrativa de cumplir con unos procesos y procedimientos de administración de personal y permite visualizar el papel del área de talento humano en relación con la responsabilidad social con los diversos grupos de interés (accionistas, empleados, directivos y clientes), pero sobre todo con una gran responsabilidad hacia la persona como ser humano. (Calderón, Álvarez y Naranjo 2006, p. 231).

Entonces se destaca un factor relevante para esta investigación, la concepción del trabajo según el momento histórico, el cual determina la filosofía de la gestión humana (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006) y condiciona las teorías organizacionales, sociales y de gestión, quienes conducen a la aplicación de prácticas y políticas que regulan las relaciones laborales, evidenciando la importancia de las reflexiones y estudios sobre la noción de este concepto en la gestión humana y su alineación con el momento histórico.

Ahora bien, el concepto de empleo que supone estabilidad y perdurabilidad laboral, y que en esta medida permite construir relaciones de confianza y lealtad entre las organizaciones y trabajadores, es sustituido por el de empleabilidad que conducen a la perdida de sentido de los planes de carrera tradicionales y se produce un cambio en la contratación de personal que pasa de ser, en la mayoría de los casos, a término indefinido a uno de término fijo, agregando factores de alto grado de competencia laboral y creciente rotación de personal en las organizaciones (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006). Aspecto en común con la Modernidad Líquida de Bauman (2009), que como se mencionaba anteriormente, se derrumba la modernidad sólida para dar paso a una líquida que bajo sus lógicas dinámicas y fluidas no permite actividades eternas tales como el empleo de por vida.

En este orden de ideas, resulta lógico que el pensamiento administrativo sea catalogado con etiquetas diagnósticas propias de la psique del ser humano, como psicóticas (Sievers, 2008), psicópatas (Achbar y Abbott, 2003), neuróticas (Perel, 1993), autistas (Pérez y Rodríguez, 2015), entre otras enfermedades mentales. Dichas metáforas de la organización han permitido pensarse y reflexionar sobre las lógicas y comportamientos de diversas organizaciones actuales, principalmente sus implicaciones, riesgos y consecuencias.

En este sentido, el documento tiene como propósito plantear discusiones que permitan hacer un contraste entre las dinámicas de socialización de la modernidad líquida y la perspectiva de la gestión de talento humano acerca de la misma, desde aproximaciones del paradigma emergente de la administración, por tanto, la investigación busca responder ¿Cómo la noción de trabajador inmerso en la Modernidad Líquida propuesta por Bauman (2009) diverge del concepto de trabajo en la aproximación a un modelo de gestión humana que agrega valor a la empresa colombiana de Calderón (2008)?

Para esclarecer dicho planteamiento se pretende definir la noción de trabajador inmerso en la Modernidad Líquida propuesta por Bauman (2009), caracterizar dicho concepto en la aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana de Calderón (2008) y por último, identificar la relación entre ellos. Es importante reiterar que el presente documento es una versión parcial del trabajo de anteproyecto mencionando en el inicio, por lo cual se establecieron los anteriores objetivos tentativos.

Antecedentes, huellas en la memoria teórica.

A continuación se plasma la revisión teórica acerca de aspectos como las diferentes visiones de la modernidad y su recorrido histórico, la carencia de investigación a profundidad sobre la socialización en las organizaciones, las metáforas como metodología para la comprensión de las organizaciones, entre otros elementos que aportan al esclarecimiento de la discusión.

Para comenzar, es menester recurrir al concepto de modernidad que ha sido objeto de estudio durante alrededor de doscientos años por diferentes autores, no obstante, sus influencias datan del año 400 a. C. En primer lugar, Hegel en el siglo XVIII expresa la visión de la modernidad burguesa. Adicionalmente, desde la perspectiva de Charles Perrault el concepto de modernidad hacia referencia a un sentido meramente temporal. En los años que siguieron diversos autores afirmaron que la modernidad había terminado y que el momento actual se debía denominar postmodernidad.

En la década de 1970, Habermas concluye que ella es un proceso inacabado con un futuro definido. Luego, en la década de los 90' Giddens afirma que no existe una posmodernidad, sino una modernidad radicalizada. A finales de dicha década, Bauman, quien continua vigente, describe la modernidad como la disolución de los valores rígidos que conducen al estado fluido y volátil de la actual sociedad que debilita los vínculos humanos, además toma como concepto básico de la modernidad el trabajo, aspecto que entrelaza la modernidad con la administración, en especial la gestión humana.

Al respecto, Andrade Carreño (2015, pp. 185-192), en su artículo monográfico presenta los postulados teóricos de Anthony Giddens en torno a la reflexividad y su relación con la modernidad radicalizada. El artículo enuncia los retos de la sociedad contemporánea frente a los procesos complejos que la caracterizan: la globalización, las transformaciones de la socialdemocracia o el cambio climático a manera de confrontaciones y sus variados efectos al nivel de las instituciones, los individuos y sus entornos interactivos, o los proyectos identitarios. Su relevancia para esta investigación parte de la documentación y explicación de los postulados de la modernidad según Giddens y las implicaciones de su nueva etapa, entendiendo que dicho autor es uno de los referentes más importantes cuando se habla de Modernidad, lo que permite explorar diversas visiones de dicho fenómeno ampliando la argumentación de la discusión.

Por su parte, Ana Matus (2012, pp. 31-52), trae a colación, por medio de su artículo de tipo documental, las miradas de Hannah Arendt y Anthony Giddens que se entrecruzan y divergen alrededor del problema de conceptualizar la modernidad. Su objetivo es recuperar sus propuestas teóricas y las preocupaciones que vertebran sus abordajes de la realidad; a la vez que habilitará el ir señalando ciertas articulaciones y distancias entre ambos. El artículo concluye con apreciaciones descriptivas de la modernidad, en donde expresa que ha vaciado el espacio de aparición donde los hombres se reconocen como iguales y demuestran quienes son, es entonces cuando el espacio público se disuelve en

el desconocimiento de unos seres intercambiables. Por último, enuncia que el mundo moderno de Giddens envuelve la política, las actividades económicas, los deseos más íntimos, el arte, entremezclando dimensiones en la trama común de los asuntos humanos. Este escrito es pertinente debido a que relata y compara la visión de modernidad de Giddens y Arendt, encontrando en ellos una característica típica, la visión instrumental del sujeto que debe ponerse en discusión desde diversas disciplinas para generar un cambio de paradigma.

Ahora bien, el concepto de gestión humana ha evolucionado desde 1924, pasando de ser completamente invisible para las empresas, en las teorías clásicas administrativas como las de Taylor y Fayol, a ser considerados un aspecto vital para el aumento de productividad y rentabilidad en las empresas. El primer concepto surge de los experimentos realizados por Elton Mayo en la década de 1920 que dio origen al enfoque humanístico de la administración. A mediados de la década de los 40', Kurt Lewin investigó acerca de la psicología de los grupos y las relaciones interpersonales. Posteriormente, Weber, con su teoría estructuralista estudia las relaciones internas y externas de la organización.

Más aún, surgen diferentes interpretaciones de la organización tal y como lo presenta Arnold Cathalifaud (2012, pp. 9-42) con su artículo documental en el que describe la organización de las organizaciones basada en un enfoque constructivista, así como lo desarrolla la Escuela sistémica de Bielefeld, y que da forma a un programa para observar las organizaciones como sistemas sociopoiéticos. En las conclusiones se destaca que la perspectiva sociopoiética permite comprender que el fracaso de los modelos organizacionales no se debe, exclusivamente, a resistencias al cambio, a la falta de pericia directiva, a incomprensiones del personal que "no se pone la camiseta" u otro tipo de "incompetencias", sino a la opacidad de las estructuras sistémicas, en este caso organizacionales, que condicionan tales respuestas.

En otro orden de ideas, Douglas McGregor estudia la motivación de los trabajadores creando el enfoque conductista de la administración que expone la necesidad de trabajar más estrechamente con las ciencias sociales con el fin de contribuir eficazmente al progreso de la administración del lado humano de las organizaciones. Paralelamente, en 1959 Penrose dio origen a la noción del ser humano como fuente de ventaja competitiva, corriente que fue desarrollada por Barney y Peteraf entre los años 1991 y 1993, quienes desarrollaron la teoría de recursos y capacidades, en la cual se consideran los recursos humanos como puente para alcanzar la competitividad.

Luego, Chandler propone la teoría de la contingencia en la que se afirma que no hay una única manera de gerenciar las organizaciones sino que cada una tiene situaciones particulares y a partir de ellas se deben diseñar diferentes maneras de dirigirlas. Por su parte, Robbins propone a partir del año 1994 la teoría comportamental focalizada en la búsqueda de comportamientos apropiados para el cumplimiento de las tareas. Finalmente, Gregorio Calderón desde 1996 hasta el momento actual ha estudiado los modelos de gestión humana en Colombia, dando paso a la proposición de un modelo

de la gestión humana como generadora de valor agregado en las empresas colombianas basado en la teoría de recursos y capacidades.

Por su lado, la Escuela de Altos Estudios de Montreal y el grupo de investigación del nuevo pensamiento administrativo de la Universidad del Valle, realizan diferentes reflexiones acerca del lado inhumano de las organizaciones, mostrando posturas críticas a cerca de la visión del subordinado como instrumento en la administración, quienes entrelazan las discusiones y teorías de la filosofía, sociología, historia y psicoanálisis con la administración de empresas.

De modo semejante, Pérez y Rodríguez (2015, pp. 01-34), presentan una ruta distinta para la comprensión de las organizaciones a partir del uso de la metáfora, trasladando el conocimiento de la patología autista al cuerpo social, por medio del análisis orientado desde el paradigma del Humanismo Radical, el cual realiza una comparación de investigaciones de carácter cualitativo halladas en la teoría organizacional disponible y los rasgos que integran las variables disfuncionales características del autismo: comportamiento, comunicación, aprendizaje y socialización. La investigación busca responder a la pregunta ¿es posible hablar de autismo organizacional? A su vez, se elabora de forma constructivista, dentro de una lógica inductiva y particular. En los resultados de la comparación se destaca que la visión positivista, matemática e impersonal de la administración se construye cada vez más por fuera de la sensibilidad humana. Conduce a una visión ciega del beneficio y de la rentabilidad que es indiferente al sufrimiento humano, al desempleo, a la miseria, a la contaminación y a otros problemas causados por la lógica maximalista dominante (Aktouf citado en Pérez y Rodríguez, 2015).

Así mismo, la no consideración de la persona como persona, es decir, como sujeto capaz de tener sus propios deseos y de plantear sus propios gestos, más que como un objeto al que se le hacen hacer cosas (Dejours, citado en Pérez y Rodríguez, 2015). Esto se debe a que la industria ha tenido una visión estrecha de sí misma. La relación entre la producción industrial y la vida social ordinaria de la comunidad ha sido oscurecida por años de cómoda complacencia y respetabilidad moral (Sheldon, citado en Pérez y Rodríguez, 2015). Así pues, el artículo es congruente en el sentido de que brinda una descripción detallada de los mecanismos y características que impiden tener un equilibrio en las relaciones laborales, permitiendo identificar las falencias de la gestión humana aplicada en las organizaciones.

En este orden de ideas, Andrade (2013, pp. 185-192) explora aportes de la psicología crítica al entendimiento de las dinámicas que se mueven en el mundo del trabajo y las organizaciones, y algunas críticas que esta aporta a la psicología organizacional y del trabajo moderno. Como conclusión se destaca la afirmación que las organizaciones en gran medida contribuyen a construir las subjetividades de personas que trabajan en ellas y las relaciones que se establecen al interior de las organizaciones de trabajo. Por último, su pertinencia para la investigación reside en señalar un aspecto que sirve como fundamento para la problematización que es la descontextualización de los modelos y teorías aplicadas en Colombia, además de la necesidad de estudiar las subjetividades

desde diversas perspectivas orientadas por las disciplinas relacionadas con el ser humano.

En la misma línea, el sociólogo Héctor Bermúdez Restrepo (2012, pp. 133-147), plantea que en general, los seres humanos, al comenzar una experiencia laboral, se someten a un ajuste biográfico de mayor o menor intensidad. En este artículo se propone un marco de referencia para estudiar la etapa de orientación de los nuevos trabajadores al ingresar a la empresa. Se descubrió que la tradición epistemológica utilizada tanto por el management en general, como por la gestión humana en particular, privilegia una de estas dos versiones sociológicas y, en general, desconoce la otra. De hecho, se confunde un proceso administrativo como lo es la inducción general a la empresa, con un fenómeno sociológico de gran complejidad: la configuración social del trabajador contemporáneo. Finalmente, este artículo se constituye como pilar dado que explica y encuentra los vacíos epistemológicos del pensamiento administrativo-organizacional que se refleja en la gestión humana, específicamente en la concepción de sujeto en la empresa, proporcionando en gran medida bases para plantear el problema de investigación.

A su vez, Bermúdez (2011, pp. 117-142), propone que a partir del ejemplo del proceso de inducción general en la empresa, y utilizando ciertos recursos sociológicos, se muestra una paradoja en la que se hallan los especialistas en gestión humana: se pretende cuidar la motivación y el bienestar de los trabajadores para lograr su alto rendimiento, su fidelidad y su permanencia en la empresa; sin embargo, las mutaciones actuales de la arquitectura social, en general, y del trabajo, en particular –como estructura de acción organizada–, obligan a pensar que la lealtad organizacional tiende a ser cada vez más improbable, y que, por el contrario, ciertos procesos de la actual administración del personal aparecen elaborados con nociones inadecuadas y parecen contribuir directamente a las adversidades de los seres humanos en los escenarios organizacionales. Por tanto, se encuentra la relevancia del artículo en las críticas constructivas hacia la gestión humana, evidenciando la desactualización de aspectos referentes al sujeto en los modelos del management contemporáneo.

Igualmente, Arias (2011, pp. 105-116) expone que los procesos de industrialización de la postguerra favorecen la configuración de la sociedad de organizaciones gerenciables. En esta forma societal, la lógica administrativa tradicional se institucionaliza y permea la comprensión de los procesos organizacionales al traducir los lenguajes del mundo- de- la- vida en términos de productividad y competitividad. Esta situación favorece la crisis ambiental en la medida en que legitima una visión mecanicista, lineal y antiecológica de la realidad. En este orden de ideas, la investigación realiza reflexiones epistémicas al pensamiento administrativo tradicional en aras de proponer nuevas lecturas ligadas a nuevas visiones de la realidad, a partir de una revisión bibliográfica focalizada en bases de datos y revistas científicas. Así, emergen los conceptos de sustentabilidad y ciudadanía como fundamentales para la comprensión del rol de las organizaciones empresa en un mundo en crisis. El autor concluye que el reto fundamental de nuestro tiempo consiste en comprender las organizaciones

humanas como sistemas vivos que ayuden a construir organizaciones empresariales ecológicamente sustentables, es decir, como redes complejas no lineales. Su pertinencia reside en las bases conceptuales acerca del ambiente y la concepción de organización como sistema vivo y en red que implica cambios en la forma de gerenciar las organizaciones.

De modo semejante, Ramírez (2014, pp. 12-28) plantea una reflexión acerca del surgimiento del pensamiento administrativo clásico desde las configuraciones impuestas por el momento histórico denominado modernidad. Para ello se abordan las rupturas modernas que contribuyen a la generación de la actual crisis ambiental y cómo estas envuelven el pensamiento administrativo y por ende la manera de gestionar las organizaciones. Como resultado se encuentra la concepción de retornar a nuestra madre tierra, lo cual implica encontrar nuevas lógicas para entender los fenómenos complejos, que presenta la trama de la vida y la generación de nuevas teorías administrativas y organizacionales. Este escrito aporta a la investigación en la medida que proporciona un análisis de la modernidad en función de las teorías administrativas, demostrando la responsabilidad de los administradores en la crisis ambiental.

Metodología.

En lo referente al diseño metodológico, La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (Arias F., 2012).

La investigación es de tipo descriptivo, la cual según (Tamayo, 1999, p. 44) busca describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés, este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones.

El método es de carácter deductivo, el cual "consiste en analizar lo particular a partir de lo general; en leer una situación concreta específica con la ayuda de una matriz teórica general pre establecida" (Aktouf, 2001, p. 35) y la naturaleza de la investigación es cualitativa ya que "utiliza preferentemente información cualitativa, descriptiva y no cuantificada. Estos paradigmas cualitativos e interpretativos, son usados en el estudio de pequeños grupos: comunidades, escuelas, salones de clase, etc." (Tamayo, 1999, p. 44).

Referencias.

ACHBAR, M. & ABBOTT, J. (2003). La corporación. Estados Unidos: doc manía

AKTOUF, O. (2001). *La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones: una introducción al procedimiento clásico y una crítica*. Cali: Universidad del Valle.

ÁLVAREZ, D. (2003). El campo sigue vivo: una interpretación socioeconómica del holocausto. pp. 13-26. España: Historia Actual Online.

ANDRADE CARREÑO, A. (2015) Los postulados fundamentales de la teoría de la modernidad reflexiva de Anthony Giddens. *Revista Acta Sociológica* (67) 87-110. México: Universidad Nacional Autónoma de México

ANDRADE, V. (2013). Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedad*. (25) (1): 185-192. Cali, Colombia: Universidad del Valle y Pontificia Universidad Javeriana.

ARIAS, A. (2009). Responsabilidad Organizacional Ambiental: Nuevos Gliglicos para La Administración. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia - Sede Manizales

ARIAS, A. (2011). Crisis ambiental y sustentabilidad: emergencia de nuevos lenguajes en el escenario administrativo-organizacional. *Revista Gestión y ambiente* 14(1) 105-116. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.

ARIAS, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.

ARNOLD CATHALIFAUD, M. (2012). "Las organizaciones como sistemas sociopoiéticos: metodología y práctica." *Revista de Ciencias Sociales*, (2) (1) 09-42 Chile: Universidad de Chile.

BAUMAN, Z. (2009). Modernidad líquida. Buenos Aires: Fondo de la Cultura Económica de Argentina S.A.

BAUMAN, Z. (2015) Amor líquido: a cerca de la fragilidad de los vínculos humanos -. 1 a ed. 17^a reimp. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica

BERMÚDEZ, H. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Revista Universidad Empresa* (21): 117-142. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.

C.W. M. HART, (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2012; 38 (1), pp. 156-167. Toronto, Canadá: Universidad de Toronto.

BERMÚDEZ, H. (2012) ¿Socialización o individuación? Dos enfoques para examinar la inducción de los nuevos trabajadores. *Cuadernos de Administración*. (28)(48) 133-147 Cali: Universidad del Valle.

CALDERÓN, G., ÁLVAREZ, C., NARANJO, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*. 19 (31) 9-55. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana

CALDERÓN, G. (2008). Aproximación a un modelo de Gestión Humana que agregue valor a la empresa colombiana. Colombia: Universidad Nacional de Colombia

CAPRA, F. (1996). La Trama de la Vida: Una Nueva Perspectiva de los Sistemas Vivos. Editorial Anagrama. Barcelona

CAPRA, F. (2002). Las conexiones ocultas: Implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva visión del mundo. Barcelona: Editorial Anagrama. Colección Argumentos.

CRUZ KRONFLY, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. Cali, Colombia: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

GEUS DE, A. (1997). La empresa viviente, hábitos para sobrevivir en el turbulento mundo de los negocios. Harvard Business Press.

GONZÁLEZ LADRÓN DE GUEVARA, F., VALENCIA CUELLAR, J. (2013). Conceptos básicos para repensar la problemática ambiental. Medellín: Revista Gestión y ambiente. (16)(2) 121-128

MATUS, A. (2012). "Divergencias acerca de la modernidad: diálogos con Hannah Arendt y Anthony Giddens". Revista Facultad de Estudios Sociales. (19)(18) 31-52. Argentina: Universidad Nacional del Comahue.

MORIN, E. (1990). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Editorial Gedisa S.A.

NOGUERA, A.P. (2004). El reencantamiento del mundo. Manizales: Universidad Nacional de Colombia. IDEA

PEREL, V. (1993). Las organizaciones neuróticas. Argentina: Macchi Grupo Editorial

PÉREZ, N., Y RODRÍGUEZ, C. (2015) "La Patología Autista en la Organización: Una interpretación a partir de la metáfora biológica." Bogotá, Colombia. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y Universidad Nacional de Colombia

RAMÍREZ, L. (2014). Administración y complejidad nuevas lógicas administrativas para un mundo en crisis. Revista ensayos 7(7) 12-28. Colombia: Universidad Nacional de Manizales y Universidad Católica de Pereira

SIEVERS, B. (2008). "La organización psicótica: Una perspectiva socio-analítica. Gestión crítica alternativa." Colección: Nuevo pensamiento administrativo. R. C. Baeza. Cali. Valle, Universidad de Valle

TAMAYO, M. (1999). *Aprender a investigar*. Bogotá: ICFES.