



CAPÍTULO 11

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES DESDE LA TRANSMODERNIDAD

Rolando Sumoza¹

INTRODUCCIÓN

El propósito de este capítulo es examinar los estudios organizacionales desde una perspectiva actual y alternativa, que permita superar las barreras y problemáticas que han producido la modernidad y la posmodernidad, como paradigmas globales. En la búsqueda de un enfoque adaptado a los nuevos tiempos, los estudios organizacionales (EO), pueden hacer uso de la transmmodernidad y su caracterización, para configurar a las organizaciones, en función de lograr los fines que se propone y dar un giro a la visión clásica de la administración y su tendencia cartesiana, racionalista y de enfoque burocrático – jerárquico en el tratamiento de lo estructural – funcional de la organización.

Los estudios organizacionales, como perspectiva que trata de conocer, entender, comprender y explicar a las organizaciones, y no sólo de hacerlas eficientes, se perfila y propone como alternativa válida para el rescate de estudios que abordan los temas de las tendencias modernas que han quedado inconclusos: La organización como sistema abierto, como grupo subjetivo de personas y como fenómeno histórico de construcción social.

1. Abogado (Universidad de Los Andes, Venezuela). M. Sc. en Administración (Universidad de Los Andes, Venezuela). Doctor en Ciencias Organizacionales (Universidad de Los Andes, Venezuela). Asesor de Organizaciones en materia estratégica y de seguridad industrial. Supervisor SIAHO. Investigador del Grupo de Investigación en Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES), ULA. Teléfono: +58 412 2458300. Correo electrónico: rjsumoza@gmail.com

Se trata, como lo expresa Martínez (2014), de buscar alternativas organizacionales que creen valor social, identificando elementos que permitan reducir la resistencia al cambio para crear un clima con capacidad de asimilar y permitir que las personas participen conscientemente, en el desarrollo, asumiendo las consecuencias y las responsabilidades

El enfoque, entonces, está en buscar opciones configurativas en estructura y función, que creen valor social, identificando elementos que permitan reducir la resistencia al cambio para crear un clima con capacidad de asimilar y permitir que las personas participen conscientemente, en el desarrollo, asumiendo las consecuencias y las responsabilidades. Opciones que puedan sintetizar la propuesta de la modernidad, aprovechando las críticas dentro de ella misma, así como las posturas posmodernas frente a diferentes temáticas.

Para esto, se puede hacer uso de la transmodernidad como categoría con más de treinta años dentro de la academia en el mundo y que ha sido definida por varios autores con puntos de vista diferenciados. Desde su aparición en 1989 en la obra *La Sonrisa de Saturno* de la filósofa Rosa María Rodríguez Magda, hasta el 2020 en la obra *Siete Ensayos de Filosofía de la Liberación* de Enrique Dussel, ha pasado por un recorrido dentro de publicaciones diversas que ha generado una gran cantidad de subcategorías y elementos para un estudio amplio y heterogéneo.

Un recorrido que hace que una construcción conceptual de una visión transmoderna se requiera del producto de la compilación de los elementos de sus principales actores, que permita visualizar al ser humano y sus diferentes formas de organización, como conjunto de *homo sapiens*, y al mismo tiempo, como parte de lo *high tech*. Se puede englobar a la organización en una ética y una estética que se confunden por un carácter práctico y estratégico. Generando fundamentalmente nuevos arquetipos con los que lidiar en la tendencia humana, así como la intención de formación de nuevos macrorelatos en elaboración constante, donde las organizaciones se hacen cargo de su propia realidad e incluso consideran para su funcionamiento la vida espiritual de sus miembros.

Enfrenta los retos y derroteros de la modernidad que por un lado impulsan al desarrollo de una nueva concepción de organización



pero que, al mismo tiempo, retrasan la cotidianeidad de las concepciones tradicionales y clásicas de producción efectiva. La organización es vista como un ser en sí misma, con su posición en el tiempo y en evidente cambio, haciéndose y transformándose en una dinámica nunca completada. Utiliza la ciencia y la tecnología para reconfigurarse y toma conciencia que el potencial organizacional evolutivo está en sus propias manos, dejando de lado incluso, las teorías de las manos invisibles de lo divino y de las leyes del mercado.

El investigador de estudios organizacionales, con la transmodernidad como perspectiva, plantea una organización en red, donde en la toma de decisiones se realiza la emoción por encima de la razón, como fenómeno más cercano a la naturaleza humana. Una emoción, irónicamente validada por la racionalidad, estudiada desde la neurociencia y expresada a través de las herramientas de la sociedad del conocimiento. De ahí, parten las nuevas hegemonías epistémicas fundamentadas, además, por todos los elementos culturales, ya no presentes en los museos, sino que se exteriorizan y se manifiestan en una tradición propia de la región donde se inserta la organización y se exterioriza en la vida diaria de quienes la componen.

LAS ORGANIZACIONES DESDE LA TRANSMODERNIDAD

En un atrevimiento epistémico se puede definir a la transmodernidad, de una forma general, como el paradigma o perspectiva, donde los elementos de la modernidad son deconstruidos y reconstruidos, con ciertos filtros de la posmodernidad y el contraste con los elementos emergentes de la actualidad, configurando una estructura de conservadurismo light, una autocrítica cultural endógena y una visión compleja del ser humano y sus instituciones.

Es un atrevimiento epistémico, pues son varios los autores que han generado conceptualizaciones de la transmodernidad como paradigma: Rosa María Rodríguez Magda, Enrique Dussel, Marc Luyckx Ghisi, Enrique Miret Magdalena, Marcos Novak, Graciela Maturo y Carlos Alberto Jiménez Bandala. Una filósofa y un filósofo, dos teólogos, un arquitecto, una poetisa – literata y un investigador



de estudios organizacionales. Siendo los dos más importantes Rosa Rodríguez y Enrique Dussel, pues además de ser los pioneros en el término, han solidificado una epistemología que si bien en principio puede verse como disímil, en una visión más profunda de ambos autores, se evidencia su complementariedad.

Para los fines del presente capítulo, las organizaciones se irán perfilando de acuerdo con las categorías de los dos autores principales y se complementarían con las de otros autores no transmodernos que se configuran en otras corrientes del pensamiento, sean estos, premodernos, modernos o posmodernos.

Haciendo una conjunción de la visión de Rodríguez (2011) y de Dussel (2012), en una primera distinción, las organizaciones pueden dividirse en aquellas que funcionan en el primer mundo y las que operan en el otro mundo. Se configuran de acuerdo con un centro geográfico de donde emanan los lineamientos culturales hegemónicos para el funcionamiento tecno – científico o en una periferia que, en modernidad y posmodernidad, sigue sin miramientos dichos lineamientos, pero que en transmodernidad, aprovecha las grietas del conocimiento vigente para incorporarse en la discusión y dinámica global.

Centro y periferia constituyen escenarios de un nuevo macrorrelato llamado globalización y que exige de la organización un comportamiento glocal, es decir, que tiene una mirada de acción en la localidad en la que se inserta geográficamente, pero su visión, en una u otra medida está inserta en lo global. Forma parte de un conjunto que produce, además de bienes y servicios, las formas y maneras del qué, el cómo y el cuándo se producen, sea porque se ubica en el primer mundo, o porque desde el otro mundo aprovecha las deficiencias y derroteros de la técnica, la ciencia, la modernidad, la posmodernidad o simplemente de la visión humana presente hasta el presente.

Puede ser que la organización transmoderna esté inserta geográficamente en el primer mundo, pero que pertenezca al otro mundo o puede ser se esté inserta geográficamente en el otro mundo, pero pertenezca al primer mundo. Y al mismo tiempo, el centro del primer mundo, ya no se configura por zonas geográficas clásicas,



sino que cambia y muta, de acuerdo con los acontecimientos de orden mundial.

Por tanto, el conjunto organizacional mundial se ve inmerso en lo que denomina Enrique Dussel, en Vega (2017), un pluriverso, es decir, en una heterogeneidad de culturas provenientes de muchas regiones, que bien pueden conformar el centro o bien la periferia del mundo. Una heterogeneidad que busca puntos en común, pero más allá de una estandarización y universalización de principios, en la búsqueda de dar paso a diferentes fuentes de conocimiento, se produce desde una analogía, donde las diferencias son perfectamente válidas y los puntos en común permiten la formación de redes organizacionales, sin una jerarquía definida, sino de un constructo pluricéntrico, al estilo expuesto por Manuel Castell.

La propuesta ya no está en generar Investigación y Desarrollo (I + D) para lograr mayor efectividad, sino que además la idea es proponer movimientos culturales que apunten hacia sectores concretos de la vida humana: la autoafirmación, la crítica desde lo interno, la liberación cultural, lo *high tech*, la estrategia humana y el homo sapiens como conjunto además emocional. Las tres primeras categorías son propias de Dussel (2012), las dos siguientes están propuestas como categorías por Rodríguez (2011) y la última, es una conclusión de la tecno – ciencia actual.

Autoafirmación organizacional

La organización debe autoafirmarse y buscar evolucionar a través de su realidad identitaria. A pesar de que debe cumplir con parámetros estandarizados, como herencia de la modernidad con su toyotismo y fordismo, debe reconocer las tres fases culturales que la componen: La cultura donde geográficamente está inserta, la cultura de los miembros que conforman la organización y la cultura que surge como producto de la unión de las dos anteriores, es decir la transcultura.

El ente organizacional difícilmente se hace preguntas filosóficas propias del humano, pero en un proceso de autoafirmación y auto-reconocimiento son necesarias. Interrogantes como ¿quién soy?,



¿de dónde vengo?, ¿cuál es mi naturaleza?, propias de la filosofía y la psicología humana, trascienden al plano organizacional. Si bien tiene que cumplir con requisitos normativos, legales e incluso alcanzar algunos estándares, la organización que identifica su propia naturaleza, origen e identidad, no sólo consigue efectividad, sino que también se acerca a su lado más humano.

Uno de los problemas de las corporaciones transnacionales es la no comprensión de la riqueza de doblegar los estándares ante la cultura donde se inserta. El equipo de trabajo que se autoafirma en su propia cultura inyecta la posibilidad de innovación y mejoramiento requeridos en muchos de sus procesos. No se trata de vulnerar los protocolos de salud y seguridad, que bien ha costado esfuerzo y vidas humanas para lograr, sino de valorar al equipo de trabajo como un ser vivo en sí mismo, parte de la red de la vida expuesta por Capra (1998).

El reconocimiento del equipo de trabajo y sobre todo su autoreconocimiento como conjunto cultural, en una propia idiosincrasia racial, tribal, geográfica y de género, potencia una innovación y mejor adaptación al ecosistema humano donde se inserta la organización. Constituye el insumo necesario para la construcción social que se genera a partir del equipo de trabajo, como conjunto de humanos, pues "el homo sapiens es siempre, y en la misma medida, homo socius". (Berger y Luckman, 2001: 72) y esto lo hace constructor de su propia realidad.

Crítica desde lo interno

Después del autoreconocimiento, la crítica desde lo interno, no se trata de sistemas de auto, hetero o coevaluación dentro de la organización, para lograr una mayor eficacia o eficiencia. Esto se trata de valorar y revalorar al ente organizacional a través de las críticas que puede hacer a la cultura o al fenómeno transcultural que la conforman, siendo parte interna de estas vivencias.

Inicialmente, identifica los nodos sobre los cuales actúa, no sólo como *stakeholders*, sino como grupos o individuos de relación antropológica,

sociológica o incluso psicológica, que conforman una red de plena construcción social. Paso seguido, se reconoce a la misma organización como agente potencial y activo de construcción y destrucción de la cultura en la cual está inserta y sobre la cual incide. Esto no consiste en un proceso que se detiene en la *mea culpa*, sino que se orienta hacia un pensamiento crítico que identifica el momento en que una cultura organizacional de manual está por encima de los valores sociales, educativos y de identidad que conforman una comunidad y que, de alguna manera, contribuyen o violentan el perfil de rasgos humanos que están insertos en ese conjunto social.

Este reconocimiento como agente de la organización, va acompañado desde el principio, por la identificación y caracterización de las categorías foráneas, por estandarización, conveniencia utilitaria y/o simple hegemonía cultural, que influyen y determinan lo estructural – funcional del ente organizacional en sí mismo. Bien sea, porque la tendencia tenga un origen moderno – eurocentrista, o porque proviene de los ejes industriales como *Silicon Valley*, siempre es necesario reconocer que dichos elementos no forman parte de lo originario cultural, y que su influencia transcultural, debería ser lo menos violenta posible.

Una organización en el páramo merideño venezolano, que no tenga conciencia de que las normas de salud y seguridad laboral, la maximización de la ganancia y los mitos y leyendas de que los centros mundiales de conocimiento son los poseedores únicos de la verdad, son siempre ideas externas que atentan contra la naturaleza antropológica de la cultura organizacional, y difícilmente esta podrá valorarse y autoafirmarse.

La autocrítica potencia la creación e innovación, a través de la valoración de las características del propio equipo de trabajo que conforma a las empresas e instituciones, marcadas siempre, por los rasgos de los individuos que las constituyen. El proceso crítico entonces, impide que la balanza se incline sobre variables que son profundamente exógenas y ajenas al entramado social que constituye a la organización. La estandarización por moda, o por simple seguimiento de modelos, pierde su razón de ser y se da paso a la potencialidad antropológica endógena y a la satisfacción de la



necesidad humana de que el individuo sea reconocido en sí mismo y por sí mismo.

No se trata de negar o ir en contra del avance tecnocientífico, generado en la modernidad o en la cultura eurocéntrica o norteamericana, que permite una vida más humana o, incluso para muchos, un camino hacia una mayor felicidad. Se trata de valorar y reconocer al acervo endógeno, dando el peso real al conocimiento exógeno y hacer propuestas bajo un nuevo esquema de localización, regionalización o globalización, que violente lo menos posible la identidad comunitaria, que no permita fenómenos como la animadversión hacia sí misma por parte del homo socius que la conforman.

El foco no es lograr un taylorismo a través de la adaptación de la cultura local, los fines deben orientarse hacia una valoración cultural de lo interno, y en segundo término aprovechar los elementos básicos de la teoría administrativa, en función de lograr mejoras humano – organizacionales. Una empresa productiva debería establecer primero toda la estructura y funcionalidad desde lo endógeno y luego cubrir las grietas y derroteros con las teorías económicas, financieras e ingenieriles exógenas, que son bienvenidas para el proceso transcultural de la organización. No es el ser humano organizacional el que se adapta a las teorías administrativas, son estas teorías las que cubren las necesidades humanas, y, por tanto, luego se incorporan al proceso productivo.

Y al mismo tiempo, las organizaciones periféricas encuentran las grietas y derroteros desde lo interno y, en segundo lugar, desde lo que denomina Dussel (2012) el diálogo Sur – Sur, es decir, a través de del diálogo permanente con organizaciones que no constituyen el centro de la industria, del capital o del avance tecnocientífico dominante, en una especie de analogía crítica, sin ánimos de extrapolar problemáticas, sino soluciones. Una alcaldía o ayuntamiento colombiano, puede interactuar con instituciones similares de otros países de Latinoamérica, de África o incluso de algunos países asiáticos, en función de lograr un mejoramiento de su propia autocrítica y buscar mejores respuestas y resultados.



Liberación organizacional

Extrapolando la concepción de transmodernidad de Dussel (2012), las organizaciones entran en la transmodernidad a través de un proceso de liberación, logrado a través de los dos puntos anteriores: Autoafirmación y autocrítica. La identificación cultural y la tipología de la crítica que se genera en consecuencia, generan un estado en el que la organización desarrolla todo su potencial innovador, atendiendo realmente lo humano – comunitario.

La organización es libre para desarrollarse bajo los términos de su propia caracterización ecosocietaria, donde el ambiente y la sociedad se ven identificados en ella. El enfoque, aunque puede producirse como consecuencia, no se basa en la utilización de las técnicas de mercadeo para mejorar la capacidad de venta, identificando los gustos y necesidades del mercado, sino que debe estar basado en una verdadera realidad del ser organizacional respetos del homo socius que lo compone y con el que se relaciona. La utilidad se sujeta a la ética, pero no a cualquier ética, sino a una ética liberadora.

La organización se transforma entonces, en un ente más de construcción social y no en un obstáculo o agente extraño que va en contracorriente respecto al flujo de vida de lo social. Participa en el construccionismo social, como fenómeno natural, respetando los espacios de la ecología humana. Y no es que la empresa se convierte en Organización No Gubernamental (ONG) y que las instituciones públicas no sigan protocolos determinados, sino que los procesos productivos y el servicio al cliente, se configuren como procesos correctos, desde la propia realidad humana.

Queda en evidencia que este es un primer acercamiento al entendimiento de que no todo puede conducirse a través de la razón pura pretendida por la modernidad y la ciencia que la apoya. El marco en el cual se establece la organización no puede regirse por una lógica en blanco y negro establecida en un documento registrado ante una instancia pública, que monolíticamente establezca el desenvolvimiento del ente. De la sociedad anónima se pasa a la sociedad transmoderna, liberada y liberadora, cultural y transculturalmente orientada.

En una suma de antropología con psicología, se reconoce al ser organizacional como un ser profundamente emocional y que la cultura se alimenta de una emocionalidad colectiva, que se construye a su vez, conjuntamente con la validación racional de los procesos y técnicas, constituyendo El Imaginario Social (y en ocasiones Colectivo) de Cornelius Castoriadis en su obra *La Institución Imaginaria de la Sociedad*; el Imaginario Cultural y el Inconsciente Colectivo de Carl Jung, en obras como *Símbolos de Transformación* y *El Hombre y sus Símbolos*; el Imaginario Colectivo – Mítico de Edgar Morin, en su obra *La Vía para el Futuro de la Humanidad*; el Capital Intelectual de Bourdieu; el Mito y las formaciones míticas de Joseph Campbell, en las obras *El Poder del Mito* y *Las Máscaras de Dios*; La Memética de Richard Dawkins, en su obra *El Gen Egoísta*; y en cierta forma, la teoría de formación de paradigmas de Thomas Khun, en su obra *La Estructura de las Revoluciones Científicas*.

La organización transmoderna se alimenta y participa en estos constructos, y bajo una visión de liberación no los considera como simples herramientas de mercado, sino como principios y políticas de acción. Son pilares que se instituyen y que luego se complementan con el diálogo Sur – Sur y con los principios rectores emanados de los centros que emanan el conocimiento a nivel mundial, como herramientas para llenar las grietas, sobreponerse a los derroteros y complementar los saberes hacia una vida más humana.

Negar lo exógeno de un todo y porque sí, así como todo lo moderno, sin un propósito estratégico – práctico de valorizar lo cultural endógeno, es entrar en una entropía social aún mayor, es ingresar en una lucha hacia el vacío y desaprovechar los adelantos tecnocientíficos y filosóficos que disminuyen la violencia social e incrementan la tolerancia societaria, en la que se presentan diferentes manifestaciones de identidad comunitaria.

Lo transmoderno implica aprovechar lo originario, con su gran riqueza gnoseológica y epistemológica, y al mismo tiempo reivindicar lo poco alcanzado en los caminos hacia la felicidad humana. En lo exógeno, las organizaciones deben impulsar lo evolutivamente humano en contraste de lo demasiado humano de las ideas nietzs-chistas que fundamentan la posmodernidad.



El vacío humano en las organizaciones

La destrucción de los macrorelatos en la modernidad y posmodernidad han generado un estado continuo de vacío en el humano, como bien lo expone Rodríguez (1989) y antes de ella autores como Lipovetsky (2000), que, llevado al ámbito organizacional, ha modelado gran parte del desenvolvimiento empresarial e institucional actual. La muerte de Dios en Nietzsche y la muerte del hombre en Foucault, son parte de este conjunto de ideas que configuran a la sociedad posmoderna.

Esto genera una falta de creencia en cualquiera de las instituciones y en las grandes ideas que conducen a la felicidad, lo que ha generado un individuo con menor apego organizacional y una falta de compromiso hasta con las conformaciones sociales más mínimas como la familia. Y en algunos aspectos, la presencia de una eterna paradoja, donde se da una añoranza de tiempos anteriores, acompañada de la sensación de estar avanzando.

Este es un caso a la inversa de lo expuesto hasta el momento. El vacío es un derrotero heredado de la modernidad, y, sobre todo, de la posmodernidad, cuyas grietas deben ser cubiertas por lo originario. La postura transmoderna no pretende regresar al oscurantismo de las religiones hegemónicas, ni a un patriarcado sin sentido como en otrora funcionaron en las épocas premodernas, sino rescatar lo espiritual del humano, en una versión práctica del misticismo religioso, con una postura netamente estratégica, pero bastante alejada de la postura de la tendencia *New Age*.

Si bien el vacío viene acompañado de una marcada individualidad desde los atisbos de la modernidad, la democracia, la ilustración y el capitalismo, no necesariamente son categorías concatenadas o correlacionadas. Por eso, el rescate de lo espiritual en el ser humano no puede retrotraerse a constituir una nueva religión, sino que la búsqueda espiritual es un fenómeno marcado por los signos de la individualidad y propia de un recogimiento en cada conciencia. Pero esto a su vez, ha impulsado la creación de cada vez más organizaciones con propuestas distintas. Muchas personas experimentan en varias de ellas durante el transcurso de la vida, en una búsqueda constante de llenar ese vacío y sinsentido de sus vidas.

Las instituciones religiosas de vieja data sólo pueden colocarse en la postura de espectador, reutilizando los discursos de antaño, en la fe de que su antigüedad les dará una longevidad mayor. Pero las nuevas religiones en una postura hegemónica organizativa recurren entonces a una institucionalización como administradoras de la violencia a través del ejercicio del poder, para lograr que sus miembros no migren con facilidad. Un nuevo obscurantismo producido por un rescate de principios medievales y premodernos con intenciones distintas a la valorización de la cultura surge con un gran potencial, y puesto en práctica da paso a las teorías conspirativas.

Este fenómeno también es ejecutado por agentes políticos propios de populismos y neomarxismos adaptados. Regímenes políticos que, por medio del rescate de discusiones dicotómicas como derecha e izquierda, nacionalismo y globalización, además del fomento de fanatismos identitarios, que nada tienen que ver con la verdadera revalorización de la cultura originaria, constituyen unas nuevas formas de gobiernos autocráticos, que se aprovechan del vacío como estado continuo de la sociedad.

Los populismos de derecha e izquierda nacen y se mantienen en un discurso de acusar al otro polo de la dicotomía, como los entes organizacionales monstruosos causantes de cualquier desgracia humana. Se identifican a sí mismos, como los nuevos estamentos que tienen en su seno al nuevo mesías y salvador de los pueblos. Una especie de semidiós de omnipotencia suprema, pero nacido en el seno de la población y por eso es parte de ella. Confunden de esta manera lo societario con lo comunitario, en un discurso que divide y polariza las sociedades, en una suerte de ideas artificiales que se validan en una racionalidad que no tiene mayor asidero tecnocientífico, que las emociones de un colectivo tratando de superar su propia condición de vacío. Se genera la colectivización de las masas y su comportamiento alienado.

Los neomarxistas proponen ideas como socialismo y comunismo, pero sin el asidero epistemológico de Marx, sea por los errores históricos en su implementación, o sea porque al final no entienden o no saben explicar la filosofía de lo que este autor implica. Recurren entonces, a deformaciones de las ideas marxianas, que sólo configuran la estética de movimientos que se pretenden mantener

en el poder. Se constituyen en organizaciones con un Frankenstein ideológico, cuya base teleológica es sólo el mantenimiento de administración de la violencia, por vías estéticas y no éticas.

Estos fenómenos, irónicamente, también son consecuencia de la propuesta posmoderna de la eliminación de las dicotomías como formas de pensamiento. Los posmodernos colocaron en el tapete la no validez de las propuestas de sólo dos opciones, pues existen unas cuantas más en las tonalidades de grises que puede haber entre el blanco y el negro. Y si bien es cierto, que es una realidad innegable, el cansancio de escoger entre demasiadas opciones, también conlleva a un agotamiento que cultiva terrenos sociales en los cuales el humano prefiere delegar la toma de decisiones en agentes externos: política y religión, entre otros.

La transmodernidad genera el reto, de proponer empresas e instituciones para la reflexión y la acción estratégica que permitan evitar las nuevas hegemonías religiosas, los populismos y los neomarxismos adaptativos. Todo esquematizado en lo que pudiera englobarse en la idea de un neoconservadurismo *light*, utilizando dos de los términos utilizados por Rodríguez (1989). Un acotamiento consciente de opciones es necesario, sin volver a las dicotomías modernas, pero estando conscientes de que existe un menú de opciones, que pueden permitir soluciones y caminos alternativos, frente a las deformaciones de las organizaciones nacidas en la posmodernidad.

No se trata de organizaciones de base romántica y de sólo construcción teórico – filosófica, sino que son de corte pragmático que buscan soluciones a la problemática emergente, así como la corrección de los amorfismos institucionales que las generan. En la autoafirmación, la autocrítica y la liberación cultural pueden conseguirse soluciones más allá del discurso.

Lo *high tech* en las organizaciones y las organizaciones *high tech*

Una categoría que según Rodríguez (2011) se ha transformado en el nuevo macrorelato es la tecnología de punta o *high tech*. Un fenómeno que está presente en todo, desde la cocina en cada uno de



los hogares, hasta las grandes empresas productoras de los mismos elementos de alta tecnología. El teléfono inteligente, representa la presencia fenoménica de esta categoría en la vida diaria de la sociedad actual. Incluso Enrique Dussel, un autoafirmado analfabeto tecnológico, en Vega (2017) afirma la conveniencia de su utilización para el diálogo Sur – Sur.

A nivel de organizaciones, hay que deslindar cuatro escenarios fundamentales: Los países en los que se desarrolla esta tecnología, las organizaciones que la desarrollan, los países que pasivamente la adquieren y las organizaciones usuario, que simplemente hacen uso de esta para cumplir con sus propios fines. Puede haber organizaciones que desarrollan alta tecnología en países de no tradición para esto y organizaciones que sólo la usan en países en los que tradicionalmente se desarrollan.

También puede haber países emergentes en un mundo cambiante, que apuntan a configurarse como grandes fabricantes de *high tech*, como es el caso de China y otros países de Asia. Las competencias por la tecnología 5G, la carrera espacial y la computación cuántica han abierto la brecha para una denominada guerra comercial entre los gobiernos de Estados Unidos y China, que han incidido en una infinidad de rubros de mercado.

Países como la India, a pesar de muchos obstáculos, también está emergiendo como una potencia tecnológica. El desarrollo de las tecnologías de comunicaciones de punta y de muchos componentes referentes para la denominada Industria 4.0, se ha producido en este país. A través de métodos disruptivos o siguiendo líneas de trabajo tradicionales, la India ha generado una transcultura tecnológica que le ha vuelto competitivo en estos mercados.

En la competencia espacial se han incorporado países no tradicionales en el ramo como Arabia Saudita que, sumada a Estados Unidos y China, se convierten en punteros para la próxima colonización del planeta Marte y de las intenciones de utilizar la luna para operaciones estratégicas.

Las grandes empresas están marcando una cultura tal que ya se puede considerar hegemónica, pues el resto del mundo, de una manera o de otra, tiene que seguir sus lineamientos. Pero no es totalmente



estable el mercado, la competencia es titánica y eso hace que los centros de emanación de conocimiento cambien muy rápidamente. Y con el surgimiento de las empresas asiáticas, el mercado es todavía más inestable.

Las grietas y nuevos avances están a la orden del día, por eso los emprendimientos y esfuerzos de desarrollo en el otro mundo son siempre posibles. Los desarrolladores de software en todo el globo pueden revertir, y en algunos casos, están revirtiendo las hegemonías de algunas grandes compañías, cambiando el panorama de lo que realmente es necesario para el usuario. Aunque haya en el presente, algunas empresas como Google que son difíciles de desestabilizar por su gran capacidad de adaptación, a través de su fuerte incidencia en la investigación y el emprendimiento, también se han conseguido con sus traspies cuando han arrojado productos que no han sido aceptados por el ser humano actual.

El mundo organizacional *high tech*, es un mundo sin descanso, las 24 horas del día están surgiendo ideas, propuestas, creaciones, modelos, software, hardware, programas, aplicaciones y una infinidad más de productos que hacen que el mercado se acerque a otra de las categorías expuestas por Rodríguez (2011) y propia de la posmodernidad: La inmediatez. El tiempo se acorta cada vez más para la sociedad en una concepción plenamente posmoderna, y eso hace que en transmodernidad, deban conseguirse espacios de reflexión para la consecución de disciplina y cierto orden estratégico.

De la realidad virtual a lo tangible

De una realidad concreta en la modernidad se pasó a una realidad virtual y una hiperrealidad en la posmodernidad. Rodríguez (1989), inspirada en los principios de Baudrillard (1978), expone como la realidad ahora nace en la virtualidad para transformarse en lo nuevo tangible o en lo real que no tiene origen en una realidad concreta.

La leche, el pan y otros alimentos vendidos en los establecimientos, ahora son más reales que los originales. La leche fortificada con vitaminas y minerales, el pan enriquecido y los tomates en salsa, son mejores que la leche directa de la cabra, el pan de horno de la cam-



piña o el tomate en crudo. La realidad se fabrica en los laboratorios de los medios de comunicación, ya no parten de lo tangible de la leche, el pan o cualquier otro comestible.

La estandarización de los cuerpos de las personas con una estética que refleja niveles de grasa corporal por debajo del 18% o incluso del 12%, es una realidad más estéticamente más saludable que mantenerse entre un 18 y un 20%. La estética se confunde con la ética y la realidad más real toma sus fundamentos en un hedonismo visual más que biológicamente correcto y la racionalidad se supedita a validar lo que la estética dicta, todo un movimiento naciente en posmodernidad.

Al mismo tiempo, en plena transmodernidad, la realidad es modelada en espacios no reales. La virtualidad se instituye en el laboratorio donde se generan los productos, modelos y habitáculos en los cuales se desenvuelve el homo sapiens en la actualidad. La carne de base vegetal, la máquina de ejercicios casera, los edificios y las diferentes morfologías de la realidad humana, son diseñados en los ordenadores con cada vez más potencia para ello.

Las organizaciones primero son virtuales y luego reales. Los estados financieros, el estudio de mercado, la evaluación del personal, las propuestas de inversión y una infinidad de procesos, primero toman vida en una virtualidad y luego pasan a la realidad, que posteriormente se contrasta con las variables concebidas. Las ciencias de la complejidad están colaborando para que el manejo de mayor número de variables pueda ser consideradas y el comportamiento humano, pueda llevarse a la virtualidad en tiempo real.

La *big data*, el *machine learning* y la robótica, son vivos ejemplos de la virtualidad traducida en la concreción de la realidad. El manejo de un gran número de datos y de información, el aprendizaje de las máquinas y el desarrollo de equipos electrónicos que emulan o sustituyen al humano, son una hiperrealidad que se traduce en algo concreto y que configuran la estructura de vida del homo sapiens transmoderno.

Las organizaciones financieras son manejadas con data de nivel mundial y operaciones sesgadas en tiempo real de acuerdo con el manejo de grandes cantidades de datos. Son los entes organizacionales

que se han sumido más en una virtualidad por la naturaleza no concreta de sus operaciones. *La big data* les ayuda en sus asignaciones de crédito, posibilidades de inversión y el descubrimiento de nichos de inversión, sobre todo en situaciones como la actual pandemia de Covid 19.

Por su parte, el *machine learning* en organizaciones educativas, de seguridad, en el desarrollo de *bots*, en domótica y en otras aplicaciones está cambiando la perspectiva de algunos desenvolvimientos humanos. El control por medio de cámaras de seguridad, la detección de patrones, los algoritmos de recomendación en redes sociales y buscadores son algunas de las múltiples aplicaciones para esta herramienta. Definitivamente tienen tendencia hacia macrorelatos, pero por lo efímero de la tecnología y la dificultad de su desarrollo, impiden que se constituyan como tal. Sólo la idea básica de lo *high tech* y sus consecuencias generales se han instituido como tales.

La genómica como base virtual de lo tangible humano

Como parte de las tecnológicas de punta y también basándose en parte de las expuestas anteriormente, las ciencias ómicas, además, contribuyen para que el ser humano pueda diseñar al propio homo sapiens e incluso apunte a un nuevo tipo de evolución de su propia especie, al estilo del homo deus de Harari (2015). Estas ciencias permiten pasar de lo virtual a lo concreto en el ser humano. El cuerpo y los procesos biológicos pueden ser alterados y conducidos desde un diseño propuesto en un laboratorio con base a las tecnologías de punta, a un ser humano de carne y hueso con alteraciones estratégicamente incorporadas.

Lo ómico es denominado así por su prefijo: genómico, transcricómico, proteómico, metabolómico, entre otras. Buscan identificar una cantidad de moléculas que le permitan un mejor estudio de los componentes micro de la biología existente. Muy diferente a los estudios de antaño.

Gracias a la tecnología digital e informática, se ha incrementado el número de moléculas detectables, lo que ha implicado la conformación de grupos multidisciplinarios constituidos por biólogos, quí-

micos, médicos, programadores, bioinformáticos, bioestadísticos, que contribuyen al análisis e interpretación de los datos recabados por estas tecnologías. La *big data* se ha convertido en una herramienta muy útil en estas labores.

Autores como Frigolet y Gutiérrez (2017) explican que, a principios del presente siglo, ya se han revelado asuntos que organizaciones de diferente índole deben tomar en cuenta para su desenvolvimiento. Entre sus hallazgos se encuentran:

- La determinación que el 99% del genoma entre humanos es el mismo y un 1% es diferente
- El análisis de la expresión de genes implicados en diferentes tipos de cáncer
- El estudio de las proteínas en enfermedades como el cáncer, la diabetes y la obesidad
- La asociación de la concentración de ciertos metabolitos, en suero y orina con el riesgo de desarrollar obesidad y diabetes
- El destino metabólico de los hijos que han sido expuestos a ciertas condiciones nutricionales durante el desarrollo en el útero
- La dieta participa en los cambios de expresión de genes y modifica el metabolismo

Dentro de la ética y legalidad actual, esto apunta a un crecimiento de fusiones entre laboratorios y organizaciones empresariales de corte productivo donde parte del esfuerzo, por un lado, se centra en la genómica nutricional, donde se busca definir los genes que intervienen y se relacionan con la dieta humana, modificando el metabolismo celular y modificando las circunstancias biológicas que pueden estar asociadas al desarrollo de enfermedades. Y, por otro lado, la modificación de los alimentos, animales y vegetales, a través de la bioingeniería genética. Al punto, dentro de las dos ramas anteriores, generar productos epistémicos como la *nutigenómica* y la *nutigenética*.

Organizaciones de tendencia transmoderna han centrado sus esfuerzos en la individualidad del ser, al punto de tomar su realidad genética particular, como base para la prestación de servicios y la generación de productos que posibiliten la asimilación, metabolización,

almacenamiento y excreción de los nutrientes y productos consumidos que no nutren (tóxicos o no), sin estandarizaciones poblacionales. Esto permite que los procesos vitales puedan evitar la aparición de enfermedades complejas, crónicas y el mantenimiento de una salud óptima.

Si bien pudiera pensarse que el impulso de las organizaciones está en la estandarización de los cambios genéticos, al estilo de la modernidad, como en la creación de clones en serie del estilo *hollywoodense*. Un asunto que iría totalmente en contra de la autoafirmación y autocrítica de los pueblos, los resultados hasta ahora alcanzados demuestran que, al contrario, permiten la solución individual y particularizada de problemas que, si bien son aprovechados por los entes organizacionales actuales, simplemente se transforman en fuente de vida y felicidad, cubriendo las grietas de lo originario a nivel biológico e incluso en lo cultural.

FOCOS DE LAS ORGANIZACIONES TRANSMODERNAS

Las organizaciones en transmodernidad han cambiado sus focos y se han generado nuevas tendencias e intereses, basados en la alta tecnología. De la premodernidad y la modernidad hay elementos, que pasan por los filtros de la posmodernidad, y han servido para formular ciertos elementos de la filosofía, la sociología, la antropología, la técnica, la ciencia e incluso la teología, que sirven de base para las nuevas teleologías organizacionales, en relación con el ser humano que habita actualmente el planeta:

1. La búsqueda de la inmortalidad y de la eterna juventud, como fenómenos de todos los tiempos, ahora consiguen nichos de mercado concretos. No es una creencia firme en la eliminación de la fatalidad, sino en una vida más longeva que es cada vez más posible, a pesar de situaciones como la actual pandemia del Covid 19. La claridad de una mayor longevidad frente a una falsa creencia de inmortalidad, pues “no es fácil vivir sabiendo que vas a morir, pero es aún más duro creer en la inmortalidad y descubrir que estás equivocado” (Harari, 2015: 13).

2. Participar en la consecución de la verdadera clave de la felicidad para la humanidad, que en transmodernidad es cada vez más evidente que consiste en un estado producto del mismo homo sapiens individual, más que de las circunstancias externas estandarizadas.
3. Una nueva teología combinada con una nueva evolución no natural del humano, generan organizaciones cuyos objetivos están centrados en superar la vejez y la desgracia, configurándose en *socius deus* apoyadas en las herramientas de la ingeniería biológica, la ingeniería ciborg y la ingeniería de los seres no orgánicos.

Así también, tomando las ideas de Oppenheimer (2015), hay una serie de elementos que dan luces a la caracterización de las organizaciones del futuro en el corto y el mediano plazo, pues son elementos que se encuentran en los departamentos de investigación y desarrollo en muchas partes del mundo:

1. Las empresas asisten a los reservorios de gente creativa e innovadora, produciendo dos modalidades de incorporación de personas a empresas e instituciones: El tradicional, donde la persona asiste y solicita el trabajo en la organización; y el nuevo, donde la organización busca al trabajador en zonas geográficas donde se concentran reservorios de conocimiento. Aunque es un proceso mayoritariamente ejecutado por las empresas privadas, algunas instituciones públicas, en casos puntuales, buscan en los reservorios considerados clústeres en la generación del conocimiento.
2. Las impresoras 3D están substituyendo gran parte del trabajo de hombres y máquinas (como el CNC), en los procesos industriales.
3. Los robots están desarrollándose para ser asistentes personales, guardaespaldas, compañeros o servidores sexuales. Varias industrias generadas a partir de la robótica.
4. Los drones están siendo desarrollados en más usos civiles que militares. Sus particularidades son una solución para procesos tan peculiares como el reparto a domicilio, algo que hubiese tenido gran demanda de haberse concretado en estos tiempos de aislamiento social.



5. No sólo los automóviles eléctricos son una tendencia, sino que ahora se está buscando que no tengan conductor para varios usos.
6. La producción y elaboración de maquinaria y equipo autosanable está en desarrollo, reduciendo la necesidad de reemplazarlos, enviarlos a reparar o altos costos (sociales y económicos) por detener procesos productivos o de servicio.
7. El internet de las cosas (*IoT*) está comenzando a ser una realidad en el desenvolvimiento de organizaciones y hogares. Sea porque se incorpore en los propios procesos organizacionales o porque un nuevo mercado de consumo surja, configuran los nuevos procesos productivos.
8. La *big data* es la clave para el manejo del gran volumen creciente de datos y su procesamiento, para fines diversos dentro de las organizaciones.
9. Las organizaciones de la salud tendrán a su disposición, métodos para una medicina personalizada y digital. Los programas de computación automatizados, supervisados por médicos *homo sapiens*, prescribirán los medicamentos que más se adecuan al ácido desoxirribonucleico (ADN) particular de cada persona.
10. La educación tiende a ser cada vez más personalizada. Las escuelas del futuro tenderán a funcionar a la inversa de las actuales: Los niños estudiarán en casa y la escuela irá hacia ellos por medio de la tecnología. Una situación clave en momentos de pandemia, como en la actualidad y, por tanto, los últimos meses han implicado un gran esfuerzo mundial para lograr adelantos y actualizaciones en esta materia. Son de hacer notar, en este sentido, las *flipped schools*.
11. Un resurgimiento de la exploración espacial, con orientación a la puesta productiva de la luna y la colonización de Marte, han impulsado a empresas estadounidenses, chinas, rusas y alemanas, como empresas o instituciones principales o como surtidoras de herramientas, equipos, maquinaria e insumos. El *homo sapiens* extraterrestre es una realidad tangible en empresas como SpaceX.
12. La presencia de la robótica, el *machine learning* y otras ramas de la inteligencia artificial hacen que, del trabajo manual, el humano tienda al trabajo mental. Las economías que dependen

del trabajo manual están labrando un futuro incierto, cuyo producto será subvalorado. Aun así, el *hágalo usted mismo* como principio productivo dentro de los hogares, ha tomado mucha relevancia en estos momentos de pandemia.

13. El empresario está cambiando hasta el estilo de vestir, la llamada tendencia *nerd*, ha hecho que los *jeans*, camisetas y sandalias substituyan a las camisas blancas almidonadas y las corbatas acartonadas.
14. Las organizaciones deben entender que la innovación es un proceso colaborativo, y cada vez menos, que es el producto de un acto de genialidad individual. Si bien la sociedad está expresada cada vez más en las individualidades, el reto de la organización es articular los procesos colaborativos y la producción grupal, así como catalizar actividades nacidas en la posmodernidad, en plena rebeldía, como el denominado *think tank*.

Bemoles y visiones problemáticas de lo high tech

Las organizaciones transmodernas enfrentan además ciertos puntos de vista que plantean bemoles y problemas sobre lo global, lo tecnológico y las grietas heredadas de la modernidad y la posmodernidad. La globalización, en el espíritu de Morin (2011), contrastado con las preocupaciones de Rodríguez (2016), ha generado un aumento de la interdependencia de los estados y la rigidez etnorreligiosa, que pueden ser explicadas por:

- Las resistencias nacionales, étnicas y culturales a la occidentalización. Y el nacimiento de los comunitarismos colectivizados, manifestados a través de populismos y neomarxismos Frankenstein.
- El desmoronamiento generalizado de la esperanza puesta en el progreso (como mito providencial de occidente), y el vacío que en un sentido amorfo de los supuestos Schumpeterianos, llevan de un desequilibrio a otro mayor, a pesar de las innovaciones generadas.

Morin (2011), afirma que las crisis económicas como las del año 2008 y otras más, son el resultado de la ausencia de dispositivos

de regulación financiera de verdadera eficacia, y expone algunas características negativas que ha producido la globalización:

- Es una máquina que socava los cimientos sociales por la desigualdad.
- Es una caldera que quema los recursos escasos y favorece las políticas de acaparamiento y acelera el calentamiento global.
- Es un aparato que inunda el mundo con liquidez y estimula la irresponsabilidad bancaria.
- Es un casino que se manifiesta con todos los excesos de las finanzas capitalistas.

Y pasando a una perspectiva tecnológica, basándose en las exposiciones de Oppenheimer (2015), aunque las expectativas la sitúan en un sitio de importancia para la solución de problemas cruciales de la humanidad y la configuración de una nueva economía, sociología y cultura, algunos escépticos dudan, o incluso rechazan, la idea de que la tecnología sea la verdadera solución. En primer lugar, porque se requiere solventar todo desde una perspectiva técnica que descuida la subjetividad humana y, en segundo lugar, porque es el humano quien decide el destino y uso de la tecnología.

Los eventos tecnológicos de tiempos recientes de la historia han demostrado que los avances significativos en muchas áreas también están acompañados de armas de destrucción masiva, contaminación del ambiente, la destrucción ecológica y la alteración cultural y humana a ritmos cada vez más acelerados.

A esas culturas que no son ni “metropolitana” ni “primitivas”, se las va destruyendo por medio de la propaganda, de la venta de mercancías, productos materiales que son siempre culturales (como bebidas, comidas, vestidos, vehículos, etcétera), aunque por otro lado se pretende salvar a dichas culturas valorando aisladamente elementos folklóricos o momentos culturales secundarios. (Dussel, 2012: 43)



Ética para la solución de estos derroteros

Para la solución de estos problemas y otros que puedan surgir, todo el componente de tecnología y globalización en las organizaciones, deberían pasar por el filtro ético. En función de esto, todo ente organizacional debería tomar en cuenta los principios de la antropología – ética expuesta por Morin (2011):

- Asumir la humana condición individuo – sociedad – especie en la complejidad de esta era.
- Lograr la humanidad en cada uno de los individuos y en su conciencia personal.
- Asumir el destino humano en sus antinomias y su plenitud.

Y dadas las premisas expuestas por este autor, las organizaciones como parte de la sociedad y conformada por los individuos actuales:

- Trabajar para la humanización de la humanidad.
- Tomar como guía a la vida, obedecer a las leyes de la vida en el planeta.
- Lograr la unidad planetaria en la diversidad.
- Respetar lo diferente y la identidad en el otro, sin caer en las incoherencias extremas de la posmodernidad.
- Desarrollar la ética de la solidaridad, los eventos colaborativos y el trabajo en red.
- Desarrollar la ética de la comprensión, a pesar de la individualidad como centro social.
- Enseñar la ética de lo humano, para lo humano y desde lo humano, en unos retos de autoafirmación homo sapiens y el reconocimiento de su estética como base de la ética.

Además, para conformar una organización plenamente transmoderna, debe incorporarse a la estrategia de crecimiento liberador de Dussel (2012):

- a) Reconocimiento y afirmación de la autovaloración y la cultura que se le ha negado.
- b) Generación de una crítica interna, desde las propias posibilidades hermenéuticas propias de la misma cultura.



- c) Desarrollo de un cultivo creador de la propia tradición cultural transmoderna.

Y adicionalmente, incorporar el producto de otros centros culturales alrededor del mundo, como el latinoamericano, el asiático, el africano o el oceánico, incluso el resultado de la unión de algunos de ellos, por el flujo natural que permite la migración actual y el uso de las tecnologías de la información, en un florecimiento plenamente transcultural no violento.

Todo con la certeza de no impulsar los nacionalismos y colectivizaciones innecesarias y dañinas, como bien lo afirma Rodríguez (2017), que más que afirmar una cultura o valorar sus elementos, deforman la necesidad y la condición antropológica, para fines oscuros de poder y de hegemonías de nueva data, a través de populismos y formas de gobiernos con filosofías Frankenstein.

Reflexiones a manera de conclusión

Los estudios organizacionales encuentran en la transmodernidad una perspectiva actual y alternativa, que supera las barreras y problemáticas que han producido los movimientos modernos y posmodernos, a través de la conjunción de criterios y subcategorías esbozados por los autores, principalmente Rosa María Rodríguez Magda y Enrique Dussel. La complementariedad de otros autores transmodernos y de otras corrientes del pensamiento da mejores resultados en un contraste con la realidad.

Estos resultados académicos dan constancia de que la situación geográfica y la postura frente a los mercados, hacen que las organizaciones puedan dividirse en las pertenecientes al primer mundo y aquellas que operan en el otro mundo. Esto, más allá de una diferenciación radical tradicional, son expresiones que enfocan un mismo fenómeno, en transmodernidad. Por un lado, están quienes imponen la hegemonía del conocimiento y, por el otro, aquellas que buscan surgir a través de las grietas y derroteros de las primeras y de las herencias de la modernidad y la posmodernidad.

Pero sea de una zona geográfica o de otra, la autoafirmación debe ser parte de su evolución, como miembros activos de una realidad identitaria cultural. A pesar de parámetros estandarizados de cumplimiento, el ente organizacional reconoce las tres fases culturales en las que se integra: La cultura donde geográficamente está inserta, la cultura de los miembros que conforman la organización y la cultura que surge como producto de la unión de los dos anteriores, en una dinámica transcultural.

Del autoreconocimiento cultural, se generan los escenarios que permiten la crítica desde lo interno, es decir, las propuestas culturales de aporte evolutivo antropológico, que permiten la valoración y revalorización de la organización y de la comunidad en particular en la que está inserta. La identificación cultural y la crítica interna generan un potencial innovador, que no sólo está centrado en la eficacia, eficiencia o efectividad, sino que atiende a una realidad humano – comunitaria.

Una comunidad de seres humanos particulares, que forman parte imprescindible de cualquier organización, con su realidad emocional – racional – espiritual, son visualizados por la transmodernidad en su individualidad, pero buscando soslayar el vacío que genera la falta de creencias en las instituciones y en las grandes ideas que conducen a la felicidad. Busca el rescate de los valores mínimos de instituciones como la familia y visualiza la composición de una nueva estructura, en un neoconservadurismo *light*.

La organización transmoderna está marcada significativamente por la tecnología, y sobre todo, por la denominada industria 4.0, con sus propuestas, bemoles, aciertos y dudas. La alta tecnología y su avance se enfocan en el descubrimiento y construcción de un nuevo ser, que parte por reconocerse a sí mismo como homo sapiens, homo socius y luego como homo deus. Lo que requiere de un nuevo planteamiento organizacional, con debates éticos, sociológicos e incluso teológicos, que no permitan el surgimiento monstruoso de populismos, neomarxismos Frankenstein y organizaciones depredadoras que se aprovechen de la ignorancia en el autoconocimiento, el vacío social y la brecha digital existente.



El futuro está centrado en nuevas perspectivas que incluyen una mayor longevidad humana, una inteligencia artificial, un ser humano extraterrestre y una modificación de la biología humana. Lo que hace, en transmodernidad, un trabajo imperioso en la construcción de una ética que, confundida con una estética, parta de reflexiones humanas, donde no todo vale (como en la posmodernidad), y sea manifestada a través del reconocimiento de lo originario como fuente arquitectónica, complementada con los fundamentos de una técnica y una ciencia más humanas.



REFERENCIAS

Baudrillard, J. (1978). *Cultura y Simulacro*. Barcelona, España: Editorial Kairós.

Berger, P. y Luckman, T. (2001). *La Construcción Social de la Realidad*. Decimoséptima reimpresión de la primera edición en español. [Versión digital]. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu editores.

Capra, F. (1998). *La Red de la Vida*. Barcelona, España: Editorial Anagrama, S.A.

Castell, M. (2009). *Comunicación y Poder*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Dussel, E. (2012). *Filosofía de la Cultura y Transmodernidad*. [Versión digital] Editorial Docencia: Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: enriquedussel.com

Frigolet, M. y Gutiérrez, R. (2017). *Ciencias "ómicas" ¿cómo ayudan a las ciencias de la salud?* *Revista digital Universitaria*. 18 (7), México: UNAM. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.18/num7/art54/index.html>

Harari, Y. (2015). *Homo Deus, Breve historia del mañana*. [Versión digital]. Traducción de Joandoménech Ros. Epublibre – Trivillus.

Lipovetsky, G. (2000). *La era del vacío*. Decimotercera edición en español. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Martínez, R. (2014, noviembre). *Implementación de las nuevas formas de organización: de las organizaciones burocráticas a las organizaciones pos burocráticas – posmodernas*. XII Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Cancún – México.

Morin, E. (2011). *La Vía para el Futuro de la Humanidad*. Traducción de Nuria Petit Fontseré. Barcelona, España: Paidós.

Oppenheimer, A. (2015). *¡Crear o morir! La esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación*. [Versión digital]. Nueva York, Estados Unidos: Vintage Español.



Rodríguez, R. (1989). *La Sonrisa de Saturno*. Barcelona, España: Editorial Anthropos.

Rodríguez, R. (2011). *Transmodernidad: Un Nuevo Paradigma*. *Transmodernity: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*. 1 (1). Recuperado de: <http://escholarship.org/uc/item/57c8s9gr>.

Rodríguez, R. (2016, junio). *El peligroso retorno de los comunitarismos*. [Video de YouTube]. Canal: Fundación FAES. Recuperado de: [youtube.com/watch?v=n-4B7aXHvCs](https://www.youtube.com/watch?v=n-4B7aXHvCs).

Vega, C. [Director] (2017). *Enrique Dussel, Pluriverso y Transmodernidad*. [Video de YouTube]. Canal: Ese Wey. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=BGuOaTey2UY&t=1686s>.