

Aproximación a un paradigma humano-productivo

Juan José Romero Salazar

Resumen.

En este ensayo se realiza un análisis crítico en torno a la racionalidad tecno-burocrática, para proponer una ruptura epistemológica y avanzar hacia la irrupción de un paradigma humano-productivo. El contenido aquí expuesto trata de una reflexión epistemológica, que tiene como objetivo sustituir el etnocentrismo en la gestión empresarial. La fundamentación teórica de este análisis, requirió que se revisaran los principales autores que han estudiado la conducta humana en la empresa. En tanto que para la aproximación a este nuevo paradigma, se abordó el legado de la Teoría de Sistemas, los aportes de la Cibernética Social, la crítica al ejercicio de la Élite de Poder y la dinámica del Trabajo Alienado, lo cual permitió profundizar el análisis sobre la relación compleja que se establece entre racionalidad, empresa y sociedad. Como resultado, se propone una perspectiva metodológica-cognitiva para hacer viable el nuevo paradigma humano-productivo.

Palabras Clave: Racionalidad Tecno-burocrática, Paradigma humano-productivo

Approach to a human-productive paradigm

Abstract

In this essay a critical analysis is made about the techno-bureaucratic rationality, to propose an epistemological rupture and to advance towards the irruption of a human-productive paradigm. The content presented here deals with an epistemological reflection, to replace ethnocentrism in business management. The theoretical foundation of this analysis required reviewing the main authors who have studied human behavior in the company. While for the approach to this new paradigm, the legacy of Systems Theory, the contributions of Social Cybernetics, the criticism of the exercise of the Power Elite and the dynamics of Alienated Work were addressed, which allowed to deepen the analysis about the complex relationship that is established between rationality, company and society. As a result, a methodological-cognitive perspective is proposed to make the new human-productive paradigm viable.

Keywords: Techno-bureaucratic Rationality, Human-productive Paradigm.

Introducción

La escasa producción de conocimientos para viabilizar la aplicación del paradigma humano-productivo en la empresa, constituye un gran compromiso para todo investigador orgánico en el ámbito de la gestión pública, ya que la investigación que históricamente se ha realizado en ese campo, por lo general no apunta a viabilizar la transformación cualitativa del modelo productivo, porque le asigna un carácter instrumental al trabajo, que impide la autorrealización del trabajador como sujeto histórico concreto.

Esta es una limitación epistemológica que nos ha llevado a realizar una lectura crítica de algunos autores clásicos de la organización, que presentamos en la primera parte del texto, para fundamentar teóricamente el análisis sobre la relación compleja que se establece entre racionalidad, empresa y sociedad. Esto condujo a cuestionar la matriz epistemológica de la racionalidad tecno-burocrática, que obvia el rol conciente del trabajador y lo limita a participar en una jornada laboral despersonalizada, dentro de una división técnica del trabajo que fomenta el individualismo y aleja todos los vínculos de la solidaridad y la cooperación en la empresa. De la necesidad de superar esta visión estereotipada de la empresa y enfrentar las contradicciones del tecno-burocratismo, parte la idea fuerza de este ensayo para profundizar el carácter social de la producción y la realización espiritual e integral del trabajador.

De allí que en la segunda parte, realizamos una discusión epistemológica para desplegar el paradigma humano - productivo como una alternativa viable para enfrentar la teleología instrumental y la visión etnocéntrica que aún predomina en las empresas. Por tal razón nuestra reflexión teórica se realiza desde el enfoque hermenéutico y la deconstrucción, para, por una parte, enfrentar con los actores de la producción los problemas esenciales que obstaculizan la

productividad, y, por la otra parte, superar los criterios excluyentes del elitismo empresarial, el cual resulta inaceptable porque se concentra en la aplicación de un enfoque que menoscaba la condición humana del trabajador, al considerarlo solo como un recurso productivo, al lado del uso intensivo de las operaciones, que exclusivamente sirven para magnificar el interés individual de elevar la tasa de ganancia.

En la tercera parte de este trabajo, presentamos los argumentos básicos para orientar a la empresa en la promoción de una perspectiva metodológica - cognitiva, que constituye la clave epistemológica del paradigma humano productivo. Tal como lo exponemos al final del ensayo, estos son los elementos centrales del nuevo modelo de empresa sostenible, que permitirá a los trabajadores superar la alienación en el trabajo, con una integración dialéctica del conocimiento científico con la conciencia social y la sensibilidad humana.

CONDUCTISMO EMPRESARIAL Y RACIONALIDAD HUMANISTA.

Desde hace más de una década se ha venido planteando una discusión epistemológica acerca de la necesidad de abrirle camino a una nueva racionalidad en el proceso productivo, desde donde “el poder de la técnica y el dominio de las élites” sean sustituidos por “el poder del conocimiento y el dominio del colectivo” (Romero, 2008. p. 15). Se trata de una búsqueda en pleno desarrollo, que aspira incorporar una perspectiva cosmovisionaria en las organizaciones productivas, tal como lo plantea De Gregori (2002) para ir más allá del pensamiento etnocéntrico de la llamada Escuela de las Relaciones Humanas (Mayo 2007), de la Escuela humanista de la psicología (Maslow 1991), y de la Teoría X y la Teoría Y (Mac Gregor 1969).

Estos autores avanzaron con un enfoque social del trabajo, pero no tuvieron el propósito de superar la racionalidad tecno-burocrática. Esta se fundamenta, por una parte en la burocracia Weber (1969), a la que se considera como una estructura organizativa “legal – racional”, diseñada para alcanzar la eficiencia, a través de la administración del poder y el ejercicio de la autoridad. Por otra parte, se fundamenta en la llamada Escuela de la Administración Científica, que con Frederick Taylor (1983) se contextualiza en la gran industria, especialmente la automotriz Ford, para elevar la productividad en una compleja división del trabajo, con la implantación de la llamada cadena de montaje, que mecaniza extremadamente el trabajo y enajena al trabajador. No hay que olvidar que, tal como lo apunta Kliksberg, Crozier y otros (1979), para Weber y Taylor la gran empresa capitalista es la manifestación máxima de racionalidad.

Es muy importante señalar que Mayo, Maslow y Mac Gregor, continuaron planteándose la rentabilidad en términos instrumentales en la organización del trabajo, con estrategias y técnicas que manipulan el comportamiento organizacional, menoscabando con ello la subjetividad del trabajador. Estas Escuelas, desde un enfoque psicosocial, siguieron priorizando la productividad en función de los requerimientos de la gran empresa, convirtiendo las variables conductuales en un mecanismo de control ideológico para el fortalecimiento del capital privado.

Por su parte Elton Mayo -citado por Chiavenato (2007)-, se dedicó a seguir la pista al comportamiento de los trabajadores en el proceso productivo, para mejorar sus relaciones interpersonales y lograr alto rendimiento en la producción. Su objetivo fue integrar la estructura organizativa a partir de un enfoque motivacional, que se distancia del productivismo deshumanizante incorporado por Taylor (1983).

En tanto que Abraham Maslow (1991), incorporó una caracterización de las necesidades implícitas en el ser humano. Estas necesidades, al ser jerarquizadas en orden de prioridad, motivan a las personas a buscar los medios para satisfacerlas. Con la publicación de su libro “Motivación y Personalidad” (1991), Maslow se planteó que la empresa comenzara a valorar la importancia de los mecanismo satisfactores como el salario y demás incentivos, para cubrir las necesidades del trabajador, pero siempre enmarcándolos en la lógica de la rentabilidad económica para la reproducción del capital.

El aporte de Douglas Mac Gregor (1969), consistió en estudiar la actitud del sujeto frente al trabajo, de donde derivó dos teorías que aluden al antagonismo que se establece en su comportamiento. Estas teorías, responden a dos estilos diferentes de dirección de las personas en la empresa. Según la Teoría X, se considera que el trabajador no está motivado, ni se identifica con la filosofía de la organización, por lo que se debe aplicar un estilo estricto de disciplina rígida para que asuma sus tareas en la producción. Según la Teoría Y, el trabajador asume su jornada en términos placenteros elevando el sentido de pertenencia con la empresa, por lo tanto lo que requiere es que se le reconozca su disposición por el trabajo, para que mantenga su autoestima y eleve su rendimiento productivo. Se puede concluir que este aporte de Mac Gregor, estuvo dirigido a enfrentar el tema de la productividad a partir de un conocimiento concreto de la conducta del trabajador en los escenarios productivos, aplicando el enfoque represivo o el enfoque motivador que a ello corresponda.

Estos autores aportaron un conocimiento importante acerca del comportamiento organizacional, porque se centraron en el trabajador como sujeto activo de la producción, pero quedaron anclados en los límites de una especie de conductismo empresarial, que resulta coherente con la teleología productivista de la racionalidad tecno-burocrática, lo cual nos ha llevado a argumentar una ruptura epistemológica Bachelard (1976) para que emerja una verdadera racionalidad humana:

La racionalidad como categoría epistémica adquiere una visión totalizadora que incorpora medios, fines y valores para alcanzar un nivel de universalización del pensamiento que emerge de la relación individuo– sociedad y de la interacción teoría – praxis para comprender la realidad. Se puede sostener que lo racional trata de un estilo de pensar, que parte de un proceso de reproducción y reproducción de la existencia humana...

(Romero, 2018, 20)

Partiendo de la necesidad de avanzar en una ruptura epistemológica con la racionalidad tecno-burocrática, se requiere incorporar esa visión totalizadora, por ello resulta importante incorporar la Teoría de Sistemas Bertalanffy (1976), para la integración de los aspectos técnicos y administrativos, con los aspectos humanos del entorno laboral, ya que la categoría sistema, aunque proviene de la interpretación del mundo natural, apunta también al funcionamiento de todas las organizaciones creadas por el hombre, como es el caso de la empresa.

Con la incorporación de la Teoría de Sistemas se da un salto teórico cualitativo, y a partir de allí resulta imprescindible manejar la Cibernética Social De Gregori (2002), que es una propuesta científica, basada en las herramientas del enfoque de sistemas para conformar una teoría de la organización humana a través de la interpretación de los 14 subsistemas de la realidad social. Su premisa básica es la proporcionalidad, que se refiere a la construcción de un mundo

equilibrado que promueve la coexistencia de la diversidad y la integración de las instituciones, con los diversos públicos, a los distintos subsistemas. Por eso se fundamenta en la ética de la convivencia, para hacerla más justa y solidaria:

La Cibernética es la interacción y el control o gobernabilidad entre las partes de un todo; y la Cibernética Social, es la interacción y el control o gobernabilidad entre las partes de una institución, una sociedad o todas las ciencias sociales y Humana aplicadas [...] La Cibernética Social propone una reeducación para la coexistencia y la convivencia ideológica, religiosa, política y económica...dentro de los patrones dados por el proporcionalismo.

(De Gregori, 2002, 8)

En realidad es en la Cibernética Social, donde se incorpora la noción de proporcionalidad, entendida como la capacidad de los sistemas para mantener un funcionamiento equilibrado e integral. Donde entran en juego elementos que le atribuyen una complejidad dinámica, tales como; la entropía, que es un elemento distorsionador, la homeostasis, que es un elemento estabilizador, la recursividad, que es el elemento integrador, la retroalimentación, que es un elemento de la regeneración, y la sinergia que es el elemento de concentración e impulso de la fuerza interna.

Los aportes de De Gregori (2002), resultan relevantes entre los antecedentes que se deben considerar en la búsqueda de un paradigma humano productivo, pues la Cibernética Social, constituye una apuesta epistemológica para realizar un ejercicio creativo, integrador y trascendente en la empresa, con indicadores de calidad técnica y equidad social, con lo cual contribuye a promover la humanización de la acción productiva.

También constituye un aporte epistemológico a este paradigma humano productivo, el análisis de la élite incorporado por Wright Mills (1957). Él devela el carácter hegemónico que caracteriza la práctica de los grupos del poder económico, político, militar y religioso. Estos grupos adecuan a sus intereses la actividad que se desarrolla en los espacios sociales, fundamentalmente en el trabajo que se realiza en las empresas, donde los propietarios deciden el tipo de uso que se dará a los medios de producción, además de ejercer el control absoluto de la actividad laboral que realiza la clase trabajadora. Con Mills (1957), el comportamiento elitesco comenzó a ser estudiado desde la sociología política, para demostrar el carácter ideológico que encierra el dominio de las élites en las instituciones, a través de una división del trabajo jerarquizada que despersonaliza la relación laboral, porque subordina todo el proceso productivo a los intereses del propietario. En la élite de poder (Mills, 1957), se establece una ruptura epistemológica con la burocracia weberiana, ya que esta oculta la manipulación ideológica que gira en torno al ejercicio del poder de la élite, por eso Mills considera insostenible la neutralidad propuesta por Weber (1969) desde el modelo legal-racional, para encubrir la contradicción capital – trabajo.

Este ejercicio del poder, la élite lo realiza a través de una manipulación ideológica para reforzar los mecanismos de alienación, que tal como lo plantea Marcuse (1972), es una mascarada concebida para lograr el apartamiento del trabajador de lo que produce en la empresa, para así reducirle lo más que se pueda la remuneración. Luego, Poulantzas (1970), se encargó de profundizar el tema del ejercicio del poder de acuerdo a una lógica epistémica que incorpora la contextualización de la relación entre la élite y el trabajador, que él la interpreta a partir de las

contradicciones de clase que giran en torno a la estructura económica y el ejercicio del poder político del Estado.

A pesar del legado epistemológico, que emana de los aportes de La Teoría de Sistemas de Bertalanffy (1976), de La Cibernética Social y El Capital Intelectual de De Gregori (2002), de La Imaginación Sociológica y La Élite de Poder de Mills (1957), de Marx y el Trabajo Alienado de Marcuse (1972) y de Poder político y clases sociales en el Estado capitalista de Poulantzas (1970), la concreción de la racionalidad humanista en la gestión empresarial resulta muy incipiente, y los sistemas productivos continúan funcionando dentro de una lógica instrumental. Esto se debe al marcado carácter de clase que asume el sector propietario de las empresas, a través de un ejercicio hegemónico de la gestión para privilegiar un enfoque mercantilista en la organización, que se opone a la producción social. De ello deriva que el mayor bagaje documental en este campo esté enfocado en una literatura que promueve un prototipo de la empresa encarnada en el elitismo, para reforzar el pensamiento liberal etnocéntrico, que se pretende convertir en pensamiento único.

Resulta claro y evidente que el pensamiento liberal etnocéntrico sólo acepta un concepto de rentabilidad limitado a sus beneficios económicos, con una visión utilitaria del trabajador, al cual considera básicamente como un factor operativo de la producción, de allí proviene la connotación del término recurso humano, para designarlo. El liberalismo también se despliega con una estrategia discursiva muy engañosa, que oculta los componentes del compromiso sociocultural y la preparación axiológica, que es indispensable para una apropiación científica del comportamiento humano que gira alrededor del trabajo y su relación con la naturaleza, como factor clave para el desarrollo sustentable del planeta.

El principal reto del paradigma humano-productivo, es ampliar su mirada en el proceso productivo, para ir más allá del pragmatismo empresarial:

El pragmatismo empresarial se reconoce como un estilo que privilegia la búsqueda de resultados inmediatos y absolutiza el éxito en términos de rentabilidad económica. Como corriente filosófica surge en Estados Unidos de Norteamérica e Inglaterra, desde donde se le asigna un sentido utilitario al conocimiento validado por sus resultados prácticos, por lo cual aborda el papel epistémico de la experiencia, Kalpokas (2008), separándola de la satisfacción espiritual del trabajador, porque lo considera un asunto de segundo orden.

(Romero, 2018, 31)

Otro reto de este nuevo paradigma, es revalorizar al trabajador como un ser consciente, identificado con una autoimagen que trasciende la idea del hombre como una fuerza de trabajo, que se asocia exclusivamente al carácter técnico de la producción. Por ello, en esta corriente humanista, se considera al trabajador, más que como un activo o un recurso de la producción, como el creador del proceso-producto, capaz de lograr su autorrealización espiritual con una permanente perfectibilidad de los métodos de trabajo y, con ello, la elevación de la calidad de vida. Esto exige reflexionar permanentemente sobre el carácter social de la ciencia y la tecnología en su aplicación en el entorno natural y en el uso de los recursos productivos, para garantizar su realización en el vivir viviendo.

Esto indica la importancia de incorporar el enfoque ciencia, tecnología y sociedad (CTS), con

las investigaciones que han sido promovidas por un grupo de investigadores iberoamericanos, entre otros, Núñez (2000), que se han dedicado a trabajar los aspectos éticos del conocimiento científico y tecnológico, y el compromiso del científico con la sociedad. Por lo tanto este enfoque, ocupa un lugar importante en la perspectiva humanista, porque uno de los problemas centrales de los sistemas productivos, radica en que no se ha podido superar el uso economicista de la técnica y la utilización instrumental del conocimiento científico. Porque es solo desde una concepción humanista donde se puede incorporar el conocimiento científico como un instrumento de redención social, que contribuye a la realización espiritual y motivación del trabajador.

REFLEXIÓN EPISTEMOLÓGICA NECESARIA

El nuevo paradigma para la empresa humanizada, exige una reflexión teórica desde la hermenéutica, pues se trata de analizarla como una acción humana, para darle sentido propio. Este abordaje epistemológico de la empresa conlleva a superar el instrumentalismo de la ortodoxia del capitalismo, donde la producción está separada de la equidad social y tiende a guiarse por las imposiciones de la élite empresarial, a partir de una teleología entrelazada con sus intereses.

Desde este nuevo paradigma se requiere rescatar al ser humano como centro de la empresa, para que este deje de ser considerado como un costo contable, al lado de la materia prima y gastos de fabricación. Se trata que el trabajador deje de llamarse mano de obra, y deje de ser considerado como un activo más en el valor de la producción. Por lo tanto, se pretende que la gestión empresarial adquiera un carácter social y se humanice para enfrentar el actual proceso de globalización económica, que se desarrolla con una visión expansionista de las corporaciones transnacionales, que trasladan un modelo estandarizado de la dirección empresarial hacia todos los países donde operan. Desde esta perspectiva no se debe permitir pasivamente, que este expansionismo corporativo, continúe incorporando procesos y estructuras que pretenden alienar la cultura organizacional, lo cual resulta incompatible con una perspectiva humana en la empresa. Ante la alienación de la cultura organizacional, resulta imprescindible la incorporación de la teoría de la acción comunicativa para la emergencia del nuevo paradigma humanista.

Como opción epistemológica, la teoría de la acción comunicativa, surge en la teoría crítica Habermas (1975), quien propone una reflexión no ortodoxa, que va más allá del marxismo dogmático para evidenciar el naufragio moral del capitalismo. Habermas advierte sobre la deshumanización que este provoca, al colocarse en función de la razón instrumental, con un enfoque productivista, que niega el carácter social que adquieren la ciencia y la tecnología en la producción. Desde allí cuestiona la pretendida neutralidad del saber científico, que el positivismo trata de incorporar con una hiper valorización del método empírico-analítico y con una falaz idea de la objetividad. Habermas propone una racionalidad discursiva, en la que basa la acción comunicativa dotada de sentido por lo vivido, que discurre en la intersubjetividad de los actores con diversidad de saberes.

La acción comunicativa, se constituye en una opción epistemológica, en la que la conciencia social reconstruye permanente el modo de vida, haciendo uso libre de la ciencia, en la búsqueda de un saber emancipador. En este sentido, McCarthy (1978), al profundizar lo planteado

por Habermas, cuestiona la forma como se produce conocimiento desde el positivismo y por oposición llega a centrar la reflexión teórica en el diálogo que emerge de condiciones plenas de libertad. Así McCarthy desmonta la idea de una ciencia neutral, apolítica, basada en una rígida separación de los hechos y valores, lo cual se considera insostenible, puesto que las cuestiones sobre la verdad están intrincadamente ligadas a los problemas políticos de la libertad de comunicarse e intercambiar ideas.

En realidad, la irrupción de un nuevo paradigma humano, debe ser coherente e indisoluble con la relación que se establece entre ciencia y conciencia. Desde esta perspectiva la producción de conocimientos en la empresa debe apuntar a la superación del tecnocratismo empresarial. Pues se trata de promover un conocimiento legítimo, que sólo puede surgir de un diálogo abierto e ininterrumpido, sujeto a la intersubjetividad de los actores que participan en el proceso productivo.

Se debe dejar claramente establecido, que la preeminencia del ser humano se convierte en el centro en la hermenéutica. Porque toda acción humana está comprendida en una totalidad histórico – social, lo cual hace alusión a la concepción del mundo en la sociedad que la contiene. En otras palabras, el ser humano produce conocimientos y reconstruye la realidad a partir de su posición particular en la estructura social, la cual resulta impactada por múltiples simbologías y determinaciones ideológicas.

Ahora bien, toda acción humana, incluida la producción de los conocimientos en la empresa, requiere de un empalme con una matriz epistemológica Bachelard (1976), y, como hemos dicho, esta se refiere al origen de los conocimientos, partiendo de la raíz filosófica de donde provienen, o sea, cómo estos se han construidos en términos de una metateoría que contiene lo ético, lo científico y lo social.

Siguiendo a Mannheim (1966), se puede sostener que el trabajo y la producción, analizados como cualquier acción humana, están condicionados por múltiples estructuras, que se convierten en trabas para una apropiación del conocimiento de la realidad de la empresa. Como señala Bachelard (1976), estas trabas son los obstáculos al conocimiento, que se producen cuando se coloca la experiencia por encima del sentido crítico, o cuando se incurre en el exceso de generalización, o también, cuando se genera un traslado mecánico del método de las ciencias naturales para tratar de comprender la sociedad.

Los obstáculos epistemológicos limitan la construcción de una empresa con un verdadero espíritu humano, lo cual se refuerza por el relativo éxito que ha mantenido el pragmatismo gerencial que obstaculiza la producción social, porque funciona bajo la canonización de una ciencia administrativa que se rige por una teleología productivista, según la cual esta ciencia siempre tiene su finalidad preestablecida, para resolver los problemas de una rentabilidad vinculada a la apropiación privada de la producción y a la acumulación de capital. Esto niega de plano la dirección del trabajo dentro de la perspectiva de la acción humana, que se orientaría socialmente hacia los beneficios compartidos y de participación colectiva de los trabajadores en el gobierno de la empresa.

Para enfrentar los obstáculos epistemológicos que se presentan en la empresa, se puede apelar a la Teoría Crítica de la Gerencia (TCG), Alvesson, y Willmott (1999), que Barboza (2007) intenta contextualizar con la argumentación que sigue:

La Teoría Crítica de la Gerencia, constituye un área disciplinaria dirigida a la remoción de los estatutos de autoridad científica que han provisto de legitimidad y eficacia a las prácticas y discursos del management, administración científica o gerencia: objetividad y neutralidad [...] esta neutralización sugiere la escisión entre gerencia y política, de tal manera que las estrategias de organización laboral aparezcan solo como metodologías “naturalizadas” ajenas al mundo de las sociabilidades.

(Barboza, 2007, 68)

Desde la Teoría Crítica de la Gerencia se despliega el deconstructivismo Derrida (1989), que es un enfoque epistemológico que se planteó desestructurar el pensamiento occidental, para poner a prueba su legitimidad y proponer una nueva filosofía abierta, sin pretensiones de convertirse en pensamiento único. Por eso la deconstrucción aspira a un distanciamiento de la lógica discursiva de la modernidad occidental, que tiende a mediatizar la gestión empresarial. De allí que la Teoría Crítica de la Gerencia se relaciona con la metodología de la deconstrucción en las ciencias sociales, lo cual nos permite abordar los temas organizacionales de la empresa, desde la mirada de la complejidad. La Teoría Crítica de la Gerencia, trata de acercarse a la gestión empresarial para cuestionar el pragmatismo que rige la deshumanización en el entorno organizacional de la producción.

En esta dirección de la crítica al instrumentalismo gerencial, hay que incorporar los planteamientos contundentes del grupo de investigación Humanismo y Gestión de Montreal: sobre las posturas inhumanas que se denuncian como una alienación en el trabajo y un escamoteo de la autoimagen del trabajador:

Una excepción a la tendencia es el caso del grupo de investigación Humanismo y Gestión del HEC de Montreal, cuyos trabajos parten de una postura humanista radical [...] denuncian la existencia de prácticas administrativas inhumanas en las organizaciones y proponen una nueva aproximación a la relación entre el ser humano y organización a la luz de las llamadas ciencias de la vida y de la gestión.

(Saavedra, 2009, 47)

Consideramos que la deconstrucción y la hermenéutica, como matriz epistemológica de la Teoría Crítica de la Gerencia, aportan las claves epistémicas para un acercamiento a la relación entre racionalidad, empresa y sociedad, que constituyen el soporte del paradigma humano-productivo. Este es el punto de partida para luego avanzar en una estrategia formativa que facilite el aprendizaje de los actores del proceso productivo en torno a un proyecto científico nacional Varsavsky (1972), donde está implícita esta relación.

PERSPECTIVA METODOLÓGICA-COGNITIVA

En esta reflexión la categoría paradigma consiste en una perspectiva de totalidad, que alude a la concepción del mundo que se asume desde la empresa, donde el centro es el trabajador, en tanto sujeto creador de la producción. Dicho de otra manera, el paradigma humano-productivo se nutre de una cosmovisión para promover un cambio a nivel planetario, que tal como lo plantea Morin, tiene como centro los valores de la justicia social y la equidad económica:

“La reforma de la sociedad debería implicar el surgimiento de las nuevas solidaridades, la regulación de las ganancias, la primacía de la calidad de vida, y por ende de la convivialidad. [...] Esto significa que la reforma de los Estados depende también de la gestación de una sociedad mundial, de la cual emergen actualmente infraestructuras técnicas, económicas y civilizadoras pero aún está desprovista de instancias de decisión y control para abordar los problemas de vida y muerte que se plantean al planeta”.

(Morin, 2004, 7)

A partir de la reforma de la convivialidad que plantea Morin, consideramos necesario esbozar algunos lineamientos que resultan coherentes con ese enfoque cosmovisionario en el ámbito de la empresa, entre los que se destacan:

- La unidad de lo diverso: que es un punto de partida para integrar los distintos enfoques que interactúan en la empresa y las posturas de los actores en la producción.
- La intersubjetividad: que expresa el respeto de las distintas posiciones y valores que intervienen en nuestras prácticas y condicionan la sinergia de la empresa.
- La heterogeneidad: la cual conduce a establecer características propias y distintivas de cada proceso productivo, libre de sesgos y prejuicios burocráticos.
- La autogestión: que se relaciona con la participación, para propiciar la conducta proactiva de todos los trabajadores y el compromiso con el éxito organizacional.

Estos lineamientos se guían por la aplicación de la metodología cualitativa:

La incorporación de la metodología cualitativa en la acción gerencial nos permite cuestionar la generalización sistemática y descontextualizada de los métodos cuantitativos, para sustituirlos por los métodos cualitativos que colocan el énfasis en la vida cotidiana, en la cual se valora el sentido que a ésta se da....

(Romero. 2007, 203).

La perspectiva metodológica, para el paradigma humano-productivo, constituye una opción para el cambio de la realidad social, a través de un proceso investigativo asumido con el compromiso explícito del investigador, quien se convierte en sujeto social, que investiga para transformar, desde adentro, la realidad. De allí que el objeto de estudio se convierte en una acción social, sobre la cual se plantean los cambios intencionados. Fundamentalmente se busca producir conocimientos que tengan una apropiación social, dado el carácter participativo de la investigación Fals Borda (1987). También se orienta a la comprensión de la cotidianidad, para indagar sobre los factores que mueven la vida. Se realiza a través de una indagación permanente sobre la realidad, sin protocolos formales, sino con actividades prácticas, porque se basa en observación directa de la realidad, para comprender los modos de vida de gente.

En este corto ensayo, sólo es posible esbozar muy someramente los rasgos del deber ser de la empresa, que en el plano teórico ya han sido explayados en el libro: “Gerencia, una paradoja epistemológica” Romero (2018). Fundamentalmente de lo que se trata en este texto, es plasmar de manera general algunos componentes de carácter cognitivo que aportan al despliegue

del pensamiento en el paradigma humano-productivo, tal como se describe a continuación:

Visión holística: para trabajar con una perspectiva amplia que facilita la comprensión de los componentes del proceso productivo y su carácter complejo, para entender a la organización como una totalidad de elementos interdependientes. Esta visión holística, puede facilitar la convivencia comunitaria en la empresa y promover la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Capacidad de abstracción: para superar el pensamiento estandarizado que proviene de las modas gerenciales. Esto se puede lograr a través de un pensamiento centrado en valores, para asumir los problemas de la producción como un asunto humano que requiere el trabajo en equipo y el diálogo de saberes entre los trabajadores. Se trata de profundizar el sentido dialéctico en la construcción del conocimiento en la empresa y avanzar en la profundización del nivel de análisis e interpretación de la realidad, vista esta, como una totalidad social de múltiples determinaciones, al lado de una lectura crítica, para comprender las expresiones de los trabajadores en la producción.

Formación científica: para comprender el vínculo de la empresa con la estructura productiva del país y la inserción de esta a escala planetaria, pues no sólo se trata de la preparación tecnológica del trabajador, sino de elevar la capacidad de análisis acerca de la relación de la ciencia y la tecnología con la sociedad. Esto exige, que la empresa se convierta en una escuela para una sólida formación de base que apoye el conocimiento polivalente y formación holística.

Aprendizaje técnico operativo: para alcanzar el saber tecnológico con una sensibilidad que permita convertir la información técnica-operativa en un conocimiento compartido, lo cual se ve favorecido por la proliferación de las actuales redes informáticas. En otras palabras, se trata fundamentalmente de convertir la información en conocimiento, siendo el conocimiento, la reflexión de la información, tal como lo apunta Savater (1997).

Compromiso ecológico: para promover la creación de una visión ambientalista, que contribuya a humanizar a los trabajadores, para que practiquen un ecologismo participativo que articule a su entorno al debate sobre el manejo de indicadores sociales, como son: la pertinencia, la calidad y la equidad. La pertinencia, que alude a la utilidad de la empresa para el ámbito socio-ambiental. La calidad que expresa un esfuerzo por lograr el uso de tecnologías amigables con la naturaleza. La equidad, que significa el aporte de la empresa en términos de resultados económicos, para propiciar la justicia social.

Con estos componentes cognitivos se trata de desplegar una acción humana en la empresa, para comprender cómo se construyen los conocimientos en las organizaciones productivas y la ubicación de los distintos paradigmas que operan en la interpretación de los fenómenos sociales, especialmente en las empresas. Es un abordaje epistemológico para fortalecer el nivel de abstracción y lograr mayor profundidad, a través del estudio de las fuentes teóricas de la gestión empresarial y los principios que rigen la producción. Pero además se trata de promover el conocimiento práctico para el manejo de los procesos productivos, a partir de la diversidad metodológica Damiani (1994), para optimizar las operaciones y dirigir estratégicamente la empresa para que sea sustentable con el apoyo de la informática y la microelectrónica.

Una herramienta fundamental también es la economía política, para el análisis particular de los agentes económicos que intervienen en la empresa, y para la reflexión contextual del sistema económico local y la visión sobre el mercado internacional. También para promover

la información sobre la integración y la complementariedad entre los países, en el terreno del intercambio económico, que permita dilucidar la contradicción entre el desarrollo endógeno y la globalización financiera.

Así mismo, es muy importante incorporar la planificación como herramienta para dirigir las actividades de la producción de acuerdo a la definición de metas, en cuanto a la utilización de recursos y los impactos en la sociedad, que se plantea la empresa en términos estratégicos, de acuerdo a la visión, misión, estructura organizativa y objetivos institucionales. Por supuesto, esto al lado del debate permanente sobre la gobernabilidad, que se refiere a la sustentabilidad del modelo productivo, lo cual entraña la formación del trabajador para que ejerza un protagonismo ciudadano y un compromiso con el funcionamiento y los resultados de la empresa, haciendo uso de la sociología del trabajo, la geopolítica internacional, la educación ambiental y la participación ciudadana. Se trata de la incorporación de un comportamiento moral y a una espiritualidad que trascienda los intereses materiales, y los sitúe en una perspectiva espiritual del trabajo, para inducir a una práctica laboral auténticamente honesta y trascendente, desde una lógica marcadamente humana, para alcanzar la justicia social.

CONSIDERACIÓN FINAL

En este ensayo hemos argumentado la necesidad de producir una ruptura epistemológica, que en términos bachelardianos exige una reformulación crítica del conocimiento que se pretende legalmente establecido. En este sentido, nuestra reflexión se centra en el desmantelamiento de la matriz epistemológica que tiene su origen en el saber etnocéntrico que alimenta al actual esquema de la gerencia liberal del capitalismo, y persigue el reforzamiento de la alienación en el proceso productivo.

Planteamos que sólo a partir de la ruptura con la racionalidad tecno-burocrática, se puede iniciar un proceso de cambio para viabilizar la irrupción de un paradigma humano-productivo. Se trata de la ejecución de los procesos transformadores en la organización humanista del trabajo que se realiza en la empresa, que como tal han sido argumentados en este texto. Esta transformación se orientaría hacia los siguientes cambios generales:

- Del elitismo, cambiar a la gestión participativa.
- De la orientación pragmática, cambiar a la orientación dialéctica.
- De la acción individualista, cambiar a la acción colectiva.
- Del éxito inmediato, cambiar al éxito estratégico.
- De la teleología productivista, cambiar a la realización humana.
- De la idea instrumental del trabajador, considerado como un recurso productivo, cambiar a la idea del trabajador, considerado como un sujeto social.

Finalmente, es necesario señalar que la activación de este proceso de cambio, para aproximarnos a la concreción de este nuevo paradigma en la empresa, exige un gran compromiso intelectual y un ejercicio crítico permanente de la práctica social. Esto conlleva a seguir profundizado la investigación, tomando muy en cuenta la complejidad de la propuesta, y el reto de atrevernos a ejecutar este proceso de ruptura y transformación, para que tome cuerpo el nuevo paradigma humano-productivo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVESSON, Mats y WILLMOTT, Hung (1999): **Critical Management Studies** Sage Publications. Inc. Londres.
- BACHELARD, Gaston. (1976): **La formación del Espíritu Científico**. Siglo veintiuno editores, s.a. Buenos Aires.
- BARBOZA, Maribel (2007): De actores cooptados a actores suprimidos de Burowoy a la teoría crítica de la gerencia. **Revista Venezolana de Gerencia**, Año/Volumen 12. N° 037. Universidad del Zulia. Venezuela.
- BERTALANFFY, Ludwig Von (1975): **Perspectivas en la Teoría de sistema**, Editorial Alianza Univ. Madrid.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2007): **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Séptima Edición. Editorial Mc Graw Hill. México
- DAMIANI, Luis, (1994): **La Diversidad Metodológica en Sociología**. Fondo editorial Tropykos. Caracas.
- DE GREGORI, Waldemar. (2002) **Capital Intelectual**. Editorial Mc Graw Hill, Bogota.
- DERRIDA, Jacques (1989): **La deconstrucción en la frontera de la filosofía**. Editorial Piados. Buenos Aires.
- FALS BORDA. Orlando. (1987).**La investigación Participativa**. Edit. Banda Oriental. Montevideo.
- GADAMER, Hans-Georg (1977): **Verdad y Método I**. Edita Sígueme. Salamanca.
- HABERMAS, Jurgen. (1987): **Teoría de la Acción Comunicativa I y II**. Editorial Taurus. Madrid.
- HEIDEGGER, Martin (1967): **Identidad y Diferencia**. Editorial Proteo. Buenos Aires.
- KALPOKAS, Daniel (2008): **Pragmatismo, empirismo y representaciones**. Una propuesta acerca del papel epistémico de la experiencia. *Revista Análisis Filosófico*. Volumen 28. N°2. Buenos Aires Noviembre 2008. Páginas 281-302.
- KLIKSBERG, B. CROZIER, M y otros (1979): **Cuestionando en Administración**. Editorial Piados. Buenos Aires.
- MCCARTHY, Thomas. (1978): **La Teoría crítica de Jurgen Habermas**. Editorial Tecno. Madrid.

- MAC GREGOR, Douglas (2007): **El lado humano de las empresas**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- MANNHEIM, Karl. (1966): **Ideología y Utopía**. Editorial Aguilar. Madrid.
- MARCUSE, Herbert (1972) **Marx y el trabajo alienado**. Editorial CEPE; Buenos Aires, Argentina.
- MASLOW, Abraham. (1991): **La Personalidad Creadora**. Editorial Kairós, Barcelona.
- MILLS, Wright, (1957): **La Élite del Poder**. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- MORIN, E. (2004): **¿Podemos Reformar la Administración Pública?**, Madrid, CLAD.
- NUÑEZ, Jorge (2000): **La ciencia y la tecnología como problemas sociales**. Editorial EMPSES. La Habana.
- POULANTZAS, Nicos: (1998): **Poder político y clases sociales en el Estado capitalista**. Editorial Siglo XXI, Madrid
- ROMERO S, Juan José (2008): Una Lectura Sociológica de la Gerencia. **Espacio Abierto** vol. 17 n° 1 (enero-marzo, 2008): 7 - 25
- ROMERO S, Juan José (2018): **Gerencia, una paradoja epistemológica**. Editorial Académica Española.
- RUSQUE, Ana María (2001): **De la diversidad a la unidad en la investigación**. Editorial FACES-UCV. Caracas
- SAAVEDRA M. Juan Javier (2009). Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales. **Rev.fac.cienc.econ.**, Vol. XVII . Colombia.
- SAVATER, Fernando. (1997). **El valor de educar**. Editorial Ariel. Colombia.
- TAYLOR, Frederick (1983). **Principios de la Administración Científica**. Editorial Herrero Hermanos Sucesores. México.
- VARSAVSKY, Oscar. (1972): **Hacia una política científica nacional**. Ediciones Periferia, Buenos Aires.
- WEBER. Max (1969): **Gerencia del Desempeño**. Editorial McGraw Hill. Colombia.