

LA MODERNIDAD EN LA ARQUITECTURA DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA ORGANIZACIÓN CONTEMPORÁNEA

(MODERNITY IN THE ARCHITECTURE OF ADMINISTRATIVE THOUGHT IN CONTEMPORARY ORGANIZATION)

Lisbeth Adays Rengifo Avadez

Dra. en Educación (UPEL), Doctorada en Ciencias Administrativas (UNESR). MSc. Ciencias de la Educación (USM), Especialista en Gerencia Empresarial (USM). Lcda. En Administración (USM). Docente Titular de UNEFA, Los Teques, estado Miranda. Venezuela.

lisbethrengifo@gmail.com

Autor de correspondencia: Lisbeth Rengifo. Email: lisbethrengifo@gmail.com

Recibido: 24/09/2021 **Admitido:** 7/12/2021

RESUMEN

Las organizaciones se comportan conforme al paradigma de acción en el que están inscritas, teniendo la modernidad gran influencia en tanto existe racionalización, visualizando el comportamiento de la institución a través de números, procurando alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente y eficaz, tras la búsqueda de beneficios económicos, consumándose su accionar por encima de las consideraciones del hombre en la organización. Existe una supeditación de los preceptos establecidos por la ciencia, transferido hacia la cuantificación de la realidad organizacional. El objetivo del presente ensayo es develar los fundamentos de la modernidad en las organizaciones. Los referentes teóricos están enmarcados en la modernidad, la administración moderna y en la administración moderna en las organizaciones contemporáneas. El método utilizado es el análisis de contenido de las diversas fuentes de información en la temática desarrollada. Se concluye que la administración moderna sopesa los recursos financieros por encima de las personas, por lo tanto, la visualización que se tiene respecto a las personas es de cosificación, son un recurso organizacional motivado exclusivamente por el aspecto económico y que puede ser removido de la institución cuando no cumpla con los acuerdos establecidos

Descriptor: Modernidad, Administración Moderna, Organización Contemporánea

ABSTRACT

Organizations behave according to the paradigm of action in which they are registered, modernity having great influence as long as there is rationalization, visualizing the behavior of the institution through numbers, trying to achieve organizational objectives efficiently and effectively, after the search of economic benefits, consuming their actions above the considerations of the man in the organization. There is a subordination of the precepts established by science, transferred towards the quantification of the organizational reality. The objective of this essay is to reveal the foundations of modernity in organizations. The theoretical references are framed in modernity, modern administration and modern administration in contemporary organizations. The method used is the content analysis of the various sources of information on the topic developed. It is concluded that modern administration weighs financial resources over people, therefore the visualization that people have regarding people is reification, they are an organizational resource motivated exclusively by the economic aspect and that can be removed from the institution when you do not comply with the established agreements

Descriptors: Modernity, Modern Administration, Contemporary Organization

INTRODUCCIÓN

La administración de las organizaciones es estudiada a través del prisma de la modernidad en tanto su comportamiento evidencia rasgos de racionalización en sus procesos, de la disposición de las personas consideradas con el concepto de factor productivo, tras la búsqueda incesante de la eficiencia y la eficacia, la certidumbre de la ejecución de actividades, por lo que su conveniencia en la empresa está condicionado a aspectos propios del Taylorismo, Fayolismo, Fordismo, enfoques weberianos y neoclásicos.

El presente ensayo intenta responder ¿Cómo es el comportamiento de la modernidad en la arquitectura del pensamiento administrativo de la organización contemporánea? Para lo cual se propone develar los fundamentos de la Modernidad en la empresa, mediante: i) Conceptualización de Modernidad; ii) Concepción de la Administración Moderna; iii) Abordaje de la modernidad en la Organización Contemporánea. El método utilizado es el análisis de contenido ya que favorece la comprensión de documentos, libros, artículos y ensayos como soporte del discurso escrito. Siendo su principal importancia divulgar la repercusión de la modernidad en las organizaciones contemporáneas.

DESARROLLO ARGUMENTAL Modernidad

Desde el punto de vista histórico la modernidad impone una disrupción de visión de

mundo gestada en la cultura medieval, caracterizada por la imposición de un ideario eclesiástico teocéntrico, por lo que el orden mundial está signado por la fe en Dios. Para Echeverría (2004) la cosmovisión de este período es la existencia de Dios como epicentro del mundo:

El mundo medieval no es sólo un mundo profundamente jerarquizado, es también un mundo que se define a partir de una profunda escisión. El mundo terrenal, humano, concreto, adquiere su real significación fuera de sí, en el plano trascendental constituido por la fe. De esa misma manera, la capacidad de hacer inteligible este mundo concreto descansa en la afirmación de la fe (p.12)

Existía por lo tanto la caracterización de que el imaginario colectivo estaba supeditado a una imposición en la forma de concebir el mundo, singularmente marcada por ser dogmática, es decir, por lo que manifestaban los grandes jerarcas religiosos, configurado por una dimensión metafísica y monoteísta, sin embargo hubo una reconfiguración del conocimiento denominada la Ilustración cuya cualidad fundamental era la crítica racional de la visión del mundo. Kant (2000) lo definió “la ilustración es la liberación del hombre de su culpable incapacidad. La incapacidad significa la imposibilidad de servirse de su inteligencia sin la guía de otro” (p. 249).

Interpretando al autor, en este nuevo proceso histórico el hombre se liberaba del fenómeno

paternalista en el que otros decidían cómo concebir y aprehender la realidad, verbigracia ya podía pensar por sí mismo haciendo uso de la razón. Manifestaba Descartes (2001) la necesidad del uso de la razón, a través de sus cuatro principios:

Primero no recibir jamás como cierta ninguna cosa sin conocer evidentemente que lo era; segundo dividir cada una de las dificultades que examinara en tantas partes como fuera posible y necesario para resolverlas mejor; tercero dirigir ordenadamente mis pensamientos comenzando por los objetos más sencillos y fáciles de conocer, para subir poco a poco, como por grados, hasta el conocimiento de los más compuestos. Y el último, en hacer en todo enumeraciones tan completas y revistas tan generales, que estuviera seguro de no omitir nada (p. 44)

Privilegia la duda por sobre todas las cosas, como un aspecto de búsqueda del conocimiento, de la verdad, el que duda está ávido del mismo, no dando por ciertas toda aseveración, por otro lado, el análisis del objeto de estudio debe hacerse desde su descomposición en las partes que le integran, y que esto conduzca al tránsito de lo más simple a lo más complejo o lo que es lo mismo, el método inductivo enmarcado en un orden necesario, haciendo uso de la numeración o matematización de la tesis. De aquí que la modernidad es conceptualizada por Valenzuela (2002): “La convicción que el conocimiento se

incrementaría progresivamente, y de forma constante, mejorando inequívocamente el itinerario evolutivo de la historia y la sociedad” (p. 95)

El conocimiento es sinónimo de progreso, por lo que sus elementos constitutivos están presentes en cada ámbito social, político, económico, educativo, entre otros, de carácter público y privado; la homogeneización del universo a través de la construcción del conocimiento, hecho suscrito por el Círculo de Viena a través del Positivismo Lógico, cuyo fundamento implica la verificabilidad de las proposiciones empíricas. Damiani (2005) al respecto apunta que para los positivistas lógicos es real lo que vemos, medimos (oímos, olemos, etc.), no hay ninguna otra realidad que explique lo que aparece en nuestra experiencia, en ausencia de control empírico nos encontramos frente a proposiciones sin sentido.

Es relevante la matematización de la realidad para su abordaje, por lo que los hechos basados en experiencias son descartables según esta óptica, se estudian realidades que son captadas por los sentidos humanos, lo metafísico no está en esta lógica de conocer. Al respecto Marcuse (1993) manifiesta:

Bajo las condiciones represivas en las que los hombres piensan y viven, el pensamiento —cualquier forma de pensar que no esté confinada a la orientación pragmática dentro del *statu quo*— puede reconocer los hechos y responder a los hechos

sólo «yendo detrás» de ellos. (p. 212)

El hombre se convierte en un sujeto cuyo pensamiento está sumido a mantener un pensamiento y un discurso acorde a lo establecido por la lógica establecida por la ciencia, en la que la realidad es transferida a números, a su cuantificación. El hombre se ajusta a su sistema para responderse ante sus necesidades. En este sentido, Giddens, Bauman, Luhmann y Beck (1996) tienen una concepción de modernidad:

La modernidad se sustenta sobre una infraestructura imaginaria, la expansión ilimitada del *dominio racional* que funge como racionalización de la «voluntad de dominio». Esta penetra y tiende a informar la totalidad de la vida social (por ejemplo, el Estado, los Ejércitos, la educación, etc.). a través de la revolución perpetua de la producción, del comercio, de las finanzas y del consumo (p.12)

La modernidad por lo tanto ha penetrado en diferentes estadios de la sociedad, considerando la razón como aspecto clave en su accionar para racionalizar todo cuanto ha dominado, a través de únicas formas de aprehensión de conocimiento, es decir que todo cuanto esté en su lógica debe estar conjugado con la cosmovisión de las personas y de las organizaciones, homogenizando la sociedad.

La Modernidad en la Administración

La administración tiene la escuela tradicional que tiene como pilar filosófico la modernidad, trastocando el comportamiento de las organizaciones; entre sus representantes está el Taylorismo, Fayolismo, los Neoclásicos y los Burocráticos. Kliksberg (1996) manifiesta el abordaje conceptual de la escuela tradicional de la administración: “Su valoración determina que su tarea racional en el campo de la administración se caracterice por un pragmatismo acentuado... los autores procuran revisar los resultados prácticos en materia de eficiencia y aportar sugerencias para su inmediata mejora” (p.87). Significa que los principios en los que se funda esta escuela están intrínsecamente fusionados con la modernidad, en tanto cobra rigor la racionalidad en sus procesos, es prescriptiva y normativa en su accionar y están tras la búsqueda de la eficiencia una vez alcanzados los objetivos organizacionales.

Taylor (1987) regula a la organización haciendo uso del método científico, de ahí que la fundamentación de su teoría se denomina administración científica que tiene como principios: (1) Identidad de los Intereses del Patrón y del Obrero: los propósitos de la administración es la búsqueda de grandes dividendos para la compañía y altos salarios para el trabajador (directamente proporcional a la mayor producción diaria); (2) Limitación de la Producción: cada obrero trabaja lo mejor y más rápidamente posible bajo las indicaciones y

ayuda de la dirección; (3) Necesidad del Estudio Científico de las Condiciones del Trabajo: reemplazo gradual de métodos empíricos por métodos científicos en cada una de las tareas; (4) Necesidad de una Organización Científica para obtener el máximo de producción de cada hombre y de cada máquina.

El Taylorismo buscaba la regulación del comportamiento humano dentro de la organización haciendo uso del método científico en el método de trabajo, en la selección del obrero y en su instrucción a través de leyes y fórmulas, considerando una visión microscópica del hombre que solamente se motiva por la remuneración a su nivel de producción que a su vez redundaba en mejorar los beneficios al empresario.

Por su parte Fayol (1987) define las funciones esenciales de las empresas en seis grupos de operaciones: técnica, comercial, financiera, seguridad, contabilidad, y administrativas determinada por la previsión, organización, coordinación y control. También determina en su teoría los principios de la administración: (1) División del Trabajo tiene por finalidad producir más y mejor con el mismo esfuerzo; (2) La Autoridad: derecho de mandar y en el poder hacerse obedecer; (3) Disciplina: obediencia, asiduidad realizado conforme a las convenciones establecidas entre la empresa y sus agentes; (4) Unidad de Mando: un agente sólo debe recibir órdenes de un jefe; (5) Unidad de Dirección: un solo jefe y un solo programa para

un conjunto de operaciones que tiendan al mismo fin; (6) Subordinación del interés particular al interés general: el interés de un agente no debe prevalecer por encima del interés de la empresa; (7) Remuneración del Personal: precio del servicio prestado; (8) Centralización: toda acción converge en la dirección; (9) Jerarquía: serie de jefes que va desde la autoridad superior a los agentes inferiores; (10) Orden: un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar; (11) Equidad: combinación de la benevolencia con la justicia; (12) Estabilidad del Personal: tiempo necesario para cada agente para llegar a desempeñarse bien.

El autor anteriormente mencionado explica que estos principios administrativos son aspectos que condicionan el funcionamiento de la organización, denominados también leyes y reglas ya que el punto focal es la medición que fortifica la salud y buen funcionamiento de la empresa.

Ford (1924) precisó que existen dos tipos de trabajadores, los que piensan y los que hacen actividades manuales, que el único interés del trabajador es cumplir al pie de la letra su obligación y percibir una buena recompensa. Descartaba tener en su plantilla de empleados personas con defectos físicos, ya que generaban bajos niveles de producción, el trabajo debe ser adecuado a las capacidades físicas de cada quien, de ahí que para el reclutamiento era necesario evaluar su complejidad física. Rengifo (2021) a su vez indica

Para el fordismo la administración de personas estuvo supeditada a la oferta de altos salarios, beneficios sociales y la aprehensión de los reglamentos internos por parte de los trabajadores, lo que inhibía la libertad de acción, de transferencia de conocimiento a su área laboral ya que eso era ámbito de los especialistas. La organización se caracterizaba por ser rígida, controladora del trabajador, con preponderancia a elevar los niveles de producción a fin de generar máximos niveles de ganancia para el empresario (p.24)

Por su parte el enfoque neoclásico de la administración según Blacutt (2010) lo precisa de la siguiente manera: “El enfoque neoclásico consiste en identificar las funciones de los administradores según la teoría clásica y, enseguida, deducir de ellas los principios fundamentales de la compleja práctica de la administración de las organizaciones profesionales en este siglo” (p.56). Los neoclásicos reivindican la postura del Taylorismo y Fayolismo, adecuándolo al elemento tecnológico en la automatización de los procesos productivos, la expansión en el ciclo económico organizacional, por lo tanto es una teoría ecléctica cuyo principal exponente es Drucker (2013) quien se refiere a la organización:

Es un grupo humano, compuesto de especialistas que trabajan juntos en una tarea común. A diferencia de “sociedad”, “comunidad” o

“familia”... una organización está diseñada a propósito y no se basa ni en la naturaleza psicológica del hombre ni en su necesidad biológica. No obstante, y en tanto creación humana, está pensada para que dure, tal vez no eternamente, pero sí durante un período considerable (p. 44)

Se afirma en virtud a la postura del autor neoclásico reseñado que las organizaciones tienen como finalidad alcanzar el objetivo propuesto, sin menoscabo de las necesidades particulares de los colaboradores, siendo estos considerados una vía para los intereses de la empresa. En este sentido, se conceptualiza la corriente burocrática por su principal representante, Weber (2001):

La burocratización implica en particular la posibilidad óptima de poner en práctica el principio de la especialización de las funciones administrativas conforme a regulaciones estrictamente objetivas. Las actividades particulares les son confiadas a funcionarios especializados que, con la práctica, van aprendiendo cada vez más. La resolución "objetiva" de los asuntos presupone primeramente una resolución conforme a normas calculadas y "sin tomar en cuenta a las personas" (p.50).

Para el autor la organización está diseñada en cuanto a estructura y normativa se refiere para desarrollar la división del trabajo, lo que permite el manejo del conocimiento y destreza de las tareas que debe ejecutar cada persona en el cargo

que ocupa, lo rutinario es o que favorece que el funcionario aprenda. Al no tomar en cuenta a las personas manifestaba la prelación de intereses económicos, conforme a la calculabilidad de los resultados donde se deslastre los asuntos oficiales del amor, odio, factores personales, irracionales y emocionales.

Modernidad en la Organización Contemporánea

El proceso de modernización en América Latina sigue vigente en tanto se visibiliza a través de la educación, traspolada a las diferentes organizaciones. Barbero (1995) indica:

La modernidad en América Latina continúa siendo una experiencia compartida de las diferencias dentro de una matriz común proporcionada por la escolarización, la comunicación televisiva, el consumo continuo de información y la necesidad de vivir conectado en las ciudades de los signos (p.28)

Quienes tienen la responsabilidad de administrar las organizaciones son formados bajo esta concepción, bajo la concepción de la existencia de este paradigma en la memoria colectiva, por lo que su reflejo también existe en su praxis institucional. Según Espinoza (2016) los puntos capitales vigentes son: (1) Razón Instrumental: razón tecnológica y práctica, pragmática que sirve para transformar y dominar el mundo, es “saber para poder”; (2) Fe en el Progreso: el hombre progresa gracias a la dominación y transformación del mundo; (3)

Exactitud Matemática: cosmovisión económica y pragmática, el mundo se reduce a dos categorías, medida y precio, el sistema por encima de la persona, de toda la organización llamada empresa.

Las organizaciones actúan ancladas en un pensamiento de dominación y de desigualdad de unos sobre otros, de los que poseen el recurso económico, el poder y el conocimiento sobre el débil, aquel que no lo ostenta. Lleva un curso de acción implícito, de ahí que se convierte en organización prescriptiva. En este sentido Restrepo, Estrada y López (2009) arguyen sobre la modernidad en la actualidad:

La implementación del proceso administrativo con herramientas modernas constituye una propuesta indispensable para lograr optimizar los procesos, la flexibilidad de la empresa a través de nuevas estructuras diseñadas con base en los perfiles y las competencias adecuadas, permitirán hacer énfasis en identificar cuáles son las personas adecuadas que permitan alcanzar los resultados. Esta propuesta es una guía para administradores que quieran alcanzar la competitividad y productividad de sus organizaciones (p.146)

Las autoras refieren que a través de la aplicación del pensamiento moderno se logra reducir la incertidumbre para alcanzar los objetivos propuestos, la eficiencia y la eficacia reflejados en la estructura organizacional y verificada por un sistema férreo de control de los procesos administrativos, adecuando las

personas a los cargos ya diseñados en la institución, lo que redundaría en indicadores de productividad y competitividad.

CONCLUSIONES

La modernidad es el paradigma mediante el cual existe una preponderancia en la lógica de pensamiento mediatizada a través de la racionalidad y del método científico, por lo que la realidad es cuantificada y ponderada para facilitar su análisis. Por estar los padres de la administración organizacional inmersos en la modernidad, su filosofía pone en práctica sus principios de homogeneización de procesos administrativos, de las funciones de la administración, conformados en una estructura y documentación que ajusta la empresa a los fundamentos de la modernidad.

Las organizaciones contemporáneas que tienen en su filosofía corporativa el paradigma de la modernidad en su accionar consideran primar los intereses institucionales por encima de sus miembros para la maximización de sus beneficios económicos, razón por la cual amerita hacer un viraje de esta visión parcelada de la realidad, ya que su dinamización debe considerar a las personas, de esta manera redundaría en nuevos valores como el amor, la solidaridad, el respeto y la igualdad entre sus miembros.

La modernidad ha generado procesos de racionalización que se han vehiculizado en las organizaciones a través de la administración. Refiere una guía de pensamiento y de accionar,

sopesa los recursos financieros por encima de las personas, por lo tanto la visualización que se tiene respecto a las personas es de cosificación, son un recurso organizacional motivado exclusivamente por el aspecto económico y que puede ser removido de la institución cuando no cumpla con los acuerdos establecidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbero J. 1995. Modernidad, Posmodernidad, Modernidades - Discursos Sobre las Crisis y las Diferencias. Revista INTERCOM, Vol. XVIII, n° 2 pp. 12-33. [Revista en Línea] En: <https://es.scribd.com/document/177371810/Martin-Barbero-Modernidad-postmodernidad-modernidades> [Consulta: 2021: Septiembre 20]
- Blacutt J. 2010. La Administración de las Organizaciones de Profesionales: Una Perspectiva Neoclásica. Revista Ciencia y Cultura. Nro. 24. [Revista en Línea] En: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232010000100004. [Consulta: 2021: Septiembre 2]
- Damiani L. 2005. Epistemología y Ciencia en la Modernidad. Caracas: FACES-UCV
- Descartes 2001. Discurso del Método. Madrid: Íntegra
- Drucker P. 2013. La Sociedad Poscapitalista. Buenos Aires: Sudamericana
- Echeverría R. 2004. El Búho de Minerva. Introducción a la Filosofía Moderna. Santiago de Chile: JC Sáez Editor
- Espinoza D. 2016. Modernidad y Empresa Contemporánea. [Documento en Línea] Recuperado de: <https://www.carlosllanocatedra.org/blog-filosofia/modernidad-y-empresa-contemporanea>. [Consulta: 2021: Septiembre 22]

- Fayol H. 1987. *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo
- Giddens A., Bauman Z., Luhmann N. y Beck U. 1996. *Las Consecuencias Perversas de la Modernidad*. Barcelona: Anthropos
- Kant I. 2000. *Filosofía de la Historia*. Madrid: Fondo de Cultura Económica
- Kliksberg B. 1996. *El Pensamiento Organizativo. De los Dogmas a un Nuevo Paradigma Gerencial*. Buenos Aires: Editorial Tesis
- Marcuse H. 1993. *El Hombre Unidimensional*. Buenos Aires: Editorial Planeta Argentina, S.A.I.C.
- Rengifo L. 2021. *La Administración de las Organizaciones Modernas. Una Perspectiva Para su Comprensión*. Mauritius: Editorial Académica Española
- Restrepo L., Estrada S. y López M. 2009. *Administración Moderna Para Organizaciones Orientadas a Resultados*. *Revista Scientia et Technica*, Año XV, Nro. 41. [Revista en Línea] En: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revisaciencia/article/view/2891>. [Consulta: 2021: Septiembre 10]
- Taylor F. 1987. *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo
- Valenzuela I. 2002. *Modernidad, Teoría Social y Organización: Reflexiones Sobre Antiguos Desencuentros y Nuevos Encuentros*. *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 12, pp. 93-107. [Revista en Línea] En: <https://www.redalyc.org/pdf/708/70801207.pdf>. [Consulta: 2021: Septiembre 10]
- Weber M. 2001. *¿Qué es la Burocracia?* México: Coyoacán.