

UNA MIRADA A LAS ORGANIZACIONES DE MULTITUD. ENTRE PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y EL EJERCICIO DEL PODER

Juan Carlos Muñoz Montaña *

*"El prestigio es una especie de fascinación que un individuo, una obra o una idea, ejercen sobre el espíritu. Esta fascinación paraliza todas nuestras facultades críticas y llena nuestra alma de asombro y de respeto."
Gustavo Le Bon.*

*"Una vez más todavía, se quiere saber qué sitio y qué concepción se concede al ser humano en este comienzo del siglo de triunfo de las organizaciones y del pensamiento único liberal. Sobre todo cuando se clama por doquier (más que nunca) que el empleado es el capital máspreciado, pero para echarlo a la calle como nunca antes"
Omar Akrouf*

SÍNTESIS

El presente documento hace parte de la primera aproximación teórica y conceptual derivada del trabajo de investigación: La disonancia existente entre la retórica organizacional del direccionamiento estratégico y las prácticas de gestión humana en los grandes almacenes de cadena de la ciudad de Pereira.¹ Intenta acercarse a una interpretación general de la realidad que tanto los colaboradores de una organización como sus ejecutivos construyen del mundo, y de cómo el papel de cada uno de ellos puede afectarse en la construcción del individuo como sujeto único mediado por la categoría de hombre en la relación cuerpo y proceso de sujeción en el contexto de la cultura. Es aproximarse al entendimiento de lo cultural para redefinir al sujeto y su rol en las organizaciones sociales de carácter artificial. La reflexión no tiene el propósito de abundar en categorías específicas del análisis, sino que por el contrario, pretende invitar a la deliberación misma de la temática sin generar aún hallazgos, los cuales serán materia del desarrollo mismo de la investigación proyectada.

DESCRIPTORES: Poder, alineación, organización, masa.

ABSTRACT

This paper is part of the first approximation derived from the theoretical and conceptual research work: The dissonance between the rhetoric of addressing strategic organizational and management practices in the human chain of department stores in the city of Pereira¹. From the perspective of the reality that employees of an organization as its executives built in the world, and how the role of each of them can be affected in the construction of the individual as a single subject mediated by the category of man in the relationship between the body and process subject in the context of the culture. It is closer to understanding to the cultural and subject to redefine its role in social organizations of artificial nature. The reflection is not intended to delve into specific categories of analysis, but on the contrary, intends to invite discussion on the same topic even without findings, which will be subject of the same development of the research.

DESCRIPTORS: Power, alignment, organization, mass.

* Administrador de Empresas de la Universidad Católica Popular del Risaralda. Especialista en Docencia Universitaria. Especialista en Administración de la Universidad de Eafit. Docente Asistente Adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica Popular del Risaralda. jemm@ucpr.edu.co

1 El proyecto de investigación al que se hace alusión, ha sido aprobado como trabajo de grado en la maestría en administración que el autor cursa actualmente con la Universidad Eafit.

Recepción del Artículo: 26 de Febrero de 2008. Aceptación del artículo por el comité editorial: 30 de Abril de 2008.



A MODO DE INTRODUCCIÓN

Examinar la vida de las personas puede ser tan complejo como fascinante. Teniendo presentes sus percepciones y aprendizajes sería difícil aproximarse a una interpretación global de sus comportamientos y motivaciones. Las diversas mutualidades (masas) y los roles que el individuo cumple dentro de ellas, hacen que cada ideal del YO difiera entre los miembros de una colectividad, no obstante, el YO queda marcado y orientado por una serie de patrones referentes de una asociatividad en las que se pudiese pensar, desaparece toda particularidad individual (primitiva).

Cuando un individuo se integra a un colectivo social, es fácil predecir que los otros deseen conocer acerca de sus expectativas y de lo que ese mismo sujeto espera obtener de los miembros del grupo. Así, cada uno de estos conocerá la forma en la cual se debe actuar a fin de alcanzar las respuestas esperadas. Por tanto, las interacciones entre los diferentes miembros de una organización conllevan a que se pueda hablar de una psicología social, pues, *"en la vida anímica individual, aparece integrado siempre, efectivamente el otro"* (Freud, 1996, 1), de esta forma se puede suponer que los diversos ac-

tos narcisistas también hacen parte de la colectividad.

"Los individuos que forman parte de la multitud se hallan fundidos en unidad, y debe existir algo que los enlace unos a otros que podría ser aquello que caracteriza a la masa" (Le Bon, 2008, 17). En las organizaciones, la colectividad hace que en parte los sujetos actúen bajo el inconsciente social común a todos, y en los que particularmente se refleja la identidad institucional de la compañía (alineación); de allí que ante referentes como la visión corporativa, la misión y los principios institucionales se intente lograr unidad de actuación y criterio, es más, se presenta como un contagio mental que incluso pretende ser sugestivo, sin embargo esta aproximación inicial requiere diferenciar el concepto de masa del de grupo. En el primero de ellos, se asocia a las personas como individuos alienados, sin posibilidad de interactuar para intercambiar sus singularidades y ganar en reflexión crítica, mas aún sin la oportunidad de elegir, como sí sucede en los grupos. Aún muchas de nuestras organizaciones son de multitud, donde para ganar prestigio y respeto se utiliza el *"poder, como relaciones de fuerza, que apunta al gobierno de otros mediante acciones"* Henao (2006, 36). Es allí donde a las personas se les permite su vinculación a los colecti-



vos pero asociados a la masa, sin tener en cuenta que en la actualidad se hace *"imperativo asegurar la contribución de valor al negocio a través de la gestión efectiva del capital humano"* (Torres, 2005, 152)

SOBRE EL PAPEL DEL HOMBRE EN LAS ORGANIZACIONES

Pensar la organización como Kosmos o como Taxis (propuesta de Hayek, citado por López, 2005) en la que se hace una diferencia tipológica de las mismas, las Kosmos, entendidas como aquellas del orden natural, que no son manipuladas y que surgen de forma espontánea. *"...responde a la nominación de institución, cumplen reglas complejas pero no responden a un plan previamente dispuesto por una mente creadora, capaz de diseñar tan complejas y complicadas estructuras"* (140), y las Taxis, objeto del presente documento, que se generan por la intervención, pues, son de carácter artificial y en ellas media la intrusión necesariamente. *"...referencia a un orden creado, de descubrimiento de la capacidad intelectual del ser humano y en especial del enfoque promulgado por el racionalismo constructivista"* (141). Ambas, no importando la tipología descrita, llevan inmersa la concepción de hombre y el entendimiento del ser humano desde una dimensión

antropocéntrica, pero, que no necesariamente es humanista, por cuanto aunque se puede considerar al hombre como centro, la propuesta humanista debe pensar y re-pensar al hombre en múltiples perspectivas, es decir, permitir una reflexión teleológica como referente de perfectibilidad humana, ya que no es sólo el hombre-centro lo importante del estudio organizacional, es el hombre como ser humano, como ser que tiende hacia la virtud, pues, en lo humano se devela el misterio de la perfectibilidad. Pensar al hombre centro de la actuación organizacional no implica considerarlo necesariamente en una teleología humanista, ser mejor ser humano es el proceso y el fin de lo "bueno", allí donde la organización del orden creado juega un papel fundamental.

Reflexionar al hombre como centro abre tantas posibilidades, como la de considerar que las organizaciones están centradas sólo en el hacer, o en el saber y el conocimiento, pero no como el thelos que está velado en cada actuación humana.

En este sentido, es preciso hacer una reflexión más profunda sobre el concepto de hombre actualmente y el verdadero valor de lo humano en la organización, pues, la supremacía centrada en los imperati



vos financieros se impone en la búsqueda de la eficiencia económica. Hoy *"son más los obreros, empleados, gerentes y ejecutivos que conocen la experiencia del desempleo, de la escasez y de la inestabilidad profesional"* (Chanlat, 2002, 32).

Ahora bien, en el decurso de la historia siempre ha existido una gran intencionalidad por reconocer el origen de lo humano y de qué tan demostrables pueden ser las diferentes posiciones y posturas teóricas de las corrientes investigativas; es claro además, que siempre será posible cuestionar desde la fe o desde la razón el origen del universo y en particular el origen de la especie humana. Sin embargo, sería factible cuestionar algunas actuaciones de los mismos en orden del verdadero valor que dan a la vida y de qué tan virtuosos pueden ser en un momento particular sus decisiones y actuaciones en pro de garantizar el alcance de ciertos fines específicos. Cruz Kronfly (2005, 107) argumenta: *"Vivimos ahora el chantaje de la "prescindibilidad" y del avergonzamiento humanos, como los instrumentos de sumisión más refinados y crueles que jamás conoció la historia, porque son implícitos y no necesitan ser siquiera formulados"*.

Estos enunciados deben llamar la atención por lo realmente importante en las organizaciones y por la evolución que las teorías sobre la gestión

han tenido en el desarrollo de las mismas. Considerar si efectivamente se ha evolucionado, o por el contrario se continúa sumergido en los postulados de la lógica capitalista mediada por la racionalidad instrumental tiene que ser uno de los temas fundamentales del ejecutivo de hoy.

Lo anterior, puede ser apreciado a la luz de las posturas que los mismos modelos económicos imponen, y donde prevalece con notoria posición el objetivo básico financiero de la compañía, entendido en términos de rentabilidad operativa y flujo de caja libre. *"La hegemonía de lo económico que presenciamos en nuestras sociedades está basada en cierta lógica: la lógica capitalista. Fundada sobre la propiedad privada, el juego de los intereses personales, la búsqueda del beneficio y de la acumulación (...) Este triunfo de las ideas capitalistas como categorías dominantes del pensamiento económico y del mercado como modo de regulación de los intercambios, tuvo como efecto inmediato dar un lugar central a la empresa"* (Chanlat, 2002, 14-15).

ENTRE LO BIOLÓGICO Y LO ORGANIZACIONAL

Algunas reflexiones construidas en otras disciplinas o ciencias pudiesen, analógicamente, ser incorporadas al discurso del management, caso puntual la adaptación que se ha rea-



lizado desde la biología y su teoría de sistemas al entendimiento de las organizaciones como instituciones sistémicas, e incluso, a la idea de Leroi Gourhan, la importancia de la mano en la evolución biológica y social del hombre por encima de la visión "cerebral" pueden servir como pretexto para aproximarnos a una evaluación consciente de la importancia real del talento humano en las organizaciones en la actual sociedad del conocimiento.

La evolución capital que se ha observado en las especies animales en las diversas etapas de la historia de los seres vivos, son un ejemplo fáctico de la importancia de la evolución para garantizar la sobrevivencia de las especies. En el caso de las organizaciones, toma relevancia total el papel que la educación y el entendimiento del contexto como factores del aprendizaje organizacional han suscitado en el campo de la permanencia y crecimiento en el mercado de las compañías. Sin embargo, un nuevo concepto de hombre aparece en el campo de las tendencias administrativas, la evolución de los factores claves del éxito empresarial: máquinas, estructura y capital han dado paso a la nueva sociedad del conocimiento, en la cual, el manejo adecuado de la información y la gestión de los intangibles se convierte en la mejor estrategia

de desarrollo empresarial y alcance de los objetivos.

Sin embargo, para que esto sea posible es necesario re-definir este concepto que sobre lo humano se tiene en la organización y preguntarnos: ¿Qué sería del cerebro (gerencia) sin el dispositivo corporal de apoyo que realiza las operaciones (áreas funcionales)? En realidad parece que no mucho y que en palabras de Leroi Gourhan (1971,40) se presentan como *"una subordinación de la parte al edificio en su conjunto" (...)* *"Basados en la documentación inmensa reunida en la paleontología y la biología, se puede ensayar el esbozo de una paleontología funcional. Para ello se deben integrar en una sola perspectiva los fenómenos funcionales de cada una de los tipos (...) las sujeciones locomotoras, es decir la organización mecánica de la columna vertebral y de los miembros como instrumentos motores de la vida en relación (...) y la suspensión craneana, elemento más sensible del dispositivo funcional y que ya en la célebre disertación de Daubenton se constituye en el elemento central, cuyo papel coordinador es evidentemente primordial"*.

Considerar a las organizaciones como entes sociales, implica además, revisar el análisis de sus interacciones y la re-definición del concepto de hombre, el cual, ya no puede ser mirado simplemente como recurso,



sino como ser humano con intereses y motivaciones, como constructor de su propio proyecto de vida; por ende el de la organización a la que pertenece porque existe identidad axiológica y práctica (relación técnica - lenguaje), es mirar al individuo y aceptarlo como es, dando importancia summa a su alteridad.

Entender los juegos de poder no como referentes de dominación, sino de influencia -allí donde el talento humano se vuelve fundamental por su aporte y el compromiso que puede derivarse del mismo- es visionar el fomento de competencias para el liderazgo y promover el trabajo en equipo, donde se presentan sinergias de desarrollo productivo y de construcción de sentidos que se comparten y socializan para el entendimiento general (relación aprendizaje organizacional - inteligibilidad institucional), empero, la realidad empresarial se ha encargado de mostrarnos otro espacio diferente, aquel totalmente opuesto a esta pretensión *"mediante mecanismos de manipulación alienantes inescrupulosamente validados en el discurso"* (López, 2005, 132).

EL VERDADERO ESCENARIO

Si desaparece la personalidad consciente, y la voluntad y el discernimiento quedan inhabilitados, es co-

mún pensar que los individuos terminarán vinculándose a la masa y aceptándola como un credo corporativo al que simplemente las personas se adhieren, pero que en reiteradas ocasiones no comparten, o que simplemente no entienden, o más aún, que requieren transformar en actos por ideas sugeridas, es donde el individuo según Freud (1996,4) pasa a ser un autómatas sin voluntad. *"...Así, pues, la desaparición de la personalidad consciente, el predominio de la personalidad inconsciente, la orientación de los sentimientos y de las ideas en igual sentido, por sugestión y contagio, y la tendencia a transformar inmediatamente en actos las ideas sugeridas, son los principales caracteres del individuo integrado en una multitud. Perdidos todos sus rasgos personales, pasa a convertirse en un autómatas sin voluntad"*. Es aquí precisamente, donde se terminan creando falsas ideologías de la realidad y donde actualmente existen muchos interrogantes en relación con la administración de los ejecutivos en el campo de la gestión humana y los propósitos de identidad corporativa de las empresas; aunque en pocas organizaciones es factible encontrar una relación directa de sus actos perlocucionarios, los modelos de gestión actual se encuentran distantes de garantizar a través de sus prácticas una verdadera simetría entre lo que su filosofía empresarial



postula y las prácticas que sobre los seres humanos se implementan.

En las últimas dos décadas ha sido campo común en la teoría administrativa orientada a la estrategia, brindar una importancia suprema al campo de la gestión humana en las organizaciones, la gran mayoría de éstas se han adaptado a las "modas" gerenciales en las cuales fruto de los modelos de planeación, gerencia e incluso direccionamiento estratégico, se hace recurrente definir con claridad la razón de ser del negocio en términos de qué es y a quién sirve. *"... el campo de la estrategia organizacional, tal y como es característico de la administración, así como de la teoría administrativa y de las organizaciones, aún está lejos de ser realmente "organizacional" (Sanabria, 2004, 79).* Sin lo preliminar no se podría reconocer la formulación de objetivos corporativos y mucho menos hablar de una identidad institucional.

Fruto de lo anterior, se ha popularizado la identificación de los modelos de direccionamiento estratégico, que en la actualidad se observan en gran parte de las compañías (medianas y grandes empresas principalmente), las cuales han identificado una misión, una visión y hasta unos principios y valores corporativos que "orientan su accionar". Empero, ¿qué tan concientes son

los ejecutivos de las organizaciones al momento de identificar y reflejar en sus acciones dichos postulados? Es más, podríamos a su vez reflexionar sobre ¿qué tan identificados (no alineados) se encuentran los directivos de la organización con estas propuestas, de tal forma que puedan construir allí su proyecto de vida y el de sus colaboradores? Pareciera ser que existe una gran disonancia entre lo que la organización social artificial predica y lo que en realidad hace, principalmente en sus prácticas de gestión humana. *"En efecto, la sociedad y la empresa como "actantes" controlan pero no prevén. Se puede comprender entonces el inmenso alcance práctico, para la empresa, del concepto del comportamiento. Tanto el consumidor como el asalariado son manipulables y el conductismo puede así fundamentar la etología del supermercado así como lo más general de la organización" (Pesqueux, 2005, 20).*

De acuerdo con lo anterior se infiere que, la multitud orienta los comportamientos de la masa. Existe entonces la creencia que quien genere antipatía se convierta en perseguido o excluido por la dirección, ya que no comparte los intereses colectivos aunque no pueda ser ello la razón de ser de sus expresiones, pues, se establece que la multitud es claramente influenciable y crédula, resguardan inclinaciones conservadoras y son opositoras de los cam



bios radicales, aún cuando exista sentido crítico y posturas racionales para implementarlos. Es en la orientación de las organizaciones artificiales donde se generan las posturas radicales a los antioficiales, que no se evalúan como construcciones y aportes al mejoramiento, sino como generadores de conflicto. *"Dicho de otro modo, entre nosotros - Colombia y demás países de América Latina afines en términos culturales-, el reconocimiento de la humanidad del subordinado en la organización, debido a la fuerte tradición paternalista y religiosa católica imperante en la cultura, no reproduce la metáfora del hermano que se entiende con su hermano, en verdadero pie de igualdad, sino más bien la metáfora del padre que dirige y guía a su hijo con amor y autoridad. ¡Pero, ay del hijo que se atreva a hacer algo diferente de lo ordenado por su padre!"* (Cruz, 2003, 5)

Esta separación colectiva de la función intelectual y la profundización de los afectos están en parte mediados por el lenguaje y la sugestión emanada del discurso que se presenta, es posible entonces plantearse la reflexión sobre la necesidad de hacer un giro lingüístico en la administración como apología del lenguaje polisémico, ya que *"originados en otras disciplinas que han logrado acotarlos en calidad de conceptos, muchos vocablos son frecuentemente invocados en el discurso administrativo al arbitrio y conveniencias gerenciales del momento: unas*

veces apelando a su dimensión denotativa y otras, a las distintas connotaciones que el uso lingüístico corriente o el sentido común permitan antes de su delimitación conceptual, esto ha servido al fortalecimiento de dispositivos de poder y dominación, mediante mecanismos de manipulación alienantes, como una posibilidad que no siempre deja de ser aprovechada en la práctica" (López, 2005, 132). Por tanto, el espíritu de sacrificio llega a ser incapaz de considerar un comportamiento organizacional diferencial a tono con los requerimientos institucionales, puesto que *"obedientes a la nueva autoridad, habremos de hacer callar a nuestra consciencia anterior y ceder..."* (Freud, 1996, 9).

"Concebido como autonomía del pensar, el logos adquiere la condición de racionalidad apodíctica cuando sus contenidos se articulan de manera axiomático-deductiva. Aún cuando no todo discurso filosófico, científico participa en sentido estricto de una racionalidad axiomático-deductiva, todos suelen ser clasificados con la misma etiqueta: logos, ratio, razón. Acontece así una transferencia de significado: de la parte, la racionalidad apodíctica, al todo, al discurso, cuando se atribuye al último exigencias privativas de la primera". (Serna, 1999, 6)

La necesidad siempre presente de garantizar la no disgregación de las organizaciones, hace que los directores de las compañías eviten que



se presenten ciertos estados de neurosis en lo que se pudiese generar alguna rebelión al "direccionamiento del rebaño" y que generarían pánico y contagio que desencadenen en la división de la estructura. Por ello, cuando se encuentran cuestionamientos u oposiciones a ciertas normativas o procedimientos empresariales se debe proceder de manera eficaz y certera. Analógicamente y en palabras de Freud, se puede asociar lo anterior a su comentario sobre la iglesia como masa artificial: *"Por este motivo, toda religión, aunque se denomine religión de amor, ha de ser dura y sin amor para con todos aquellos que no pertenecan a ella."* (Freud, 1996, 16). Asimismo, Cruz Kronfly (2003, 3) anota: *"Queda claro, entonces, que la mencionada recomendación administrativa de orientación humanística, por radical que sea, implícitamente reconoce y al mismo tiempo legitima la diferencia "esencial" del subordinado en el seno de la organización, a quien se continúa representando "desde arriba" como una especie de "otro" en el tejido, algo así como aquel "otro siempre prescindible" que, siendo también humano, claro, no puede ser tratado sin embargo de una manera que pudiera considerarse suficientemente humana hasta el punto de integrarlo, hasta el extremo de hacer desaparecer la diferencia "esencial" que lo constituye en cuanto intercambiable, en cuanto siempre sustituible"*.

Es allí entonces, donde condicionado también por su instinto de conservación y por el establecimiento de una fuente de poder coercitivo o por legitimación, el hombre entra en conflicto interno, aquel que se da entre el YO y el ideal del YO, pues el objeto entra a tomar el lugar del ideal del YO y el colaborador termina hipnotizado con completa mansedumbre, a tal punto que es posible allí hablar de una masa colectiva con identificaciones homogéneas suministradas entonces por un objeto ideal "líder con poder de dominación". De esta forma se puede entender el por qué en reiteradas ocasiones es difícil salir de la tradición gerencial o compartir otras posturas o modelos administrativos en cuanto a la gestión del talento humano.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Es difícil considerar en la actualidad a los directivos como héroes, pues, se vuelve complejo alcanzar los propósitos empresariales sin la colaboración de su equipo. Si volviéramos sobre la complementariedad que se ha dado entre el cerebro y la mano estableceríamos que no es posible gerenciar adecuadamente una organización sin el apoyo de sus colaboradores (dispositivo corporal). *"El hecho de que el cerebro sea el órgano del pensamiento o su instrumento, no cambia en nada las relaciones del cuerpo y de*



la red sutil de fibras que lo animan" Leroi-Gourhan (1971, 61). Asimismo Calderón (2004, 158) comenta: *"Se asume que la gestión es el proceso orientador de la acción organizacional, lo cual le define un ethos a quien gestiona, pues no puede hacerlo a costa de las personas, los recursos o el entorno. A su vez, la productividad y la competitividad no pueden ser miradas solamente desde una perspectiva economicista, pues, conllevan un elemento social y de desarrollo humano"*. Y es allí, donde se hace evidente la diferenciación entre masa y grupo presentada al inicio del documento.

Ahora bien, las apreciaciones y actuaciones del sujeto deben ser permitidas, pues en la medida que se reprimen éstas, se pierde la responsabilidad subjetiva y el criterio. Lo anterior, puede llevar a que existan ciertos comportamientos cínicos que se acometan por la obtención de un interés particular en una concepción dialéctica, que no permita integrar lo biológico y lo discursivo (sin olvidar lo contingente) a la organización. *"Una orientación que oscile entre la teoría practicada y la práctica teorizada (...) para esperar lo inesperado: esta es la actitud fractal"*. (Ramírez, 1999, 3).

Brindar la posibilidad de participación a los colaboradores también permite conocer las posturas y orientaciones de las personas, así mismo facilita la introyección de

compromisos y responsabilidades, es parafraseando a Goffman "identificar las máscaras en la fachada" de cada sujeto, sus pretensiones y actitudes, sus elecciones y apreciaciones críticas para alcanzar lo realmente importante, conocerlo en su singularidad, acercándonos un poco a la posición del humanismo proactivo y voluntarista.

"Si no tratáramos nunca de parecer algo mejor de lo que somos, ¿cómo podríamos mejorar o formarnos desde fuera hacia adentro?" (Goffman, 1976, 46)

"La idea de lo que es el hombre (...) supone la idea de un hombre que espera, mediante el desarrollo de los instrumentos y técnicas, el empleo de sus propias fuerzas y de su propia razón y entendimiento, el advenimiento de una tierra feliz donde ya no existirán ni el sufrimiento, ni la explotación del hombre por el hombre ni la miseria. La variedad de las ideas acerca del hombre, existentes en la cultura a lo largo de las diferentes épocas, resulta en realidad abundante y variopinta. Ellas han sido, por supuesto, fruto de la elaboración llevada a cabo por el hombre acerca de sí mismo, y por lo tanto han resultado influidas por el deseo y los temores, por los imaginarios de época y por los metarrelatos dominantes en la cultura en determinados momentos. Ha sido muy difícil que el hombre acepte, finalmente, aquello que las ciencias y no el deseo le dicen que él es en realidad" (Cruz, 2003, 28)



El documento presentado permite develar como fruto de las pesquisas teóricas, la consideración del autor en torno a la existencia disonante de los discursos de identidad corporativa de las organizaciones y las prácticas de gestión humana que allí se realizan, las cuales, se han visto afectadas por la polisemia como recurso en vía del poder y el fortalecimiento de la dominación para hallar obediencia, pues, *"a menudo, aunque no invariablemente, el control social está integrado a un proceso jerárquico. (...) El control formal, jerárquico, es menos congruente con los valores organizacionales y las maneras de organizarse"* (Pfeffer, 2000,185).

Es posible aún encontrar en la sociedad intereses que obligan a los hombres de negocios a "utilizar como recurso" a sus colaboradores, como instrumentos en el camino de los fines propuestos exigiéndoles muchas veces identidad, compromiso y lealtad, valiéndose de la psi-

cología instrumental o en otros casos de los dispositivos de poder que la organización fomenta. Al respecto Cruz Kronfly (2005, 109) sostiene: *"poco a poco están desapareciendo de la escena las empresas que un día se organizaron bajo la concepción de unidades productivas y lo que ahora se impone es la deslaborización de la prestación del servicio, el nomadismo en el trabajo, la tercerización y la maquila barata"*.

La disciplina administrativa y en particular las áreas de gestión humana tienen un encargo fundamental en la nueva teoría derivada del management, llevar la reflexión por el ser humano más allá del humanismo ingenuo e ideológico movido por las retóricas del discurso administrativo para evitar las disonancias y comprender al ser humano como sujeto y fuente potencial del desarrollo organizacional, es una responsabilidad apremiante y evidentemente necesaria.



BIBLIOGRAFÍA

AKTOUF, Omar. La Estrategia del Avestruz Racional. Posglobalización, Economía y Organizaciones. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración 2001. Primera edición. p. 369.

CALDERÓN HERNÁNDEZ, Gregorio. Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. En: Pensamiento y Gestión. Universidad del Norte. División de Ciencias Administrativas. Ediciones Uninorte - Quebecor World. Bogotá. 2004. p. 177.

CHANLAT, Jean Francois. Ciencias Sociales y Administración. Textos de Administración. Fondo Editorial Universidad EAFIT. Octubre 2004. p. 102.

CRUZ KRONFLY, Fernando. La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. En: F. Cruz (comp.) El lado inhumano de las Organizaciones. Cali, Artes Gráficas. 2003 p. 15 - 64

_____. Del humanismo administrativo a la conciencia de las anomalías: el papel de las ciencias humanas. En: F. Cruz (comp.) Nuevo Pensamiento Administrativo. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración. Cali, Artes Gráficas del Valle. 2005 p. 205

FREUD, Sigmund. Psicología de las masas y análisis del yo. Amorrortu, Buenos Aires. 1996 p.100

GOFFMAN, E. La presentación de la persona en la vida cotidiana. Amorrortu. Buenos Aires, 1971, p. 13-62.

HENAO, Carlos M. Método Analítico y técnicas de coordinación grupal: sus efectos de poder en la organización. Universidad EAFIT. 2006. p. 218

LEROI-GOURHAN, André. El gesto y la palabra. Universidad Central de Venezuela, 1971. p. 393



LÓPEZ GALLEGO, Francisco. Dobles sentidos y connotaciones en el discurso Administrativo: dispositivos de poder en las organizaciones. En: Nuevo Pensamiento Administrativo. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración. Cali, Artes Gráficas del Valle. 2005 p. 205

PESQUEUX, Yvon. Organizaciones. Modelos, imágenes, metáforas y figuras. En: Nuevo Pensamiento Administrativo. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración. Cali - Colombia. 2005. p. 205

PFEFFER, Jeffrey. Nuevos Rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades. Oxford University Press. Castillo Hermanos. México 2000. p. 344.

RAMÍREZ, Carlos A. Los ejes causales de lo psíquico. En: Artículos y Ensayúnculos. Policopiado Cooperativa de profesores, U. de A., 1999.

_____ Etiología psíquica. En: Artículos y Ensayúnculos. Policopiado Cooperativa de profesores, U. de A., 1999.

_____ La responsabilización. En: Artículos y Ensayúnculos. Policopiado Cooperativa de profesores, U. de A., 1999.

SANABRIA R, Mauricio. El Pensamiento Organizacional Estratégico: Una Perspectiva Diacrónica. En: Revista Innovar Universidad Nacional de Colombia. Julio - Diciembre 2004. p. 59 - 81.

SERNA Arango, Julián. El hombre es lo que habla. En: Revista de Ciencias Humanas. Universidad Tecnológica de Pereira. Año 6, No. 20, junio de 1999. p. 5-9.

TORRES ORDOÑEZ, José Luis. Enfoques para la medición del impacto del capital humano en los resultados del negocio. En: Revista Pensamiento y Gestión. Universidad del Norte. División de Ciencias Administrativas. Ediciones Uninorte - Quebecor World. Bogotá. 2005. p. 206

LE BRON, Gustavo. (2008). El Alma Colectiva. <http://perso.gratisweb.com/SigmundFreud/19171923/psicologiadelasmassas/elalmacolectivasegunlebron/index.html>. (20 feb.2008)



