

**ESTADO DEL ARTE CULTURA ORGANIZACIONAL
POSMODERNISMO**

AUTORES

Sandra Patricia Alemán Barrera

Lizbeth Garizábalo Alfaro

Solange Puentes Trujillo

Lina Santis Echeverria

Director de Proyecto

Claudia María García

UNIVERSIDAD DE LA SABANA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

Noviembre de 2001

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| TABLA DE CONTENIDOS | 1 |
| RESUMEN | 3 |
| INTRODUCCION | 3 |
| CONTEXTUALIZACION | 8 |
| Supuestos del Modernismo | 11 |
| Transición del Mundo: Crisis del Modernismo | 17 |
| De la Visión Romántica a la Visión modernista del yo. | 17 |
| Transformación de la Realidad Humana: | |
| Crisis del Modernismo | 18 |
| Respuestas del Posmodernismo | 30 |
| Por qué surge el Posmodernismo: Corrientes Epitemológicas: La crisis de la representación y la construcción Social. | 36 |
| Supuestos del Construccinismo social. | 50 |
| Origen de los Significados: Cultura | 53 |
| Cultura desde la perspectiva Posmoderna | 54 |
| REVISIÓN TEORICA: | 56 |
| Ficha Analítica 1 | 58 |
| Ficha Analítica 2 | 67 |
| Ficha Analítica 3 | 74 |
| Ficha Analítica 4 | 83 |
| Ficha Analítica 5 | 86 |
| Ficha Analítica 6 | 98 |
| Ficha Analítica 7 | 113 |

| | |
|-------------------|-----|
| Ficha Analítica 8 | 119 |
| Ficha Analítica 9 | 132 |
| ANÁLISIS | 138 |
| APLICABILIDAD | 146 |
| DISCUSIÓN | 152 |
| REFERENCIAS | 159 |

ESTADO DEL ARTE CULTURA ORGANIZACIONAL
POSMODERNISMO

Sandra patricia Alemán B Lizbeth Garizábalo Solange Puentes Lina Santis
Claudia María García*

Universidad de La Sabana

Resumen

El objetivo de este estudio fue realizar un estado del arte sobre la cultura organizacional a partir de la revisión de los documentos existentes en Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y Europa, que abordan dicho tema desde una perspectiva posmoderna, a partir de la elaboración de una contextualización acerca de los fundamentos básicos que sustentan la perspectiva posmoderna en el estudio de la Cultura Organizacional, para indagar acerca de la aplicación de los estudios teóricos y contrastarlos con la realidad del contexto organizacional colombiano a través de un análisis que permita visualizar el aporte que puede tener dicha perspectiva en un futuro proceso de transformación de la realidad. El tipo de investigación utilizado será el estado del arte realizado a través de 4 fases como son: contextualización, revisión teórica de los documentos, aplicabilidad de los estudios teóricos en los contextos organizacionales y finalmente un análisis teórico y conceptual que guíe la discusión de dicha investigación. Los resultados encontrados de acuerdo con el objetivo y el análisis es que las organizaciones colombianas aún se rigen desde un paradigma moderno; sin embargo teniendo en cuenta que la Cultura Organizacional es una construcción social, se puede concluir que hay múltiples interpretaciones de dicha realidad lo que implica que la cultura organizacional lejos de ser homogénea es múltiple, plural y diversa.

Abstract

The objective of this research was to create a state of the art in the documents that exists in Colombia, Latinoamérica, United States and Europe, beginning by making a context about the basic bases that supports the postmodern perspective in the study of the organization culture, to inquire into the applications of the theoretic studies and to contrast them with the reality of the organizational context in Colombia by the analysis that lets visualize the support that can have that perspective in the future process of reality transformation. The type of research to use will be the art state made in four steps like: context theoretic revision of the documents, applicability of the theoretic studies in the organizational context and finally, a theoretic and conceptual analysis that guides the argument of this investigation. The results found following the objective and the analysis is that the Colombian organizations still are rule by a modern paradigm; knowing that the organizational culture is a social construction, this study concludes that there are multiple interpretations of that reality so the organizational culture far from been homogeneous it is multiple, plural and diverse.

INTRODUCCION

El presente trabajo hace parte de un proyecto iniciado por la facultad de psicología de la Universidad de la Sabana.

El objetivo general propuesto para esta investigación es realizar un estado del arte sobre la cultura organizacional a partir de la revisión de los documentos existentes en Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y

*Directora de proyecto. Psicóloga Magíster en Psicología Organizacional

Europa, que aborden el tema de cultura organizacional desde una perspectiva posmoderna. Con base en este objetivo general los objetivos específicos son: 1.Contextualizar la perspectiva posmoderna en el estudio de la cultura organizacional.

2. Indagar acerca de la aplicación de estos estudios teóricos de cultura organizacional desde la perspectiva posmoderna en contextos organizacionales en Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y Europa.

3. Contrastar los estudios teóricos de cultura organizacional desde la perspectiva posmoderna con la realidad del contexto organizacional colombiano, a través de un análisis que permita visualizar el aporte que pueda tener esta perspectiva en un futuro proceso de transformación de la realidad.

Partiendo del objeto de estudio y de los objetivos planteados en este documento, el tipo de investigación utilizada será el estado del arte el cual corresponde dentro de la clasificación propuesta por Jean Pierre Vielle(1986), a la modalidad de la investigación sobre la investigación.

El estado del arte, es un tipo de investigación innovador, el cual permite realizar investigaciones partiendo de investigaciones ya realizadas con respecto a un foco de estudio común en este caso cultura organizacional, es así, como puede ser considerada un medio de difusión y comprensión de dicho foco, permitiendo la consolidación teórica y conceptual del eje

de estudio en cuestión y la apertura a nuevas investigaciones con respecto a las flaquezas del conocimiento encontradas.

La denominación Estado del Arte está dirigida a aclarar la distinción existente entre marco teórico revisión documental y cúmulo de evidencias que se tenían sobre la problemática, siendo así como “Hacia 1980 los investigadores hablaron de estado del arte para designar cualquiera de las actividades anteriormente descritas” Calvo(1995).

Este estado del arte es ante todo una exploración sobre la cultura organizacional desde la visión posmoderna y establece que la producción habrá de examinarse en los textos, es decir, no se trata de mirar los documentos para fundamentar nuevas propuestas, sino, que las propuestas de investigación y sus productos se conviertan en un nuevo campo de investigación.

La perspectiva posmoderna a la que se hace referencia, no es una etapa histórica que sucede a la etapa moderna, sino una forma de entender la realidad, que implica un giro epistemológico; sin embargo, en el desarrollo del trabajo profundizaremos la forma de comprender dicha visión.

Con esto es posible indicar que la expresión “Estado del arte” empieza a crear un nuevo campo de investigación, no solamente una

ampliación de la documentación, sino la conversión de la investigación en fenómeno de investigación en sí; en consecuencia, se podría hablar de la investigación sobre la investigación.

De acuerdo con lo anterior, el objetivo del presente estado del arte es llevar a cabo una revisión de la literatura existente en Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y Europa, que aborden el tema de Cultura Organizacional desde una Perspectiva Posmoderna; a partir de una contextualización acerca de los fundamentos básicos que sustentan dicha perspectiva, para así poder contrastar los estudios teóricos de cultura organizacional desde la visión posmoderna con la realidad del contexto organizacional colombiano, a través de un análisis que permita visualizar el aporte que puede tener esta visión en un futuro proceso de transformación de la realidad.

La pertinencia de este estado del arte, está determinada por la necesidad de analizar la información con el fin de contrastar los resultados y hallazgos disponibles, para llegar así al conocimiento de la temática en cuestión, como una forma de ofrecer un conocimiento ágil y fundamentado que aporta en la modalidad de investigación de estado del arte.

Se espera que el presente estudio abra camino a nuevas investigaciones dirigidas hacia la búsqueda de conclusiones acerca de la cultura organizacional posmoderna, que se realice no solo en la Universidad de la Sabana, sino a nivel de otras instituciones interesadas en realizar investigaciones de este tipo, teniendo en cuenta que no se trata de mirar los documentos para fundamentar nuevas propuestas, sino que las propuestas de investigación y sus productos se conviertan en un nuevo campo de

investigación, basándose en las características culturales y del contexto en que se generan.

Para una mejor comprensión de este trabajo es importante presentar la estructura del proyecto de investigación así como los temas a desarrollar. Estas temáticas se dividieron en seis capítulos que se explicarán a continuación.

Primer Capítulo : Contextualización

En este capítulo se pretende abordar en primer lugar los principales aspectos que caracterizan la época moderna desde sus supuestos hasta su crisis ; para posteriormente hablar del surgimiento del posmodernismo y de las características que lo conforman tocando aspectos culturales, artísticos, tecnológicos, políticos, entre otros.

El objetivo de este capítulo es elaborar una contextualización acerca de los fundamentos básicos que sustentan la perspectiva posmoderna en el estudio de la cultura organizacional.

Segundo Capítulo : Revisión teórica

En este capítulo se hace una revisión teórica que comprende la utilización de diferentes medios para obtener la información relacionada con el tema de cultura organizacional desde la perspectiva posmoderna con el fin de tomar aquellos datos que sean relevantes para el estado del arte. Esta búsqueda se realizó en áreas geográficas específicas, las cuales son: Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y Europa.

El objetivo de este capítulo es revisar los documentos acerca de la cultura organizacional desde la perspectiva posmoderna en Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y Europa.

Tercer Capítulo : Aplicabilidad

El objetivo de este capítulo está enfocado en dos partes : la primera es a partir de la revisión teórica encontrada, la cual nos ayudará a establecer si existe o no una aplicabilidad de dichos estudios dentro de los contextos organizacionales, la segunda busca conocer por medio de esa investigación cuales son las áreas específicas y los contextos particulares en los que se aplican los conocimientos teóricos de la psicología organizacional desde la perspectiva posmoderna en las áreas geográficas que comprende a Colombia, Latinoamérica, Estados Unidos y Europa .

Cuarto Capítulo : Aplicabilidad: Realidad Vs Teoría centrada en Colombia

El objetivo de este capítulo es investigar específicamente en el área geográfica de Colombia, con el fin de realizar un paralelo entre la teoría y la realidad. Lo anterior permitirá saber cual ha sido el avance y el desarrollo de la cultura organizacional desde la perspectiva posmoderna, de tal manera que se puedan plantear alternativas de aplicación dentro del contexto organizacional Colombiano.

Quinto Capítulo : Discusión

Este capítulo busca dar cierre a la información encontrada con relación al primer y segundo capítulo, planteando los argumentos de las investigadoras durante todo el proyecto de investigación. No obstante a medida que el proyecto avance el aporte de las investigadoras se hará explícito.

Primer Capítulo

Contextualización

La cultura de una organización es copiada de más amplios procesos culturales asociados con el entorno de las organizaciones (Villaveces, 1999). De esta forma cada organización expresa aspectos de lo nacional, regional, industrial, reflejados en las acciones y significados construidos en el contexto organizacional. Se puede entonces afirmar que las organizaciones son productos de procesos culturales que se generan en primera instancia a partir de una variedad de actores ambientales (instituciones políticas, económicas, sociales); sin embargo el más inmediato responsable de la influencia externa en la cultura organizacional, son sus empleados, que influenciados por múltiples instituciones culturales las cuales moldean sus actitudes, conductas e identidad, brindan nuevos significados para ser negociados con los demás actores organizacionales. (Hatch, 1997)

El concepto de cultura organizacional fue abordado inicialmente desde la perspectiva moderna cuando algunos autores tales como Ouchi se interesaron en estudiar acerca de razón del éxito de las empresas japonesas en la década de los 80's, estudios que señalaron la importancia de la cultura y su influencia en la productividad de las organizaciones. A partir de estos estudios se iniciaron una serie investigaciones que generaron conceptos y teorías basados en la cultura como constituyente de la realidad organizacional. Sin embargo el estudio de la cultura fue abordado desde sus inicios por antropólogos y sociólogos quienes en un principio se referían al concepto de cultura como el conjunto de características que distinguen al ser humano de las otras especies; de esta forma, la noción de cultura fue al

principio muy general, ya que hacía alusión a las características que tienen los seres humanos en común (lenguaje, costumbres, rituales, comportamientos). Posteriormente el concepto de cultura intentó explicar las diferencias encontradas entre diversos grupos de seres humanos; Así, las culturas más avanzadas (superiores) se distinguían de otras culturas más primitivas. Sin embargo teóricos posmodernos critican esta postura argumentando que la idea de superioridad en sí misma es producto de ideas preconcebidas de los investigadores derivadas de su propia cultura occidental. Así, teóricos de la cultura eliminaron estas ideas de superioridad y enfatizaron entonces definiciones que hacían referencia a las características en común que tienen los grupos y que identifican a sus miembros. A partir de esta premisa se entiende el estudio de las organizaciones desde la cultura, en el sentido de que la organización es un grupo de personas que se organiza para un determinado fin y como grupo comparte ciertas características en común. Así, la cultura organizacional se entendería en este orden de ideas como la forma de vida de una organización. (Hatch, 1997)

El concepto de cultura organizacional es abordado desde las perspectivas modernas, simbólico interpretativas y posmodernas, las cuales brindan diferentes posturas a partir de aproximaciones epistemológicas que caracterizan a cada una de estas perspectivas. Este trabajo, como se planteó en la introducción, abordará el concepto de cultura desde una perspectiva posmoderna, para lo cual es necesario en primera instancia realizar una contextualización que brinde una visión general acerca de las

premisas y supuestos que sustentan al posmodernismo no como una etapa histórica, sino como una forma alternativa de ver la realidad.

Con el fin de contextualizar acerca del surgimiento del posmodernismo, inicialmente revisaremos los supuestos en los que el modernismo se fundamenta, para analizar a continuación cómo estos supuestos han perdido vigencia en un mundo que se ha venido transformando y con estas transformaciones se han ido generando formas alternativas de ver o interpretar la realidad.

Con esto queremos enfatizar la idea de que el modernismo y posmodernismo no son sólo categorías históricas del mundo - edad moderna, edad posmoderna - sino que éstas implican aproximaciones diferentes de ver la realidad, producto de ideologías, valores, creencias que se gestan en un contexto histórico particular.

Supuestos del Modernismo

Según (Berman, 1991), el modernismo corresponde a la etapa que se denomina capitalismo. Tiene su origen en las luchas económicas, políticas e ideológicas desarrolladas a partir del siglo XVI entre la naciente burguesía y la aristocracia feudal en decadencia. Si bien el capitalismo - soporte de la modernidad - tuvo cambios con el surgimiento del capital financiero (fines del siglo XIX) en sus características básicas sigue siendo el mismo modo de producción.

Algunos han criticado ese modo de producción en la medida que al aumentarse la productividad se está aumentando de igual forma la opresión y alienación del hombre: “ Ya desde el siglo pasado Marx y Hegel anunciaron que la evolución de la ciencia y la tecnología expresada en la

revolución industrial llevaría al actual estado de cosas. Es decir, es propio de la modernidad ir oprimiendo al hombre con las herramientas que el mismo crea para dominar la naturaleza” (Berman, 1991, pag 12).

Desde un marco más general, la modernidad es un término que implica progreso, superación, novedad y que está apoyada en la unidad de la razón absoluta y en un humanismo que exalta al hombre como dueño de la razón universal. Esto surge en oposición a las corrientes románticas a finales del siglo XIX, dado que éstos se centraban en la expresión de la esencia y los sentimientos humanos. Entonces el modernismo propone suprimir los sentimentalismos por la racionalidad.

A continuación se expondrán seis de los supuestos que sustentan la perspectiva moderna; sin embargo es necesario antes de mencionarlos, reconocer que el modernismo se presenta en diversas versiones y que el hecho de unificar dichas versiones es sólo una herramienta que permite sintetizar dicha perspectiva. Se ilustrará entonces la mirada de la modernidad desde un autor posmoderno como es Keneth Gergen, quien paradójicamente a pesar de ser posmoderno no señala las miradas diversas de la perspectiva moderna y al contrario, expone la perspectiva moderna de una forma unificada. Los supuestos más importantes que destacaron al modernismo son seis :

1. La racionalidad Individual como Centro. Lenguaje como representación del mundo:

La filosofía moderna surge como reacción al movimiento romántico; Gergen (1996), señala que “si bien el romanticismo suministró un rico género de recursos culturales, su visión no era nada práctica ni juiciosa; las ideas

mismas de evidencia objetiva y de utilidad racional contrariaban la esencia romántica. Por otro lado las ciencias estaban dando frutos impresionantes”(Gergen, 1996)

Sin embargo las concepciones de la razón y observación se remontan a los siglos XVII - XVIII con algunos exponentes como Descartes, Spinoza entre otros, dentro de lo que bien se podría llamar el iluminismo.

El iluminismo en el siglo XVIII le otorga importancia a la observación hecha por un individuo. Esto posteriormente influyó en los contextos sociales y políticos ya que no se podía entonces desafiar a la autoridad - que surgía por una inspiración o idea de algo - dando paso a la creación de las instituciones democráticas, la adhesión a la ciencia y a la educación.

La ciencia era antiromántica. Reconocía sus ancestros en el Iluminismo, en el poder de razonar y observar. Para los pensadores del iluminismo ya no fue necesario someterse incuestionablemente ante la fuerza totalitaria de un dogma real o religioso, por cuanto se argumenta que hay una soberanía confinada y sagrada, un dominio gobernado por nuestras propias capacidades individuales de observación cuidadosa y de deliberación racional. (Gergen, 1994).

Esto nos indica que el modernismo propone que todos los hechos deben ser explicados y comprobados por medio de la razón y la observación y esto a su vez los hace válidos; si existe algún fenómeno que no sea verificable por estos medios simplemente no existe.

El pensamiento individual basado en una observación rigurosa y una deliberación racional posee total soberanía acerca del conocimiento de la realidad; el científico individual a través de sus estudios puede llegar a

perfeccionar nuestra capacidad de predecir y controlar, que es el objetivo final de las ciencias: controlar las variables que afectan un fenómeno determinado para modificar y predecir su conducta.

Por otro lado, el modernismo retoma el punto de vista iluminista acerca del lenguaje, viéndolo como el conjunto de signos externos(palabras) acerca de concepciones internas. Desde este punto de vista la estructura del lenguaje está determinada por una estructura anterior de la mente. Las palabras posibilitan que las ideas de la mente puedan ser dadas a otras personas y así mismo los pensamientos puedan transferir de una persona a otra. De esta manera, en el modernismo, el lenguaje es visto como una expresión de la mentalidad interior el cual ha sido transmitido a través de los siglos y además constituye la principal forma de información de los resultados de observaciones científicas o de pensamientos particulares. (Gergen 1994)

2. El argumento del Progreso:

Para el modernismo el universo está ordenado racionalmente, por lo tanto, el ser humano puede explicar las relaciones causales y a través de esa explicación ir hacia un ascenso o una meta, " gracias a la capacidad del individuo para la razón y observación, como respuesta a una actitud científica, las utopías estaban ahora al alcance de la mano ". (Gergen, 1991, pag 55).

Esto quiere decir que para el modernismo, la racionalidad se percibía como la mejor y única forma de llegar a resolver a través grandes narrativas (democracia, capitalismo, comunismo, etc.) los grandes problemas que existían, generando así la posibilidad de un progreso disfrazado, ya que

siempre un solo grupo terminaba imponiendo un régimen a los demás, en el que se creía todos se beneficiaban pero especialmente el grupo que imponía.

3. La búsqueda de la Esencia:

Según el modernismo, para obtener una verdad, es necesario la existencia real de un objeto; y si la verdad se alcanza a través de aproximaciones sucesivas, la búsqueda de ese saber avanza hacia una esencia cierta: la cosa en sí. Dicho de otra manera, la búsqueda de la esencia es un proceso que necesita realizar diversas exploraciones, que nos permitan llegar hasta la causa final de un fenómeno, siendo para nosotros la única verdad (causa) comprobable a través de la razón. (Gergen, 1991)

En la concepción modernista ocupaba un lugar central la premisa de que existían las cosas en sí. O sea el teórico moderno creía que el mundo estaba compuesto de diversas esencias o especies naturales (átomo físicos, elementos químicos, estados psicológicos, instituciones sociales). Cada una de las diversas disciplinas física, química, psicología, etc. debía transmitir a la cultura de la naturaleza de una clase particular de entidades.

Por ejemplo, en el campo del arte la búsqueda modernista de la esencia implicó romper con las reglas tradicionales sobre lo que constituye una obra de arte cabal; la mayoría de las obras modernistas eran coherentes o estaban singularmente centradas en sí mismas. Cuando el modernismo auspiciaba una vasta locura en la constitución del objeto artístico se trataba por lo general de un caos que buscaba coherencia. Cada artista quería

alcanzar la pureza ya fuera de la representación o de la expresión. (Gergen, 1991)

En el modernismo todas las expresiones del arte, le restan importancia a la expresión de los sentimientos; todo es centrado en mostrar y presentar un objeto en su esencia, lo que ese objeto representa físicamente. Es solo el objeto como se ve.

4. La metáfora de la máquina:

" En el período modernista había numerosas razones para admirar a la máquina. No solo las máquinas generaban cuantiosos ingresos para sus propietarios y operadores, sino que daban trabajo, fundamento sólido de cualquier economía. Persegúan además fines populistas, ya que podían trabajar en beneficio de todos". (Gergen, 1991, pag 61).

Lo anterior, significa que para los modernistas la implantación de la máquina era un logro, ya que era visto no sólo como elemento de trabajo, sino que también les permitía obtener mayores ingresos a sus propietarios sin invertir mucho dinero, lo cual dejaba ver una nueva concepción del hombre como máquina. Esto se percibe, cuando el hombre ya no es el que realiza la mano de obra sino que es reemplazado para que realice la operación de la máquina. A partir de este punto, se comienza a visualizar al hombre como un productor (máquina) en potencia. El objetivo de la sociedad es entonces, aprovechar la eficiencia de la máquina para aumentar la productividad y de esta forma mejorar las condiciones de vida del ser humano. El régimen capitalista es la ideología que nutre esta concepción del hombre económico (máquina) y por lo tanto esta misma ideología favorece toda aquellas formas racionales de trabajo que lo hacen más eficiente y

productivo. El modernismo, por lo tanto, favorece y legitima, a través del racionalismo, las prácticas capitalistas.

5. Subjetivismo:

El mundo del hombre es resultado del trabajo del hombre y de ningún modo es algo que le venga ya dado, sino que tiene que dárselo él mismo. Es la reafirmación del sujeto. La modernidad se esfuerza por entender y construir todo a partir del hombre, humanizar el mundo.

La reafirmación de la subjetividad, a su vez es una reafirmación de la libertad. La modernidad se concibe a sí misma como la era del triunfo de la libertad. Los modernos conciben la historia como un proceso de liberación; los modernos proyectan una política de democracia que sustente la libertad como fuente de legitimidad.

6. Historicismo:

Un rasgo típico de la modernidad es la aguda conciencia histórica. La modernidad surge por una toma de posición respecto a la historia. Los modernos se colocan así mismos en la cúspide de la historia; ven el pasado como una época de dogmatismo, de intolerancia, de superstición, y piensan que con la era moderna se disipa las tinieblas de la ignorancia: los hombres han adquirido la auténtica ciencia de la naturaleza, que les permite conocer cómo son realmente las cosas. El hombre se siente ante un mundo nuevo que está para ser conocido por primera vez.

Transición del mundo : Crisis del Modernismo

Inicialmente se hará una breve revisión acerca de la transición del romanticismo al modernismo, para posteriormente abordar los cambios que han surgido a partir de las transformaciones económicas, tecnológicas, y

sociales, que han dado origen a lo que se ha denominado la crisis del modernismo.

De la visión romántica a la visión modernista:

En el romanticismo el ser humano es el eje central, y no está guiado por la razón práctica sino por algo más profundo: los sentimientos morales, la solidaridad, los instintos materiales o sentimientos de placer. (Gergen, 1991)

El romanticismo resalta lo que no se ve y lo que está dentro de cada ser, dándose importancia a la vida y a las relaciones humanas que a través de ella se establecen. El romanticismo es la expresión de la vivencia interior oculta de una persona. Aparece tomando los conceptos de razón, a través del interior de la persona; en ese interior hay sentimientos, imaginación y amistad que le ayudan al hombre conocerse a sí mismo por medio de la expresión de estas acciones.

El arte romántico posee una característica especial y es la presencia de lo oculto. Aquí el más allá es visible “ perceptible” aunque no pueda captarse su esencia, ya que es un sentimiento. La religión como institución, ha creído que su deber es guiar a la persona en su actuar frente a la moralidad, sin embargo, con el romanticismo se comprende que no era necesario imponerle los comportamientos a las personas sino que éstos actuaban guiados por un sentimiento moral. Según Gergen, la mayoría de nuestras concepciones y nuestras formas de vida son heredadas de una filosofía romántica: cuando hablamos de pasión, finalidades, cuando creemos en héroes, genios y cuando en nuestras relaciones con los demás

persisten concepciones como unión de las personas por el amor, y la amistad.

Transformación de la Realidad Humana : Crisis Del Modernismo

Según Gergen (1991) la saturación social y la colonización del yo se presenta por causas de la época moderna que con sus grandes aportes tecnológicos, llega a multiplicar las diferentes alternativas del ser humano, se llega a un punto en que el yo se invade por múltiples imágenes, relaciones, opciones que llevan al ser humano a un mundo complejo, turbulento y caótico.

Actualmente el ser humano está colmado por la cantidad, variedad e intensidad de las relaciones. A su vez el contexto tecnológico ha sido el responsable de la proliferación de las relaciones. A principios del s. XX la vida era más sencilla, el ser humano tenía una identidad y unas relaciones estables y duraderas (su familia y amigos); hoy gracias a la tecnología, tenemos acceso a otros contextos, países, personas con las que nunca habiéramos imaginado tener contacto, podemos viajar con más facilidad, y todo esto ha llevado a que nuestras relaciones se vuelvan más complejas, nuestras opciones y metas cada vez menos claras, y nuestras identidades más fragmentadas (Gergen, 1991).

Según Gergen las tecnologías de la saturación social se dividen en dos grandes categorías

Tecnología de bajo nivel: Esta comprende 7 procesos arrasadores que sucedieron en el curso del siglo y que actualmente cada vez asocian al mundo social. Los grandes procesos son:

1. El ferrocarril: era un medio para transportar grandes cantidades de personas y actualmente existen muestras de su perfeccionamiento como los subterráneos en países como España, Inglaterra entre otros que transportan gran cantidad de personas a grandes velocidades
2. Servicios Postales: Aunque desde un comienzo existían fue en los siglos XIX y XX que se incrementa su expansión gracias a los trenes y posteriormente a los aeroplanos.
3. Automóvil : ha sido considerado uno de los grandes inventos de la década 20. Pero en solo diez años se extendió a casi el 80% de la población mundial y su fabricación se enfocó principalmente en EEUU.
4. Teléfono : Ingresó a finales del siglo pasado y fue uno de los comienzos para modificar el esquema de las relaciones humanas que se hacían a través de este medio. Inició siendo un medio de comunicación local, luego nacional y actualmente a nivel internacional.
5. Radiodifusión : Se inicia en EEUU y Gran Bretaña y ha penetrado en todos los lugares de la esfera social, alterando la forma de vida en los contextos del ser humano.
6. Cinematógrafo : El cine se populariza gracias al perfeccionamiento de la fotografía, aparatos de proyección y el registro sonoro.
7. Libro Impreso: Comienza difundiendo y expresando ideas, valores y pensamientos.

Actualmente encontramos que estas tecnologías contribuyen a la saturación social en el curso del siglo XX. A su vez cada uno de estos avances vincula más a las personas, las expone a sus semejantes y fomenta

una gama de relaciones que nunca podrían haberse dado en el pasado. (Gergen, 1991)

Tecnología de alto nivel: comprende las modificaciones que han sufrido las tecnologías de bajo nivel, contribuyendo a incrementar la saturación social:

1. Rumbos aéreos: Se constituyen como un gran avance, porque comprende la introducción del avión como un medio de transporte y la rutas aéreas.

2. Cintas de Vídeo: Es el comienzo de la TV comercial.

Es a través de la radiofonía, cine y la publicidad comercial que se ha vuelto descomunal la multiplicidad del Yo, es decir la capacidad de un individuo para estar presente en más de un lugar a la vez. (Gergen, 1991)

Anteriormente, lo característico siempre era que un individuo se manifestaba sólo ante las personas de una manera directa (cara a cara) y con las que se relacionaba en su comunidad o región y nunca llegaba a conocer a algún extranjero - a no ser que viajara a otro país - y aún así si fueran amigos, la comunicación sería muy complicada porque se demoraba y los pocos medios que tenía a su alcance eran muy costosos.

Según Gergen, “ Los medios están postulando y ampliando en un grado vital la gama y variedad de relaciones de un individuo que pueda tener la humanidad. Ahora Bien: Un crítico podría razonablemente contestarme ¿Acaso estos contactos son relaciones reales y significativas? Después de todo no hay en ellos una toma y daca, no hay reciprocidad. La respuesta depende de lo que uno entienda por real o significativo. Sin duda un encuentro cara a cara no es requisito indispensable de lo que la mayoría

de la gente consideraría una relación real y significativa". (Gergen, 1991, pag 84)

Otro de los grandes elementos que ha contribuido a la saturación social y una de las más importantes actualmente, son las innovaciones electrónicas. Es decir todas las tecnologías van aumentando su eficacia en cuanto a tiempos y material (la comunicación se hace más rápida y con grandes almacenamientos de información). Un ejemplo de ello son los computadores, impresoras, fotocopiadoras y hoy en día la Internet y las teleconferencias. Estos dos avances son el pilar fundamental de muchas empresas y en casi todos los hogares por lo menos existe una computadora, cada uno de estos elementos ha ido evolucionando y por ello se puede hablar de la computadora personal y del correo electrónico.

Pero más bien, estos grandes avances han hecho que se presente no sólo la saturación social sino la multiplicación de las relaciones - como se mencionó anteriormente - que nos deja ver como nuestros pensamientos y sentimientos ya no están únicamente en nuestro medio sino alrededor del mundo y que cambian de manera constante.

Se presentan entonces dos tendencias que son la perseverancia del pasado y la aceleración del futuro. (Gergen, 1991)

La perseverancia del pasado es un bosquejo de lo que se hacía para el establecimiento de las relaciones anteriormente; es decir, para enamorar a una persona se empleaba más tiempo y el cortejo era una parte importante del noviazgo, y cuando una persona se iba de una ciudad y dejaba a su pareja se presentía que la relación podría terminar o desaparecer con el tiempo, ya que las visitas a lugares lejanos eran largas y el correo era muy

lento. Entonces a medida que pasaba el tiempo desaparecían de la vida de muchas personas que habían sido activas en su pasado.

La aceleración del futuro: nos ilustra el polo opuesto a la primera tendencia, es decir el ritmo de la vida y de las relaciones se concretan en poco tiempo, ya no hay tanta importancia al establecimiento sino al mantenimiento; y si una persona se aleja unos meses de su comunidad de origen y estudia o trabaja temporalmente en otro país no hay ningún problema porque los procesos se presentan por medios electrónicos como la Internet, mientras que antes se necesitaban meses para hacer llegar una carta.

Estas tendencias traen consigo nuevas pautas de relaciones, antes se realizaba una llamada telefónica por medio de contactos, hoy se puede hacer por medio de la TV, videos y enviar correspondencia a cualquier lugar del planeta.

La nuevas claves de relación incluyen consecuencias de lo que ha sido la saturación social: por ejemplo anteriormente se hablaba de novios, esposos y amigos, mientras que actualmente se habla de - amantes amigables, siendo una relación que se establece por simple conveniencia o por placer - y no por amor y un sentimiento claro. Esto demuestra el deterioro de algunos valores morales ya que la creencia de que antes la persona se casaba por un amor verdadero hoy pierde realismo por la saturación social. (Gergen, 1991)

Las familias han perdido el núcleo que siempre los ha guiado, ahora las mujeres trabajan, contratan niñeras y sus roles ya no están socialmente definidos.

La colonización del yo se visualiza como otro fenómeno ocasionado por las tecnologías que en su afán de brindar bienestar han contribuido al deterioro de la esencia del ser humano. Estas tecnologías se han salido de nuestras manos y de nuestro propio control.

Por tal razón la colonización del yo se percibe como diferentes formas de ser que adopta el individuo de acuerdo a las situaciones. Es verse afectado por la exposición de la saturación social porque nos exponen a una enorme variedad de personas, otras formas de relación, circunstancias y oportunidades únicas en su género e insospechadas intensidades del sentimiento (Gergen, 1991)

Es imposible que nos afectáramos por todo eso, ya que científicamente se ha demostrado que el proceso de socialización nunca termina y que siempre iremos adquiriendo las nuevas alternativas y los patrones de comportamientos que se nos presentan. Todo esto se presenta por un intercambio social donde debemos aprender a vestirnos, hablar, caminar y comportarnos.

A medida que pasa la saturación social nos convertimos en imitaciones de los demás, por lo escuchamos o vemos en la TV y radio de los modelos, actores etc. Lo que nos genera optar diferentes identidades y actitudes sin tener algo claro en nuestra mente. Un claro ejemplo de ello son las llamadas realidades virtuales en la relación de pareja, porque además de la realidad compartida por una pareja, cada uno tiene interpretaciones alternativas sobre su vida en común que parecerían inaceptables y amenazadoras si las manifestaran al otro. Lo característico es que estas realidades virtuales sean generadas y sustentadas por personas que están

fuera de la relación, posiblemente miembros de la familia extensa, pero también personajes de los medios de comunicación. (Gergen, 1991)

La colonización del yo trae consigo la multifrenia, el ascenso de la insuficiencia, el receso de la racionalidad. (Gergen, 1991). La multifrenia comprende la escisión del individuo en una multiplicidad de investiduras de su yo. Este estado es el resultado de la colonización del yo y de los afanes de éste, por sacar partidos de las posibilidades que le ofrecen las tecnologías de la relación.

Las tecnologías de la saturación social suprimieron dos de los principales factores que tradicionalmente se interponían en las relaciones: el tiempo y el espacio. Ahora el pasado puede renovarse en cualquier momento e incorporar personajes de un momento a otro.

El ascenso de la insuficiencia : es una producto colateral de la colonización del yo y de la presencia de espectros sociales ; pues incorpora a personas cercanas para que opinen y avalen nuestros comportamientos para ampliar lo que consideramos “ bueno” o “ malo”, recibimos consejos de los padres, abuelos y amigos cercanos y en general de toda la familia. El padre que recuerda los valores, la madre que recuerda que hay que ser cariñoso.

También es posible que adquiramos de un amigo el valor de la salud corporal y el ejercicio físico ; de una amante el autosacrificio, de un maestro el ideal de lo que hay que conocer para desenvolverse en el mundo, etc. (Gergen, 1991)

El receso de la racionalidad : Se caracteriza por tener que compartir ciertas opiniones con relación a algo y que la persona vaya incorporando los puntos de vista de otros.

A medida que se amplían nuestras relaciones, la validez de cada racionalidad circunscrita corre peligro. Lo que es racional en una relación es cuestionable o absurdo desde el punto de vista de otra. (Gergen , 1991)

En síntesis, las tecnologías han contribuido a la saturación social y la colonización del yo, en su afán de ofrecer mejorías; sin embargo estas mismas tecnologías han llevado a un mundo más caótico y complejo. Irónicamente, esta tecnología producto de la modernidad, pretendía aumentar el control y la predictibilidad sobre el mundo pero muy al contrario, esta tecnología transformó la realidad volviéndola impredecible e incierta.

Esta transformación de la realidad producto de los avances tecnológicos que la modernidad generó, es lo que ha originado lo que muchos autores han llamado la crisis de la modernidad, no sólo por la incertidumbre que se ha creado, sino por la pérdida de valores, la pérdida de la libertad, el deterioro del ambiente, la fragmentación de las personas y de las familias.

Esta transformación también se ve en las organizaciones y en el mundo del trabajo. Según Toffer (1970), ya pasamos la era industrial y estamos en la era postindustrial. Para ilustrar más esta idea miremos cómo han cambiado las organizaciones desde hace unos sesenta años para acá.

En los 50's el capitalismo estaba en pleno apogeo, y el imperativo era la acumulación de capital a partir del aumento de la productividad; esto se logró con la introducción de métodos racionales para hacer el trabajo más

eficiente (Taylor). De esta forma, la racionalidad se refleja en mecanismos de control (jerarquías, división del trabajo) que buscan unificar y estandarizar las prácticas de trabajo y de esta forma aumentar los volúmenes de producción. El lema de las organizaciones era la producción masiva de bienes, con la ayuda de la tecnología generada en la revolución industrial. El diseño de trabajo característico de esta época era la línea de ensamblaje utilizado por Henry Ford en sus fábricas. Esto dio origen al nombre dado a las formas de trabajo de producción masiva características de esta época: fordismo. De esta forma, la era industrial se caracterizó por la aplicación de la máquina en el aumento de la productividad y por el desarrollo de formas racionales de trabajo. La burocracia es entonces, la mejor forma de organización bajo estas condiciones de estabilidad en el mercado, en donde la producción por volumen es el imperativo.

Sin embargo, las condiciones del mercado empezaron a cambiar debido en parte a la crisis económica de los años 80's caracterizada por la saturación del mercado local y la necesidad de expandir los mercados más allá de los límites de los países (globalización). El aumento de la competitividad (porque ya no sólo se competía con industrias locales sino también internacionales) hizo que las organizaciones se preocuparan menos por producir de manera masiva y más por la calidad de sus productos, representada en el servicio al cliente, lo que se traducía en un mayor valor agregado a los productos. De esta forma las organizaciones cambiaron de ser predominantemente manufactureras a organizaciones de servicio, donde el lema no es la producción en volumen sino la producción con base en la necesidades del cliente, procurando de esta forma, generar y mantener

buenas relaciones con los clientes, de manera que se asegure la venta de los productos.

De igual forma la tecnología se hizo más compleja, lo que implicó que su manejo requiriera menos habilidad operativa y más interpretación intelectual. Esto ha hecho que en el mundo del mercado laboral las demandas sean de trabajadores con mayor nivel de educación capaces de manejar este tipo de tecnología.

En este sentido las transformaciones del ambiente estable y predecible de la era industrial a un ambiente inestable, complejo e impredecible de la era postindustrial han surgido en primera medida por las nuevas condiciones económicas (globalización, mayor competitividad) que han llevado a las empresas a concentrarse en las necesidades de los clientes, que de por sí son inestables y están en constante cambio. Esto ha hecho que las empresas deban igualmente estar en constante proceso de cambio e innovación. En segundo lugar, las nuevas tecnologías desarrolladas por el afán (modernista) de predecir y controlar, han permitido el acceso a una cantidad abrumante de información que hace más incierto y complejo el ambiente. Este cambio hace que las prácticas de un paradigma racional no puedan ser sostenidas en estas nuevas condiciones. Por ejemplo, los gerentes de la era industrial, que operaban en un ambiente estable y predecible, tomaban decisiones estratégicas bajo un paradigma racional, en la medida en que tenían acceso a suficiente información y tenían el tiempo para analizar las alternativas y escoger la mejor de acuerdo a las circunstancias. Hoy en día los gerentes, tienen acceso a infinidad de información difícil de manejar, información que está además en constante

cambio, lo que hace imposible operar bajo un paradigma racional. Igualmente, el ambiente complejo y cambiante y el imperativo de las organizaciones de un constante cambio e innovación, hace que las estructuras burocráticas, eficientes en un ambiente constante y demandante de actividades rutinarias, no sean las más adecuadas. Por el contrario las organizaciones tienden a ser flexibles para adaptarse con mayor rapidez a las circunstancias cambiantes. El proceso de innovación deja de ser una responsabilidad exclusiva del departamento de Investigación y Desarrollo y pasa a ser una responsabilidad de todos los miembros de la organización (Brown y Duguid 1991). De acuerdo con Drucker (1993) las organizaciones postindustriales concentran su productividad en la generación de nuevos conocimientos, lo cual demanda una mayor autonomía e interacción entre los miembros de la organización.

En este orden de ideas, son las organizaciones con sus acciones las que han hecho la realidad más turbulenta, a partir por ejemplo de la creación de nuevas tecnologías y la innovación constante.

En conclusión, mientras que las organizaciones de la era industrial que operaban bajo un paradigma moderno de adaptación, eran más reactivas, las organizaciones postindustriales deben ser más proactivas, pues son ellas quienes a partir de sus acciones se transforman a sí mismas y a sus ambientes.

Esta nueva realidad requiere de otros paradigmas no sólo para generar nuevas inteligibilidades sino para transformar las realidades que se construyen a partir de las interacciones y las cuales damos por hechas; es decir, la realidad desde el punto de vista de la modernidad, es objetiva y las

transformaciones de la realidad suceden independientemente de nuestra subjetividad. Otros paradigmas han surgido para dar nuevas respuestas y alternativas (simbólico interpretativo, posmoderno), y desde estos paradigmas, la realidad es subjetiva, es decir, es producto de procesos de interacción. Por lo tanto las realidades son construcciones sociales y por esta razón no debemos darlas por hechas, sino que debemos ser conscientes de nuestra responsabilidad en la generación de dichas realidades. De esta manera, en un mundo donde existe explotación de las personas y del medio ambiente en aras de la productividad, es importante reflexionar acerca de que estas realidades lejos de ser objetivas son construcciones sociales que llevan implícitas ideologías (capitalistas) que favorecen a unos grupos sobre otros. Estas ideologías son soportadas por el paradigma moderno que ve en la racionalidad, la única forma de entender la realidad: la racionalidad legitima prácticas en donde el poder y el control están en manos de un grupo reducido que supuestamente está en condiciones de manejar el mundo ya que se amparan en la ciencia como medio para comprender la realidad y establecer las directrices hacia donde todos debemos ir para el bienestar común (progreso).

Según Cruz (1997) el posmodernismo surge como expresión ideológica del actual orden económico mundial, marcado por el predominio del neoliberalismo. Según los posmodernos, el fundamento material de la nueva etapa es que la tecnología había adquirido un sesgo a partir de la segunda posguerra por el cual se habría constituido en una fuerza que oprime al hombre.

Las ideas precedentes, nos abren el espacio para introducirnos en formas alternas de comprender la realidad. Una de éstas es el posmodernismo, que como dijimos en la introducción de este capítulo, más que una categoría histórica, es desde nuestro punto de vista, otra forma de entender la realidad.

Respuestas del Posmodernismo a Los Supuestos del Modernismo

Las críticas al modernismo vienen surgiendo lentamente y han dado paso a la transformación y a la generación de nuevos paradigmas; muchos sienten ahora que tanto intelectual como culturalmente, el paisaje ha comenzado a cambiar, destacando que las dimensiones de este cambio han estado sujetas a amplios debates. A continuación expondremos los argumentos desarrollados por el posmodernismo en respuesta a los planteamientos modernos:

1. El modernismo plantea que la racionalidad individual es el centro para el conocimiento de las cosas. El posmodernismo señala que la racionalidad no es individual sino más bien comunal:

Los textos del posmodernismo consideran que el concepto de racionalidad individual es tanto vacío como opresivo. Su vacío es demostrado con mayor claridad por los movimientos literario y retórico. Estos movimientos desafían el supuesto de que nuestro lenguaje es la expresión de nuestros pensamientos. El lenguaje es propuesto como un sistema en sí mismo, es decir un sistema que precede y sobrevive al individuo. Por lo tanto, hablar como un agente racional es participar de un sistema ya constituido. Esta constitución es hecha a su vez por las demás personas.

Las expresiones posmodernistas plantean que no existe ningún ser racional, (individual) sino más bien la racionalidad es un ejercicio discursivo. Al ser la racionalidad un ejercicio discursivo lo hace por ende comunal. Es imposible demostrar que la racionalidad no es discursiva ni comunal. (Gergen, 1996)

El lenguaje es considerado como un sistema el cual constituye un subproducto del intercambio humano. No se puede hablar de un “lenguaje privado” (Wittgenstein, 1963), porque tener un sistema de símbolos exclusivos para uno mismo no tendría ningún sentido. Un lenguaje viable, entonces, depende de la cooperación comunal “la acción conjunta” (Shotter, 1980) de dos o más personas.

2. El ser racional no es un ser individual sino una participación comunal y cultural. No se puede lograr racionalidad como actor individual sino a través de la cooperación y apoyo de las otras personas.

Al extinguirse la coherencia racional, también desaparece de la escena la antigua demarcación de la identidad propia, ya que durante lo que siglos era reconocido criterio para identificar yo se basa en el sentido de la identidad: yo sé que soy yo en virtud de que siento que soy el mismo a los largo del tiempo. Para el Posmoderno, la vida se vuelve más expresiva y rica si se suspende las demandas de coherencia personal de reconocimiento o enfoque determinante y simplemente se es dentro de un proceso el curso de relación con los demás. Los posmodernos igualmente tienen influencia de los idealistas subjetivos quienes dicen que la realidad existe porque el hombre se la inventa, las cosas no tienen existencia objetiva sino que existen gracias al individuo que conoce; de esta forma bastaría con cambiar

de opinión para que se transformara la realidad. Pero las situaciones cambian en concordancia con sus propias leyes, y el reto del hombre - El Progreso - es conocer esas leyes y ponerlas a su servicio. En la jerga posmoderna aparece un nuevo concepto "los saberes" los cuales surgen como sustituto de la verdad. Si nadie tiene acceso a la verdad, o la verdad no existe todos "los saberes" tienen igual "valor"; por esta razón una de las expresiones básicas del posmodernismo es la imposibilidad de alcanzar el conocimiento objetivo. (Gergen, 1996)

3. El argumento del Progreso:

El período del progreso dentro de la visión modernista es tomado como un paso adelante con relación a la antigüedad. Para ellos el pasado es un estancamiento, sin embargo los posmodernistas critican esta posición señalando que el progreso es una ilusión porque las ciencias y la tecnología en sus avances y logros, han llevado por un lado el aumento de la productividad, pero por otro lado han logrado una catástrofe social y ambiental. Es decir, el progreso entendido como el avance hacia un mejor futuro común es una utopía, pues hay diversidad de intereses y el modernismo impone aquellos intereses propios del capitalismo - acumulación e incremento de la productividad - por lo tanto, cuando estos intereses se imponen, se están oprimiendo otros, como por ejemplo el derecho que el hombre tiene de vivir en un medio ambiente sano. Esto sucede porque no se ha tomado conciencia de las consecuencias que ese progreso le puede tomar a la humanidad en general.

4. Búsqueda de las Esencias:

Para el modernismo hay que buscar las esencias a partir de aproximaciones,

pero el Posmodernismo propone que lo que hay es una multiplicidad de perspectivas debido a que las cosas en sí van desapareciendo de la vista. Si lo que tenemos delante depende de la perspectiva que aportemos a la situación, entonces esta se complementa con los aportes de cada uno de las personas que lo perciben (Gergen, 1991).

En el posmodernismo las esencias y los valores universales no existen ya que no es posible la unidad conceptual. La realidad presenta diferentes facetas, pues se ve afectada por la multiplicidad de visiones, de relaciones, de transformaciones, de cambios y conceptos que generan diferentes formas de ver la vida; es por esto que el lenguaje al utilizarlo como medio para describir la realidad puede generar un contrasentido de quien lo emite en relación con su concepción de realidad.

Esto implica que puede haber enunciados falsos y verdaderos. El contrasentido del lenguaje se produce por la realidad fragmentada existente en el yo; esta realidad lleva a que el individuo que participa en ella, tome posiciones contradictorias y cambiantes. La concepción del modernista propone que las cosas existen en sí, pero en la medida en que el posmodernismo nace y la multiplicidad de perspectivas aparece por diferentes valores e ideologías, las convenciones tienden a la liberación (Gergen 1991).

En la concepción modernista ocupaba un lugar central la premisa de que existían las cosas en sí. O sea el modernista creía que el mundo estaba compuesto de diversas esencias o especies naturales (átomos físicos, elementos químicos, estados psicológicos, instituciones sociales). Cada una de las diversas disciplinas física, química, psicología, etc. debía transmitir a

la cultura acerca de la naturaleza de una clase particular de entidades. No obstante, a medida que la gente se percató de la multiplicidad de perspectivas, las cosas en sí van desapareciendo de la vista. “Si lo que tenemos delante depende de la perspectiva que aportemos a la situación, si estas diferentes perspectivas están influidas tendenciosamente por los valores y la ideología, constreñidas por las convenciones literarias y ambiguamente vinculadas al mundo exterior, ¿ Qué consecuencias puede traer el supuesto de una cosa en sí ?”. (Gergen, 1991).

Saber que no hay una cosa en sí a la que deban ajustarse con exactitud nuestras consideraciones del mundo puede instilar una sensación de liberación. La creciente conciencia de la multiplicidad de perspectivas socava cualquier intento de establecer lo que es correcto.

Según Gergen (1991), uno de los desdibujamientos más visibles de las fronteras tradicionales tuvo lugar en el campo de las artes. Muchos artistas modernos abandonaron los motivos figurativos tradicionales y situaron la esencia más allá de la visión; otros sortearon de un salto el desafío figurativo: afirmaron que la forma y el color poseían en sí mismos esencias que debían explorarse, en lugar de ser utilizados en servicio de la figuración de otra cosa. Debido a la falta de acuerdos consensuales sobre lo que es esencial y porque a menudo se aclamó aquellos cuyos empeños de alcanzar la pureza eran los más audaces, pronto empezó a disiparse la definición misma del arte; la conclusión de todo esto rezaba : “ Todo es arte”

También en la escritura se desdibujan los límites. Durante el período modernista podían establecerse cómodas distinciones entre la ficción y lo

fáctico o científico en materia de escritura. Así mismo, las novelas históricas, podían oponerse a los informes históricos serios, y el lenguaje literal o la literatura científica eran juzgados objetivos, en tanto que el lenguaje metafórico o bello quedaba reservado al arte. Con la cosa de la quiebra en si y la nueva sensibilidad frente a las realidades múltiples, esa fronteras han comenzando a diluirse.

La ficción, por ejemplo, hoy comienza a parecerse a la biografía. ¿ Dónde trazar la línea fronteriza entre lo ilusorio y lo objetivo ?. Lo que surge es mas bien un nuevo género ni fáctico, ni ficticio sino facticio, el género de la facción. (Gergen 1991).

También en la música moderna vemos aparecer géneros desdibujados. El concepto modernista de la música en sí, preparó la escena para la desaparición posmoderna de los géneros musicales, pues si la música es un conjunto de fragmentos sonoros, los géneros tradicionales son ordenamientos convencionales de los sonidos. En las palabras de John Cage, “cada individuo establece la línea divisoria entre lo que es música y lo que no lo es, y esto varia según el individuo (Gergen, 1991).

5. La metáfora de la Máquina: Para el modernismo la máquina es una buena alternativa ya que genera ingresos y pocos gastos, pero el Posmodernismo plantea que existe una saturación en los medios de comunicación y tecnología, llegando incluso a contraerse el tiempo y el espacio. Esta máquina es la que ha contribuido en ocasiones a algunos de los problemas sociales que hoy en día tenemos, porque la concepción de progreso asociado con la máquina fue enfocado sin responsabilidad ética ni social.

Estas son sólo algunas ideas generadas por la crítica del posmodernismo frente al modernismo. Para entender el origen de estas ideas predominantemente contestatarias es relevante conocer qué influencias tuvo el posmodernismo y el construccionismo social como aproximación epistemológica de este paradigma.

Por Qué Surge el Posmodernismo. Corrientes Epistemológicas : La Crisis de
La Representación y La Construcción Social

Según (Gergen,1996) la crisis de la representación está en los orígenes del posmodernismo y surge a raíz de la reflexión acerca de que las diferentes explicaciones no lograban demostrar la representación verdadera y objetiva del mundo. Aquí es cuando aparece el construccionismo social como una nueva forma de conocer o construir la realidad: “El construccionismo social no se aleja de las empresas y empeños tradicionales, simplemente los ubica en un marco totalmente diferente, con un cambio que resulta en las prioridades porque invita a buscar nuevas formas de investigación, expandiendo el alcance y la significación de los empeños de las ciencias humanas”. (Gergen, 1996)

La misión de las ciencias socio conductistas ha sido tradicionalmente proporcionar explicaciones objetivas de la conducta humana y explicar su carácter, preocupaciones que se extienden a las acciones de todas las personas de todas las culturas y a través de la historia. Así las ciencias ofrecen explicaciones tanto del amor como de la hostilidad, del poder y la sumisión, entre otros; con explicaciones que se expresan a la sociedad a través del lenguaje.

Al lenguaje las ciencias le confían el deber de pintar y reflejar el resultado de esas investigaciones. Es el lenguaje el que transporta la verdad a través de las culturas y al futuro, sin dejar de lado que la supervivencia de las especies depende del buen funcionamiento del lenguaje (Gergen, 1996.)

Hasta aquí, esto parece convencional. Pero en que sentido el lenguaje puede soportar la responsabilidad de representar o reflejar como son las cosas?

La diversidad de teorías científicas referentes a la realidad hacen dudar acerca de la posibilidad de alcanzar la objetividad, es decir, la posibilidad de encontrar una teoría que logre dar explicación a la complejidad de fenómenos sociales que se dan lugar en la realidad. Por el contrario, las teorías que intentan dar explicación a la realidad son productos culturales que reflejan los valores, creencias dominantes en cierto momento histórico. Es decir, la forma de ver e interpretar la realidad, está mediada por los significados que el hombre construye en tal interacción con el mundo. Al respecto Pinillos, (1994) señala que :”Al contrario que los animales, el hombre vive en un mundo histórico de cultura. Un mundo donde el significado, la conciencia, la finalidad, los juicios finales y de valor tienen un lugar que no es posible tener en una psicología considerada como ciencia natural. En la conciencia no existen relaciones causales, existen relaciones significativas y simbólicas y reversibles entre las representaciones”. (p.62-63).

Los lenguajes ya no producen visiones sintéticas del mundo; puesto que cada comunidad, cada profesión establece su forma de codificación y

su modo de comunicarse específico. Y esto hace que un individuo que no pertenece a esa comunidad se sienta aislado.

El problema no carece de consecuencias, porque con el tiempo nos damos cuenta que una teoría u otra se acaba y pierde su valor en la medida en que ese lenguaje no corresponda en los hechos y acontecimientos del mundo real. Es decir si el científico por medio de su lenguaje no logra comprobar ninguna relación directa con los acontecimientos reales, su contribución es un problema, y esta teoría no se puede perfeccionar mediante la observación. (Gergen, 1996)

Numerables intentos perdieron los empiristas lógicos tratando de demostrar la relación entre el lenguaje (que para ellos es tomado como el significado de una proposición) y observación. Pero aún así, estos intentos de establecer relaciones seguras y determinadas entre las palabras y el mundo real dejan una diversidad de problemas irresueltos. Ya que si el objeto al que se refiere una proposición está en un estado de cambio continuo o deja de existir, entonces la proposición sería momentáneamente una verdad. Las proposiciones tienen significados durante y por encima de la capacidad referencial de las palabras individuales que las constituyen? ? Cómo hay que entender ese significado? ? ? Las proposiciones están sujetas a verificación o son solo los términos individuales? ? estas y otras preguntas han seguido siendo recalcitrantes a una solución ampliamente convincente. (Gergen 1996).

Actualmente se ha aceptado en general que el modo en el que se logra la representación objetiva en cuanto a las descripciones y explicaciones siguen estando insatisfactoriamente explicado (Fuller, 1993 ;

Barnes, 1974. Aquí es cuando aparece el posmodernismo no buscando una base lógica racional para relacionar la palabra y el mundo ; si no más bien plantea un desafío más fundamental a la suposición de que el lenguaje puede representar, reflejar, contener, transmitir o almacenar el conocimiento objetivo. (Gergen, 1996)

Las siguientes críticas a la representación del lenguaje surgen de las inteligibilidades discursivas que caen fuera de los ámbitos filosóficos y científicos y son la base del discurso posmodernista:

a. Crítica Ideológica : La ciencia en su afán por alcanzar la objetividad obvió los debates morales, pues tales asuntos no debían ser la responsabilidad científica ya que cuando en las teorías se involucran valores, estas no pueden ser confiables.

Sin embargo, la historia ha logrado demostrar que la neutralidad de las ciencias no era tal, la ciencia y la tecnología producto de esta se utilizan con fines macabros : guerras, bomba atómica, holocausto, etc.

La crítica ideológica surge como reacción moral contra los efectos del positivismo filosófico de la ciencia, el capitalismo y el liberalismo burgués, que se manifiestan en el deterioro de los valores morales y la mutilación de la naturaleza entre otros. Según Gergen (1996) "Parten de una búsqueda de reforma moral ; nutriéndose de un linaje intelectual marcado por Kant (primado de la libertad individual y de la responsabilidad moral sobre el mundo que científicamente es concebido por contingencias materiales), el enfoque hegeliano de la razón y la moralidad inmersa en las practicas culturales y en la demostración de Marx hiciera en el sentido de que las formas de racionalidad estaban influidos por los interese de clase". (p.55).

El propósito de esta crítica es la emancipación ideológica a partir del análisis de las "verdades" científicas para revelar los prejuicios ideológicos que estas contienen.

Para cualquier grupo preocupado por injusticia o la opresión esta crítica representa una amenaza a las realidades dadas por hechas. Para Gergen esta crítica "es una arma poderosa para socavar las confianza, las realidades que se dan por sentadas en las instituciones dominantes como la ciencia, gobierno, lo militar, la educación entre otros campos. La crítica intenta poner de manifiesto los sesgos valorativo a las afirmaciones de verdad y razón" (pág. 56).

Esta critica se presenta, por un lado buscando emancipar la cultura de la esclavitud y por otro el de la ideología capitalista. La crítica ideológica demuestra entonces que el lenguaje lejos de ser neutral y de ser portador de verdades es mas bien contenedor de intereses que en su clamor por neutralidad lo que logran es la manipulación de la realidad.

b. Crítica Literario - Retórica :

Esta postura intenta demostrar que la base semántica de la descripción y explicación están determinadas no por los eventos mismos sino por las convenciones de la interpretación literaria.

Estas ideas surgen del movimiento posestructuralista que a su vez parte del estructuralismo, el cual plantea que existe un exterior - lo aparente - y un interior - una estructura, fuerza, proceso - por medio del cual el exterior adquiere figura a través del interior; y de la lingüística en su labor de ir más allá de la expresión para descubrir el sistema generativo en su interior. Esta postura intenta demostrar que la base semántica de la

descripción y la explicación están determinadas por las convenciones de la interpretación literaria. Según el estructuralismo, el exterior (representación lingüística) adquiere su forma influenciado no por el mundo representado sino por las estructuras internas.

Según (Gergen,1996), la mayor parte de las investigaciones en las ciencias humanas resulta ser compatible con los estructuralistas (psicoanálisis, ciencia cognitiva), es decir que todos los actos de comunicación abierta son expresiones de conjuntos fundamentales y estructurados por una disposición interna. Para (Gergen,1996) “ En la medida en que las llamadas “exposiciones objetivas” están conducidas no por acontecimientos, sino por sistemas estructurados (sistemas internos de significado, fuerzas inconscientes, modos de producción, tendencias lingüísticas inherentes y similares) resulta difícil determinar en qué sentido las exposiciones científicas son objetivas, pues esas descripciones están guiados no ya por el objeto externo sino por la estructura; entonces, cómo comprobar que el lenguaje refleja estas estructuras?

De esta forma, el estructuralismo desafía la idea de que el lenguaje es un vehículo de la verdad ; sin embargo se empieza a cuestionar la existencia de la estructura y se hacen preguntas como, ¿ Hasta qué punto el lenguaje refleja la realidad de dichas estructuras ?. La mayoría de los estructuralista deseaban clamar por una base objetiva que sustentara la estructura.

El punto que hizo girar hacia el posestructuralismo fue el supuesto de que las estructuras no son objetivas, sino discursivas. En este sentido, el rasgo mas sobresaliente de la concepción Saussuriana del lenguaje como sistema de diferencias es que implica una teoría antirealista del significado.

La verdad se convierte en una verdad formal dejando de ser una verdad ontológica o de contenido. La verdad a la que ahora nos atenemos solo es posicional en contraste con la verdad de los contenidos, pues refiriéndonos a las cosas, encontramos que hay cosas falsas y cosas verdaderas, igual que hay oro falso y oro verdadero. Esta teoría antirrealista del significado pone entre paréntesis el problema de la referencia, esto es, el problema de la relación entre las relaciones lingüísticas y los objetos extradiscursivos denotados por ellas. Para Saussure, la distinción crucial no es aquella que se establece entre palabra y objeto, sino entre significante(palabra) y significado(concepto). “lo importante en la palabra... son la diferencias fónicas que permiten distinguir esta palabra de todas las demás, pues las diferencias son las portadoras de significado”. El lenguaje no posee ideas ni sonidos que existan con anterioridad al sistema lingüístico, sino solo las diferencias conceptuales y fónicas que resultan del sistema. Aún cuando Saussure pone entre paréntesis el problema de la referencia, de la relación entre palabra y objeto, tiende atribuir de igual importancia a los significados y a los significantes, concebidos como dos series paralelas compuestas respectivamente de palabras y conceptos. Al intentar extender la concepción estructural del lenguaje al estudio del mundo humano, implica atribuir primacía a los significantes por sobre los significados, es decir, el significado se convierte en un asunto de interrelaciones de palabras. (Gergen, 1992)

Derrida negó toda sistematicidad al lenguaje. En lugar de seguir una estructura cerrada que toma Levi-Strauss de Saussure, la producción de significado se concibió como el juego de significantes que prolifera hasta el individuo. Todas estas contradicciones internas lleva a Derrida a sentar las

bases de una crítica filosófica a lo que él llama “metafísica de la presencia”, la doctrina según la cual la realidad se da directamente al sujeto, donde se postule un “significado trascendente” que de cierta manera está presente a la conciencia sin mediación discursiva alguna. (Gergen, 1992). El rechazo de la teoría Saussuriana que Wilfred Sellars ha llamado “el mito dado”, el mito donde la realidad se da en forma inmediata al sujeto. La conciencia, según el mito de lo dado, tiene acceso directo a la realidad, y por consiguiente no precisa ningún intermediario discursivo. Entonces se puede prescindir de la significación, ya que en el mejor de los casos, no es más que una conveniencia, una ayuda para la memoria. Esto hace referencia a una concepción atomista del lenguaje, en la que las palabras significan individualmente en virtud de su referencia a los objetos, sino gracias a su relación con otras palabras. El sujeto, no es ya directamente constitutivo del lenguaje. El significado es autónomo, pues depende de la interacción de los significantes.

El sujeto está subordinado al incesante juego de la diferencia, la diferencia en efecto, es un concepto inadecuado para caracterizar el proceso de significación. Derrida ofrece varios términos- huella, *différance*- para enfatizar la posibilidad de escapar a la metafísica de la presencia. El juego constitutivo de la significación implica necesariamente la disrupción de la presencia, la cual se refiere a una presencia que nunca puede realizarse plenamente sino que difiere sin cesar. La *différance* sólo puede ser conceptualizada mediante el lenguaje que en virtud de la naturaleza misma, implica necesariamente la metafísica de la presencia: La *différance*, en cuanto *prima ontológicamente* sobre presencia y ausencia, resulta

incognoscible. De esta contradicción surge la práctica de la deconstrucción, que implica combatir la metafísica de la presencia en su propio terreno.

Dews sostiene que “Derrida... nos ofrece una filosofía de la *différance* como absoluto; apoyado en el juego incesante de los significantes, pero no va más allá, dada la naturaleza necesariamente metafísica del lenguaje.

Habermas observa “las deconstrucciones de Derrida siguen fielmente el movimiento del pensamiento heideggeriano”. El tema heideggeriano del ocultamiento del ser se repite en la concepción de la *différance* como “origen de presencia y ausencia”. La dificultad principal del textualismo de Derrida no reside, como es el caso del idealismo tradicional, en que implique la negación de la existencia de objetos independientes de nuestro pensamiento. Es por esto que la afirmación de Derrida según la cual “nada hay fuera del texto” es equívoca; no debe leerse como si postulara una “nada” ontológica exterior al texto, pero si el textualismo no niega la existencia de objetos extradiscursivos, niega ciertamente nuestra capacidad de conocerlos, pues tal conocimiento exigiría algún modo de acceso confiable a los objetos. Esto lleva inevitablemente a que nuestro mundo es nuestro lenguaje y nada más que nuestro lenguaje. Prescindimos de dar cuenta de la realidad ontológica del mundo exterior para atenernos exclusivamente a nuestro lenguaje como única realidad posible.

Esto lleva inevitablemente a que nuestro mundo es nuestro lenguaje y nada más que nuestro lenguaje. Prescindimos de dar cuenta de la realidad ontológica del mundo exterior para atenernos exclusivamente a nuestro lenguaje como única realidad posible.

Derrida y el movimiento deconstruccionista refuerzan esta idea cuestionando las bases en las que los estructuralista presumen la presencia de una subjetividad oculta presente en las palabras. Según Derrida el significado de las palabras depende de un proceso en el que las definiciones son dadas a partir de otras palabras.

Es así como la interpretación de un texto no consiste en dilucidar la intención del autor, la cual pierde su importancia al igual que el mundo fuera del discurso. Este movimiento argumenta que la realidad se reduce al texto. Pero ese texto a su vez posee otros significados que se remontan en otros textos o metáforas que sirven como marcos retóricos a partir de los cuales el mundo es construido a través de teorías. Por ejemplo, la metáfora de la máquina influyó en la forma de construir los diferentes entendimientos acerca de la realidad a principios del siglo XX.

Pero la deconstrucción propuesta por Derrida autodestruye constantemente el esquema con el cual podría lanzarse a medir y constatar el mundo, en últimas, aniquila la posibilidad de conocerlo. Si bien no podemos conocer las cosas tal como son en si mismas, si no sólo impresiones sensibles organizadas por las categorías del entendimiento, como muy bien lo advierte Kant, fuera de estas categorías, o si se quiere, estructura, no tenemos nada con que lanzarnos a medir y tratar de entender al mundo.

c. Crítica Social : La critica social se basa en la premisa que el pensamiento científico tiene un origen social ; Esta idea fue influenciada por Max Weber, Max Scheler, Karl Mannheim. Según esta postura, las

ideas científicas toman su forma del contexto cultural en donde se originan, donde los autores de esas ideas están inmersos.

Mannheim propone cuatro premisas fundamentales para enfatizar que la ciencia tiene un origen social, las cuales son:

1. Los compromisos teóricos tienen origen social.
2. Los grupos sociales están frecuentemente organizados alrededor de ciertas teorías.
3. Los desacuerdos teóricos son asuntos del conflicto de grupo. No tiene que ver con las teorías en sí, ni porque estas sean objetivas, sino que se derivan por los conflictos en los grupos, en los grupos de la comunidad científica.
4. Lo que nosotros tomamos como conocimiento es contingente a la cultura y a la historia. (Gergen, 1996)

Mitroff, señala que varios juicios científicos están basados en la personalidad del científico y en su prestigio (Gergen, 1996). Esto quiere decir que cada percepción no puede ser objetiva, porque está basada en la subjetividad y particularidad de cada persona.

Por otro lado, Barnes y Bloor, enfatizan que todos los asuntos científicos están determinados por intereses sociales, políticos, económicos, profesionales, entre otros.

Igualmente Latour y Woolgar, señalan que los hechos se crean en el laboratorio, no hay un descubrimiento de algo sino que los hechos son creados a través de los procesos sociales. (Gergen, 1996)

En conclusión la crítica social afirma que la ciencia no describe objetivamente la realidad, sino que la ciencia es producto de los procesos

sociales. Así mismo los científicos que producen ciencia no pueden tener objetividad sino que están inmersos en un contexto histórico y cultural, todos los intereses, prejuicios y valores que ellos poseen se ven reflejados en sus teorías.

Para Gergen, la crítica social es aquella que más posibilidades tiene, señalando algunas objeciones con respecto a la crítica ideológica y crítica literaria: la crítica ideológica habla de una emancipación en donde es importante encontrar cuál es la ideología implícita en las teorías; esta emancipación es entendida como el hecho de encontrar la verdad escondida dentro de las ideologías; la crítica ideológica dice que ninguna teoría puede ser objetiva porque lleva implícita una ideología que está beneficiando algún grupo en particular; entonces, se clama acerca de la imposibilidad de la objetividad, pero la crítica a su vez está influenciada por una ideología, por lo cual no se puede ir más allá de la crítica. Por otro lado la crítica literaria, todo lo reduce al texto, por lo tanto, no puede haber comunicación pues todo se reduce al texto y no se puede en este sentido generar procesos de transformación pues no hay transformación posible sin comunicación. Gergen, refiriéndose a la crítica literaria dice que la idea de tomar acción es una extensión de una convención lingüística ; esto quiere decir que todos los asuntos humanos están reducidos a texto, todas las interpretaciones que se hacen de la realidad son producto de otros y nos tenemos que remontar a otros textos, es decir no podemos tomar acción porque todo está reducido a una condición lingüística.

La crítica social, según Gergen, toma algunas de las ideas de las críticas literaria e ideológica pero va más allá. Por un lado, retoma de la

crítica Literario - Retórica la importancia del lenguaje como medio de construcción de la realidad y de la Ideológica su postura crítica. Es así como el construccionismo social, parte de la deconstrucción (que es devolvernos en el proceso de construcción social, hasta encontrar cuales son las ideologías básicas que sustentan las realidades construidas y encontrar qué implicaciones tienen esos intereses en las relaciones sociales); sin embargo, va más allá de la deconstrucción pues propone que hay que realizar una reconstrucción en donde tomemos una posición sin imponerla, sino más bien, invitando a otras voces a participar en el diálogo, lo cual nos permite estar abiertos a nuevas formas de ver la realidad y a nuevos diálogos, donde se generen nuevas alternativas que beneficien a todos los actores que participan. A lo que invita el construccionismo social, entonces, es a no dar por hechas las realidades y a reflexionar acerca de éstas, siendo conscientes de que estas realidades son productos de procesos sociales que llevan implícitas ideologías y valores. Una vez somos conscientes de los efectos de éstas ideologías en nuestras relaciones, debemos entonces reconstruir una realidad alterna en donde se invite a actores que han estado en el silencio a que participen y se hagan escuchar, entrando así a un proceso de negociación de significados que genere una nueva realidad a partir de consensos. Sin embargo, estos consensos son temporales ya que siempre debemos estar en un proceso de reflexión y no tomar las realidades por hechas. Lo que implica que la realidad debe estar en constante proceso de construcción y reconstrucción.

Foucault acepta la cultura como una construcción social, pero Foucault, inspirado en Nietzsche, advierte que el punto de referencia para una

interpretación de la cultura no debiera ser el modelo del lenguaje y de los signos sino el de la guerra y la batalla. La historia que nos engendra y nos determina tiene la forma de la guerra mas bien que la del lenguaje: Se trata de relaciones de poder no de relaciones de significado. La voluntad de verdad es solo una de las formas de voluntad de poder; el análisis adecuado de los discursos teóricos pertenece, como sostenía Nietzsche, a la genealogía de las formas de dominación, no a la historia epistemológica del desarrollo del conocimiento.

Supuestos Del Construccionismo Social

Estos supuestos se derivan en su gran mayoría de la critica social , siendo esenciales para dar cuenta de la aproximación epistemológicas del posmodernismo. (Gergen, 1996)

1. "Los términos con los que damos cuenta del mundo y de nosotros mismos no están dictados por los objetos estipulados de ese tipo de exposiciones" (Gergen, 1991, pág. 72)

Lo anterior significa, que no hay nada en el mundo que nos guíe o nos exija una forma específica de descripción de un objeto , que no sea dictada por las personas a través de las relaciones, que éstas a su vez establecen en un contexto social. Es decir una mesa se describe por lo que se utiliza en un contexto social determinado (casa, fábrica) y no por lo que ella como objeto (mueble, madera) pueda proporcionar, ya que este significado otorgado a la descripción es propio de un proceso social.

2. "Los términos y las formas mediante los cuales conseguimos la comprensión del mundo y de nosotros mismos son artefactos sociales,

productos de intercambio situados histórica y culturalmente y que se dan entre las personas". (Gergen, 1996, pag 73)

Este supuesto nos indica que el vocabulario utilizado para describir un objeto o la forma de hacerlo, es un patrón cultural característico de cada contexto y es marcado por el intercambio social de una persona con otra a través del tiempo en una comunidad, y que ha sido transmitido a otras generaciones de ese mismo contexto por las mismas personas que pertenecen a él. Haciéndolo a su vez diferente de otros medios y contextos. Por ejemplo las palabras y frases propias de cada cultura, que se usan dentro de ella para indicar o explicar un objeto.

Las palabras adquieren su significado sólo dentro del diálogo. Son, en términos de Jhon Shotter (1984), el resultado no de acción y reacción, sino de acción conjunta.

3 . "La medida en la cual una descripción dada del mundo o de nosotros mismos se mantiene a través del tiempo, no depende de la validez empírica de la descripción, sino de las vicisitudes del proceso social" (Gergen, 1996, pag 74)

Esto significa que una explicación proporcionada de un fenómeno específico, en un contexto particular se mantiene o no de acuerdo a las variaciones de ese contexto social; estas variaciones se presentan por el relacionamiento de las personas. Es decir el lenguaje por el cual nos referimos a un objeto, puede cambiar o ser modificado por el proceso social y no por los cambios que el objeto presente. Ya que si el objeto presenta algún cambio, al ser estudiado y explicado en el contexto social se estaría modificando su descripción. Por ejemplo un lapicero siempre servirá para

escribir en la cultura X, aunque se le cambie el color de la tinta y el estuche, mientras que en la cultura Y puede ser un elemento para señalar, así se le cambie la tapa por una más larga, es decir en la cultura Y siempre servirá solamente para señalar porque así se estableció allí ; mientras que en la X es solo para escribir.

4. "La significación del lenguaje en los asuntos humanos se deriva del modo como funciona dentro de las pautas de relación" (Gergen,1996, p.75)

Esto nos quiere decir que el sentido o el significado dado a un hecho específico es la construcción o el resultado de un relacionamiento social entre las personas pertenecientes a un contexto particular. Por ejemplo (una copa sirve para tomar un trago, en dos culturas diferentes ; pero en una cultura el hacer un brindis se realiza con solo levantarlas y mirar a los compañeros de la reunión social, mientras que en la otra si es importante chocar las copas entre todos los asistentes como señal del brindis). Es decir las palabras adquieren su significado en el uso que se les da.

5. "Apreciar las formas existentes de discursos consiste en evaluar las pautas de vida cultural ; tal evaluación se hace eco de otros enclaves culturales" (Gergen, 1996, pag 74)

Cada comunidad o cada grupo desarrolla sus propios lenguajes sus propias inteligibilidades, es decir sus propias formas de entender la realidad. A un grupo que posee su propio lenguaje, valores, discursos e intereses, le es muy difícil evaluarse a sí mismo.

Es necesario, para enriquecer nuestros recursos, evaluar nuestra forma de ver la realidad a partir de otras perspectivas. Es importante que como comunidad miremos nuestra realidad desde otros puntos de vista, ya

que esto contribuye a un diálogo más rico en posibilidades de construcción de nuevas alternativas.

Una vez revisados los postulados del construccionismo social, es importante señalar que la cultura es un tema necesario desde esta postura ya que los significados a partir de los cuales construimos y negociamos las realidades no son productos individuales, sino que tienen un origen comunal: la cultura.

Origen de Los Significados : Cultura

Según (Gergen ,1994), no es el individuo quien preexiste las relaciones e inicia el proceso de comunicación, sino que son las convenciones en las relaciones las que posibilitan el entendimiento. Son los patrones de interacción los que posibilitan procesos de coordinación y entendimiento.

Para entender esto, revisemos el concepto de interacción. Este último se puede definir como el proceso de coordinar acciones, sin embargo para lograr coordinar acciones, éstas tienen que ser significativas. Es decir si yo digo "Hola", la persona a quien me dirijo tiene que compartir el significado de mi acción para que haya un entendimiento; es decir, el significado no está localizado en el individuo sino en la acción conjunta (Shotter). Sin embargo esta comunicación entre dos personas no es autista, es decir, yo no invento los significados individualmente, sino que la comunicación es extensión de patrones de significados en un contexto más amplio. Para que haya entendimiento, es entonces necesario que existan patrones de interacción, es decir, significados compartidos. En este sentido el sistema de significados preexiste al hombre y posibilita los procesos de comunicación. Este sistema

de significados que preexiste las relaciones, es lo podríamos denominar cultura. La cultura en este orden de ideas, es el telón a partir del cual construimos significados acerca de la realidad. Por eso, es importante entender la cultura desde el punto de vista del nativo, para comprender cómo los significados son contruidos. Pues son estos patrones comunes los que llevan a entender cómo los miembros de una comunidad interpretan su realidad. Sin embargo cuando vamos a ver si en realidad existe similitud en los significados, vemos que en una misma cultura donde se comparten significados, hay diversidad de interpretaciones y experiencias. Esto nos conduce a una certeza, y es que el concepto de cultura es de por sí ambiguo; esta ambigüedad nos lleva a entender el concepto de cultura desde una perspectiva posmoderna.

Cultura Organizacional: Cultura Desde la Perspectiva Posmoderna

Cultura son aquellos significados, creencias, normas, valores, conocimientos, que un grupo tiene en común y comparte (Taylor citado por Hatch 1997) pero este concepto de cultura es ambiguo, y esta ambigüedad se entiende más claramente si se revisa el significado del término "compartir". Compartir implica tener experiencias comunes pero al mismo tiempo significa que estas experiencias son vividas de forma individual por las personas que comparten dichas experiencias. De esta forma la definición de cultura por un lado enfatiza la similitud y por el otro, la diferencia o diversidad.

Estos dos extremos se reflejan en las diferentes posturas que existen acerca de la cultura organizacional en donde en un extremo de un continuo se destacan aquellas teorías que definen la organización como una cultura

donde todos los miembros comparten los mismos significados, creencias, valores, y en el otro extremo están las posturas que ni siquiera reconocen estabilidad en la cultura y por el contrario señalan que la cultura organizacional es fragmentada y múltiple (posición posmoderna).

Según Martín y Meyerson (1987) existen tres posturas diferentes con respecto a la cultura organizacional

La postura de integración que concibe a la cultura como el conjunto de significados compartidos por todos los miembros de la organización y que guían los comportamientos de éstos. En esta postura se destacan Schein con su modelo de cultura (artefactos, normas y valores y presupuestos básicos) y Hofstede con su investigación en la que señala la influencia de la cultura nacional en los patrones de la cultura organizacional.

La postura de diferenciación, que reconoce la existencia de subculturas en la organización y que surgen como formas alternativas a la cultura dominante. De esta forma las subculturas se desarrollan cuando grupos interactúan con regularidad y establecen patrones propios de comportamiento, diferentes y en ocasiones en contraposición a la cultura dominante. Estas subculturas tienen estabilidad, coherencia y unidad.

La postura de fragmentación según Martín, surge como crítica a la postura de diferenciación ya que no reconocen la existencia de subculturas pues según esta postura, no puede haber coherencia y estabilidad ni siquiera en las subculturas.

La cultura es fragmentada pues existe multiplicidad, incoherencia e inestabilidad en los procesos de interacción. Los individuos están en

constante cambio y sus intereses y roles son múltiples y contradictorios, por lo tanto el máximo de acuerdo a que se puede llegar son consensos temporales, ya que una vez alcanzamos un acuerdo, la realidad cambia y nuestros intereses también.

No hay estabilidad posible, las culturas están en constante cambio y hay ambigüedad en los significados.

De igual manera la posición de fragmentación critica la forma en que la postura de diferenciación clasifica a las subculturas en términos de oposición con respecto a una cultura dominante. Esta forma de ver la realidad según los posmodernos ignora posiciones diferentes a las establecidas, las cuales no se podrían clasificar ni dentro de las culturas dominantes ni dentro de sus antagónicas. Es así por ejemplo que dentro de la cultura política colombiana existen diferentes partidos políticos (subculturas) que se pueden catalogar como partidos de derecha o de izquierda. Una posición diferente a la posición de derecha, inmediatamente se cataloga como izquierdista y viceversa, sin tener en cuenta que hay múltiples formas de ver la realidad que están en medio de estas dos posiciones y que no corresponden a ninguna de estas dos. Según la posición posmoderna, por lo tanto, no debemos clasificar las culturas en subculturas pues de esta forma podemos ignorar formas diferentes de ver la realidad a las ya establecidas.

La diversidad y multiplicidad son las únicas constantes que podemos encontrar en las organizaciones y a partir del reconocimiento de la diversidad organizacional, podemos construir realidades más ricas y plausibles.

Segundo Capítulo

Revisión teórica

En este capítulo se llevó a cabo una revisión teórica donde se obtuvo información relacionada con el tema de cultura organizacional desde la perspectiva posmoderna.

Para este objetivo fue necesario consultar las fuentes bibliográficas de las diferentes instituciones educativas en Colombia, en la cual no se encontró información relevante y novedosa con relación al tema. Por tal razón fue necesario remitirnos a centros de información como Proquest, internet y la fuente de datos de la Universidad Javeriana.

Los artículos se analizaron desde las siguientes categorías que se describirán a continuación :

1. Relación Poder Vs Conocimiento : Dentro del estado del arte es tomada como la relación existente entre el conocimiento organizacional y las relaciones de poder que subyuga a los individuos para los propósitos organizacionales
2. Control de la Cultura : Dentro de una organización es tomada como el intento de la gerencia por controlar los diversos aspectos de la cultura organizacional para crear efectos tanto positivos como negativos dentro de esta.
3. Concepción de Cultura : La definición de cultura y cómo cambia depende de la forma como cada persona percibe y vive la cultura dentro de cada organización.

4. Concepción del Individuo: Dentro del estado del arte es la forma como es tomado el individuo a partir de sus puntos de vista, significados, comportamientos, rituales, roles dentro de la organización.
5. Concepción de la Historia Organizacional: La historia dentro de la organización se manifiesta en cada uno de los valores y tradiciones que posee cada contexto particular. También se tienen en cuenta los acontecimientos históricos y los miembros de la organización que han marcado dicha historia.
6. Lenguaje como estructurador de la Realidad: Es la forma como es tomado el lenguaje dentro de la realidad del contexto organizacional, ya que es un discurso al juego infinito de diferencias y significados, mediados a través de prácticas construidas socialmente.
7. Cambio Organizacional: En el estado del arte es tomado como los diferentes tipos de cambio que se presentan en la organización, a nivel cultural y que influyen dentro del desarrollo de esta ya sea para su progreso o para su estancamiento.
8. Cambio Cultural: Esta categoría se trabajó con base en un artículo que presentaba grandes aportes desde tres perspectivas diferentes. Dentro del Estado del arte es tomado como un elemento que determina la cultura de la organización.

Fichas Analíticas

Ficha analítica 1:

Autor: Joanne Martin y Debra Meyerson

Título: Cambio Cultural: Una integración de tres perspectivas.

Palabras Claves: Cambio Cultural, Paradigmas, Integración, Diferenciación, Ambigüedad, Cultura Organizacional.

Descripción: en este artículo se integran tres perspectivas de cultura y cambio cultural dentro de las organizaciones definidas en tres paradigmas: Paradigma 1, Integración; paradigma 2, Diferenciación; Paradigma 3, Ambigüedad.

Con cada perspectiva viene una serie de implicaciones sobre la naturaleza, visión, fuentes y consecuencias del cambio cultural. Cada perspectiva sugiere implicaciones distintas para aquellos que desean administrar el cambio cultural en organizaciones. Se argumenta que para entender cómo las organizaciones cambian, en general, es importante entender por separado y a su vez interrelacionados los procesos de cambio cultural.

Dimensiones:

Concepción de la Cultura:

La cultura organizacional es socialmente construida, es resistente al cambio, altamente adaptativa y de fluctuaciones continuas. La definición de cultura y cómo cambia depende de la forma como cada persona percibe y vive la cultura dentro de cada organización.

Según el autor, la concepción de cultura es vista desde los tres paradigmas:

Paradigma 1; desde esta perspectiva la cultura es definida como aquello que es compartido y/o único a un grupo u organización específica (Clark, 1970; Schein, 1985; Smircich, 1983). La cultura, es un mecanismo de integración (Geertz, 1973; Schein, 1983) es el adherente social que

mantiene unido al grupo potencialmente diverso. Las representaciones de cultura según el paradigma 1 hacen énfasis en diferentes tipos y niveles de manifestaciones culturales. Sin embargo, existen tres características centrales en todas las representaciones de este paradigma: consistencia a través de las manifestaciones culturales, consenso dentro de los miembros de la cultura y usualmente un foco en los líderes como creadores de cultura. Dentro de este paradigma las representaciones culturales niegan la ambigüedad (Lo que no está claro, lo inexplicable y aquello posiblemente capaz de tener dos o más definiciones. Webster, 1985) tales representaciones reconocen solamente aquellas manifestaciones que son consistentes entre ellas y solamente esas interpretaciones y valores que sean compartidos, porque la cultura se vuelve aquello que es claro. La cultura es concebida en términos de profundidad; es decir, que acepta la persistencia e inercia, y por ende la resistencia al cambio (Clark, 1970; Sathay, 1985).

Paradigma 2; desde esta perspectiva la cultura es un sistema abierto formado por influencias internas y externas de la organización la cual está compuesta por una colección de valores y manifestaciones, de las cuales algunas pueden ser contradictorias. Las representaciones culturales de este paradigma se centran en el desacuerdo en lugar de centrarse en el consenso. En organizaciones complejas se reflejan culturas sociales más amplias que contiene elementos de jerarquía, clases, raza, etnias e identificación de género. Estas fuentes de diversidad por lo general crean culturas entrelazadas y subculturas.

La cultura organizacional es definida como una red donde las culturas

sociales pueden entrelazarse. Lo que se vuelve original; es la combinación específica de culturas que se forman dentro de la organización(Martín, 1986). Una organización está compuesta por una diversidad de subculturas que comparten algunos elementos integrantes con la cultura dominante.

Paradigma 3 ; desde esta perspectiva la cultura no tendría una serie de valores compartidos sino un reconocimiento de la ambigüedad; es decir que la ambigüedad es tomada como la verdad ya que no es experimentada como una etapa temporal sino que es tomada como “ así son las cosas”.

Las manifestaciones culturales no son claramente consistentes o inconsistentes, en cambio la relación entre estas manifestaciones es caracterizada por la falta de claridad, la ignorancia o complejidad. Las diferencias en los significados, valores y normas comportamentales son vistas como inmensurables e inconcebibles. Dentro de este paradigma los investigadores y miembros culturales buscan la ambigüedad, las paradojas y hasta la hipocresía.

La cultura en este paradigma es vista como la existencia de varias subculturas dentro de una organización, en la que cada una comparte unos valores e intereses específicos.

Finalmente, podemos decir que en el paradigma 1, la cultura hace referencia a la integridad y a la homogeneidad; mientras que el paradigma 2, se aproxima a la cultura por la diferenciación y diversidad y en el paradigma 3, la ambigüedad es aceptada, canalizada y manejable.

Cambio Cultural:

Es tomado a partir de los tres paradigmas de la siguiente manera:

En el paradigma 1, el cambio cultural es visto como un proceso monolítico

es decir único. El cambio cultural es definido en términos cognitivos, para diferenciarlo de otras formas de cambio organizacional. Por ejemplo; Schein(1985) se enfoca en los cambios de suposiciones básicos, mientras que Brunsson (1985) estudia los cambios en las ideologías organizacionales y Barely (1983) define cambio en términos de fluctuaciones en los significados colectivos.

Schein, (1985, 1986) describe el cambio individual y cultural en un proceso de tres etapas.

Etapas 1: Individuos y organizaciones experimentan un período de descongelamiento. La ambigüedad de lo desconocido es tomada en cuenta. El argumenta que una parte importante de este período de descongelamiento es la creación de seguridad psicológica.

Etapas 2: En esta etapa el cambio toma su lugar, nuevos comportamientos y significados son aprendidos.

Etapas 3: En esta etapa el reconocimiento de la ambigüedad es estrictamente temporal y necesario en el proceso de cambio.

Finalmente lo que hacen los líderes y los agentes de cambio es crear simultáneamente ambigüedad y suficiente seguridad psicológica para inducir motivación al cambio.

Para Jonson y Luding, (1977) el cambio es como un ciclo entre entusiasmo y desánimo, centrado en las ideas claves o "mitos" acerca de los significados y necesidad de ciertos comportamientos organizacionales

En el paradigma 2, la perspectiva de cambio cultural está enfatizada en los catalizadores ambientales(o externos) que tienen impacto localizado en varias facetas del funcionamiento organizacional. Estos cambios

localizados pueden ser asociados entre sí y frecuentemente no son ni planeados, ni controlados por gerencia.

La perspectiva de cambio cultural es incrementada, localizado, y en la mayoría de los casos estimulado por el ambiente (a veces controlado por este).

En el paradigma 3, la cultura debe estar en constante cambio; ya que cualquier cambio entre y alrededor de los individuos hacia los patrones de conexión e interpretaciones, es cambio cultural. Enfatiza en el ajuste individual a las fluctuaciones ambientales, incluyendo patrones de atención e interpretación. Aunque el cambio cultural es constante, puede pasar desapercibido; para que sea sobresaliente, el cambio requiere de claridad.

Concepción de Individuo:

En el paradigma 1, se hace énfasis en el consenso y en la integración ; es decir que los miembros de una cultura que pertenecen a varios niveles y divisiones de una jerarquía organizacional pueden compartir varios puntos de vista y finalmente llegar a un consenso.

Otra forma de ver al individuo a partir de este paradigma, es el que presenta el modelo de Schein donde se asume que los individuos (que sean líderes), pueden llegar a influir en los cambios culturales en la organización.

En el paradigma 2, los individuos pueden estar entrelazados en diferentes subculturas, aunque algunas pueden tener puntos de vista diferentes; es decir no solo puede poseer varios puntos de vista y finalmente llegar a un consenso; sino que al mismo tiempo que posee los diferentes puntos de vista también puede pertenecer a diferentes subculturas; lo cual genera conflictos en los individuos(subculturas) pero sin excluirse de la

cultura dominante de la organización.

En el paradigma 3, los individuos comparten algunos puntos de vista, están en desacuerdo con otros y en ocasiones son ignorantes a los otros. El consenso, la contradicción y la confusión coexisten haciendo difícil dibujar límites culturales y subculturales. Los individuos están conectados temporalmente por unos intereses compartidos pero no a todas las subculturas. Cuando un tema en particular se vuelve sobresaliente, solo un patrón de conexiones se torna relevante, ese patrón incluye una combinación de acuerdos, desacuerdos, ignorancia e hipocresía.

Para este paradigma, los patrones de atención son temporales y los temas de interés pueden surgir simultáneamente. También se le da al individuo un sentido de autonomía y esa autonomía trae seguridad.

Lenguaje como estructurador de la realidad:

En el paradigma 1, los investigadores usan un decodificador para identificar manifestaciones relevantes de cultura buscando por ejemplo un lenguaje común, valores compartidos, comportamientos aceptados y apropiados.

En el paradigma 2, la suposición de un lenguaje común debe ser suspendida, a medida que se va clarificando una misma palabra lleva significados contradictorios dependiendo del contexto. Debido al énfasis en lo inconsistente, las representaciones culturales de este paradigma se centran en el desacuerdo en lugar que en el consenso.

En el paradigma 3, las representaciones de cultura no pueden ser caracterizadas como una armonía general o un conflicto interno, sino que los individuos comparten algunos puntos de vista, están en desacuerdo con

otros y a veces son ignorados por otros. El consenso, la contradicción y la confusión coexisten haciendo más difícil dibujar los límites culturales y subculturales.

Metodología:

Análisis textual: Exposición y análisis conceptual con el soporte de análisis de casos

Conclusiones:

Cada paradigma cultural, llama la atención a una serie distinta de procesos organizacionales y simultáneamente ciega a los otros. Con cada serie de procesos viene una visión distinta de cómo la cultura cambia. Cada una de estas visiones tiene implicaciones sobre las facetas interrelacionadas.

Por ejemplo. El paradigma 1, se centra en los cambios monolíticos y revolucionarios, el paradigma 2, se centra en los cambios localizados entre y alrededor de las subunidades de la organización, pero principalmente en cómo la organización refleja su organización. En el paradigma 3, es difícil notar las fluctuaciones discretas, irónicamente la ambigüedad y el cambio constante caracterizan este paradigma. Este paradigma 3 viene de la suposición que la cultura es dinámica, y paradójicamente confusa. Por ende el paradigma 3 llama la atención de aquellos cambios, que por definición son incontrolables, pero están implicados en los procesos de innovación.

Estas tres visiones paradigmáticas tienen diferentes implicaciones a las horas de administrar. El paradigma 1 lleva la esperanza y el deseo de que la organización pueda ser controlada por la gerencia. El paradigma 2 ofrece una perspectiva más constructivista, sugiriendo que los esfuerzos de

administrar el cambio cultural tienen impacto local, pero que la predicción es poco probable. El paradigma 3 sugiere que todos los miembros culturales cambian constantemente e inevitablemente y son cambiados por la cultura en la que viven. Aunque creencias sobre el control cultural están determinados y reflejadas por las decisiones y puntos de vistas pragmáticas de la persona.

Debido a que los paradigmas son marcos de referencia de los investigadores, no es sorprendente que un individuo escoja un paradigma sobre otro, esto desafortunadamente causa puntos ciegos. Si el cambio cultural es experimentado solo por una postura, algunos tipos de cambios no serán reconocidos. Un reconocimiento de las tres posturas paradigmáticas simultáneamente es evitar la creación de puntos ciegos, aunque esto es muy difícil debido a la concepción sobre 'realidad' que cada uno sostiene, e interactuar en las tres simultáneamente es aun mas difícil.

Para desarrollar un mejor comprensión del cambio organizacional, debemos considerar la dinámica compleja de la cultura al igual que los procesos interrelacionados del cambio.

Comentarios del Analista:

En este artículo se presenta la cultura organizacional, desde tres paradigmas; lo que nos permite comprender el cambio cultural, el proceso de interacción desde las diferentes voces, teniendo en cuenta que cada uno se particulariza dependiendo del contexto organizacional en el que se encuentre.

Es importante que nosotros como psicólogos organizacionales,

tengamos en cuenta los aspectos relevantes de cada uno de estos paradigmas; que nos permitan ampliar nuestro conocimiento y visión lo cual nos sirva como herramienta para investigaciones futuras.

En este artículo, se puede encontrar una visión que nos aproxima al cambio cultural y nos deja ver la importancia que tiene en una organización, así como las implicaciones desde los tres paradigmas que a su vez muestran diferentes formas de interpretación de este proceso.

Cabe destacar que el paradigma tres se relaciona con la idea fundamental del posmodernismo, ya que las manifestaciones culturales no son claramente definidas; es decir, resulta confuso entender como un individuo puede tener creencias particulares y no relacionarlas con las de los otros pertenecientes a esa misma cultura.

Ficha Analítica 2

Autor :Kenneth Gergen ; Tojo Joseph Thatchenkery

Título : Desarrollando Diálogo para discernir diferencias

Palabras Claves : Comunicación; Representación, Diálogo; Cultura Organizacional; Conocimiento ; Valores; Lenguaje.

Descripción :

¿ Que es lo que está dando inteligibilidad a nuestra manera de hablar o de expresarnos ?, sin duda alguna con el sentido proporcionado a nuestras palabra damos sentido a otras. Nosotros difícilmente podemos dar sentido a un diálogo que ya ha comenzado en un contexto particular.

Si hay un tema central vinculado a la mayoría de los tratados del posmodernismo en las ciencias sociales, es el que concierne con el papel de

la representación en forma general y el lenguaje como recurso de la representación en particular .

Dimensiones :

Lenguaje como estructurador de la realidad :

Lo más importante de transmitir un mensaje con significado es el modo de hablar de los demás, escasamente podemos generar sentido fuera del contexto del diálogo.

A medida que vamos conversando con nuestros colegas del tema, encontramos que cada uno habla desde su propio contexto, ya que cada uno aporta sus tradiciones, sus relaciones y sus opiniones. Si separamos los diálogos se intenta forjar un significado de ellos, por eso es importante ver el contexto del dialogo.

Si hay un tema central uniendo a los posmodernistas en los temas sociales es la preocupación por la representación en general y el lenguaje como un mecanismo representacional. Los posmodernistas buscan esencialmente, en el inicio interpretar las relaciones entre los modos de representación (lenguaje, gráficas, modelos estadísticos, etc) y su sujeto ; al determinar una representación científica de cualquier caso se da cuenta de las comunidades de interlocutores que existen, para dar sentido al mundo ya que no es posible ver la ciencia como una verdad absoluta sino que esta verdad está sujeta a las culturas particulares.

Esto está relacionado con la premisa que el entendimiento o el conocimiento es socialmente construido. Estas conceptualizaciones son similares a los comentarios de Connell y Nord. En apariencia su análisis está basado en una visión de ciencia construccionista, ya que ellos ubican

sus discursos sobre ciencia organizacional en diálogos particulares y en contextos culturales. Su intento no es llegar a una filosofía final sino examinar el surgimiento de formas particulares de inteligibilidad y en este esfuerzo ellos están prestos a admitir los prejuicios potenciales de su propia construcción. Su mayor interés es el de enriquecer los recursos de las disciplinas para diálogos futuros, los autores del artículo reconocen tener diferencias con Connell y Nord, pero de varias maneras creen que hay afinidad con su análisis.

Muy involucrados en el diálogo con los textos constructivistas /postmodernistas, Cornell y Nord(1996) ponen el tema de los valores en el centro. No solo le dan la bienvenida al diálogo sobre los valores en el contexto de ciencias organizacionales, sino que nos informan que su análisis es informado por una orientación de valores. Aunque los autores (Gergen y cols) señalan que su conclusión principal es que todas las formas de argumento están en servicio de los valores e intereses. Todas las cuestiones substanciales están oscuras. Entonces quedamos en un punto donde la comunicación aún está en su infancia y las preguntas sobre los valores y la comunicación queda abierta.

Control de la Cultura :

A pesar de que Argyris critica las proposiciones científicas abstractas se queda corto en dibujar una conclusión radical sugiriendo sus puntos de vista; él cambia el origen del problema hacia el practicante. Es el practicante quien debe realizar la acción de las derivaciones de la teoría y es la diferencia entre teoría y acción la base de la crítica de Argyris a las teorías. Por qué deberíamos concluir que la función del administrador se basa en las

teorías que están en sus pensamientos?. Las teorías son después de todo mecanismos lingüísticos y el lenguaje es un producto secundario social de las cuales sus funciones están derivadas por el uso de las relaciones.

El espectro se amplía cuando consideramos los trabajos de Argyris (1996) y Hogan y Sinclair (1996). Aunque el primero no se ha convertido en postmodernista sus argumentos se inclinan a esta tendencia, él critica las proposiciones científicas abstractas desde contextos específicos, donde la comunicación está en consenso con la visión paradigmática de que el lenguaje es favorecido por el construccionismo posmoderno.

Hogan y Sinclair (1996) se mantienen modernistas, realistas y positivistas. Ellos nunca luchan con el problema de las representaciones, simplemente tratan de refutarlo con el tipo de evidencia que el problema de las representaciones mantiene cuestionado. Considerando un poco el problema de los "datos empíricos", dado el enorme desafío hermenéutico de determinar las fuentes psicológicas de cualquier acción, observaciones comportamentales o cualquier indicio psicológico, encontramos que Hogan y Sinclair descartan la validez de estos procedimientos como vacíos.

Además, estos autores (Hogan y Sinclair) hacen afirmaciones en su provecho, sin tener en cuenta los posibles efectos de su contribución sobre modos de manipulación y control en la cultura organizacional, no parece insensible sino moralmente reprochable.

Para Hogan y Sinclair quienes abrazan la doctrina modernista tradicional, el progreso en una ciencia organizacional es transparente; es el practicante quien es ciego a los frutos de la investigación, simultáneamente es importante reconocer la naturaleza de los argumentos desde punto de

vista constructivista, desde ahí no se argumenta que no hay avances en nuestras capacidades de predicción si las personas pueden llegar a términos con “ la naturaleza de las cosas” y la naturaleza de las cosas se mantiene estable con propósitos prácticos, en este orden de ideas, los avances en el conocimiento si son posibles. Es importante reconocer los límites de los argumentos de Hogan y Sinclair: 1. Los autores (Gergen y cols) dicen observar este tipo de avances en un contexto histórico y culturalmente situado; el conocimiento es el resultado específico no sólo de las formas culturales de etiquetar sus modos si no que también sirve para la vida cultural y los valores asociados. Sin hacer caso al valor predictivo, la medida de la personalidad es solo para la comunidad específica y hay innumerables alternativas a esta interpretación. La capacidad predictiva es irrelevante al tema de validez, debido a que las acciones de las personas están íntimamente relacionadas con el significado de las acciones; las alteraciones culturales en el significado pueden ser, (A) transformar el patrón correlacional o (B) cambiar el significado que la correlación tenía para la gente. En efecto, la mayoría de los patrones de la vida organizacional ,en la cual la disciplina es sumamente frágil, está situada la conversación cultural. Argyris (1996) argumenta que el conocimiento se vuelve acción cuando hay individuos que puedan conectar proposiciones con particulares concretos. Si el ambiente se mantiene constante y el individuo se mantiene en un modo de aprendizaje, entonces la capacidad de predicción incrementa y el control se vuelve posible.

Sin embargo, si el mundo organizacional estuviera en un estado de continuo cambio y el administrador no abarcara unas convenciones interpretativas, entonces el “progreso” tradicional sería obviado.

Relación Poder Vs Conocimiento :

La visión de que el conocimiento científico es constituido por una red de proposiciones interrelacionadas que son verdaderas con respecto al mundo y que la investigación sirve como un mecanismo de separar la verdad de las mentiras, es hijo del modernismo intelectual. Si las representaciones no están dirigidas por lo que hay, entonces las proposiciones que no contienen el conocimiento, y además la investigación no podrá comprobar que ciertas proposiciones no son mas verdaderas que las otras. Según Kuhn (1997) debemos ver los cambios de un paradigma científico hacia otro ; no como un movimiento vertical, sino como un movimiento horizontal.

Una unión final entre el discernimiento de las conversaciones, es posible por medio de la problemática de los valores en la ciencia organizacional. Dentro de la tradición empirista los valores políticos y morales son irrelevantes. Es importante que los prejuicios no delimiten la investigación, porque puede ser sujeto de críticas. La orientación esta completamente manifestada en lo que ofrece Hogan y Sinclair (1996). Ellos declaran guerra en todo lo que se parece a una ‘ideología académica’ como si la propia forma de nombrar las cosas fuera simplemente dirigido por las cosas como tal, y sus análisis no tuvieran cualquier influencia ética o política. La contribución de Argyris (1996) de las investigaciones sin prejuicios, en donde el desafío para el individuo es evitar las amenazas tradicionales a los prejuicios, y alcanzar una capacidad de predicción y eficacia. Aunque

todavía se procura con las implicaciones ético-políticas de la “ciencia como tal”.

Metodología :

Discusión teórica.

Conclusiones

Según el positivismo el conocimiento científico es constituido por una red de proposiciones interrelacionadas que son verdaderas con respecto al mundo y que el proceso de investigación es el que realmente nos permite hacer una diferenciación entre las proposiciones falsas de las verdaderas.

El conocimiento es socialmente construido, ya que se basa en una visión constructivista de la ciencia, en donde se establece que cada individuo posee sus propias creencias y valores de la realidad en la que se encuentra inmerso y que esta realidad está determinada de acuerdo al consenso de los diferentes puntos de vista. La expresión de los diferentes puntos de vista se realiza a través del lenguaje, el cual nos sirve como herramienta para interrelacionarnos y contrastar el ambiente con nuestro diálogo particular de tal forma que nos lleva a diferentes maneras de inteligibilidad.

Comentarios del analista :

El estudio de cultura organizacional es complejo y cambiante, por lo tanto hay múltiples variables que afectan y que deben ser analizadas e interpretadas de acuerdo a la particularidad del contexto. Teniendo en cuenta que el individuo a partir de sus acciones y comportamientos influye directamente en el ambiente cultural.

Cabe destacar que dentro de cada contexto el lenguaje juega un papel importante como mecanismo representacional, porque a través de

éste el individuo entabla relaciones y construye sus propias realidades puesto que no existe una verdad absoluta ; sino que esta verdad está sujeta a las culturas.

Estas relaciones se establecen para dar sentido a las acciones de los individuos, ya que están ligadas directamente con el significado particular de cada uno de ellos. A medida que generamos un dialogo dentro de un contexto particular se van creando proposiciones y significados que más adelante nos lleva a un conocimiento.

Ficha Analítica 3

Autor : Haridimos Tsoukas

Título : Posmodernismo, Racionalismo Reflexivo y Estudios Organizacionales

Palabras Claves : Racionalismo, Epistemología, Teoría, Modernismo, Lenguaje, Cultura, Posmodernismo.

Descripción :

En su artículo sobre las influencias del postmodernismo en los estudios organizacionales, Martín Parker (1992), nota la diferencia entre las organizaciones posmodernistas en el nivel teórico y las organizaciones posmodernistas en el nivel meta teórico. Por un número de razones, Tsoukas señala que los argumentos de Martín no son convincentes :

1. No es claro por que estas dos escuelas de pensamiento han sido unidas bajo el postmodernismo.
2. Revisando los trabajos de Cooper and Burrell (1988) y Gergen (1992), Parker parece haber aceptado la premisa postmodernista que las teorías y

las narrativas no son más que una colección de palabras que son igualmente validas.

3. La afirmación de Parker sobre la necesidad de los modernistas de crear un meta lenguaje para poder predecir el mundo, es correcto solo si tiene en mente un racionalismo comprensivo.

4. Una fuerte versión del postmodernismo se arriesga a ser incoherente y no sostenible.

5. Parker ha logrado identificar los puntos centrales del modernismo de tal forma que omite la característica más vital. La distinción entre el racionalismo comprensivo y el racionalismo reflexivo.

En su artículo sobre la influencia del postmodernismo en los estudios organizacionales, Martin Parker (1992) discierne dos grandes escuelas de pensamiento. La primera busca describir empíricamente y contar teóricamente las organizaciones postmodernas a nivel teórico, mientras que el segundo constituye una perspectiva meta teórica, una forma postmodernista de mirar y hablar de las organizaciones. Aunque Parker nota las diferencias entre estas dos escuelas, no está claro en su artículo lo que él piensa sobre ellas, sino que de manera muy escéptica él declara su inhabilidad para dar una solución. Aunque su posición, como tal, hace difícil evaluar sus argumentos, la falta de cuestionamiento crítico de las premisas básicas del postmodernismo, al igual que las descripciones simplistas y pobre del modernismo, hace que sus argumentos sean poco persuasivos (Tsoukas)

Dimensiones :

Cambio Organizacional:

Las organizaciones de acuerdo con Clegg, afrontan siete problemas comunes, y las soluciones de cada uno puede ser representado en un continuo. Las organizaciones 'modernas' están en un extremo de este continuo y son típicamente encontradas en los contextos anglo- Sajones, mientras que las organizaciones 'post modernistas' están al otro lado del continuo y son ejemplificados por las organizaciones de Asia Suroriental, al igual como algunas empresas Occidentales flexibles y de alta tecnología. No hace falta decir, que estos dos tipos ideales son tan viejos como la vieja teoría de contingencia, si nada mas son tipos ideales de organizaciones tipos mecánico y orgánico, respectivamente.

Lo que Clegg no considera, y Parker en su revisión no pregunta, son cuestiones como : ¿ las organizaciones posmodernistas rompen totalmente el esquema modernista o son simplemente una versión específica de las organizaciones modernistas? ¿ Son universales o contingentes? Etc.

De otro lado, la característica distintiva del racionalismo reflexivo, la cual Parker y Gergen ignoran, mientras que Cooper y Burrell brevemente toman en cuenta, es lo que Castoriadis llamó la interminable interrogación de las instituciones. Por primera vez en la historia humana, una nueva imagen socio-histórico surgió de la Grecia clásica, que reapareció mucho después en Europa occidental, la cual tomó sobre si la tarea de interrogar las instituciones de la sociedad. Por primera vez se volvió posible para los arreglos sociales no sólo obedecer la voluntad de Dios, las leyes de historia o las leyes de la Naturaleza, la cual ha sido el caso de toda las sociedades previas, sino tomar los artefactos sociales susceptibles de cuestionamiento

racional y modificable por las acciones humanas. Casatoriadis lo describe en seguida:

“Nosotros. . .!dejamos de considerar nuestra representación del mundo como la única con sentido. Si necesariamente abandonamos nuestras instituciones- -desde que, estas son las instituciones que hacen posible este cuestionamiento, nosotros podemos tomar una postura crítica en contra de ellas: podemos descubrir, como lo hicieron los griegos en el quinto y sexto siglo, que las instituciones y representaciones le pertenecen no a los nomos que son creaciones humanas y no ‘dadas por Dios’ ni ‘dadas por la naturaleza.’ Esto abre inmediatamente la posibilidad de cuestionar nuestra intuición y actuar de acuerdo a ella. Si su origen es, humano entonces sería posible cambiarlo por medio de la acción y razonamiento humano, y esto nos lleva inmediatamente a nuevas preguntas: Deberíamos cambiarlo? Por cuales motivos? Hasta que limite? Como?.

Control de la Cultura:

Revisando los trabajos de Koper and Burrell (1988). Parker parece haber aceptado las demandas posmodernistas de que las teorías y narrativas no son más que palabras en una mezcla de voces que no hay ninguna voz con dominio sobre las demás. Aunque es un pensamiento interesante, es bastante limitado. Para que la pluralidad de voces sea genuina se debe asumir que la palabra es infinitamente flexible para ser moldeados a la voluntad humana, para que todo sea válido; y no hay límites para las acciones humanas impuesto por la naturaleza, la biología o los parámetros institucionales, de la cual tales acciones se vuelven factibles.

Es porque las acciones no se dan en un vacío, que no todas las versiones son igualmente válidas. No importa que tan fuerte le grite al gerente del banco, no me va prestarme plata si estoy desempleado. No está en mi imaginación, lo estoy viviendo, mucha gente está pasando por lo. Si no tomo en cuenta las políticas de préstamo del banco, no se toma en consideración la estructura mas grande en la cual el banco debe operar.

El comentario de Parker sobre que los modernistas necesitan ‘ producir un meta lenguaje para poder predecir lo que el mundo hará’ es correcto solo si tuviera en mente un estilo racional ingenuo o como Popper lo etiqueto, un racionalismo comprensivo no sostenible’. Los meta lenguajes proporcionan un cierre que institucionalizan - una precondition necesaria para que la acción sea posible. ”No he escogido escribir este articulo en inglés, pero me toca. Los editores institucionales tienen un meta lenguaje institucional que toma ventaja sobre mi escogencia de lenguaje”. Tratando de convencer un niño lo que se debe o no hacer, un padre no puede responder la multitud de preguntas un niño porque la acción se vuelve imposible. Como lo puso Beer “ nosotros luchamos en su lenguaje con esas preguntas. El proceso puede verse imposible, solo porque el lenguaje es inadecuado. Cuando concluimos “¿Por qué yo lo digo” hemos hecho una afirmación meta lingüística.

Concepción de la Historia Organizacional:

Todas las instituciones y sociedades hacen precisamente lo mismo ‘ en el análisis final, tu haces esto por que yo lo digo’ La razón no puede designar racionalmente un meta lenguaje, y donde esto fue llevado a cabo solo llevo a una monstruosidad comunista, persecuciones racistas, y

brutalidad teocrática. El cuestionamiento racional puede iluminar retrospectivamente cómo el meta lenguaje opera o cómo fue construido, aunque lo último no puede ser un guía para ser diseñado en el futuro .

Concepción del individuo :

Lo que está perdido en el cuento de los posmodernistas es el reconocimiento de la centralidad de las instituciones en la constitución del comportamiento humano. Las instituciones hacen que la vida social tenga patrones, se regularizan, se habitualizan y por ende, en principio son susceptibles al cuestionamiento racional. Es decir de regularizar la interacción humana da pie a un orden discernible el cual da pie a cuestionamientos racionales y representaciones abreviadas. La institucionalización suministra una conexión entre los patrones remitentes (habitualización) y cognición casi formal (tipificaciones). Los individuos están sumergidos en categorías más amplias que pueden ser descritas externamente. La modernidad hace énfasis en estas características de la vida social y lleva la cognición formal a un extremo.

La inevitable función de censurar de la formalización, no tiene que implicar que el cuestionamiento racional es imposible o indeseable. El mundo social tiene ambas características de un cosmos sin el que pensamiento humano hubiera sido imposible y en sus raíces , está el caos- un vacío de nada, como lo puso Anaximandro sin el que la creación socio histórico hubiera sido imposible. Es la interdependencia del caos y el cosmos, entendido por la filosofía socrática griega que hace que la vida social este enmarcada e indeterminada y permite que la mente humana

cuenta con ésta, aunque sea de forma incompleta. El mundo social no habla, no se esconde sino que significa.

Relación poder vs conocimiento :

Todas las sociedades constituyen algún tipo de 'verdad' como un valor imaginario central, y todas las sociedades proporcionan una especie de cierre cognitivo. Lo que es particularmente nuevo en la visión Greco-occidental del mundo no es la búsqueda de la verdad absoluta, pero el posicionar la verdad en continuo movimiento de hacer ir con el cierre del significado. En otras palabras, la verdad existe solo en las interminables interrogaciones de las actualmente aceptadas verdades.

En cualquier tiempo, los posmodernistas intentan explorar 'una racionalidad que esta basada no en encontrar respuestas a los problemas sino de problematizar las respuestas' o tratar de exponer la función de censuras de la formalización, dentro de la cultura tradicional greco-occidental. Simplemente, es la modernidad la que hace posible la interrogación posmodernista de la existencia de las instituciones.

El racionalismo comprensivo, que es el hombre de paja del modernismo, creado por Parker, intenta someter todo al omnisciente poder de la Razón. Como argumenta Popper, la intuición intelectual de Platón y el historicismo de Hegel y Marx son sin duda instantes de autoritarismos intelectual y racionalismo arrogante. El racionalismo reflexivo, sin embargo reconoce su base no racional al igual que sus puntos débiles. Es el racionalismo de Sócrates que Popper toma como un modelo ejemplar: 'es la realización que no debemos esperar demasiado de la razón: el argumento

rara vez soluciona una duda, aunque es la única forma de aprendizaje – no ver claramente, pero de ver mas claro que antes.

El deseo del postmodernismo de tomar las respuestas ya aceptadas y problematizarlas, de voltear las muchas estructuras inherentes de pensamiento, y de centrarse en lo que es supuestamente no problemático, es una valiosa contribución al racionalismo reflexivo en la medida en que somos capaces de apreciar cosas que ignorábamos antes.

La contribución del postmodernismo, por ejemplo, para demostrar los límites de la racionalidad humana y descentralizar el rol del propósito racional, son particularmente importantes, aun que no sean nuevos. Hayek por ejemplo argumenta, hace unas décadas, la necesidad de entender el surgimiento de la complejidad del sistema económico, y particularmente el mercado económico, pero no en términos de racionalidad antropomórficos sino en términos de sistemas de auto organización de las interacciones humanas que están en constante flujo, Hayek ha castigado a los racionalistas ingenuos por no apreciar la importancia natural de las reglas normativas y las practicas morales las cuales no han sido diseñadas a conciencia, pero son transmitidas culturalmente, y por ende permitiendo adaptaciones humanas a condiciones desconocidas.

Igualmente, la epistemología evolucionaria que subyace el modelo de Weick, descentra la toma de decisiones racional del foco de la investigación y lo reemplaza con una serie de procesos cognitivos de construcción de la realidad, la cual se opaca durante la acción, se vuelven lúcida solo por medio de la racionalización retrospectiva. De manera similar, Mintzberg nos ha dado una valiosa comprensión al proceso descentrado de hacer

estrategia. El reemplazó el foco tradicional de la estrategia omnisciente, con una investigación de patrones de decisión relativamente impersonales, que emergen, desaparecen, se cambian y se realizan de tal forma que esta fuera del control racional de una persona. Aunque el hacer estrategia es un proceso creativo, puede ser racionalmente reconstruido con el propósito de comprensión.

Conclusiones :

En conclusión, una versión 'suave' del postmodernismo que reconoce la existencia ontológica del mundo social, tiene mucho que contribuir a nuestro entendimiento de las organizaciones. Desafiando el monopolio cognitivo de un sujeto omnisciente- centrado en la razón, problematizando el dominio ortodoxo y trayendo a la luz nuevos procesos de las cuales no teníamos conciencia, una versión 'suave' del postmodernismo no es incompatible con el racionalismo reflexivo. Mientras que una versión 'dura' tiene el peligro de descender a un solipsismo, por lo que sub valora la importancia de instituciones en los patrones de la vida social. El mundo social exhibe características de ambos, el cosmos y el caos—la cual la versión 'dura' del postmodernismo ignora- y por ende hace los patrones sociales indeterminables.

El postmodernismo 'suave' tiene una predilección de investigar los aspectos caóticos del fenómeno organizacional, enfocándose en los procesos subversivos inestables discontinuos y cualidades secundarias tradicionalmente ignoradas de la organización. Aunque tal discurso es poco convencional y bastante introvertido, sin salirse de los límites del

racionalismo reflexivo, el razonamiento reflexivo ha hecho espacio para sus propios interrogantes.

Metodología :

Discusión Teórica

Comentarios del analista :

En el artículo se examinan las formas en las cuales el posmodernismo ha interrogado y ha cuestionado todo aquello que se relaciona con las instituciones dominantes originadas de la modernidad y las formas habituales de razonamiento, esto deja ver que surgen dos maneras de posmodernismo para cuestionar, la suave (ingenua) y dura (crítica).

El racionalismo reflexivo representa lo suave e ingenuo, solo se limita a considerar sin ir más allá, mientras que el racionalismo crítico representa lo duro, este no solo cuestiona, sino busca explicaciones, orígenes y causas.

Ficha Analítica 4

Autor :Martin Parker

Título : Bajándose de la Rreja : Una respuesta a Haridimos Tsoukas

Palabras Claves : Posmodernismo, Progreso, Modernismo, Diferencias, Cultura, Organización, Acción

Descripción :

Haridimos Tsoukas estaba en lo cierto al rechazar la noción posmodernista que todas las versiones son igualmente válidas. Cualquier version es suficiente ya que ciertas narrativas no corresponden a como los sujetos perciben el mundo en el cual este los afecta y viceversa. Las versiones de los sujetos acerca del mundo son diferentes al modo como el mundo se desarrolla. La gente tiene una responsabilidad de ser clara acerca

de porque cuentan una historia particular de manera particular. Entonces, a nivel político, Tsoukas también está en lo cierto cuando dice que hay peligro en presentar una parodia sobre el modernismo que niega el elemento de interrogación y la crítica. El modernismo reflexivo es un término que capta esta idea. Sin embargo, la contención de Tsoukas de que éste es un elemento central de la cultura tradicional greco-occidental, es incorrecta.

El racionalismo comprensivo ha sido muchas veces dominante y no cuestionado. Además, cualquier cuerpo de ideas necesita radicalizarse para que diferentes historias pueden ser contadas. Los teóricos no deben olvidar la posibilidad de progreso, pero tampoco deben creer que el progreso significa lo mismo para todos.

Dimensiones :

Relación poder vs conocimiento :

Parker a diferencia de los posmodernistas, cree que no hay límites a la acción humana. No cree que el mundo es infinitamente flexible y quiere asegurar los constructos biológicos, naturales y sociales que existen.

Mientras que la decisión entre ellos nunca puede ser absoluta, la palabra final nunca es posible, eso no nos descalifica de pelear por la explicación más convincente para un propósito particular.

Parker asegura no estar de acuerdo con los posmodernistas que 'todo vale' por lo que piensa que es un punto de partida políticamente peligroso además de tener fallas epistemológicas. Aunque tampoco puede estar de acuerdo con los racionalistas comprensivos que él, o cualquier persona, pueda tener la solución. Si la verdad es vista como un consenso temporal entonces el debate de valores se vuelve central.

Lenguaje como estructurador de la realidad :

La verdad es un consenso temporal. La verdad se vuelve un intento para sostener un acuerdo - no para acabar el cuestionamiento sino un consenso temporal sobre lo que es importante en esa situación particular en ese tiempo particular. Esta versión de la verdad no es una gran narrativa, pero es una narrativa

No cualquier versión sirve, porque algunas narrativas no corresponde como el sujeto percibe el mundo. Para parafrasear a William Tomas, si la gente define las cosas como verdadero, son verdaderas en sus consecuencias

Entonces, en un nivel político el autor también esta de acuerdo con Tsoukas, que hay un peligro de presentar una parodia del modernismo que niega el elemento de interrogación y la critica.

Metodología :

Análisis del discurso

Conclusiones :

Una epistemología posmodernista 'dura' es esencialmente una manera de evitar responsabilidad de las implicaciones del análisis organizacional. Formas de relativismo pueden ser filosóficamente impenetrables pero no son útiles Seguramente el propósito de cualquier buena teoría no es únicamente mistificar el mundo pero criticarlo con la esperanza de traer consigo el cambio. Se vuelve claro para nosotros que aspectos de la organización queremos cambiar y cual es nuestro propósito final. En ese sentido el autor cree que el postmodernismo es una distracción del riguroso análisis del cambio organizacional dentro del capitalismo global.

Tales cosas son muy importantes para dejar escondidas por una epistemología que puede llevar nos a ningún lado y una ontología sin fundamentos epistemológicos

Comentarios del Analista :

El autor de este artículo en su revisión del anterior menciona algunas características del posmodernismo ; de las cuales argumenta que al igual que Tsoukas no está de acuerdo en considerar que el mundo es infinitamente flexible ni que hay limites para la acción humana.

Al final de su discurso Parker sigue estando de acuerdo con los razonamientos planteados por Tsoukas en el artículo anterior; no considerando que en el posmodernismo todo vale y es admitido, debido a que es peligroso porque presenta fallas epistemológicas y finalmente todo se vuelve central.

Ficha Analítica 5:

Título :Cultura y Contracultura Organizacional : Una Simbiosis inquieta

Autor : Joanne Martin , Caren Siehl,

Palabras Claves :Simbiosis, Cultura, contracultura, altos mandos, artefactos, subcultura, valores, cultura dominante

Descripción :

El foco principal de este artículo es la contracultura. Ante lo cual las autoras proponen que algunos de los valores de la subcultura deben entrar en conflicto con los valores centrales de la cultura dominante de la organización. Por lo tanto, la cultura dominante y la contracultura deben existir en un estado de simbiosis inquieta, cada una adoptando posiciones opuestas en temas relacionados con valores que son

centrales o importantes para cada uno de ellos. Este artículo explora qué tan adecuada es esta afirmación por medio de la recolección de artefactos de la cultura dominante y de la contracultura y determinando qué valores reflejan cada uno de estos artefactos. Las autoras esperan que algunos de los artefactos de la contracultura ridiculizarán un subconjunto de valores de la cultura dominante, mientras que otros artefactos de la contracultura expresaran apoyo una serie alternativa de valores.

Dimensiones :

Concepción de la Cultura :

Las culturas pueden cumplir funciones diferenciadoras y no integrativas al expresar los conflictos existentes dentro de una sociedad. En lugar de ser un fenómeno monolítico(una cultura por contexto), la cultura organizacional está compuesta de varias subculturas que están interconectadas, interrelacionadas y muchas veces son conflictivas entre sí.

Cuatro frases capturan la esencia de la mayoría de las investigaciones que se han realizado en torno a la cultura organizacional.

1. La cultura provee una interpretación de la historia de la institución que sus miembros pueden utilizar para descifrar cómo se deben comportar ellos en el futuro.
2. Las culturas generan compromiso con los valores corporativos o la filosofía de la gerencia, así construyendo un mundo en el que los empleados sienten que están trabajando por algo en lo que ellos creen.
3. Las culturas sirven como mecanismos de control organizacionales, aprobando o desaprobando de algunas prácticas de manera informal.

Finalmente, existe la posibilidad, aún no respaldada por investigaciones ni evidencias conclusivas, que algunos tipos de cultura están asociadas con mayor productividad y ganancia organizacionales.

Una contracultura es aquella que va en contra de la cultura dominante, cambia sutilmente las ideas de esta última y con base en ellas desarrolla una nueva cultura.

Una contracultura puede cumplir unas funciones útiles para el desarrollo de la cultura dominante, como articular las bases del comportamiento adecuado e inadecuado y proveer un espacio seguro para el desarrollo de ideas innovadoras.

En el artículo se Argumenta que la cultura además de cumplir funciones integrativas, puede expresar conflictos y referirse a las necesidades de diferenciación de diversos elementos de la organización. En vez de tratar la cultura como un fenómeno monolítico, las autoras exploran la relación simbiótica inquieta entre la contracultura y el resto de la organización. Finalmente, ellas discuten la relación entre el desarrollo cultural y la acción gerencial preguntando qué hace un líder, consciente o inconscientemente, que parece impactar sobre el desarrollo de la contracultura.

Para poder examinar una subcultura en detalle las autoras citan a Edgar Schein quien ha distinguido tres niveles de cultura: presuposiciones básicas, valores o ideología, y artefactos (como juega especial, historias, rituales, vestimenta y decoración). Las autoras añaden de igual forma una cuarta categoría, las prácticas de gerencia. Estas son tareas comunes y familiares de la gerencia como entrenamiento, evaluación de desempeño,

distribución y otorgamiento de recompensas, contratación, y demás. Las prácticas pueden incluir o no artefactos.

Los artefactos y las prácticas expresan valores, que también se pueden expresar como la ideología corporativa o la filosofía gerencial. Subyaciendo a esos valores hay presuposiciones aún más profundas, que reposan en niveles preconscientes. Schein argumenta que como las presuposiciones se toman a la ligera (no se tienen presentes cotidianamente porque son el sustento invisible de los valores y los artefactos), son difíciles de estudiar a menos que se realicen estudios a largo plazo y se utilicen técnicas de entrevista clínicas de profundidad. Por la dificultad metodológica de estudiar las presuposiciones, los autores restringen la atención a los artefactos, las prácticas y los valores, reservando algunas especulaciones tentativas para la discusión final. (Martin and Siehl, 1983)

Se requiere hacer una distinción entre la cultura dominante de una organización y las diversas subculturas que pueden coexistir con esta. Una cultura dominante expresa, a través de los artefactos, valores centrales que son compartidos por la mayoría de los miembros de la organización. Existen por lo menos tres tipos de subculturas: potenciadoras, ortogonales y contraculturales. Una subcultura potenciadora existiría en un entorno organizacional en el que la adherencia a los valores centrales de la cultura dominante sería más ferviente que en el resto de la organización. En una subcultura octogonal los miembros de la organización aceptarían,

simultáneamente, los valores centrales de la organización y una serie de valores propios que no sean conflictivos con los de la organización.

Control de la Cultura :

Es probable que el desarrollo cultural de una organización, como otros aspectos del funcionamiento organizacional, no sea receptivo a los intentos de la gerencia por controlarlo como creen muchos. Es posible que las culturas no puedan ser creadas o gerenciadas directamente por los individuos. En vez de esto, las culturas pueden simplemente existir y los gerentes pueden capitalizar sobre aquellos efectos positivos que ellos perciban que tiene la cultura y pueden tratar de minimizar aquellos elementos de la cultura que perciban como negativos. Probablemente lo que se puede esperar es que los gerentes pueden modificar ligeramente la trayectoria de una cultura, pero no ejercer un control grande sobre la dirección de su desarrollo.

Dentro de este artículo fueron citados ejemplos en los cuales los gerentes o altos mandos han ejercido control sobre los empleados que buscan acomodarse a los más mínimos deseos de sus jefes en extremos ilimitados.

Relación Poder Vs Conocimiento :

Las investigaciones mencionadas en este artículo comparten el mismo juego de suposiciones simplificadoras subyacentes. Primero, se asume la perspectiva del top management (gerencia alta; altos mandos) porque las funciones estudiadas sirven para :

- (1) transmitir las interpretaciones de la alta gerencia sobre el significado de los eventos al resto de la organización,

- (2) generan compromiso hacia sus prácticas y políticas, y
- (3) les ayuda a controlar el comportamiento de sus empleados de acuerdo a los objetivos organizacionales.

Segundo, las funciones de la cultura se muestran como integrativas, unificadoras de los diversos elementos de una organización. Tercero, se aborda la cultura organizacional como un fenómeno monolítico – una cultura por contexto. Finalmente, muchas de estas investigaciones asumen implícitamente o afirman explícitamente que la cultura se puede gerenciar mediante acciones directas e intencionales similares a las utilizadas para realizar otras tareas de gerencia.

Este juego particular de suposiciones simplificadoras nos pueden cegar ante algunos aspectos importantes de la cultura organizacional.

La discusión de Ruth Leeds Love sobre la absorción de la protesta ofrece una solución. Ella argumenta que las organizaciones que son altamente centralizadas, pero que permiten difusión de poder descentralizado, están propensas a generar lo que ella ha denominado “entornos no conformistas”.

Un miembro de la organización reta algunos aspectos de la cultura dominante. Si el retador es un líder carismático, Love propone que la organización absorberá el potencial de protesta dándole al líder carismático poder limitado, alguna autonomía estructural formal, y un mandato tácito para que reúna seguidores y cree un entorno no conformista.

La discusión de Ruth Leeds Love sobre la absorción de la protesta ofrece una solución. Ella argumenta que las organizaciones que son

altamente centralizadas, pero que permiten difusión de poder descentralizado, están propensas a generar lo que ella ha denominado "entornos no conformistas". Un miembro de la organización reta algunos aspectos de la cultura dominante. Si el retador es un líder carismático, Love propone que la organización absorberá el potencial de protesta dándole al líder carismático poder limitado, alguna autonomía estructural formal, y un mandato tácito para que reúna seguidores y cree un entorno no conformista.

Esta estrategia tiene ventajas desde el punto de vista de la coalición dominante. Si el entorno funciona para innovar, dentro de los parámetros de tolerancia de la organización, se beneficia la institución. Si no, la institución ha aislado la desviación. La autonomía estructural sirve para delimitar una frontera, definiendo los límites del comportamiento aceptable y, posiblemente, hace que el entorno no deseado más fácil de destruir. (Martin y Siehl, 1983)

Para traducir la terminología de Love a la terminología presentada anteriormente, una contracultura debe emerger en una organización fuertemente centralizada que ha permitido que surja una autoridad descentralizada significativa. La contracultura seguramente emergerá dentro de unos límites estructurales y seguramente tendrá un líder carismático. (Martin y Siehl, 1983)

Las autoras proponen que una contracultura se opondría a los valores establecidos por la cultura dominante, como es evidente en la historia del refrigerador en GM (en la cual los empleados debían alistarle el alojamiento a un superior de acuerdo a sus gustos; entre estos era mantener un

refrigerador con comida y fruta dentro de la habitación , para tal situación los empleados tuvieron que maniobrar para lograr cumplir el objetivo ya que este no era facil de colocar adentro) y que producirían artefactos culturales que apoyarían una serie de valores alternativos. El proceso de construcción de historias es un medio para expresar los valores alternativos. El proceso se inicia cuando una persona poderosa, y generalmente carismática, reacciona de manera dramática ante una situación y así modela una alternativa comportamental para otros empleados que algún día se pueden encontrar en una situación similar. Si el persona central es suficientemente importante, el evento lo suficientemente dramático, y el comportamiento es claramente relevante para actividades futuras, entonces el evento podrá ser recountado y se transformará en una historia organizacional. La historia puede surgir, y la contracultura, así el actor central no esté buscando (no tenga la intención) hacerlo. Lo importante es que los demás miembros de la organización encuentren que el comportamiento es suficientemente interesante como para repetir.

Concepción de la Historia :

General Motors (GM) es un caso bien documentado que se ajusta a la descripción dada por Love. La organización está fuertemente centralizada en cuanto a que la responsabilidad financiera y la estrategia de desarrollo a largo plazo de la corporación reside en las manos de la sede corporativa. Sin embargo, las divisiones, como Chevrolet y Pontiac, tienen una considerable autonomía en cuanto a los temas operativos. La razones para esta estructura fue dada por el ex presidente y director de junta de la GM Alfred P. Sloan junior en su Organizational Study (estudio

organizacional de 1920). La descripción del plan de una tensión inevitable entre la centralización y la descentralización describe muy precisamente el estado de la organización actual.

Una división de la GM fue dirigida durante varios años por John DeLorean. Esta posición formal de autoridad le dio visibilidad, recursos y poder; estos atributos fueron incrementados, al parecer, por atributos carismáticos como el magnetismo personal y la chispa dramática.

En la primera etapa de esta investigación, la literatura disponible sobre la GM fue revisada y varios empleados pasados y presentes de la GM fueron entrevistados por medio de un formato abierto. El objetivo de esta etapa del esfuerzo investigativo era obtener una base relativamente amplia de conocimiento sobre la corporación, con un énfasis particular sobre la cultura dominante.

En la segunda fase de la investigación, dos puntos de vista sobre la corporación fueron seleccionados para realizar un análisis de contenido. La primera es una historia corporativa de GM (*Chrome Colossus: General Motors and Its Times*; Ed Cray, McGraw Hill, 1980). Este libro fue escogido por varias razones. Es reciente. A diferencia de muchos otros, reporta una información que es crítica de la empresa. Es completo y da una imagen muy profundo de la cultura dominante de la organización. El segundo punto de vista que fue seleccionado fue la descripción de las actividades de DeLorean realizada por J.P.Wright (*On A Clear Day You Can See General Motors*; Wright Enterprises, 1979). Este libro fue seleccionado por ser el recuento más completo sobre las actividades de DeLorean en su tiempo en la GM.

Concepción de la Cultura:

Por ser la cultura una realidad socialmente construida, sería un ejercicio inútil tratar de dar una imagen única y objetiva sobre la cultura dominante de una organización y de sus subculturas. Sin duda alguna los dos autores elegidos tienen puntos de vista sobre los temas tratados y los eventos transcurridos que son diferentes de los de otros. Es imposible evitar los sesgos en la percepción de una realidad socialmente construida; de hecho, de alguna manera, esos sesgos son el foco de este estudio.

En la investigación una limitación importante de estas fuentes de datos merece atención. Cray y Wright se enfocan principalmente en las actividades de ejecutivos de relativamente alto nivel. No intentan explorar cómo las actividades de estos líderes fueron percibidos por sus subordinados

Tres valores centrales relacionados entre sí fueron repetidos varias veces (aunque la terminología varió) en las diferentes versiones de la cultura dominante en la GM: respetar la autoridad, encajar, y ser fiel. La siguiente descripción empieza con la cultura dominante y describe los artefactos culturales que expresan estos tres valores centrales. Luego, los artefactos de la división de DeLorean se examinan para ver y determinar si ridiculizan los valores de la cultura dominante o si proveen una serie alternativa de valores, y así marcando la relación simbiótica inquieta entre la cultura dominante y la contracultura. En la parte final del artículo, se estudian las actividades de DeLorean para determinar cómo contribuyen, directa o indirectamente, al desarrollo de una contracultura.

Respeto a la autoridad :

La autoridad se ve reflejada desde las instalaciones físicas de la organización, ya que los altos mandos están ubicados en los pisos superiores. De igual forma el estatus se refleja en el lenguaje utilizado desde los altos mandos (términos peyorativos) a sus empleados.

Otro tipo de artefacto cultural es el ritual – una actividad compuesta por una secuencia de eventos formalizada que se repite una y otra vez. Un claro ejemplo de ello era cuando los subordinados debían recoger a sus superiores cuando estos llegaban a los aeropuertos, velar por la seguridad y el bienestar durante su viaje.

Encajar: Comunicar la Invisibilidad a través de Claves Visibles: Los empleados ideales para esta organización eran los no visibles, debido a que vestían de igual manera //(vestido oscuro, camisa clara y corbata oscura); de la misma manera la decoración y acondicionamiento físico de las oficinas era estandarizada (decorada igual).

Otro valor central de la GM era ser fiel a su propio jefe, es decir la lealtad se medía de acuerdo a las acciones de los empleados en determinadas situaciones respaldando siempre a su organización, así como a su propio país.

Cambio Organizacional :

En el artículo el cambio organizacional se evidencia a través de reemplazar la reverencia a la autoridad por la eficiencia a los trabajadores. DeLorean buscó disuadir algunos rituales que se manejaban (recoger a sus superiores en el aeropuerto) y lo hizo a través del modelamiento. Cuando viajó él mismo buscó la forma de llegar a

donde tenía que ir y esperaba que las otras personas estuvieran trabajando. Este hecho fue significativo por ir en contraposición a los valores de la cultura dominante.

En la división de DeLorean era más importante el desempeño laboral que la reverencia a la autoridad de los jefes.

En su forma de vestir De Lorean calibro una forma de romper con las normas establecidas por la cultura dominante. Los vestidos De Lorean tenían un corte continental, sus camisas no eran exactamente blancas y tenían cuellos grandes, sus corbatas eran mudas pero más gruesas que las establecidas por las normas de las GM. Sus desviaciones estaban a la moda para los años sesenta, pero representaban solo una variación ligera en cuanto a las normas de la cultura dominante.

Metodología :

Análisis Discursivo

Conclusiones :

El análisis de la cultura dominante de la GM reveló tres valores centrales y la existencia de una contracultura fuerte. Además de ridiculizar los valores de la cultura dominante, DeLorean articula una serie alternativa de valores en los que prefiere la productividad sobre la reverencia a la autoridad, evaluaciones de desempeño objetivos a los indicadores subjetivos de conformismo e independencia a la lealtad ciega. Claramente la cultura dominante y la contracultura toman posiciones opuestas en cuanto a los valores que son de importancia para cada uno.

Un gerente puede no que sea capaz de gerenciar o crear la cultura, DeLorean y sus actividades sugieren que varias técnicas de la gerencia pueden tener un impacto sobre la trayectoria de la cultura o sobre el desarrollo de la subcultura. Esas técnicas incluyen la Implementación de prácticas que sean consistentes con valores preferidos, articulación de prácticas retadoras, creación de historias organizacionales, y usos calibrados de artefactos visibles.

La historia de DeLorean en la General Motors presenta unas cuestiones interesantes que son tratadas en el análisis de Love sobre la absorción de la protesta. Una contracultura puede cumplir unas funciones útiles para la cultura dominante, articulando los límites entre el comportamiento adecuado e inadecuado y proveendo un espacio seguro para el desarrollo de ideas innovadoras. Está más allá de cualquier individuo, ciertamente es una tarea muy compleja, el tratar de mantener el equilibrio de la simbiosis inquieta entre la cultura dominante y la contracultura. Eventualmente DeLorean tuvo que vivir esto y decidió retirarse de la GM y formar su propia empresa.

Comentarios del Analista :

En el artículo encontramos la oposición que existe entre una cultura dominante y lo que se ha denominado contracultura. Esta dinámica se ve claramente reflejada en las organizaciones, ya que tanto los empleados como los altos mandos tienen artefactos, puntos de vista, valores y creencias diferentes. Para tal fin se citó la investigación llevada a cabo en GM : en la que claramente observamos las características de cada una de

ellas y cómo a través de la historia estas fueron modificadas, esta fase es la denominada contracultura.

Creemos que la contracultura permite ampliar los horizontes y manifestaciones de una cultura determinada - en la cual los empleados están cohibidos - pero también resulta peligroso reformar permanentemente la cultura porque así no existiría una identidad particular para cada organización.

Ficha Analítica 6

Autor :David Boje

Titulo : Historias de la organización narradora de historias : Un análisis posmoderno de Disney como la tierra de támara.

Palabras Claves : Narraciones, Historias, Organizaciones, Disney, Discurso, pre-moderno, moderno, posmoderno, voces, plurivocal.

Descripción:

Las empresas Disney son teorizadas como una organización narradora de historias en las que un interjuego activo y reactivo de discursos premodernos y posmodernos ocurren.

Un análisis posmoderno de estos múltiples discursos revelan las voces marginadas y las historias excluidas del lado oscuro de la leyenda de Disney. Támara una obra de teatro que también es un metáfora discursiva, es usada para demostrar una teoría plurivocal de discursos organizacionales compitiendo entre sí. Secciones subsecuentes tratarán la teoría de la organización narradora de historias, análisis de historias oficiales de las empresas Disney como también historias menos conocidas y opuestas a las

anteriores, las implicaciones para la teoría posmoderna y para la investigación futura de las narraciones de historia serán discutidas.

Dimensiones :

Lenguaje como estructurador de la Realidad :

Según el autor, los teóricos organizacionales deberían mirar a la organización desde el punto de vista lingüístico y no como organizaciones mecánicas u orgánicas. El lenguaje es un discurso al juego infinito de diferencias y significados, mediados a través de prácticas hegemónicas construidas socialmente, especialmente en historias. En este juego infinito de diferencias algunos discursos son más hegemónicos que otros y así se marginalizan los otros discursos.

El artículo nos habla acerca de una obra de teatro llamada TAMARA la cual, es una ficción experimental en la que participan 12 caracteres que se desarrollan en una audiencia que los sigue, es decir no es estática, sino que cada espectador de la audiencia sigue cada carácter llenando de piso en piso, de cuarto en cuarto. Es fragmentada ya que cada uno de las personas asistentes no puede seguir todas las historias y los actores.

Existe una teoría de la organización narradora de historias: (TAMARA) que brinda una metáfora, que permite ir más allá de la comprensión de las organizaciones mecánicas u orgánicas e intentar entender las organizaciones como modelos basados en discursos y en el lenguaje, así en vez de mirar las metáforas mecánicas u orgánicas, el autor propone que es tiempo de moverse a metáforas discursivas; como la conversación de Lyotard, como la novela de Bakhtin y Támara es una metáfora discursiva que enfatiza la interpretación plurivocal de las historias

organizacionales, en una red de significados distribuidos y contextualizados históricamente; esto quiere decir que los significados de los eventos dependen de su localización de la secuencia de las historias y de la transformación de los caracteres en los discursos.

La organización narradora de historias es vista como un sistema colectivo de narraciones de historias, en la que la realización de historias es clave para que los miembros construyan sentido como un medio que les permitan a ellos complementar las memorias individuales con las memorias institucionales.

En un extremo las organizaciones narradoras de historias pueden oprimir o subordinar a todo el mundo y reducirlo a una total narrativa, una historia que abarque todo.

En el otro extremo la organizaciones narradoras de historias puede ser una construcción pluralista de múltiples historias contadores de historias que como tal, son como TAMARA pero que son llevados a cabo de forma diferente dependiendo de las historias en que cada uno participe.

Las historias disciplinan al definir caracteres, delinear acciones y describir acciones, las historias preceden el nacimiento de las personas y perduran después de su muerte. Para el autor una historia es el acto oral o escrito que involucra dos o mas personas interpretando experiencias pasadas o anticipadas, en esta definición las historias no requieren de comienzos, mitades o finales como si se requieren definiciones mas formales y restringidas. Como en TAMARA, el que cuenta la historia y el que la escucha son constructores de cada evento de la historia como una multiplicidad de historias que se realizan simultáneamente en una

multiplicidad de sitios de encuentros breves y alrededor de las organizaciones.

En la noción de plurivocidad hay múltiples significados, en la historia (TAMARA) da mucho poder ya que da a los participantes organizacionales considerable flexibilidad para crear su propia interpretación de lo que esta sucediendo. Las historias son instrumentos que disciplinan al ser, mitos que originan explicaciones al brindar simplificaciones cualitativas, construcciones conceptuales y temas perceptuales, que interpretan y marcan las organizaciones y sus caracteres.

Las organizaciones no pueden ser registradas como una historia sino tambien como historias múltiples y plurales e interpretaciones que están luchando unas con otras, la vida organizacional es mas caótica y diferenciada que lo que siempre se ha entendido a las organizaciones como simples, sistemáticas, monológicas o jerárquicas.

En las organizaciones al igual que en la historia de TAMARA existen diferentes etapas que contienen diversos discursos. Los discursos premodernos interpenetran los discursos posmodernos y los discursos posmodernos han tomado alguno de los lenguajes del discurso premoderno.

La primera aproximación al discurso posmoderno son ideas basadas en la era posmoderna que siguió y reemplazo una era moderna, esta idea la desarrollo Druker quien vio las organizaciones posmodernas como llevadas a cabo en un cambio de paradigma cartesiano de redes informáticas industriales a redes informáticas postindustriales, esto puede ser criticado como dualistica y no discursiva. La aplicación de una teoría posmoderna no esta basada en periodos o sucesiones de una era a otra. Pero fue Clegg

quien desarrollo una perspectiva de la organización posmoderna basada en una alternativa diferente a la perspectiva histórica de la era. Los teóricos posmodernos retan las construcciones modernas que elevan orden social, mecánico funcional e impersonal sobre el personal y en algunas instancias resucita los discursos espirituales premodernos.

El discurso posmoderno defiende la vida y los seres sociales en contra de la narrativa total, la armonía mecánica y el orden funcional. Los posmodernistas atacan el modernismo y claman unos discursos y practicas mas radicales, hay unas teorías posmodernas que compiten entre si, como lo dijo Rossenau algunos posmodernistas hacen asunciones afirmativas y otros Asunciones escépticas. Los primeros, afirman que es posible moverse mas allá de la explotación al enmarcar las organizaciones en metáforas no patriarcales y no jerárquicas, como por ejemplo redes de trabajo ; estos discursos elevan la equidad, democracia, ecología, multiplicidad y tienen raíces en modelos modernos y premodernos alternativamente, existen posmodernistas escépticos que afirman acerca de la ilustración moderna y el discurso de progreso.

Para que Disney se vuelva a una perspectiva posmoderna, la gran historia del sistema debe volverse fragmentado, en una multiplicidad de historias locales que están en lucha discursiva unas con otras.

El reto de la teoría y de la investigación es averiguar los diálogos a través de estos discursos fragmentados, las organizaciones aun no han hecho un completo cambio del estilo premoderno autoritario y sistemas de aprendizaje a lo modernista o un cambio hacia las preocupaciones diferenciadas, multivoces.

Un desafío teórico es ir mas allá de la dualidad mecanicista, orgánica y modernistas posmodernistas.

Los elementos discursivos cambian el énfasis y prioridad, las organizaciones pueden ser priorizadas como discursos simultáneos, tal teoría lleva a desarrollar modelos de organización del lenguaje, el problema de los modelos mecanicista u orgánicos, es que ellos no conceptualizan a la gente como seres pensantes y discursivos.

En un dialogo las historias adquieren múltiples voces y las diversidades de perspectivas culturales alternativas son incluidas. La organización es reteorizada como diálogos que dan lugar entre varias subculturas, la complicidad surge cuando las organizaciones y subculturas canalizan la ambigüedad inconsistente y las diferencias fuera de sus límites.

En Disney, una impresión de armonía feliz marginaliza las voces alternativas de las versiones contrarias. Las historias son parte de la lucha interpretativa y del día a día, que buscan dar sentido como en TAMARA, a las transformaciones en el carácter de Walt a través del tiempo y de diferentes audiencias que representa el trabajo de la organización narradora de historias. Estas consisten, en que muchas historias luchan cada una enmarcando una particular realidad, seguida con audiencias fragmentadas en su plurivocalidad cada historia enmascara una diversidad y multiplicidad de voces.

En la medida en que la organización evoluciona nuevas voces cuentan las líneas de la historia organizacional, frecuentemente cambiando el significado de las historias e invocando cambio dentro de la organización a través de la revisión de historias pasadas.

Lyotard asigno a la tarea posmoderna, romper las grandes narrativas, desintegrando la historia en una masa de versiones individuales, localizadas y moviendo a una metáfora discursiva como conversaciones, con el fin de enfocarse en el lenguaje y en el discurso de sistemas sociales. Introdujo la conversación como una metáfora raíz para los estudios organizacionales.

De acuerdo a lo anterior, una organización difiere de una conversación en que siempre requiere restricciones o normas suplementarias para que las afirmaciones sean declaradas admisibles dentro de sus límites. Las restricciones funcionan para filtrar los potenciales discursivos interrumpiendo conexiones posibles en las redes de comunicación, a cosas que no deben ser dichas. En ellas también privilegian ciertas clases de afirmaciones, algunas veces una, cuya predominancia caracteriza el discurso de una institución particular, en la que hay cosas que deben ser dichas y hay formas de decirlas. Por ejemplo las oraciones en las iglesias, las anotaciones en las escuelas, las narraciones en la familia, las preguntas de filosofía, las órdenes en la armada, etc.

Disney impone algunos límites a sus prácticas de lenguaje pero también experimenta con los desafíos a esos límites. Provee espacios con algunas historias alternativas, como TAMARA . Disney está repleto de discontinuidad en la línea de historia y de interrupciones en las escenas. La organización narradora de historias es también un juego del lenguaje de disciplina. En Disney se juegan juegos diferentes para producir conocimiento, para crear sus ambientes y para enmarcar sus decisiones

sobre libretos que están en competencia creando temas de parques, cines, dibujos animados y otras mercancías.

En la deconstrucción todas las historias se abren para revelar sus múltiples significados, en vez de una gran narrativa toda esta deconstrucción lleva a las organizaciones narradoras de historias a ser re-teorizadas como una pluralidad de diferencia, una historia de diferencias que salen o que explotan en más diferencias. Un solo discurso puede tener una multiplicidad de historia en una narración de historias, el consenso y el sentido común de las practicas se vuelve rutinizado y la organización narradora de historias.

Relación Poder Vs Conocimiento :

En la lucha de los discursos premodernos, modernos y posmodernos, existen dos alternativas teóricas, primero la teoría era por era, en la que cada discurso de cada era reemplaza a su predecesor, por ejemplo la era premoderna y la era posmoderna esta desplazando la era moderna. En la segunda teoría se trata de luchas hegemonicas entre diferentes o múltiples discursos y esta lucha esta encaminada hacia lograr dominar y sobrevivir entre el resto de los discursos. Esta es en la que el autor se va a basar, él asume que las organizaciones contemporáneas demuestran una lucha reactiva y activa de discursos premodernos, modernos y posmodernos, esta perspectiva de lucha y resistencia esta tomada de la aproximación de Clegg al mirar las historias practicas de poder. La aplicación de los circuitos de poder de Clegg es que los premodernos, posmodernos, modernos reorganizan y reubican a sus rivales de manera que reconstruyen los negocios como de costumbre. Por ejemplo, las palabras como diversidad,

voz , empoderamiento son tomados de discursos rivales y luego redefinidos para establecer el status quo. ; Las organizaciones no son exclusivamente modernas, premodernas o posmodernas para clarificar la presentación en las siguientes subsecciones, el autor introduce los temas premodernas, modernas y posmodernas de manera separada, el punto que se trata de describir es la interrelacion, penetración e interjuego de luchas multidiscursivas.

En la versión oficial de Disney desde la perspectiva posmoderna se enfatiza en las diferencias y las discordias mas que el manejo armónico de la historia oficial. El posmodernismo ha sido descrito como una política de alianza en el que movimientos fragmentados de ambientalistas, negros, latinos, indígenas, tribus gays y otros grupos oprimidos, buscan alinear su punto de vista. Aunque el estudio de estos movimientos revelan estrategias de escape posmodernas muchos de estos movimientos continúan produciendo la jerarquía, autoridad y marginalizacion.

Control de la Cultura :

Para los posmodernistas las voces cuestionan la atribución de privilegio o especial estatus a una voz, autor o persona especifica. Walt, en el discurso oficial de Disney, rara vez permite otra voz que la propia de ser oido.

El era la persona oficial para hablar acerca de las empresas de Disney, Walt era dueño de todo lo que pasaba en las empresas de Disney, los músicos eran referidos como “mis músicos” etc, todos son referencias hechas por él, donde ninguno de ellos tenia voz oficial. Hay una excepción a todo esto, los caracteres como Mickey, Pato Donald, todos eran permitidos

como voces dentro de la organización, porque ellos eran la organización y Walt lo reconoció. Walt contaba sus narraciones en primera persona y Eysner - fundador de Disney- empieza a contar sus historias en tercera persona.

La diferencia entre Habbeermas- fundador de Disney- y Eysne, es la lucha entre una versión modernista en Disney, que enfatizaba una única voz y una visión mas posmoderna donde se permitía mas voces participantes

La historia de Walt, es un instrumento de control porque embellece la filosofía de Disney y lleva un código de comportamiento mientras que oscurece otras construcciones de historias.

Por otra parte, Foucault definía la vigilancia panoptica de Walt como un poder anónimo jerárquico, continuo, automático, múltiple funcionando en una red de relaciones desde la parte alta hasta la parte mas baja de la jerarquía única y viceversa, lateralmente ese poder mantiene a la empresa unida. Walt hacia un habito, el mantener sus planes en sus cabezas y ensamblar cada proyecto por partes, equipo por equipo, mientras que él mismo mantenía el control central. Walt tenia el control de todo, iba a cada una de las unidades y revisaba lo que habían dejado pendiente y los gerentes tambien le reportaban todo, los empleados se comportaban como Walt quería todo el tiempo.

Este control de la ambigüedad interpretativa es frecuentemente manipulado por apoyar los intereses de los gerentes, en el dialogo hay un lado oscuro cuando se crea consenso unilateral.

El investigador puede empezar a mirar mas allá de las historias de relaciones gerenciales y publicas y buscar los procesos organizacionales de narración de historias.

Historia Organizacional:

La empresa Walt Disney es una organización narradora de historias por excelencia. Sus historias son construidas artísticamente, así como sus legendarios caracteres. Es una compañía de medios en la mira del público, es una corporación que ha sido ampliamente estudiada y rutinariamente documenta su propia historia como parte de hacer el trabajo de Disney. La documentación de la compañía brinda una única oportunidad de estudiar la dinámica de la organización narradora de historias. Disney ha creado dibujos animados alrededor del mundo. El tema de los parques de Disney tiene gran aceptación y Walt Disney permanece como un héroe del sueño americano.

La historia oficial de Disney eleva a Walt disney como el inventor de la producción animada. El inventor del sonido animado y el pionero de los dibujos animados.

En los discursos premodernos los artistas realizaban su animación sin mucha preocupación por la administración, el trabajo era mucho más artesanal y artístico que administrativo, el supervisor no estaba separado de los artistas. En 1919 Walt e Ywords eran socios de una compañía llamada Ywords y Disney; más adelante en 1992 Disney con la aprobación de Ywords, reorganiza y cambia el nombre de la compañía, la animación era preindustrializada. En 1923 la compañía no tenía solvencia y Disney se traslado a California para unirse con su hermano y formar la compañía con

su hermano, Disney y hermanos. En 1925 Walt le dijo a su hermano que el nombre de la compañía iba a ser cambiado por Walt Disney Estudios.

En las versiones oficiales iniciales Walt y nadie más creó a Mickey Mouse, posteriormente no se asegura este hecho, en esas versiones se dice que Walt dibujó a Mickey Mouse en un viaje hacia New York.

La esposa de Walt, Lillian sugirió cambiarle el nombre al ratón de Mortimer a Mickey. En 1948 Walt recordó como el ratón llegó de su mente al papel en un momento cuando el desastre estaba alrededor de la esquina. La personalidad de Mickey Mouse estaba basada en el actor Charlie Chaplin por quien Walt sentía gran admiración. Pero David Ywords recuerda una versión diferente de esta historia "es muy claro que Mickey es un carácter de mi padre Ywords".

Los artistas de Walt estaban resistiéndose a los esfuerzos de Walt de rutinizar sus tareas, Walt quería un método racional, eficiente y menos costoso para hacer el trabajo mucho más efectivo sin embargo los artistas se resistían a esta forma racional y querían hacer un trabajo más artístico y menos racional.

Igualmente Ywords no estaba siendo reconocido por su talento artístico, ya que Walt contrataba personas con un salario más bajo y les estaba delegando el trabajo de Ywords para así reducir los costos.

En 1930 debido a las diferencias que tenía Ywords con Walt decidió disociar la sociedad con Walt, de una compañía que ganaría miles de millones de dólares más adelante.

Muchas de las versiones no oficiales afirman que Ywords tenía el talento del dibujo pero Walt era el creador de la historia y el gerente del

negocio. La historia oficial de Disney privilegia a Walt como el único fundador y no le dan crédito a otros socios fundadores como Ywords y Rot Disney, aunque estos hayan dedicado la mayor parte de su vida por construir un mundo mágico. Todo era “Walt Disney presenta” y la organización narradora de historias edificó a Walt así como también edificó las imágenes de Micky y Minie.

En los discursos modernos, el crédito del arte lo tomaron los gerentes y supervisores y los artistas se volvieron anónimos, los artistas que alguna vez se sintieron involucrados en las fases de producción se sintieron entonces aislados de sus colegas y trabajaron en un vacío creativo.

Walt usaba las metáforas de la familia para combatir el sindicalismo. Durante los años treinta y cuarenta los estudios de animación estaban siendo sindicalizados, aunque Walt echaba gente de acuerdo a su parecer y pagaba salarios muy bajos de acuerdo a los estándares de la industria, su estudio logro evitar que los artistas se sindicalizaran, él logró esto al venderse como el padre

de los muchachos y muchachas es decir los empleados de la organización.

El vendió a los empleados la historia de que la organización era una gran familia feliz, él reforzó la metáfora de la familia al traer a los familiares de sus empleados a su trabajo a la familia de Disney. Los muchachos eran echados cuando maldecían de su trabajo en frente de las muchachas, las familias requerían lealtad al auto proclamado padre. Los miembros de esta familia trabajaban todas las horas del día para el héroe paternalista.

Walt era el dueño de todo lo que pasaba en las empresas de Disney; los músicos eran mis músicos, así como los dibujantes y demás artistas. La realidad para los trabajadores de Disney es sonría o serán echados

En Mayo 29 de 1941, 293 empleados fueron a huelga, los empleados de Walt estaban empezando a ser escépticos acerca de la metáfora de la familia, el sistema racionalizado de administración también estaba sendo desafiado.

Disney así como otros estudios de la animación resistieron los movimientos sindicalistas formando asociaciones de la compañía.

La máquina de historia de Disney usaba ciencia y tecnología para simplificar las historias de algunos países europeos como Blancanieves y los siete enanitos, Pinocho, etc.

Los símbolos de Disney eran manufacturados en todos los productos y servicios posibles para los clientes de todas las edades. La gente era seducida por estos símbolos en sus carros, casa y oficinas. Disney bombardea a los consumidores acerca de sus productos.

La historia de Disney se reconstruyó en los temas de los parques de Disney, en 1955 Walt abrió Disneylandia al mundo. Disneylandia es una máquina moderna donde la gente paga para estar en filas y montar en aparatos con cinturones, carros con ruedas, que siguen un ciclo preescrito.

La gente relaciona Micky y el mágico mundo como si ellos fueran reales, hay barcos, piratas, princesas, donde todos los valores son exaltados y simulados a los invitados de Disney, así los niños pronto se volverán adictos a la realidad virtual

Metodología :

Análisis del Discurso

Conclusiones :

La obra (TAMARA) es un marco lingüístico donde las historias son medio de cambio interpretativo. Las organizaciones narrativas de historias existen para contar sus historias colectivas y para vivirlas.

TAMARA es una conversación abierta como una multiplicidad de las narrativas, pequeñas historias constituidas colectivamente y que dinámicamente transforman la organización narradora de historias, en vez de un carácter actuando una línea de historia hay diversidad, multiplicidad y diferencia.

Se vislumbra dentro del artículo que la gente no solo cuenta historias, ellos cuentan historias para representar un evento o interpretación de ellos mismos y su comunidad, las historias también moldean el curso y el significado de la organización humana.

Más que teorizar la era premoderna que fue reemplazada por una moderna, la raza humana está ahora participando en una era posmoderna.

El autor se ha enfocado en la calidad reactiva y activa de los discursos premodernos, modernos y posmodernos.

Las organizaciones no son exclusivamente premodernas, modernas o posmodernas, porque están compuestas por discursos fragmentados y compitiendo entre sí

Comentarios del Analista :

Es importante tener en cuenta que los discursos premodernos, modernos y posmodernos, están relacionados entre sí, puesto que cada uno está precedido por el otro, esto lo podemos observar en la obra de teatro

TAMARA, la cual resulta interesante ya que le permite al observador escoger simultáneamente a la transmisión misma - la obra - el personaje que va seguir y las historias que el considere, sin tener que observar la obra en su totalidad, aún así existe un impedimento debido a la confusión que genera seguir varias historias y no conocer un final deseado por el espectador.

Dentro del artículo se pudo observar la influencia moderna de Walt, a través del control que ejercía ante sus empleados, al no escuchar otras veces más que la propia, de otro lado se pudo observar el inicio de la etapa posmodernista a través de Essyner, quien permitió la participación de los empleados dentro de la organización al tener en cuenta sus voces.

Ficha Analítica 7

Autor : Joanne Martín.

Título : Deconstrucción de los tabúes organizacionales : la supresión del conflicto de género en las organizaciones.

Palabras claves : Género, tabúes, deconstrucción, mujer, hombre, feminismo, público, privado, dicotomía.

Descripción :

Este artículo comienza con la historia contada por el presidente corporativo, para ilustrar lo que la organización estaba haciendo para 'ayudar' a las empleadas a balancear las demandas del trabajo y de la casa.

Este artículo deconstruye y reconstruye esta historia desde el punto de vista feminista, examinado lo que dice, lo que no dice, y lo que podría decir. El análisis revela los esfuerzos organizacionales para 'ayudar' a las mujeres en los conflictos de género y reiterar dicotomías falsas entre

dominios públicos y privados, sugiriendo la razón por la cual es tan difícil de erradicar la discriminación en las organizaciones.

Aparentemente los intereses para aplacar los conflictos de género pueden generar desigualdad. Los esfuerzos para aliviar las injusticias, se han tornado sociales, y en algunos contextos legales. Sin embargo no se habla de los conflictos de género en la organización o está implícitamente dicho en las conversaciones, o en los gestos. El conflicto suprimido es más fácilmente negado, y es más difícil de detectar y combatir.

Dimensiones :

Concepción de cultura :

En este artículo la cultura se manifiesta a partir de narrativas donde se revelan los valores subyacentes a partir de la deconstrucción, la cual es definida como una estrategia analítica que expone, de manera sistemática, varias formas en las cuales un texto puede ser interpretado. La deconstrucción es capaz de revelar suposiciones ideológicas de una manera que sea sensible a los intereses suprimidos de grupos marginados quitando las capas de ideología que oscurece por ende exponiendo los conflictos que han sido escondidos.

La deconstrucción comienza por premisas epistemológicas que son radicalmente diferentes de aquellos usados por la mayoría de los investigadores organizacionales. La deconstrucción se centra en los conflictos suprimidos y las múltiples interacciones de un texto para comprender la 'verdad', el número de interpretaciones posibles es infinito, la deconstrucción propone una selección de algunas de estas interpretaciones. La deconstrucción, por ende, es mucho más que una

simple metodología, tiene implicaciones profundas de la ambigüedad en la construcción de teorías e investigaciones.. Este es un estilo directo y didáctico de la Deconstrucción , lleva el riesgo de sobre simplificar el proceso prosaico que en realidad se lleva a cabo.

Control de la cultura :

La deconstrucción es una aproximación útil para estudiar el conflicto del genero oprimido en el contexto de las organizaciones. La mayoría de las organizaciones son controladas por el hombre haciendo que los intereses de las mujeres parezcan contradicciones y disrupciones.

Este artículo analiza la deconstrucción desde el punto de vista feminista. La deconstrucción y el feminismo no son aliados obvios, en contraste a la deconstrucción, el feminismo hace un reclamo por la verdad: que los intereses de las mujeres han sido injustamente subordinados a los intereses de los hombres.

En el caso de una mujer que se tuvo que hacer una cesarea anticipada para poder incluir en su agenda la presentación de un nuevo producto, debido a sus condiciones, la compañía organizó un sistema de circuito cerrado para que ella pudiera trabajar desde su casa.

Esta historia fue contada por el presidente corporativo, como evidencia de que su organización esta preocupada humanitariamente. La Deconstrucción revelo que aparentemente tenia buenas intenciones pero no para ayudar a la madre y al hijo si no para ayudar a la compañía, la Deconstrucción usó una comparación entre la cesarea y una operación de corazón abierto para separar las dificultades especificas de genero, del problema real que es uso de poder no balanceable.

Algunos de estos temas específicos al género incluyen tabúes organizacionales que hace la vida organizacional muy difícil para la mujer embarazada. Su embarazo visible, la capacidad de placer sexual y sus relaciones emocionalmente íntimas se vuelven evidentes en el concepto organizacional, donde tales aspectos son considerados inapropiados. La deconstrucción reveló que los intentos para aliviar las diferencias de género pueden forzarlo a esconderse permitiendo que el problema se vuelva evidente en formas más sutiles.

Concepción del individuo :

Lo exclusivo del dominio privado de la familia también aparece en contextos organizacionales. Por ejemplo las necesidades de los hijos no se pueden separar de las demandas del lugar del trabajo, debido a que la mujer carga desproporcionalmente obligaciones de la familia, ellas deben encontrar durante las horas de trabajo tiempo para cuidar de ellos, forzando a que las mujeres operen en una desventaja competitiva en comparación con los hombres.

La dicotomía entre lo público y lo privado es una suposición ideológica aunque no siempre fue así.

Mujeres es a privado como hombres es a público : En la dicotomía público privado hay asociaciones con géneros. Supuestamente el público, el mundo de la política, economía y organizaciones es un territorio dominado por el hombre mientras que la mujer gira sobre la esfera privada donde los niños son educados. Esta caracterización por género es sobre simplificada.

Cuando las madres pasan la línea de lo privado a lo público se encuentran con evaluaciones injustas y un salario menor que el de los

hombres. Esta desigualdad de género es explicado y legitimizado como una consecuencia de la distinción natural entre las preocupaciones públicas y/o privadas: La separación de lo público y lo privado y en especial la separación de lo económico y lo doméstico es un acuerdo institucional no una forma de subordinación femenina.

Lenguaje como estructurador de la realidad:

En el artículo se presenta el lenguaje por medio de la deconstrucción, normalmente los artículos organizacionales se describen de manera impersonal, y con tercera persona, pero en este caso la Deconstrucción amerita el uso de un lenguaje personal así de esta manera se pueden reconocer las limitaciones, y fuente de los prejuicios.

La deconstrucción no solo se centra en lo que no está dicho o lo que está implícito en el texto, sino también analiza las interrupciones en busca de la verdad.

La deconstrucción feminista analiza el lenguaje en el cual la historia fue contada por el presidente corporativo de la compañía, haciendo énfasis en las palabras como yo y nosotros, además concentrándose en esas pequeñas implicaciones en donde la misma compañía toma las decisiones por la mujer. Desde el punto de vista feminista se trata de identificar las preocupaciones que surgen de relaciones de poder no balanceado entre hombres y mujeres, si comparamos la cirugía de corazón abierto con aquel de una cesárea se puede ver que hay una dicotomía falsamente aplicada ya que la cirugía de corazón abierto en un hombre no tiene implicaciones sexuales mientras que la cesárea de una mujer sí. La deconstrucción de una situación específica como el de una mujer embarazada, levanta las

numerosas capas de las suposiciones básicas que puede manejar una compañía, todo basándose en el uso del lenguaje.

Metodología :

Análisis de variables cualitativas

Conclusiones :

La deconstrucción es una estrategia analítica que expone de manera sistemática varias formas en las cuales un texto puede ser interpretado; esto hace parte de la cultura de una organización.

Es decir, revela las suposiciones ideológicas de manera que resulte interesante para los miembros de los grupos de poder.

La deconstrucción y el feminismo no son aliados, puesto que las mujeres dentro de las organizaciones han sido injustamente subordinadas por los intereses de los hombres debido a la dicotomía entre lo público y lo privado; ya que supuestamente el hombre es el que domina el territorio de lo político, lo económico y la mujer gira sobre la esfera de lo privado (la educación de los hijos etc).

Comentarios del analista :

Este artículo hace referencia a la revisión de los tabúes organizacionales; lo que quiere decir que existe una dicotomía de género dentro de las organizaciones, lo cual hace ver a los hombres en un rol de poder en el territorio público y las mujeres giran alrededor del territorio privado.

Teniendo en cuenta el punto de vista comentado anteriormente, consideramos que la mujer ha ido escalando cargos en la organización sin desconocer su rol dentro de la familia

La deconstrucción nos confirma que se valora el papel de la mujer como profesional ya que contribuye a la productividad de la empresa pero se desconoce su papel como miembro de un hogar.

Ficha Analítica 8

Autor: Michael Rowlinson; Stephen Procter

Título: Cultura Organizacional e historia de las empresas

Palabras Claves: Cultura, organización, historia de empresas, relativismo, escepticismo, cultura corporativa, posmodernismo.

Descripción:

El concepto de cultura prometía hacer los estudios organizacionales más históricos y proveer relevancia teórica a la historia de las empresas, esta promesa no ha sido lograda. Las convenciones en varios niveles de los estudios de cultura organizacional no han dejado que estos estudios sean más históricos y las convenciones de la historia de las empresas hacen difícil involucrar a estos estudios con el concepto de cultura. Los raros ejemplos de deconstrucción histórica en la historia de las empresas son utilizadas para subrayar las diferencias entre los dos discursos. Un acercamiento más histórico en los estudios de cultura organizacional y un compromiso más reflexivo con el concepto de cultura en la historia de las empresas, podría facilitar la deconstrucción de las narrativas centradas en el fundador de la cultura corporativa.

Dimensiones :

Concepción de la cultura:

Dentro del posmodernismo la cultura deriva de disciplinas como lingüística, psicoanálisis, antropología, crítica literaria e historia. La

posmodernidad se estructura dentro de la crítica que hace al estructuralismo basándose en el postestructuralismo. El estructuralismo proviene de la aplicación del modelo lingüístico a la antropología y a las ciencias humanas en general. El origen del estructuralismo, se encuentra, en primer lugar, en Ferdinand de Saussure y su curso de lingüística general; y, sobre todo en la orientación específicamente fonológica que la lingüística tomó con Troubetsky, Jakobson, Martine. Con ellos asistimos a una inversión entre sistema e historia. Para el historicismo conocer es encontrar la génesis, la forma anterior, los orígenes, el sentido de la evolución. En el estructuralismo son los ordenamientos, las organizaciones sistemáticas en un estado dado lo que es necesario hacer previamente inteligible. A este estructuralismo se le habrá de oponer una postura eminentemente hermenéutica. Pero, ¿Cómo hablar de objetividad en la hermenéutica? Si el estructuralismo implica distanciarse del objeto, objetivar, separar la posición personal del investigador; la hermenéutica se presenta como pensamiento que se encierra en el comprender y creer sin un sentido previo de totalidad al que se dirige, ¿Cómo conciliar entonces estructuralismo y hermenéutica? ¿Hasta qué punto es válido yuxtaponer estas dos formas de conocimiento? En lugar de yuxtaponer estructuralismo a hermenéutica, Ricoeur nos habla más bien de la pretensión de conducir a la hermenéutica de una comprensión ingenua, a una comprensión madura a través de la disciplina de la objetividad. Para Ricoeur, los símbolos no significan nada en sí mismos o mejor significan tanto que al desbordarse en significación se funden con lo imaginativo y lo alegórico. Es necesario entonces que los símbolos simbolicen dentro de la estructura que limita y articula su significación.

Comprender el estructuralismo, también implica comprender el contenido y el significado del acontecimiento singular que opera y se intercambia dentro de ella. La hermenéutica como suministradora de sentido y significación, se apoya en el estructuralismo para así limitar el ámbito de significación de los acontecimientos singulares, evitando que por significar tanto terminen por no significar nada, en últimas, rescatando su verdadero sentido de significación. Una ficha de caballo de ajedrez por fuera del juego en el que juega y significa, o bien puede significar tantas cosas que podría terminar siendo el amuleto de un supersticioso, o bien no pasa de ser una ficha perdida y olvidada que termina en la basura. En contraste, dentro de su rol y posición en el ajedrez, que es su estructura, su significación se restringe al mismo tiempo que se define más claramente y se reafirma. Pero tal significación no es más que posicional, no obedece a las características materiales del objeto, igual lo podemos reemplazar por cualquier otra cosa totalmente diferente de forma o materia y mientras siga ocupando y desempeñando el mismo rol o posición seguirá valiendo lo mismo. Esta disputa surgida entre el estructuralismo versus la hermenéutica del post-estructuralismo ha hecho difícil que la post-modernidad logre definir lo que entiende por cultura; o mejor aun, vemos que la post-modernidad prefiere aceptar que la cultura no es algo que se pueda definir; para la post-modernidad, no hay una superestructura desde la cual juzgar lo que se entiende por cultura, opta más bien por proponer como cultura el constante interactuar de posiciones singulares. Podríamos decir que la posmodernidad autodestruye la base misma desde la cual podría concebir la cultura. Como vemos, esta disputa estructuralismo Vs hermenéutica sigue vigente y ha

impedido que la posmodernidad nos pueda brindar una concepción clara de la cultura. La pretendida y tranquilizadora unidad que nos brindaba el estructuralismo, es acusada por parte del postmodernismo de construir narrativas totalizadoras que violentan y hacen injusticia a hechos singulares; en contraste, la posmodernidad, con su postura fragmentaria no logra brindarnos la concepción de cultura. Esto nos ha hecho pensar que la mejor forma de analizar la disputa entre estructuralismo y posmodernidad se entiende mejor a la luz de la propuesta de Ricoeur cuando intenta conciliar hermenéutica con estructuralismo

Poder/ conocimiento:

Michael Foucault, uno de los mayores representantes de la posmodernidad, aunque muchos historiadores sienten que Foucault fue más un filósofo que un historiador o incluso que fue un anti-histórico. Foucault es consciente que su propia versión de histórico - arqueológico, podría ser vista como una negación de la historia. Su escritura consiste en una serie o flujo de expresiones que evitan la narrativa y su poder reside en un estilo altamente autoconsciente más que en la evidencia de hechos o argumentos.

Este estilo de poder es el que se ve favorecido en los estudios de cultura organizacional; incluso ha diferencia de los posmodernistas más escépticos Foucault acepta la necesidad de estudiar la evidencia en el archivo y llevo acabo investigaciones serias de archivo para sus trabajos principales; además, pretende alejarse de la posibilidad de interpretar la cultura bajo un esquema estructuralista del lenguaje. Para Foucault, e inspirado en Nietzsche, advierte que el punto de referencia para una interpretación de la cultura no debiera ser el modelo del lenguaje y de los signos sino el de la

guerra y la batalla. La historia que nos engendra y nos determina tiene la forma de la guerra mas bien que la del lenguaje: se trata de relaciones de poder no de relaciones de significado. La voluntad de verdad es sólo una de las formas de la voluntad de poder; el análisis adecuado de los discursos teóricos pertenece, como sostenía Nietzsche, a la genealogía de las formas de dominación, no a la historia epistemológica del desarrollo del conocimiento. Paradójicamente, Foucault, quien se negó a aceptar al estructuralismo lingüístico, cae en otra estructura, la del poder. Un Foucault ya maduro evita, igual que Lyotard, hacer una propuesta política. Involucra la posición descentralizada al poder mas que un esfuerzo por sustituir un conjunto de relaciones sociales por otro. Un intento semejante sólo podía haber logrado establecer un aparato de poder-saber en lugar del antiguo, como lo demuestra la experiencia de la Rusia postrevolucionaria.

Concepción de la historia organizacional:

La importancia de la historia es claramente reconocida en el culturismo corporativo. Como es el caso de Peters y Waterman que confían en los acontecimientos históricos escritos por los miembros de la organización, denominando a estos como fuentes históricas no revatidas.

Ellos miran desde afuera para poder observar que hicieron las grandes compañías americanas, no solo como organizaciones sino como instituciones humanas exitosas. Mientras Peters y waterman reconocen la importancia de la historia, parecen creer que esta puede ser separada del mito; ellos tratan a la historia como si estuviera dada y fija, mientras que las historias, mitos y leyendas pueden ser construidas casi a voluntad, para conducir los valores compartidos de las organizaciones o culturas. Cuando

esto llega para administrar la cultura ellos atribuyen mucho más poder al mito que a la historia: “la historia no nos mueve tanto como lo hace una buena anécdota” (Dumaine 1990: 56). Poniendo una clara distinción entre historia y mito.

Los historiadores organizacionales han sido lentos para responder el desafío posmodernista. La disputa presente de fondo está dada por una concepción tradicional de la historia organizacional en contraste con la forma como es concebida por la posmodernidad. Foucault como representante de la posmodernidad, retoma a Nietzsche para criticar el sentido tradicional de historia el cual ha influido en la concepción organizacional. Veamos entonces en rasgos generales la lucha que libra Nietzsche contra la concepción histórica tradicional.

La filosofía de Nietzsche es el voluntarismo: la razón contrapone a la voluntad. Considera que la fuerza motriz universal de desarrollo es la lucha por la existencia que se convierte en voluntad de poder. Para Nietzsche, la razón ilustrada desgarró al hombre de una auténtica perspectiva de vida humana. Critica la metafísica tradicional en cuanto a su estructura por considerar que no tiene fundamento ni da cuenta de ninguna realidad ontológica; la critica también en cuanto a sus nefastas consecuencias, en virtud de la castración, dominación y represión de instinto y creatividad que le ha causado al hombre. La dominación que tanto la metafísica tradicional como el cristianismo han ejercido sobre la humanidad es consecuencia de las concepciones de la historia como algo que ya fue y se impone su modelo y la concepción del tiempo como algo lineal. Para Nietzsche, el hombre reclama constantemente lo que fue y exige su repetición. Rechaza

un fin trascendental o teológico que oriente el devenir, afirmando la realidad absoluta del tiempo no como un devenir sino como un regresar.

Pero a lo que el hombre se le ha entregado es la negación del eterno retorno, ha imperado el dominio como consecuencia de una concepción del tiempo como lineal. La visión histórica como algo ya-sido impone a la humanidad un modelo un yugo que castra la creatividad al imponérsele como lo que no se puede modificar y reducir al propio poder presente; esto genera en el hombre un espíritu de venganza como manifestación en contra del pasado y el dominio que éste le cause.

En igual sentido, la posmodernidad acusa al sentido histórico tradicional de imponerle al hombre el yugo y el modelo del pasado pasando por encima de sus acontecimientos singulares presentes e imponiéndole un modelo a seguir.

Los historiadores de empresas generalmente han renunciado a las metanarrativas que caracterizan al modernismo. Sin embargo, ni los defensores, ni los críticos mas sofisticados del posmodernismo en la historia ven este como una llamada para un retorno desde lo general a lo particular en la forma de historia narrativa premoderna. En esta disputa entre los historiadores organizacionales y el posmodernismo, se encuentra Marwck quien ve el posmodernismo como una amenaza al estudio histórico serio.

Marwck argumenta "que los posmodernistas no comprenden lo que los historiadores realmente hacen; que es analizar en forma sistemática las fuentes primarias. Muchos historiadores de empresas podrían verse comparados con Marwck quien reconoce que la práctica de la historia se trata de no equivocarse. Otro autor, Delheim, fue uno de los primeros

historiadores de negocios que reconocieron que el concepto de cultura corporativa tiene implicaciones para el historiador y que al estudiar la cultura se confronta a los historiadores académicos con asuntos éticos, porque los historiadores reconstruyen la historia corporativa desde la perspectiva de los dueños y no tienen en cuenta otras voces, además los posmodernos son escépticos de que los historiadores organizacionales tradicionales construyen historia sin ideologías, sin argumentos y han pedido a los historiadores que se vuelvan más reflexivos porque ellos podrían correr el riesgo de ser perseguidos por las compañías como subjetivos o ideológicos.

Como vemos, la disputa ya conocida entre posmodernidad y visión histórica tradicional de la modernidad se hace presente también cuando se pretende concebir la historia organizacional.

Lenguaje como estructurador de la realidad:

Las culturas e historias organizacionales como el lenguaje, son construidas en forma social, lejos de ser descripciones objetivas los sucesos de eventos claves en la historia de una organización, reflejan atención diferencial, percepción selectiva y un recuerdo incompleto. A medida que los miembros organizacionales llegan hacer interpretaciones mutuamente aceptables de eventos, multiplicidad de distorsiones y omisiones, con el tiempo las explicaciones se han convertido en forma de historias organizacionales, leyendas y se ha construido socialmente una nueva realidad. En efecto, esto niega la posibilidad de estudiar la historia de una organización en el orden de encontrar las fuentes de su cultura, partiendo de que las fuentes son redefinidas en forma continua por las reconstrucciones que realizan los actores, teniendo como base el lenguaje estructurador de

una realidad inmersa. También, tener en cuenta que el posmodernismo vuelva a la historia como una forma de literatura que conlleva a determinar la buena escritura como una práctica dentro del marco histórico y a la vez legítimo; al retomar a White se acepta sus sugerencias, en donde se dice que podría haber o existir un elemento de ficción en el texto del historiador.

Donde los historiadores se vuelcan más reflexivos, ellos tendrán que abandonar las peticiones de objetividad que les han permitido a ellos construir lo que los posmodernistas podrían llamar narrativas totalizadoras que se encubren de manera diferente y desplazan todas las otras visiones parciales del pasado.

Es también importante ver el paralelo que se hace entre cultura Organizacional e historia de las empresas, desde el lenguaje revisado por los etnógrafos interpretativos, donde el etnógrafo no se fija en la parte escrita sino en la oral; los etnógrafos le dan gran importancia a la cantidad de tiempo que ellos pasan en el campo, que es donde ellos afilan todas sus habilidades. Van Manen cree que los etnógrafos enfrentan el problema de que sus textos tomados del campo pueden ser primero contruidos, mientras que los textos utilizados por los historiadores, como las críticas literarias vienen "preempacadas". Enfrentados con la introducción a la teoría lingüística literaria dentro de su disciplina, sin embargo los historiadores tienen el punto, de que sus fuentes no son las mismas de los textos literarios, ya que los textos históricos tienen que ser contruidos antes de que puedan ser deconstruidos. En lugar de llevar archivos, focalizan su investigación en símbolos verbales de cultura: mitos, historias y leyendas; es decir solo análisis de discurso. Tenemos como ejemplo el caso de Disney

como favorito para los análisis de discurso, que a diferencia de otras empresas industriales puede ser descrita como una organización contadora de historias, donde se busca las relaciones entre las dualidades de la historia, mostrar la ambigüedad que existe entre ellas y las narraciones de historias utilizadas para obtener significados particulares.

Metodología:

Análisis discursivo

Conclusiones:

Los historiadores de las empresas han sido entusiastas del concepto de cultura, para meterse en el centro de los estudios de los negocios, sin embargo, el concepto de cultura usado por las empresas está más relacionado con la cultura corporativa(moderna) que con el simbolismo o posmodernismo Organizacional, de esta forma los historiadores de las empresas aprueban la importancia de los fundadores en la creación de las culturas y miran la cultura como una variable que puede predecir la eficiencia de la Compañía, una mirada que es reforzada por la influencia de la teoría económica(Modernismo).

La cultura corporativa tiende a ser tratada como un continuo unitario e histórico; es en los estudios de cultura Organizacional, donde las historias de las empresas hacen distinción entre historia y mito, que se ven así mismos como una parte para administrar cultura con exposiciones falsas, debilitando los mitos organizacionales.

En los estudios culturales se reconoce que la cultura tiene una dimensión histórica, pero en la cultura corporativa la historia solamente se invoca en la medida en que brinda precedentes para el manejo de la cultura.

Aunque los simbolistas organizacionales claman que no hay una mejor forma de estudiar la cultura, ellos usualmente señalan que la entrevista y la observación más que la investigación histórica son los métodos más apropiados. Como dicen los posmodernos “el contenido se deriva del estilo” (Ankersmit 1997). La escogencia de los métodos de investigación entonces reflejan las convenciones de escritura en los diferentes discursos mas que el objeto de investigación. Nuestra Deconstrucción muestra como los estilos representacionales de los interpretes organizacionales, mas que la naturaleza intrínseca de la cultura misma, son los que marginalizan la historia en los estudios culturales organizacionales.

Los historiadores de empresas contemplan que no hay definición de cultura, sin embargo que el concepto de cultura contienen muchos significados, insisten los economistas que estos conceptos deben ser medibles y operacionalizados, que los historiadores de las empresas pueden tener un concepto de cultura para operacionalizar y contar con las teorías economistas que reducen el concepto de cultura por procesos comparativos.

En los historiadores, de las historias de las empresas, se critica la falta de autoreflexión y la objetividad es una ilusión, en los historiadores, esta llamada reflexibilidad ha sido influenciada por el posmodernismo, mientras se presenta la diferencia entre etnógrafos y los historiadores de las empresas; en los etnógrafos interpretativos están preparados para reflexionar acerca de su propio rol en la relación del etnógrafo con la organización y como esta relación afecta lo que ellos escriban, los historiadores de las empresas están restringidos por la presunción de

objetividad, los etnógrafos cuentan mas con la cultura presente, con los actores que cuentan del pasado y le dan bastante flexibilidad a la ficción y no son exigentes con una verificación que exija la historia narrativa, mientras que los historiadores de las empresas cuestionan la seriedad de esta narrativas y su impacto en los análisis económicos.

Sociologistas históricos, tuvieron la facultad de suponer que de la historia de empresas proviene las bases para una comparación de metanarrativas, donde su explicación se remonta a la corporación industrial en términos de poder o eficiencia. Podría estar inferido que estas metanarrativas se tomen como una causa del principio de una investigación, los superfluos narrativos podrían estar anulados y la historia de empresas no necesita “tener detalles, disparidad, difundir o mitigar como podría con frecuencia aparecer” (Chandler, 1998). Sin embargo, la condición posmoderna, como lo señala Lyotard (1984) es definida como “incredulidad hacia metanarrativas”. El turno de narrativa asociada con el posmodernismo implica mas consciencia de si mismo con estilo y estructura narrativa en la construcción de historias de Compañías, y menos atención para las afirmaciones de metanarrativas.

No se pueden tomar extremos de rechazar las historias de las empresas o aceptarlas sin ninguna critica, sino mas bien tomarlas como fuentes secundarias que pueden ser artefactos culturales y son puntos de partida para deconstruir las narrativas de la cultura corporativa como aquellos que privilegian el rol del fundador.

Comentarios del Analista:

En este artículo se busca explorar las implicaciones de la historia de cultura Organizacional y la cultura para historia de empresas. Esto se hace a partir del entorno de historia de empresas e historia económica y nuestro interés en los estudios interdisciplinarios de organizaciones. Es por esto que nuestra discusión es por lo tanto localizada en el amplio contexto entre las relaciones de las disciplinas de historia, sociología y economía, así como las respuestas del posmodernismo a los estudios de cultura Organizacional y la historia de empresas.

Es de vital importancia, tener en cuenta el concepto de cultura pero haciendo énfasis en la historia de empresas, porque esto permite tener un concepto más histórico en las investigaciones de cultura organizacional ,proporcionando las normas clásicas de la interpretación que colocan al autor científico social en una posición privilegiada en la producción de conocimiento; además los posmodernistas desean que los historiadores se vuelvan mas reflexivos, es decir que desarrollen su propia proposición en la historia y que tengan control de su propio discurso.

En este orden de ideas, no debemos temer ni a una ni a otra posición. La visión historicista tradicional a la que le aplicamos el modelo estructuralista lingüístico, se ve ampliamente enriquecida por la postura hermeneutica posmoderna, y así, lejos de yuxtaponer hermeneutica a estructuralismo, la una se complementa con la otra, al mismo tiempo que se diferencian y definen mas claramente.

Ficha analítica 9.

Autor : Steven P Feldman

Título: La categorización de la cultura organizacional: Individualismo en la teoría organización posmoderna crítica.

Palabras claves: Poder/conocimiento, Humanismo Moderno, Posmodernismo, Cultura/ Política, Teoría Organizacional.

Descripción:

La teoría crítica organizacional posmoderna postula la racionalización creciente de la vida organizacional como una amenaza a la opción individual y a su bienestar. Se ve el conocimiento organizacional como un portador de relaciones de poder que subyuga a los individuos para los propósitos organizacionales.

El autor manifiesta que el poder/ conocimiento (power / knowledge) de la teoría la organización posmoderna crítica, ataca los procesos deshumanizantes de la racionalización.

Critica al racionalismo el cual manifiesta que la esencia de la vida moderna es la racionalización del individuo y lo más importante es la autoridad racional.

La dualidad poder/conocimiento está basado en asumir el posmodernismo, así como la esencia de la vida moderna es la creciente racionalización de la conducta social. Una vez esta suposición sea aceptada las organizaciones modernas serán vistas como impersonales y opresoras.

Dimensiones:

Relación poder/ conocimiento:

El autor ve el conocimiento organizacional como un portador de relaciones de poder que subyuga a los individuos para los propósitos

organizacionales. Los críticos de la organización posmoderna proponen la teoría poder conocimiento el autor lo describe en dos secciones:

1. Poder/conocimiento y control organizacional
2. Poder/conocimiento y resistencia individual

Inspirada en la teoría de Foucault se dice que el poder y el conocimiento son limítrofes (Townly 1993) ya que uno origina al otro. La idea básica de las palabras de Foucault (1977) es que el poder produce realidad , produce dominio de objetos y rituales de verdad. Igualmente puede producir individualidad y conocimiento. Desde este punto de vista el poder es un proceso de producción social a través del cual se crean significados colectivos y se mantienen en el conocimiento. El conocimiento es tomado como un instrumento de poder que la gente usa para dar sentido al mundo sin mirar plenamente sus implicaciones.. Foucault ve estos procesos como un ritual que está colectivamente establecido.

El poder produce conocimiento; este conocimiento se construye a partir de las relaciones heterogéneas. Cada grupo construye de forma diferente, el conocimiento da la posibilidad de manipular y controlar.

Los regímenes de poder y conocimiento según el posmodernismo presentan un dilema ya que ellos son parte productiva de la organización social aunque al mismo tiempo restringen la opción individual.

Según el posmodernismo el sistema social ejerce control sobre el individuo quien no puede ser autónomo sino que incrementa su dependencia.

Poder/conocimiento desde Foucault es relacional ya que no toma al individuo como parte de análisis.

El enfoque de Foucault ve la posibilidad de que la acción está siempre estructurada dentro de una red de prácticas sociales. En los escritos posmodernos estas prácticas sociales son tomadas como totalizantes. Para Foucault el concepto de poder está dado por las siguientes premisas: es relacional y está enfocado sobre las prácticas, técnicas y procedimientos a lo largo de las definiciones de nosotros mismos y de los otros.

Concepción de la historia:

El postmodernismo anhela vivir en el puro presente con el fin de evitar ser sometido a la dominación del conocimiento inevitable en la regulación moral.

Los posmodernos por su parte no reconocen la legitimidad histórica ni las tradiciones ya que desean vivir siempre en lo actual, en lo contemporáneo. Desean vivir en un constante cambio y en una constante crítica la cual desemboca en un relativismo moral. Mientras que el autor manifiesta que es imposible vivir en el puro presente dejando de lado toda la historia y la tradición, además manifiesta que hay que reconocer cada uno de los valores y tradiciones que posee cada contexto particular.

Control de la cultura:

Para que conocimiento y poder sean limítrofes, los posmodernistas hacen una distinción entre cultura y política. En la vida social ésta crea tensión entre mente y acción, entre conocimiento y poder. Aunque esta cultura es realmente un mecanismo de control, la teoría del postmodernismo es usada para ayudar a entenderla.

Los posmodernistas colapsan la distinción entre cultura y política, este colapso representa una confusión entre lo interno y lo externo, entre mente y

acción. Es decir; lo que yo hago es lo que yo pienso , pero el autor no lo ve de esta manera puesto que el conocimiento de un objeto externo siempre depende de varios factores.

El colapso entre cultura y poder es una herencia de Marx quien manifestaba que las ideas podían ser implementadas en la medida en que se planeaban. Irónicamente la relación con Marx muestra a los posmodernos en consonancia con el racionalismo moderno que ellos tanto criticaron.

En la distinción entre política y cultura, los críticos de la organización posmoderna entienden la disciplina meramente como una forma de control y desvalorizan la dimensión histórica de la cultura. Se toma la cultura como un sistema de dominio de control.

Concepción de la cultura:

La cultura es definida como un sistema de signos y símbolos organizacionales que los miembros usan para dar sentido a sus experiencias dentro de las organizaciones (Geertz,1973). Ese es el contexto simbólico a través del cual ellos piensan y sienten.

La cultura es jerárquica porque crea un sistema de significados en el que algunos valores son de central importancia y otros tienen una importancia secundaria (Dumont, 1980).

La naturaleza jerárquica de la cultura es enfocar los factores críticos de la teoría organizacional posmoderna, la cual defiende el desmantelamiento de la jerarquía cultural para incrementar la capacidad de los individuos de elegir posesiones valorativas dentro de los sitios de trabajo. El programa postmoderno desmantela la jerarquía cultural la cual tiene

implicaciones significativas para ambos, tanto para el desarrollo del individuo como para el comportamiento organizacional.

Para los posmodernistas el control se da en la cultura; mientras que para los modernos el control está dado por la jerarquía.

Concepción del individuo:

El autor critica la resistencia promulgada por el posmodernismo, manifestando que el individuo que resiste es abstracto ya que no reconoce los contextos particulares, centrándose en su individualidad.

Para Foucault “la acción humana es abierta y volátil”.

La acción humana es una condición para el desarrollo de la semejanza y para la relación de poder/conocimiento.

Aparentemente el individuo adelanta un conflicto entre poder/conocimiento llegando a una estrategia de resistencia.

El humanismo moderno concibe erróneamente al individuo separado de la sociedad. Liga la identidad con la conciencia del conocimiento de sí mismo. Estos procesos de individualización incrementan la dependencia de los individuos sobre las demandas del poder/conocimiento ya que es sobre este régimen que supuestamente se asegura una identidad estable.

La acción humana es fundamentalmente libre ya que existen posibilidades fuera de aquellas dadas por el poder. El poder no niega la libertad sino que la dirige. El autor manifiesta que el individuo es libre de cualquier contexto cultural particular. Para Foucault la posibilidad para la acción está estructurada dentro de una red de prácticas sociales.

Los modernos ven al individuo como autónomo; mientras que para los posmodernos esto es una ilusión puesto que un individuo siempre tiene

metas, depende de una red social y de cierta forma siempre va a estar restringido. Además el sistema social va a ejercer cierto control sobre el individuo el cual no puede ser autónomo sino que al contrario va a incrementar su dependencia.

El autor manifiesta que no existe en el ser humano el individualismo puesto que es un ser social por naturaleza el cual necesita de los otros para poder alcanzar las metas tanto individuales como colectivas.

Lenguaje como estructurador de la realidad:

El discurso estructura al mundo y al mismo tiempo estructura la subjetividad de la persona dándole una particular identidad social y una manera de ser en el mundo. El poder/conocimiento se construye a través del discurso, ya que es la única forma de lograr relaciones, de compartir las subjetividades y de crear procesos sociales. Es la única forma de dar sentido al mundo a partir de la creación del poder, el cual constituye un proceso de producción social por medio del cual se crean significados colectivos que se crean y se mantienen en el conocimiento.

Cambio organizacional.

El postmodernismo siempre promueve al cambio permanente; los posmodernos siempre anhelan vivir en el presente , en lo actual;

Mientras que el autor manifiesta que es imposible vivir en el solo presente sin tener en cuenta toda una historia y toda una tradición al igual que los valores los cuales son los que le dan forma al presente y nos permite tener un propósito colectivo.

Metodología:

Análisis textual.

Análisis:

La teoría organizacional posmoderna crítica es una reacción y una consecuencia del racionalismo moderno y como tal es inseparable de este.

El nihilismo es usado como arma contra racionalismo organizacional.

Según el autor lo racionalmente irracional es remplazado por un irracionalismo racional. Por lo tanto, la teoría organizacional posmoderna crítica simplemente invierte la organización social moderna. Por esto es difícil imaginar que el individualismo nihilístico sea un mejoramiento sobre la racionalización deshumanizante. En realidad uno engendra al otro. En algún caso la teoría organizacional posmoderna crítica desea reducir todo el conocimiento al poder. Esto es un rechazo cínico a nuestra moral y herencia intelectual.

El valor de la igualdad está en la base del proyecto posmoderno crítico. La igualdad es un valor fundamental de la civilización occidental. Su aplicación a las organizaciones tiene beneficios positivos porque estimulan a las organizaciones para funcionar en armonía con las sociedad. También ejerce una influencia positiva importante ya que llama nuestra atención en los proyectos que se han implementado en contra de la injusticia que se ejerce sobre específicos grupos e individuos.

Sin embargo en la teoría organizacional posmoderna crítica la igualdad de manera exagerada va más allá de las relaciones de poder entre personas a relaciones culturales entre valores. El inevitable resultado es la destrucción de los valores culturales. En las organizaciones el proceso de critica adhiere un ímpetu, al ya decaído compromiso a la integridad

profesional porque los valores compartidos en los que la integridad esta basada, son negados.

Para los científicos del comportamiento el debilitamiento de los valores compartidos debe ser una preocupación ya que socava la estabilidad psicológica y social que permite a las organizaciones volverse efectivas y convertirse en lugares humanos para vivir y trabajar.

La teoría posmoderna crítica organizacional busca ser libre de la carga del pasado. Desde entonces Descartes manifiesta” Este fin ha tenido una característica central de racionalismo moderno”. Esto mira el pasado en términos negativos como una herencia injusta y opresora. Aunque esta percepción tuvo algo de verdad está mal interpretada. El pasado como nosotros encontramos es transmitido a través de culturas organizacionales además de una abundancia de riqueza y valores morales. El autor manifiesta que nunca ha estado en una organización donde cuya memoria fuera cubierta solamente con historias de presión e iniquidad . De lo contrario las historias de sacrificio, preocupación por los demás y lealtad abundan. Para los consultores de la ciencia del comportamiento son importantes esos valores y las tradiciones que ellos contienen..

La crítica permanente promovida por el posmodernismo no permite construir compromisos ni una visión moral. De acuerdo con el autor la continuidad con el pasado es una fuente importante para la estabilidad organizacional y su fondo moral.

Los consultores de las ciencias del comportamiento tienen la tarea imposible de descubrir las fuerzas políticas en el trabajo de una organización partiendo de la base los valores compartidos. Los jugadores políticos

manipulan ideas e ideales. Es difícil descubrir valores y compromisos subyacentes para estar seguros que estos valores pueden ser también una problemática comparados con los valores de eficiencia e integridad profesional y pueden requerir esfuerzos de cambio. De cualquier forma la distinción entre política y sistema cultural es requerida si los consultores de la ciencia del comportamiento van a trabajar con miras a establecer una cultura de integridad basada en tendencias históricas positivas en el grupo de trabajo. En el concepto de poder/conocimiento esta distinción está perdida y con esto no solo la habilidad de reconocer las bases históricas positivas de la organización moral; sino también el compromiso a desarrollar esta base en una cultura moral perdurable.

Comentarios del analista:

El autor del artículo aunque está de acuerdo con varios de los postulados del postmodernismo nos hace reflexionar acerca de algunos aspectos que no se ven en la realidad. De esa forma se podría mencionar el desconocimiento de la tradición ya que está es la que constituye el resultado de lo que se es en el presente . Igualmente es imposible vivir sin un camino que nos pueda guiar o nos pueda dar ciertos parámetros, como son los valores, ya que al no existir estos valores todo sería visto de forma correcta así fuera una injusticia o un atentado a los derechos humanos .

Así como los posmodernistas está abiertos a todos los puntos de vista y están en constante construcción de realidades no deben desconocer que para que hubiera sido posible este presente deben haber aspectos de la historia que lo hicieron posible y que a su vez van a contribuir a que se sigan construyendo mas y más realidades.

Matriz

A continuación se analizarán las diferentes temáticas desarrolladas en los diferentes artículos, a la luz de las categorías planteadas en relación con la cultura organizacional. Incluye los aspectos generales más importantes de estas y sus autores.

1. Lenguaje como estructurador de la Realidad : Esta categoría fue analizada en los artículos de Disney, Desarrollando Dialogo para discernir diferencias, Cambio Cultural, Cultura Organizacional e historia de empresas, La categorización de la Cultura Organizacional y Bajándose de la Rreja : Una respuesta a Haridimos Tsoukas.

Los aspectos comunes encontrados en esta categoría son por ejemplo que el lenguaje es un discurso socialmente construido y mediado por los diferentes significados y valores que posee cada individuo y cultura en particular.

En estos artículos, se especifica que las historias y las culturas son socialmente construidas y por lo tanto nos permiten crear una nueva realidad, como se observa en el artículo de Cultura Organizacional de los autores Rowlinson y Procter.

Otro factor es la importancia del contexto en el que se desarrolla el dialogo ; porque si bien este es particular tambien comprende manifestaciones propias de los individuos pertenecientes a éste.

2. Concepción de Cultura : Esta categoría fue analizada en los artículos ; Cambio Cultural : Una integración de tres perspectivas ; Cultura Organizacional e Historia de las empresas ; La categorización de la Cultura

Organizacional, Deconstrucción de los tabúes organizacionales ; Cultura y Contracultura Organizacional.

La generalidad de esta categoría es que la cultura para la perspectiva posmoderna es socialmente construida, fragmentada, ambigua y depende de la forma en que cada persona percibe y vive la cultura dentro de la organización.

La cultura organizacional esta compuesta por varias subculturas que están interconectadas, interrelacionadas y que son conflictivas entre sí. Por lo cual estas manifestaciones dentro de la organización, no son consistentes porque se presentan diferencias en los significados, conceptos, valores y creencias en los individuos por falta de claridad.

En el artículo de Cambio Cultural, se presenta la cultura en 3 paradigmas ; en las que existe la ambigüedad, la diferenciación y la diversidad.

3. Control de la Cultura : Esta categoría es abordada en los artículos ; Cultura y Contracultura, La categorización de la Cultura Organizacional, Disney, Tabúes Organizacionales.

La generalidad de esta categoría se refleja en el control, que ejercen los gerentes y altos mandos sobre los individuos que hacen parte de la organización, a partir de la manipulación de significados, que enmarcan la cultura organizacional.

En el artículo de Disney, se observa como Walt era la única persona que tenía voz y voto en todas las decisiones de su empresa, tan solo los personajes animados eran los que tenían voces propias dentro de la organización. Igualmente en el artículo Tabues Organizacionales se

propone la deconstrucción como un medio para aproximarse a los elementos que ocasionan el conflicto del género oprimido en las organizaciones. Es decir, se plantea reflexionar acerca de por qué la mayoría de las veces son los hombres los que ocupan cargos gerenciales y son los que ejercen el control sobre la cultura de la organización.

4. Concepción de Individuo : Esta categoría comprende los artículos ; Cambio Cultural, Posmodernismo y Tabúes Organizacionales.

La noción de individuo que se encuentra plasmada en estos artículos, lo presenta como parte activa y esencial de la cultura, como un ser social por naturaleza, determinado por la cultura y por lo tanto difícil de diferenciar de ésta, los límites entre individuo y contexto se desbordan para dar lugar a un individuo social y no individual. De otro lado, los individuos poseen identidades fragmentadas y en constante cambio, por lo que los consensos con los otros son sólo temporales

5. Cambio Cultural : Esta categoría fue revisada en el artículo que lleva el mismo nombre, de las autoras Martin y Meyerson.

Aquí el cambio cultural es tomado por tres paradigmas en los cuales se mencionan aspectos importantes, tales como :

El cambio es visto como un proceso monolítico, es decir único por el paradigma 1. Esto quiere decir que se crea ambigüedad y seguridad para inducir al cambio. En el paradigma 2, la perspectiva de cambio esta centrada en los factores ambientales, es decir de acuerdo a los estímulos ambientales se pueden conocer las reacciones de los individuos. Mientras tanto en el paradigma 3 (posmoderno), siempre existirá un cambio en la cultura. La cultura está en constante dinamismo por el carácter ambiguo de los

significados construidos, por lo que los procesos de negociación de significados se dan de manera constante e indefinida.

6. Cambio Organizacional: Esta categoría se localiza en el artículo Cultura y Contracultura y La categorización de la Cultura Organizacional, Aquí encontramos que el cambio organizacional está muy ligado al cambio cultural, porque si bien es dentro de un contexto en este existe una cultura propia de la organización.

El cambio organizacional representa las modificaciones en las condiciones o normas que rigen la cultura de una empresa, es ser más flexibles y permitirles a los empleados adquirir más autonomía y seguridad dentro de la organización. Es propiciar condiciones que mejoren la cultura de la organización.

7. Concepción de la Historia: Esta categoría fue abordada en los artículos Posmodernismo; Cultura y Contracultura; Deconstrucción de los Tabúes Organizacionales, La categorización de la Cultura Organizacional y Cultura Organizacional e Historia de las Empresas respectivamente.

La concepción de historia es negada por el posmodernismo, ya que para ellos se considera una imposición de modelos a seguir, y según el posmodernismo la deconstrucción es la estrategia que debe ser utilizada para eliminar estas imposiciones heredadas de la historia. En el posmodernismo no se da nada por hecho y en este sentido las realidades deben ser permanentemente deconstruidas.

8. Relación Poder vs Conocimiento: Esta categoría fue abordada en los artículos Diálogo para Discernir Diferencias, La categorización de la Cultura

Organizacional, Posmodernismo, Disney, Cultura y Contracultura y Bajándose de la Raja.

La característica general en los artículos es que la relación poder conocimiento está condicionada por la cultura, es decir la cultura controla a través del manejo de los significados por parte de aquellos que tienen acceso a la categorización de las realidades y asegura todo el conocimiento que pueda llegar a existir.

Según el artículo Desarrollando diálogo para discernir diferencias encontramos que el conocimiento es sustituido por verdades que están relacionadas porque provienen del mundo; siendo el hombre el que condiciona ese mundo.

Según Feldman en su artículo: la categorización de la cultura..., el poder produce realidad, al igual que produce conocimientos e individualidades. Desde este punto de vista el poder es un proceso de producción social a través del cual se crean significados colectivos que se mantienen en el conocimiento, y éste último permite manipular y controlar.

Los regímenes de poder y conocimiento según el posmodernismo presentan un dilema ya que ellos son parte productiva de la organización social aunque al mismo tiempo restringen la opción individual.

Otro aspecto se encuentra en el artículo de Tsoukas a partir de una contribución que hace el posmodernismo al racionalismo reflexivo la cual es reestructurar nuevamente las respuestas y volver problemático lo que no era problemático y así reconocer las cosas de una manera diferente.

Tercer Capítulo

Aplicabilidad : Realidad Vs Teoría centrada en Colombia

Una idea importante a desarrollar en este punto es que hay dos formas de mirar la cultura organizacional desde la posmodernidad: una aproximación de la cultura desde el sociocostruccionismo (aproximación epistemológica), esto implica, mirar la cultura como una realidad socialmente construida en la que los significados que allí se tejen son negociados entre los actores, donde se deconstruyen realidades que se dan por sentadas para dar lugar a nuevos procesos de negociación, donde las voces de los diferentes actores son escuchadas, y derivado de lo anterior, donde la cultura está en un permanente proceso de construcción y reconstrucción, es decir, el cambio y el dinamismo son las constantes. En este sentido, no se encontraron estudios empíricos donde se vieran organizaciones que operen bajo el paradigma posmoderno. Sin embargo en algunas investigaciones como las de Disney y Tabúes organizacionales, analizados con anterioridad, los investigadores utilizan metodologías como la deconstrucción, la cual es propuesta por la perspectiva posmoderna como una forma de reflexionar y conocer las implicaciones de los múltiples procesos de construcción de significados.

En el artículo sobre conflicto de género en las organizaciones (Tabúes Organizacionales), se deconstruye y reconstruye la historia de la mujer dentro de la compañía desde el punto de vista feminista, examinado lo que dice, lo que no dice, y lo que podría decir.

En estos dos artículos los investigadores utilizan metodologías como la deconstrucción. Es decir, la deconstrucción como aporte metodológico del posmodernismo, es una herramienta que se aplica en los estudios organizacionales para llegar a encontrar los intereses implícitos en esos

discursos.

Otra forma de aproximarse a la cultura desde la posmodernidad es ver la realidad (organizacional) como ambigua, heterogénea, multicultural en donde fluyen simultáneamente discursos modernos, premodernos, posmodernos. Esta última idea también es sugerida por Boje en su artículo de Disney en donde señala cómo en las organizaciones fluyen simultáneamente discursos premodernos, modernos y posmodernos los cuales compiten entre sí. Es decir, el discurso moderno no reemplazó y eliminó el premoderno ni el posmoderno eliminó los dos primeros sino que existe un entrecruzamiento de discursos producto de las realidades heterogéneas.

Relacionada con esta idea, García Canclini, Jesús Martín Barbero y otros, señalan que el proceso de modernización en Latinoamérica no se ha dado de forma unificada sino por el contrario ha sido resultado del entrecruzamiento de lo que ya existía (autóctono) y lo moderno. En este sentido antes que pensar en la aplicación del posmodernismo a nuestra realidad, podríamos sugerir que nuestra realidad ya es posmoderna en el sentido de la heterogeneidad, pluralismo, hibridación, etc. (Barbero 1992, p. 24) afirma que “la heterogeneidad de América Latina se especifica profundamente en su modo descentrado, desviado de inclusión y de apropiación de la modernidad. Pensar en la crisis traduce así para nosotros la tarea de dar cuenta de nuestro particular malestar con la modernidad. Ese que no es indispensable ni desde el inacabamiento del proyecto moderno , ni desde el reconocimiento que de la diferencia hace la reflexión posmoderna pues en ella la diversidad tiende a confundirse con la fragmentación que es

lo contrario de la interacción en que se teje y sostiene la pluralidad” . Esto significa que nuestra realidad se puede entender como una realidad posmoderna, porque en ella se plasman múltiples diferencias; es decir que la realidad posmoderna es el aceptar y convivir con las diferencias.

Pero el posmodernismo planteado desde occidente ve una sola modernidad, la de occidente, es decir, la que se ve en Europa y en Estados Unidos. La posmodernidad surge en occidente en oposición al modernismo de occidente. Desde occidente el posmodernismo descubre lo periférico, las diferencias; es decir, existe un giro epistemológico sin ceder a la dominancia epistemológica, es así como el posmodernismo se articula en ese pensamiento occidental y desde allí reconoce lo marginal y las diferencias. Sin embargo en Latinoamérica se opera desde la periferia lo cual implica no sólo un giro epistemológico, sino una ofensiva epistemológica, una lectura completamente diferente de la que se hace en occidente. “Es una lectura diferente a la posmoderna, una crítica que va más allá de la que se plantea en la posmodernidad, puesto que ésta última critica desde la misma lógica a la modernidad, nutriendo la dicotomía modernismo-posmodernismo” (Barbero, p.26).

En Latinoamérica según Martín Barbero, la modernidad se ha visto como un proceso disparejo, un proceso híbrido, que no es lineal. Se quiere plantear la modernidad como una ruptura con lo tradicional, se ve como algo homogéneo, sin embargo se ha visto no solo en Latinoamérica sino en Europa que la modernidad es un proceso disparejo. La modernidad no fue tampoco en Europa un proceso unitario, integrado y coherente sino híbrido y disparejo, que se produjo en “el espacio comprendido entre un pasado

clásico todavía usable, un presente técnico todavía indeterminado y un futuro político todavía imprevisible". En Europa la modernidad toma elementos de la premodernidad, tales como la aristocracia, el feudalismo, es decir que se observa una mezcla entre lo tradicional y lo moderno. La modernidad no es una ruptura total y de esta misma forma se manifiesta aquí en Colombia y en Latinoamérica . La modernidad no se rompe sino que se funde con las tradiciones, (ej. Catolicismo) existentes sin que lo moderno eliminara lo tradicional, de esta forma, se dio una mezcla entre lo tradicional y lo moderno. La modernidad no es única sino una fusión de heterogeneidades; nuestras costumbres y ritos no quedaron eliminados sino que han sido transformadas y así mismo la modernidad no se da en forma pura sino que es transformada cuando se entrecruza con lo tradicional. Esto quiere decir que en Latinoamérica no se puede hablar de un proceso de modernidad unificado sino de un proceso híbrido y heterogéneo. Además Martín Barbero señala que hay una particularidad en el proceso de modernización, y esta es el descentramiento de las fuentes que produce la modernidad, ya que los tradicionales portadores de los valores modernos – familia, escuela - han dejado espacio a los medios de comunicación los cuales constituyen una fuente importante a partir de la cual la modernidad se cristaliza, a partir de la mediación de los sujetos:

Barbero (1992) afirma que : El proceso mas vasto y denso de modernización en América latina se da a partir de los años 50 y 60 y se halla vinculado decisivamente al desarrollo de las industrias culturales. Más que como experiencia intelectual ligada a los principios de ilustración, la modernidad en América latina se realiza en el descentramiento en las

fuentes de producción de la cultura desde la comunidad a los “aparatos “ especializados, en la sustitución de las formas de vida elaboradas y transmitidas tradicionalmente por estilos de vida conformados desde el consumo, en la secularización e internalización de los mundos simbólicos en la fragmentación de las comunidades y su conversión en público segmentados por el mercado. (p. 22)

En este orden de ideas no se debe hablar de una modernidad unificada sino de una modernidad heterogénea (posmoderna) en donde hay una hibridación, es decir un entrecruzamiento entre lo autóctono y lo extranjero, lo popular y lo culto, lo tradicional y lo moderno. La posmodernidad occidental cuando se refiere a ‘la modernidad’, entraría en una contradicción, al no reconocer la heterogeneidad en el mismo proceso de modernización. Entonces, desde esta nueva lectura se hablaría de una modernidad posmoderna donde se reconoce el pluralismo y heterogeneidad como una realidad.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente se puede afirmar con respecto a la aplicabilidad que a pesar de que en las organizaciones los gerentes operen bajo un paradigma moderno (manipulación de la cultura, jerarquías), las realidades en el día a día son reinterpretadas por los sujetos y transformadas socialmente; y en ese proceso de transformación entran en juego los valores y costumbres tradicionales que en su interacción con los elementos modernos se funden para dar lugar a nuevas realidades que no son ni premodernas ni modernas sino múltiples realidades heterogéneas. Es decir, la realidad y cultura organizacionales son el resultado de un entrecruzamiento de múltiples discursos que a su vez dan a lugar una

realidad plural y heterogénea, o en otras palabras, una realidad posmoderna.

Barbero (1992) afirma que “la multiculturalidad implica serios retos teóricos y metodológicos para los investigadores de las ciencias sociales, pues su comprensión exige el estallido de las fronteras disciplinarias y la configuración de objetos (de conocimiento) móviles, nómadas, de contornos difusos imposibles de encerrar en las mallas de un saber positivo y rígidamente parcelado. Nuestra realidad no la podemos categorizar, es decir hay que esclarecer los saberes positivos”.(p.28).

Teniendo en cuenta el rol del psicólogo como componente de las ciencias sociales y debido a la multiculturalidad, no se puede categorizar a los individuos puesto que estos siempre se encuentran en constante cambio y sujetos a transformaciones de su propio contexto cultural.

Somos posmodernos en la medida en que somos heterogéneos es decir que no somos homogéneos o iguales, sino que existen diferencias entre las clases sociales, regiones del país y las marginalidades, estas son también formas de interpretar la realidad de acuerdo a cada contexto.

Aún así esto no es incompatible con tener una identidad nacional. Porque cada región a pesar de las diferencias contribuye a esa identidad nacional, es decir la diferencia no es un impedimento para esto.

De acuerdo a la investigación realizada pudimos constatar que el avance y el desarrollo de la perspectiva posmoderna en el contexto colombiano es algo novedoso y aún desconocido en las diferentes empresas colombianas, puesto que la mayoría de ellas aún se encuentran bajo un paradigma moderno. Sin embargo la realidad heterogénea, ambigua y las múltiples interpretaciones de los actores que

están reinterpretando estas formas modernas (jerarquías, normas, burocracias) nos llevan a pensar que nuestra realidad organizacional está configurada posmodernamente.

DISCUSION

En los últimos años se ha hablado de posmodernismo como una corriente que surge en oposición al modernismo y a algunos otros modelos de pensamiento.

No obstante, las crisis que se han vivido a través de los años en los diferentes contextos mundiales han hecho que esta corriente tenga un mayor auge, dado que surge como una voz de aliento, ya que ofrece una forma diferente de apreciar las cosas sin normas, ni valores universales opresores. Es una corriente que se alimenta de diversas ideologías precedentes pero que nos deja ver una nueva alternativa de entender la realidad.

El posmodernismo es una nueva forma de ver la realidad, es una nueva alternativa que propone que se deben tener en cuenta los diferentes puntos de vista, que los valores no son universales, y que las realidades deben ser deconstruidas con el fin de evitar que los intereses de los grupos privilegiados opriman otras formas de interpretar la realidad. El posmodernismo invita a construir la realidad teniendo en cuenta diferentes interpretaciones que cada uno de nosotros tenemos de esa realidad. Esto nos lleva a dejar algunas creencias y supuestos que dábamos por sentados y aparentemente resultaban importantes y necesarias en la vida, pero más allá de esto propone una nueva opción que nos permita reflexionar acerca de esas creencias para construir nuevas realidades. Es así como el

posmodernismo brinda una visión diferente a la psicología porque permite visualizar todos los hechos y sucesos de una manera diferente. Es decir se nos deja aportar y ser partícipes de la construcción de la realidad, porque no es necesario dar nada por hecho ni resuelto, todo es parte de una construcción y como construcción es una elaboración que vamos haciendo en el transcurrir del tiempo por medio de nuestras acciones y a través del relacionamiento, porque es allí donde cada persona interactúa siendo parte de un proceso social en el que conoce, aporta y aprende según el contexto en el que se encuentre.

Por último, más allá de ser una visión o una postura, el posmodernismo es ante todo una forma de vida, porque todas las personas de alguna manera interactuamos y construimos nuestra realidad por medio de nuestras acciones, que dejan de ser producto de conductas individuales manejables, controlables y predecibles para convertirse en acciones enmarcadas en procesos sociales que las moldean y dan sentido. Por eso la cultura aparte de ser un contexto para que las relaciones se den, es la base para el entendimiento de las personas.

Para el posmodernismo la cultura es inestable y múltiple; ya que las personas no solo están inmersas en un contexto particular sino que allí comparten conocimientos, creencias, valores, significados; pero en ese compartir de acciones estas personas se encuentran en un constante cambio y sus intereses, roles y los mismos contextos donde están inmersos, varían y están en constante flujo; por tal razón sólo es posible llegar a consensos temporales, ya que una vez realizado un acuerdo la realidad cambia y nuestros intereses también, además de que debemos estar en

actitud de constante evaluación y reflexión acerca de las realidades construidas, pues nunca debemos darlas por hechas. Es por esto que el posmodernismo resulta ser una puerta abierta para avanzar en la construcción de nuestra realidad en busca de realidades provisionales que beneficien a los actores partícipes en cierto contexto histórico y social.

De acuerdo a la revisión teórica realizada en las áreas geográficas planteadas en la estructura del trabajo podemos concluir que la cultura organizacional desde la perspectiva posmoderna es un tema que ha sido abordado y que en este trabajo fue analizado a partir de las siguientes categorías: cambio cultural, cambio organizacional, concepción de la historia organizacional, relación poder vs conocimiento, concepción de la cultura, concepción del individuo y lenguaje como estructurador de la realidad.

La cultura organizacional es constituida por diferentes puntos de vista, significados, comportamientos, rituales, etc. de las personas las cuales interactúan y se interrelacionan entre sí a partir de la interpretación y la reinterpretación de los aspectos que conforman una organización,. Tal interrelación contempla que cada una obtenga participación y se escuchen sus voces en relación al contexto y la situación particular de la organización.

El modernismo afirma que deben existir reglas y normas universales. Sin embargo estas imposiciones son las que han originado los grandes conflictos y revoluciones a partir de la lucha por los diferentes puntos de vista, pero estas luchas a su vez son las que le ha aportado a las culturas el poder que poseen actualmente.

Es por esto que el posmodernismo resulta ser una puerta abierta

para avanzar en la construcción de nuestra realidad en busca de realidades provisionales que beneficien a los actores partícipes en cierto contexto histórico y social.

En nuestra cultura colombiana observamos que existen muchas ambigüedades, dado que ante un hecho específico existen diferentes puntos de vista o significados que varían no solo de acuerdo a los individuos sino a los contextos particulares.

En la cultura colombiana se observa incoherencia entre el pensar y el actuar, esto significa que no existen reglas claras y específicas, que permitan al individuo establecer patrones de comportamiento generales dentro de una cultura ya que todo resulta ser relativo sin reconocer parámetros generales de donde se pueda regir la cultura.

El posmodernismo manifiesta que al conocer elementos representativos de una cultura determinada, nosotros tenemos la capacidad de reinterpretarlos y construir nuevos significados. Esto se evidencia en las regiones geográficas del país, en la que cada una de ellas reconstruye y manifiesta de forma particular la cultura colombiana.

Al realizar una postura crítica frente al posmodernismo como forma de abordar la realidad (aproximación epistemológica) concluimos que no es conveniente relativizar valores tales como el derecho a la vida, que a nuestro modo de ver no deberían ser susceptibles de ser relativizados y no es posible cuestionar los derechos fundamentales del ser humano porque se atenta contra su identidad e integridad.

Igualmente adoptamos una postura crítica frente al posmodernismo ante la noción de no tener en cuenta la historia; ya que para los

posmodernistas esta resulta ser una imposición de modelos a seguir pasando por encima de los acontecimientos presentes. Consideramos que la historia hace parte de lo que ahora somos y representamos, por tal razón se constituye en la base de nuestra realidad, contemplando que lo que tenemos en el presente es una tradición del pasado (familia, valores, costumbres) y la perspectiva posmoderna lo niega al deconstruirlo.

Por otro lado mirando el posmodernismo como una realidad podemos decir que Colombia es un país heterogéneo, plural, multicultural, híbrido, donde no se puede hablar de un proceso de modernización unitario debido al entrecruzamiento de las tradiciones y lo autóctono con lo moderno (Martín Barbero). En este sentido igualmente, en las organizaciones no podemos decir que ellas son exclusivamente posmodernas, sino que hay una simultaneidad de discursos premodernos, modernos y posmodernos. Aunque existan discursos modernos manifestados no solo en el lenguaje de los gerentes sino en sus prácticas (toma de decisión, jerarquías, división del trabajo, etc), los actores las reinterpretan de manera ambigua y muchas veces contradictoria a la cultura dominante (ej, la resistencia de los trabajadores que se manifiesta en múltiples formas en el discurso o en su conducta, el poder e influencia que es ejercido por subordinados aunque por su posición formal en la jerarquía aparentemente no tendrían poder, las múltiples interpretaciones que puede tener la misión formal de la organización entre los actores, las múltiples versiones de la historia organizacional, etc).

Debido a esta heterogeneidad manifiesta en nuestra realidad, se requiere que hagamos nuestra propia lectura de la realidad, donde dejemos la dicotomía moderna-posmoderna que surge en un contexto ajeno al nuestro (Europa, USA), y desarrollemos nuestro propio vocabulario (nuestra lectura), que se ajuste a nuestra realidad. Y este sería un nuevo reto de las ciencias humanas que por la rigidez en las que se han visto sometidas por el positivismo moderno, ha estado ciega a lo marginal, a la diferencia, a nuestra forma de ser distinta, a la heterogeneidad. (Barbero, 1992)

Por último a pesar de que el posmodernismo posee dificultades epistemológicas (el no reconocimiento de la historia, relativismo, entre otros) creemos que la cultura organizacional vista desde esta perspectiva nos ofrece la posibilidad de conocer los múltiples fenómenos que intervienen dentro de ella, y de esa forma reconocer a partir de una mirada desde una ciencia psicológica más flexible que nos permita reconocer las heterogeneidades y diferencias.

REFERENCIAS

- Gergen, K. (1991) *Él yo saturado. Dilemas de Identidad en el mundo Contemporáneo*. Editorial Paidós. Madrid
- Gergen, K. Packman, M. Glasserfeld, E. Jorgenson, J. Maturana, H. Schon, D. Shotter, J. Steier, F. (1996) *Construcciones de la experiencia humana. Volumen I*. Editorial Gedisa
- Llano, C. (1994) *El posmodernismo en la empresa*. Editorial Mac Graw Hill.
- Gergen, K (1996) *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. Editorial Paidós.
- Rodríguez, E. (1998) *Análisis*. Revista Colombiana de Humanidades. La Posmodernidad a Debate. Universidad Santo Tomás.
- Revista Anthropos. (1997) Volumen 18. Enero- Junio. Venezuela.
- Revista Heterotopia. Volumen 3. Número 7. Venezuela.
- Revista de Filosofía. (1989) Número 64. México.
- García, N. (1989) *Culturas Híbridas. Estrategias para entrar y salir de la Modernidad*. Editorial Grijalbo.
- Legge, K. (1995) *Human Resource Management. Rhetorics and Realities*. Editorial Mac Millan Business.
- Hatch, M. (1997) *Organization Theory*. Editorial Oxford.
- Revista Ciencias Humanas. Universidad Nacional. Medellín.
- La Cultura Posmoderna. (1993) Volumen 18. Octubre
- Revista Signos Universitarios. (1994) Posmodernidad. Año 13. Número 26.
- Revista Foro. (1995) Número 26. Ediciones Foro Nacional por Colombia.
- Colombia Informa Hoy. (1996) Número 142. Bogotá.

Amézquita, P. (1997) El Posmodernismo: Expresión de la Ideología Neoliberal. Revista Javeriana.

Giraud, B .(1997) La Cultura en la Empresa. Revista Temas de Comunicación. Volumen Nº 8.

Villaveces, S. (2000) Seminario Repensando las Organizaciones. Perspectivas y Temáticas contemporáneas del Análisis organizacional. Universidad Javeriana. Bogotá.

Toffer, A .(1970) Shock del Futuro. Editorial Rondon House. New York

Drucker,P .(1993) La Sociedad Postcapitalista. Editorial Norma. Bogotá.

Reed, M .(1992)The sociology of organization.. Editorial Harvester Wheatsheat. Londres.

Barbero, J.Revista Nómadas . Modernidad y Destiempos Latinoamericanos.

Barbero, J. (1992) Revista Gaceta Cultural. Dinámicas Urbanas de la Cultura. Edición 12.

Viviescas, F. Giraldo, F. (2000)Colombia: el despertar de la modernidad. Ediciones Foro Nacional por Colombia. Colombia

Martín, J. Meyeron, D. (2001)Cambio Cultural: Una integración de tres perspectivas. Proquest.

Gergen, K. Thatchenkery, T. (2001) Desarrollando diálogo para discernir diferencias. Proquest.

Tsoukas, H. (2001) Posmodernimo, Racionalismo Reflexivo y Estudios Organizacionales. Proquest.

Parker, M. (2001) Bajándose de la Reja: Una respuesta a Haridimos Tsoukas. Proquest.

Martín, J. Siehl, K. (2001) *Cultura y Contracultura: Una Simbiosis Inquieta*. Proquest

Boje, D. (2001) *Historia de la Organización Narradora de Historias: Un Análisis Posmoderno de Disney, como la tierra de Tamara*. Proquest.

Martín, J. (2001) *Deconstrucción de los Tabúes Organizacionales: La Supresión del Conflicto de Género en las Organizaciones*. Proquest.

Rowlinson, M. Procter, S. (2001) *Cultura Organizacional e Historia de las Empresas*. Proquest.

Feldman, S. (2001) *La Categorización de la Cultura Organizacional: Individualismo en la Teoría Organizacional Crítica*. Proquest.

Villaveces, J. (2000) *Modernidad y Ciencia en Colombia al Despertar de la Modernidad*. Cuarta Edición. Ediciones foro nacional por Colombia. Santafé de Bogotá.