

SIMILITUDES ENTRE EL TEATRO OFF-OFF-BROADWAY Y LAS CONSULTORÍAS DE EMPRESAS

MANIFESTACIONES DEL POSTMODERNISMO-UNA PERSPECTIVA SOCIAL GESTÁLTICA

Dr. Raymond Saner
Centro para el desarrollo Socio Económico
Génova/Suiza

Febrero 2010

Este trabajo es una versión actualizada de una presentación ofrecida en un simposio en Lancaster en junio de 1992 en el Reino Unido a los miembros de la Conferencia Permanente sobre el Simbolismo Organizacional (Standing Conference on Organizational Symbolism-SCOS). Debo agradecer especialmente a mis fallecidos maestros, los terapeutas y amigos, Laura Perls, por animarme a introducir el análisis histórico en el ámbito de la terapia gestalt, e Isadore From, por su crítica constructiva sobre mi historicismo Euro-céntrico. Asimismo, agradezco especialmente a Edwin Nevis por los comentarios realizados a la versión previa de este trabajo, que me han servido de gran ayuda.

Se publicó una versión más breve del presente artículo en el Gestalt Review, 3/1, 1999, bajo el título "Consultoría organizacional: lo que puede aprender la perspectiva gestáltica del teatro Off-Off Broadway"(Organizational Consulting: What a Gestalt Approach Can Learn from Off-Off Broadway Theater) y se presentó una versión revisada y más breve en la reunión de Estudios de Management Críticos (Critical Management Studies) en el año 2005 en Cambridge.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es ampliar el ámbito de investigación convencional de la Terapia Gestalt y de la Gestalt dirigida al desarrollo organizacional y analizar, comparar e interrelacionar fenómenos de sistemas sociales más amplios, en particular el teatro contemporáneo y la consultoría de empresas. Asimismo, se pretende realizar un primer esbozo de la posible taxonomía de configuraciones (Gestalten) de sistemas sociales.

Las organizaciones, tanto las del sector público como las del privado, ya han sido comparadas con el teatro (Mangham, Overington, 1987; Vail, 1990) y muchos de los autores que se han centrado en la cultura organizacional se han nutrido, consciente o inconscientemente, del repertorio del teatro y la dramaturgia, especialmente en lo referente al empleo de términos como héroes, guión, trama, audiencias internas, mitos, leyendas etc.

Si bien esta fertilización cruzada ha contribuido a ilustrar las dinámicas del entorno organizacional, se ha hecho bastante poco en cuanto a comparar el teatro contemporáneo y las prácticas organizativas contemporáneas. El objetivo de este trabajo consiste en acercarse a

ambos mundos y comparar de forma directa los últimos acontecimientos acaecidos en los mismos, concretamente el Teatro Off-Off Broadway y la Consultoría de Gestión contemporánea o la Consultoría Off-Off Wallstreet.

La conclusión fundamental del trabajo apunta a que tanto OOB como OOW muestran manifestaciones postmodernistas y que ambas son señales de una posible tendencia a un cambio de paradigma en los países occidentales industrializados. Un cambio hacia una forma postmodernista de estar en este mundo o el preludio de una vuelta atrás hacia una forma de estar premoderna análoga a lo sucedido en el anterior cambio de siglo con el simbolismo y el neoclasicismo.

ANTECEDENTES

Siguiendo el ejemplo de Walter Benjamín, el autor pretende indagar sobre las posibles correspondencias entre distintos aspectos de la sociedad contemporánea, en este caso, el teatro contemporáneo y la consultoría de gestión empresarial/organizacional y averiguar si dichas correspondencias pueden ser indicativas de configuraciones (Gestalten) sociales de la sociedad actual. En segundo lugar, quiere situar estas correspondencias o Gestalten sociales en un marco histórico y evolutivo similar al de la taxonomía.

Es decir, el tema de este estudio es el campo social más amplio y en particular las expresiones de Zeitgeist¹ en los campos del teatro y la consultoría organizacional. La hipótesis de partida es que estas similitudes o correspondencias pueden representar Gestalten sociales fijas o pautas de interacción social que indican respuestas isomórficas a las realidades de las sociedades postmodernistas. El isomorfismo, aplicado a las ciencias sociales y a la teoría organizacional se refiere a (Hatch, 1997) la creencia de que las organizaciones reflejan la complejidad del entorno a través de sus estructuras y sistemas internos. “Iso” significa igual y “morfo” significa forma. Una organización que es isomórfica con respecto a su entorno, tiene la misma forma que su entorno. Del mismo modo, uno podría afirmar que los formatos de las expresiones artísticas contemporáneas pueden ser indicativos de un ajuste isomórfico al desarrollo del entorno en general, y en particular, a las variaciones debidas a cambios tecnológicos y a la globalización económica.

Por lo tanto, fundamentándose en estudios previos realizados por este autor² sobre distintas correspondencias, el presente artículo pretende identificar las posibles configuraciones sociales globales que pueden arrojar luz sobre fenómenos postulados por la literatura posmoderna como la identidad polivalente, la experiencia múltiple, el orden policéntrico mundial, el multiculturalismo y el pluralismo ideológico. Asimismo, pretende comprender la relación que estos fenómenos postmodernos pueden tener con los fenómenos descritos por la psicología clínica contemporánea, tales como la fragmentación, el narcisismo, el trastorno de personalidad límite o simplemente la falta de objetivos y la confusión.

EL TEATRO POSTMODERNO

Aunque el foco de atención de este estudio sean el teatro vanguardista contemporáneo y la consultoría organizacional de “vanguardia”, es evidente que en ambos campos las prácticas clásicas y modernas del teatro y de la consultoría coexisten junto a los acontecimientos más recientes. Pero se da por supuesto que el pensamiento más reciente alberga los frutos más interesantes para la comparación.

Alrededor de mediados de los años sesenta el mundo teatral fue testigo de la emergencia de un nuevo teatro de vanguardia. En aquella época, el teatro tradicional (los clásicos y los musicales) era producido por compañías teatrales situadas cerca de la parte oeste del centro de Manhattan, alrededor de Broadway, mientras que obras nuevas, de una calidad intelectual superior, o reediciones de los clásicos, se llevaban a cabo a las afueras del distrito teatral principal. De ahí la

¹ N.T. Zeitgeist: expresión alemana que significa “el espíritu (Geist) del tiempo (Zeit)”. Hace referencia al clima intelectual y cultural de una era.

² El autor ha explorado los supuestos de correspondencia en diversos estudios previos: entre el análisis del movimiento y la psicoterapia (Saner, 1985); entre la Psicología Gestalt y la Terapia Gestalt (Saner, 1985); entre la Terapia Gestalt y la cultura nacional de EEUU (Saner, 1985, 1989) y entre las precondiciones de la implosión socio política del periodo decadente del Imperio Austro-Húngaro y el Postmodernismo (Saner, 1989).

expresión Off-Broadway asignada a este tipo de obras modernas y a las interpretaciones nuevas de las obras clásicas.

Los teatros más pequeños, que no podían cumplir las normas establecidas por la Asociación de Actores³, representaban sus obras al margen del entorno de la unión y de las producciones regladas, de ahí la denominación "Off-Off-Broadway". Muchos de ellos realizaron obras nuevas, reestrenos y clásicos...al igual que el resto de Broadway y del teatro OB; otros teatros OOB sin embargo, comenzaron a prestar atención a la conciencia misma, son éstos los que más tarde recibirían el nombre de "vanguardia", "experimental", "arte de performance" "alternativo" o "conceptual".

Entre estos grupos postmodernos se encontraban por ejemplo Mabou Mines, The Performance Group, The Manhattan Project, The Ontological-Historical Theatre, y los escritores/actores/intérpretes como Robert Wilson, Stuart Sherman, Alison Knowles...Estos grupos nuevos de vanguardia mostraron sus obras fundamentalmente en zonas de Manhattan como el Lower East Side, SOHO, Village y Brooklyn donde la contracultura de los años sesenta floreció sin dificultades, al margen de las presiones comerciales y del escrutinio intelectual de los críticos teatrales de la corriente principal.

Las obras de OOB postmodernas mostraban aspectos nuevos y radicalmente diferentes de los mostrados por el teatro B tradicional, el OB y el "OBB tradicional". En seguida eclipsaron a otros grupos de OOB y los términos OOB y postmodernismo se convirtieron en intercambiables para muchos críticos y profesionales del teatro. Por lo tanto, en lo que resta de este trabajo el término OBB se referirá a la variante postmoderna del teatro OBB.

El término postmodernismo sigue considerándose ambiguo y no está del todo aceptado entre los intelectuales y expertos de las artes y las ciencias sociales. Muchos han escrito críticas enérgicas en contra de este término, como por ejemplo, los bailarines Senta Driver, Sally Banes, Roger Copeland (todos en Theater and Drama Review TDR (Revista de Teatro y Drama), Primavera de 1992).

Muchos de los puntos están bien defendidos; otros son discutibles. El objetivo de este trabajo no es debatir sobre el término postmodernismo, ni sobre las declaraciones ni objeciones realizadas por J.F. Lyotard (1984) y Charles Jencks (1986). La palabra postmodernismo se entiende aquí como un término histórico empleado para describir las características del teatro OOB tal y como ha evolucionado desde mediados de los años sesenta hasta el presente.

Resumiré y ampliaré las contribuciones realizadas por Elinor Fuchs (1983), Richard Schechener (1979) y Dick Higgins (1979), destacando las características principales del Teatro OOB y contrastándolas con las de su precursor, a saber, el teatro moderno.

³ Para muchos profesionales, el teatro OOB está estrechamente ligado a las normas del gremio, en base a las cuales se organizan las producciones teatrales. Todas las producciones OOB tienen en común una relajación con respecto a los requerimientos de la Unión de Actores (Actor's Equity) a cambio de la programación de un número limitado de representaciones en un local que no puede exceder los 199 asientos (o el que se establezca) (los productores deben disminuir sus ganancias si van a pagar a los actores menos del baremo establecido); o el OOB puede ser no-unión y por tanto, librarse de estas normas por completo. Por este motivo, muchos de los actores de la escena teatral OOB postmoderna retuvieron y mantuvieron este estatus no-unión mientras otros fueron forzados a unirse y en la actualidad, actúan en una gran variedad de escenarios. (El autor quiere expresar su agradecimiento y aprecio a Elinor Fuchs por la presente clarificación).

A grosso modo, el teatro moderno se caracteriza por tener un argumento narrativo principal que se desarrolla de forma lógica y secuencial como por ejemplo, las obras de Pinter, Sartre o Albee. Los actores adoptan papeles de ciudadanos de a pie que cuentan historias basadas en las tragedias vitales y los conflictos existenciales. El desarrollo de las tragedias o comedias se da de un modo lineal, el comienzo de la línea coincide con el principio de la obra y el final con el último acto de la misma.

El objetivo del teatro postmodernista es disolver las formas existentes de percibir el mundo y a uno mismo. El teatro OOB es un acto o proceso destinado a que la audiencia y los actores/cosas/objetos/espacios interactúen mentalmente. El foco de atención es la conciencia y en menor medida la experiencia emocional, la crítica política o el simple entretenimiento. La intención del teatro OOB es deconstruir la realidad y no interpretarla o buscar un contacto "genuino" con la audiencia, como era el caso en el "Living Theatre".

Por ejemplo, fragmentos de la mente de una persona se sitúan en un mismo nivel de la realidad y se les otorga distintos roles, de forma parecida a la persona que sufre un desorden de personalidad, a la que experimenta estados de disociación o alucinaciones, o al modo en que los impulsos del Ello emergen en su conciencia mientras está tumbada en el diván del psicoanalista. Sam Shepard, un conocido dramaturgo que combina la narración de historias con una sensibilidad postmodernista dice lo siguiente (1984):

"Las historias que cuentan mis protagonistas están siempre sin terminar, son siempre imaginarias, se trata de historias relacionadas con experiencias recordadas a través de cierto tipo de visión. Siempre aparecen fracturadas, fragmentadas y rotas. Me encantaría ser capaz de contar una historia clásica, pero parece que no forma parte de mi naturaleza"

Otro tipo de técnicas empleadas con frecuencia en el OOB para romper con la forma habitual de percibir y conceptualizar el entorno es el uso deliberado de múltiples medios de comunicación y múltiples formas de arte mostradas simultáneamente durante la actuación. Es el caso de Meredith Monk, quien si bien es fundamentalmente bailarina, emplea el arte, la escultura y el teatro a partes iguales en sus funciones. Otro ejemplo es el de Wooster Group en cuyas obras con frecuencia se dan de forma simultánea una mezcla de películas de vídeo, interpretaciones y esculturas a gran escala.

Al ser bombardeado por varios acontecimientos de forma paralela se ve frustrado todo intento del espectador por encontrar claves identificativas simples que le ayuden a "adivinar" el significado de los bits de información que recibe. Hay demasiada información a la que "dar sentido". Es posible que el espectador esté percibiendo de forma simultánea una película, un baile o una canción, al tiempo que se desarrolla la escena principal de la trama. En el teatro OOB se considera que todo darse cuenta tiene el mismo valor, por lo que es frecuente emplear términos como "identidad polivalente" o "información múltiple" al referirse a los efectos creados en la obras teatrales OOB.

Asimismo, se considera que el teatro postmoderno ha supuesto una ruptura con el arte antropocéntrico al pasar a una nueva forma de representación ritual transpersonal o postcognitiva donde la razón y la lógica habitual se expanden. La narración normal del teatro moderno se despedaza en ideas, imágenes y fragmentos desestructurados que forman entornos similares a un mosaico o cuadros de cuatro dimensiones de los que el espectador puede seleccionar aquellos bits de información que considera interesantes. Una especie de

hipermercado en el que el espectador/cliente puede elegir lo que más le apetece a su mente en cada momento.

Las representaciones postmodernas cambian de una actuación a otra. No existe la menor intención de repetir la obra de forma consistente y metodológica como se enseñaba, por ejemplo, en las escuelas de teatro moderno de Lee Strasberg, Stanislawski o Grotowsky. Cada acontecimiento o representación en el Teatro OOB va dirigido a crear una nueva Gestalt originada por la suma total, por un lado, de todos los “asuntos” que se presentan y mueven en el escenario y por otro, de lo que sucede en la mente del espectador, quien de forma selectiva y según le apetece, se conecta a diferentes bits de información.

Este ataque deconstructivista al pensamiento y a la percepción convencionales puede resultar una experiencia liberadora tal y como sucede en las representaciones de Mabou Mines y Robert Forman. También puede resultar placentera, en especial, si el material decodificado forma parte de la historia o el patrimonio compartido por ambas partes, el intérprete y el espectador. Elinor Fuchs (1983) describe una de estas experiencias del teatro postmoderno que se produjo en la obra de Daryl Chin titulada “Apoplectic Fit” (Ataque de Apoplejía). En PAJ 26/2, escribe:

“La obra en sí consiste en un entrelazado de docenas de fragmentos de escenas copiadas de o inspiradas en películas americanas “clásicas” entrelazadas con pasajes críticos. El entrelazado de los fragmentos nunca se fusiona formando la ilusión de realidad con una trama y unos personajes. Sin embargo, resulta coherente porque los textos que se encuentran detrás del texto forman parte de la narrativa de nuestra cultura. Chin lanza textos a su audiencia, libros, artículos, películas, ficción, críticas... En la mayoría de sus obras Chin se preocupa por el mundo de la textualidad y no por el mundo dramático.”

Pero el teatro postmoderno basado en la no narración y los no personajes, puede resultar extremadamente chocante y perturbador e incluso, traumatizante. Elinor Fuchs (TDR, Vol.33, Primavera 1989) describe una de estas escenas chocantes y creadoras de confusión de la que fue testigo en una actuación de Karen Finley:

“Finley crea una multitud de caracteres que irrumpen en fragmentos esquizoides entrecortados. Las historias se cortan en la mitad. No hay narraciones acabadas, y lo que es más importante, al igual que en las obras de ficción de Acker, no hay narradores que permanecen hasta el final; el “Yo” mutante es sucesivamente una mujer, un hombre, un padre, un niño, todos encontrando su nivel en la misma subterránea del abuso sexual y los excesos insensibilizadores...”

La razón mencionada con frecuencia para la utilización de dichas técnicas de fragmentación, según Dick Higgins, es la búsqueda de una identidad más extensa o amplia, no la personalidad dividida o fragmentada. Escribe en PAJ (1979):

“Pero para los intérpretes postmodernos, especialmente para los postcognitivos más recientes, no es tanto una cuestión de tener una identidad múltiple sino una polivalente. Uno amplía su identidad haciendo una variedad de actividades. En ocasiones, incluso parece darse por sentado que una identidad más amplia, entendida como una capacidad y un alcance mayores, es cualitativamente “mejor” que una menor.”

La misma crítica sostiene también que hay una nueva máxima que supuestamente rige a estos intérpretes OOB que dice “soy lo que puedo hacer”. Al igual que el hombre renacentista de la época medieval, estos intérpretes parecen creer que deben trabajar con vídeo, cine, baile y música. Parecen creer que sus mensajes están incompletos sin tal “polimatía” (D. Higgins).

Para resumir lo relativo al teatro OOB postmoderno, Richard Schechner propone la siguiente categorización y distinción entre los periodos del drama moderno y postmoderno (R. Schechner, PAJ 10/11, Vol IV, p.13);

Figura 1

Schechner no emplea el término narcisista desde un punto de vista negativo, clínico-patológico. Sólo observa que el narcisismo no es sinónimo de egocentrismo:

“Ver el “yo” como centro del universo es un sentimiento moderno. Para el self, verse a sí mismo e implicarse con ese reflejo o duplicarlo como si se tratara de otra persona es una experiencia postmoderna. Ser consciente de esa duplicidad e introducir un tercer self que sea consciente de la mutualidad de los otros dos, esta intensa “reflexividad”, es posmoderna.”

Esta destrucción o fragmentación del self constituye uno de los aspectos clave del teatro postmoderno. Presenta grandes similitudes con las experiencias de meditación profunda, como por ejemplo, la del Budismo Vipassana, durante la que el meditador experimenta una fragmentación y una auto reflexividad parecidas. Sucede lo mismo con los estados de conciencia inducidos por las drogas, en especial por las drogas psicodélicas. Los intérpretes del teatro OOB han seguido estos dos caminos de auto reflexividad.

Tendiendo al pluralismo cultural o el multiculturalismo, los intérpretes, críticos y teóricos americanos van incluyendo, cada vez en mayor medida, teatro no occidental y no europeo entre sus representaciones teatrales. Los americanos de origen asiático, africano y latino americano son especialmente propensos a mezclar diferentes culturas, experimentando así con formas de “teatro global” y pluralismo cultural, alejándose por tanto, del mono-culturalismo. (R. Schechner, 1991)

ACTORES Y AUDIENCIAS DEL OOB

La especialidad de los teatros clásico y moderno es emplear la ilusión para imitar la realidad. El primero, el repertorio teatral clásico, lo hace mediante formas históricas preestablecidas con el fin de transmitir significado (por ejemplo, óperas o dramas clásicos como los de Shakespeare); el teatro moderno, utiliza métodos de actuación (Stanislawsky, Strasberg) que acercan lo más posible los actores y la escena a situaciones reales de la vida diaria.

El teatro OOB por su parte, no pretende imitar la vida (ilusión teatral convencional), ni aspira a mejorar una pieza teatral existente y tampoco busca formas de entretener en el sentido tradicional. El teatro OOB se centra en múltiples niveles del darse cuenta consciente que puede experimentar un espectador durante una representación dada. Para la audiencia OOB no hay

un mensaje político o social que “recibir”. Lo único que hay para recoger es lo que el espectador comprende de los fragmentos de información que pone el intérprete a su disposición.

En el OOB se evitan los caracteres reales o casi reales porque la conciencia de la audiencia sólo tendría “viejos” preceptos preconcebidos con los que identificarse. En su lugar, el intérprete de OOB quiere ofrecer a los espectadores material “desempaquetado” que pueda deconstruir como considere oportuno.

Por lo tanto, el actor de OOB intenta ser diferentes cosas para diferentes personas al mismo tiempo, por ejemplo, una voz, un objeto físico, un movimiento en el espacio, un color dentro de un marco más amplio constituido por el escenario etc.

Esto puede resultar bastante desafiante para la audiencia, puesto que no ha sido entrenada para reconstruir información del entorno, ni tampoco necesariamente buscaba tal experiencia deliberadamente. Lo que resulta frustrante al sentarse a ver una obra de OOB es que la necesidad humana natural de buscar lo que le es familiar y su necesidad de completar las totalidades inconclusas se ven con frecuencia frustradas e incompletas. Las improntas, los sonidos, las imágenes, los colores, las luces, los tonos, los cuerpos pueden permanecer sin el texto explicativo que permitiría al espectador apoyarse en un significado concreto, tal y como sucede normalmente en las obras modernas o clásicas.

El espectador permanece sentado cautivo sin poder moverse por la sala la mayor parte del tiempo y tiene que aceptar información cruda “no digerida” y situarla en una totalidad explicativa más amplia. No hay nada “ahí” a lo que atender en el sentido tradicional. Tan sólo hay datos crudos con los que construir algo.

Muchos de los espectadores pueden seguir la función durante un rato hasta que la gran cantidad de información a la que están sujetos les supone demasiado estrés para su funcionamiento mental y emocional. Por eso, mucha gente se duerme durante la representación o se va a algún mundo de fantasía.

El teatro OOB no se compromete. Normalmente no aparecen historias narradas ni caracteres psicológicos con personalidades fácilmente reconocibles, ni contextos históricos en los que se sitúa la obra, ni el desarrollo cronológico lineal de una historia y si la hay, es tan sólo en fragmentos.

Por lo tanto, depende de la mente y las necesidades del espectador darle significado a la información, las impresiones, los sonidos, los olores etc. La participación es absolutamente necesaria, no es posible la consumición mediante osmosis de una obra preparada. Lo que sí es posible es la deconstrucción y la reconstrucción de los bits de información disponibles.

Sentarse a ver una obra de teatro OOB requiere participación, no en el sentido de seguir el texto existente sino en el sentido de crear, de las múltiples capas de subtexto, el tipo de significado que tenga más sentido para el espectador.

EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA ORGANIZACIONAL Y LA CONSULTORÍA

La teoría y la práctica organizacional han ido evolucionando de la clásica, a la moderna, hasta llegar a la teoría y la consultoría organizacionales postmodernas. La evolución ha sido similar en Europa Occidental pero no ha tenido tanto alcance como en EEUU. Este trabajo se centra en

ambas manifestaciones del postmodernismo, a saber, el Teatro OOB y la consultoría organizacional OOW fundamentalmente en la escena estadounidense.

La consultoría organizacional clásica se ha centrado en los métodos tradicionales y funcionales de “nuts and bolts” (entrada y salida) ejercidas por Taylor y Farol, que son también conocidas como “Organización y Métodos” por las compañías americanas de Wall Street de antes de la II Guerra Mundial. Comienza a principios de los años veinte y dura hasta el final de los cuarenta.

La consultoría organizacional moderna o Off-Wall Street Consulting, que significa consultoría funcional Off-OyM, atraviesa dos fases: la primera está relacionada con la escuela emergente de las “Relaciones Humanas”, comienza en los años cuarenta y se extiende hasta los cincuenta y entre sus exponentes se encuentran Argyris, Herzberg y Maslow; la segunda fase pertenece a la emergente “Teoría general de Sistemas” representada entre otros por Katz & Kahn y Lawrence & Lorsch y comienza en los años sesenta y finaliza en los ochenta.

La fase postmoderna o la consultoría Off-Off Wall-Street se caracteriza por la teorías de la complejidad, el método deconstructivo y la teoría de redes representada por Stacey, Rasmussen y Foucault. Emergió en los años ochenta y ha adquirido una creciente influencia en el campo de la ciencia organizacional.

LA TRANSFORMACIÓN GRADUAL DE LA TEORÍA Y LA CONSULTORÍA MODERNAS A LAS POSTMODERNAS

Alrededor de mediados o finales de los años sesenta, la “vanguardia” de la consultoría organizacional pasó de una orientación más humanista, denominada “Escuela de las Relaciones Humanas” (por ejemplo, Grupos-T), a un enfoque en los sistemas (por ejemplo, el enfoque sociotécnico) que a su vez, evolucionó hasta llegar a la teoría general de sistemas (por ejemplo, conferencia de búsqueda) para posteriormente ser eclipsada por la teoría del caos y de la complejidad (por ejemplo, sistema de redes/gestión de la realidad virtual).

Tal y como sucedía con el teatro OB, la motivación por el cambio de OW a la consultoría OOW se originó fundamentalmente en EEUU donde la ideología “modernista” de las relaciones humanas y el sistema Lewiniano de pensamiento fueron progresivamente sustituidos o ampliados por sistemas de pensamiento generales y modelos de liderazgo contingentes. Estos a su vez, están siendo ampliados a través de sistemas basados en los principios del caos. La línea divisoria entre el modernismo y el postmodernismo es flexible y resulta difícil de trazar. La división más clara la ha establecido Nevis (1997) quien hace una distinción entre la resolución de problemas (modernismo) y la gestión de los dilemas (postmodernismo), refiriéndose este último al estado de continua ambigüedad que no puede ser “resuelto” por un “experto” dadas las complejidades que envuelven al consultor, el cliente y el campo global en el que se sitúa la organización.

El campo de la consultoría organizacional ha sufrido una expansión estructural similar a la experimentada por el campo teatral en la mitad de los años sesenta, cuando se extendió del teatro moderno al postmoderno. “La muerte del personaje” del teatro OOB ha encontrado su réplica en la consultoría organizacional que podría recibir el nombre de “la muerte del liderazgo” o “la muerte del gestor” tal y como ha sido definido tradicionalmente por el Taylorismo y la Escuela de las Relaciones Humanas.

La teoría de sistemas abiertos o la teoría de la complejidad, con su enfoque en los sistemas de redes y la simultaneidad de culturas organizativas múltiples, ha supuesto una redefinición radical de los conceptos de gestión convencionales. Los líderes ya no “hacen que las cosas sucedan” sino que son “factores” entre otros muchos “factores” contingentes 1) a las situaciones (complejidad de las tareas, factores de producción, alianzas de poder, estrategias mixtas etc.) 2) a la madurez, prestancia, voluntad, competencia, habilidades etc. de los subordinados y 3) a sus propias estructuras intrapsicológicas (valores, creencias, autorepresentaciones, procesos cognitivos, etc.).

Junto con lo ya mencionado, aparece una perspectiva mágica artística del líder (como alguien distinto del “gestor menor”) cuyo poder de “transformación” tiene la capacidad de “darle la vuelta a las compañías” a través del uso y la manipulación de diversas técnicas que van desde la reestructuración (una forma de reescribir el guión en las OOB), al uso de la gestión simbólica (deconstrucción de la imagen antigua de la empresa y remodelación de la identidad de la compañía).

El proceso de liderazgo nuevo (postmoderno) se centra fundamentalmente en el uso de técnicas de comunicación facilitadas por consultorías, las cuales adoptan los roles de apuntadoras, agentes de apoyo o profesores interinos. Casi todas las consultorías ofrecen básicamente el mismo consejo una y otra vez, empleando un paquete algo diferente en cada ocasión, creando así el efecto postmoderno de repetición, circularidad y déja-vu.

Este efecto, un tanto ritual, es comparable al que se encuentra en algunas obras de teatro postmodernas que se basan en repeticiones rituales que llevan a la audiencia a percibir la realidad como en estado de trance. Se puede observar una reacción similar en el personal de grandes compañías, si bien con frecuencia no se trata de un efecto involuntario cuando se les ofrece por enésima vez la representación de la Consultoría del “Mago de Oz” S.A. Este puede responder con una forma de dispositivo de disociación o distanciamiento postmoderno al que se llama “innere Kündigung” en alemán o “despido interno” en español.

Otra razón de la existencia de realidades postmodernas en la práctica de la gestión de hoy en día es el rápido incremento e implantación de las tecnologías de la información. La informática ha contribuido a tener una gestión más “informada” pero a expensas de una sobrecarga de información. Una de las quejas más frecuentes de los gestores actuales es que se les bombardea diariamente con demasiada información de la cual poca es de calidad y tiene sentido, y además disponen de poco tiempo para leerla. Una situación que es ciertamente comparable a una obra postmoderna con sus deliberadas sobrecargas de información múltiple multi-capas.

La fragmentación, otro fenómeno del teatro postmoderno, se está produciendo debido a la creciente complejidad tecnológica de las compañías contemporáneas que están creando una situación en la que el gestor/trabajador está expuesto a situaciones similares al del espectador OOB que es inundado de una multitud de señales y símbolos. Como un espectador cautivo de una obra OOB, tiene que darle sentido a múltiples y con frecuencia contradictorias políticas y directrices (textos, subtextos) de la alta dirección (dramaturgo, director, intérprete) que crean, con frecuencia involuntariamente, múltiples capas de realidad que requieren que el gestor/trabajador se ponga lentes bi, si no multi, focales (percepción, comprensión).

COMPARACIONES ENTRE LOS PERIODOS MODERNO Y POSMODERNO DE LA CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL

Lo que viene a continuación es un listado histórico selectivo de algunas contribuciones influyentes al campo de la consultoría y la teoría organizacionales. El listado se organiza en torno al MODERNISMO consistente en a) Relaciones Humanas y b) Teoría General de Sistemas u OW para Off-Wallstreet y al POSTMODERNISMO u OOW para Off-Off-Wallstreet:

Modernismo

- a) Teoría y consultoría organizacional de las escuelas de relaciones humanas:

Es común en la mayoría de las teorías introducidas durante este periodo la preocupación por el aspecto humano de la organización ya sea por el gestor o por los trabajadores. Dichas teorías también se centran en la interacción entre las personas (gestor-subordinado) y entre las personas y la teoría.

1951 Kurt Lewin publica "Teoría de Campo en las Ciencias Sociales" (Field Theory in Social Science) que se convierte en el marco conceptual para el desarrollo de las organizaciones y la consultoría organizacional.

E. L. Trist y K.W. Bamforth publican "Algunas consecuencias sociales y psicológicas del método Longwall de obtención de carbón" (Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal Getting). Construyendo sobre el modelo socio-técnico del Instituto Tavistock, los autores describen la importancia de la cohesión social en la producción industrial.

1954 El libro de Peter Ducker "La práctica de la gestión empresarial" (The Practice of Management) populariza el concepto de gestión por objetivos, que se basa en la cooperación entre el gestor y el subordinado.

1957 Chris Argyris en "Personalidad y organización" (Personality and Organization) señala los conflictos que pueden darse entre un adulto maduro y las necesidades de la organización moderna.

El artículo de Douglas Mc. Gregor "El lado humano de las empresas" (The Human Side of Enterprise) introduce la distinción entre la Teoría X (tradicional, autoritaria) y la Teoría Y (humanista).

1959 Herzberg, Mausner, y Snyderman "La motivación por trabajar" (The Motivation to Work) propone la teoría de la motivación-higiene sobre la motivación de los empleados.

- b) La teoría y la consultoría de las escuelas de los sistemas generales de organización:

Las contribuciones realizadas en este periodo se centran en los aspectos generales de la vida organizacional. Desde la perspectiva del meta-nivel, las personas y los sistemas sociales simples se consideran importantes, no obstante, no dejan de ser sólo una parte de un sistema más

amplio que contiene el total de las realidades de la organización, además de la interconexión entre la organización y su entorno externo.

- 1966 Katz and Kahn en “La psicología social de las organizaciones” (The Social Psychology of Organizations) pretenden unificar las diversas ciencias del comportamiento en una teoría de sistemas más amplia.
- Berger y Luckman en la “La construcción social de la realidad” (The Social Construction of Reality) introducen la escuela de la “programación cognitiva” afirmando que la práctica social es un epifenómeno, el factor determinante en el que se encuentran los valores “escondidos” o “construidos”.
- 1969 Lawrence y Lorsch en “Organización y Entorno” (Organization and Environment) afirman que las organizaciones deben ser consideradas dentro del contexto de las demandas de su entorno y organizarse de acuerdo a la diferenciación y a la integración.
- 1973 Jay Galbraith en “Diseñando organizaciones complejas” (Designing Complex Organizations) articula la perspectiva de sistemas/contingencia que centra su atención en la cantidad de información que necesitan las organizaciones basándose en la valoración de la incertidumbre, la interdependencia y los mecanismos de adaptación.
- 1979 Heenan y Perlmutter en “Desarrollo de las organizaciones multinacionales” (Multinational Organization Development) introduce una perspectiva social arquitectónica que cubre, en la misma medida, las necesidades de desarrollo de gobiernos y compañías multinacionales.
- 1980 El libro de Geert Hofstede “Consecuencias culturales” (Culture consequences) destaca el impacto de la cultura nacional en la práctica de la gestión y señala el principio del multiculturalismo en el campo de la teoría organizacional, al igual que la aplicación de conceptos pertenecientes a la escuela de construcción social (ver Berger arriba).

Postmodernismo

El postmodernismo, en las ciencias sociales en general y en la teoría organizacional y la consultoría en particular, ha recibido la influencia de filósofos y científicos sociales cuyo método de deconstrucción se ha aplicado al análisis organizacional. Los textos postmodernistas franceses se escribieron en los setenta pero no repercutieron en EEUU hasta varios años más tarde, debido a problemas de traducción y a la aceptación tardía de sus teorías por parte de los académicos americanos. La segunda corriente de influencia se produce por la transferencia de la teoría de la complejidad y del caos del campo de la física al de las ciencias sociales.

- 1977 El estudio de Foucault de los sistemas penitenciarios y su mecanismo de control organizacional en “Disciplina y castigo: el nacimiento de la prisión” (Discipline and Punish: the birth of the prison) (tuvo un impacto duradero, en especial, en lo referente a la consideración del poder como algo que predomina sobre todo y que ya no se encuentra bajo el control de un agente aislado.)

- 1976 La traducción de Derrida titulada "De la gramatología" (Of grammatology) introdujo la deconstrucción y el análisis del texto/subtexto a los teóricos organizacionales americanos, llevándoles a una reconsideración de la dominancia masculina percibida en la literatura de gestión.
- 1975 Maturana y Varela en "Sistemas autopoieticos" (Autopoietic Systems) han sido los primeros en construir una teoría sobre la organización auto-producida, o autopoiesis, un concepto clave en la física y la biología.
- 1987 Tom Peters, autor del éxito editorial "En busca de la excelencia" (In Search of Excellence) se mueve hacia la implantación de la teoría de la complejidad y el caos en el ámbito de la consultoría con el libro titulado "Prosperando en el caos".
- 1990 Robert Flood, en su libro "Teoría de los sistemas liberados" (Liberating Systems Theory) ofrece una minuciosa descripción de cómo implantar la teoría de la complejidad en las ciencias sociales y en particular en la teoría y práctica organizacionales.
- 1991 El artículo de Ram Charan "Cómo reformulan las organizaciones las redes para obtener resultados" (How Networks Reshape Organizations for Results) publicado en el número de Sept-Oct. de HBR, analiza el término "red" (network) en el contexto de las alianzas globales y las iniciativas conjuntas.

Desde los años setenta, la consultoría organizacional se ha vuelto más expansiva y sincrética. Se han ido asimilando e integrando otras disciplinas ampliando así el alcance de la consultoría, proporcionándole una perspectiva de un sistema global. Por ejemplo, siguiendo la realidad de expansión global de las empresas multinacionales, la teoría de redes se está aplicando a las compañías a nivel global (Ellen Auster, 1990) con el fin de tener una mayor comprensión de los "límites de las redes" en relación a los enlaces, las alianzas, las sociedades conjuntas etc. dentro de las organizaciones.

Atendiendo a la construcción cultural organizacional en el contexto internacional de una compañía multinacional, también se están llevando a cabo adaptaciones para proporcionar un mapa cognitivo que pueda abarcar de forma simultánea el centro de operaciones de la cultura organizacional, la cultura organizacional subsidiaria, el clima departamental y las políticas y prácticas multinacionales de gestión de los recursos humanos (Susan Schneider, 1988).

La Conferencia Anual de 1993 de la Academia, continúa con el sistema abierto de pensamiento. El tema es "Gestionando la organización sin límites" y la convocatoria para la recepción de trabajos invita a la "Descripción y análisis de diversas iniciativas organizativas para penetrar los límites que las separan de sus constituyentes externos" (Academy of Management News, Vol. 22, Nr.4. 1992). El pensamiento de un sistema sin límites, abierto y general, tiene obviamente cabida en las mentes de las personas. La cuestión es "¿Dónde se encuentra el límite de lo ilimitado?".

Los consultores OOW y sus audiencias (clientes)

Durante el periodo clásico de la teoría administrativa (Taylor-hasta 1940) los consultores ofrecían fundamentalmente conocimiento especializado funcional en las áreas de contabilidad, financiación, tributación y gestión de operaciones.

Con la llegada de la escuela de relaciones humanas, los consultores organizacionales incluyeron entre sus áreas de trabajo la dinámica de grupo y la formación para la sensibilización, junto con el desarrollo organizacional que con frecuencia se consideraba como una forma de “terapia organizacional”.

Durante el periodo de la consultoría humanista o centrada en la persona, los clientes esperaban que los consultores fueran genuinos y no-técnicos, compañeros que pudieran relacionarse con sus clientes a un nivel personal. El término consultor de procesos se empleaba con frecuencia para indicar el enfoque en el proceso humano. La especialización en el contenido o su conocimiento respecto a un área específica de gestión tenía una importancia secundaria.

Los mejores ejemplos de los roles de conducta esperados en la consultoría OW los ha facilitado G. & R. Lippitt (1978), y son los siguientes: el reflector, el especialista en procesos, el buscador de hechos, el identificador de alternativas, el colaborador en la resolución de problemas, el formador o educador, el especialista técnico.

En la consultoría postmoderna (OOW) el rol del consultor se ha vuelto más complejo. Se espera, por ejemplo, que los consultores sean más polivalentes aceptando diferentes tipos de encargos que pueden ir desde un trabajo a jornada completa en la compañía del cliente durante uno o dos años, a una consulta concreta a corto plazo más “tradicional”.

En el mundo de la consultoría en general existe la percepción de que ya no es suficiente la consultoría de procesos. Es decir, el consultor organizacional “postmoderno” debería adquirir nuevas competencias para poder tener “mayor capacidad de respuesta” ante las necesidades múltiples de la organización del cliente. Susan Albers Mohrman por ejemplo escribe en la revista ODC, una división de la Academia Americana de Gestión (verano de 1992):

“Los estudiosos dedicados al desarrollo de las organizaciones no pueden permitirse atender exclusivamente al proceso. A medida que vamos funcionando con mayor comodidad en el ámbito del macro cambio, nuestras herramientas deben reflejar la complejidad de ese macro sistema...El campo del desarrollo organizacional necesita considerarse a sí mismo como un integrador de bases de conocimiento, el diseño de nuestras organizaciones, por ejemplo, está inevitablemente unido a los marcos económico y financiero, a las prácticas de contabilidad, a las prácticas y leyes de relaciones laborales, y a las realidades sociológicas y político económicas...”

La consecuencia de la propuesta de Susan Mohrmann es la necesidad de ampliación del repertorio de herramientas de intervención de los consultores organizacionales, quienes deberían crecer y aumentar su multifuncionalidad. Deberían añadirse otros campos de actuación. Por lo tanto, ahora tenemos estándares de actuación inter-modales en la consultoría organizacional con una forma similar a los del teatro OOB.

Además de la polivalencia de los roles, diferentes consultores o compañías consultoras reciben la llamada de las compañías para proporcionarles “munición” para diferentes facciones dentro de la organización. Adoptando el rol de gladiador, estos consultores acaban siendo arrojados los unos contra los otros para llevar a cabo peleas en representación de los jefes de diferentes departamentos, quienes actúan como actores protagonistas necesitados de buenos actores secundarios y líneas poderosas. Así, la consultoría organizacional a veces se asemeja a pseudo luchas rituales basadas en la promulgación de libretos conocidos actuados simultáneamente ante un fondo de empleados/espectadores en ocasiones divertidos, en ocasiones espantados.

Sumando a esta percepción de intervención “escenificada” está el hecho de que muchos gestores de la alta dirección ya conocen el mundo de la consultoría. Muchos se han convertido en “expertos” en los últimos desarrollos de la consultoría organizacional. Van a seminarios, algunos escriben sus propios libros, otros aparecen en televisión como profesional-consultor-experto. En ocasiones, los clientes llegan a estar más informados sobre las últimas novedades y tendencias en los distintos campos que los propios consultores que han contratado para el trabajo. Uno puede fácilmente tener la impresión de observar personalidades fracturadas (simbiosis de consultor-cliente) interactuando y observándose entre ellas.

Por lo tanto, puede emerger la confusión postmoderna sobre quién hace qué y para quien, especialmente cuando uno lo aplica a la teoría del caos de Tom Peters (1987), un ejemplo de la cual vemos a continuación.

Figura II

Esta confusión de roles, guiones y responsabilidades se ve agravado por el hecho de que se ha dado un cambio en la composición de la propiedad de muchas de las firmas americanas y británicas. Participaciones que solían estar en manos de individuos, ahora están predominantemente en manos de accionistas institucionales anónimos (Economist, 30 Mayo 1992). Por lo tanto, deberíamos añadir a todo lo anterior el término “muerte de la propiedad” de compañías públicas, al menos en EEUU y en Reino Unido. La indefinición de la propiedad personal deja más espacio a los actores corporativos principales, a saber, los directores ejecutivos, quienes, en lenguaje teatral, pueden cambiar los libros (textos) y orquestar paquetes de compensación personal, algo que parece haberse vuelto tan ilimitado como una buena obra teatral postmoderna.

Quien mejor ha captado la confusión de roles, perspectivas, teorías etc. es Tom Peters quien afirma en su último libro (1992):

“¡Si no te sientes loco, es que no estás en contacto con los tiempos! Este punto es vital. Estos son tiempos de locura. Las organizaciones locas, las personas locas, capaces de negociar con lo rápido, lo pasajero, lo voluble son necesarias para la supervivencia.”

LA TERAPIA GESTALT Y LA PERSPECTIVA POSTMODERNISTA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La práctica del desarrollo organizacional con orientación gestáltica (Nevis, 1997) también ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de hacer hincapié en el desarrollo del darse cuenta (1945-1965) a la integración del humanismo y las necesidades empresariales (1965-1980), y al énfasis en la reducción de costes, la productividad y la renovación organizativa (1980-1995). Nevis concluye su repaso histórico haciendo un listado de las nuevas tendencias emergentes en la práctica organizativa que incluyen la intervención en grupos grandes, la influencia de la teoría de la complejidad y el creciente interés por la espiritualidad.

Visto desde la perspectiva de la Terapia Gestalt y la consultoría de Desarrollo Organizacional (DO) con orientación gestáltica, Ed Nevis⁴ realiza las siguientes observaciones (citas directas con pequeñas modificaciones del autor):

1. *En el modernismo, la tendencia era a ayudar a las personas a enfocar y a moverse hacia el cierre (terminar ciclos de experiencia). El post-modernismo pretende mantener la presión en el presente sin buscar el cierre. En el modernismo, el trabajo del consultor consistía en minimizar el caos y la confusión. El post-modernismo reconoce que la vida está hecha de una “explosión de darse cuenta”. En este caso, el trabajo del consultor consiste en traer una enorme cantidad de darse cuenta- para ampliar la perspectiva- en vez de reducir el foco de atención. El trabajo del cliente es organizar su darse cuenta. El enfoque gestáltico busca disminuir la precipitación hacia la acción y eliminar así la confusión. Al formar a consultores, Ed Nevis distingue claramente entre un problema y un dilema. Los problemas pueden ser resueltos (modernismo), los dilemas sólo pueden ser gestionados (postmodernismo).*
2. *La terapia Gestalt ofrece un sentido estético de darse cuenta óptimo que las personas pueden organizar mediante una nueva forma de ver y actuar. Se centra en las experiencias de las personas mientras éstas intentan aferrarse. Las “respuestas” que busca son fenomenológicas, no filosóficas. La perspectiva gestáltica se emplea para enseñar a las personas a auto-organizarse, en vez de emplear normas institucionales. La terapia Gestalt sirve de puente entre el modernismo y el postmodernismo, respaldada por su intento de tender un puente entre el pensamiento de oriente y el de occidente.*
3. *La propia terapia Gestalt puede entenderse desde dos perspectivas. La primera, se correspondería, a grandes rasgos, con el modernismo, el individualismo y una tendencia hacia las “grandes figuras” (casi como las experiencias cumbre) predominantes. Este fue el legado significativo de Fritz Perls. La segunda, defendida en primer lugar por Laura Perls, pero a la que no se atendió hasta más tarde –destacada en las enseñanzas del Instituto de Gestalt de Cleveland- enfatiza el apoyo, y se centra tanto en el desarrollo del fondo como en el de la figura. En el postmodernismo, resulta extremadamente difícil encontrar sin ayuda el punto medio entre la simplificación y el hundimiento, igual que un Terapeuta Gestalt intenta manejar el efecto abrumador de un darse cuenta muy profuso.*

CONCLUSIONES

Este trabajo tenía como objetivo arrojar alguna luz sobre las correspondencias percibidas entre dos fenómenos postmodernistas, a saber, el teatro Off-Off Broadway y la consultoría Off-Off Wall Street.

Las comparaciones fundamentales (ver figura III) sugieren que existe algún paralelismo entre ambos campos de la actividad social. Ambos campos experimentan una fragmentación con respecto a normas previas y un solapamiento de estilos y técnicas y contenidos actuales que, en ocasiones, se integran en totalidades sincréticas y en otras, permanecen separadas o conectadas débilmente.

⁴ Los comentarios fueron realizados por Edwin Nevis tras revisar una versión anterior de este trabajo. Sus comentarios se sustentan en su dilatada experiencia en ambos campos, a saber, la Terapia Gestalt y la Consultoría Gestáltica OD. Desarrolla más extensamente estos comentarios en un artículo que ha publicado recientemente en la revista Gestalt Review (Revista de Gestalt) (Ver referencia bibliográfica).

El reto fundamental para los intérpretes/consultores y sus audiencias respectivas (espectador/cliente) es el mantenimiento de una mente multi o polifocal que favorece un desplazamiento constante de un nivel de discurso al siguiente y que permiten evitar la caída hacia una especie de dicotomía simple, blanco y negro, más común en estados anteriores del teatro OB y de la consultoría OW.

El paralelismo entre los respectivos desarrollos del teatro y la consultoría organizacional de vanguardia, tal y cómo se manifiestan en la actualidad, tiene su origen en EEUU pero se está extendiendo a Europa y a otras partes del mundo industrializado incluyendo Japón y Taiwan. La conducta social de los empleados en países asiáticos recientemente industrializados, por ejemplo, parece indicar la suavización de muchas de las normas post-confucionistas ampliamente publicitadas, las cuales, se consideraba que evitaban la "pérdida de límites" de los asiáticos (Saner, Yiu, 1992).

Suponiendo que la correspondencia descrita arriba indica una tendencia general de las sociedades industrializadas hacia el postmodernismo, debemos preguntarnos "¿Qué viene después?" "¿Hacia dónde nos lleva el postmodernismo?" ¿El cambio se dirige hacia un nuevo paradigma de sistemas cada vez más complejos y de límites laxos, o será una transición hacia un nivel de funcionamiento más "primitivo" o menos sofisticado?

Una sociedad en la que el juego y el no-juego (el trabajo, la vida privada) se solapan y convergen, tal y como sucede en la sociedad postmodernista actual, podría decantarse por una fusión estabilizadora de las prácticas nuevas o hacerlo por una implosión subsiguiente, donde un estadio previo de desarrollo de funcionamiento social menos complejo puede reemplazar una estructura sin límites sobreextendida.

En caso de que se diera el primer escenario, uno puede esperar la emergencia de una realidad policéntrica de facetas múltiples de la realidad como por ejemplo, en la política (la muerte de superpoderes), en la economía (la muerte de la división norte-sur), en la psicología (la muerte de una identidad individual), en sociología (la muerte de la ciudadanía), en antropología (la muerte del antropocentrismo), en filosofía (la muerte de la metafísica Judeo-Cristiana), y en religión (la muerte del dogmatismo).

En efecto, quizá sea posible consolidar el postmodernismo y se pueda superar la teoría "moderna" convencional tal y como sugiere K. Gergen (1990) quien escribe:

...el énfasis se traslada de "las cosas en sí mismas" (es decir, lo que ha de saberse) a perspectivas que determinan cómo creemos que es la situación. El cambio se produce del objeto susceptible de ser conocido, a dar prioridad a la perspectiva que guía la actividad humana y la problemática de valorar una perspectiva determinada por encima de otra.

En el campo de la teoría organizacional, Morgan (1986) y Bolan & Deal (1984) tratan el tema del postmodernismo y proponen desprenderse de la teoría organizacional "hipotética-evaluación deductiva" y solicitan al lector que considere dichas perspectivas como "imágenes metafóricas" y "perspectivas generadoras de realidad"...

El postmodernismo podría señalar un mundo nuevo donde lo viejo y lo nuevo, el pasado y el presente, el proceso y el contenido, pueden existir simultáneamente. Pero permanece el riesgo de una vuelta a límites más simples, menos expansivos o más estrechos. Se han producido retrocesos similares en el pasado. En el teatro hemos visto cómo el periodo simbólico fin-de-

siécle (Maeterlinck, Blok, Hofmannstahl, Mayakovsky) que precedió a la primera guerra mundial, fue eclipsado por el periodo expresionista drôle-de-guerre (Troller, Witkiewicz, Takl).

Los simbolistas consideraban el escenario teatral como una representación de estados psicológicos internos y no de la realidad externa. Emplearon hábilmente técnicas esculturales y gestuales dramáticas y también propagaron una síntesis de las artes. Su objetivo era explorar ámbitos metafísicos tal y como sucede con los postmodernistas actuales, quienes buscan estados de conciencia alterados o como los denominaría Higgins "Cognitivism Post-Self, Nuevo Estructuralismo y Nuevo Positivismo".

Existen otras similitudes históricas entre el simbolismo fin-de-siècle y el postmodernismo actual. De un modo similar a la búsqueda de Gestalten o cuadros cognitivos de los postmodernistas, la obra circular "Der Reigen (La Ronde)" de Schnitzler, por ejemplo, crea en el escenario los patrones intercambiables de atracción sexual, fusión y retirada. Tal y como sucede con los arquetipos sociales, de un modo atemporal, hombres y mujeres de todas las clases sociales, mantienen relaciones sexuales y se marchan dejando una impresión de atemporalidad, una forma de "coseidad" en una interacción social que convierte a los protagonistas en meros muñecos recitando guiones precodificados como en una típica representación postmoderna ahistórica.

Si echamos la vista atrás a los últimos 100 años de nuestra historia, pueden postularse algunos cambios en el ciclo cultural como por ejemplo, del simbolismo al expresionismo, del humanismo al postmodernismo con todos sus corolarios económicos, sociales y filosóficos.

Figura IV

Parece haber importantes similitudes entre el simbolismo de la pre-primer guerra mundial y el postmodernismo de hoy en día. ¿Son los dos ciclos culturales lo mismo pero con formas y manifestaciones distintas? Si es así, ¿Estamos a punto de introducirnos en una fase nueva del ciclo cultural pasando del simbolismo postmodernista a una forma nueva de expresionismo? o ¿Los enlaces entre los ciclos culturales que se representan a continuación carecen de sentido?

Figura V

Incluso si se diera esta repetición, es posible que el siguiente ciclo cultural fuera antológicamente distinto del simbolismo de la pre-primer guerra mundial, pero ¿Quién sabe?

Algunos intelectuales y profesionales, piden mayor "concreción". James Leverett (1991) refleja las tendencias postmodernistas cuando escribe en su artículo ¿Quién hay ahí?:

"En la actualidad debemos defender la PRESENCIA del teatro, el hecho de que los participantes estén vivos aquí y ahora, para poder proteger nuestro arte de las simulaciones intrusistas de la electrónica. Las películas no están "PRESENTES", la televisión ciertamente no lo está y a medida que la tecnología continúa buscando obtener realidad sin antes tener que grabarla, lo que pasa por la pantalla ante nuestros ojos es cada vez más y más de menos y menos- una manipulación de ausencias.

Como reacción al riesgo de un multiculturalismo "tribal" y su posible influencia fragmentadora en la escena teatral Americana, Robert Brustein en "Una casa en llamas" escribe:

“La absorción total en una cultura caracterizada por la separación, como la adopción de mesas separadas, casas separadas, clubes separados, estudios separados y colegios separados, representa, no el multiculturalismo sino la vuelta a la segregación de una forma voluntaria, el abandono de la esperanza de una identidad nacional, la muerte del pluralismo, el rechazo del gran ideal de la integración”... “(el multiculturalismo separatista) emana anarquía etnocéntrica, división tribal, enclaves Balcanizados”...

Si el multiculturalismo es difícil de alcanzar, más difícil todavía es practicarlo, especialmente en tiempos de luchas étnicas, recesión económica y agitación política tal y como se ha observado con el síndrome de burnout de los trabajadores de la Cruz Roja. Estos han sido expuestos a conflictos internos intensos cuando se han tenido que enfrentar a contradicciones entre su propio sistema de creencias y la cruel realidad de los conflictos étnicos violentos.

No hay duda de que la fragmentación y la anomia actual de las sociedades Americana y Europea preocupa a muchas personas. Una de ellas es Peter Ducker (1991) a quien se le ha atribuido el siguiente comentario:

“Debo decir que me asustan terriblemente ciertas cosas que veo hoy en día en este país (USA). Estoy refiriéndome a una divisibilidad y una auto-centralización que no creo que hayamos visto antes. He llegado a la conclusión de que los buenos tiempos no son buenos para la raza humana. Estoy convencido de ello.”

¿Es posible que nos estemos dirigiendo hacia los límites de lo que puede soportar la sociedad postmoderna ya sea en el ámbito del teatro, de la política o de la sociedad en general? Bruce West, un físico de la Universidad de California, y Ary Golberger, profesor de la Escuela de Medicina de Harvard afirmaban en un artículo de la “American Science”:

“La mayoría de los sistemas biológicos y muchos físicos, son discontinuos, no homogéneos e irregulares. Parece igual de probable que la estructura variable y complicada de los sistemas vivos y su comportamiento desemboquen en caos como que lo hagan en alguna pauta regular”

A esto, John Briggs (1989) añade la siguiente pregunta:

“Caos, irregularidad, imprevisibilidad. ¿Es posible que dichas cuestiones no sean mero ruido sino que tengan sus propias leyes?”

Una posible respuesta a esta pregunta puede recogerse del pasado, concretamente de Huysmans quien en 1891 propuso la siguiente comprensión:

“Es precisamente en el momento en el que el positivismo está en su punto álgido cuando el misticismo despierta y comienzan las falacias de lo oculto. Pero siempre ha sido así; todos los fines de siglo son parecidos. Son periodos de incertidumbre y confusión. Cuando el materialismo está en su momento de mayor furor, la magia comienza a proliferar. Este fenómeno reaparece cada cien años”.

Ciertamente, la historia no se repite totalmente a sí misma. No obstante, se pueden buscar en el pasado pautas de situaciones similares o semejantes y compararlas con las presentes. El autor ha intentado hacer una de estas comparaciones históricas entre el postmodernismo actual y otro periodo histórico, en particular, el periodo de decadencia de Viena y del Imperio Austrohúngaro (Saner, 1989).

El periodo fin-de-siéclo de Viena ofrece algunas similitudes asombrosas con respecto al postmodernismo contemporáneo. La “vanguardia” económica, psicológica y artística vienesa muestra algunas características “postmodernistas”. La escuela de economía de Austria giraba en torno a Karl Menger, a quien podría describirse como conceptual y cognitivo. H. Landreth y David Colander (1989), describen algunas de las tendencias de la escuela austriaca del siguiente modo:

“el análisis económico es un proceso, no una interacción estática de individuos, donde el tiempo es un aspecto esencial a tener en cuenta...Muchos economistas austriacos anteriormente habían puesto objeciones a teoremas económicos probados empíricamente. Siguiendo la “praxología” de Mises, su labor consistía en sacar conclusiones de forma deductiva de la lógica de la acción humana”.

Por tanto, el énfasis se situaba en el análisis del pensamiento, en la lógica del comportamiento humano y en el fluir del tiempo, no en el razonamiento empírico de los “hechos”. Las causas del comportamiento económico eran el resultado del pensamiento humano “oculto” lo que en la terminología postmoderna se denomina “información codificada que necesita ser decodificada”, sólo necesita ser decodificada. Las escuelas austriacas se centraron en pautas de comportamiento económico basadas en procesos cognitivos en un contexto no estático, las cuales, también muestran similitudes con respecto a la teoría macroeconómica actual de expectativas racionales que tiene su influencia en los comportamientos de consumo en contraste con el modelo macroeconómico neo clásico más estático.

De forma concurrente con Menger, floreció otra escuela “cognitivo-estructuralista”, el psicoanálisis de Freud que “deconstruía” la personalidad humana en Superego, Ego y Yo. Éste inició la práctica de “alucinar en el diván”, un proceso que la mayoría de los intérpretes de OOB intentan inducir deliberadamente en el espectador, quien supuestamente ha de proyectar significado sobre el escenario.

En las artes, los actos multi-media, denominados “happenings” en la terminología actual, ya habían florecido en Viena. Las actuaciones de Kokoschka eran una mezcla entre teatro y arte. Muchos de los artistas vieneses intentaban ser “polivalentes”, por ejemplo, Schoenberg era un pintor/músico y Schnitzler un médico/autor de teatro. Estos eran también tiempos de fertilización cruzada “sin límites” entre la medicina, la psicología, la sociología y el teatro, por ejemplo la realizada por J. Moreno, el iniciador del psicodrama y el sociodrama, quien contribuyó a la sociometría y al juego de roles.

Explorando posibles correspondencias entre el simbolismo pre-primera guerra mundial y el postmodernismo actual, el autor produjo un programa radiofónico que contenía, entre otras partes, extractos de “El teniente Gustl” de Schnitzler, el primer escrito del “Fluir de la Conciencia” registrado en la literatura alemana, que se emplea frecuentemente como técnica teatral postmoderna. La grabación radiofónica finalizaba con periodos de discusión de expertos que trataban las posibles similitudes entre los dos periodos. Por ejemplo, en ambos periodos destacan 1) el ensimismamiento sobre la experiencia individual (sentido del self, procesos intrapsíquicos, cognición y percepción, auto imagen etc.) 2) la fascinación con la ampliación de límites (arte intermedia y roles polivalentes) y 3) la fascinación con la muerte y con estados alterados de conciencia.

Hoy en día, al igual que sucedía entonces, el énfasis se sitúa en el liderazgo, los estilos, la magia transformadora, los sueños y fantasías, la creatividad, el genio, las estrellas, el poderío, la

novedad, la singularidad, las habilidades polivalentes, la ampliación de los límites en las competencias y la movilidad. Si estas similitudes indican la repetición de un ciclo cultural previo, uno ha de preguntarse: ¿Seguirá la explosión a la implosión de la conciencia individual, como fue el caso en Austro-Hungría?

El resultado de la discusión del programa de radio no fue concluyente. Algunos participantes consideraban que se producían repeticiones, mientras que otros consideraban que ambos periodos eran claramente distintos con pequeñas similitudes.

No obstante, los recientes acontecimientos en la Europa del Este, la Europa Occidental y Canadá, con su creciente división, fragmentación nacional, confusión política y caos económico, parecen indicar lo contrario, es decir, el comienzo de una ruptura del orden establecido⁵ y una vuelta al “Neue Sachlichkeit” (nueva objetividad) expresionista y un primitivismo caracterizado por el nacionalismo, el fascismo, los conflictos armados y las religiones fundamentalistas. Los próximos años nos aclararán si esto continuará así, extendiéndose posiblemente a EEUU, o si los acontecimientos actuales son sólo transitorios y el postmodernismo continuará a pesar de todo y se convertirá en el “Zeitgeist” del siglo que viene.

⁵OTAN-OCDE dominación “imperial”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Auster, R. Ellen, "The Interorganisational Environment: Network Theory, Tools, and Applications" (El entorno interorganizacional: La Teoría de Red, Herramientas y Aplicaciones), Technological Transfer, R. Williams, D. Gibson, Sage Publ. 1990.

Briggs, John; Peat F. David, "Turbulent Mirror" (El espejo tumultuoso), Harper & Row, 1989.

Brustein, Robert; "A House Divided" (Una casa dividida), American Theatre, October 1991.

Drucker, Peter: entrevistado en Inc. Magazine, (Entrevista a Peter Ducker en Inc. Magazine) Octubre 1991, p.11

Foucault, Michael, the subject and power., in Dreyfus, H.L., and Rabinow, P. "Michel Foucault: Beyond structuralism and hermeneutics" (Michael Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica), Harester Press, 1982.

Fuchs, Elinor; "The Death of Character" (La muerte del carácter), Theater Communications, Vol. 5, Nr. 3, 1983)

Gergen, J. Kenneth; "Affect and Organizations in Postmodern Society" (Influencia y organizaciones en la sociedad postmodernista), in Srivastva S., Cooperrider D. And Ass., "Appreciative Management and Leadership", Jossey Bass Publ., 1990.

Goldberger, Ary; West, Bruce; quoted in John Briggs, (1989)

Hatch, Mary Jo; "Organization Theory" (Teoría organizacional), Oxford University Press, 1997.

Higgins, Dick; "The New Humanism" (El nuevo humanismo), Performing Arts Journal, 10/11, Vol. IV, Nr. 1 & 2, 1979.

Huysmans, "Lá-bas", (1981), in Gerould Daniel, Kosicka Jadwiga, "The Drama of the Unseen" (El drama de lo invisible), in "The Occult in Language and Literature", The New York Literary Forum, Vol.4, 1980.

Landreth, Harry; Colander, David; "History of Economic Theory" (Historia de la teoría económica), Houghton Mifflin, 1989.

Laverret, James; "Who's There?" (¿Quién está ahí?), American Theater, October 1991.

Lippitt, L. Gordon, Lippitt, Ronald; "Consulting Process in Action" (El proceso de consultoría en acción), University Associates, 1979.

Lyotard, Jean François; "The Postmodern Condition: A Report on Knowledge" (La condición postmoderna: un informe sobre el conocimiento), Minnesota Press, 194.

Mangham, L. Iain, Overington A. Michael, "Organizations as Theater" (La organización como teatro), Wiley John.

Nevis, Edwin; "Gestalt Therapy and Organization Development: A Historical Perspective, 1930-1996" (La Terapia Gestalt y el desarrollo organizacional: Una perspectiva histórica, 1930-1996), Gestalt Review, ½, 1997.

Peters, Tom; "Restoring American Competitiveness: Looking for New Models of Organizations" (Restituyendo la competitividad americana: en busca de nuevos modelos organizativos), TPG Communications, 1988.

Peters, Tom; "Liberation Management" (La gerencia liberadora), A. Knopf, 1992.

Rasmussen, D.R., Mosekilde, E., "Bifurcations and Chaos in a Generic Management Model" (Divergencia y caos en un modelo de gerencia genérico), European Journal of Operational Research, 35, 1988.

Saner, Raymond; "Psychological Movement Patterns in Psychotherapy" (Pautas de movimiento psicológico en psicoterapia), Human Movement Science, (Elsevier Publ. North Holland), Nr. 4, 1985.

Saner, Raymond; "Culture Bias of Gestalt Therapy Made-in-USA" (Sesgo cultural de la Terapia Gestalt fabricada en USA), Vol. 6, Nº 2, June 1984 in Gestalt Theory, reprinted in Gestalt Journal, Fall 1989.

Saner, Raymond; "Gestaltpsychologie und Gestalttherapie: Ein Gespräch mit Lore Perls, Joachim Luwitsch und Raymond Saner", (Psicología Gestalt y Terapia Gestalt: un debate entre Laura Perls, Joachim Lwitsch y Raymond Saner) Integrative Therapie, 3-4, 1985.

Saner, Raymond; "Die Logik des Zerfalls: Arthur Schnitzler und das Wiener fin-de-siècle" (La lógica de la descomposición: A. Schnitzler y el fin de siècle vienés), Radio DRS, Switzerland, 20. Feb. 1989.

Saner, Raymond; "Manifestations of Stress and Its Impact on the Humanitarian work of the ICRC Delegate" (Manifestaciones del estrés y su impacto en el trabajo humanitario del delegado ICRC), Political Psychology, Vol. 11, Nº4, 1990.

Saner, Raymond; "Strategic Management of Labour Turnover in Asian's Newly Industrialized Economies: Lessons to be learned from Taiwanese Companies" (Gestión estratégica del rendimiento laboral en economías asiáticas recientemente industrializadas: lecciones a aprender de las compañías de Taiwan), working paper 92-09, April 1992. European Institute for Advanced Studies in Management, 1992.

Schechner, Richard; "The End of Humanism" (El fin del humanismo), Performing Arts Journal, (PAJ), 10/11M Vol. IV, Nr. 1 and 2, 1979.

Schechner, Richard; "An Intercultural Primer" (El detonador intercultural), American Theater, Oct. 1991.

Schneider, Susan; "National vs. Corporate Culture: Implications for Human Resource Management" (Cultura nacional vs. Corporativa: implicaciones para la gestión de recursos humanos), Human Resource Management, Vol. 27, Nr.2, 1988.

Shepard, Sam; article by Kakutani M., "Myths, Dreams, Realities – Sam Shepard's America" (Mitos, Sueños, Realidades – La América de Sam Shepard), The New York Times, 29 January 1984, p.26 H.

Stacey, R., "Managing Chaos: Dynamic Business Strategies in an Unpredictable World" (Gestionando el caos: estrategias comerciales dinámicas en un mundo impredecible), Kogan Page, 1992.

Vail. B. Peter; "Managing as a Performing Art" (La gestión como una representación artística), Jossey Bass, 1990.

Wheatley, Margaret; "Leadership and the New Science" (El liderazgo y la nueva ciencia), Berrett-Koehler, 1992.