



## REFLEXIONES SOBRE EL ENFOQUE HUMANISTA EN EL CAMPO DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Aydé Cadena<sup>1</sup>

DOI: 10.21583/2447-4851.rbeo.2018.v5n2.101

### RESUMEN<sup>2</sup>

Los Estudios Organizacionales son un campo de estudio que buscan una comprensión alternativa de las organizaciones; basándose en el estudio de la realidad, de las relaciones humanas y de la injerencia que éstas tienen en las dinámicas organizacionales. Ante ello, en el mencionado campo de estudio es conveniente un enfoque humanista que parta de la interdisciplinariedad, y que permita comprender la complejidad del ser humano y los elementos que intervienen en su comportamiento. En ese sentido, el objetivo del documento es reflexionar sobre la pertinencia de un enfoque humanista en el campo de los Estudios Organizacionales. Para ello, el escrito se divide en tres apartados: primero, se expone qué significa la interdisciplinariedad y su necesidad en el enfoque humanista; después se reflexiona sobre la pertinencia del enfoque humanista en dicho campo de estudio; posteriormente, se identifican algunos retos que enfrenta tal enfoque; al final, se presentan algunas conclusiones generales.

**Palabras clave:** Estudios organizacionales; Enfoque humanista; Pertinencia; Interdisciplinariedad; Ser humano.

### REFLEXÕES SOBRE A ABORDAGEM HUMANISTA NO CAMPO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

#### RESUMO

Estudos organizacionais são um campo de estudo que busca uma compreensão alternativa das organizações; com base no estudo da realidade, das relações humanas e da interferência que estas têm na dinâmica organizacional. Diante disso, no campo de estudo acima mencionado, é desejável uma abordagem humanista baseada na interdisciplinaridade que permite compreender a complexidade do ser humano e os elementos que intervêm no seu comportamento. Nesse sentido, o objetivo do documento é refletir sobre a pertinência de uma abordagem humanista no campo dos Estudos Organizacionais. Para este fim, o documento é dividido em três seções: primeiro, está exposto que se entende por

<sup>1</sup> Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa – e-mail: [aydecadena@gmail.com](mailto:aydecadena@gmail.com)

<sup>2</sup> Consejo Nacional de Ciencia Y Tecnología; Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa, Posgrado en Estudios Organizacionales

interdisciplinaridade e sua necessidade na abordagem humanista; em seguida, pensa-se sobre a pertinência da abordagem humanista em referido campo de estudo; posteriormente, são identificados alguns desafios que essa abordagem enfrenta; no final, são apresentadas algumas conclusões gerais.

**Palavras-chave:** Estudos organizacionais; Abordagem humanista; Pertinência; Interdisciplinaridade; Ser humano.

## REFLECTIONS ABOUT THE HUMANIST APPROACH IN THE FIELD OF ORGANIZATIONAL STUDIES

### ABSTRACT

Organizational Studies are a field of study that seeks an alternative understanding of organizations; based on the study of reality, human relations and interference they have in organizational dynamics. Given this, in the aforementioned field of study a humanistic approach based on interdisciplinarity is desirable, and it allows to understand the complexity of the human being and the elements that intervene in their behavior. In this sense, the objective of the document is to reflect on the relevance of a humanist approach in the field of Organizational Studies. To this end, the document is divided into three sections: first, is exposed what is meant by interdisciplinarity and its need in the humanist approach; afterwards, is reflect on the relevance of the humanist approach in this field of study; subsequently, some challenges that such an approach faces are identified; In the end, some general conclusions are presented.

**Keywords:** Organizational studies; Humanistic approach; Relevance; Interdisciplinarity; human being.

### INTRODUÇÃO

La multicomplementariedad permite que ciertas dimensiones, olvidadas o relegadas ante la fragmentación disciplinaria, retomen importancia en la generación integral de conocimiento (CHANLAT, 1984). Una de esas dimensiones es la humana, cuyo reconocimiento y estudio puede derivar en significativos aportes que permitan comprender el papel fundamental que el ser humano tiene en los diferentes sistemas a los que pertenece.

Ante ello, es indispensable que campos de estudio relacionados con la comprensión del ser humano, como es el caso de los Estudios Organizacionales (EO), construyan un enfoque humanista que permita comprender al ser humano como un agente transformador, a la dimensión afectiva como punto toral en el desarrollo del ser humano dentro de un grupo, a la experiencia como elemento generador de conocimiento, a la forma en cómo se vive; al mundo simbólico que da sentido a todos aquellos convencionalismos, instituciones y

formas de representação dentro de la organización; a la historia como agente influyente en el estado actual del ser humano y de las organizaciones, y a la ética como un principio que interviene en el comportamiento de los seres humanos (CHANLAT, 1998).

Al entender aquellos elementos desde un enfoque humanista, los EO pueden concebir al ser humano como un ser biológico, psíquico y social que da vida a la organización y que debe ser comprendido de manera multicomplementaria, partiendo desde la interdisciplinariedad. En ese sentido, es fundamental estudiar a la organización con una perspectiva que centre su atención y debate en el ser humano, no sólo para comprender su comportamiento dentro de las organizaciones, sino para reflexionar sobre su rol histórico y social, contrarrestando la imagen fragmentada e instrumental que se tiene acerca de él (CHANLAT, 1994; AKTOUF, 1992).

Así, Chanlat y Bédard (1990) afirman que, ante la complejidad del ser humano, es necesario un cambio de perspectiva en las ciencias sociales a través de la construcción de un enfoque humanista que posibilite la comprensión integral de él, de los elementos inherentes a él y de la influencia que éstos tienen en las organizaciones. Dichos autores también argumentan que el enfoque humanista es especialmente necesario cuando se busca un análisis alternativo de las organizaciones.

En esa línea, el objetivo del presente trabajo es reflexionar sobre la pertinencia de un enfoque humanista en el campo de los EO. Para ello, primero se hace un análisis acerca de qué se entiende por interdisciplinariedad y por qué es necesaria para un enfoque humanista. En el segundo apartado se realiza una reflexión sobre por qué el enfoque humanista es conveniente en los EO. En el tercer apartado se identifican algunos retos a los cuales se enfrenta tal enfoque, poniendo como ejemplo el caso de la dominación en las organizaciones. Al final se presentan algunas conclusiones generales.

## **LA INTERDISCIPLINARIEDAD PARA LA COMPRENSIÓN INTEGRAL DEL SER HUMANO**

La comprensión integral del ser humano y de los grupos humanos es una tarea compleja de realizar, ante ello, es necesario integrar una dialéctica entre las diversas disciplinas cuyos aportes contribuyan a explicar y comprender de manera realista los múltiples niveles del ser humano. Aquella interdisciplinariedad en la teoría y en la práctica, afirma Gusdorf (1960), es la única forma de llegar a la ciencia verdadera. Así, la búsqueda del

conocimiento desde una perspectiva interdisciplinaria reivindica y afirma la integridad perdida ante la fragmentación de disciplinas aisladas, las cuales ofrecen explicaciones parciales y heterogéneas del ser humano y de los procesos sociales en los que éste interviene. No obstante, la interdisciplinariedad no es sinónimo de generalización del conocimiento, antes bien, implica considerar y conocer las especificidades señaladas por cada disciplina.

Entonces, para un enfoque humanista es necesaria la reagrupación del conjunto de conocimientos que se tienen sobre el ser humano, en donde la atención esté en el ser humano a partir de los conocimientos desarrollados por las disciplinas que, de alguna manera, lo han estudiado. De esa forma, se puede comprender holísticamente la relación entre el ser humano y las organizaciones a las que pertenece, así como las relaciones de la organización con su medio ambiente, considerando cuestiones epistemológicas y metodológicas inherentes al ser humano (CHANLAT, 1984).

En ese sentido, la interdisciplinariedad permite la restauración de las significaciones humanas del conocimiento (GUSDORF, 1983), por lo que se presenta como una necesidad histórica (BORRERO, 1993) para reiniciar un diálogo entre las ciencias que no se concentre en formulaciones especializadas ni convencionales, sino que implique una expresión de los seres humanos reales y que ofrezca una visión multicomplementaria del saber y de la acción (Chanlat, 1984). Dicho diálogo debe ir más allá de las visiones simplificadas de la realidad y otorgar tipos de análisis y marcos de referencia que permitan dar una explicación real de la complejidad que conlleva el conocimiento y la acción de los seres humanos (Chanlat, 1984).

Especialmente, el estudio del ser humano requiere de un enfoque interdisciplinario que permita el estudio y comprensión de la dimensión biológica, psíquica y social que integran al individuo. Por ello, una sola disciplina no es suficiente para lograr un entendimiento integral de un ser tan complejo como es el humano (Borrero, 1993). De esa manera, el reto de un verdadero enfoque humanista es reconocer al individuo como especie, como ser humano y como sujeto social pero como realmente es, sin tratar de enmarcarlo en un tipo ideal.

La construcción y uso de modelos teóricos ideales es necesaria pero como marcos de referencia que permitan observar las particularidades de cada realidad, y no como parámetros reales que se pueden observar realmente de forma directa; ya que, los tipos

ideales, dice Bédard (2003), son sólo marcos de análisis por medio de los cuales se pueden estructurar y ordenar la información sobre determinada situación. Así, por ejemplo, desde un enfoque realmente integral y humanista se entiende que el homo economicus es sólo una representación imaginaria y que en la realidad esta visión económica del individuo no explica la complejidad del pensamiento y comportamiento humano, pues para la comprensión de éstos es fundamental una noción de complementariedad entre diversas disciplinas (DUFOUR, 1985).

De ese modo, la interdisciplinariedad permite tener una visión integral de la naturaleza humana, a través de la cual se puede explicar el comportamiento de los seres humanos en los grupos a los que pertenecen. El enfoque interdisciplinario permite tener una visión del individuo como especie y como humano, es decir, considerar con el mismo nivel de importancia tanto el desarrollo filogenético como el desarrollo ontogenético en el ser humano.

La parte filogenética, de acuerdo con Chanlat (2014), permite comprender cómo ciertas características fisiológicas de la especie humana influyen en el desarrollo del individuo social. Por ejemplo, a través de la filogénesis que se puede entender cómo la bipedia posibilitó el desarrollo del cerebro humano (Lewin, 1986), pues debido a que el hombre pudo caminar en dos pies fue capaz de liberar sus manos, las cuales se transformaron en instrumentos y herramientas para realizar el trabajo que al principio hacía únicamente con las mandíbulas. Por ello, las manos se volvieron el órgano más humano (Hass, 1987), porque al sustituir el trabajo de las mandíbulas éstas se redujeron. Esto permitió liberar espacio en el cráneo, haciendo que el cerebro creciera y se desarrollara (Piveteau, 1967) con una neocorteza que hace posible la creación de nuevo conocimiento en el ser humano, gracias a la memoria genética y social (LEROI-GOURHAN, 2001).

La explicación filogenética también ayuda a entender cómo el pensamiento abstracto y el uso del lenguaje se dan debido a la sinapsis, es decir, a las conexiones establecidas entre las neuronas (SMITH, 1981). Esto permite darle la justa importancia a la intervención de las propiedades biológicas del ser humano en los procesos cognitivos de éste; como es el caso del lenguaje, el cual le da sentido relacional a los seres humanos y es el medio por el cual el ser humano puede reflexionar, crear y construir su propia identidad en relación con los otros (GUSDORF, 1957). Esta interacción cotidiana que se establece con los demás por medio del

lenguaje es la que posibilita la construcción de una identidad propia, pues si los demás no existieran no habría oportunidad alguna de diferenciarse de alguien. Esta autodefinición del ser y de la persona, cuando no es reconocida por las otras personas se convierte en una identidad segregada o discriminada con problemas para integrarse en el ámbito social (DUFOUR, 1985).

Por otra parte, la perspectiva ontogenética permite explicar desde cómo se desarrollan las habilidades motoras (MC CARTHY y ATKINSON, 1986) hasta cómo es posible el desarrollo de las capacidades cognitivas en el ser humano, como la inteligencia, los sentimientos morales y sociales de cooperación y el desarrollo mismo de la personalidad (PIAGET, 1991). Esta perspectiva permite explicar cómo el conocimiento pasa por un período evolutivo tanto en el ser humano como en la sociedad, por ello es importante el análisis desde un enfoque biológico y psicológico con los cuales se puede entender tanto el desarrollo cognitivo del individuo como el desarrollo histórico de la cultura (GINSBURG y OPPER, 1967).

Por ejemplo, en la perspectiva ontogenética, el psicoanálisis puede explicar que el comportamiento de los seres humanos está fuertemente influido por las experiencias de placer y de dolor que se experimentan desde la niñez (FREUD, 1976a); y que además la psique se guía por un ello, un yo y un superyó que demandan cosas distintas al ser humano en diferentes momentos (FREUD, 1976b), causando conflictos psíquicos y emocionales (FREUD, 1979) que generan neurosis, las cuales influyen en el comportamiento humano y se reflejan a nivel fisiológico (COSNIER, 1975). En ese sentido, el psicoanálisis permite entender la realidad interna de cada individuo, cómo ésta influye en la realidad social a través del comportamiento de los seres humanos y también cómo la construcción misma del sujeto se hace en la interacción con los otros (WINNICOTT, 1979).

De ahí la pertinencia de un enfoque interdisciplinario que considere las perspectivas filogenética y ontogenética en la comprensión holística del comportamiento de los seres humanos, sin prejuicios o estigmas que rechacen a priori los comportamientos que resulten diferentes a los esperados. Esa interdisciplinariedad desde un enfoque humanista contribuye a la generación de conocimiento sobre el individuo y los grupos humanos desde una perspectiva integral, donde se comprenda la complejidad y lógicas que conlleva su comportamiento.

Un campo de conocimiento que se encuentra directamente relacionado con el ser humano son los EO, ya que por medio del análisis de las organizaciones, intenta explicar cómo las personas buscan organizarse con otras y cómo se autodefinen en relación a ese proceso de organización. Si bien es cierto que para lograr la comprensión holística del ser humano y de las organizaciones es fundamental el enfoque interdisciplinario en sus estudios y aportaciones, también es cierta la necesidad de un enfoque humanista que permita una interpretación realista de cómo es el ser humano y de cómo sus elementos biológicos, psíquicos y sociales intervienen en las organizaciones y, por ende, en su estudio y comprensión.

### **LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES Y EL ENFOQUE HUMANISTA**

Los EO surgen en los años ochenta en Reino Unido, al profundizarse las críticas hacia las limitaciones de la Teoría de la Organización (TO) para explicar a las organizaciones de una manera integral (BARBA, 2013). Zey- Ferrell (1981) es quien puntualiza el enfoque instrumentalista en los estudios de la TO, donde se concibe al ser humano como máquinas sin voluntad que siguen una racionalidad instrumental; además la empresa es la unidad exclusiva de análisis negando otros grupos humanos que también forman organizaciones. A partir de estas críticas surgen propuestas consolidadas en los ochenta y noventa, las cuales conciben a las organizaciones como procesos sociales con características particulares que no deben ser abordadas desde una sola disciplina; reivindicando la idea del dinamismo, la diversidad, el cambio y la diferencia que hay entre las organizaciones y entre los individuos que las integran (CLEGG y HARDY, 1996).

De ese modo aparecen los enfoques alternativos y aportes críticos que conforman a los EO como un campo de estudio que, de acuerdo con Clegg y Hardy (1996), se define como conversaciones académicas con vocabularios y gramáticas diferentes que tienen diversos grados de discontinuidad. Estas conversaciones han logrado detallar el concepto de organización: “organizaciones como objetos empíricos, organización como un discurso teórico y organizing como proceso social, y a las intersecciones y huecos entre y dentro de ellos” (CLEGG y HARDY, 1996: 3). Así, para Chanlat (2014), los EO han logrado desarrollar un *espíritu de fineza* en el concepto de organización, avanzando en el entendimiento de las organizaciones como grupos humanos que experimentan realidades y procesos sociales

diferentes. Por ello, no deben abordarse partiendo del conocimiento fragmentado de una sola disciplina, pues requieren de una multicomplementariedad (CHANLAT, 1984) entre las diferentes áreas del conocimiento humano y social.

Se tiene, entonces, que el interés de los EO es explicar, comprender y debatir fenómenos, procesos o aspectos organizacionales, tomando en cuenta los contextos históricos, temporales, sociales, políticos y culturales; así como las particularidades y subjetividades de los grupos humanos que conforman a las organizaciones. Ésta es una característica importante en la identidad de los EO: su énfasis en que las organizaciones no sólo responden a un ambiente económico y tecnológico, sino también a los aspectos humanos y sociológicos relegados desde la TO (CHILD en HICKSON, 1988) como son la cultura, las múltiples racionalidades, el aprendizaje, el poder y la ambigüedad (DE LA ROSA, 2004).

En ese sentido, la misma identidad de los EO es una invitación hacia un enfoque humanista para la comprensión de las organizaciones, pero especialmente para la comprensión realista de los seres humanos que las conforman; entendiéndolos como seres complejos que casi nunca se guían por la racionalidad instrumental, ya que son seres multidimensionales que van por el mundo con máscaras que les permiten vivir en la sociedad y en las organizaciones, respondiendo a las demandas que éstas les exigen (CHANLAT, 2014).

Justo una diferencia entre la TO y los EO es la concepción que tienen de la organización y del ser humano. Mientras en la TO el individuo es concebido como un recurso de la organización, en los EO la organización es un recurso del ser humano (BARBA, 2013). Entonces, no se busca entender al ser humano en función de la organización, sino comprender a ésta en función del ser humano. En ese caso, lo que estudian los EO sí son los aspectos estructurales de las organizaciones, pero partiendo del papel que el ser humano tiene en ellas.

Aquello permite que elementos, como el aprendizaje y el comportamiento humanos, puedan ser estudiados desde un enfoque multidisciplinario que dé respuesta a las preguntas que la TO no ha podido responder. Esa importancia que los EO dan a los elementos de índole humana, deben ser abordados desde un enfoque humanista que permita acercarse a los actores que hacen posible la existencia de las organizaciones, pero no únicamente en



términos efficientistas sino para comprender cómo las dimensiones racionales y afectivas del ser humano (DAMASIO, 1996) intervienen en la conformación de la realidad que vive cada organización. Solamente considerando ambas dimensiones se puede obtener una interpretación integral del papel primordial que el ser humano desempeña en las organizaciones.

El enfoque humanista en los EO ayuda a devolverle el lado humano a la organización, a quitarle esa concepción de caja negra que se le construyó en la TO, a cambiar la concepción de los individuos como herramientas para el beneficio de la organización y mejoramiento de la producción; conformando una concepción de los individuos como seres humanos que hacen posible todo lo que ocurre dentro y fuera de las organizaciones. Al hacer un reconocimiento verdadero del ser humano como el centro de la comprensión y del entendimiento de las diferentes realidades que se viven en las organizaciones, los EO evitarán caer en un falso humanismo, el cual se acuerdo con Aktouf (1992), se da cuando el factor humano es considerado únicamente para lograr la satisfacción de las necesidades de la organización. Un verdadero enfoque humanista implica redimensionar el pensamiento sobre el ser humano, integrando al estudio de las organizaciones conocimientos interdisciplinarios sobre la naturaleza y el comportamiento del ser humano (AKTOUF, 1992), a través de los cuales pueda cambiarse la concepción del individuo como instrumento de la organización, para reconocerlo como un ser biológico, psíquico y social

Ya que un objetivo de los EO es explicar y comprender a los fenómenos organizacionales más que encontrar una utilidad en ellos (BARBA, 2013), el enfoque humanista es conveniente para lograr una comprensión integral sí de las organizaciones, pero sobre todo del ser humano que es quien hace posible que éstas existan. Así, el enfoque humanista puede ser un elemento clave en la identidad de los EO, que lo diferencien de la TO basada en un enfoque positivo-funcionalista, el cual busca eliminar cualquier subjetividad de los actores involucrados tanto en el fenómeno que se estudia como en el proceso de creación de conocimiento.

Por el contrario, los EO integran las subjetividades humanas como elemento fundamental para comprender al fenómeno organizacional, por ejemplo, por medio del uso de métodos cualitativos como entrevistas, historias de vida, observación directa y participante, etc. (BARBA, 2013); ya que éstos ayudan a reconocer los elementos humanos

que inciden en los procesos organizativos de los grupos, en lugar de intentar eliminarlos porque pudieran parecer adversos. Antes bien, se les reconoce y analiza como parte misma de la realidad en las organizaciones, pues en ocasiones estos elementos son los que permiten llegar a la realidad de los fenómenos, más que los elementos meramente formales y ampliamente reconocidos.

El enfoque humanista en el estudio de las organizaciones hace posible el reconocimiento de las subjetividades de los actores, contribuyendo a reivindicar al individuo como ser humano y no como una máquina. Esto, a su vez, contribuye a redimensionar el pensamiento organizacional, permitiendo explicar los detalles de los diferentes grupos humanos, así como las particularidades de los nuevos y autónomos espacios sociales, de organización y de estudio; cuyas subjetividades no habían sido contempladas antes de los EO y cuyo reconocimiento es fundamental porque, como asegura Montaña (2000), son los que han llevado a la diversificación del paradigma organizacional.

En ese sentido, los EO desde un enfoque interdisciplinario y humanista pueden ahondar, sí en los aspectos estructurales, pero específicamente en los aspectos humanos y simbólicos que influyen en la organización. Tal es el caso de la cultura, la cual desde una perspectiva humanista, puede ser entendida como una red de significados que se configura a partir de la subjetividad y las diversas referencias de los individuos dentro de un grupo. Aquello también implica una perspectiva simbólica de la cultura, ya que en ella se comparten símbolos y significados que dan sentido a cada grupo humano (LÉVI-STRAUSS, 1991).

El elemento de los símbolos y los significados culturales es fundamental para entender cómo el comportamiento y los objetivos de los seres humanos difícilmente pueden ser moldeados por un sistema interno de reglas formales impuestas en la organización, ya que responden más a los significados y símbolos sociales que orientan, posicionan y sitúan las preferencias y/o acciones de los seres humanos (LÉVI-STRAUSS, 1991). Así, los integrantes actuarán en la organización siguiendo significados que son interiorizados porque justifican y legitiman los diferentes valores y normas que son aceptadas y apoyadas en cada grupo humano.

En consecuencia, el enfoque humanista es elemental en la definición de la identidad de los EO, debido a su interés de conformarse como un campo alternativo e interdisciplinario en el estudio de las organizaciones. No obstante, ésta no es una tarea

sencilla, ya que para lograr una verdadera perspectiva humanista es necesario que los EO asuman varios retos.

### **RETOS PARA EL ENFOQUE HUMANISTA EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES**

Un reto fuerte que ha tenido el campo de los EO es desprenderse del enfoque positivofuncionalista de la TO, a partir de la integración de los aportes originales y alternativos realizados por diferentes disciplinas. Esto de ninguna manera elimina las rupturas y vínculos paradójicos que existen entre la TO y los EO (DE LA ROSA y CONTRERAS, 2007:36), ya que las conversaciones que han surgido entre ambos campos han dado pie a la creación de nuevo conocimiento sobre las organizaciones, el cual ha permitido que en los EO se resalte el rol trascendental que tiene el ser humano en materia organizacional.

Sin embargo, para que el abordaje del ser humano en las organizaciones sea desde un enfoque humanista es necesario que los EO intensifiquen la integración de las ciencias naturales con las ciencias sociales, permitiendo la construcción de aportes teóricos y metodológicos interdisciplinarios para la explicación del ser humano y de las organizaciones; los cuales, además se alejen de intereses que no sean científicos y académicos, de actitudes anti-intelectuales que empobrecen considerablemente los discursos sobre los problemas reales a los que el ser humano y las organizaciones se enfrentan (CHANLAT y BÉDARD, 1990).

Para un mejor entendimiento del ser humano y de las organizaciones, Chanlat (1998) afirma que es necesario auxiliarse de otras ciencias que puedan ofrecer explicaciones y conocimientos diversos sobre la complejidad del comportamiento humano en la organización. Entonces, un reto para lograr una perspectiva humanista en los EO es ahondar en diálogos con diversas disciplinas; establecer una conversación que, a diferencia de lo que permea en la mayoría de los formularios convencionales sobre el ser humano y las organizaciones, implique una expresión real de los mismos seres humanos.

Por otro lado, un reto para el enfoque humanista en los EO consiste en evitar el falso humanismo (AKTOUF, 1992), y utilizar a conciencia de los marcos referenciales teóricos (BÉDARD, 2003), para que éstos no caigan en la construcción simple de imágenes mentales de la realidad que, como afirman Chanlat y Bédard (1990), hacen que todo lo que se vive se aleje de una representación real. De esa forma, la realidad no será sometida a un tipo ideal que lleve a una concepción paranoide de la realidad (ZULETA, 1992). Además, el enfoque

humanista tiene el reto de cambiar la conciencia misma de los individuos, de concebirse como instrumentos de la organización a considerarse como seres humanos autónomos que, por medio de construcciones como el lenguaje, son capaces de establecer convenciones sociales a partir de la interacción entre significados y significantes (BENVENISTE, 1999).

Ese cambio de consciencia en el entendimiento del ser humano, conlleva a otros retos como el enfrentamiento entre intereses particulares y el conflicto que de ello se deriva. Ante ello, otro reto del enfoque humanista es que los grupos de interés permitan que éste se dé y aun permitiendo tal cambio, el peligro es caer en privilegiar los intereses particulares de los individuos. Por ello, lo estudiosos de las organizaciones se pueden enfrentar a un círculo vicioso que impida un verdadero cambio de consciencia sobre el entendimiento del ser humano y de las organizaciones.

En este caso, el reto es para el investigador de las organizaciones porque debe lograr librarse de la rigurosidad y fragmentación de las disciplinas, atreviéndose a pasar de una disciplina a otra integrando sus aportes en una perspectiva multicomplementaria (CHANLAT, 1984). Desde esta perspectiva, se puede construir una explicación integral del comportamiento humano fuera y dentro de la organización –sin ceñirse a una sola disciplina que lo ataría y lo llevaría a limitarse en su investigación, propuestas y explicaciones– , y también librarse de los intereses manejados por los grupos de poder capitalistas que en ocasiones constriñen las investigaciones.

En pocas palabras, el enfoque humanista incita a un verdadero cambio del entendimiento de la organización: de comprenderla como un ente homogéneo y monolítico, a concebirla como un constructo humano, en el cual cada individuo tiene una identidad propia que, de acuerdo con Chanlat (2014), puede ser explicada desde una perspectiva filogenética u ontogenética. En ese sentido, los EO tienen el reto de profundizar en la concepción de la *organización humana* y empezar a considerar más la idea del *organizing humano*; es decir, ahondar en los procesos sociales que los seres humanos conforman para buscar soluciones específicas destinadas a resolver sus problemas particulares y colectivos (CLEGG y HARDY, 1996). Ante ello, la pregunta sería ¿cómo transitar hacia una concepción realmente humana de los seres humanos y de las organizaciones?

Para ello se requiere un cambio multidimensional en: la educación, los principios éticos, las formas de acción, el razonamiento, la noción de valor y el entendimiento del ser

humano como sujeto social. De esa forma, se podría devolver el sentido humano a varios procesos que se han mecanizado y que han relegado la intervención fundamental que los seres humanos tienen en ellos; por ejemplo, el proceso de producción. Desde la concepción humanista, puede superarse la idea de que el trabajador es únicamente una herramienta de trabajo, entendiéndose como un ser humano que no siempre sigue una lógica capitalista del costo-beneficio, ya que tiene “pasiones, manejos velados, deseos inconfesados, resultados inciertos, comportamientos desviados, sociabilidad paralela, envidia, celos, diferencias y creatividad a menudo desbordante” (CHANLAT, 1998: 68).

La explicación y comprensión de elementos como aquellos se encuentran fuera del alcance de una sola disciplina, como la economía, la cual establece una lógica instrumental del comportamiento humano que no permite explicar las cuestiones emocionales, psíquicas y culturales que determinan el comportamiento de los seres humanos. Ante ello, es necesaria una perspectiva interdisciplinaria que ofrezca una perspectiva integral, pero también una perspectiva verdaderamente humanista que permita que los seres humanos redimensionen el estudio y comprensión de sí mismos como sujetos sociales.

Para dar cuenta de las nuevas condiciones sociales y para lograr un cambio en la concepción de la organización, argumentan (ALVESSON y DEETZ, 1996), es necesario desarrollar estudios desde un enfoque crítico que más que preocuparse por definir qué es una organización, se preocupe por realizar aportes teóricos y empíricos que ayuden a la comprensión de las diferentes realidades que se construyen con base en la especificidad de cada localidad. *El espíritu de fineza*, enunciado por Chanlat (2014), es fundamental para la comprensión de cada realidad, ya que las metanarrativas y las teorías a gran escala no explican, por ejemplo, los detalles específicos que posibilitan la alienación de los trabajadores y del proceso de trabajo (AKTOUF, 1992).

Un tema cuyo abordaje es relevante desde un enfoque crítico y humanista es la dominación de los seres humanos en las organizaciones. Tanto Aktouf (1992) como Chanlat (1998), parten de los aportes marxistas para explicar cómo la dominación implica un proceso de deshumanización y alienación del ser humano a través de la venta de su fuerza de trabajo, y cómo en la administración este problema ha sido relegado a la periferia. Ante ello, el enfoque humanista es pertinente para explicar: cómo se ejerce el control sobre los trabajadores a través de elementos como la ideología; cómo es posible la naturalización

arbitraria de los fenómenos de dominación, cosificación y de las relaciones de poder (ZULETA, 1992); o la universalización de los intereses de los grupos dominantes, cuando los propietarios de los recursos y los medios de producción son quienes pueden ejercer poder para articular y deformar los intereses sociales (CLEGG y HARDY, 1996).

En tal caso, la visión humanista en los estudios críticos de la alienación laboral en las organizaciones, puede ayudar a entender el conflicto como elemento primordial en las relaciones de poder y en la identificación de los intereses reales de las personas (CLEGG y HARDY, 1996). Esto permite ver al poder más allá de esa visión tiránica que limita al concepto únicamente a la autoridad y al sometimiento, pues en él intervienen otros factores como los intereses particulares, los sentimientos y el bagaje cultural de quienes participan en las relaciones de poder.

Para Aktouf (1992), con el análisis crítico e interdisciplinario de la alienación laboral en las organizaciones pueden lograrse estudios que realmente tengan un enfoque humanista, el cual permita ver cómo las personas son deshumanizadas al ser despojadas de su capacidad como trabajadores para venderla a la organización como un recurso más; y cómo el trabajo, en lugar de ser un acto creativo de realización laboral y personal, es un medio de alienación del sujeto. No obstante, para afirmar que el análisis de las organizaciones está dentro de un paradigma humanista son necesarios estudios que consideren las condiciones locales y particulares que posibilitan la consolidación del sistema hegemónico. Es imprescindible que los estudios de las organizaciones profundicen, con una visión crítica, en aquellas circunstancias específicas que fomentan que las personas integren redes alienadas buscando la estabilidad de un campo de acción que los suprime y los deshumaniza.

Asimismo, los estudios críticos y humanistas de la alienación laboral en las organizaciones deben explicar cómo, por más hegemónico que sea el sistema, se suscitan tensiones que dan pie a que las personas formulen estrategias con las cuales intentan romper el orden establecido, pues no se someten pasivamente a los mecanismos de control sin desarrollar resistencia (CLEGG y HARDY, 1996); e intentan conseguir beneficios propios, como el reconocimiento de minorías, identidades, significados, derechos humanos, acciones sociales, realidades, y discursos que también son parte de las diferentes realidades y que deben considerarse en una comprensión holística.

## CONCLUSIONES GENERALES

Ante el enfoque positivo-funcionalista de la TO, los EO surgen como un campo de estudio cuya identidad se basa en su perspectiva explicativa de los fenómenos organizacionales. Así, un elemento fundamental en la identidad de los EO es el reconocimiento del ser humano como el actor principal de cualquier proceso o fenómeno organizacional. Aquel reconocimiento se da al considerar las subjetividades de los actores, por medio de métodos cualitativos que permiten entender la realidad en una organización determinada; entendiéndola como un instrumento del ser humano que es complejo, ambiguo, multirracional y simbólico (BARBA, 2013).

Cuando en los EO se entiende al ser humano como un ser biológico, psíquico y social, se pueden realizar aportes alternativos que contribuyan a un avance significativo en el estudio humanista de las organizaciones. Para ello, es indispensable que los EO continúen como un campo interdisciplinario que sirva de plataforma para el debate continuo de enfoques, corrientes y perspectivas que ofrezcan miradas distintas sobre las organizaciones pero, especialmente, de los seres humanos en las organizaciones.

191

En ese sentido, aquí se ha intentado argumentar sobre la pertinencia del enfoque humanista en los EO, el cual puede auxiliar en responder a las demandas sociológicas y humanas que se le hacen al estudio de las organizaciones. Esta reflexión por ningún motivo presupone la eliminación de otros enfoques en los EO, ni pretende que el humanista sea el único o el mejor, pues es evidente la necesaria complementariedad entre enfoques dentro un campo como los EO.

El enfoque humanista es conveniente en este campo de estudio, ya que permite llegar a un *espíritu de fineza* en la comprensión real del ser humano, que no se constriñe a los convencionalismos enmarcados por los tipos ideales. También, este enfoque permite considerar la injerencia de la dimensión social en las organizaciones, la importancia de la realidad social vista como el mundo de objetos sociales y mecanismos materiales ubicados en la macro estructura que rodea a los seres humanos y a las organizaciones.

Dicho enfoque se concentra en el rol que el ser humano tiene en cada sistema que integra, concibiéndolo como un ser que no es unidimensional pues tiene una dimensión biológica, una psíquica y una social que, de acuerdo con Chanlat (2014), pueden ser

explicadas desde la integración multicomplementaria de la perspectiva filogenética y la ontogenética. En ese sentido, el enfoque humanista en los EO permite entender a la creación de conocimiento organizacional como un proceso dialéctico entre disciplinas, donde un elemento principal es el ser humano.

## REFERÊNCIAS

AKTOUF, O. Management and theories of organizations in the 1990's: toward a critical radical humanism?". **Academy of Management Review**, v.17, n.3, 1992. P. 407-431.

ALVESSON, M.; DEETZ, S. Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies". En: CLEGG, R. S.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Eds.). **Handbook of Organizations Studies**, London: Sage, 1996. P. 255-283.

BARBA, A. A. Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades". **Gestión y Estrategia**, v.21, n.44, jul. /dic. 2013. P.139-152.

192

BÉDARD, R. Los Fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas. El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. **Revista Ad minister**, Medellín, n. 3, Jul. /Dic. 2003.

BENVENISTE, E. **Problemas de Lingüística General II**. Madrid: Siglo XXI, 1999.

BORRERO, C.; ALFONSO, S. J. La interdisciplinaridad. **Política y Gestión Universitaria**, Cali: Universidad de Valle, n.13, abr. 1994. (1993).

CHANLAT, A.; BÉDARD, R. La administración: una cuestión de palabra. En : **L'individu Dans L'organisation, Les Dimensions Oubliés** (Muñoz, R., Trad.). Quebec: Université Laval, 1990.

CHANLAT, A. Notas del Curso Temas Selectos. Doctorado en Estudios Organizacionales. México: Universidad Autónoma Metropolitana– Iztapalapa. 2014.

CHANLAT, A. La multicomplementariedad en el conocimiento y en la acción. En: **Gestión Et Culture D'Entreprise. Le Cheminement D'Hydro-Québec** (Cavagnaro, C. M, Trad.). Montreal: Québec-Amérique. 1984. P. 203-223.



CHANLAT, J. F. Hacia una antropología de la organización. **Gestión y Política Pública**, v. III, n. 2, segundo semestre, México. 1994. P. 317-364.

CHANLAT, J. F. **Sciences Sociales Et Management. Plaidoyer Pour Une Anthropologie Générale**. Montréal : les presses de l'Université Laval y Editions Eska. 1998.

CLEGG, S. R.; HARDY, C. Introduction. Organizations, organization and organizing. En: CLEGG, S. R.; Hardy, C.; Nord, W. R. (Eds.). **Handbook of Organization Studies**, Londres: Sage. 1996. P. 1-28.

COSNIER, J. **Las Neurosis Experimentales**. Madrid: Taller de Ediciones Josefina Betancor. 1975.

DAMASIO, A. R. **El Error De Descartes**. Barcelona: Grijalbo Mondadori S.A. 1996.

DE LA ROSA, A. A; CONTRERAS, J. C. El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. **Polis**, v.3, n.2. 2007. P.17-67.

DE LA ROSA, A. A. Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización. **Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades**, v. 25, n. 56, Ene. /Jun. 2004. P. 129-174.

DUFOUR, M. **La Ruptura Entre L'entreprise Et Les Hommes, Le Point De Vue Des Sciences De La Vie**. Montreal: Québec-Amerique. 1985.

EVANS-PRITCHARD, E. **Les Systèmes Politiques Africains**. París: PUF. 1964. P. 235-256.

FREUD, S. **Obras completas. Conferencias de introducción al psicoanálisis (Parte III)**, v. XVI. Buenos Aires: Amorrortu Editores. 1976a.

FREUD, S. **Obras Completas. De La Historia De Una Neurosis Infantil Y Otras Obras**, v. XVII. Buenos Aires: Amorrortu Editores. 1976b.

GINSBURG, H.; OPPER, S. **Piaget Y La Teoría Del Desarrollo Intelectual**. Madrid: Prentince-Hall. 1967.

GUSDORF, G. **La Palabra**. Buenos Aires: Ediciones Galatea Nueva Visión. 1957.

GUSDORF, G. Pasado, presente y futuro de la investigación interdisciplinaria. En: Bottomore, T (coord.) **Interdisciplinaridad y Ciencias Humanas**. Madrid: Tecnos/UNESCO. 1983. P. 32-52.

HASS, H. **Del Pez Al Hombre**. Barcelona: Biblioteca Científica Salvat. 1987. P. 1-14.

HICKSON, D. Offence and Defense. **Organization Studies**, v. 9, n. 1. 1988. P. 1-32.

LEROI-GOURHAN, A. Técnica y sociedad en el animal y en el hombre. **Revista Traducciones De Historia De La Biología**, Universidad Nacional, n. 17, Nov. 2001.

LÉVI-STRAUSS, C. Introducción. En: MAUSS, M. **Sociología y Antropología**. Madrid: Tecnos. 1991. P. 32-34.

LEWIN, R. **Evolución Humana**. Barcelona: Biblioteca Científica Salvat. 1986.

MC CARTHY, G.T.; Atkinson, H.W. **Desarrollo Del Sistema Nervioso**, 19861. P. 32-46.

MONTAÑO, L. H. Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversia. **Revista Iztapalapa**, v. 20, n. 48, ene. /jun. 2000. P. 35-52.

194

PIAGET, J. **Seis Estudios De Psicología**. España: Labor. 1991.

PIVETEAU, J. **De Los Primeros Vertebrados Al Hombre**. Barcelona: Labor. 1967.

SMITH, C.U.M. **El Cerebro**. Madrid: Alianza. 1981.

SOARES COSTA, I. De la basura también se vive. En: **Las Otras Caras De La Sociedad Informal**. Lima, Montreal: ESSAN/IDE, HEC.1987. P. 495-535.

WINNICOTT, D. W. **Realidad Y Juego**. Barcelona: GEDISA. 1979.

ZEY-FERRELL, M. Criticisms of the dominant Perspective on Organizations. **The Sociological Quarterly**, v. 22, spring. 1981. P.181-205.

ZULETA, E. (1992). **Ensayos Selectos**. Medellín: Ediciones Autores Antioqueños, v. 76. 1992.

Recebido em: 30.10.2017

Aprovado em: 03.02.2018