



## Humano, ineficientemente humano: reflexiones críticas sobre transhumanismo y posthumanismo en las organizaciones<sup>1</sup>

### Human, inefficiently human: critical reflections on transhumanism and posthumanism in organizations

ELKIN FABRIANY PINEDA-HENAO<sup>2</sup>

Clasificación COLCIENCIAS-PUBLINDEX: Artículo de reflexión

Recibido: 03/14/2023

Revisado: 05/09/2023

Aceptado: 05/18/2023

#### Resumen

En el presente escrito se pretende esbozar críticamente algunas de las temáticas del transhumanismo y el posthumanismo en el contexto de las organizaciones, señalando algunos de los nodos centrales que deberían ser considerados para su discusión en las corrientes críticas de la administración y las organizaciones. Para ello, se recoge una breve interpretación del transhumanismo y el posthumanismo, centrando la atención en la idea del mejoramiento humano y del postantropocentrismo. Luego, se analizan algunos episodios sobre el estudio y la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones, desde algunos aportes de la teoría administrativa y organizacional de la corriente hegemónica, para con ello resaltar su concepción desde la racionalidad instrumental y su vínculo con los actos inhumanos en las organizaciones, desde algunas de las corrientes críticas. Finalmente, se proponen algunos tópicos centrales en el estudio crítico del transhumanismo en las organizaciones, bajo la idea de que su narrativa, aplicada a este campo, conduce a incluirla como un episodio más del estudio y la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones, en donde lo humano inmerso en las organizaciones es visto como algo que debe ser mejorado o remplazado por su ineficiencia ontológica, por lo que es un asunto que deben considerar las corrientes críticas de la administración y las organizaciones, como parte de su devenir contemporáneo.

**Palabras clave:** Estudios críticos de la administración, Estudios organizacionales, Gestión humanista, Administración posthumana, Posthumanismo organizacional.

1 El presente artículo hace parte de los avances de mi trabajo de tesis doctoral titulado -provisionalmente- *Análisis epistemológico sobre el devenir contemporáneo de las corrientes críticas de la administración y de la organización en América Latina*, del Doctorado en Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Esta tesis es dirigida por los doctores Jorge Ríos Szalay (tutor principal), Luis Montaña Hirose y Luis Antonio Cruz. Un agradecimiento especial a ellos. Asimismo, se agradece especialmente al Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, y al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) por el patrocinio del programa de Becas Nacionales para este trabajo.

2 Estudiante de Doctorado en Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional Autónoma de México. Magister en Filosofía y Licenciado en Filosofía de la Universidad del Valle. Magister en Administración y Administrador de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Correo: [efpinedah@comunidad.unam.mx](mailto:efpinedah@comunidad.unam.mx). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0168-1739>

## Abstract

This paper aims to critically outline some of the themes of transhumanism and posthumanism in the context of organizations, highlighting some of the central issues that should be considered for discussion in critical streams of management and organizations. To do so, a brief interpretation of transhumanism and posthumanism is presented, focusing on the idea of human enhancement and post-anthropocentrism. Then, some episodes related to the study and pursuit of efficiency in organizations are analyzed, based on contributions from the administrative and organizational theory of the hegemonic stream, in order to highlight its conception from instrumental rationality and its link to inhuman acts in organizations from some critical streams. Finally, some central topics are proposed in the critical study of transhumanism in organizations, under the idea that its narrative, applied to this field, leads to including it as just another episode in the study and pursuit of efficiency in organizations, where the human immersed in organizations is seen as something that must be improved or replaced due to its ontological inefficiency. Therefore, it is an issue that critical streams of management and organizations should consider as part of their contemporary development.

**Keywords:** Critical management studies, Organizational studies, Humanistic management, Posthuman administration, Organizational posthumanism.

La racionalidad que gobierna la eliminación y el alivio del peso del mundo sobre el hombre empezó pues con la humanidad. El curso de la civilización instrumental da cuenta de este recorrido. Hoy, las máquinas inteligentes constituyen la frontera por donde vamos. Se logrará no solo quitarse de encima el peso del costo de la fuerza de trabajo, sino el costo humano en su conjunto: jubilaciones, salud, educación. Los seres humanos somos la insoponible e insostenible carga fiscal de nuestro tiempo (Cruz Kronfly, 2020, pp. 127-128)

## Introducción

El amplio campo de discusión sobre transhumanismo y el poshumanismo se ha convertido en uno de los asuntos de mayor audiencia actualmente. Algunos autores le denominan como una nueva *moda intelectual*, o incluso como una *ideología* (Diéguez, 2017, 2021), que capta la atención y participación de diversas disciplinas y grupos sociales, así como también de creyentes y escépticos. En términos muy generales, se dice que el transhumanismo promete la posibilidad de mejorar o superar la inadecuada condición humana con la ayuda de la tecnología (Diéguez, 2017, 2021). Por su parte, el posthumanismo asociado a esta discusión transhumanista, puede entenderse como una de las metas finales del transhumanismo, en la que en el mundo social lo humano sea reemplazado de su centro y se amplíe la visión a seres posthumanos, máquinas inteligentes, otras especies vivientes, etc. (Bostrom, 2005a, 2005b). Se resalta en esta perspectiva el abordaje sociocultural de estas cuestiones transhumanistas, desde la discusión de la superación, o no, de los humanismos -como corrientes de pensamiento- y llegar a concepciones postantropocentristas (Braidoti, 2015; Diéguez, 2017).

Entre las distintas disciplinas en las que se discuten estas cuestiones suscitadas por el transhumanismo, este tema también trae consigo diversas consideraciones para el campo de estudio administrativo y organizacional. Más allá de si el transhumanismo representa una ideología o una moda, lo cierto es que recientemente se discute la aplicación de tecnología para el mejoramiento humano en distintos ámbitos sociales, dentro de los cuales se asocia el mundo del trabajo y de las organizaciones. Dicha aplicación se da en términos de una mejora de la eficiencia humana, o su sucesivo reemplazo, por lo no humano o lo artificial, partiendo de la condición ontológicamente ineficiente de lo humano, y el interés productivo y económico que deviene sustancialmente de la eficiencia (Cruz Kronfly, 2020; Sepúlveda Fernández, 2020; Varela Barrios, 2020).

Esto, da paso a una oportunidad de discusión desde ciertas corrientes o perspectivas críticas de la administración y los estudios de la organización, como lo son los *Estudios Críticos de la Administración*, la *Gestión humanista* y los *Estudios Organizacionales*. La razón de ello se debe a que el *locus* de estas corrientes críticas aboga por una crítica social y teórica emancipadora, en contra de los discursos y las prácticas del modo de *administración hegemónico* que sienta sus bases en la *eficiencia y productividad*, en detrimento de lo humano (Varela Barrios, 2018). Por lo tanto, el discurso transhumanista puede ser abordado desde estas miradas críticas, especialmente desde el cuestionamiento de la relación que se intuye entre el objetivo del *mejoramiento tecnológico de lo humano*, en el transhumanismo, la idea del reemplazo de lo humano -o la pérdida de su centro- desde el postantropocentrismo, y el propósito de la *eficiencia organizacional*, en la administración hegemónica.

A partir del contexto anterior, el objetivo del presente escrito es el de identificar y discutir algunas de las problemáticas de estudio asociadas al transhumanismo y al posthumanismo en las organizaciones, desde la crítica de la administración y los estudios de la organización. Para ello, este trabajo sigue una metodología argumentativa y de análisis y síntesis conceptual. Así pues, en primer lugar, se presentan algunos aspectos conceptuales básicos del transhumanismo, haciendo énfasis en la idea del *mejoramiento humano* y el *postantropocentrismo*. En segundo lugar, se discuten algunos episodios centrales en torno al eficientismo en las organizaciones, en la corriente hegemónica de la administración y desde algunas corrientes críticas. En tercer lugar, se comprende que la aplicación del transhumanismo y al posthumanismo en las organizaciones hace parte de la intención funcionalista o eficientista de la administración hegemónica, dando paso al abordaje de algunas problemáticas que pueden ser de interés para la crítica de la administración y las organizaciones.

## Marco teórico

### ***Transhumanismo y posthumanismo: sobre la idea del mejoramiento humano y del postantropocentrismo***

El transhumanismo haya sus antecedentes históricos en el deseo antiguo de trascender su condición ontológica trágica y finita, plasmada en muchas religiones y mitos (Bostrom, 2005a). Luego, con el auge del humanismo y renacentismo en la modernidad, que puso al hombre como el centro de todo, alimentó el ideal racionalista de conocer el mundo y dominar la naturaleza, que dio paso a la ciencia y la tecnología sin otro criterio más que la racionalidad humana (Bostrom, 2005a). Con los años, en los inicios de nuestra era, se fueron materializaron muchas ideas transhumanistas con el surgimiento de la ciencia ficción (en la literatura, el cine y la animación), de la mano del fuerte optimismo positivista de avances científicos y tecnológicos relativos a la edición genética, las tecnologías de la comunicación, y los desarrollos iniciales en robótica (Bostrom, 2005a; Diéguez, 2017).

Una vez afianzadas en las ideas de que lo humano es mejorable y superable por medio de los avances científico-tecnológicos, el transhumanismo alcanzó un lugar importante en la cultura popular, dando paso a organizaciones (como *Humanity Plus*) y movimientos políticos (Bostrom, 2005a; Diéguez, 2017). El atractivo de esta idea se asocia al idea de ser similares a los dioses griegos: seres con las mismas carencias morales, pero con capacidades sobrehumanas para experimentar y existir en una escala mayor (Harari, 2016). El supuesto de esto es que lo humano posee una condición biológico-corporal inadecuada para sus ambiciones (Diéguez, 2021), tales como una salud perfecta y una vida eterna; extender el poder por medio de una mejora de las capacidades físicas y mentales; expandir los sentidos para alcanzar nuevas formas de experimentar placer y felicidad (Harari, 2016).

Los dos frentes tecnológico-científicos para lograr este ideal transhumanista recaen en: a) mejoras orgánicas por vía de los desarrollos en ingeniería biológica y biomedicina, con ayuda de fármacos o edición genética; b) mejoras inorgánicas, por vía del apoyo o incorporación de las máquinas y la inteligencia artificial, por medio de la *cyborización* o el completo reemplazo de lo orgánico por lo inorgánico (Diéguez, 2017; Harari, 2016). Desde un lente crítico, muchas de estas promesas son claramente falsas e inviables, con diversas discusiones técnicas y filosóficas asociadas (Diéguez, 2017). Sin embargo, algunas propuestas son, al menos, posibles, y suponen un campo actual de discusión sobre sus posibles consecuencias éticas y políticas, en el terreno de lo deseable para la humanidad (Diéguez, 2017).

Es allí donde opera la discusión multi y transdisciplinar, y en contextos nacionales e internacionales, en donde se busca prevenir o mitigar las consecuencias de estos posibles adelantos, así como también en soluciones más incluyentes y desiguales, desde normatividades bioéticas y el planteamiento de políticas públicas (Bostrom, 2002, 2013; Diéguez, 2017; Pugliese, 2020). Al respecto, se ha llegado a mencionar que, de no tratarse adecuadamente, algunas propuestas transhumanistas podrían representar un *riesgo existencial*, entendido esto como un riesgo que compromete la existencia humana o su desarrollo cercano (Bostrom, 2002, 2013; Boyd & Wilson, 2020, 2021).

Dentro de las discusiones, también opera el análisis sobre la inclusión o exclusión que podría representar quitar a lo humano del centro, y dar paso a lo posthumano (Bostrom, 2005b; Braidoti, 2015). Lo posthumano representa formas alternas o superiores de lo viviente y sintiente, aportando discusiones clásicas del humanismo, la naturaleza humana, y yendo más allá del transhumanismo (Braidoti, 2015; Diéguez, 2021; Maureira, 2016) en donde se debate si ello supone una mayor inclusión de lo viviente o una mayor exclusión de lo humano, despreciándolo y desacreditándolo (Braidoti, 2015; Pérez de Paz, 2023). Lo posthumano conlleva al planteamiento

postantropocentrista: pensar en lo viviente y sintiente en donde no impere el antropocentrismo, lo cual incluye distintas discusiones sobre las especies, los géneros, identidades, las inteligencias no humanas, etc. (Braidoti, 2015; Gladden, 2019), y tiene consecuencias, como veremos, en ámbitos como las organizaciones y el trabajo humano.

### ***El estudio y la búsqueda de la eficiencia organizacional***

El rastro del estudio y la búsqueda de la *eficiencia organizacional* en la administración hegemónica es muy amplio, pero se abordará aquí a través de algunos *episodios importantes en la teoría de la administración y la teoría organizacional*, principalmente estadounidense, aunque no de forma exclusiva. No se pretende una identificación exhaustiva de todos los episodios ni seguir un orden cronológico, sino destacar aquellos relevantes para los propósitos mencionados. Esta delimitación se basa en el hecho de que muchos trabajos críticos sobre este modo de administración señalan su origen, difusión e influencia principalmente en Estados Unidos (Aktouf, 1998; Barba Álvarez, 2013; Rendón Cobián & Montaña Hirose, 2004; Sanabria Rangel et al., 2015; Varela Barrios, 2018).

El estudio de la eficiencia organizacional surge de la necesidad contemporánea de mejorar la eficiencia en las grandes organizaciones privadas estadounidenses. Esto se asocia al surgimiento del administrador como una institución del capitalismo, diferenciando al dueño del capital del profesional encargado de su gestión (Barba Álvarez, 2013; Dávila, 2001; Montaña Hirose, 2014, 2016). Este contexto se remonta a la Revolución Industrial, cuando surgieron grandes organizaciones empresariales privadas en busca de una mayor eficiencia en la productividad (Barba Álvarez, 2013; Dávila, 2001; Montaña Hirose, 2014, 2016). Incluso en planteamientos clásicos como el de Smith (1996), se puede observar la idea de eficiencia derivada de la división del trabajo y la especialización laboral, como se ilustra en su famoso ejemplo de la producción de alfileres.

Posteriormente, se materializaron ideas que antecedieron al taylorismo, como la diferenciación entre la técnica administrativa y el estudio de sus *principios*<sup>3</sup> de acción de Metcalfe (1885). Dicho estudio de sus principios, que no representan una labor científica sino tecnológica (Pineda-Henao, 2017, 2018; Pineda-Henao & Tello-Castrillón, 2018), se concentraron en destacar aquello que hace eficiente a la administración, siendo esto un criterio para el autor para juzgar si una administración dada es buena o no (Metcalfe, 1885).

El primer episodio destacado es el de la propuesta de Taylor (1961), a partir de sus aportes en la *racionalización del trabajo* en el taller de producción (Dávila, 2001). Su propuesta denominada *administración científica* se destaca por: a) distinguir el trabajo intelectual del administrador del trabajo manual de los operarios; b) proponer que la máxima eficiencia del trabajo de los operarios generaría un máximo beneficio para ellos y los dueños de la empresa, al aumentar la productividad y los salarios; c) su estudio de *Tiempos y movimientos*, planteando el análisis y selección racional del trabajo, y de remuneraciones y sanciones, a partir del cálculo del tiempo de trabajo de los operarios y de sus cualidades físicas (Dávila, 2001; Taylor, 1961).

El siguiente episodio, es el de la propuesta del francés Fayol (1916), quién propuso que la comprensión y enseñanza formal de ciertos principios y funciones de la administración, eran clave para una mayor eficiencia de esta labor en las organizaciones. Fayol (1916) concibió la organización<sup>4</sup> de forma más amplia que Taylor, a través de sus áreas funcionales, siendo la administrativa la más relevante. A su vez, esta se divide en las funciones de previsión, organización, di-

rección, coordinación y control, que no se deben concebir como un proceso continuo o de etapas (Dávila, 2001; Ríos Szalay, 1997). Estas funciones se complementan con 14 principios que se pueden agrupar como 7 principios relativos al poder, 5 principios relativos al cuerpo social y 2 principios relativos al trabajo y la remuneración (Dávila, 2001).

Debido al poco lugar de lo humano, y su reducción instrumental en la concepción taylorista -en la cual se hizo alusión incluso a metáforas de lo humano como máquina en las organizaciones- (Cruz Kronfly, 2002; Dávila, 2001; Pineda-Henao et al., 2020; Varela Barrios, 2018), se dio paso a otras concepciones que representan otro episodio del estudio de la eficiencia organizacional: la *corriente de las relaciones humanas*. Esta corriente teórica, que tuvo distintas denominaciones y aportaciones, se caracterizó por la investigación empírica desde la psicología, sociología y áreas afines, aplicada a grandes organizaciones estadounidenses, con la intención de encontrar factores sociales, psicológicos y emocionales que incrementaran la eficiencia y la productividad (Dávila, 2001).

De esta corriente se destacan los trabajos de Roethlisberger y Dickson (1961) y Elton Mayo (1933), relativos a la investigación de Hawthorne, en la empresa Western Electric, en la que, pese a que al inicio dicha investigación buscaba encontrar mejores factores de eficiencia -desde la perspectiva taylorista- en adecuar las condiciones del lugar de trabajo, se concluyó que los cambios en la productividad en los trabajadores dependían de acuerdos sociales de orden informal, lo cual fue tenido en cuenta para que la eficiencia empezara a ser trabajada desde los dispositivos simbólicos y sociales. A partir de esto, también surgieron otras investigaciones, pero orientadas a la motivación y su vínculo con la eficiencia organizacional (Maslow, 1943; McGregor, 1960).

El siguiente episodio para destacar se refiere principalmente a la obra de Max Weber (2004) sobre la burocracia, y otros trabajos, como los de

3 Esta noción de principio, muy común en diversos trabajos clásicos de la administración, dista de la noción de principio usado en algunos campos científicos y en la filosofía (Cruz Soto, 2022; Dávila, 2001).

4 Si bien Fayol (1961) no usó el término de organización en su desarrollo discursivo, refiriéndose a la organización como ente social, sino que recurrió para ello a el término de empresa, se hace acá uso de esta primera noción, debido a que sus descripciones y planteamientos, al incluir estamentos públicos, parecen estar más afín con dicha noción más amplia.

Etzioni (1997) y Mayntz (1967), de esta misma corriente denominada *estructuralista*. Esta corriente hace énfasis en el estudio de la estructura formal de las organizaciones, especialmente en sus aspectos normativos y lo relativo a las estructuras jerárquicas de poder (Dávila, 2001; George & Alvarez Medina, 2005; Weber, 2004). El aparato normativo-formal de la organización, que repercute en la estructura y que configura una manera especial de ejercer poder, es visto como la vía para alcanzar una mayor eficiencia. Al respecto de la comprensión de la eficiencia, Weber (2004) plantea una distinción entre la racionalidad sustantiva y la instrumental, en donde la primera se refiere al cuestionamiento sobre los fines de las acciones, mientras que la segunda -central para comprender la racionalidad que opera en muchas ideas sobre la eficiencia en las organizaciones- se refiere al *cálculo de los medios sobre los fines*.

Otro episodio igualmente relevante para el estudio de la eficiencia de las organizaciones fue el representado por la denominada corriente de la *organización sistémica*, por autores como Katz y Kahn (1970) (Dávila, 2001). Esta corriente tomó aportes devenidos de las ciencias naturales y sociales -como el de Bertalanffy (1969)-, de la teoría general de sistemas y la teoría de sistemas sociales, para brindar una concepción de la organización como un sistema social abierto (Dávila, 2001; Katz & Kahn, 1970). Si bien esta concepción, un poco más abstracta, sirvió para comprender de una forma más compleja a las organizaciones, tuvo desarrollos más específicos como la denominada *teoría contingencial* y el enfoque de *ecología de las organizaciones* (Dávila, 2001), de las cuales se sostuvo distintas formas de asociar una mayor eficiencia y productividad de las organizaciones, a partir de ideas como la dependencia adaptativa de las organizaciones con el ambiente, y la influencia del ambiente en la estructura y las estrategias organizacionales (Dávila, 2001).

Al igual que la corriente de la organización sistémica, muchos de los episodios resaltados anteriormente también tuvieron desarrollos pos-

teriores, como lo es la *corriente matemática de la administración*, que continuó algunas líneas de pensamiento taylorista con la aplicación de la investigación operacional en la solución de problemas de eficiencia (George & Alvarez Medina, 2005). De forma similar pasa con la *corriente neoclásica*, que retoman de forma ecléctica distintos episodios clásicos ya mencionados (George & Alvarez Medina, 2005; Koontz et al., 2012). Igualmente, la corriente de las relaciones humanas tuvo un efecto en otra corriente que se enfocó en el estudio del *comportamiento humano y administrativo*, por parte de autores como Follet (1942), Barnard (1938) y Simon (1997).

Respecto a Herbert Simon (1997), hay que mencionar que su obra clave, *Administrative Behavior*, analiza la toma de decisiones y critica la concepción clásica de la racionalidad perfecta en la economía. Propuso la teoría de la racionalidad limitada, que sostiene que las decisiones organizacionales no pueden alcanzar un óptimo absoluto, sino que se centran en la satisfacción de objetivos (Simon, 1997). Simon (1997), además, distingue entre decisiones no programables, basadas en la falta de información o incertidumbre, y las decisiones programables, que se pueden analizar y computar. Estas últimas fundamentan ideas que se trabajan actualmente con la Inteligencia Artificial. Desde su perspectiva, la tecnología puede superar las limitaciones de la racionalidad humana en la toma de decisiones (Simon, 1997).

Finalmente, se resaltan las corrientes críticas que, directa o indirectamente, han aportado al estudio crítico de la eficiencia organizacional, cuestionando aspectos sociales y teóricos del estilo de administración hegemónica -como la instrumentalización humana, los actos inhumanos, los excesos del control y la dominación, etc.-, marcados por el énfasis excesivo del estudio instrumental y productivista de la eficientista, del cual se gestaron herramientas y justificaciones teóricas (Gantman, 2017b, 2017a; Varela Barrios, 2018). Entre las corrientes críticas principales se destacan los *Estudios Críticos*

de la Administración, los Estudios Organizacionales y la Gestión humanista.

La corriente de *Estudios Críticos de la Administración* se basa en aportes epistemológicos diversos, como la Escuela de Frankfurt, el posmodernismo y el constructivismo (Alvesson & Willmott, 1992, 2003). Su enfoque crítico permite cuestionar la eficiencia promoviendo formas alternativas de intervención en las organizaciones, como la *performatividad crítica* (Sanabria Rangel et al., 2015; Spicer et al., 2009). Los *Estudios Organizacionales*, por otro lado, tienen raíces epistemológicas similares a los Estudios Críticos de la Administración, pero resalta énfasis sociológico y el constructivista (Clegg et al., 1996; Clegg & Bailey, 2007). Esta corriente propone una mirada crítica hacia la eficiencia, promoviendo una comprensión crítica y amplia de lo humano inmerso en las organizaciones (Sanabria Rangel et al., 2014). Finalmente, la corriente de la *Gestión humanista* incluye la Escuela de Montreal y la Escuela de St. Gallen, que adoptan un enfoque humanístico de la administración (Arandia & García-de-la-Torre, 2021; Arandia & Portales, 2015). La perspectiva radical de esta corriente, promovida por la Escuela de Montreal, busca un cambio profundo en la administración imperante y promueve la dignidad humana más allá de la eficiencia instrumental, proponiendo alternativas que beneficien a los trabajadores en lugar de solo a los dueños del capital y a los administradores, igualmente que beneficien al medio ambiente (Aktouf, 1992, 1998; Bédard, 2003, 2004; A. Chanlat, 1995; J.-F. Chanlat, 1994).

En síntesis, en este apartado se han abordado diferentes enfoques sobre la eficiencia organizacional, incluyendo perspectivas tradicionales de la administración hegemónica como las corrientes críticas. La primera ha enfatizado en la eficiencia desde una perspectiva instrumental, centrándose en los medios de la acción administrativa y la productividad, mientras que las corrientes críticas cuestionan los propósitos y fines de la acción administrativa imperante, planteando interrogantes necesarios para su cambio

o para crear alternativas (Pineda-Henao, 2014; Pineda-Henao et al., 2020). A continuación, se plantea cómo la aplicación del transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones puede considerarse como un episodio contemporáneo más en el estudio de la eficiencia organizacional.

## Discusión. Transhumanismo y posthumanismo: hacia un nuevo episodio de la eficiencia organizacional

En el primer apartado se realizó un acercamiento al transhumanismo y al posthumanismo, a partir de la idea del mejoramiento humano y del postantropocentrismo. Luego, en el siguiente apartado se realizó un abordaje a algunos episodios del estudio de la eficiencia organizacional en la administración hegemónica. Estos dos apartados parecen, *prima facie*, separados por campos disciplinarios distintos, sin embargo, como se argumentará en este último apartado, la aplicación del transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones es algo de lo cual ya se viene reflexionando, y existe todo un campo emergente de discusiones desde las corrientes críticas de la administración y las organizaciones, que juegan un papel importante para cuestionar los riesgos y las dificultades que supone. La idea central que se defiende, consecuentemente con los dos apartados anteriores, es que la aplicación del transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones, puede entenderse como un episodio más del estudio de la eficiencia organizacional, especialmente en lo que respecta al vínculo entre las ideas del mejoramiento humano y del postantropocentrismo, con la racionalidad instrumental de la eficiencia en lo humano-organizacional.

## Administración y organización trans y posthumanistas

El primer asunto que se hace necesario para abordar este cuestionamiento crítico del transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones, se refiere a un asunto conceptual importante

sobre el cambio que supone en las nociones fundamentales de administración y organización. La historia del pensamiento administrativo y de las teorizaciones de lo organizacional, incluso de las tradiciones hegemónicas más eficientistas, coinciden en señalar a lo humano como la base de las organizaciones y de la práctica de la administración: lo humano es la base que configura ontológicamente la existencia y la dinámica de las organizaciones, e igualmente la práctica de la administración es ejercida por humanos, y recae sobre humanos. El asunto crucial acá es que el transhumanismo y el posthumanismo proponen justamente tanto una trascendencia de lo humano como un reemplazo de lo humano como centro de atención, para fijarse en lo viviente, por lo que ello supone el advenimiento de un debate conceptual fundamental en lo que respecta a los conceptos de administración y organización (Cruz Kronfly, 2020; Varela Barrios, 2018, 2020). ¿Hasta qué punto es posible concebir la administración y la organización sin su componente fundamental humano?

Si se realiza un análisis meramente deductivo, el hecho de quitar a lo humano del centro de las concepciones de administración y organización, remite a reformular ciertas comprensiones de éstas. Así pues, lo viviente, o simplemente los *agentes humanos y no humanos* (Gladden, 2016; Varela Barrios, 2020), serían las nuevas bases de la administración y las organizaciones. Por su parte, esto supone también retomar una discusión que, de fondo, parece estar en la pregunta constante de muchas de las corrientes críticas de la administración y las organizaciones antes expuestas, sobre ¿qué es aquello que se debe administrar? O, también, ¿qué es lo administrable? (Pineda-Henao, 2014; Pineda-Henao et al., 2020).

Como se vio líneas arriba, muchas de las respuestas de la historia del pensamiento administrativo y organizacional, respecto al estudio y búsqueda de la eficiencia en las organizaciones, pareciera sugerir que lo administrable varía entre aquellos objetos que son sujetos de perfectibilidad eficiente, por lo que la cuestión de lo administrable pasa por lo humano, sus acciones

y sus comportamientos. Así, pues, pensar en una administración transhumana o posthumana, lleva la reflexión en términos de concebir que la práctica de la administración puede ser ejercida desde y sobre lo viviente (Varela Barrios, 2020), esto es, desde agentes humanos y no humanos, y sobre agentes humanos y no humanos, en donde lo humano es sujeto del mejoramiento, y lo no humano hace parte de las distintas alternativas planteadas desde el postantropocentrismo. Igualmente, una organización trans y posthumana supone reflexionar en el posible contexto en donde los integrantes fundamentales de la organización ya no sea el tradicional *hombre organizacional*, sino que ello plantearía integrantes humanos y no humanos.

En el plano de lo abstracto, estas perspectivas de la administración y la organización trans y posthumanistas, parecen sugerir que parte del requisito de lo administrable el poseer una conciencia, o al menos simular una consciencia. Es decir, para que una acción administrativa pueda ser ejercida sobre un agente, se requiere que este agente posea o simule una consciencia, de tal manera que la acción administrativa tenga efecto. Así mismo, el poder ejercer la administración supone un agente que posea o simule una consciencia que permita dicha práctica. Así pues, otro elemento fundamental para la discusión, más allá de la discusión filosófica y técnica de la posibilidad de una consciencia simulada -que, como se advirtió líneas arriba, haría parte de las utopías del transhumanismo que parecen poco realizables-, puede ser las implicaciones éticas y políticas de que una consciencia simulada ejerza la administración o que sobre ella recaiga una administración, en el plano organizacional. Hasta cierto punto, parte de las decisiones programables de las que hablaba Simon, y los adelantos en inteligencia artificial, parecen converger en esta dirección (1997). Y, de acuerdo con Gladden (2016), esto supone la necesidad de que lo humano se integre con lo artificial en las organizaciones.

Al respecto, Matthew Gladden (2016), en su trabajo titulado *Posthuman Management: Crea-*

ting *Effective Organizations in an Age of Social Robotics, Ubiquitous AI, Human Augmentation, and Virtual Worlds*, estas y otras cuestiones respecto a la incursión del transhumanismo y el posthumanismo en la administración y las organizaciones. En dicho trabajo, propone que el contexto de los avances en investigación científica y tecnológica en la esta era plantea una gran convergencia entre las capacidades de los agentes humanos y los no humanos -e.g., los *agentes artificiales*-, así como una convergencia de sus formas de interacción, en ambientes físicos o virtuales (Gladden, 2016). Para este autor, esto supone que los nuevos bloques fundamentales de las organizaciones son estos *agentes humanos y no humanos*, lo que además genera como consecuencia una posthumanización tecnológica que exige un cambio en las teorías y las prácticas administrativas en las organizaciones, en donde el nuevo paradigma es el de la nueva organización humano-sintética o humano-artificial (Gladden, 2016). En este sentido, el autor presenta un amplio estudio en el que realiza una discusión teórica y práctica del transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones, pasando de las discusiones más abstractas hasta la formulación de herramientas para el análisis de las organizaciones posthumanizadas (Gladden, 2016). Además, analiza las formas en que el proceso de posthumanización afectará la administración de las organizaciones, así como también a los trabajadores y a las organizaciones mismas (Gladden, 2016).

De acuerdo con Gladden (2016), dentro de las distintas diferencias conceptuales de los posthumanismos, la alusión fundamental a la que parece apuntar esta nueva transformación del modelo administrativo y organizacional posthumano se vincula a la versión señalada líneas arriba, en la que se encuentra el posthumanismo vinculado con el transhumanismo, desde la idea de las mejoras de lo humano, por vías biotecnológicas y artificiales, y la idea del reemplazo o la pérdida del centro de atención de lo humano por su complementariedad con lo no humano. Así, la edición genética humana, la biomedicina, la robótica, la inteligencia artificial, la cibernéti-

ca y la realidad virtual, la cyborización y las prótesis e implantes, etc., serían, junto con lo humano, la nueva fuente de la fuerza de trabajo (Gladden, 2016).

### **El mejoramiento y reemplazo de la eficiencia humana en las organizaciones**

Ahora bien, las concepciones de lo humano y su administración en las organizaciones, desde las corrientes críticas, ha recurrido frecuentemente a la denuncia según la cual la administración hegemónica parte de una concepción de lo humano fundamentalmente fijada en la eficiencia, desde una perspectiva de la racionalidad instrumental (Cruz Kronfly, 2002, 2020). Lo anterior, ¿supone que la nueva ampliación conceptual de la administración y la organización, en el trans y posthumanismo, siga arrastrando tal fijación en la eficiencia de lo humano y lo no humano? El *mainstream* de las discusiones trans y posthumanistas parecen indicar que sí sigue este mismo rumbo, sobre todo si se recuerda que la idea del mejoramiento humano está vinculada, fundamentalmente, a mejoras en torno al rendimiento y la expansión de sus capacidades físicas y psíquicas. Por parte del posthumanismo, aparecen alternativas como la inclusión de agentes cyborizados, agentes artificiales, como programas o robots con inteligencia artificial, entre otros, serían pertinentes, desde la administración hegemónicas, esencialmente desde una lógica en la que dicha inclusión, o reemplazo de lo humano, resulta más eficiente (Cruz Kronfly, 2020; Gladden, 2016). De ser así, la implicación de esto para las corrientes críticas es que su campo de discusión se amplía. Ya no sólo debería persistir la discusión crítica sobre la eficiencia organizacional y su lado oscuro en las organizaciones y en lo humano, sino que además se debería ampliar el lado negativo de la eficiencia en agentes no humanos, e incluso la discusión que supone el reemplazo de lo humano por lo no humano, así como también la discusión sobre la supuesta necesidad instrumental de la mejora humana en el mundo del trabajo y de las organizaciones.

En síntesis, *esto representa un campo de discusión crítica en torno al mejoramiento y reemplazo de la eficiencia organizacional humana*; mejoramiento y reemplazo que recae, fundamentalmente, sobre los trabajadores y, tal vez, también en menor o mayor medida sobre aquellos que ejercen la administración. Pero, fundamentalmente, este grado de mejoramiento y reemplazo sería, entonces, inexistente para los que poseen la potestad del capital que es administrado y sobre el que se produce. Nótese, entonces, que bajo estos parámetros del trans y el posthumanismo, el mejoramiento laboral humano en las organizaciones no es en términos de su dignidad o su calidad de vida, sino de su eficiencia traducida en una mejora de capacidades y una mejor interacción con respecto de lo artificial (Cruz Kronfly, 2020). La introducción del transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones parte de un supuesto tan insólito como realista, ante el cual la administración hegemónica ha luchado desde su génesis: lo humano es laboral y organizacionalmente ineficiente (Cruz Kronfly, 2020). Así, en reemplazo de las promesas utópicas del transhumanismo -como la vida eterna o la realización de una inteligencia artificial plenamente consciente- se gestan promesas para la administración hegemónica, orientadas a la eliminación de la ineficiencia de lo humano, así se tenga que eliminar o reemplazar a lo humano con ello mismo (Cruz Kronfly, 2020).

### **Nuevas formas de producción y empleabilidad**

La misma lógica de la eficiencia en este contexto de aplicación trans y posthumanista en las organizaciones, no sólo conlleva a una serie de cuestionamientos sobre los trabajadores, la administración y las organizaciones, sino también sobre las nuevas formas de producción y de empleabilidad. En este contexto, nótese que además surgen nuevos modelos de *negocio* que hacen un mayor énfasis en la virtualidad, el uso de inteligencia artificial, de gamificación, de dispositivos móviles para la producción y fenómenos como el teletrabajo (Cifuentes Leiton, 2022;

Gladden, 2016; Varela Barrios, 2020). Además, este contexto hace que las áreas experimenten cambios, no sólo de nuevas profesiones, sino de profesiones que desaparecen o son reemplazadas por agentes no humanos (Vela, 2020).

Así pues, por un lado, emerge con fuerza nuevos contextos de producción y negocios en los que la generación de ganancias se da en un contexto virtual, ya sea en plataformas simuladas o de realidad extendida, creando nuevos ecosistemas entre lo humano y lo artificial (Gladden, 2016) que atentan contra la interacción social y la intimidad individual (Echeverría, 2019), por un lado, y que se basan en la posesión de un nuevo capital, de lo que Echeverría (1999) denomina como *telépolis* o *tercer entorno*, esto es, el entorno virtual, el cual se presenta como un nuevo escenario del capital y de la vida social, en donde sus dueños -los señores del aire, los amos de la nube-, son quienes gobernarían, pautan sus leyes y se lucrarían de él. Este nuevo escenario crea posibilidades de exclusión y desigualdad por falta de posibilidades de acceso a este nuevo entorno, por lo que es otro de los terrenos sobre los cuales se hace necesario discusiones éticas y políticas en la formulación de políticas públicas (Echeverría, 1999; Varela Barrios, 2020).

Por otro lado, la dinámica laboral se forja desde una necesidad de mayor interacción y dependencia entre lo humano y lo artificial. Esto es evidenciable en casos como el teletrabajo, en donde en muchos casos el trabajador entra en una interacción con lo artificial y lo virtual, que le permite trabajar a distancia, a la vez que ello supone una liberación de costos, y por tanto, un aumento de la eficiencia por parte de las organizaciones (Cifuentes Leiton, 2022). Esta condición hace que la productividad humana dependa en gran medida en los medios de acceso de la tecnología disponible, al igual que de las habilidades que posea para interactuar con lo artificial (Cifuentes Leiton, 2022; Gladden, 2016), generando una fuerte dependencia entre el trabajador y lo artificial, de tal manera que el teletrabajo se inserta como parte del proceso de cyborización (Cifuentes Leiton, 2022).

Así mismo, con el advenimiento reciente de nuevos modelos de inteligencia artificial como *chatGPT-4*, y similares, se genera un nuevo frente de la productividad igualmente basadas en la interacción humano-máquina. Este tipo de inteligencias artificiales, pese a sus limitaciones técnicas, hacen parte de las inclusiones inevitables en el mundo del trabajo, de lo cual se ha visto ya en el uso de *bots* o chats automatizados para la atención al cliente en diversas plataformas y redes sociales para negocios, como las vinculadas a las *Meta Platforms, Inc.* Es posible que dentro de las formas vigentes y futuras de trabajo sea necesario la inclusión de habilidades que incluya el manejo e interacción especializados con estos nuevos modelos de inteligencia artificial, que eventualmente podrían desplazar laboralmente algunos escenarios laborales (Vela, 2020).

Al respecto del futuro de la empleabilidad, Vela (2020) señala que en episodios recientes como el de la crisis sanitaria, económica y social provocada en parte por el contexto del *SARS-CoV 2*, se evidenció una fuerte necesidad de trasladar los empleos a su formato remoto. Este hecho no sólo hizo que ciertos trabajos sufrieran limitaciones, sino que incluso se generó un reemplazo importante de otras áreas laborales por modelos de inteligencia artificial (Vela, 2020). Lo anterior, hace que sea necesario reflexionar sobre todos los posibles cambios que podría causar el trans y el posthumanismo en el aspecto de la empleabilidad, en donde ciertas profesiones con mayor posibilidad de automatización tienden a desaparecer rápidamente, y en donde todas las demás profesiones restantes se empiezan a vincular, cada vez con mayor fuerza, con lo artificial (Vela, 2020).

### ***El panóptico trans y posthumano***

Tal vez una de las fuentes de mayor producción intelectual, desde las corrientes críticas en los Estudios organizacionales y los Estudios críticos de la administración ha sido retomar muchos trabajos de crítica filosófica y social para aplicarlo al entendimiento del control social en las organizaciones, como pasa en el caso del uso

de la obra de Foucault (Fernández Rodríguez, 2007; Foucault, 1976; Varela Barrios, 2018, 2020). Este marco teórico hace posible analizar igualmente al transhumanismo y al posthumanismo en las organizaciones desde esta lógica del control social, pues claramente su aplicación en el contexto de las organizaciones, supone la inclusión de una gran cantidad de tecnologías del control social, que van desde el uso de dispositivos *smartphones*, computadoras, chips, reconocimiento facial y el antes mencionado teletrabajo (Sepúlveda Fernández, 2020; Varela Barrios, 2020). El control, en este sentido, es un mecanismo necesario para garantizar la eficiencia en las organizaciones, lo cual se expande al incluir medios de control trans y posthumanos (Gladden, 2016).

Este aspecto del control social, desde lo trans y posthumano en las organizaciones, hace del control social sea un aspecto tal vez más directamente observable (Varela Barrios, 2018, 2020). Lo humano, en tanto que ser ontológicamente ineficiente, es sometida a nuevos medios de control para sopesar su ineficiencia, limitando así su libertad y su privacidad (Sepúlveda Fernández, 2020; Varela Barrios, 2018, 2020). Además, el tránsito del humano a una posible condición posthumana, en el mundo del trabajo en las organizaciones, puede estar sujeto a estos mismos requisitos de mayor control social, el cual puede incluso estar en interacción a un control más generalizado de tipo gubernamental, como parece estar supuesto en las concepciones de una *smart city*, e igualmente como pasa en la compra y venta de información personal y el uso de datos personales en las sugerencias de búsqueda y de productos en los *smartphones* y los computadores personales (Varela Barrios, 2020; Varela Barrios et al., 2020).

### ***Administración, organizaciones y riesgo existencial***

Como se mencionó líneas arriba, el riesgo existencial es uno de los temas conectados al transhumanismo y el posthumanismo en la medida que se teme que la inclusión de ciertas

tecnologías para el mejoramiento humano, o el desplazamiento de lo humano de su centro, pueda representar un riesgo para la supervivencia de la especie humana (Bostrom, 2002, 2013; Boyd & Wilson, 2020, 2021; Vela, 2020). Al respecto, mucho de lo planteado hasta el momento puede orientarse a una discusión sobre su potencial riesgo existencial.

Un ejemplo de un potencial riesgo existencial se refiere a las nuevas formas de productividad y de negocios. Como se describió, uno de los escenarios más latentes de las nuevas formas de organización posthumana incluye una fuerte carga de inclusión de elementos como la virtualidad, la inteligencia artificial y el trabajo a distancia (Cifuentes Leiton, 2022; Gladden, 2016). Estos nuevos escenarios, así como las nuevas formas de producción y de productos, podrían representar un riesgo en temas tan específicos como, por ejemplo, el medio ambiente, el trabajo a distancia, la fuerte dependencia de ciertos ecosistemas virtuales con la estabilidad económica de organizaciones y países, o el control económico por parte de élites que gobiernan el *tercer entorno*. Al respecto, de acuerdo con algunos estudios recientes, existe una preocupación importante por pensar en formas de gobernanza en las organizaciones que esté acorde con las políticas internacionales que ayuden a prevenir los riesgos existenciales (Boyd & Wilson, 2020, 2021). Esto, hace que se habrá un importante campo de discusión en torno a si los modelos de gestión vigentes, como los que devienen de la administración hegemónica, están o no en concordancia con estas políticas internacionales de prevención de los riesgos existenciales. Así las cosas, dentro de estas discusiones de políticas públicas, se hace necesario que se incluya la discusión crítica sobre la pertinencia o no de los modelos de administración hegemónica en torno a su potencial vínculo con los riesgos existenciales.

Adicionalmente, el desplazamiento de lo humano por agentes no humanos pone sobre la mesa una problemática de mayor proporción que se vincula igualmente a los riesgos existenciales. Por ejemplo, Vela (2020) considera que, de no

tratarse con cuidado, si lo humano empieza a desplazarse laboralmente por agentes artificiales como los que poseen inteligencia artificial, ello podría representar una crisis global en términos laborales y económicos. Además, la inteligencia artificial hace parte de los temas que, por sí solos, se encuentran en la lista de posibles riesgos existenciales, debido al gran número de consecuencias no deseadas que pudieran no anticiparse. Esto, en el mundo de las organizaciones supone una gran cantidad de riesgos, ya que, al dárseles un mayor campo de acción en éstas, podrían generar consecuencias que podrían afectar la estabilidad económica y social de un país, sobre todo en el caso de organizaciones multinacionales.

### **Un nuevo potencial para la crítica**

Las corrientes críticas en el estudio de la administración y las organizaciones se enfrentan a un nuevo gran reto, en el cual no sólo se debe detallar las peculiaridades conceptuales abstractas de las nuevas formas de concebir a la administración y a las organizaciones en el trans y posthumanismo, sino que se debe discutir, ética y políticamente si tales cosas son deseables. ¿Hasta qué punto es deseable y pertinente el reemplazo de lo humano por lo no humano en el mundo del trabajo y de lo organizacional? Al respecto, también se amplía, entonces, las discusiones tradicionales de la crítica, y su campo de acción no sólo compromete a la organización sino incluso a las políticas públicas.

Por ejemplo, retomando el campo de acción crítico de los estudios críticos de la administración, uno de sus ejes de discusión sobre la eficiencia organizacional está insertado en la posibilidad de una performatividad crítica. En este caso, dicha performatividad tendría que extenderse a una *performatividad crítica posthumana*: pensar en alternativas de intervención organizacional, que contengan las condiciones para la reflexión y la comprensión crítica, y además los controles pertinentes para evitar que los agentes no humanos se encuentren en una condición que excluya a lo humano, por si posible ventaja eficiente. La

emancipación, en este nuevo escenario, no sólo incluye la lucha contra los actos inhumanos y los actos de exclusión y opresión, sino que además debe incluir la lucha por garantizar el lugar de lo humano en las organizaciones, en condiciones justas frente a lo no humano.

Por su parte, desde los Estudios organizacionales en su vertiente crítica, la discusión y comprensión de lo humano y lo no humano en las organizaciones, remitiría necesariamente a una discusión más amplia, que vaya más allá de la eficiencia. Incluso, desde referentes más radicales, podría plantearse que, en lo referente al reemplazo de lo humano por lo no humano, desde el postantropocentrismo organizacional, lo no humano sea limitado casi por completo, de tal forma que lo humano no pierda su centro en las organizaciones. Esto, desde luego, conlleva a debates profundos desde el humanismo y el posthumanismo, y que retan elementos fundamentales de estos debates como la inclusión, la identidad y la pluralidad. ¿Una organización posthumana es más o menos inclusiva, identitaria y plural? ¿Cómo se puede rescatar el lugar central de lo humano en la organización, sin caer en el antropocentrismo y sin asumir las consecuencias y los supuestos no deseables del posthumanismo?

La discusión de lo humano y lo no humano en las organizaciones se torna igualmente importante para corrientes críticas como la gestión humanista. Por ejemplo, está claro que desde la Gestión humanista existe igualmente una lucha contra la administración hegemónica y su énfasis en la eficiencia, así como en la búsqueda de alternativas para una nueva gestión que rescate la dignidad humana. Por la misma razón, dicha discusión sobre la dignidad humana debe extenderse a cuestionar la idea del mejoramiento humano en las organizaciones con su intencionalidad fincada en la eficiencia. Si bien es cierto que toda mejora humana no supone necesariamente una mejora en términos de la eficiencia, como se observa en muchas discusiones generales del transhumanismo (Bostrom, 2005b; Diéguez, 2017, 2021), esto no niega que muchas mejoras

en el contexto de las organizaciones sí están orientadas a este fin funcional, por lo que su discusión, además de rescatar un cuestionamiento sobre posibilidades de mejora no eficiente de lo humano-organizacional, debe seguir siendo en torno a la dignidad humana y las alternativas de eficiencia trans y posthumana.

Además, en la discusión sobre la dignidad humana desde la gestión humanista radical puede remitir a una discusión profunda sobre lo que se entiende por lo humano mismo, e incluso cuestionar cómo se atenta contra dicha dignidad humana desde la idea del reemplazo de lo humano por lo no humano, con su énfasis en la eficiencia. Ahora bien, dentro de este escenario, es también importante considerar que retirar lo no humano dentro del nuevo plano organizacional pudiera representar un riesgo para la especie, en la medida de que, desde una revisión crítica de la eficiencia, es que ésta puede ser rescatada y reorientada para el servicio de lo humano y de los oprimidos. Es decir, el problema no es tanto que lo trans y posthumano supongan una mejora en términos de eficiencia, sino que el problema es identificar quienes son los beneficiarios de dicha eficiencia, y llevar tales beneficios a un entorno igualitario y de dignidad humana. Por lo tanto, la discusión de la dignidad se extiende tanto a lo humano como a lo no humano.

## Conclusiones

El presente trabajo partió por identificar un vínculo entre ciertas ideas del transhumanismo y el posthumanismo, en torno al mejoramiento humano y el postantropocentrismo, con el énfasis en la eficiencia en las organizaciones desde la administración hegemónica. La conexión central es que, en esta misma búsqueda de la eficiencia, lo trans y lo posthumano se configura como una nueva arista para la mejora o el reemplazo de lo humano en las organizaciones, desde su condición ontológicamente ineficiente. Así las cosas, se propuso como idea central que el transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones puede ser entendido como un episodio más del estudio y búsqueda de la eficiencia en las

organizaciones; de lo cual, se sigue que emerge un campo importante de cuestionamiento para las corrientes críticas de la administración y las organizaciones.

Se hace necesario, entonces, que las corrientes críticas de la administración y las organizaciones, aborden estas cuestiones que suponen una aplicación trans y posthumana en la administración y las organizaciones, de tal manera que se puedan cuestionar, prever, denunciar y plantear alternativas, con el fin de evitar más formas de opresión, desigualdad, exclusión y de actos inhumanos en las organizaciones. Esto, además, supone la necesidad de fortalecer un diálogo crítico con otras disciplinas y campos de estudio, más familiarizados con el trans y posthumanismo, para comprender, por ejemplo, detalles técnicos y complejidades diversas, que puedan ser necesarias para prever consecuencias no contempladas en estos nuevos modelos de administración y organización trans y posthumana.

Los críticos de la administración y las organizaciones pueden tener un rol importante para incidir en la discusión y creación de políticas públicas que regulen la implementación del trans y posthumanismo en las organizaciones, en pro de evitar consecuencias nefastas para la sociedad y el ambiente, en coherencia con las políticas internacionales que buscan prevenir y mitigar los riesgos existenciales. Igualmente, este rol en la discusión y creación de políticas públicas puede servir para la discusión sobre lo deseable o no de la aplicación y los usos del mejoramiento humano en las organizaciones. Esto permitiría que se pueda controlar o eliminar sus consecuencias negativas para lo humano, en virtud de que parte de la dignidad humana debe abrazar su condición ontológica limitada e ineficiente. Así mismo, esto conlleva, de nuevo, a una discusión crítica de lo administrativo y organizacional sobre sus fines en la existencia de la humanidad, de tal modo que la eficiencia, la productividad y ganancia económica, pierdan su centro de interés fundamental, para darle verdaderamente paso a lo discusión de lo humano.

Finalmente, se deduce la necesidad de explorar otras consecuencias del transhumanismo y el posthumanismo en las organizaciones, más desde el ángulo de sus riesgos existenciales. Por ejemplo, algunas organizaciones privadas pueden promover la investigación, la aplicación o el uso de estas tecnologías para el mejoramiento humano, abriéndose un campo de discusión ético y político sobre en quién debe recaer el poder y las decisiones de su investigación, uso y aplicación (Quevedo Martín, 2021), así como también se da paso a la necesidad de actualización de estas discusiones en temas como la responsabilidad social de las organizaciones y su vínculo con el riesgo existencial (Londoño-Cardozo & Pérez de Paz, 2021; Pérez de Paz & Londoño-Cardozo, 2021).

## Referencias

- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4281975>
- Aktouf, O. (1998). *La administración: Entre tradición y renovación*. Artes Gráficas Univalle.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). *Critical Management Studies*. Sage Publications (CA).
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2003). *Studying Management Critically*. SAGE Publications.
- Arandia, O., & García-de-la-Torre, C. A. (2021). Humanistic management: A history of a management paradigm from the human dignity. En C. A. García-de-la-Torre, O. Arandia, & M. Vázquez-Maguirre (Eds.), *Humanistic Management in Latin America* (pp. 1-18). Routledge.
- Arandia, O., & Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: Una perspectiva filosófica. *AD-minister*, 26, 123-147. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.6>
- Barba Álvarez, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Revista Gestión y Estrategia*, 44, Article 44. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/desh/gye/2013n44/Barba>

- Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive* (Primera). Harvard University Press.
- Bédard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. 1—El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. *AD-minister*, 3, 68-88.
- Bédard, R. (2004). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. 2—La trilogía Administrativa. *AD-minister*, 4, 80-108.
- Bertalanffy, L. von. (1969). *General system theory: Foundations, development, applications* (Revised Edition). George Braziller.
- Bostrom, N. (2002). Existential risks: Analyzing human extinction scenarios and related hazards. *Journal of Evolution and Technology*, 9. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:827452c3-fcba-41b8-86b0-407293e6617c>
- Bostrom, N. (2005a). A history of Transhumanist thought. *Journal of Evolution and Technology*, 14(1), 25.
- Bostrom, N. (2013). Existential Risk Prevention as Global Priority. *Global Policy*, 4(1), 15-31. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.12002>
- Bostrom, N. (2005b). In Defense of Posthuman Dignity. *Bioethics*, 19, 202-204.
- Boyd, M., & Wilson, N. (2020). Existential Risks to Humanity Should Concern International Policymakers and More Could Be Done in Considering Them at the International Governance Level. *Risk Analysis*, 40(11), 2303-2312. <https://doi.org/10.1111/risa.13566>
- Boyd, M., & Wilson, N. (2021). Anticipatory Governance for Preventing and Mitigating Catastrophic and Existential Risks. *Policy Quarterly*, 17(4), Article 4. <https://doi.org/10.26686/pq.v17i4.7313>
- Braidotti, R. (2015). *Lo Posthumano*. Editorial GEDISA.
- Chanlat, A. (1995). *Modos de pensamiento y comunicación*. HEC-Montréal, Groupe Humanisme et Gestion.
- Chanlat, J.-F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, III(2), 317-364.
- Cifuentes Leiton, D. M. (2022). Teletrabajador ciborg: Teletrabajo como táctica de liberación fabril. *Perseitas*, 10, 80-110. <https://doi.org/10.21501/23461780.4300>
- Clegg, S. R., & Bailey, J. (2007). *International Encyclopedia of Organization Studies*. Sage.
- Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (1996). *Handbook of organization studies* (pp. xxix, 730). Sage Publications, Inc.
- Cruz Kronfly, F. (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas. *Cuadernos de Administración*, 18(27), Article 27. <https://doi.org/10.25100/cdea.v18i27.139>
- Cruz Kronfly, F. (2020). Los espejismos, los silencios del posthumanismo. En E. Varela Barrios, E. J. Piedrahita, & R. D. Echeverri (Eds.), *La marejada del posthumanismo* (pp. 125-134). Programa Editorial Universidad del Valle.
- Cruz Soto, L. A. (2022). *El fundamento de la administración* (Primera edición). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico* (Segunda Edición). Editorial Presencia LTDA.
- Dickson, W. J., & Roethlisberger, F. J. (1961). *Management and the Worker* (First Ed.). Harvard University Press.
- Diéguez, A. (2017). *Transhumanismo: La búsqueda tecnológica del mejoramiento humano*. Herder Editorial.
- Diéguez, A. (2021). *Cuerpos inadecuados: El desafío transhumanista a la filosofía*. Herder Editorial.
- Echeverría, J. (1999). *Los señores del aire: Telépolis y el tercer entorno*. Destino Ediciones. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=103870>
- Echeverría, J. (2019). ¿Fin de la intimidad? Ensimismarnos: Contra las amenazas transhumanistas. *Isegoría*, 60, Article 60. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2019.060.02>
- Etzioni, A. (1997). *Organizaciones modernas* (C. Moreno Canadas, Trad.; Primera Edición). Limusa NORIEGA EDITORES.

- Fayol, H. (2016). *General and Industrial Management* (C. Storrs, Trad.). Ravenio Books.
- Fernández Rodríguez, C. J. (Ed.). (2007). *Vigilar y organizar: Una introducción a los Critical Management Studies* (P. Tena & C. J. Fernández Rodríguez, Trans.). Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Follet, M. P. (1942). The meaning of responsibility in business management. En H. C. Metcalf & L. F. Urwick (Eds.), *Dynamic Administration. The Collected Papers of Mary Parker Follett* (1st Edition, pp. 66-146). Harper & Brothers.
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión* (Primera edición en español). Siglo veintiuno editores.
- Gantman, E. R. (2017a). El desarrollo de los estudios críticos de gestión en los países latinoamericanos de habla hispana. *Política y Sociedad*, 54(1), 45-64. <https://doi.org/10.5209/POSO.51679>
- Gantman, E. R. (2017b). En torno al potencial transformador de los CMS (Critical Management Studies). *RECERCA. Revista de Pensament i Anàlisi*, 20, Article 20. <https://doi.org/10.6035/Recerca.2017.20.2>
- George, C. S., & Alvarez Medina, M. de L. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. Pearson Educación.
- Gladden, M. E. (2016). *Posthuman Management: Creating Effective Organizations in an Age of Social Robotics, Ubiquitous AI, Human Augmentation, and Virtual Worlds* (Second Edition). Defragmenter Media, West Pole & Larkspur, and Synthyphnion Press LLC.
- Gladden, M. E. (2019). Who Will Be the Members of Society 5.0? Towards an Anthropology of Technologically Posthumanized Future Societies. *Social Sciences*, 8(5), Article 5. <https://doi.org/10.3390/socsci8050148>
- Harari, Y. N. (2016). *Homo Deus: Breve historia del mañana*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1970). Open systems theory. En O. Grusky & G. A. Miller, *The Sociology of Organizations: Basic readings* (First Ed, pp. 13-32). Free Press.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Londoño-Cardozo, J., & Pérez de Paz, M. (2021). A responsabilidade digital organizacional: Fundamentos e considerações para seu desenvolvimento. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(6), 1-31. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD210088>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maureira, M. (2016). Posthumanismo: Más allá de antropotécnica y nomadismo. *Cinta de moebio*, 55, 1-15. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2016000100001>
- Mayntz, R. (1967). *Sociología de la organización*. Alianza.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization* (First ed). The Macmillan Company.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Metcalf, H. (1885). *The cost of manufactures and the administration of workshops, public and private*. John Wiley & Sons.
- Montaño Hirose, L. (2014). *Administración y estudios organizacionales. Trayectorias, entrecruces y desafíos*. 40 aportaciones de la UAM-Iztapalapa. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Montaño Hirose, L. (2016). De la revolución a la venganza de los managers. *Gobierno y Desarrollo*, 1(1), 111-144.
- Pérez de Paz, M. (2023). Transhumanismo y Organizaciones: Bases para el inicio de la investigación organizacional en relación con las nuevas tecnologías. En *Reconstrucciones racionales sobre la organización*.
- Pérez de Paz, M., & Londoño-Cardozo, J. (2021). La implementación de los robots y la inteligencia artificial en las organizaciones: Una paradoja para la Responsabilidad Social. En J. Londoño-Cardozo & O. I. Vásquez (Eds.), *La investigación en Administración: Tendencias, enfoques y discusiones* (Primera ed., pp. 185-219). Editorial Universidad Santiago de Cali.

- Pineda-Henao, E. F. (2014). *Una fundamentación ontológica de la práctica administrativa como técnica social ordenadora institucionalizada* [Tesis pregrado]. Universidad Nacional de Colombia.
- Pineda-Henao, E. F. (2017). *Disciplina administrativa y práctica administrativa: Una perspectiva analítica del problema del estatus epistemológico de la administración* [Tesis pregrado]. Universidad del Valle.
- Pineda-Henao, E. F. (2018). Administración y organizaciones: Una mirada más allá de las fronteras de lo instrumental. En C. Tello Castrillón & E. F. Pineda-Henao, *Conjeturas organizacionales: Fundamentos para el estudio de la organización* (Primera ed., pp. 31-54). Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Pineda-Henao, E. F., Ortega González, M. S., & Rivera Morillo, V. (2020). El bien, el mal y el acto de administrar: Una fundamentación crítica desde la razón práctica. En C. Tello-Castrillón, E. F. Pineda-Henao, & J. Londoño-Cardozo (Eds.), *La construcción organizacional de la Responsabilidad Social: Fundamentos teóricos y casos de estudio* (Primera ed., pp. 39-64). Universidad Nacional de Colombia.
- Pineda-Henao, E. F., & Tello-Castrillón, C. (2018). ¿Ciencia, técnica y arte?: Análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la Administración. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 10(4), 112-130.
- Pugliese, Z. (2020). Transhumanismo: Una promesa de mejoramiento humano carente de fundamento ético. *Nuevo Pensamiento*, 10(16), Article 16. <http://www.editorialabiartafaia.com/nuevopensamiento/index.php/nuevopensamiento/article/view/185>
- Quevedo Martín, D. (2021). Raíces humanistas del transhumanismo tecnocientífico. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 18(1), 45-51. <https://doi.org/doi.org/10.5209/tekn.69832>
- Rendón Cobián, M., & Montaña Hirose, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática. *Contaduría y administración*, 213, 1-15.
- Ríos Szalay, J. (1997). Mitos sobre el proceso administrativo: El modelo teorico-descriptivo vis-a-vis el modelo tecnico-prescriptivo. *Contaduría y Administración*, 185, 49-61.
- Sanabria Rangel, M., Saavedra Mayorga, J. J., & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales. Fundamentos evolución y estado actual del campo* (1.ª ed.). Editorial Universidad del Rosario. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1f5g2pv>
- Sanabria Rangel, M., Saavedra Mayorga, J. J., & Smida, A. (2015). Los estudios críticos en administración: Origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los estudios organizacionales en América Latina. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 209-234.
- Sepúlveda Fernández, R. de J. (2020). Aportes de la filosofía de la tecnología a los estudios organizacionales. Nuevas ontologías del cuerpo humano en los cyborgs trabajadores. En *Los Estudios Organizacionales en Colombia. Aproximaciones, diversidad y desarrollo* (pp. 281-304). Editorial EAFIT & Editorial Universidad del Rosario.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization*. Free Press.
- Smith, A. (1996). *La riqueza de las naciones* (C. Rodríguez Baun, Trad.; reimpresión). Alianza Editorial.
- Spicer, A., Alvesson, M., & Kärreman, D. (2009). Critical performativity: The unfinished business of critical management studies. *Human Relations*, 62(4), 537-560. <https://doi.org/10.1177/0018726708101984>
- Taylor, F. W. (1961). *Principios de la administración científica* (R. Palazón, Trad.). Herrero Hermanos.
- Varela Barrios, E. (2018). *La hegemonía del Management: Una genealogía del poder managerial* (Primera Ed.). Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Varela Barrios, E. (2020). Posthumanismo y transhumanismo: Modos de gestión y productividad de lo viviente. En E. Varela Barrios, E. J. Piedrahita, & R. D. Echeverri (Eds.), *La marejada del posthumanismo* (pp. 25-55). Programa Editorial Universidad del Valle.
- Varela Barrios, E., Piedrahita, E. J., & Echeverri, R. D. (Eds.). (2020). *La marejada del posthumanismo*. Programa Editorial Universidad del Valle.

Vela, S. L. R. (2020). Análisis de riesgo existencial y el futuro de la empleabilidad. *Phainomenon*, 19(1), Article 1. <https://doi.org/10.33539/phai.v19i1.2174>

Weber, M. (2004). *Economía y sociedad. Esbozo de Sociología comprensiva* (J. Medina Echavarría, J. Roura Farella, E. Ímaz, E. García Máynez, & J. Ferrater Mora, Trads.; tercera reimpresión). Fondo de Cultura Económica.