

Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo? Análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática¹

Rafael Vergara Varela²

Universidad del Valle

rafael.vergara@correounivalle.edu.co

Orcid: 0000-0003-0363-751X

Cómo referenciar este artículo:

Vergara Varela Rafael (2019) **Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática.** Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

Recibido: 28 de agosto de 2018 / **Aceptado:** 18 de diciembre de 2018

RESUMEN

Hoy la teoría de la organización está siendo presentada en algunos contextos como un conjunto de escuelas de pensamiento que gravitan en torno al quehacer administrativo en su devenir histórico. Por ello, la propuesta alternativa del presente documento busca presentar holísticamente un análisis histórico de las principales escuelas de pensamiento en la teoría administrativa como también en la epistemología de la organización, y transversalmente a estas; se referencian las conceptualizaciones de administración, burocracia y organización. Empero, el argumento central y principal del trabajo intenta demostrar; si el corpus teórico de la organización es un conjunto de teoría conexas o si en caso contrario responde a una situación específica dada una condición histórica, es decir; si el management responde a las lógicas de un sistema adaptativo complejo.

Palabras Clave: Teorías de la administración, historia de la administración, análisis del pensamiento administrativo.

¹ Las opiniones expresadas en este documento comprometen únicamente a su autor y no a las entidades involucradas.

² MSc en Políticas Públicas y Doctorando en Administración de la Universidad del Valle. Profesor Titular de Políticas Públicas y de Gestión Pública del Programa Académico de Estudios Políticos y Resolución de Conflictos, adscrito al Instituto de Educación y Pedagogía IEP (Univalle). Investigador del grupo: "Derecho, Sociedad, Estado", adscrito a la Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

On terms; Administration, bureaucracy and organization, Is the management a complex adaptive system?, Analysis from the schools of thought, a preliminary approach to the subject

ABSTRACT

Today the theory of the organization is being presented in some contexts as a set of schools of thought which gravitate around the administrative in its historical destiny. For this reason, the alternative proposal of the present paper seeks to present holistically a historical analysis of the main schools of thought in the theory administrative as well as in the epistemology of the organization, and transversely to these; are referenced the conceptualizations of administration, bureaucracy and organization. However, the central argument and main work tries to demonstrate; if the theoretical body of the organization is a set of theory related or if otherwise responds to a specific situation given a historical condition, that is to say; if the management responds to the logic of a complex adaptive system.

Keywords: Theories of administration, history of administration, analysis of administrative thinking

Conceituação; Administração, Burocracia e Organização, A gestão é um sistema adaptativo complexo?, Análise de escolas de pensamento, Uma abordagem preliminar para o assunto

RESUMO

Hoje a teoria da organização está sendo apresentada em alguns contextos como um conjunto de escolas de pensamento que gravitam em torno da tarefa administrativa em sua evolução histórica. Portanto, a proposta alternativa deste documento procura apresentar de forma holística uma análise histórica das principais escolas de pensamento na teoria administrativa, bem como na epistemologia da organização, e transversalmente a estas; as conceituações de administração, burocracia e organização são referenciadas. No entanto, o argumento central e principal do trabalho tenta demonstrar; se o corpus teórico da organização é um conjunto de teoria relacionada ou se de outra forma responde a uma situação específica dada uma condição histórica, isto é; se a gerência responde à lógica de um sistema adaptativo complexo.

Palavras-chave: Teorias da administração, história da administração, análise do pensamento administrativo.

1. Introducción

En la conceptualización managerial es fundamental y esencial reconocer “una sustancia común” (*polity*) que permita generar a la sociedad un valor público (*values*) sobre la idea de un contrato social que identifica a la política (*politics*). La pregunta principal que guía este documento es: ¿Es el *management* un sistema adaptativo complejo? Esta es la intención que este artículo de reflexión, el cual intenta develar una idea integral sobre el discurso managerial contemporáneo.

Un segundo momento importante ubicado ya en el artículo se traduce en la presentación y reflexión puntual alrededor del tema del “CAS-Complexity Adaptavite System”, cuerpo teórico y paradigma de moda³ planteado en los reviews internacionales como una de las herramientas de investigación del management. En tercer lugar se realizara una exposición sobre los principales paradigmas que se han configurado en la teoría de la organización. La última parte del documento realizara las conclusiones en torno al tema.

Con el fin de establecer una hoja de ruta al artículo es pertinente y

³ De hecho, esta cohorte número seis del Doctorado de Administración ha estado influenciada desde el curso de metodología de investigación y la dirección del programa por trabajar y aplicar la estructura de la teoría de la complejidad como modelo de investigación.

relevante tener en cuenta como eje transversal a este las siguientes preguntas: ¿Actualmente desde la academia se dialoga o se presenta el discurso managerial como un sistema adaptativo complejo? Y si no es así, entonces; ¿A qué responde metodológicamente el **management** en su corpus teórico y argumentativo hoy? El vislumbrar estas nociones y manifestar a que responde cada una, y además identificar si se encuentran en la misma línea de pensamiento o si por el contrario se rechazan la una a la otra, es desde el punto de vista metodológico y epistémico, el planteamiento y el argumento central del presente ejercicio de trabajo.

2. CAS-Complexity Adaptative System y Management

Las teorías contemporáneas de la complejidad (*complexity theory*) son modelos de vanguardia en las ciencias en general hoy en día. Durante los últimos 10 años del presente siglo se han venido publicando libros, reviews y journals sobre el tema de la complejidad a tal punto que la *Harvard Business Review* (HBR en sus siglas en inglés) tiene como sección de publicación relevante los temas de ciencias de la administración conexos a la complejidad. En términos generales lo han definido así:

A complex adaptative system has

three characteristics. The first is that the system consists of a number of heterogeneous agents, and each of those agents makes decisions about how to behave. The most important dimension here is that those decisions will evolve over time. The second characteristic is that de agents interact with one another. That interaction leads to the third something that scientists' call emergence, in the very real way the whole becomes greater than the sums of the parts. The key issue is that you can't really understand the whole system by simply looking at is individual parts (HBR, 2011, p.12).

En síntesis, la complejidad es un sistema adaptativo bastante complejo dada la heterogeneidad de sus agentes. Así mismo, los agentes toman decisiones sobre cómo comportarse e interactúan entre sí. Finalmente, el todo es la suma de las partes holísticamente hablando.

La teoría de la complejidad se da a conocer al entorno académico finales del siglo XIX y principios del siglo veinte con los trabajos pioneros de influjo pragmatista de Charles Sanders Pierce. Este conjunto de teoría compleja está asociada a modelos de dinámica no lineal (Poincare), e hizo valiosos aportes a la teoría de los sistemas y los modelos computacionales desde la década de los años cuarenta en adelante (Perona, 2005). Otro de sus más destacados

autores fue Herbert Simon el cual realizó aportes relevantes a este campo de trabajo metodológico.

Lo explicado hasta aquí sobre el tema de la complejidad recoge dos elementos comunes que son importantes para los estudios de management, el primero es que la complejidad está asociada a la teoría de los sistemas lo que implica un conjunto de partes, elementos o componentes comunes que deben explicar la idea de un todo. El segundo elemento apunta hacia la dificultad de entender algo dada la información escasa (racionalidad limitada) para describir patrones de comportamiento agregado de los agentes que actúan sistémicamente (modelos dinámicos no lineales). Hoy frente a esta dificultad se trabajan en algunos contextos modelos de simulación (modelos computacionales de carácter predictivo) en corto plazo.

Hay que tener claro que algunos modelos tradicionales dialogan de forma binaria o multivarial tratando de establecer relaciones de causa-efecto, de corte muy racionalista y en algunos casos de enfoque positivista de influjo cuantitativo, con tendencia lineal y aditivo, (donde el objeto de estudio o el problema a estudiar está determinado por el protagonista con lo cual se crea un monólogo de orden metodológico), mientras que el modelo de la teoría de la complejidad busca modelar y analizar el comportamiento de los agentes en

forma de red o entramado (network) donde los actores toman más valor de conjunto dadas las acciones en su entorno, es decir todos los actores son protagonistas de primera clase en ese escenario por lo tanto no existen monólogos, ni actores de reparto y el objeto de estudio o el problema de investigación es el factor dominante y transversal a todos los agentes involucrados (lo cual implica un método abductivo, recursivo e iterativo-(IRA)⁴).

Se entendería, entonces, que la teoría de la complejidad es mucho más amplia debido a que expone una dinámica mucho más integral al objeto de estudio dado que trabajan con modelos no lineales, inestables, cíclicos, de auto-determinación, caóticos, etc. Este tipo de paradigma retoma escenarios posibles, factibles (métodos ex-post), por ejemplo; el entorno de la prospectiva. Por lo tanto, esta metodología es un modelo de retro-alimentación (feedback) donde los actores aprenden y se conjugan en el entorno desde el comportamiento agregado hacia los agentes individuales, ello implica que los actores determinan su trayectoria después de cada decisión el cual impacta al entorno.

De igual forma, **complexity management** es un método de gestión que explica a las organizaciones como sistemas complejos que interactúan

y se adaptan al entorno teniendo en cuenta escenarios de incertidumbre donde la toma de decisiones se adapta al contexto de los acontecimientos (Simon, 2006), obviamente teniendo presente escenarios caóticos donde el rol de la decisión juega un punto importante. En esta propuesta el control absoluto no existe dado que está presente la incertidumbre. Así mismo, la linealidad no hace parte del panorama, ni las predicciones a largo plazo son sostenibles, ni viables. En últimas, las decisiones deben determinarse en el intermedio del equilibrio y el caos, empero la decisión dada su racionalidad limitada se ajusta este escenario continuamente entre la expectativa racional y la expectativa adaptativa.

Finalmente, se debe tener en cuenta que el entorno organizativo actual y el modelo económico preponderante han concebido unos aceleradores de la complejidad los cuales se han determinado por; la globalización, los big data, las tics, las fusiones, las adquisiciones, las privatizaciones, la tercerización, y el desvanecimiento de las certezas y de los grandes meta-relatos de la modernidad o post-modernidad los cuales se encuentran en documentos como; vidas desperdiciadas, la modernidad líquida, la cultura del mundo y la era del vacío (Lipovetsky, 1994; Bauman, 2005, Lipovetsky & Serroy, 2010; Bauman, 2015).

4 IRA= Iterative, Recursive, Abductive.

2.1. El discurso managerial y su larga duración histórica: un concepto integral: “organización”

El concepto de burocracia es un término más bien reciente si se analiza la historia de la organización en su larga duración. Empero el sujeto político aparece desde el desarrollo de la modernidad, es decir a juicio de diferentes autores se distingue que el desarrollo occidental inició en Grecia. Por lo tanto, la modernidad ateniense ya expone a una organización que se reafirma en su individualidad (Vernant, 2001). Además, nuestras formas de pensar responden a las reglas del lenguaje y las formas que nos gobiernan, todo es producto de la antigüedad, de hecho Jenofonte ya habla implícitamente de la administración como una forma de instruir sobre la dirección eficiente y el liderazgo (Gompertz, 1955).

La sociedad griega es igualitaria, no tiene castas; ni religiosa, ni militar. La urbe o la polis integra a sus ciudadanos en un mismo plano salvo a los esclavos que están por fuera de la humanidad. En Grecia el sujeto se integra a lo religioso, a lo político y a lo social. Esto significa que es un agente sujeto de derecho, político y persona privada. Por lo tanto, el ciudadano griego es sujeto político que actúa, delibera y participa en el ágora (Vernant; 2001). Desde lo político el sujeto de la polis vive un mundo de iguales siempre y cuando se le

considere al otro como ciudadano⁵ (sustancia común).

Basta recordar que la sociedad griega planteo dos ideas de individualismo. Una determinada por el gobernante autoritario que tenía el poder para tomar decisiones administrativas para el interés social. La otra conceptualización se determinó al desarrollo del ciudadano individual, quien tomaba decisiones. Estos dos conceptos contribuyeron a la formación de la sociedad griega sobre la idea de “la administración”.

Por ello, retomando nuevamente a Jenofonte (Lowry, 1998, pp. 84-85) este expresó sus ideas en términos del individuo que toma decisiones, es decir su discurso se centró en la capacidad humana planteada por un buen liderazgo como objeto principal de la administración. El liderazgo en Jenofonte implica que un buen administrador se esfuerza por incrementar el excedente de la unidad que coordina; ya sea la familia, la ciudad o el Estado y esto se logra a través de la habilidad, el orden y la división del trabajo⁶.

5 El Yo y su búsqueda hacia el exterior permite explicar la búsqueda del individuo mismo con base en el reconocimiento del otro, (por lo tanto, se puede explicar la existencia de una sustancia común) su proyección y objetivación en aquello que él como individuo desarrolla.

6 La división del trabajo es el argumento central y básico en las teorías y autores clásicos de la organización (Smith, 1794; Taylor, 1914; Fayol, 1916).

Posteriormente en el mundo feudal el hombre en la sociedad política es un sujeto restringido en derechos, dado que el orden social se define entre señores y siervos atados a un feudo. Desde el enfoque eurocentrista, el orden implica un llamado al mundo, a la civilización y al reconocimiento del individuo (su sustancia común). Es también un llamado al orden de las instituciones (una disciplina común). El orden feudal es bastante controlador y excluyente en relación al poder, además orgánicamente se desarrolla bajo un esquema piramidal en relación a sus jerarquías, es también por eso que su mundo se edifica cerrado por medio de fortalezas que sirven para protegerse de las agresiones del enemigo externo (Dubey, 2001).

La emergencia de ese individuo se hace evidente cuando se desarrolla el mundo económico porque es a partir de allí en que se genera las nuevas reglas del juego para la sociedad. Instituciones que regulan y reconocen la participación del sujeto como ciudadano político y económico en la sociedad (homo economicus). En últimas, en la medida en que se genere la transición del feudalismo al capitalismo. Es decir, cuando la autoridad y el poder dejen de ser de carácter tradicional por herencia patriarcal a una sumisión que se categorizo como RACIONAL por

su concepción en la relación de medios afines (Dobb, 1971, pp.53-105; Weber, 2012, pp. 31-34).

A partir del origen del capitalismo⁷ el hombre se convierte en “configurador de mundo”, dado que se instala en el nuevo universo de los grandes meta-relatos como el progreso, el ascetismo, la ganancia, el bienestar, la justicia y la igualdad, etc., todo esto sustentado a través del lenguaje, la razón y la cultura. Ahora, lenguaje y cultura son el objeto de instrumentalización del mundo, de un mundo donde el hombre sale del arquetipo feudal y se instaura en la transformación material de ese mundo a través del cual, la especificidad humana evoluciona de un taller artesanal donde el sujeto lo hace absolutamente todo, a la transición de la producción en masa bajo las nuevas reglas de la división del trabajo (Agamben, 1998; Marx, 1959; Marx & Engels, 1979).

Asimismo, se genera también la transformación cultural mediante reglas, o normas que permitieron esos grandes cambios convertidos en relatos duales tales como; campo-ciudad, religión-trabajo, ricos-pobres,

⁷ Debe entenderse también que ese origen del capitalismo fue brutal y fue el soporte de los esquemas de la colonización mundial, como bien Marx plantearía en el *Capital*-capítulo XXIV; “*El Capital viene al mundo chorreando lodo y sangre*”. Esto explica la larga historia de los países desarrollados explotando a los países subdesarrollados y de esa forma se apropiaron del capital; ayer los metales preciosos (oro y plata), hoy la industria extractiva (el petróleo).

feudalismo-capitalismo, estado-nación, obreros-capitalistas, amo-esclavo nobleza-clase social, taller-fabrica, etc (Hegel, 2017). Es un nuevo orden social donde el sujeto queda atrapado en los esquemas de la industrialización (*iron cage*), atrapado en una jaula de hierro al mejor estilo de Kafka (1958) en su relato de la metamorfosis: “Cuando Gregorio Samsa se despertó una mañana después de un sueño intranquilo, se encontró sobre su cama convertido en un monstruoso insecto” (P.1). Este nuevo sujeto que también es organizacional es un sujeto atrapado es un sujeto burocrático kafkiano-pragmático-instrumental⁸.

2.2. Management y burocracia- Los orígenes de la organización

En el libro *La administración entre la tradición y la renovación* (Aktouf, 2009) se distingue que la organización racional del trabajo toma a en cuenta a autores como Smith, Babbage y Taylor. Para 1776 Smith fue uno de los autores que

⁸ Desde el punto de vista histórico, el pragmatismo filosófico tiene una profunda conexión con los procesos de cambio técnico y *managerial* específicamente en relación a la segunda era de la industrialización que se desarrolló en Estados Unidos de Norteamérica (esto tiene cierta lógica, debido a que esta corriente de pensamiento filosófico se fundamenta en su carácter instrumental, lo que implica en esa relación lógica-matemática al mejor estilo de Peirce, se entendería que el instrumentalismo germinal *managerial* sirvió de base a la estructura y al sostenimiento del capitalismo).

describió con detalle el desarrollo de la organización empresarial desde lo micro a lo macro trazando el rumbo de la industrialización de occidente. Sin embargo, el complemento a la racionalización de la división del trabajo en la organización lo aportó Babbage sobre la base de la subdivisión con mayor profundidad, medición y precisión.

Ahora bien, los orígenes como la estructura epistemológica del Management se remontan a hace un siglo aproximadamente tanto en Norteamérica como en Europa. De hecho, la estructura *managerial* primigenia es en esencia bastante “*pragmática*” en función u objeto de su instrumentalización, dado que en su ideario, en su conceptualización como en su estructura metodológica fue descrita y hecha por ingenieros en un esquema tecno-científico de prácticas productivas para un fin específico dentro de una cadena productiva en una planta o taller, en un sistema industrial o una organización empresarial, prueba de ello es el corpus argumentativo descrito en Taylor, Ford y Fayol a través de lo que se denominó el primer management; tratados de “*administración científica*”.

⁹ Aktouf plantea que el término administración científica es un abuso del idioma porque no se puede atribuir un carácter científico a una subdivisión, repartición y control del trabajo. Asimismo, el ejercicio de Taylor tampoco correspondía a los requisitos de la ciencia, sino a las exigencias de incrementar la producción en las fábricas. No se debe confundir con ciencia al

Se debe aclarar que el carácter científico en Taylor aplica en el corte de metales; es decir la utilización correcta entre herramientas y materiales tratados. Scientific management debe entenderse en el término estadounidense del mismo: “*management*” implica organización y dirección de talleres antes que trabajos de altos directivos o administración de la empresa como se le conoce actualmente en las escuelas de negocios.

Hay que distinguir entre el taylorismo y el fordismo, el trabajo en cadena nunca fue el estudio de Taylor. Lo que sí es cierto es que el cronometraje fue un elemento de medición que ayudaron a Ford a través de la mecanización y la estandarización de las partes.

Cabe destacar que Henry Fayol¹⁰ tiene una propuesta diferente (de tiempos y medidas) que el Fordismo y el Taylorismo impusieron y apropiaron en los inicios del management, empero el modelo fayolista se concentra en la instrumentalización operacional en el ciclo del management dentro de los esquemas de planificación organizacional, los cuales se circunscriben a través de: planear, decidir, ejecutar y evaluar, siendo este su postulado fundamental. Así

incremento laboral en la planta.

10 La obra de Fayol fue publicada en 1916 cuando él tenía 75 años. Su libro relata sus experiencias como ingeniero y director general de una empresa francesa.

mismo, este modelo planificador de orden circular por etapas fue retomado por Harold Lasswell en la década de los cuarenta del siglo veinte para analizar el ciclo de la política pública en la administración pública. (Modelo propio, estructural y actual del management público).

Es por ello que el equilibrio en el management es *statu quo*; lo que significa que es funcionalidad del sistema, es funcionalidad del mercado, es funcionalidad de las lógicas poder; es bastante discursivo. En últimas es un equilibrio de carácter organicista-homeostático (dado que el funcionalismo era una ingeniería gradual de ajuste societal), básicamente los dispositivos del management son pragmático-universales y apuntan a cuestiones como: la eficiencia, la eficiencia-eficacia, tras los tópicos contemporáneos de competitividad, innovación, productividad y rentabilidad es decir como plantea Omar Aktouf, “*el management es un brazo armado del economicismo*”, ejemplo de ello es el marketing, en últimas la eficacia económica managerial sigue siendo dominante.

El management, más allá de su narratividad lineal, que la tiene, es una gramática del poder, es una gramática de la instrumentalidad, es una gramática de las prácticas manageriales, es una discursividad atada a las prácticas manageriales y no es deductiva (es la realidad

experiencial), es empirismo radical, no es positivismo. El pragmatismo entiende lo real a partir de su representación (Varela, 2018). Todo pensamiento es conciencia y es acción (yo no puedo reflexionar si mi pensamiento no significa acción), es decir se debe separar la decisión de la acción, en la retórica de la gestión pública los Directivos (y/o Gobernantes) “**los sujetos políticos**” deciden, los mandos medios (**burócratas**) y bajos de la organización ejecutan (la sociedad legitima la autoridad), en conclusión, es pragmatismo.

De otra parte, Weber (1995) expresa sobre la vocación del político, describiendo de la tipología del político, planteando su surgimiento y la posterior evolución del funcionario como figura histórica; el cual tiende a vivir *de* la política o *para* ella, siendo esta una empresa de dominación; iniciándose mediante esto una distinción en cuanto a los medios necesarios para trabajar en dicho ámbito. Así en medio de la clasificación (Weber, 1964) realiza una breve exposición sobre el proceso de especialización de la burocracia, las características, los medios y fines que se tienen en cada tipología según el momento histórico al que pertenece; expresando a la vez la importancia del poder, al ser este el medio para conseguir ciertos fines; y al ser el fin que pretende conseguir el político, de acuerdo con la tipología a la que

pertenezca.

Claro está, no se debe pasar por alto la relación que plantea en cuanto a la ética y la política, que aunque son antagónicas, se debe tener presente que el político ha de actuar, partiendo del *deber ser*, bajo una ética que plantee lo mejor con respecto a la administración y las malas prácticas concebidas en esta; sin embargo, el hecho de que el político tenga intereses específicos y busque bajo los medios posibles sus fines tras vislumbrar sus beneficios, puede hacer que este tienda a salirse de la reglamentación social bajo la cual debe actuar.

Partiendo de Weber (1995) se encuentran tres tipos de políticos, 1). Ocasionales, conformados por todos, al participar de alguna manera de las actividades en torno al Estado; 2). Profesionales, quienes no desean gobernar por sí mismos, sino que sirven a un jefe político, viviendo de la política; y 3). Semi-profesionales, cuyo deseo es desempeñar las actividades solo en caso de necesidad, pues viven para la política.

Con base en la categorización weberiana se logra vislumbrar dos tipologías de individuos, partiendo de sus roles y funciones, Primero, un sujeto burocrático, inmerso en las lógicas organizacionales, con un manual de funciones que determina su accionar, no posee los medios materiales de la administración, y vive

de la política. Y segundo, un sujeto político, cuya función tiende a ser de dirección, y no vive de la política sino para ella.

Ahora bien, la estructura organizativa, o forma de organización, llamada burocracia; es planteada como una esfera ética sustantiva, que puede ir en contra de ciertas normatividades sociales, pues se concibe como una expresión parcial de una racionalidad instrumental que solo se sostiene reprimiendo y marginando (Du Gay, 2000). A la vez, el sujeto político se enmarca en un contexto de dominación, el cual desea poseer y por ello busca por diferentes medios acceder a las diversas capas que conforman el ámbito político, sin importar que para ello tenga que usar todo tipo de medios.

En Downs (1957) se logra comprender refinadamente que el dirigente político y el administrador público (burócrata) no son perfectos altruistas ni tampoco filántropos comunitarios dado que no les interesa maximizar ni mejorar el bienestar de la sociedad, ya que a este tipo de sujetos que lideran procesos político-administrativos solo le interesa el dinero, el prestigio y poder que supone gobernar.

2.3. Segundo Escenario del Management: del vitalismo a la racionalidad acotada

Se debe reconocer ante todo que uno de los subcampos del

management clásico gravita alrededor de los temas del poder y dentro de este segundo escenario del management los temas dominantes en relación al poder pasan por: las líneas de mando y autoridad, el diseño de estrategias organizacionales, el liderazgo, la cooperación, la toma de decisiones, la comunicación, etc. En últimas la ontología del management norteamericano entre el pragmatismo y la experimentación social (Varela; 2015).

Antes de explicar el aspecto ontológico de la función directiva managerial, se intentará definir el vitalismo y el libertarianismo desde la conceptualización filosófica. En razón a ello se entiende por vitalismo como aquella posición filosófica que convalida un principio vital, que consiste en la existencia de una fuerza o impulso sin la cual la vida no podría ser argumentada o explicada. Además, la postura vitalista explica que los organismos vivos se distinguen de los inertes porque tienen una fuerza vital que no es física, ni química, es decir la fuerza vital no debe ser estudiada de forma empírica.

De otra parte, el libertarianismo en la filosofía política apela a la validez de la libertad individual de carácter absoluto, es decir la libertad en cuanto bien supremo, lo cual apunta a la libertad en todos los campos. Para esta corriente, toda relación humana debe ser la resultante de pactos voluntarios (Moya, 2018).

En clave del vitalismo, el management posterior al fordismo y a la administración científica ingenieril de los años treinta se integró con los aportes sociológicos de Pareto¹¹. Fue un modelo dicotómico de lo no humano sobre lo humano cuyos alcances establecerán los límites de la racionalidad (Varela, 2015). Pero la ontología del management norteamericano mostró dos versiones a decir: el pragmatismo y la experimentación social (conductismo). Dentro de esta periodización, la teoría política se centra en el behaviorismo de Robert Dahl, como también en la teoría de los sistemas y en campo de las políticas públicas el behaviorismo describe la acción del sistema a través del Black-box de Eastoniano.

El racionalismo instrumental corpus consiguiente de la escuela de las relaciones humanas y la escuela motivacional fue el management imperante durante cuatro décadas y se sustentó sobre la base de que el gerente tiene libre decisión para aplicar recetas en pro de su saber administrativo (bajo el supuesto de liderazgo)¹². La función directiva

11 La obra sociológica de Pareto no es liberalismo político, es una argumentación que se nutre del vitalismo italiano y del romanticismo pangermánico.

12 Inicia aquí una epistemología de alta científicidad que se direcciona a los esquemas de racionalidad aplicables a lo pragmático y a lo económico.

managerial de mediados del siglo veinte, fue de influjo vitalista, además esta no deviene del liberalismo político democrático, sino de la síntesis sociológica de Pareto y de los aportes del Pareto Circle en clave del funcionalismo¹³, sobre el sustento de la teoría de las élites (soporte teórico de los denominados autores malditos¹⁴) y que (Mills, 1957, pp. 11-35) llamaría dominación de las élites, es decir; el gobierno societal recae en función de elites naturales¹⁵ (Ruiz, 2009).

Se debe recalcar también que la influencia del Pareto Circle se ha expuesto en uno de sus miembros como lo fue Chester Barnard a través de *“las funciones del ejecutivo”*. En ese libro se plantea a grandes rasgos que la función directiva y organizacional debe preservar el equilibrio y la cooperación para cumplir sus objetivos. En la perspectiva de Barnard y Simon existe una idea natural del decisor. Sobre ese ideario se construye una concepción

13 Este sustrato teórico fue una alternativa para enfrentar el influjo del marxismo además fue el influjo inicial para el desarrollo del institucionalismo norteamericano de Buchanan.

14 Sustentan los modelos del autoritarismo bajo la figura de un líder o personaje carismático o un mesías que supuestamente resuelve los problemas de la sociedad originados de una crisis institucional.

15 El problema de este modelo es que el líder nunca forma cuadros de sucesión política y sumado al hecho que estas dictaduras no permiten que las capas bajas de la sociedad asciendan políticamente en el acceso al poder.

dominante en el management donde la racionalidad de la toma de decisiones es una visión estratégica en función de la competitividad y el posicionamiento.

En el management de influjo paretiano; el liderazgo no es de corte racional, el liderazgo aparece como una acción humana guiada por un impulso natural, siendo esta la función directiva de los managers además los gerentes son capaces de tomar decisiones libres e informadas, a tal punto que los altos mandos de la organización conducen a esta. A partir de aquí, entra a jugar también el tema de la intuición decisional denominado “naturalismo” que apunta a la noción de equilibrio social en la medida que se ajusta a la división natural de gobernantes y gobernados¹⁶. Tan naturalista es pues esta propuesta que se traslada a los campos de la psicología experimental bajo el rotulo de interpretación cognitiva de carácter constructivista obviamente naturalista al ser este una práctica humana.

Ahora bien, el sustrato teórico del círculo paretiano formalizó y construyó el modelo vitalista del corporativismo como una especie de antítesis política del marxismo y del socialismo radical, es decir un corporativismo de carácter

16 La terminología dual: elites-masa, dirigentes y dirigidos, operadores y decisores, enriquece el discurso del poder empresarial bajo esquemas de comunicación.

institucional muy en las lógicas instrumentalistas de preservación del status quo en términos del poder, lo que implica en términos generales, toda una teoría del equilibrio de carácter estructural-funcionalista¹⁷.

De otra parte, así como sigue siendo válido académicamente el escenario pragmaticista en el management, son igualmente válidas las corrientes vitalistas en relación a la libertad natural del decisor respecto a la toma de decisiones (como un objeto válido del liderazgo), esta corriente corrobora desde una versión integral naturalista el mundo de la vida, además metodológicamente hablando el vitalismo es muy casualista en relación del porque ocurren los fenómenos sociales a partir de cuestionarse sus raíces u orígenes.

Ontológicamente el management ha tenido una conjunción entre el pragmatismo y la experimentación social en el cual ha sido dominante la estructura del poder como eje central en las organizaciones. Así mismo puede decirse que el management ha tomado distancia del homo economicus, figura relevante en management científico. Sin embargo, para el vitalismo se hace mucho más importante la cooperación en procesos de interacción.

¹⁷Se entendería entonces que la teoría del equilibrio es una teoría armónica político-societal y/o una perspectiva de bio-poder o biopolítica naturalista.

La escuela de las relaciones humanas estudió el comportamiento de los individuos en las empresas y en la sociedad, estudios que tienen gran relación con la política contemporánea donde el eje transversal a esta dinámica se determina por el poder. Bajo esta concepción se explica el distanciamiento del segundo management de influjo vitalista-romántico frente al primer management de corte pragmaticista, donde el objeto de análisis para el segundo management es el entorno humano de los trabajadores y de las organizaciones sumado a la toma de decisiones.

La organización para esta escuela es una máquina compleja donde alguien debe tomar decisiones basada en la información previa y en años posteriores a la II post-guerra, muchas de las decisiones iban a estar orientadas en máquinas inteligentes. El ideario de Simon (1978) internalizó los problemas a la organización, incluyendo el tema de la racionalidad organizacional y los límites cognitivos de los seres humanos, el conflicto humano en las organizaciones.

En conclusión: Barnard y Simon sustentan la idea de fuerza de libertad natural del decisor donde la toma de decisiones tiende a la capacidad de los directivos para liderar a las organizaciones en función de la competitividad, la innovación y el posicionamiento.

2.4. Post-humanismo: El mundo actual producto de la burocracia y de la organización hipermoderna

Retomando nuevamente a Downs (1950) este sujeto, político, burócrata¹⁸ y si se quiere “*homo economicus-managerial*”, producto de la cultura mercantilizada, es hoy un sujeto que ha desmitificado su mundo objetivo para aferrarse fuera del mundo más a sus propias subjetividades, es un sujeto cuya ética es mucho más artificial (por eso se corrompe o lo ve natural hacerlo) además se encuentra más indignado que nunca por sus instituciones, porque la democracia cada vez menos representa los intereses de la sociedad.

En últimas es un sujeto líquido, gaseoso, un sujeto en el vacío, desencantado por el incumplimiento de las promesas y de la pérdida de los grandes meta-relatos con los que surgió la sociedad moderna (Bauman, 2005). Hoy este sujeto pasó de los grandes relatos al micro-relato que ordenan su mundo, es un sujeto hedonista, narciso, líquido. Hoy este sujeto es *light* (metrosexual) y se empodera a través de los discursos de desmitificar el sentido de la carrera administrativa y de la experiencia.

¹⁸ Sigue siendo un sujeto desinteresado por el bienestar societal, a este sujeto solo le interesa el dinero, el prestigio y el poder que supone gobernar.

Es un sujeto organizacional cada vez más “yuppie” (Young Urban Profesional), y sus relaciones humanas, profesionales, empresariales y sentimentales son más líquidas sin ningún grado de responsabilidad hacia el otro (*Si y solo si, se identifica al otro para afirmar mi Yo*). Hoy más que nunca la sociedad actual e inclusive la neoburocrática, agencial y organizacional son verdaderos archipiélagos con sujetos-isla que se aferran a pequeños relatos como las tecnologías de información y comunicación (entre ellas el facebook) como también a las retóricas del nuevo milenio con lenguajes psico-organizacionales como el coaching.

Actualmente la organización en las empresas o en las organizaciones debido a su orden jerárquico conlleva a que existan una serie de diferencias y limitantes entre el subordinado y el que subordina; divisiones que la teoría ha tendido a tratar buscando que sean cada vez menos amplias. Sin embargo, más allá de la utilidad que puede traer el buen trato para los subordinados, en cuanto a producción y en la disminución entre el espacio relacional entre trabajadores y jefes o gerentes; se encuentra la racionalidad oculta en el no reconocimiento del individuo subordinado como igual, el cual no merece del todo un trato humano; racionalidad que pretende asegurar al “yo”, sus privilegios e identidad (Cruz Kronfly, 2003).

El reconocimiento del “otro” está marcado por el conflicto existente entre el “nosotros” y el “ellos”; el cual genera que se reconozca y legitimen las diferencias entre ambos, ya que la representación de los sujetos viene dada en un enfoque top-down mediante el que la cúspide no se integra del todo con la base, pues esta última es prescindible, y sustituible en cualquier momento. Aunque son motivo de crítica las conductas de tipo autoritario, el trato despectivo, la minimización del otro, etc.; esto no quiere decir que el proceso de humanización del sujeto sea del todo apropiado, además, ni que sea esa la razón por la cual tiene origen, o por otro lado el que la preocupación por el “otro” conlleve a ello; lo cual también hace reflexionar sobre el por qué se da la resistencia al reconocimiento del “otro” o “ellos”.

Finalmente, lo que se encuentra es que el neo-weberianismo persiste y mantiene intacto su lógica que se traduce en: el poder, la autoridad y su legitimidad, que conllevan a mantener el “nosotros” y el “ellos”, lo cual hace como expresa el Profesor Cruz Kronfly (2003) citando a Ignatieff (2002), que entre menor sea la diferencia mayor sea su exageración para defender la identidad, los privilegios que esta trae, y el poder como tal, con lo cual se termina justificando lo inhumano.

3. Conclusión **¿Qué relación tiene el discurso del management con la complejidad CAS?**

La pregunta planteada arriba es el factor dominante transversal al documento y su respuesta en principio es clara, definitiva, y contundente. Sin embargo, para algunos el management en su corpus argumentativo y deliberativo muestra hoy en principio una tendencia de no interconexión dadas las posturas epistémicas que se han generado en diferentes momentos del contexto histórico-managerial internacional.

Sus diferencias son visibles evidentemente porque sus objetos de estudio abordaban problemas distintos con escuelas de pensamiento diversas entre lo pragmático, lo humano, lo racional y la tecnocracia funcionalista. Además, administración, burocracia y organización son conceptos que por lo menos el segundo fue definido hace un siglo aproximadamente por Weber y del cual ha tenido sus detractores en relación de hacerla parte o no dentro del contexto u objeto de estudio organizacional, si se la analizase como producto de *scientific management* al mejor estilo taylorista.

Es cierto que el primer management se preocupa por los elementos internos de la organización en relación a ese constructo científico que intentan

develar, pero falta advertir que no hay nada de científico en relación al manejo de los tiempos de producción en planta, porque de ser así, el evento mundial de los juegos olímpicos en especial el atletismo o la natación (en relación a sus records) sería “*scientific management*” en relación con lo que se determine por ciencia.

El segundo *management* sigue preocupándose evidentemente por esos elementos internos de la organización, pero enfatiza el acento en tema del liderazgo, la planificación y la toma de decisiones. Elementos que no solamente son internos, son escenarios que se externalizan y que tienen un elemento unificador en relación a la dinámica del poder como fenómeno de competitividad.

Evidentemente, para un lector desprevenido (incluso formado en las facultades de administración o escuelas de management) es probable que defina que la organización es un archipiélago integrado por escuelas de pensamiento distintas y que además su metodología es bastante reduccionista y si se quiere narra en medio de su discursividad los paradigmas simplistas como tal cual se ha venido trabajando desde los libros para “*dummies*” en administración, o en los libros de “*recetas culinarias*” de administración de pregrado de las casas comerciales internacionales que han comercializado los discursos de mercachifles baratos (que dicho sea de paso no son más que copias

baratas y burdas de relecturas sin un mayor análisis, ni profundidad y sin un contenido epistémico y metodológico serio).

Ahora bien, la respuesta a nuestras preguntas iniciales que orientaron el presente documento se dilucidan aquí de forma preliminar; precisamente hoy más que nunca el discurso del management es perfectamente viable en las lógicas de los modelos complejos o de la teoría de la complejidad, por ejemplo; el tema de la discursividad del poder managerial es un asunto que puede dar luces sobre la intencionalidad del management y la organización de una manera holística (como este tema hay muchos más que desbordan la intensidad de este documento y que por obvias razones su respuesta o sus respuestas no se darán aquí por ser este un ejercicio analítico y que busca aproximarse a la temática).

Para finalizar, solo basta agregar que actualmente en el contexto latinoamericano, el discurso del management sigue siendo instrumentalista y vitalista, además sigue teniendo elementos de carácter casuístico (tales como: historias de vida, y estudios de caso), prueba de ello es la historia empresarial contemporánea, la cual se concentra en algunos casos en la exaltación algunas veces exagerada de biografías de líderes empresariales magnánimos (con rasgos altruistas y filantrópicos) o de personajes carismáticos que

han forjado procesos de liderazgo en escenarios corporativos tanto públicos como privados¹⁹.

Referencias

Aktouf, Omar. (2009) *La administración entre tradición y renovación* (Cuarta Edición ed.): Gaetan Morin Éditeur. Coedición Universidad del Valle-Universidad Libre. Cali.

Agamben, Giorgio. (1998) *Homo sacer: el poder soberano y la muda vida*. Revista de Occidente, No. 208, p. 63-76.

Bauman, Zygmunt. (2005) *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona, España: Editorial Paidós Ibérica.

Bauman, Zygmunt. (2015) *Modernidad líquida*. México: Fondo de cultura económica.

Cuenca, Roberto. (1993) *El administrador en el sector público: ¿técnico o político?* Universidad del Valle. Cali: Departamento de Medicina Social, Facultad de Salud.

Cruz Kronfly, Fernando et Al. (2003) *El lado inhumano de las organizaciones*. , Universidad del Valle. Cali. Artes Gráficas del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

Dobb, Maurice. (1971) “*Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*”. México. Apéndice. Editorial Siglo XIX.

¹⁹ Tal es el caso en Colombia de Julio Mario Santo Domingo en el sector privado o de líderes políticos que han pasado a la historia por sus grandes gestiones de gobernar por políticas como es el caso del General Gustavo Rojas Pinilla o el General Perón en la Argentina por nombrar algunos. Así mismo, a nivel internacional en los inicios del Nacional Socialismo Alemán “*Mein Kampf*” fue el referente del corporativismo político germánico de los años treinta, texto donde se lleva a la máxima expresión las ideas vitalistas con un fin pangermánico. Por ejemplo; efectos de ello o de esa era es la historia de la empresa Volkswagen (que literalmente traduce; “*el carro del pueblo*”).

Downs, Anthony. (1957) "An economic theory of political action in a democracy". Journal of Political Economy.

Duby, George. (1987) *Historia de la vida privada*. Capítulo: La emergencia del individuo. México. Editorial Siglo XIX.

Du Gay, Paul. (2000). *En elogio de la burocracia*. Siglo XXI. España.

(s.f).V. Fundamentos de la teoría de las organizaciones y la administración pública. En: Fundamentos de la teoría de las organizaciones. Consultado en: <https://slideplayer.es/slide/11620801/>

Fayol, H. (1916) *Administración Industrial y Gerencia*. México: Herrero Hermanos (Edición de consulta de 1961).

Gomperz, Theodor. (1955) "Greek thinkers: A history of ancient philosophy". Vol 1. L (Magnus). New York Humanities Press..

Harvard Business Review (HBR). (2011) "Embracing Complexity". September.

Hegel, Georg Wilhelm Friedrich. (2017) *Fenomenología del espíritu*. Fondo de cultura económica. México.

Ignatieff, M. (2002) *El honor del guerrero. Guerra étnica y conciencia moderna*. Taurus.

Kafka, Franz. (1958) *La metamorfosis*. Traducción. Jorge Luis Borges. Buenos Aires, Argentina: Editorial Losada.

Lipovetsky, Gilles. (1994). La era del vacío, ensayos sobre el individualismo contemporáneo. Barcelona: Anagrama.

Lipovetsky, Gilles & Serroy, Jean. (2010) *La cultura-mundo. Respuesta a una sociedad desorientada*. Barcelona, España: Anagrama.

Lowry, S. Tood. (1998). "Jenofonte y la teoría administrativa". Boletín de lecturas Sociales y administrativas. UCA. FCSE. Año 5. # 22.

Marx, Carlos. (1959) *El Capital* 3 tomos. Trad. Por W. Rocés. México. Fondo de cultura económica.

Marx, Carlos; Engels, Friedrich. (1979) *El*

papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Moscú, Rusia. Editorial Progreso.

Mills, Wriqth. (1957) *La elite del poder*. Fondo de Cultura Economica. México.

Mouzelis, Nicos. P. (1973) *Organización y burocracia*. Barcelona. Edicions 62.

Moya Espí, Carlos. (2018) Sinopsis de "El libre albedrío. Un estudio filosófico". Quaderns de filosofia. Vol. 5, no 1, p. 83-89.

Perona, Eugenia. (2005) *Ciencias de la complejidad: ¿La economía del siglo XXI?* Apuntes del CENES, 25(40), 27-54.

Ruiz Sánchez, Joel. (2009) *Teoría política norteamericana sobre las elites. Su vigencia en el contexto político y económico actual*. Espacios Públicos. Vol. 12, no 26.

Simon, Herbert A. (1978) *El comportamiento administrativo: estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa*. España. Editorial Aguilar.

Simon, Herbert A. (2006) *Las ciencias de lo artificial/ The Sciences of the artificial*. Comares.

Smith, A. (1794) *La riqueza de las naciones* (Vol. 1). Oficina de Viuda e Hijos de Santander. Valladolid 1794.

Taylor, F. W. (1914) *The principles of scientific management*. Harper.

Weber, Max. (1995) *La política como vocación*. En: El político y el científico. España. Editorial, Atalaya. Pp. 81-179.

Weber, Max. (1964) *Economía y sociedad*. México. Fondo de Cultura Económica.

Weber, Max. (2012) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Fondo de cultura Económica. México.

Varela Barrios, Edgar (2011). "Dimensiones actuales de lo público A propósito de las interrelaciones entre Estado, Management y Sociedad". *Revista científica Pensamiento y Gestión*. No 18.

Varela Barrios, Edgar (1998) *Desafíos del interés público: identidades y diferencias entre lo público y lo privado*. Universidad del Valle.

Varela Barrios, Edgar (2018) *La hegemonía del management, una genealogía del poder managerial*. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla.

Vernant, Jean Pierre. (2001) *El individuo, el amor y la muerte en Grecia*. Capítulo; el individuo en la ciudad. Barcelona- Buenos Aires: Paidós.