

La Modernidad (I)
La Postmodernidad (II)

Samir Azrak Nakkoul
Marzo 2005.

1. LA MODERNIDAD

La “**modernidad**” es un término histórico periodizado que se refiere a la época que continúa a la edad media o feudal, que se caracteriza por innovaciones, novedad y dinamismo que implica un proceso de **modernización**.

Respecto al término “**modernización**”, se usa para denotar la individualización de procesos, la secularización, industrialización, diferenciación cultural, comodificación, urbanización, burocratización y los procesos de racionalización (Best & Kellner, 1991), que con frecuencia repercuten sobre **las tradiciones de un colectivo** (Griffin, 1991).

1.1. Características de la Modernidad

Respecto a estas tradiciones, Griffin, R. (1991) destaca los siguientes factores que afectan las tradiciones de un colectivo:

Los cambios ideológicos:

- Su creencia en la razón secular.
- Creencia en el progreso continuo e invariable.
- La **ciencia como un “culto”** basada en las características del **conocimiento**, gestado sobre los cimientos del **método científico**.
- El progreso de la tecnología.
- La liberalización del capitalismo y su proceso evolutivo en continuo progreso invariable.
- Auge del materialismo y del consumismo, y
- El progreso de la racionalidad instrumental, entre otros

Los cambios técnicos:

- Industrialización de la producción.
- Crecimiento de la racionalidad burocrática.
- Tecnificación de las comunicaciones.
- Complejidad de la industria militar.
- Profesionalización de las guerras.

Los cambios políticos:

- La entrada de las masas como agentes de la arena política.
- El surgimiento del estado Nación como parte del sistema mundial.
- La burocratización del poder.
- El establecimiento de la noción de la sociedad y la economía planificada.
- El crecimiento de la participación del estado en actividades de violencia militar, la coerción e ingeniería social.

Los cambios Sociales (Villaroel, G.; 1990)

Los cambios económicos

Los cambios psíquico-culturales

Estos cambios que afectan las tradiciones se pensaba que se movían sobre la base de una fuerza impulsora promovida por **leyes inmutables e invariables**, rectorizadas por la **razón kantiana** y los preceptos de **Galileo** y de **Newton** sobre la ciencia.

En este sentido, a nivel filosófico la Modernidad representa lo siguiente (Llano, C.; 1994):

- Un **movimiento intelectual** que creía que la modernidad se traducía en un progreso continuo de la sociedad, cuyo nacimiento se produjo a finales del siglo XVIII
- Se desarrolló sobre la base de los siguientes cimientos:

- Poder de la razón sobre la Ignorancia
- Poder del Orden sobre el desorden
- Poder de la ciencia sobre lo supersticioso
- Poder de la objetividad sobre lo subjetivo

Este enfoque Modernista ha afectado al conocimiento científico y **Lemke, J. (1994)** considera que se identifica por sus creencias en:

- El carácter de objetividad que se le atribuye al conocimiento.
- La posibilidad de crear conocimiento objetivo.
- La asunción de que tal conocimiento se corresponde directamente con un determinado objetivo, que tiende a mantener su perfil característico para N observaciones.
- Que el conocimiento es el producto de una actividad mental individual de ideas fraccionadas y esquematizadas en correspondencia con los objetivos de una realidad determinada.

Por tanto, sobre la base de Lemke, J. (1994) y la descriptiva filosófica a la que ya se hizo referencia anteriormente, se infiere que:

- Este proceso de razonamiento modernista se basa en la idea Kantiana de la “salida del hombre de su minoría de edad imputada a si mismo”.
- Esta “minoría de edad imputada a sí mismo” supone una “incapacidad de valerse de la propia razón sin la ayuda de otro”.
- En contraste, “la mayoría de edad” se concibe cuando el hombre posee la “capacidad de valerse por si mismo con la ayuda de su razón”.

Esto además puede analizarse desde un punto de vista personal, de modo que se han propuesto seis características sobre las condiciones de la modernidad (Fritz Schumacher, 1976), que pueden servir para percibir nuestro grado de modernismo personal (Llano, 1994) y que son las siguientes:

- ¿Cree Ud. que el hombre surge como producto de un proceso natural de evolución?
- ¿Piensa Ud. que este proceso evolutivo se desencadena por un mecanismo de competencia hostil que se da entre los seres humanos?
- ¿Piensa Ud. que todas las manifestaciones de la vida humana se encuentran movidas por un interés de tipo individual y material?
- ¿Cree Ud. que el hombre se mueve por fuerzas intuitivas subconscientes, reducidas cotidianamente al sexo y al deseo de poder?
- ¿Concibe Ud. que el conocimiento humano debe aceptar su relatividad, bajo el supuesto de que no hay verdades absolutas, salvo aquellas que puedan medirse en términos cuantitativos, bajo la creencia de que la única verdad confiable es la demostrada por medio de las matemáticas?
- ¿Cree Ud. que todo el conocimiento científico tiene carácter empírico, porque debe basarse en hechos observables, dado que todo lo que no pueda experimentarse sensorialmente es inexacto, y por tanto inseguro e incierto?

Profundizando en cómo se produce el conocimiento científico bajo el método moderno, **De Liso, A. (1999)** considera que surge de lo siguiente:

De la máxima cartesiana: “simplificar para comprender lo observable”.

Descartes definió sus preceptos básicos sobre el método:

- “... no aceptar nunca lo verdadero que no se acepte como tal... “.
- “... dividir las dificultades que se examinasen en tantas partes como fuera posible” y se requiera “... para mejorar la resolución...”.

- Ordenar el pensamiento para ir reconociendo gradualmente el conocimiento de los objetos desde el más fácil (simple) hasta el más difícil (complejo).
- Graduar la complejidad de las enumeraciones y revistas tangibles que se hagan hasta donde tengamos seguridad de no caer en omisiones.

El referido autor, citado anteriormente, considera que:

El Método Galileico:

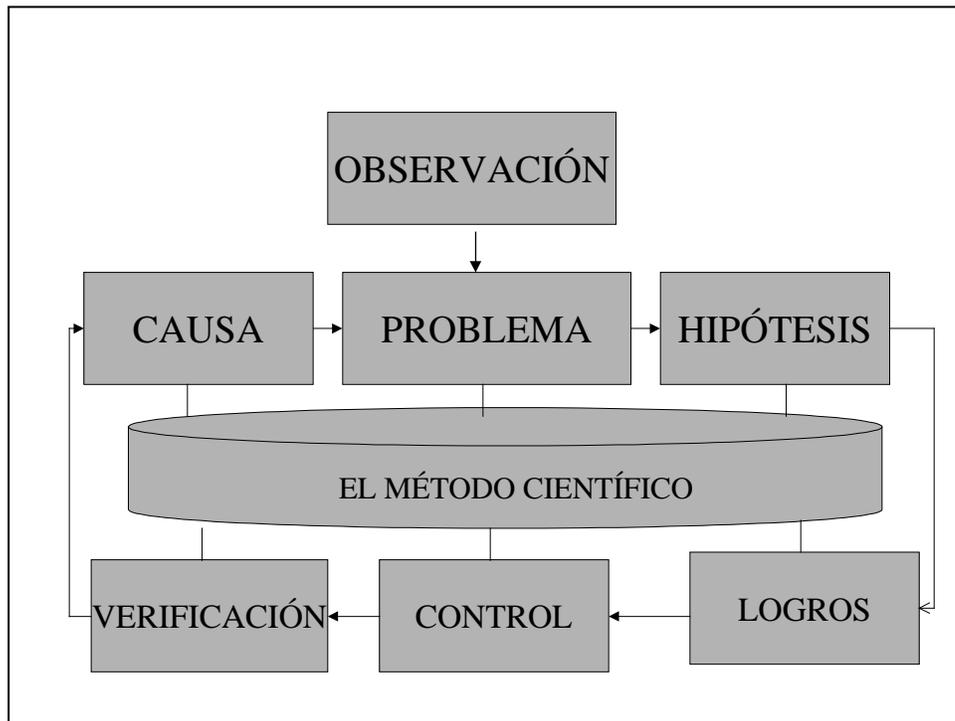
- Concibe al acto científico como dentro de un proceso creador y abierto.
- Concibe que en la ciencia debe considerarse tanto los aspectos de su “historia interna” como los de su “externa”.

1.2. El Método Científico de la Modernidad

- **La secuencialidad del método científico Cartesiano** descansa sobre sus pilares de “racionalidad, objetividad y causalismo lineal”, que implican:
 - Enmarcar preguntas bien formuladas, verosímiles y fecundas
 - Arbitrar conjeturas, fundadas y contrastables con la experiencia, que sirvan para contestar las preguntas formuladas
 - Derivar consecuencias lógicas de las conjeturas
 - Someter a prueba las técnicas de contrastación para evaluar su validez y confiabilidad
 - Interpretar los resultados obtenidos
 - Evaluar la veracidad o falsedad de las conjeturas con base a las técnicas y su rango de dominio

En el gráfico 1 se observa el proceso del método científico sobre la base de la modernidad, en el marco del pensamiento de la Filosofía de la Ciencia.

GRÁFICO 1: EL MÉTODO CIENTÍFICO EN LA MODERNIDAD: EXPRESIÓN DE LINEALIDAD



Fuente: De Liso, A. (1999, p. 87).

1.3 El Razonamiento Modernista

En cuanto al razonamiento modernista, en concordancia con Llano, C. (1994):

- Este proceso de razonamiento modernista se basa en la idea Kantiana de la “salida del hombre de su minoría de edad imputada a sí mismo”.
- Esta “minoría de edad imputada así mismo” supone una “incapacidad de valerse de la propia razón sin la ayuda de otro”.
- En contraste, “la mayoría de edad” se concibe cuando el hombre posee la “capacidad de valerse por sí mismo con la ayuda de su razón”.

- El poder del hombre moderno para pasar de un estado de “desencantamiento del mundo” (Weber, M, en cita de Chávez, J., 1989), es decir, para “purificarlo de lo mítico y lo ilusorio, eliminando el misterio, para atenerse a la seguridad científica” (Llano C. (1994) “ya no da lugar para lo nuevo e irreplicable”, porque todo queda “perfectamente homogeneizado, normado y preciso”. (Weber, M., en cita de Llano, C. (1994).

1.4 Circunscripción Histórica de la Modernidad

En términos históricos podríamos analizar la hegemonía de la modernidad en base a los siguientes aspectos:

- El período de vigencia de la denominada modernidad es la época que continúa a la edad media o período feudal. No obstante, no hay consenso tan absoluto sobre sus límites de vigencia, en lo relativo a los distintos campos de aplicación.
- Son muchos los pensadores que han contribuido a su desarrollo y hegemonía. Entre ellos destaca Kant, como exponente fundamental.
- No hay un acuerdo tan congruente, en lo relativo a la fecha desde la cual la modernidad comenzó a perder esta hegemonía absoluta para ceder paso a la denominada post-modernidad.
- La post-modernidad ha estado desarrollándose desde la segunda guerra mundial hasta nuestros días.
- Para Keohler, M. (1994), desde los años 40, la modernidad comenzó a perder terreno.

- En el campo de la teoría de la empresa se dice que fue Peter Drucker (1958), quien trasciende a la modernidad con su libro "The Landmark Tomorrow", donde directamente usó la frase "The Modern World".

Tomando como base a la cantidad de trabajos que se han propuesto dentro de esta postura alternativa, denominada post-modernidad, puede apreciarse un énfasis más acentuado hacia esta opción durante las dos últimas décadas del siglo pasado (Best, S. y Kellner, D.; 1991), con tendencia en el presente milenio a replantearse al nivel de ensayos, una tercera postura denominada "post-post-modernidad", a la cual también se denomina "transpost-modernidad". Por su parte, Gómez-Martínez, J. L. (1999), se refiere a la transpost-modernidad con la expresión "Más allá de la pos-modernidad".

1.5 La Modernidad en la Dirección de Empresas

Analicemos la Modernidad en la Dirección de Empresas, y esto, según Llano C. (1994), se ha producido como sigue:

- Centrándose en el "homo economicus," donde la atención del aspecto humano se hace más por "**realismo**" (con respecto a la realidad de los agentes involucrados), que por "**reivindicar los valores interiores o espirituales del ser humano**", lo cual si se omitiera implicaría salirse del escenario real.
- Con estandarizaciones de los patrones culturales, a los que han de sujetarse de un modo universal los actores de la empresa.

- Estableciendo modos coercitivos para inculcar el sentido de pertenencia a la organización.
- Con débil entrelazamiento entre “misión, pertenencia y cultura”, entendiendo a esta última como un “conjunto de valores cualitativos, dinámicos, cognitivos y personalizados”.
- Concibiendo a la gente con bajo contenido de pertenencia al “mundo vital,” del idealismo-empiricista, que conciben a la empresa sin contenido humano explícito.
- Centrándose en la búsqueda del bienestar individual, en lugar del bienestar común o colectivo.
- Centrando su preocupación primaria en la organización de la gente, en lugar de propiciar su sentido de pertenencia con espontaneidad.

Horney (1937) explica los efectos axiológicos de la cultura sobre la sociedad norteamericana, al que el enfoque anterior ha conducido:

- Tendencia a la agresividad.
- Tendencia hacia la obtención de bienes materiales, despertando insaciabilidad colectiva.
- Expectativas limitadas de libertad ilimitada.
- Separación del éxito económico de factores metafísicos o poéticos, que son también factores explicativos de la riqueza material.

Se ha producido un énfasis en la tesis racionalista respecto a la concepción de la empresa, lo cual según **Llano, A. (1989)** se traduce en:

- Segmentación de las formas organizativas en estructuras por estancos, por la excesiva jerarquía y contenidos normativos de su burocracia, en sentido weberiano.
- Mayor énfasis en el modo de funcionar que en la razón del funcionamiento

- Bajos estados de ánimo por la pérdida de las raíces morales, o sea, un efecto de “anomia”.
- Vacío interior del ser humano por la pérdida de la sustancia propia y proyectos genuinos, o sea, un efecto de “implosión” (T. S. Eliot, en cita de Llano, C. (1994)).
- Bajo contenido social en los objetivos y metas de la empresa
- Metas centradas en la ganancia y el valor económico añadido
- Objetivo centrado en el "valor actual económico añadido", sin considerar explícitamente restricciones de contenido social.

Para **Drucker, P. (1989)** la modernidad se manifiesta en la Dirección de Empresas produciendo un aislamiento del “pluralismo social,” por la concepción de la empresa desvinculada de la función social con un Énfasis en la formalización de la organización, con poca cabida para la informalidad al estilo de las organizaciones de la “contracultura del tercer sector,” o sea, organizaciones filantrópicas, asociaciones de jubilados, sociedades folklóricas, entre otras

Mientras que **Llano, C. (1994)** considera las limitaciones siguientes:

- Impersonalización de las relaciones entre directivos y subordinados.
- Poca disposición de propiciar la ayuda, sin paternalismos, al funcionariado de la empresa.
- Tendencia a clasificar los oficios en función de su importancia.
- Impersonalización del trato del directivo con el funcionariado, o sea, baja preocupación por tratarse por el nombre sin los impedimentos de la jerarquía que impone el cargo.
- Altos niveles de división del trabajo. Convencionalmente.
- Acentuada distinción entre el trabajo del directivo respecto al del no directivo; del trabajo de línea del de staff y entre el trabajo de dirigir y de hacer.

- Bajas posibilidades de socialización de la tecnología.
- **Y Lanz, R: (1999):**
 - Énfasis en el trabajo del cuerpo.
 - Énfasis en el imperio de los roles y status.
 - Énfasis en las jerarquías.
 - Énfasis en la tensión tecnocracia-burocracia.
 - Énfasis en el contenido absoluto de la eficacia.
 - Énfasis en las dimensiones no fractales.
- **De Bono (1991; 1995; 1996):**
 - Énfasis en la linealidad del pensamiento.
 - Énfasis en la lógica bivalente de contenido rígido para conducir los procesos decisorios.

Esta época denominada "Modernidad" se caracteriza, según **Llano, C. (1994)** por lo siguiente:

- Resaltan los valores económicos del hombre y el deseo de redescubrir el carácter más fundamental de éstos.
- La modernidad valiéndose de la condición de la "razón ilustrada de la mayoría de edad" kantiana, intenta transferir el contenido implícito que yace en el sujeto hacia otros sujetos con los que se vincula para que actúen como egocentros independientes entre sí en constante hostilidad competitiva.
- La postmodernidad intenta que los demás sujetos se involucren dentro la acción del sujeto propiciante para que actúen en un solo cuerpo conviviendo con sus contradicciones dentro de si mismo.

Por su parte, **Lozano, A. F. (2000)** considera el fuerte apego al razonamiento kantiano de la “minoría o mayoría de edad” en lo relativo a:

- La concepción del marco direccional estratégico.
- La concepción del diseño y estructura organizativa.
- Los estilos de dirección.
- La concepción de los procesos de control.
- La concepción de la empresa como un sistema de alto contenido programable.
- Al uso de modelos cuantitativos lineales, o no lineales de alto contenido determinístico, en el sentido Newtoniano.
- La concepción de la empresa bajo condiciones de orden o de desorden programable.
- Las formalizaciones matemáticas no fractales.
- La concepción del proceso de toma de decisiones bajo la expectativa de confirmar sus contenidos absolutos de verdad o de falsedad.
- La concepción del plano en términos cartesianos explicado con apoyo a la geometría euclidiana.
- Sentido de la concepción de los procesos predictivos, en términos de exactitudes.
- La concepción de la matriz DOFA.
- En cuanto a la concepción de los incentivos.
- Predominio de lo económico sobre condición espontánea de lo humano

2. LA POSTMODERNIDAD Y LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Según **Llano, C. (1994)**, la postmodernidad se refiere a lo siguiente:

- A la conformación de un paradigma de vida donde los contenidos economicista y racionalista pierden su preponderancia para explicarlo, buscando reivindicar los valores interiores o espirituales del ser humano en la empresa.
- Lo asocia con el “lebenswelt”: el mundo de las relaciones primarias, las que se dan en las comunidades de carácter primario, de contenido adhocrático.
- Considera que representa un esfuerzo de pensar en lo pequeño después que nuestra civilización nos ha educado para pensar en grande, que nos limita para enfocar de un modo nuevo los problemas sociales y sus soluciones desde la dirección de empresas.

Por su parte, **Wenzel, E (2000)** considera que el punto de vista postmoderno no es un término enteramente original, porque sus creencias se intercambian con muchas posturas, comportándose como si fuese una especie de *pastiche*.

De acuerdo con el autor anterior y nuestra percepción, el postmodernismo implica:

- Motivaciones espontáneas compartidas.
- Identificación individual sin menoscabo de lo social.
- Condiciones de incertidumbre, riesgo y desfragmentación no programables.
- Temporalidad relativa.
- Cambios en principios sociales.
- Adaptabilidad a los cambios.
- Predominio de la subjetividad sobre la objetividad.
- Predominio del desorden sobre el orden.

- Predominio de la polivalencia lógica sobre la lógica bivalente.
- Predominio de lo supersticioso sobre la ciencia formal.
- Predominio de la ignorancia sobre la razón.
- Predominio del lenguaje metafórico sobre el lenguaje formal.

2.1. Características de la Postmodernidad en comparación con la Modernidad

Cuellar, H. (1989) considera que la postmodernidad, al contrario de la modernidad, se caracteriza por su “**ausencia de panorama**”, dado que:

- La **modernidad** considera que la “razón ilustrada, tiene capacidad para sacar todo a luz, como si la oscuridad y el misterio fueran errores o verdades provisionales; mientras que la **postmodernidad** concibe este aspecto como una de las posibilidades de la inteligencia humana”.
- La modernidad concibe a la inteligencia humana, por su naturaleza, con capacidad para moverse en un ámbito puramente material, tasable y medible; mientras que la postmodernidad lo trasciende y da lugar a preanuncios sobre la inminente llegada de otra época.

Las consecuencias para la Dirección de Empresas, según nuestra inferencia con base al autor anterior, son las siguientes:

- La Dirección de Empresas ha propiciado un ambiente de fraternidad en las organizaciones, procurando que la gente se sienta como en familia.
- Propician una consolidación de las relaciones humanas con nexos análogos a las comunidades de la contracultura del tercer sector, o al de las comunidades primitivas.
- Se fomenta la espontaneidad de las relaciones con estrategias sencillas que potencian el sentido de pertenencia de manera natural.

- Los problemas de segmentación por estancos, los de anomia (exageración de normas) y los de implosión (hombre vacío) se reducen al mínimo.
- Se propicia el fortalecimiento de los “pluralismos sociales en la empresa”.
- Se propicia en la dirección una actitud de darle entrada a todos los subordinados, sin diferenciar los cargos importantes de los no importantes.
- Se proporciona ayuda a los subordinados sin paternalismo, por su condición de personas.
- Se propician las relaciones entre los trabajadores, y entre éstos y sus directivos, preocupándose por conocer los nombres de las personas, sin distinguir su posicionamiento ni importancia del cargo por su jerarquía.

2.2. Caracterizadores de la Transpostmodernidad

Una tercera postura, denominada «transpost-modernidad» que media y trasciende al modernismo y al post-modernismo, al nivel de ensayo, pudiera admitir según las circunstancias, un intercambio entre lo implícito y lo explícito al sujeto actuante, tolerando la competencia hostil para intentar reorientarla hacia un plano de tolerancia compartido, donde resalte la condición de dignidad humana por sobre todas las cosas, para delinear una acción concertada, donde se actúe como en un solo cuerpo, respetando el que hacer de cada quien, pero trabajando juntos.

3. LOS MÉTODOS Y HERRAMIENTAS

El tema de los métodos y herramientas de análisis (Ivanov, K.; 2000; Lamerson, L.; 1999; Muller, M.J.; 1997; Punday, D.; 2000; Téllez, M.; 1998; Unsworth, J.M.; 1991) aplicados a la dirección de empresas, los vamos a manejar (en el marco de este proyecto de investigación de la vinculación del sistema educativo nacional y los institutos tecnológicos) bajo las dos corrientes que hoy por hoy han consolidado una teoría que trasciende el nivel de ensayo, aunque la post-modernidad por definición implica una ruptura constante de su contenido disciplinario, al incorporar una perspectiva compleja de análisis que con frecuencia trasciende los límites del campo multidisciplinario, para ubicarse en lo que se ha denominado “transdisciplinario” (Deliso, A., 1999).

No obstante, se esbozará el contenido transdisciplinario en el campo de la transpost-modernidad para que se perciba el estado de la transfrontera que va más allá de los límites de la post-modernidad.

3.1 Categorías que se usarán en el desarrollo de los Métodos de Análisis:

Se usarán las categorías centrales del modernismo y las del post-modernismo para buscar su traducción en términos de métodos y herramientas aplicables a la empresa en la gestión que implica la teoría de la dirección de empresas.

El diseño, proceso implantación, ejecución y control de las herramientas para el análisis de la complejidad, han estado soportados, durante un largo período histórico y aún en nuestros días, en los cimientos universales que nos ha proporcionado la teoría hacia donde se ha centrado la escena del debate cultural e intelectual a lo largo del llamado período de la “Ilustración”, denominada «Modernidad». (Llano, C., 1994).

3.2 Problematización

Los enfoques epistemológicos anteriores (modernidad, postmodernidad y transposmodernidad), ligeramente esbozados, conllevan a la duda respecto a si los métodos y herramientas del análisis empresarial dependerían o no de la opción epistemológica en la que se apoyen quienes tengan a su cargo el diseño, proceso de implantación, ejecución y control de las herramientas para el análisis de la complejidad que encierra cada una de esas opciones epistemológicas.

Otro aspecto de esta duda sería lo relativo a la complejidad que encierra cada una estas opciones epistemológicas en materia del proceso de diseño, implantación, ejecución y control de esos métodos y herramientas de análisis empresarial.

Las dos planteamientos anteriores los concretaremos en las interrogantes que se exponen a continuación:

- ¿Qué implican los tres enfoques epistemológicos anteriores, en lo relativo a los métodos y herramientas del análisis empresarial?
- ¿Se requeriría algún cambio en su aspecto técnico “per se”, o mas bien un cambio de sentido en sus procesos de diseño, de implantación, de ejecución y de control?
- ¿Sobre quiénes recaerían los cambios, sobre los métodos o sobre los sujetos involucrados?
- ¿Podría perderse el contenido humano sin que repercuta en la eficacia de estos métodos y herramientas de análisis empresarial?

4. Matriz de comparación entre estas Tesis

Para construir esta matriz de comparación vamos a tomar como referencia la forma en que las escuelas del pensamiento directivo y los empresarios consideran sus actividades cotidianamente.

4.1. Forma en que las Escuelas del Pensamiento Gerencial han Interpretado los enfoques epistemológicos sobre lo que piensan y hacen cotidianamente los directivos de empresas

Según **Van Der Heijden (1998)**:

Pueden distinguirse tres clasificaciones:

Racionalista: Concibe a la empresa como una Máquina.

Evolutiva: Concibe a la empresa como una ecología.

Procesual: asocia a la empresa a un organismo viviente.

4.1.1. CARACTERÍSTICAS DEL ENFOQUE RACIONALISTA

Según **Van Der Heijden (1998)**:

Codifica por separado el pensamiento y la acción.

Parte del supuesto táctico que existen soluciones óptimas, donde el directivo trata de acercarse a ellas lo máximo posible.

El directivo tiende a maximizar el beneficio cuando decide entre opciones alternativas, pensando en la organización entera.

Se centra en la instrumentación de política, como fase siguiente del proceso decisorio.

La perspectiva del propio directivo no es importante.

Según **Mintzberg (1990)** los supuestos de esta tesis Racionalista son:

Predictibilidad sin interferencias del exterior.

Intenciones claras.

La instrumentación sigue a la formulación, mediante un proceso de pensamiento independiente de la acción.

Comprensión plena de toda la organización.

Se supone que personas razonables harán cosas razonables.

Supone que existe solo una respuesta correcta dentro de un conjunto potencial, y que la tarea del directivo es conseguirla.

Y según **Van Der Heijden (1998)** surgen de las crisis los siguientes supuestos básicos:

La noción unitaria de la organización: se la organización como actores unitarios en su entorno.

La noción de una única respuesta óptima: se asume que solo existe una respuesta óptima dentro de un conjunto factible.

La noción del comportamiento racional: se asume que todas las personas que piensan de manera racional llegarán a una misma conclusión.

La noción de la secuencialidad de la estrategia y la instrumentación.

Para este autor los supuestos anteriores pueden funcionar solo si las cosas son claras y predictibles, y las personas comprenden y actúan de manera razonable con pocas asimetrías entre ellas

Según **Mintzberg (1994)** los síntomas de las limitaciones de los supuestos anteriores da lugar a la siguiente interrogante:

¿Podrían los directivos de empresa tener éxito con un enfoque de dirección de la postura racionalista?

Según otros enfoques emergentes, no, debido a (**Van Der Heijden, 1998**):

Problemas lógicos con la noción de las prescripciones sostenibles para el éxito empresarial en un mundo competitivo.

Las crecientes perspectivas de complejidad, que hacen que las personas se den cuenta mejor de las limitaciones frente a los supuestos mencionados en la diapositiva anterior.

Surgimiento del paradigma Evolutivo.

4.1.2 Características del Enfoque Evolutivo

Según **Lindblom (1959)** y **Mintzberg y Waters (1985)** los supuestos de esta tesis Evolutiva son:

La evolución depende de propiedades emergentes de sistemas que poseen memoria discriminativa y transmisible de las estrategias exitosas.

La discriminación puede ser aplicable al contexto interno de la empresa o desde el exterior.

Asegura que las estrategias que sobrevivan sean las que mejor se adapten a la posibilidad de realizarlas.

Lindblom (1959) investigó lo que hacían los directivos en 1950 y observó que no buscaban metas, sino que buscaban “enfermedades” y de manera constante proponían estrategias para evitar el dolor, el daño o las limitaciones.

Por su parte, **Brand, S. (1994)** encontró que la naturaleza evoluciona para alejarse de las limitaciones no en dirección a las metas.

Y **Lindblom (1959)** encontró lo mismo que **Brand, S. (1994)** respecto a la Administración, es decir:

Que trata de alejarse de distintas limitaciones y que intenta evitar muchas “enfermedades” diferentes.

Las estrategias que se toman no responden al enfoque del ganador, sino más bien al de salir del paso.

Los gerentes responden más a conductas ambivalentes.

Por otro lado, **Van Der Heijden (1998)**:

Considera que el proceso de toma de decisiones es policéntrico.

Asume que si nadie es feliz en la organización, es posible alcanzar un compromiso razonable.

Se asigna un alto valor a la búsqueda de consensos.

Considera que en términos generales a las organizaciones no les gusta las personas emprendedoras.

Su poder predictivo es pequeño.

Creer en la Utilidad del pensamiento estratégico por la capacidad del gerente para influir sobre las cosas.

Es poco atractiva para los gerentes proactivos, porque las ganancias son pequeñas y dependen de las circunstancias.

Las estrategias se diseñan sobre la perspectiva de una conducta emergente.

La estrategia ganadora solo puede expresarse en retrospectiva.

La solución de los conflictos no se resuelven con claridad, porque se teme mucho más al proceso de negociación.

Las decisiones de política se crean en un proceso de serie.

No existe una estrategia grandiosa, sino una cosa después de la otra.

Quinn B. (1980), con base a su experiencia en General Electric y otras grandes empresas, infiere que la estrategia completa rara vez se inscribe en un mismo lugar, debido:

A que los procesos que se usan para llegar a la estrategia total, por lo general están fragmentados, son evolutivos y en gran medida intuitivos.

Las estrategias fluyen en conjunto, respondiendo a consensos, por la sinergia de los factores internos y externos.

Las decisiones responden más al consenso mayoritariamente compartido que al análisis formal estructurado.

Respecto a esto mismo **Mintzberg (1994)** observó que los ejecutivos respecto a su trabajo:

Prefieren más la información verbal que la numérica.

Prefieren más la conversación que la lectura.

Recolectan información sobre una base anecdótica.

Desconfían en gran medida de las teorías generales de los demás.

Evitan el tipo de decisiones de diseño grandioso.

Prefieren realizar pequeñas decisiones incrementales.

Dejan que la estrategia global surja en lugar de diseñarla a priori.

No creen en una sola respuesta estratégica como solución.

4.1.3 Características del Enfoque Procesual

Según **Van Der Heijden (1998)** este Enfoque Procesual presenta las siguientes características:

La visión Procesual supone que el éxito empresarial no puede codificarse.

Requiere de una invención original por parte de quienes.

Considera que el poder mental de las personas y la capacidad de redes y de observación son un recurso importante para movilizar la empresa.

Se piensa que la organización necesita un compromiso para crear un espacio para las ideas.

Se centran mayormente en las ideas, que en las observaciones.

Se preocupan más por los procesos del funcionamiento organizacional.

Están interesados en el estudio de los procesos internos asociados a la interacción entre acción y pensamiento.

Coinciden con los evolucionista que las mayoría de las situaciones organizacionales son complejas, impidiendo hacer análisis de la totalidad.

Afirman que es necesario centrar una acción que enlace los ciclos, la percepción y el pensamiento hacia el aprendizaje continuo.

Consideran una estrategia eficaz como aquella que desencadena la entrada a ese ciclo de aprendizaje.

Consideran al ciclo de aprendizaje como un modelo integrador.

Por su parte, **Weick (1990)** considera lo siguiente:

Los estados de certidumbre por la experiencia incentivan las acciones para romper la circularidad repetitiva, dando lugar a nuevos estados mentales.

Se reflexiona con base a estas experiencias observando lo que la acción creó en relación con los demás eventos.

Por medio de “pistas de causalidad” se desarrollan nuevas teorías con base a la experiencia y las ideas.

- Se usan estas teorías para planear nuevos pasos, y para probar la fase de implantación de nuevas teorías.

Los nuevas experiencias obtenidas como resultados se superponen con las expectativas, dando lugar al desarrollo de nuevas teorías.

Se pone menos énfasis en los pronósticos, dando mayor prioridad a la situación de incertidumbre y de ambigüedad.

Se percibe la organización como un sistema adaptativo complejo.

REFLEXIONES FINALES Y PERSPECTIVAS

La modernidad pareciera que no ha sido desplazada totalmente por la postmodernidad, considerando el peso de los trabajos que se producen sobre la base de contenidos importantes del método modernismo. Incluso, muchos de los que se han escrito sobre el tema no se han desprendido de la capa modernista.

Se ha observado una gran influencia de las corrientes filosóficas en los enfoques de la dirección de empresas, a pesar de no haber un consenso entre los autores sobre este aspecto, tomando como referencia lo que sostienen algunos de ellos que han escrito sobre este tema. (Demestre, L.E.; 2000).

Pareciera que la ciencia y la teoría de dirección de empresas, han orientado su apuesta con mucha fuerza, a partir de la década 80, con más determinación en la década 90 del siglo pasado.

Pero aún sin agotarse el paradigma postmodernista, ha aparecido otra corriente que se ha desprendido de ella, denominada por algunos "Post-postmodernidad", para otros "Más Allá de la Postmodernidad," aunque para nuestro compromiso de cara al futuro preferimos denominarla "Transpostmodernidad".

Nuestra percepción se orienta entre redes confusas que se mueven entre las tres posturas anteriormente enunciadas, a pensar que la modernidad y la postmodernidad continuamente se intercambian, dando lugar a estados más avanzados, y en muchos casos trascendiendo estas fronteras.

No obstante, no tenemos mucha seguridad si nos conviene seguir manteniendo el nombre o utilizar otro. Nosotros preferimos mantenernos divagando entre esta confusión por conveniencia, conscientes de que en muchos casos debemos trabajar con contenidos importantes de modernismo, para tomar la sintonía del empresariado que aún transite en esta episteme, así como los científicos de nuestro campo que no acepten otra cosa, ya sea por ignorancia o por comodidad, o bien, porque se mantienen en las redes paradigmáticas convencionales de la ciencia, clamando por un método aplicable dentro del recetario del método de la filosofía de la ciencia convencional.

Pero nuestro énfasis lo encausamos hacia la apuesta por postmodernismo, y en cualquier caso por lo que denominamos transpostmodernidad, en el contexto de la dirección de empresas.

ANEXO: AVANCES SOBRE EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN A NIVEL EMPÍRICO

En función de lo expuesto a nivel teórico, parece interesante abordar, una vez desarrollado el tema de Modernidad, el tema de la Postmodernidad, para que, en base a las filosofías pertinentes, considerar , por una parte, la Dirección de Empresas desde la perspectiva de su análisis en el entorno empresarial venezolano; y por la otra, la gestión de los Institutos Universitarios desde la perspectiva de su análisis en el entorno del sistema universitario nacional.

En cuanto a la situación en Venezuela, por motivos de las características de sus empresas, se piensa diseñar la investigación para las empresas más grandes del país, considerando todos los institutos universitarios oficiales, con el objeto básico de detectar en qué medida su prácticas de gestión son más o menos modernas o postmodernas.

Esto se pretende hacer partiendo de la base de las preguntas, que Llano (1994) propone para identificar la inclinación modernista o postmodernista de la gente, pudiéndose aplicar en el tejido empresarial. Estas preguntas son las siguientes (Llano, 1994):

- ¿Cree Ud. que el hombre surge como producto de un proceso natural de evolución?
- ¿Piensa Ud. que este proceso evolutivo se desencadena por un mecanismo de competencia hostil que se da entre los seres humanos?
- ¿Piensa Ud. que todas las manifestaciones de la vida humana se encuentran movidas por un interés de tipo individual y material?
- ¿Cree Ud. que el hombre se mueve por fuerzas intuitivas subconscientes, reducidas cotidianamente al sexo y al deseo de poder?
- ¿Concibe Ud. que el conocimiento humano debe aceptar su relatividad, bajo el supuesto de que no hay verdades absolutas, salvo aquellas que puedan

medirse en términos cuantitativos, bajo la creencia de que la única verdad confiable es la demostrada por medio de las matemáticas?

- ¿Cree Ud. que todo el conocimiento científico tiene carácter empírico, porque debe basarse en hechos observables, dado que todo lo que no pueda experimentarse sensorialmente es inexacto, y por tanto inseguro e incierto?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEST, S.; KELLNER, D. (1991): *Postmodern Theory. Critical Interrogations*. <http://ccwf.cc.utexas.edu/~kellner/pm/pm.html>.

BRAND, S. (1994): *How Buildings Learn*. Viking. Nueva York

CUÉLLAR, H. (1989): "La Apertura Cultural en la Sociedad Postmoderna", *Itmo*, No. 185. Noviembre. México.

CHÁVEZ, J. (1989): "Donde una puerta se abre otra se cierra". *Itmo*. No. 185. México.

DE BONO, E. (1991): *El Pensamiento Lateral*. Paidós Ibérica. Barcelona-España.

DE BONO, E. (1995): *El Pensamiento Paralelo. De Sócrates a De Bono*. Paidós Ibérica. Barcelona-España.

DE BONO, E. (1996): *El Pensamiento Lateral*. Paidós. Barcelona-España.

DE LISO, A. (1999): *Relea*. Centro de Estudios Postdoctoral de la Universidad Central de Venezuela. Italgráfica, S. A. . Caracas -Venezuela,

DEMESTRE, L.E. (2000): "Tradición y virtualidad: pautas para entender el comportamiento organizacional". *Revista Sociedad Virtual*, N° 1, pp. 77-94.

DRUCKER, P. (1989): *Las Nuevas Realidades*. EDHASA. Barcelona. España

DRUCKER, P. (1996): *La Administración. La Organización basada en la Información. La Economía. La Sociedad*. Norma. Colombia.

GOMEZ-MARTINEZ, J.L. (1999): *El discurso antrópico y su Hermenéutica*. Miletó. Madrid.

GOMEZ-MARTINEZ, J.L. (1999): *Más allá de la posmodernidad. El discurso antrópico y su praxis en la cultura iberoamericana*. Miletó. Madrid.

GRIFFIN, R. (1994): "Modernity under the New Order: The Fascist Project for Managing the Future". *Modernity and Post-modernity Mapping the Terrain Series*. Politics Department of Oxford Brookes University. Oxford.

IVANOV, K. (2000): *Pragmatist-dialectical systems design and beyond. From logical positivism to hypersystems and post-romantic design: summary of 30 years of industrial practice and basic research and management.* Umea University. Sweden.

LAMERSON, L. (1999): "Teaching the Parables to a Post-Modern Society: The Contextualization of the Stories of Jesus". *Quodlibet Journal*: Vol. 1, N° 1. April.

LINDBLOM, C. E. (1959): "The science of mudding through". *Public Administration Review*. Vol. 19, pp. 79-89.

LLANO, A. (1989): *La nueva sensibilidad.* Editorial Espasa-Calpe. Madrid.

LLANO, C. (1994): *El Postmodernismo en la Empresa.* McGraw-Hill. Mexico.

LOZANO, A. (2000): "Procesos predictivos en un ambiente de Postmodernidad". Work Paper. Universidad Central de Venezuela, Postgrado en Ciencias Administrativas.

MINTZBERG, H. (1990): "The Design School. Reconsidering the basic premises of strategic management". *Strategic Management Journal*. Vol. 11, pp. 171-195.

MINTZBERG, H.; WALTER, J. (1985): "Of Strategies Deliberate and emergent." *Strategic Management Journal*. Vol. 6, pp. 257-272.

MULLER, M.J. (1997): "Ethnocritical Heuristics for Reflecting on Work with Users and Other Interested Parties". In KYNG and MATTIASSEN: *Computers in Context.* MIT Press.

PUNDAY, D. (2000): "Derrida in the World: Space and Post-Deconstructive Textual Analysis". *Postmodern Culture*. Vol. 11, n° 1, September.

QUINN, J. B. (1980): *Strategies for Change. Logical Incrementalism.* Irwin. Homewood. IL.

SCHUMACHER, F. (1976): *Small is Beautiful.* Herman Blune. Madrid.

TÉLLEZ, M. (1995): "Crisis de Paradigmas en las Ciencias Sociales. Signos de Clausura. Signos de invención". *Revista Latinoamericana de Estudios Avanzados.* N° 0, pp. 110-131. Italgráfica. Caracas - Venezuela.

UNSWORTH, J.M. (1991): "Practicing Post-Modernism: The Example of John Hawkes". *Contemporary Literature*, Vol. 32, nº 1, Spring.

VAN DER HEIJDEN, K. (1998): *Scenarios. El arte de Prevenir el Futuro*. Panorama. Colombia.

VILLAROEL, G. (1990): "El Cambio Social y lo Político". *Cuadernos de Postgrado*. No. 1, pp. 31-40. Tópicos. Caracas - Venezuela.

WENZEL, E (1997-2000): "How modern is post-modern? .An argument for a dear friend of mine". <http://www.ldb.org/modern.htm>

WIECK, K. E. (1990): *The Social Psychology of Organizing*. Addison Wesley. Reading, MA.