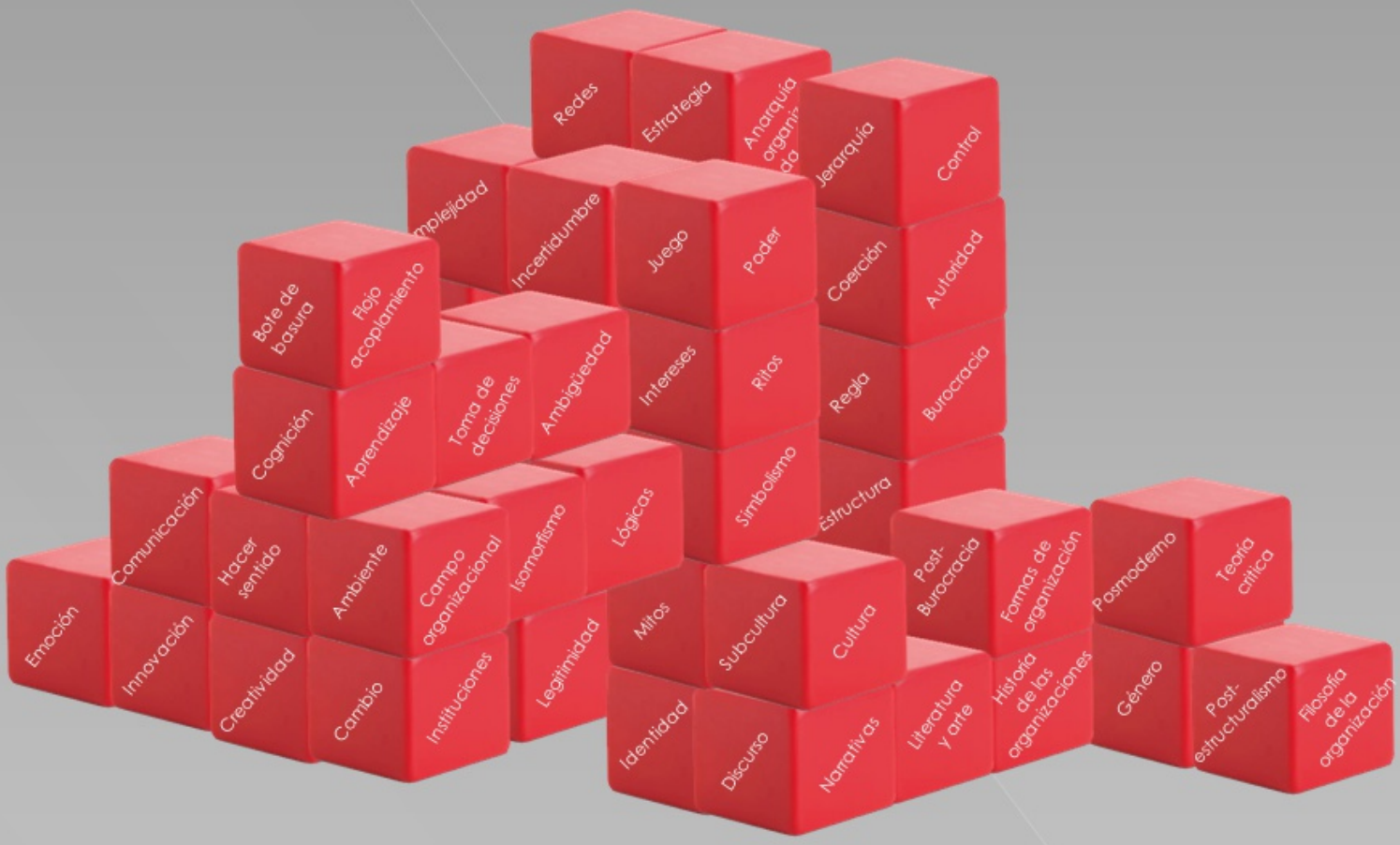
Documentos de Posgrado

Estudios Organizacionales

Tomo 1



Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales

Editores

Ayuzabet De la Rosa Alburquerque
Magali Pérez Camacho

Posgrado en Estudios Organizacionales

ISBN COLECCIÓN: 978-607-8049-02-8
ISBN TOMO 1: 978-607-8049-03-5

Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales. Tomo 1 / Editores Ayuzabet de la Rosa Alburquerque y Magali Pérez Camacho; Presentación Ayuzabet de la Rosa Alburquerque/México: Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, 2017.
123 p.: il., diagrs.

Los trabajos de esta publicación fueron dictaminados de manera anónima por un cuerpo de árbitros expertos en el estudio de las organizaciones. Asimismo, se contó con el apoyo de un Comité Académico integrado por los siguientes profesores:

Dr. Arturo Hernández Magallón, Universidad Nacional Autónoma de México

Dr. Diego René Gonzales-Miranda, Universidad EAFIT, Colombia

Dr. Igor Antonio Rivera González, Instituto Politécnico Nacional

Dr. Juan Manuel Herrera Caballero, Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa

Dr. Julio César Contreras Manrique, El Colegio de San Luis A. C.

Dra. Margarita Fernández Ruvalcaba, Universidad Autónoma Metropolitana- Xochimilco

Dr. Rodrigo Muñoz Grisales, Universidad EAFIT, Colombia

DIRECTORIO

RED MEXICANA DE INVESTIGADORES EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Dr. Guillermo Ramírez Martínez
Presidente de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales REMINEO
Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa

Dr. Jorge Alberto Rosas Castro
Secretario Ejecutivo de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales REMINEO
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Dr. Oscar Lozano Carrillo
Director de Investigación de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales REMINEO
Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco

Dr. Ayuzabet De la Rosa Alburquerque
Editor de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales
Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco

Mtra. Magali Pérez Camacho
Editora de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales
Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa

Primera edición formato electrónico 2017

Diseño de portada:
Magali Pérez Camacho

Reservados todos los derechos conforme a la ley

© Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales A.C.
Parque del Emperador 14, Colonia El Parque de Coyoacán, Coyoacán, México, Ciudad de México C.P. O4890
www.remineo.org
ISBN COLECCIÓN: 978-607-8049-02-8
ISBN TOMO 1: 978-607-8049-03-5
Hecho en México

Documentos de Posgrado

Estudios Organizacionales

Tomo 1

Editores

Ayuzabet De la Rosa Alburquerque
Magali Pérez Camacho

Documentos de Posgrado

Estudios Organizacionales

Tomo 1

Índice

Presentación
Por qué y para qué Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales
Ayuzabet De la Rosa Alburquerque I

Reflexiones sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio de las organizaciones 14
Aydé Cadena López

La Responsabilidad Social Empresarial: un objeto de análisis organizacional 32
Marcela Prieto Rodríguez

Ocio y tiempo libre: áreas de oportunidad para su estudio desde la perspectiva organizacional 51
Floralucia Adriana León Soriano

El funcionamiento organizacional y las relaciones de poder entre servidores públicos. Una propuesta para el estudio de las organizaciones estatales encargadas de la atención a las víctimas del delito 65
Azucena Fernández Ruiz

Organizaciones y movimientos sociales, sujeto y tendencias oligárquicas: reflexiones preliminares en torno a su adecuada articulación 78
Erik Geovany González Cruz

Influencia de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la Universidad de Manizales: hacia una propuesta de investigación 95
Carmen Adriana Ramírez Cardona

Resúmenes capitulares 118

Presentación

Por qué y para qué

Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque*

El estudio de las organizaciones en el contexto mexicano es incipiente si se compara con el desarrollo que países como Estados Unidos, Inglaterra o Francia han tenido en este campo de estudio. No obstante, es indudable que a partir de la creación en 1995 del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales (PPEO) de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, y posteriormente, con la emergencia de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO), el campo de estudio de las organizaciones al interior de la República Mexicana comenzó a tener un desarrollo significativo.

Entre las diversas aproximaciones teóricas que componen este campo de estudio,[1] los Estudios Organizacionales representan la aproximación predominante bajo la cual el estudio de las organizaciones en México ha tomado cauce. Sin embargo, a diferencia de otras latitudes, en México los Estudios Organizacionales requieren de un proceso de legitimación para establecerse como campo de estudio por derecho propio, al menos dentro del contexto de las ciencias sociales.[2] Dicho proceso no resulta sencillo si se consideran dos aspectos: 1) la reciente emergencia de los Estudios Organizacionales en México como campo de estudio y 2) el hecho que los Estudios Organizacionales -incluso más allá del contexto mexicano- son un campo de conocimiento compuesto por un cuerpo teórico poco uniforme, altamente fragmentado, en constante reformulación y en permanente confrontación.[3] En palabras de Westwood y Clegg (2003, p.2), los Estudios Organizacionales -o estudios de la organización, mejor dicho- pueden entenderse "como un terreno discursivo en disputa,

* Profesor-Investigador del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

[1] Al respecto, Rendón y Montaño (2004) identifican algunas aproximaciones teóricas para el estudio de las organizaciones, como por ejemplo, la teoría de la organización, la sociología del trabajo, la sociología de las organizaciones, el análisis organizacional, la sociología de la empresa, y por supuesto, los estudios organizacionales.

[2] Es pertinente resaltar que en el contexto latinoamericano, acorde con Ibarra-Colado (2008: 1130), los estudiosos de las organizaciones "han estado estudiando literatura organizacional anglosajona en vez de analizar el fenómeno organizacional de la región" por lo que "la literatura organizacional en Latinoamérica puede ser entendida como una versión distorsionada del pensamiento funcionalista o crítico del Norte".

[3] A manera de ejemplo, véanse la diversidad de temas, enfoques epistemológicos y aproximaciones metodológicas que se presentan en el manual representativo del campo: Handbook of Organization Studies (Clegg, Hardy y Nord, 1996 -primera edición-; y Clegg, Hardy, Lawrence y Nord, 2006 -segunda edición-). Asimismo, véase el texto de Westwood y Clegg (2003) como un ejemplo de los debates en disputa en los Estudios Organizacionales, a saber, disciplina / campo de estudio, positivismo / constructivismo, objetividad / subjetividad, agencia / estructura, orden / conflicto, poder / institución, inclusión / exclusión, organizado / desorganizado, entre otros.

dentro del cual ha habido siempre (y continuará habiendo) una variedad de voces insertas en un proceso político que reclaman por reconocimiento, aceptación y dominio".

Si bien los Estudios Organizacionales han dado cabida a la incorporación de diversas disciplinas para explicar la multitud de fenómenos organizacionales, una perspectiva propiamente organizacional es la que debe distinguir a los Estudios Organizacionales.[4] Al respecto, la consolidación de una perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones en nuestro país es una tarea aún inconclusa.[5] El desarrollo de una perspectiva organizacional se sustenta en el "conocimiento generado por una comunidad epistémica construida en torno a la organización/lo organizado como objeto/fenómeno de estudio, donde lo esencial es explicar, describir, conocer, intervenir la organización/lo organizado o algo, en sí mismo, de ellas" (Contreras y De la Rosa, 2003, p.26).

En este contexto, no es fortuito que sean pocos los espacios editoriales en los que los trabajos desarrollados bajo una perspectiva organizacional encuentren una recepción adecuada y en los que se dé cabida a estudiantes de posgrado que inician su desarrollo académico. En este sentido, Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales es un espacio editorial enfocado a los estudiantes maestría y doctorado del PPEO, así como a los estudiantes maestría y doctorado de otros programas de posgrado relacionados con el estudio de las organizaciones.[6] Específicamente, Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales es una publicación orientada al estudio de las organizaciones desde una perspectiva organizacional. Esta implica el estudio de todo lo que existe en y alrededor de la organización –como entidad– y de lo organizado –como proceso de construcción de una entidad–, cuando todo ello refiera a o sea referido por la organización y/o lo organizado, pues la referencia a la organización y/o lo organizado es lo que da el sentido de organizacional (Contreras y De la Rosa, 2003, p 24).

Ahora bien, las formas de abordar el estudio de las organizaciones son diversas. Por ello, el análisis del discurso derivado del estudio de las organizaciones puede efectuarse, a grandes rasgos, tomando como referencia dos ejes. En uno pueden ubicarse aquellos textos que se enfocan predominantemente: 1) en un elemento, fenómeno o característica organizacional específico 2) en un tipo de organización

[4] No resulta redundante hablar de una perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones ya que existen diversas perspectivas disciplinares para el estudio de las organizaciones, siendo una de ellas, la organizacional (al respecto véanse Contreras y De la Rosa, 2013). En otras palabras, las organizaciones pueden estudiarse desde una perspectiva disciplinaria sociológica, económica, histórica, antropológica, administrativa, etc., pero también, desde una perspectiva propiamente organizacional cuyo sustento disciplinario sea predominantemente la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales.

[5] La consolidación de una perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones en México y Latinoamérica requiere, entre otras acciones, el rediseño de "un programa de investigación para considerar las cuestiones sustanciales cuyas respuestas den significado y razón de ser a la literatura organizacional en la región" (Ibarra-Colado, 2008, p. 1132).

[6] Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales representa una forma de generar habilidades entre los alumnos de posgrado respecto su formación como investigadores, motivándolos a presentar sintética y coherentemente sus avances de investigación. Asimismo, esta publicación, pretende promover el trabajo conjunto entre alumnos y directores de tesis y fomentar de esta manera el aprendizaje de los alumnos, pues es en dicho trabajo, en donde estos aprenden directamente de sus mentores, por decirlo así, el arte de la escritura de textos académicos publicados en espacios editoriales especializados.

particular, 3) en alguna combinación de los dos puntos anteriores, es decir, en algún en un elemento, fenómeno o característica organizacional específico en un tipo de organización particular o 4) en el desarrollo y problemas del campo de estudio en sí. En otro pueden situarse aquellos trabajos que se abordan principalmente desde: 1) un punto de vista meramente teórico, 2) un punto de vista empírico o 3) un punto de vista teórico-empírico.

Acorde a lo anterior, este Tomo 1 de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales -el primero de varios- incluye seis trabajos que pueden ser clasificados de la siguiente manera:

	Punto de vista teórico	Punto de vista empírico	Punto de vista teórico-empírico
Elemento, fenómeno o característica organizacional	La Responsabilidad Social Empresarial: Un objeto de análisis organizacional Ocio y tiempo libre: áreas de oportunidad para su estudio desde la perspectiva organizacional		
Tipo de organización			
Elemento, fenómeno o característica organizacional / Tipo de organización	El funcionamiento organizacional y las relaciones de poder entre servidores públicos. Una propuesta para el estudio de las organizaciones estatales encargadas de la atención a las víctimas del delito Organizaciones y movimientos sociales, sujeto y tendencias oligárquicas: reflexiones preliminares en torno a su adecuada articulación Influencia de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la Universidad de Manizales hacia una propuesta de investigación		
Reflexiones sobre el campo de estudio	Reflexiones sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio de las organizaciones		

Se espera que en los próximos volúmenes que anualmente se tiene contemplado publicar, se generen más trabajos que puedan ser ubicados en los cuadrantes faltantes; ello como ejemplificación -actual- de las investigaciones que se realizan en los posgrados relacionados con el estudio de las organizaciones y como reflejo de algunas tendencias futuras en el estudio de las organizaciones.[7] Pero por ahora se contextualiza la importancia de los capítulos que conforman esta publicación, independientemente de la utilidad que los lectores le atribuyan.

En nuestro país, un debate que ha estado presente entre los estudiosos de las organizaciones es el relativo a las diferencias entre la Teoría de la Organización de corte americano y los Estudios Organizacionales de corte europeo. Establecer su identidad disciplinar y marcar tajantemente sus diferencias respecto de otros campos de estudio -por ejemplo la Administración- no es algo sencillo (Barba, 2013; Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011). Reflexionar sobre cómo se construye el conocimiento que se genera en los Estudios Organizacionales a partir de su relación con la Teoría de la Organización, resulta relevante en un contexto como el mexicano en el que, como ya se estableció, los Estudios Organizacionales requieren de un reconocimiento como campo de estudio. El primer capítulo de esta publicación denominado Reflexiones sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio de las organizaciones, presenta algunos ejemplos de dicho proceso de construcción del conocimiento. Específicamente, la autora considera que el enfoque fenomenológico permite entender a la creación de conocimiento organizacional como un proceso dialéctico de construcción y reconstrucción de conocimiento basado en la secuencia: tesis-antítesis-síntesis. Bajo esta idea, analiza las relaciones dialécticas entre temas asociados a la Teoría dela Organización y temas relacionados con los Estudios Organizacionales, en función de los siguientes ejes de análisis: burocracia-toyotismo-forma de organización posmoderna, poder como disfunción-poder como inherente a la organización-poder como esencial al análisis organizacional y ambigüedad como desorden organizacional-ambigüedad como estado natural de las organizaciones-ambigüedad como característica esencial de las anarquías organizadas. De esta manera, este capítulo contribuye a concluir que si bien los Estudios Organizacionales pueden ser diferenciados de la Teoría de la Organización, aquellos no pueden ser entendidos sin hacer referencia a esta última -al menos para los temas analizados-, por lo que su delimitación no siempre resulta del todo clara.

Los efectos que las organizaciones tienen sobre los individuos en particular y sobre la sociedad en general son diversos (Hall, 1996). No siempre esos efectos son benéficos, y cuando es el caso, el impacto que las organizaciones generan puede ser altamente perjudicial, sobre todo cuando se trata de la empresa privada, en especial la grande. Ante ello, las organizaciones crean mecanismos de respuesta para tratar de paliar dichos impactos. Una de esas respuestas ha sido la Responsabilidad Social Empresarial, la cual ha sido abordada, al menos en el contexto mexicano, desde un punto de vista primordialmente administrativo. El capítulo La Responsabilidad Social Empresarial: un objeto de análisis organizacional, ofrece un punto de vista alternativo al tratar de interpretar el fenómeno de la

[7] Es pertinente señalar que algunos estudiantes de posgrado son o pueden llegar a ser investigadores independientes o de instituciones de educación superior.

Responsabilidad Social Empresarial organizacionalmente, pues mientras el punto de vista administrativo pone énfasis en los aspectos de racionalidad económica, eficiencia y supervivencia, el organizacional amplía el rango de análisis a muchos otros aspectos más. El capítulo en cuestión aborda tres de ellos a través de tres hipótesis: 1) la Responsabilidad Social Empresarial como mito racionalizado que implica en última instancia y como punto esencial la legitimación de organizaciones más allá de su connotación meramente formal; 2) la Responsabilidad Social Empresarial como artefacto cultural -específicamente como cultura corporativa- que guía el comportamiento de los miembros de la organización y contribuye a crear la identidad organizacional; 3) la Responsabilidad Social Empresarial como mecanismo de regulación -modelo de gestión- que establece las reglas del juego que enmarcan las acciones de las organizaciones -búsqueda de ventaja competitiva- en sectores específicos -particulares sistemas de acción concreto cuyos componentes son organizaciones.

En las primeras décadas del siglo XX Mayo (1972; 1977) escribía que una sociedad industrial generaba problemas sociales y humanos, pues el hecho de que la vida de los individuos transcurriera en buena medida en las organizaciones, derivaba no sólo en desintegración social sino en condiciones alienantes para los individuos en sus espacios de trabajo; ante esto último, dicho autor proponía la generación de una élite de administradores con las habilidades necesarias para tratar al ser humano en tanto ser humano -y no sólo como mero recurso-. Esta reflexión ponía de manifiesto ciertos aspectos deshumanizantes de la vida de los individuos en las organizaciones industriales. A casi un siglo de distancia, y en una llamada sociedad postindustrial, las condiciones no han cambiado radicalmente, ya que los problemas sociales y humanos, si bien con diferencias, persisten; parece pues que la propuesta de Mayo -élite de administradores- nunca encontró eco en las escuelas de administración ni en la práctica cotidiana de las organizaciones. Por ello, repensar temas relacionados con las condiciones en las que los individuos ejecutan sus actividades laborales, resulta imperioso. En sociedades como las nuestras, donde los individuos siguen pasando gran parte de su vida y de su tiempo en las organizaciones, el ocio y tiempo libre parecen aspectos altamente relegados. Ocio y tiempo libre pensados no como el hecho de hacer nada sino como aquellas actividades que enaltecen las cualidades del ser humano como tal, desplegadas al margen de aquellas obligaciones laborales, familiares o sociales. El capítulo Ocio y tiempo libre: áreas de oportunidad para su estudio desde la perspectiva organizacional, expone algunas posibilidades sobre cómo relacionar el campo de conocimiento de las organizaciones -específicamente las corrientes de las nuevas relaciones humanas y antropología de las organizaciones- con los desarrollos teóricos del ocio, para con ello avanzar en la construcción de una perspectiva organizacional del ocio y el tiempo libre. Dicha perspectiva implica, entre otros aspectos, reflexiones sobre cómo introducir espacios de ocio en el mundo laboral que vayan más allá de los aspectos ligados a la racionalidad económica que contribuyan a humanizar los espacios de trabajo en las organizaciones.

Es importante destacar que los dos capítulos comentados anteriormente expresan ejemplos adecuados de lo que implica el estudio de ciertos fenómenos organizacionales bajo una perspectiva organizacional, pues no es suficiente que el objeto de estudio/análisis sea interpretado como un fenómeno organizacional para que por ese solo hecho pueda considerarse que dicho fenómeno se estudia/analiza bajo una perspectiva organizacional.

Como se mencionó, el estudio de las organizaciones en México es aún incipiente. En este contexto, tanto el estudio de los diversos tipos de organización -y sus especificidades- como de los múltiples fenómenos organizacionales que suceden en ellos, se vuelve primordial, más aún si estos tipos de organizaciones son de los escasamente estudiados -por ejemplo las organizaciones judiciales-[8] y si dichos fenómenos organizacionales son de los más relevantes para la dinámica de las organizaciones -por ejemplo las relaciones de poder-.[9] Los capítulos El funcionamiento organizacional y las relaciones de poder entre servidores públicos: una propuesta para el estudio de las organizaciones estatales encargadas de la atención a las víctimas del delito, por una parte, y Organizaciones y movimientos sociales, sujeto y tendencias oligárquicas: reflexiones preliminares en torno a su adecuada articulación, por otra parte, abordan, como su título mismo lo establece, tanto tipos de organización escasamente estudiados como fenómenos organizacionales convencionalmente relevantes. Así, el primer capítulo, tras argumentar que el conocimiento que se tiene acerca de las organizaciones encargadas de la atención a las víctimas del delito se reduce primordialmente a información estadística sobre su desempeño, lo cual repercute en el desconocimiento de los aspectos organizacionales que dan cuenta de su funcionamiento, propone el estudio de uno de esos aspectos: las relaciones de poder intraorganizacionales; es a través de éstas que es posible tanto comprender la dinámica organizacional como explicar el buen o mal desempeño de este tipo de organizaciones -y no sólo hacerlo evidente en términos estadísticos. El segundo capítulo reflexiona sobre las diferencias entre las organizaciones sociales -organizaciones burocráticas- y los movimientos sociales -espacios organizados poco formalizados-, poniendo especial énfasis en una de ellas: el tipo de individuo que idealmente las y los integra; heurísticamente, las organizaciones sociales estarían compuestas por individuos dominados por una oligarquía y los movimientos sociales por individuos emancipados de una élite permanente, generando cada tipo de individuo un comportamiento organizacional específico asociado a tipos de relaciones de poder particulares.

Una de las razones por las que el estudio de las organizaciones se inscribe en las ciencias sociales es porque las organizaciones son constructos sociales que emergen a través de la iniciativa de seres humanos en constante relación. Asimismo, el desarrollo de las organizaciones, enmarcado en procesos de modernización organizacional, pasa por la interacción, no exenta de tensiones, de seres humanos. De esta manera, el dinamismo, aspecto inherente de las organizaciones, es producto de interacciones sociales; pero también, estas últimas también son redefinidas por la naturaleza de aquél. En este sentido, el capítulo Influencia de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la Universidad de Manizales: hacia una propuesta de investigación, como su propio título lo indica, da cuenta de la importancia de estudiar el proceso de modernización organizacional de una Universidad colombiana, el cual ocurre en medio de posturas encontradas por parte de los actores involucrados -profesores, directivos, administrativos, alumnos y egresados-; la potencial contribución del estudio de esta realidad

[8] La revisión realizada por Montaño (2007) sobre los tipos de organización estudiados en México muestra la ausencia de investigaciones que aborden las organizaciones encargadas de impartir justicia -y de los movimientos sociales en tanto espacios sociales organizados.

[9] Al respecto, Clegg, Couparsson y Phillips (2006: 1) escriben que "el poder es el concepto más importante en el análisis de las organizaciones y del organizing".

organizacional específica será la generación de conocimiento organizacional que en su caso refute el conocimiento -empírico o teórico- ya creado en otras latitudes. [10]

Cabe finalizar reiterando que publicaciones como Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales contribuyen a la legitimación de los Estudios Organizacionales en México y Latinoamérica; igualmente, en el mismo sentido, la aspiración mayor de dicha publicación es contribuir a la consolidación de una perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones en México (y Latinoamérica) a través de los trabajos incluidos en la misma.

Referencias

Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. Gestión y Estrategia, 44, 139-151.

Clegg, S. R., Courpasson, D. y Phillips, N. (2006), Power and Organizations, London: Sage.

Clegg, S. R., Hardy, C. y Nord, W. R. (1996). Handbook of Organization Studies, London: Sage.

Clegg, S.R., Hardy, C., Lawrence, T. B. y Nord, W. R. (2006). Handbook of Organization Studies, London: Sage.

Contreras, J. C. y De la Rosa, A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa y J. C.,Contreras. (Coords.), Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales (pp.13-56). México: Fontamara.

Hall, R. (1996). Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados. México: Prentice Hall.

Ibarra, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización. En E. Ibarra y L. Montaño (Coords.), Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México (pp. 27-66). México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa y Miguel Ángel Porrúa.

Ibarra, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las Orillas. En De la Garza, E. (Coord.), Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques (pp. 88-107). Barcelona: Universidad Autónoma Metropolitana y Anthropos.

Ibarra, E. (2008). Organizational literature, Latin America. En S. R., Clegg, y J. R., Bailey, International encyclopedia of organization studies 3 (pp.1128-1133). Thousand Oaks, California: Sage.

Mayo, E. (1972). Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.

Mayo, E. (1977). Problemas sociales de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.

Montaño, L. (2007). L'analyse organisationnelle au Mexique. Sociologies Pratiques, 14, 169-180.

Ramírez, G., Vargas, G. y de la Rosa A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. Forum Doctoral, 3, 7-53.

[10] Cuestión importante en países latinoamericanos donde ante el atraso en la generación de conocimiento organizacional, resulta trascendental recuperar de forma crítica el conocimiento organizacional generado en los países del centro (Ibarra, 1991; 2006).

Rendón, M. y Montaño L. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática. Contaduría y Administración, 213, 101-120.

Westwood, R., y Clegg, S. R. (2003). The Discourse of Organization Studies: Dissensus, Politics and Paradigms. En R. Westwood, y S. R. Clegg. (Edits.), Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies (pp. 1-42). Londres: Blackwell.

Documentos de Posgrado

Estudios Organizacionales

Reflexiones sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio de las organizaciones

Aydé Cadena López *

Introducción

Existen diversas disciplinas y campos de estudio que han contribuido a la explicación de los fenómenos de las organizaciones, entre aquéllas y aquéllos se encuentran la Teoría de la Organización (TO) y los Estudios Organizacionales (EO). Tanto la TO como los EO se relacionan en gran medida porque comparten sus raíces en los estudios socio-políticos del siglo XIX (Reed, 1996, p. 31), pero también, tienen su propia identidad (Barba, 2013). A pesar de lo anterior, debido a la influencia, complementariedad y refutación que ha existido entre ellos, pueden surgir confusiones al intentar identificarlos que lleven a pensar que no existen diferencias.

Debido a los esfuerzos que varios estudiosos de las organizaciones han realizado para distinguir a los EO de la TO, se han podido establecer puntos clave que dan identidad a cada campo (Barba, 2013). Así, se tiene que los EO se diferencian principalmente de la TO en tanto que representan una crítica al poco reconocimiento que en ésta se da a temas fundamentales para la comprensión integral de las organizaciones, como lo son las diferentes formas de organización, el poder o la ambigüedad, entre otros (De la Rosa, 2002, p. 25-28). Otra diferencia importante es que los EO no sólo se guían por un enfoque positivo-funcionalista, el cual se prepondera en la TO, sino que también retoman diferentes enfoques que sirvan de apoyo para un estudio no convencional de las organizaciones.

* Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

En ese sentido, el objetivo de este trabajo es reflexionar sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio organizacional, específicamente en los EO. Para ello, el trabajo se divide en tres apartados principales. Primero se analiza a la TO como una disciplina caracterizada por el enfoque positivo-funcionalista. Después se revisan los aportes de la teoría crítica como el inicio de la transición hacia un estudio integral de las organizaciones. En el tercer apartado se mencionan las características que definen la identidad de los EO, se reflexiona sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico para el análisis y la creación de conocimiento sobre las organizaciones, y se presentan tres ejemplos que muestran cómo en los EO se han generado aportes originales y alternativos a partir de un proceso dialéctico. El trabajo finaliza con algunas conclusiones.

1. El enfoque positivo-funcionalista en la Teoría de la Organización

La concepción de organización ha cambiado dependiendo de las diferentes épocas históricas; por ejemplo, durante la etapa modernista -primera mitad del siglo XX- la idea de organización que predominó fue la taylorista-fordista-burocrática. Así, argumenta Clegg (1990, p.19), la división mecánica del trabajo, la racionalidad con arreglo a los fines de la empresa, el cuadro administrativo profesional y el sistema de normas impersonales, fueron los que definieron la concepción de organización moderna.

Los principios de la administración científica del trabajo (1911) se volvieron la receta de las organizaciones modernas, las cuales introdujeron a sus procesos de trabajo la división y estandarización de los tiempos y movimientos para maximizar los beneficios, reducir los costos, incrementar la productividad, y aumentar las ganancias. De esa forma, la organización moderna buscaba establecer el orden y control en el trabajo para obtener la eficiencia en la producción y, como consecuencia, el crecimiento económico de las empresas. La organización moderna se cimentó, entonces, en un sistema de gestión basado en el control estricto de las acciones de los trabajadores y otras prácticas fundamentadas en el método científico de Taylor (1972 y 1997).

La burocracia tradicional de Weber (1992) fue la forma organizacional que mejor se complementó la administración científica del trabajo y, por ende, fue la que también implementaron las organizaciones modernas. Esto fue posible porque la burocracia se cimienta en un proceso de racionalización, en un sistema de gestión altamente racional-instrumental, sin los cuales, según Weber (1992), no se puede alcanzar la eficiencia. La burocratización, entendida como la máxima expresión de la racionalización, construye el campo propicio para el establecimiento de reglas impersonales en las cuales busca establecerse el trabajo estandarizado de la administración científica. Así, con la forma taylorista-burocrática, las organizaciones modernas se constituyeron como los medios vitales para responder a las demandas principalmente económicas del contexto, para lo cual tuvieron que limitar la libertad humana y establecer un orden laboral y social, en el que el libre albedrío del artesano fue sustituido por la mecanización controlada, la cual garantizaba la acción subordinada e inequívoca de los trabajadores.

De tal forma que para explicar esa forma de organización moderna, durante los años veinte en Estados Unidos, surgieron estudios que conformaron a la TO; disciplina donde se estudió a la organización -especialmente la empresa- desde la concepción de un sistema cerrado/abierto que debía ofrecer soluciones prácticas a las demandas ambientales (Scott, 1981, p.22-23). Así, desde un enfoque funcionalista, la TO buscó la racionalidad instrumental, la tendencia hacia el pragmatismo, dio prioridad a temas relacionados con la manufactura y la búsqueda de la eficiencia, y a explicaciones globales, haciendo énfasis en los métodos cuantitativos. A través de ello intentó ofrecer explicaciones racionales para lograr el consenso, el orden y la integración social (Ibarra y Montaño, 1990).

De ese modo, el estudio de la TO se concentró en el nivel organizacional, se enfocó en la determinación positivista de las estructuras burocráticas universales y se fundamentó en un principio de racionalidad instrumental para la productividad (Burrel y Morgan, 1985). También, consideró los sistemas tecnológicos a gran escala basados en la dirección racional y en las prácticas de control que legitimaron la existencia de una sociedad disciplinaria (Reed, 1993, p.169). Este énfasis en el análisis del control de las estructuras y las tecnologías reflejó las exigencias que la iniciativa privada hizo a la TO, las cuales no se quedaron a un nivel de diseño estructural, sino que se extendieron al control de la vida laboral, social y hasta personal dentro y fuera de las empresas.

En ese sentido, puede afirmarse que uno de los elementos fundamentales que dan identidad a la TO es su enfoque positivo-funcionalista (Barba, 2013, p.143-144). De acuerdo con Donaldson (1985), las empresas reales y los problemas prácticos que éstas experimentan son los objetos de estudio de la TO, por lo que al ser ésta positiva y funcionalista puede constituirse como una disciplina que puede ayudar a resolver esos problemas empíricamente. De ahí, que la TO se dedique a buscar los diseños organizacionales que mejor respondan a las contingencias del ambiente, para poder ofrecer modelos y leyes universales con base en una racionalidad instrumental y siguiendo métodos cuantitativos (Barba, 2013, p. 143-144).

Desde otro punto de vista, Donaldson (1985) concibe a la TO como teorizaciones que se hacen sobre las organizaciones, y para Aldrich (en Hickson, 1988, p.19) dicha disciplina surge a partir de conclusiones derivadas de la investigación empírica y la solución de problemas reales. Esta ha sido la característica principal de la TO, es lo que le ha dado su identidad como un campo positivo-funcionalista en el estudio de las organizaciones. En ese caso, puede afirmarse que Donaldson (1985) no se equivoca cuando justifica la identidad de la TO y que está en lo correcto al exponer sus objetivos centrales, pues lo que hace la TO, su nombre lo dice, es teoría de y sobre las organizaciones; y uno de los principales objetivos de una teoría es ofrecer modelos científicos e ideales que ofrezcan una forma de observar la realidad (Weber, 1992).

Para Donaldson (1985) esa es la principal tarea de la TO y exigirle más allá de esto es pedirle que sobrepase su propia identidad. Sin embargo y a pesar de que la TO ha logrado avances sustanciosos en

el estudio empírico de las organizaciones, hay ciertas preguntas sobre el aspecto humano y social de las organizaciones que difícilmente la TO puede analizar. Para profundizar en esos aspectos organizacionales se han conformado otros campos de estudio, como los EO, cuyos aportes pueden contribuir a discusiones más amplias que se hacen sobre el estudio, no sólo de la empresa, sino de cualquier tipo de organización.

Sin embargo, los EO tienen su origen en los cuestionamientos que la teoría crítica hace a los modelos universales con los cuales la TO busca responder a las demandas que el ambiente hace a las organizaciones principalmente privadas; fue la teoría crítica la que inició el debate sobre la necesidad de un estudio integral de las organizaciones, escaso en la TO. A continuación se profundiza cómo a partir de los cuestionamientos hechos desde la teoría crítica, se inician estudios integrales y alternos sobre las organizaciones.

2. La transición: el rol de la forma de organización postmoderna y de la teoría crítica

Pfeffer (2000, p.10-11) argumenta que inicialmente el estudio de las organizaciones se enfocó en los problemas de eficiencia de la gerencia desde un enfoque funcionalista. Esto fomentó que el campo de la TO sirviera principalmente a los intereses de las grandes empresas y no a los intereses de la sociedad. Sin embargo, en los años sesenta la teoría crítica, principalmente marxista, retomó fuerza como un cuestionamiento a la TO. Ante ciertos eventos contextuales como la posguerra de Vietnam, el Watergate, la crisis del petróleo, la inflación y la recesión algunos autores críticos cuestionaron la concepción de las organizaciones como sistemas racionales de trabajo, argumentado que éstas también debían concebirse como sistemas de poder del mercado para lograr el control corporativo y la ganancia (Pfeffer, 2000, p.27-28).

Aunado a ello, se agudizó la internacionalización de las relaciones económicas, políticas y culturales, iniciando el auge de la globalización. A pesar de que éste no fue un proceso nuevo, su rápida evolución fue impulsada por las recientes innovaciones en el campo tecnológico y la reducción en los costos de la difusión de la información (Clarke y Clegg, 1998). Además del apogeo de la globalización y el perfeccionamiento en las tecnologías de la información y la comunicación, tanto el bajo crecimiento de las economías como la turbulencia en los mercados y el surgimiento de problemas ecológicos, propiciaron que las formas en que se organizaba el proceso de trabajo cambiarán, que las organizaciones prefirieran ser pequeñas y que se redujera la clase obrera (Alvesson y Deetz, 1996, p.191-192).

Con el auge de la industria japonesa, por ejemplo, las empresas enfocadas en producir a grandes cantidades en el menor tiempo posible, comenzaron a interesarse en la producción de calidad y en los procesos flexibles, para cumplir las exigencias de ese tipo de producción; entre esas demandas, se encontraba la de contar con empleados activos, creativos y participativos. Así, los altos estándares de

competitividad, impulsados por la globalización y el desarrollo de las tecnologías hicieron imprescindible que se reconocieran otras formas de organización, enfocadas en la innovación a través de los procesos y estructuras flexibles e informales (Heydebrand, 1989).

Entonces, el paradigma organizacional transitó hacia las organizaciones posmodernas, es decir, aquellas que eran contrarias a las modernas en varios aspectos: no buscaban ser inmensas empresas, sino que preferían constituirse como pequeñas organizaciones que formaran parte de otras más grandes; la estructura no era rígida ni centralizada, dejando de lado la especialización y división del trabajo; no se guiaban por la racionalidad formal de medios-fines ni establecían una jerarquía rígida; y se basaban en la participación y no en la subordinación. Esto no quiere decir que en las organizaciones posmodernas no hubieran aspectos propios de las modernas, sino que en lugar de ser considerados como elementos adversos y tratar de eliminarlos, se integraron y se aprovecharon para el rendimiento de la organización (Heydebrand, 1989).

La tecnología y la disponibilidad de información fueron dos recursos clave para que las organizaciones posmodernas fueran competitivas y eficientes (Heydebrand, 1989, p. 340-341), ya que los nuevos mecanismos tecnológicos redimensionaron las formas de comunicación y de información, conformando todo un mundo digital que transformó el contexto, lo que obligó a cambiar las estrategias y la toma de decisiones tradicionales de las organizaciones modernas (Clarke y Clegg, 1998, p.191). Así, las organizaciones posmodernas se concentraron en los factores flexibles que facilitan la toma de decisiones, más que en la estrategia planeada estrictamente bajo la racionalidad instrumental de medios-fines; se entendió que ésta no necesariamente respondía a los períodos de turbulencia que se debían enfrentar con creatividad (Clegg, 1990, p. 180-181).

De acuerdo con Clarke y Clegg (1998), la noción de formas de organización posmodernas implicó el reconocimiento de cambios organizacionales relacionados con la integración descentralizada, las estructuras de red, el conocimiento como capital, el enfoque hacia los diferentes interesados, los valores intangibles, la heterogeneidad, la discontinuidad, la maximización de oportunidades para el cambio, el trabajo en equipo y empoderamiento, la capacidad, la adaptabilidad, el conocimiento interdisciplinario, la perspectiva global, la cooperación y la sustentabilidad.

El reconocimiento de estos elementos fundamentales para las formas de organización posmodernas significó una evolución del paradigma organizacional que había predominado hasta ese momento, lo cual implicó todo un cambio en la concepción que se tenía de la forma de organización moderna. Sin embargo, las organizaciones basadas en el *management* tradicional no estaban preparadas para esos cambios en la concepción sobre el proceso de trabajo, el trabajador y la organización misma (Aktouf, 1992, p. 410-411). Ante ello, afirma Aktouf (1992), se tuvieron que redimensionar en el estudio y en las teorías de las organizaciones elementos de índole humana, por ejemplo, cambiar de la concepción del hombre como instrumento a concebirlo como un ser humano autónomo. Esto implicó también

cambiar la concepción del management basado en la autoridad y en la imposición de orden, característicos de las formas de organización tayloristas-fordistas y, por ende, de la TO convencional.

De esa forma, se evidenció la crisis del discurso modernista y de la dirección basada en el control y en la racionalización del proceso de trabajo. Ante ello, argumentan Alvesson y Deetz (1996, p. 195), algunos autores críticos y posmodernistas mostraron su desacuerdo con las metanarrativas convencionales que ayudaron a perpetuar la visión dominante del mundo y del orden social, y empezaron a resaltar la conveniencia de trabajar en narrativas locales y circunstanciales que permitieran explicar, por ejemplo, cómo las nuevas organizaciones logran el control por medio del dominio y ejercicio del poder sobre la mente y las subjetividades de los trabajadores.

En ese sentido, Alvesson y Deetz (1996, p. 211-212) afirman que para dar cuenta de las nuevas condiciones sociales y para lograr un cambio en la concepción de la organización, es necesario desarrollar estudios desde una teoría crítica que, más que preocuparse por definir si una organización es posmoderna o no, se preocupe por realizar aportes teóricos y empíricos que ayuden a la comprensión de nuevas realidades construidas con base en factores particulares de cada localidad, como el discurso y la dominación, ya que las meta narrativas y meta teorías a gran escala no corresponden y no explican las condiciones específicas de cada realidad local.

Así, la teoría crítica en el estudio de las organizaciones buscaba explicar cómo se ejerce el control sobre los trabajadores y sobre otras personas a través, por ejemplo, de la ideología. El estudio crítico de la alienación del trabajador y del trabajo intentaba contribuir al entendimiento de la naturalización arbitraria de los fenómenos de dominación, cosificación y de las relaciones de poder, así como de la universalización de los intereses de los grupos dominantes, al profundizar los estudios para entender cómo quienes dominan los recursos y los medios de producción son quienes pueden ejercer poder para articular y deformar los intereses sociales (Clegg y Hardy, 1996b).

De esa forma, los estudios críticos de la organización introdujeron la importancia de profundizar en temas como la alienación laboral en las organizaciones, el conflicto como elemento fundamental en las relaciones de poder y cómo el ejercicio de poder que surge de ese conflicto es el que lleva a identificar los intereses reales de las personas (Clegg y Hardy, 1996b, p. 628-629). De esa forma, la teoría crítica introdujo el tema del poder desde una concepción que va más allá de una visión tiránica que lo limita a la idea de autoridad y de sometimiento, pues desde el enfoque critico se entiende que intervienen otros factores como las decisiones, el uso de ellas y los intereses particulares de quienes participan en las relaciones de poder.

Los cuestionamientos que la teoría crítica empezó a realizar a la TO convencional, marcan el inicio de la reformulación del paradigma organizacional. Las posturas críticas que buscaban comprender a la organización más que dar soluciones para mejorar su eficiencia sentaron el antecedente de los EO, campo cuya identidad se caracterizaría por tener conciencia de la historicidad, por concebir a la

organización como objeto del sujeto, por considerar las diversas racionalidades, la vida simbólica, el lenguaje, la identidad organizacional, así como por su predilección por las investigaciones cualitativas y por la inclusión de cualquier tipo de organizaciones (Barba, 2013, p. 146). En el siguiente apartado se profundiza sobre la identidad de los EO y se reflexiona sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en este campo de estudio.

3. La identidad de los Estudios Organizacionales y el enfoque fenomenológico

Es hasta los años ochenta cuando en el Reino Unido se profundizan las críticas hacia la restricción de la TO para ofrecer una comprensión integral de las organizaciones. Específicamente Zey- Ferrell (1981) es quien pone en el ojo del huracán la aproximación positivista que la TO hace al estudio organizacional, desde la cual se tiene una imagen ideológicamente conservadora de las organizaciones, con una concepción completamente racional-instrumental de ellas, acompañada de una reificación de las metas, valores e intereses organizacionales. De esa forma, la autora afirma que la TO hace un análisis ahistórico y estático de las organizaciones, poniendo un énfasis utilitarista en temas que, como el poder, merecen ser analizados desde un enfoque crítico. En ese sentido, se argumenta que la TO tiene una visión limitada de las organizaciones, pues los humanos son considerados como máquinas o extensiones de ellas sin voluntad y cuya naturaleza es determinada por la racionalidad instrumental, además la empresa es colocada como la unidad exclusiva de análisis (Barba, 2013, p. 144).

A partir de esta visión crítica de la TO, surgen propuestas que se consolidan en los ochenta y noventa, las cuales conciben a las organizaciones como procesos sociales con características particulares, ante lo cual no pueden ser abordadas desde un mismo enfoque; reivindicando la idea del dinamismo, la diversidad, el cambio y la diferencia entre las organizaciones (Clegg y Hardy, 1996a). Así, inician los enfoques alternativos y aportes críticos que darán cuerpo a los EO que, de acuerdo con Clegg y Hardy (1996a, p.3), pueden ser entendidos como conversaciones académicas con vocabularios y gramáticas diferentes, los cuales tienen diversos grados de discontinuidad. Estas conversaciones ayudan a constituir un debate sobre las organizaciones, a través de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos que se han sido resultado de conversaciones previas.

Aquellas conversaciones han logrado un avance en el entendimiento de las organizaciones como procesos sociales diferentes que difícilmente pueden ser abordados desde un mismo enfoque; reivindicando la idea del dinamismo, la diversidad, el cambio y la diferencia entre las organizaciones. Así, desde los EO se ha logrado concebir a las "organizaciones como objetos empíricos, [a la] organización como un discurso teórico y [al] organizing como proceso social, y a las intersecciones y huecos entre y dentro de ellos" (Clegg y Hardy, 1996, p. 3).

De esa forma, la dialéctica establecida entre los enfoques que integran a los EO busca ser un complemento y/o una alternativa al funcionalismo y la ciencia normal de la TO, a través del debate

continuo y la integración de enfoques que, en ocasiones, son tan heterogéneos que lograrlo se vuelve difícil. Ese es un reto para el campo: no quedarse únicamente con el enfoque positivo-funcionalista de la TO, sino auxiliarse de otros enfoques a partir de los cuales pueda lograr aportes originales y alternativos. Esto de ninguna manera elimina las rupturas y vínculos paradójicos que existen entre la TO y los EO (De la Rosa y Contreras, 2007, p. 36). Las conversaciones que han surgido entre los campos y dentro de ellos, han dado pie a la creación de nuevo conocimiento organizacional, el cual permite entender, por ejemplo, a las organizaciones basadas en la "fluidez" del *organizing* y que distan de la burocracia tradicional weberiana.

Se tiene, entonces, que los EO buscan explicar, comprender y debatir determinados fenómenos, procesos o aspectos organizacionales, tomando en cuenta los contextos históricos, temporales, sociales, políticos y culturales, así como las particularidades y subjetividades de cada organización estudiada. Ésta es una característica importante en la identidad de los EO, su énfasis en que las organizaciones no sólo responden a un ambiente económico y tecnológico, sino también a los aspectos sociológicos relegados desde la TO (Child en Hickson, 1988, p.13), tales como la cultura, las instituciones, las múltiples racionalidades, el aprendizaje, el posmodernismo, las diferentes formas de organización, el poder y la ambigüedad (De la Rosa, 2002, p. 26-27). En el siguiente apartado, se argumenta por qué la misma identidad de los EO hace pertinente un enfoque fenomenológico en el estudio y la generación de conocimiento creativo y original sobre las organizaciones.

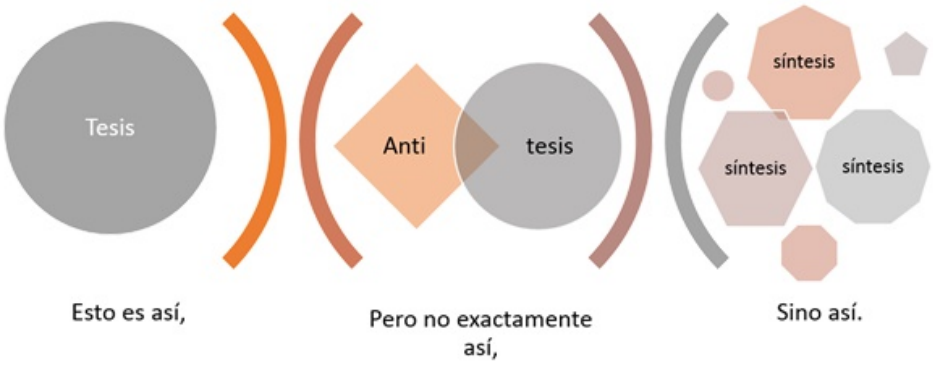
3.1 El enfoque fenomenológico en los Estudios Organizacionales

A pesar de que en los EO también está presente el enfoque positivo-funcionalista, su perspectiva privilegia la comprensión de los fenómenos organizacionales sin ser solamente utilitarista, proporcionando explicaciones que permitan entender la naturaleza misma de esos fenómenos. Para ello, se torna indispensable que los EO partan de la transdisciplinariedad, ya que a través de la interconexión dialéctica entre diversos enfoques y teorías es como se abren diferentes puertas para lograr explicaciones integrales (Gusdorf, 1983; Chanlat, 1984). Al ser un campo transdisciplinario, los EO integran diversos enfoques teóricos y metodológicos a través de los cuales se puede analizar un tema tan complejo como es la organización. En ese sentido, un enfoque que resulta conveniente para este campo, ante sus objetivos de comprensión y explicación, es el fenomenológico.

Si bien es cierto que la fenomenología es considerada más como una tradición filosófica para el estudio de los sucesos que como una metodología en el estricto sentido, pues no cuenta con una serie de pasos a seguir para hacer investigación (Husserl, 1998), sí puede entenderse como un enfoque constructivista que permite entender a la creación de conocimiento como un procedimiento dialéctico y no lineal, que tiene por objetivo llegar al *espíritu* –a la *esencia*– de los fenómenos (Heidegger, 2006). Para Hegel (1966) la esencia representa la idea original que precede a cada manifestación de un objeto, también es la que permite explicar la realidad de cada fenómeno.

Así, el enfoque fenomenológico permite entender a la creación de conocimiento como un proceso dialéctico de construcción y reconstrucción, el cual, afirma Hegel (1966), implica una forma de acercarse a las manifestaciones de una realidad específica que está en movimiento y en continuo conflicto. Para dar cuenta de esa realidad es necesario el procedimiento dialéctico de tesis, síntesis y antítesis que no siga una racionalidad formal, sino que tenga una lógica temporal que permita comprender y explicar la particularidad de esa realidad (véase figura 1).

Figura 1. El proceso dialéctico en la creación de conocimiento desde el enfoque fenomenológico



Fuente: Elaboración propia con base en Espinosa (2006).

Un aspecto fundamental de aquel proceso dialéctico que es la creación de conocimiento es que las contradicciones no tratan de eliminarse sino de comprenderse, permitiendo un nivel de conciencia distinto en el conocimiento de los fenómenos. Así, en el procedimiento dialéctico la fase de tesis hace referencia a una afirmación de que hay un conocimiento previo existente que es aceptado. La antítesis es la fase del proceso en el que se niega la tesis, es decir, se pone en duda ese conocimiento previo y a partir de esos cuestionamientos se proponen nuevas afirmaciones que reformulan, más no eliminan, el conocimiento previo. La fase de síntesis implica una negación de la negación, dando como resultado una nueva afirmación diferente de la que se parte (Hegel, 1966).

En ese sentido, puede afirmarse que el enfoque fenomenológico es pertinente en los EO. En primer lugar, porque es un campo que ha aceptado los aportes realizados por la TO y otros campos relacionados con el estudio de las organizaciones. En segundo lugar, porque parten de ese conocimiento previamente generado y, a partir de la reflexión, la refutación y el debate, logran reformularlo y realizar aportes originales y alternativos que permiten una comprensión integral de los fenómenos organizacionales. A continuación se ofrecen tres ejemplos con los cuales puede observarse cómo desde los EO se ha podido crear nuevo conocimiento sobre las organizaciones con base en un

proceso dialéctico y desde un enfoque fenomenológico. Cabe mencionar que en cada caso se enfatiza una de las fases del proceso dialéctico, con la intención de subrayar en qué consiste cada una de ellas.

3.2 Formas de organización, poder y ambigüedad: tres ejemplos de creación de conocimiento desde el enfoque fenomenológico

a) Fase de tesis: ejemplificando a través de la noción de formas de organización

Partiendo de las fases del procedimiento dialéctico de creación y construcción de conocimiento (Husserl, 1998), puede afirmarse que los EO han transitado por la fase de tesis; por ejemplo, desde la TO convencional, la burocracia fue reconocida como la mejor forma de organización (Heydebrand, 1989).

El conocimiento resultado de los estudios realizados por la TO a la forma de organización burocrática es aceptado y validado por los EO. Sin embargo, lo que desde este campo se cuestiona es la pretensión de explicar a las diferentes organizaciones utilizando la forma burocrática de manera universal. Si bien ésta permite entender la realidad de las organizaciones modernas, también queda limitada para comprender las realidades concretas de otras organizaciones que no se caracterizan por los parámetros rígidos del modelo ideal weberiano (véase figura 2).

Figura 2. Fase de tesis en el conocimiento de las formas de organización

Fuente: Elaboración propia.

Así, la forma de organización burocrática sirve para explicar a la organización moderna taylorista y fordista, pero no para comprender los procedimientos y las lógicas que se dan en la industria japonesa y en la organización posmodernista del toyotismo; con éstas se distinguieron las particularidades de un mercado interno que requería una producción diferenciada, lo que significó pensar en una nueva forma de trabajo y de estructura diferentes, basadas en la fábrica "mínima", "flexible" y "delgada", en la cual el flujo de información va de abajo para arriba, eliminando el principio del one best way (Coriat, 1998, p. 22).

El surgimiento de ciertas contingencias ambientales estableció altas exigencias y nuevas demandas que llevaron a implementar el sistema de just in time, basado en el desarrollo de relaciones más complejas con el

mercado y ante lo cual las organizaciones modernas basadas en la administración científica y en la burocracia tradicional no pudieron responder (Clarke y Clegg, 1998, p. 243-254). Dentro de este contexto se hizo necesario el reconocimiento de las formas de organización postmodernas y postburocráticas, aquellas basadas en la flexibilidad, la descentralización, la polivalencia y la participación (Heydebrand, 1989).

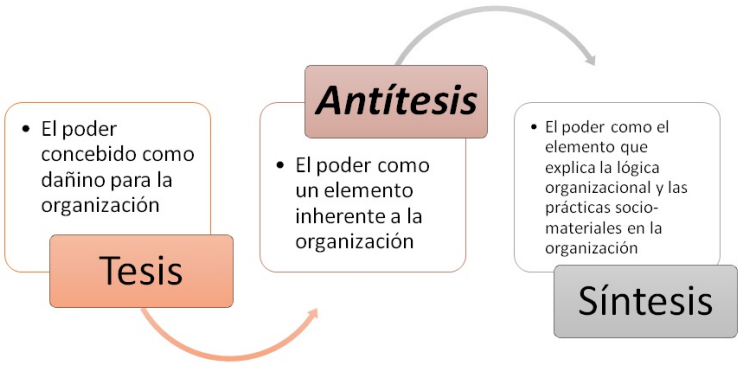
De esa manera, la concepción que se tenía de la organización cambió: de entenderla como una máquina cerrada a modo de caja negra, se concibió como un organismo vivo con características propias que, de acuerdo con Lawrence y Lorsch (1973), está situado en un ambiente especifico y local, con el cual interactúa, por el cual es influido y al cual debe adaptarse para sobrevivir. Esta transición de la organización moderna hacia la posmoderna significó una transformación del pensamiento organizacional y una evolución del paradigma, transitando de la idea de la burocracia como la única y la mejor forma de organización, a considerar otras formas de organización que lejos de ser universales, responden a realidades específicas.

b) Fase de antítesis: ejemplificando a través del tema del poder

El campo de los EO transita por la fase de la antítesis cuando estudiosos de las organizaciones que se identifican con este campo reflexionan sobre el conocimiento generado por otros campos y, a partir de ello, hacen cuestionamientos e inician debates que permiten revindicar ciertos temas que habían sido abordados desde el enfoque positivo-funcionalista de la TO o que, en el peor de los casos, fueron relegados por considerarse adversos a la noción de eficiencia.

Un ejemplo adecuado para mostrar la fase de la antítesis en los EO es el tema del poder (véase figura 3), pues, a pesar de que éste se encuentra implícito desde los aportes de Taylor, en la TO se ha tratado como si fuera contrario y dañino a la eficiencia y que, por tanto, debe eliminarse. Ante ello, el estudio del poder fue relegado, y cuando se llegó a considerar, fue bajo una perspectiva funcionalista y en relación con su impacto en la eficiencia de la organización (Clegg, Courpasson y Phillips, 2006).

Figura 3. La fase de antítesis en el conocimiento organizacional del poder



Fuente: Elaboración propia.

El estudio crítico del poder es uno de los aspectos fundamentales que distinguen a la TO de los EO, pues en este campo no sólo se retoma el tema del poder, sino que es colocado como uno de los elementos principales que permiten explicar a las organizaciones. Por ello, argumenta Clegg et al. (2006), el poder debe ser entendido como un fenómeno inherente a la realidad de la organización y ser analizado desde un enfoque explicativo. A partir de ello, las organizaciones se considerarán "como arenas de lucha" en las que prevalece el conflicto y no la estabilidad o el orden (Clegg, en Hickson, 1988, p.11).

La concepción no negativa del poder permite, por ejemplo, explicar la forma en que las relaciones de poder se constituyen como micro poderes dispersos que no son de nadie en específico y que nadie domina dentro de la organización, y que sin embargo, son los que sustentan las prácticas socio-materiales para la formulación de estrategias y tecnologías en la organización. Así, el ejercicio de poder y del control se dan a niveles micro, donde se constituyen redes de relaciones que normalizan y disciplinan el comportamiento de los individuos (Reed, 1998, p.194). Esto ayuda a comprender ciertos fenómenos organizacionales que difícilmente se podrían explicar desde otras perspectivas.

c) Fase de síntesis: ejemplificando a través de la noción de ambigüedad

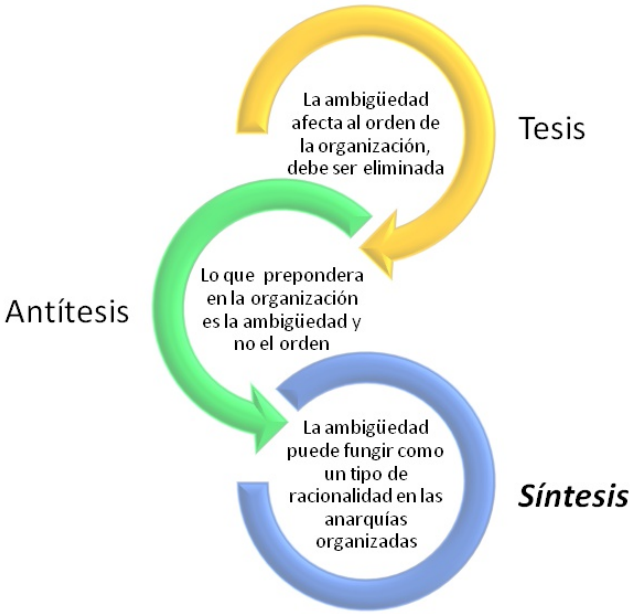
Los EO llegan a la etapa de síntesis cuando refutan no sólo el conocimiento inicial generado por los otros campos de conocimiento sino también los cuestionamientos realizados desde el mismo campo. En ese caso, se efectúa una negación de la negación, la cual lleva a una nueva afirmación -un aporte diferente-. En otras palabras, al poner en tela de juicio los mismos aportes realizados por los EO, se logran nuevas conjeturas teóricas y empíricas que, por medio de la argumentación y la refutación constante, se materializan en aportes alternativos y originales que lejos de pretender ser universales, buscan responder a las especificidades de las realidades estudiadas. Un buen caso para ejemplificar la fase de síntesis en los EO puede ser la ambigüedad (véase figura 4).

La ambigüedad desde la TO convencional fue entendida como la ausencia de claridad en los procesos y estructuras (Cohen, March y Olsen, 1972; Cohen y March 1974; March y Olsen, 1976), ante lo cual era considerada, al igual que el poder, como algo adverso a la empresa donde se buscaba el orden y la estabilidad. Los aportes de Cohen, March y Olsen (1972), Cohen y March (1974) y March y Olsen (1976) son base fundamental de los EO, pues no sólo contradijeron a la TO afirmando que la ambigüedad no es adversa a la organización, sino que es inherente a ella; además afirmaron que puede ser benéfica para la adaptación organizacional.

Partiendo de aquella premisa, en las anarquías organizadas[1] la ambigüedad no debe ser tomada como sinónimo de irracionalidad sino como una racionalidad diferente a la instrumental convencional (De la

[1]Las anarquías organizadas hacen referencia a las organizaciones donde la ambigüedad es asumida como una realidad cotidiana, donde no se sabe qué se pretende (ambigüedad de objetivos), hay una falta de especificidad de las reglas y normas a seguir (ambigïedad de metas) o no se pueden identificar a los responsables de las decisiones, ya que no está establecido quién lleva la batuta en la toma de decisiones, por lo que todos tienen la misma capacidad de participar y modificar los planes de acción (constante flujo de decisiores) (Del Castilllo, 1996, p.46-47)

Figura 4. La fase de síntesis en el conocimiento de la ambigüedad



Fuente: Elaboración propia.

Rosa, 2012), ya que incluso en condiciones de ambigüedad los individuos buscan las opciones pertinentes y deciden la resolución óptima de los problemas con base en lo que March y Olsen (1997) definen como la lógica de la pertinencia. Así, en la anarquía organizada las preferencias e intereses de la organización y de los individuos son ambiguos e inconsistentes y no están previa ni instrumentalmente establecidos, pues cuando los individuos deciden no tienen claro lo que quieren y continuamente traicionan sus preferencias e intereses ante las limitaciones del medio ambiente (March y Olsen, 1976, p.13).

La consideración de que la ambigüedad funge como una característica clave de las anarquías organizadas, permite entender cómo es que la organización funciona y cumple sus objetivos en situaciones de incertidumbre. El garbage can model (Cohen, March y Olsen, 1972) y los sistemas flojamente acoplados (Orton y Weick, 1990) son dos herramientas conceptuales que permiten observar cómo la ambigüedad influencia las acciones de los integrantes de las anarquías organizadas.

3.3 Reflexiones sobre el enfoque fenomenológico en los EO

En aquellos ejemplos puede observarse cómo por medio del proceso dialéctico de tesis, antítesis y síntesis, en el campo de los EO se crea conocimiento nuevo acerca de las organizaciones, partiendo del conocimiento previo desarrollado por la TO y otros campos de estudio (véase tabla 1).

Tabla 1. Fases de la creación del conocimiento en algunos temas organizacionales.

Tema	Fases del proceso dialéctico del conocimiento		
	Tesis	Antítesis	Síntesis
Formas de organización	Burocracia para la empresa moderna.	Empresa toyotista japonesa.	Organización postmoderna y postburocrática.
Poder	Elemento dañino para la organización.	Elemento inherente a la organización.	Uno de los elementos principales que explican la lógica organizacional y las prácticas socio-materiales en la organización.
Ambigüedad	Afecta el orden de la organización, por lo cual debe erradicarse.	Lo que prepondera en la organización es la ambigüedad y no el orden.	La ambigüedad puede fungir como un tipo de racionalidad en las anarquías organizadas.

Fuente: Elaboración propia.

Así, los EO buscan llegar a la esencia de cada fenómeno, hablando en términos hegelianos, para encontrar aportes alternativos que respondan a lógicas contextuales que puedan dar explicación de las realidades particulares. En ese sentido, y ante el objetivo de los EO de llegar a la idea original que subyace a los fenómenos organizacionales para explicar y comprenderlos más que para encontrar una utilidad en ellos, puede afirmarse que el enfoque fenomenológico es preciso para crear nuevo conocimiento en los EO. Esta puede ser una diferencia clave entre este campo y la TO, en la cual predomina un enfoque positivo-funcionalista, buscando eliminar la subjetividad de los actores involucrados tanto en el fenómeno que se estudia como en el proceso de creación de conocimiento.

Los EO, por el contrario, integran esas subjetividades como un elemento fundamental para llegar a la esencia del fenómeno, por ejemplo, por medio de métodos cualitativos (Barba, 2013, p.146) como las entrevistas, historias de vida y etnografías. Además, no se intentan eliminar los elementos que pudieran parecer adversos, antes bien, se les reconoce y analiza como parte misma de la realidad en las organizaciones, ya que en ocasiones estos elementos son los que permiten llegar a la esencia de los fenómenos, más que los elementos meramente formales y ampliamente reconocidos.

El reconocimiento de las subjetividades de los actores también contribuye a reivindicar en el estudio de las organizaciones al individuo como ser humano y no como una máquina. Esto, permite entender una de las diferencias fundamentales entre la TO y los EO: la concepción que se tiene de la organización y del ser humano. Mientras en la TO éste es concebido como un recurso de la organización, en los EO la organización es entendida como un recurso del ser humano (Barba, 2013, p.147). No se busca entender al ser humano en función de la organización, sino comprender a ésta en función del ser humano.

Así, el enfoque fenomenológico en los EO contribuye a redimensionar el pensamiento organizacional, ya que permite explicar los nuevos espacios sociales, de organización y de estudio autónomos, cuyas identidades no habían sido contempladas antes de los EO y cuyo reconocimiento es fundamental porque, como asegura Montaño (2000), son los que han llevado a la diversificación del paradigma organizacional. En ese sentido, los EO desde un enfoque fenomenológico pueden ahondar sí en los aspectos estructurales, pero sobre todo en los aspectos humanos y simbólicos de la organización, contraponiéndose al imperialismo intelectual heredado por el modernismo (Reed, 1993, p.167-168) y a las limitaciones de las propuestas universales para el control racional de las tecnologías y prácticas ofrecidas por la TO.

Temas como las nuevas formas de organización, el poder y la ambigüedad pueden ser estudiados desde un enfoque fenomenológico que pueda dar respuesta a las preguntas que la TO difícilmente puede responder. Desde ese enfoque se puede profundizar en el fin social de tipos de organizaciones diferentes a las empresas, como las universidades, las organizaciones de la sociedad civil, los hospitales, los reclusorios, entre otros, los cuales han sido estudiados por los EO y han contribuido a redimensionar el pensamiento organizacional.

Conclusiones

Una de las principales características de la TO es el enfoque positivo-funcionalista en sus estudios sobre la empresa moderna y, como defiende Donaldson (1985), exigirle o pretender que sea un campo que pueda ir más allá de sus alcances trastocaría su propia identidad. De ahí, que los cuestionamientos de la teoría crítica no hayan cambiado ese enfoque positivo-funcionalista a la TO, aunque sí significaron la semilla de lo que posteriormente se consolidaría como el campo de los EO.

La identidad de este campo, sin eliminar el enfoque positivo-funcionalista, se caracteriza por una perspectiva explicativa de los fenómenos organizacionales lograda a partir de diferentes enfoques, y en el reconocimiento de elementos inherentes a la organización como las diferentes formas de organización, el poder y la ambigüedad. Otro elemento fundamental de la identidad de los EO es la consideración de las subjetividades de los actores, por medio de métodos cualitativos que permiten entender la realidad en una organización determinada; entendiéndola como un instrumento del ser humano, un instrumento complejo, ambiguo, multirracional y simbólico (Barba, 2013, p. 146-147).

Si bien es cierto que los EO tienen su antecedente teórico en la TO, los aportes realizados por enfoques alternativos en el estudio de las organizaciones han contribuido a un avance significativo en el estudio y la comprensión del paradigma organizacional. Así, los EO se han constituido como un campo que sirve de plataforma para el debate continuo de enfoques, corrientes y perspectivas que ofrecen miradas distintas sobre las organizaciones o sobre ciertos fenómenos organizacionales.

En ese sentido, aquí se ha argumentado la pertinencia del enfoque fenomenológico como un enfoque que puede contribuir a que los EO responden a las demandas sociológicas, humanas, culturales, políticas, entre otras, que se le hacen al estudio de las organizaciones. Esta reflexión por ningún motivo presupone la eliminación de otros enfoques en los EO, ni pretende que el fenomenológico sea el único o el mejor, pues es evidente la necesaria complementariedad entre enfoques dentro un campo transdisciplinario como los EO.

El enfoque fenomenológico es pertinente en este campo de estudio, ya que permite llegar a niveles de consciencia distintos a los convencionales, por medio de los cuales se puede lograr una explicación y entendimiento reales (Hegel, 1966) de los fenómenos organizacionales. Este enfoque, se puede complementar con otros, por ejemplo con el realista que se enfoca en la realidad social, concibiéndola como las verdaderas estructuras existentes y los acontecimientos independientes que ellas generan (Reed, 1998, p. 211-212). Estos dos enfoques pueden complementarse y aportar a los EO, en tanto que mientras el realista considera el mundo de objetos sociales y mecanismos materiales ubicados en la macro estructura que rodea a las organizaciones y que finalmente sí tienen la capacidad de influir al interior de ellas (Reed, 1998, p. 211-212), el fenomenológico se concentra en el espíritu, en la esencia o idea que antecede a cualquier manifestación de los fenómenos y objetos materiales (Hegel, 1966; Heidegger, 2006; Husserl, 1998).

Así, el enfoque fenomenológico permite entender a la creación de conocimiento como un proceso dialéctico que parte del conocimiento ya generado, el cual es reflexionado y cuestionado dando paso a la formulación de nuevos aportes en el estudio de las organizaciones. En este punto el enfoque fenomenológico es fundamental porque, por medio del proceso dialéctico en la creación del conocimiento, puede evitarse la paradoja, esbozada por Alvesson y Sandberg (2013), de mucha investigación que no ofrece nuevas teorías y que sólo refuerza de manera sistemática las ya existentes, lo que provoca una baja contribución de contenidos creativos y alternativos que realmente aporten a la comprensión de las organizaciones.

Referencias

Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990's: toward a critical radical humanism?. Academy of Management Review, 17(3), 407-431.

Alvesson, M. y Sandberg J. (2013). Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research. Journal of Management Studies, 50(1), 128-152.

Alvesson, M. y Deetz S. (1996). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En S. R.Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence y W. R. Nord, Handbook of Organizations Studies (pp. 191-217). London: Sage.

Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. Gestión y estrategia, 21(44), 139-152.

Burrell, G. y Morgan G. (1985). Sociological Paradigms and Organizational Analysis. New Hampshire: Heinemann.

Chanlat, A. (1984). La multicomplementariedad en el conocimiento y en la acción. Gestión et culture d´entreprise. Le Cheminement d´Hydro-Québec (pp. 203-223). Québec-Amérique, Montreal: ESAN.

Clarke, T. y Clegg, S. R. (1998). Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century. London: Harper Collins Business.

Clegg, S. R. y Hardy, C. (1996a). Introduction. Organizations, organization and organizing. En S. R, Clegg, C. Hardy y W. R. Nord, Handbook of Organization Studies (pp.1-28). London: Sage.

Clegg, S. R. y Hardy, C. (1996b). "Some dare call it power". En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord, Handbook of Organization Studies (pp.622-641). London: Sage.

Clegg, S. R., Courpasson, D. y Phillips, N. (2006). Power and Organizations. London: Sage.

Clegg, S. (1990). Modern Organizations. Organization studies in the Postmodern world. London: Sage.

Cohen, M. D., March, J. G. y Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. Administrative Science Quarterly, 17(1), 1-25.

Cohen, M. y March, J. G. (1974). Leadership and ambiguity. United States: Harvard Bussiness School Press.

Coriat, B. (1998). Pensar al Revés. Trabajo y Organización en la empresa japonesa. México: Siglo veintiuno editores.

De la Rosa, A. (2002). Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. Administración y Organizaciones, 4(8), 13-44.

De la Rosa A. y Contreras J. C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. Polis, 3(2), 17-67.

De la Rosa A. (2012). Notas del curso de Estudios Organizacionales II. Doctorado en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa. México.

Del Castillo, A. (1996). Racionalidad limitada y ambigüedad organizativa: Marco conceptual para el estudio de decisiones no programadas en organizaciones complejas. (Tesis inédita de licenciatura). CIDE-División de Administración Pública. México.

Donaldson, L. (1985). In Defense off Organizational Theory. A Reply to the Critics. Cambridge: Cambridge University Press.

Espinosa, M. (2006), Teoría política, nivel II (clase 15 de junio). Universidad Autónoma de la Ciudad de México. México.

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

Hegel, G. (1996). La fenomenología del espíritu. México: Fondo de Cultura Económica.

Heidegger, M. (2006). Introducción a la fenomenología de la religión. México: Fondo de Cultura Económica.

Heydebrand, W. (1989). New organizational forms. Work and occupations, 16(3), 323-357.

Hickson, D. (1988). Offence and Defense. Organization Studies, 9(1), 1-32.

Husserl, E. (1998). Invitación a la fenomenología. Barcelona: Paidós.

Ibarra, E. y Montaño L. (comps.) (1990). Teoría de la Organización: fundamentos y controversias. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, vii- xxvi.

Lawrence, P. R. y Lorsch (1973). Organización y ambiente. Barcelona: Labor.

March, J. G. y Olsen J. P. (1976). Ambiguity and Choice in Organizations. Oslo: Universitetsforlaget.

March, J. G. y Olsen, J. P. (1997). El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política. México: Fondo de Cultura Económica/ Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C./ Universidad Autónoma de Sinaloa.

Montaño, L. (2000). Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversia. Iztapalapa, 20(48), 35-52.

Orton, D. y Weick K. E. (1990). Loosely Coupled Systems: A reconceptualization. Academy of Management Review, 15(2), 203-223.

Pfeffer, J. (2000). Los nuevos rumbos en la teoría de la organización. México: Oxford.

Reed, M. I. (1993). Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in organization Theory. En J. Hassard, y M. Parker, Postmodernism and Organizations (pp.163-182). London: Sage.

Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: a Historically Contested Terrain. En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord, Handbook of Organizations Studies (pp.31-56). London: Sage.

Reed, M. (1998). Organizational Analysis as a Discourse Analysis: A Critique. En D. Grant, T. Keenoy y C. Oswick, Discourse and Organization (pp.193-213). London: Sage.

Scott, R. W. (1981). Organizations. Rational, natural and open systems. New Jersey: Prentice.

Simon, H. (1988). El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa. Buenos Aires: Aguilar Ediciones.

Taylor, F. W. (1972). "Shop Management". En Scientific Management (pp. 5-14).Connecticut: Greenwood Press Publishers.

Taylor, F. W. (1997). "¿Qué es la administración científica?" y "Principios de la administración científica". En Merril, Hardwood, Clásicos en administración (pp. 77-107). México: Limusa.

Weber, M. (1992). Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

Zey-Ferrell, M. (1981). Criticisms of the dominant Perspective on Organizations. The Sociological Quarterly, 22, 181-205.

La Responsabilidad Social Empresarial: un objeto de análisis organizacional

Marcela Prieto Rodríguez *

Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial -en adelante RSE- tradicionalmente ha sido entendida como el compromiso que tienen las empresas para compensar los efectos que su funcionamiento genera sobre sus grupos de interés. Su práctica se ha desarrollado a partir de la disposición de los empresarios por mantener una relación armoniosa con dichos grupos, teniendo como fundamento bases éticas, pero también, respondiendo a una estrategia de permanencia y legitimidad de la empresa para el mediano y largo plazo.

Por tanto, la implementación de la RSE se ha configurado como una práctica administrativa que orienta sus acciones hacia los objetivos de eficiencia, lucro y productividad que tienen las empresas privadas. De esta forma, es cada vez más creciente el número de empresas que se preocupan por desarrollar este tipo de prácticas en tanto garantizan en alguna medida el mejoramiento de su imagen con los grupos de interés con los que se relacionan tanto interna como externamente, generando como consecuencia la atracción de inversionistas, una mejor ubicación comercial, el aumento de los niveles de satisfacción y un sentido de pertenencia de los trabajadores en la organización, y en algunos casos, la reducción de costos operativos o el alto retorno de inversiones.

En Colombia por ejemplo, algunos sectores productivos –como el extractivo, agrícola, hidrocarburos, entre otros– tienen como exigencia para participar en procesos licitatorios establecer el desarrollo de

* Estudiante de la Maestría en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

prácticas socialmente responsables; de esta forma, las empresas que pretenden ser parte de alguna licitación, además de cumplir con los requisitos técnicos y económicos correspondientes, muchas veces deben demostrar que son socialmente responsables y que tienen definido un programa de RSE en caso de ser los acreedores de la licitación. Así, se pone en evidencia la manera en que el desarrollo de este tipo de prácticas incrementa las posibilidades comerciales de las empresas, y por consiguiente, facilita el cumplimiento de sus objetivos económicos. Inclusive, el Gobierno Nacional de Colombia ha definido incentivos económicos y tributarios para las empresas que implementen este tipo de prácticas[1], no por el compromiso social y ético asociado a la RSE, sino por los beneficios económicos derivados de ésta.

Ahora, seguir estudiando la RSE únicamente bajo una perspectiva administrativa significa desconocer tanto las aristas no racionales, como el andamiaje humano y subjetivo que sostiene y legitima esa práctica empresarial. En virtud de esto, es importante analizar en qué medida la RSE no solamente es un modelo de gestión estratégico, sino una práctica organizacional construida socialmente. Para ello, los Estudios Organizacionales, cuya premisa es "el estudio de las estructuras organizacionales como eje explicativo del fenómeno organizacional" (Barba, 2013, p.144) están en posibilidad de generar nuevos planteamientos de la RSE diferentes a los eminentemente administrativos, pues para los Estudios Organizacionales "la organización se considera objeto del sujeto, como medio, como instrumento del sujeto, de la persona" (Barba, 2013, p.147).

Así, el objetivo del presente trabajo es proponer la RSE como objeto de análisis de los Estudios Organizacionales, entendiéndola como un fenómeno organizacional que implica procesos de construcción sociales y continuos en la organización. Para alcanzar dicho objetivo, en un primer apartado se realiza un acercamiento al concepto de RSE como modelo de gestión estratégico. En un segundo apartado dicho concepto será planteado como un objeto de análisis de los Estudios Organizacionales al configurarse como un fenómeno organizacional. A partir de lo anterior, en un tercer apartado se propone un análisis de la RSE desde tres corrientes de los Estudios Organizacionales: Nuevo Institucionalismo Sociológico, Cultura Organizacional y Análisis Estratégico; para ello, se toman como referencia tres hipótesis que permitirán validar la pertinencia de entender a la RSE como un mito racionalizado, como un aspecto cultural en las organizaciones y como un mecanismo de regulación, respectivamente. Teniendo como base el análisis anterior, en el último apartado se plantean algunas conclusiones acerca de las aristas no racionales que se entretejen tras la RSE -más allá de las prácticas sociales y éticas que la sostienen como discurso empresarial y práctica administrativa-, a la vez que se proponen algunos retos para los Estudios Organizacionales respecto del análisis de este fenómeno organizacional.

[1] Para mayor información respecto a este tema, se recomienda revisar el Estatuto Tributario Nacional de Colombia, en su Artículo No. 125 "Deducción por donaciones".

1. Una aproximación al concepto de la RSE

Desde mediados del siglo XX empezó a incorporarse en los discursos económicos y administrativos la RSE, pero no fue sino hasta las décadas de 1970 y 1980 del mismo siglo que se iniciaron numerosos debates, aún inacabados, acerca de su introducción, vinculación, objetivos y pertinencia en la práctica empresarial. En un principio, el concepto fue asociado con prácticas altruistas y filantrópicas de las empresas, pero poco a poco fue incorporándose como un tema estratégico. Ello ha generado que existan múltiples acepciones acerca de la RSE, cuyo punto de intersección puede ser la retribución voluntaria que hace la empresa a la sociedad, dados los impactos generados por sus operaciones y prácticas, lo que a su vez contribuye a su legitimación social. Sin embargo, no está de más exponer algunos de los planteamientos hechos al respecto, los cuales permitan dar cuenta de la variedad y evolución que ha tenido el concepto de RSE.

En la década de 1980, la RSE se entendió como una práctica que integraba diferentes elementos que se pueden sintetizar en las siguientes tres dimensiones:

> "1) La dimensión ética que atendía al sindicado moral de las actuaciones de las empresas y sus directivos. 2) La dimensión consecuencialista que se centraba en el impacto de las actuaciones de la organización en cada uno de los agentes integrantes de la coalición empresarial. 3) La dimensión política centrada en los procesos corporativos para determinar las orientaciones fundamentales de las estrategias y decisiones corporativas" (Muñoz, 2008, p. 7).

Es así que Martínez (2005) propone la RSE como el compromiso que la empresa tiene de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de sus grupos de interés, al conocer las consecuencias que tienen en la sociedad, las acciones y decisiones que las empresas toman para lograr sus objetivos y metas. Más específicamente, para Martínez (2005, p. 32), por RSE "se entiende el compromiso de los empresarios con los valores éticos que dan un sentido humano al empeño por el desarrollo sostenible". Asimismo, Martínez (2005, p. 32) sostiene que "hoy se busca que la [RSE] sea parte de la estrategia de la empresa, integrando rendimiento económico, bienestar social y protección medio ambiental".

De igual manera lo plantea Baz (2007, p. 347) al afirmar que la gestión socialmente responsable además de buscar la creación de beneficios económicos implica generar impactos positivos en la esfera social, medioambiental y cultural, pues cuando una organización apuesta por integrar la RSE a su estrategia de gestión, busca al mismo tiempo el establecimiento de un proyecto sostenible y con vocación de permanencia.

En esa misma década en el marco de la globalización, las empresas orientaron sus estrategias competitivas no sólo hacia la obtención de beneficios económicos, sino también hacia actuaciones que favorecieran su entorno social y medioambiental con la adopción de códigos de ética, políticas de

mejora de las condiciones laborales, respeto a los derechos humanos, desarrollo de programas de recuperación de los entornos naturales, relacionamiento con las comunidades aledañas, entre otros. Parafraseando a Solís (2008), en este nuevo contexto económico empiezan a aparecer prácticas empresariales relacionadas con el cuidado del medio ambiente, los derechos de los trabajadores, los derechos humanos y las comunidades vecinas. Para ello, las empresas comenzaron a incorporar en sus esquemas de gestión, indicadores relacionados con el impacto social y ambiental de la actividad empresarial; inclusive, para realizar una mejor gestión en este aspecto muchas empresas crearon áreas específicas de RSE en su estructura organizacional y constituyeron instancias de auditoría para verificar y garantizar el cumplimiento de las prácticas de gestión socialmente responsable.

Por lo anterior, lo que inició como una mezcla un tanto indefinida de altruismo y conveniencia por parte de algunas corporaciones privadas, ha desembocado en un componente de creciente importancia para la estrategia empresarial. De hecho, la RSE se puede considerar como una estrategia o como un elemento integrante de la estrategia empresarial, tanto a nivel corporativo como de negocio: la implementación de la Responsabilidad Social por parte de la empresa puede tener más que ver con la consecución de objetivos estratégicos y el éxito empresarial en el largo plazo que con el altruismo o cuestiones morales. En efecto, planteamientos realizados sobre el tema manifiestan que este tipo de acciones -la implementación de estrategias de RSE- producen resultados positivos para el desempeño financiero de la empresa. Así lo propone González de la Cuesta (2004, p. 50):

> "[...] los buenos resultados sociales y medioambientales benefician a la cuenta de resultados, aumentando el valor económico de la empresa (Simpson y Kohers, 2002; McWilliams y Siegel, 2000; Griffin y Mahon, 1997; Aupperle, Carroll y Hatfield, 1985); reduciendo el riesgo (Moore, 2001; Orlitzky y Benjamin, 2001); atrayendo o reteniendo empleados (Backhaus et al. 2002; Turban y Greening, 1997); o incrementando la lealtad y mejorando la imagen o reputación corporativa (Maignan et al, 1999; Brown y Dacin, 1997). Además, la empresa con buenos resultados sociales tiene acceso al volumen de fondos de la inversión socialmente responsable, gana en eficacia por la mejor gestión de costes, y es más competitiva en licitaciones, en los países donde hay legislación al respecto".

Lo anterior evidencia la correlación positiva entre los beneficios económicos que supone un buen desempeño social y ambiental en la organización empresarial: gestionar de manera adecuada el desempeño social implica una mejor percepción de la empresa por parte de los clientes y usuarios, así como un mayor y mejor desarrollo de competencias, recursos y capacidades con los que cuenta la organización empresarial. Por tanto, que una empresa sea viable y tenga posibilidades de mantenerse, está directamente relacionado con el manejo que haga del entorno en el que se encuentra: los mercados premian o castigan, según corresponda, de acuerdo con el manejo del medio en el que se desarrolla la empresa (Solano, 2005).

Ahora, sin buscar la exhaustividad en conceptualizaciones para definir la RSE y con el propósito de avanzar en el objetivo del presente documento, se retomará la noción de RSE propuesta por Alfaro

(2006, p. 865): “un modelo de gestión estratégica y ética de las organizaciones, basado en el diálogo con las partes interesadas, con el objetivo de ir más allá en el compromiso con los públicos, a nivel económico, social y ambiental, e incrementar así el valor diferencial de la organización y su capacidad creativa en la gestión de nuevas oportunidades.”

2. La RSE como objeto de análisis de la perspectiva organizacional

La economía y la administración, de acuerdo con los planteamientos del apartado anterior, son las disciplinas que principalmente se han encargado del estudio de la RSE, en ocasiones con una perspectiva socioeconómica, y en otras desde una perspectiva ética.

En el caso de la perspectiva socioeconómica, en palabras de Solís (2008), se han realizado esfuerzos para tratar de analizar la RSE en términos de modelos microeconómicos de oferta y demanda, identificando y cuantificando los factores que están detrás de estas funciones, con el objetivo de determinar el nivel que maximice las ganancias de la empresa. Por lo tanto, desde esta perspectiva, la RSE es vista como una inversión cuyo monto ideal, en términos de su rendimiento, puede establecerse mediante un análisis de costo-beneficio.

Ahora bien, desde la perspectiva ética, y parafraseando a Naranjo (2005), la RSE se analiza como un deber moral ineludible, que al ser incumplido puede deslegitimar éticamente la existencia y la operación de cualquier organización. En este sentido, las empresas adoptan prácticas socialmente responsables para legitimar su acción frente a otros, buscando no generar interferencias en sus dinámicas, sino por el contrario, retribuyendo de algún modo a los diferentes sujetos y objetos que van a ser impactados por su operación.

A pesar de la validez y pertinencia que tienen estas dos perspectivas en el contexto empresarial para entender, desarrollar e implementar estrategias de RSE, éstas parten de una concepción limitada de la misma, ya que se piensa a la empresa como un modelo externo, en el que se desconocen las dinámicas que se generan en y alrededor de la organización[2] respecto a la RSE o como efecto de la misma.

En este sentido, al ser entendida la RSE como un modelo de gestión, puede interpretarse como un fenómeno que se desarrolla en una organización, y que implica procesos sociales y procesos permanentes de construcción de la organización; así, la RSE es una práctica socialmente construida que puede ser pensada como un fenómeno organizacional. Bajo esta idea, la RSE se convierte en objeto de estudio para los Estudios Organizacionales, y como tal, resulta importante que éstos, al ser un campo de conocimiento pluridisciplinar “dedicado al análisis de las formas de organización y las

[2] Dado que la empresa es un tipo particular de organización en este documento se manejan indistintamente ambos términos. Sin embargo, se reconoce que además de la empresa existen otros tipos de organizaciones como los partidos políticos, las universidades, las bibliotecas, las agencias de la administración pública, las organizaciones de la sociedad civil, etcétera.

acciones y medios de gobierno desde los que se constituye, organiza y transforma la sociedad" (Ibarra, 2006, p.130), desarrollen nuevos saberes o nuevas formas de análisis acerca de la RSE. Específicamente, sería trascendente el desarrollo de una perspectiva organizacional de la RSE, la cual consistiría en tratar de hacer evidente lo propiamente organizacional de la práctica de la RSE.[3]

Que la RSE sea estudiada desde los Estudios Organizacionales no implica desdibujar el conocimiento producido por las ciencias económicas y administrativas; por el contrario, lo que se pretende es seguir caminando hacia el eslabón perdido (Ramírez, Vargas, y De la Rosa, 2011) en el que la complementariedad de estos campos de conocimiento sea vista como una oportunidad importante para la generación de nuevos saberes, a partir del conocimiento integral de las organizaciones y sus prácticas administrativas. De este modo, la RSE podrá ser estudiada bajo una orientación funcionalista, cuya justificación económica se concentra en la eficiencia y en la racionalidad instrumental; y, también, al mismo tiempo, desde una orientación social, a partir de la cual se identifiquen y comprendan aristas no racionales en torno a su desarrollo en las organizaciones. Para efectos del presente documento será a ésta última postura a la que se le dará relevancia.

De modo que el análisis de la RSE desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales ha de proporcionar una postura analítica y de comprensión de la realidad organizacional en torno a éste modelo de gestión, más allá de los paradigmas económicos tradicionales y funcionalistas. Así, los conocimientos resultantes del análisis de la RSE desde la perspectiva organizacional darán cuenta de formas específicas bajo las cuales operan las organizaciones como contenedoras de las relaciones cotidianas que sus agentes sociales construyen alrededor de la RSE.[4]

3. Posibilidades de análisis de la RSE desde la perspectiva organizacional

Como se planteó en la introducción, uno de los propósitos de este documento es exponer cómo se podría comprender y analizar la RSE, en tanto fenómeno organizacional, a partir de la perspectiva de los Estudios Organizacionales. En este sentido, a continuación se retoman algunos constructos conceptuales propios del Nuevo Institucionalismo Sociológico, la Cultura en y alrededor de las Organizaciones, y el Análisis Estratégico, que ayuden a proponer hipótesis de carácter organizacional respecto de la RSE, y que tras un análisis se dará cuenta de su pertinencia o no.

Es necesario hacer hincapié en que el análisis de la RSE desde la perspectiva organizacional no se limita sólo a estas tres corrientes, pues este trabajo busca ser el comienzo a partir del cual se puedan generar conocimientos muy valiosos retomando otras corrientes teóricas de los Estudios Organizacionales.

[3] Para una idea de lo que implica el desarrollo de una perspectiva organizacional para el estudio de diversos fenómenos, vénase Contreras y De la Rosa (2013).

[4] Podría pensarse en aspectos como la institucionalización de procesos y mitos racionalizados entorno a la RSE, las agendas ocultas existentes tras el discurso de la RSE en las organizaciones, el establecimiento de prácticas paralelas a las formalmente establecidas por las políticas de la RSE, entre otras posibilidades.

3.1 La RSE como mito racionalizado para legitimar a la organización

H1: Las organizaciones proponen y desarrollan estrategias de RSE como mitos racionalizados para ser reconocidas y legitimadas.[5]

La noción fundamental dentro del Nuevo Institucionalismo[6] Sociológico es que las reglas institucionales afectan las estructuras organizacionales y su desempeño, sin embargo, no sólo las afectan, también las van conformando a través del tiempo por medio de la adopción de mitos racionalizados, los cuales consisten en prácticas adoptadas por la organización que refuerzan su legitimación y garantizan su supervivencia (Meyer y Rowan, en De la Rosa, 2002, p.31-32). De esta manera, la estructura y los procesos no derivan exclusivamente de una concepción racional de la actividad organizacional sino de una concepción institucional de las misma; la estructura y los procesos no son resultado de actos exclusivamente racionales sino también institucionales" (De la Rosa, 2016). En este sentido, las estructuras organizacionales no tienen una lógica solamente racional, sino también simbólica.

Por lo tanto, con el propósito de analizar la hipótesis planteada se propondrá a la RSE como mito racionalizado, que al ser institucionalizada, legitima y da estabilidad a la organización, independientemente de su eficiencia. Así, lo primero será presentar una definición de mito racionalizado para analizar si la RSE procede como tal, y si está en la posibilidad de legitimar a la organización.

Plantean Meyer y Rowan (1977, p. 341) que "los productos, técnicas, servicios, políticas y programas institucionalizados funcionan como mitos poderosos y muchas organizaciones los adoptan ceremonialmente". De este modo, se podrían pensar como mitos racionalizados las prácticas y discursos que adoptan las organizaciones para ser reconocidas como empresas socialmente responsables, asumiendo a la RSE como estrategia y modelo de gestión que les provee reconocimiento, diferenciación y legitimidad. Con esto, las organizaciones que adoptan la RSE deberán demostrar disposición para realizar un mapeo de sus grupos de interés[7] y definir un modelo de relaciones con los

[5] Argumento retomado del curso "Teoría de la Organización II". Curso contemplado en el Plan de Estudios de la Maestría en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa e impartido por el Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque en Enero-Marzo de 2016.

[6] El Nuevo Institucionalismo "representa un conjunto heterogéneo de enfoques que versan sobre las diversas relaciones entre institución y organización, y cuyo sustento se encuentra en nociones como individuo, actor, roles, identidades, comportamientos, reglas, regulación, construcción/constitución, ambientes, estructuras, racionalidad (limitada), costos, transacciones, entre las más destacadas" (De la Rosa, 2002. p.28). Dentro del Nuevo Institucionalismo, además del enfoque sociológico, se encuentra el económico y el político.

[7] También conocidos como Stakeholders. Los grupos de interés son entendidos como "aquellas personas o colectivos que tienen un interés directo con la organización empresarial (accionistas y propietarios, clientes, proveedores, empleados, comunidades de influencia) y como aquellas personas que tienen un interés indirecto (la sociedad en su conjunto)" (Cortés, 2008, p.44).

mismos; deberán definir estrategias de mitigación de los impactos negativos y potencializar los impactos positivos generados por su operación; de igual manera, han de elaborar periódicamente reportes de sostenibilidad[8] , y mejor aún, si los preparan bajo los lineamientos del GRI[9] ; y deberán trabajar por la búsqueda de certificaciones que las distingan como empresas socialmente responsables.[10]

Asimismo, plantean Meyer y Rowan (1977) que en las sociedades modernas, los mitos no generan estructuras organizacionales formales, sino que les dan legitimidad. En virtud de ello, los mitos tienen dos propiedades clave: "Primero, son prescripciones racionalizadas e impersonales que identifican como técnicos varios propósitos sociales y especifican a manera de reglas los medios adecuados para buscar racionalmente estos propósitos (Ellul, 1964); segundo, están considerablemente institucionalizados, y por tanto, en cierta medida, se hallan más allá del arbitrio de cualquier participante u organización individual" (Meyer y Rowan, 1977, p. 343). De lo anterior es posible inferir que los mitos, al ser prescripciones racionalizadas, no son cuestionados porque crean sentido y proporcionan confianza, y en esta misma lógica, se siguen reproduciendo.

Ahora, en el contexto de la RSE podrían pensarse como mitos las creencias asociadas con las acciones que dan cuenta y reproducen un comportamiento particular esperado de las organizaciones denominadas socialmente responsables, las cuales se preocupan por demostrar tal compromiso, como se planteó anteriormente, mediante la realización de donaciones, el desarrollo de eventos comunitarios, la participación en eventos sociales, la adscripción a fundaciones, la elaboración periódica de reportes de sostenibilidad, desarrollo de procesos de establecimiento de relaciones con grupos de interés, contar con alguna certificación en RSE, por mencionar algunos.

Estos elementos sin duda son factores que inciden en que las estrategias de RSE sean consideradas "exitosas" o no, pues existe la creencia, por ejemplo, de que en la medida que las organizaciones se adscriban a fundaciones y realicen donaciones son "mejores" que otras. Sin embargo, es una creencia que se legitima mediante los discursos que usa la organización acerca de la RSE, pues en realidad lo que muchas veces sucede es que efectivamente se hacen aportes

[8] Un reporte o memoria de sostenibilidad es un informe publicado por una organización acerca de los impactos económicos, ambientales y sociales causados por sus actividades cotidianas. Pueden ayudar a las empresas a medir, comprender y comunicar su desempeño económico, ambiental, social y de gobierno, y luego fijar metas, y gestionar el cambio de manera más eficaz. Información tomada de: https: / / www.globalreporting.org / Pages / default.aspx.

[9] Las siglas se traducen como Global Reporting Initiative. GRI es una organización internacional independiente que ayuda a las empresas, gobiernos y otras organizaciones a entender y comunicar el impacto de las empresas en materia de sostenibilidad en temas críticos como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción y muchos otros. Información tomada de: https: / / www.globalreporting.org / Pages / default.aspx.

[10] Actualmente hay un número creciente de certificados y sellos que proponen a una empresa como socialmente responsable, en caso de cumplir con los lineamientos propuestos. Algunas de estas son: ISO 26000, AA1000, SA 8000, Fairtrade International, Pacto Global, Iris de sostenibilidad. Inclusive, también se han creado normas específicas para algunos sectores productivos; por ejemplo, RSPO para la producción sostenible de aceite de palma o Global GAP y Rainforest Alliance en el sector agrícola.

económicos importantes a fundaciones para incrementar su reputación y recibir el reconocimiento y ventajas que se derivan de dicha acción, pero en sus prácticas cotidianas la organización no actúa de conformidad con los lineamientos y comportamientos que definirían a una empresa como socialmente responsable.

De igual manera, las tres tesis planteadas por Meyer y Rowan (1977) respecto a los mitos racionalizados refuerzan la idea de cómo la RSE, al ser adoptada por la organización, se convierte en un mito racionalizado que le otorga reconocimiento y ventajas competitivas:

1) "Los ambientes y los dominios ambientales que han institucionalizado un gran número de mitos racionales generan organizaciones más formales" (Meyer y Rowan, 1977, p.360). A pesar de que en las definiciones de RSE presentadas en el primer apartado se plantea a este modelo de gestión como voluntario, cada vez se hace más obligatoria su implementación en términos de mercado y competitividad con otras empresas, inclusive, en ocasiones es un imperativo para participar en procesos licitatorios.

2) "Las organizaciones que incorporan mitos son más legítimas y exitosas y tienen más probabilidades de sobrevivir" (Meyer y Rowan, 1977, p.361). Si las organizaciones demuestran que son socialmente responsables recibirán un mayor reconocimiento y tendrán elementos diferenciadores o ventajas competitivas frente a su competencia, proporcionándole esto mayores posibilidades de sobrevivencia en el mercado. En este sentido, en la medida en que las organizaciones incorporan prácticas para legitimarse como socialmente responsables serán reconocidas por "las buenas prácticas" que desarrollan y este reconocimiento les proporcionará mayores posibilidades de sobrevivir ante las organizaciones que no las incorporen, más allá de que esas prácticas contribuyan o no a una RSE genuina.

3) "Los esfuerzos de control organizacional, en particular en ambientes muy institucionalizados, se dedican a la conformidad ritual, tanto interna como externamente. Es decir, esas organizaciones separan la estructura de la actividad y a las estructuras unas de otras. Aquí la idea es que cuanto más institucionalizado esté el ambiente, más tiempo y energía dedicarán las élites organizacionales al manejo de la imagen pública y estatus de la organización, y menos dedicarán a la coordinación y administración de las relaciones particulares que van más allá de los límites de la empresa" (Meyer y Rowan, 1977, p.361). Cada vez hay mayor interés por parte de las organizaciones por ser reconocidas como socialmente responsables, demostrándolo, como se planteó líneas atrás, por medio de la realización de donaciones, creación o adscripción a fundaciones, participación en eventos reconocidos, relacionamiento con grupos de interés, certificaciones RSE, elaboración de reportes de sostenibilidad. Incluso, es tal el interés de algunas organizaciones en la RSE, que crean áreas específicas encargadas del diseño e implementación de la estrategia de RSE con presupuesto propio. Esto les proporciona un mejor status y una diferenciación en el medio en el que operan, y las provee de legitimidad no por ser socialmente responsables sino por demostrar que lo son.

En este sentido, la RSE, en tanto mito racionalizado, es adoptada por la organización bajo criterios relacionados con el reconocimiento y las ventajas económicas y competitivas que se derivan de su implementación, más que con el cumplimiento de objetivos sociales y el ideal de sostenibilidad.

Las organizaciones hacen uso de discursos y prácticas como las propuestas por la RSE para ser legitimadas y así obtener cierta estabilidad, diferenciación y reconocimiento en el medio, garantizando con ello su supervivencia. De esta forma, la RSE como mito racionalizado que legitima a la organización es introducida como parte de la estrategia empresarial, implicando ello su instrumentalización. Así, y retomando ideas propuestas en el apartado inicial del presente documento, se puede establecer que "las empresas apuestan por un comportamiento ético y responsable en la medida en que dicho comportamiento aporte ventajas competitivas al negocio. En la medida en que se demuestre que no aporta valor se dejará de lado [...] En resumen los objetivos económicos priman sobre los sociales los cuales son considerados sólo en la medida en que aportan beneficios a la empresa" (Toro, 2006, p. 342).

La perspectiva del Nuevo Institucionalismo Sociológico hace referencia a la idea de pensar las estructuras organizacionales como instituciones, mitos y ceremonias, por tanto, resulta relevante para entender la RSE como mito racionalizado que dota de reconocimiento y legitimidad a las organizaciones. Entonces, si la adopción de las prácticas de la RSE es considerada como un mito racionalizado interiorizado por la organización, se corrobora la idea de Meyer y Rowan (1977) acerca de que el objetivo de ello es legitimar en el interior y en el exterior el desempeño de la organización haciéndola parecer como socialmente responsable, aunque en realidad no lo sea.

En resumen, como se ha planteado desde esta perspectiva, cuando una organización adopta la RSE, esta última se convierte en un mito racionalizado, dado que no necesariamente confiere las bondades que dice aportar, sino que en realidad sólo legitima a la organización otorgándole reconocimiento y ventajas competitivas. Más que el impacto social que generen las buenas prácticas que realizan las organizaciones bajo el discurso de la RSE, lo que se busca en realidad es la reputación, el reconocimiento y los beneficios económicos que esto conlleva para la misma organización.

3.2 La RSE como aspecto cultural en las organizaciones

H2: La RSE es un artefacto cultural que gobierna el comportamiento y crea un sentido de identidad aceptado por los miembros de la organización. Así, se convierte en un parámetro para guiar y dar forma a la conducta, facilitando la generación de compromiso.

Acorde con Allaire y Firsirotu (1992) y Smircich (1983), se puede pensar en términos generales a la cultura en las organizaciones bajo dos perspectivas: la cultura organizacional y la corporativa. La primera plantea a la cultura como los valores, las creencias, las costumbres, los mitos, las leyendas, los hábitos, las normas, los roles, los pensamientos y las formas de expresión construidos y compartidos mediante un sistema de símbolos y significados. La segunda perspectiva hace de la cultura un mecanismo regulatorio que busca gobernar el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Aunque el propósito del presente apartado no es desarrollar de manera exhaustiva la diferencia entre ellas, es pertinente realizar

una breve descripción, con el fin de identificar en cuál se ubica la RSE como un artefacto cultural creado por las organizaciones y así analizar el efecto que esto conlleva.

La Cultura Organizacional hace referencia a que la organización es como una cultura y por tanto es producto de una construcción social de los miembros de la organización, quienes desarrollan patrones culturales que definen lo que la organización es. Ahora, cuando se dice que la organización tiene una cultura se hace referencia a la Cultura Corporativa, que es construida por el ápice estratégico y por lo tanto es intencional; tiene como finalidad normar el comportamiento, o mejor dicho, mantener el control organizacional (De la Rosa, 2016). Desde la perspectiva de la cultura organizacional, las organizaciones son en sí mismas fenómenos productores de cultura; las organizaciones se analizan en términos de sus aspectos expresivos, ideales y simbólicos (Smircich, 1983, p.347). Por su parte, la cultura corporativa, de acuerdo con Deal y Kennedy (1985), es una herramienta mediante la cual los administradores pueden influir en el curso de las organizaciones al encontrar mecanismos como historias, leyendas y valores que pueden ser utilizadas para sus propios fines particulares. La cultura bajo esta perspectiva se compone de valores, héroes, ritos, red de trabajo, cultura, filosofía y políticas (Deal y Kennedy, 1985, p.16). En ese sentido podría pensarse que la cultura corporativa no es más que un ejercicio de poder "sutil" pues a partir de la construcción de artefactos culturales como discursos, historias, políticas y narrativas, el ápice estratégico empieza a ejercer una función controladora que persuade y le indica a los trabajadores lo que deben hacer y lo que no, buscando así generar cohesión y adhesión a los objetivos de las organizaciones (De la Rosa, 2016).

A partir de la diferenciación anterior, y a fin de validar la hipótesis planteada, se propone pensar a la RSE como un artefacto cultural creado por las organizaciones, es decir, como algo que es parte de su cultura corporativa, pues opera como un proceso organizacional visible que se sustenta en valores y suposiciones formulados por el ápice estratégico de la organización. La idea de una empresa socialmente responsable se fundamenta en que las organizaciones deben crear escenarios que propicien a los individuos un sentido "figurado" de que ellos y la organización tienen una finalidad social, es decir, que todos, tanto organización como individuos, deben creer que son socialmente responsables, y en ese sentido, la introyección de la RSE es aprovechada por los directivos de la organización para hacerle creer al individuo que realiza una contribución social; de ahí la importancia de los discursos y los símbolos para modelar ese comportamiento social a través de certificaciones, reportes de sostenibilidad, participación en actividades y eventos sociales.

Meyer, Schall, Kreps, Powers y Pfeffer (citados por Smircich, 1983, p.346) sostienen que "los artefactos culturales, e incluso el arte de la gestión en sí, son poderosos medios de comunicación simbólicos. Pueden ser utilizados para construir el compromiso organizacional, transmitir una filosofía de gestión, racionalizar y legitimar actividades, motivar al personal, y facilitar la socialización".

De hecho los valores, en tanto artefactos culturales, "actúan como un sistema informal de control que indica a los empleados lo que se espera de ellos" (Deal y Kennedy, 1985, p.34). Asimismo, como artefactos culturales, las historias, las narrativas y los discursos que circulan en las organizaciones son "pretensiones presuntas de verdad y corrección poderosamente persuasivas que no suelen estar sometidas a la impugnación [las cuales] ayudan a crear una cultura de la obediencia en el lugar de trabajo, al modelar los comportamientos deseados en situaciones específicas y las reglas para la aplicación de modelos" (Witten, 1997, p. 145).

De modo que la misma lógica de poder "sutil" que opera en los valores, los discursos y las narrativas de las organizaciones, podría identificarse en los valores y discursos que promueven que las organizaciones incorporen la RSE en su cultura corporativa, y por tanto, que ésta sea una herramienta de persuasión para generar cohesión y adhesión a los objetivos de la organización por parte de los trabajadores.

Hasta aquí se ha validado parcialmente la idea de que la RSE es un artefacto cultural creado por las organizaciones. Ahora, se intentará analizar si como artefacto cultural la RSE transmite un sentido de identidad y se convierte en parámetro de conducta para los miembros de la organización.

Es importante reflexionar, por tanto, sobre la utilidad de la RSE como factor que contribuye a la cimentación de la cultura corporativa. El ápice estratégico se encarga de crear y socializar discursos, creencias e historias entre los miembros internos y externos de la organización acerca de la importancia de ser una empresa socialmente responsable, o más aún, de trabajar o tener relación con una organización que tenga dicha connotación, ello posiblemente genere un sentido de identidad de las personas con la organización y facilite que esto influencie su conducta. Podría pensarse por ejemplo en una situación en la que un trabajador reciba una propuesta para trabajar con la competencia, pero éste decida quedarse en donde está laborando debido al reconocimiento y diferenciación que representa ser parte de esa empresa, la cual ha construido ese escenario que le propicia en sentido figurado ser un miembro socialmente responsable con la sociedad, el medio ambiente y su alrededor.

Asimismo, puede reflexionarse sobre cómo el discurso que sustenta la RSE en la organización genera valores en común que abonan a la construcción de la cultura corporativa. Es decir, dichos valores, al ser conocidos, compartidos y reconocidos como importantes por todos los miembros de la organización, moldearán su comportamiento, proporcionando un sentido de dirección común. En palabras de Deal y Kennedy (1985, p. 22), "si los empleados saben lo que su compañía representa, si saben cuáles son las normas que deben sostener, es mucho más probable que tomen decisiones que apoyen esas normas y se comporten de acuerdo a tales". Así, por ejemplo, en situaciones particulares de toma de decisiones, éstas posiblemente estén orientadas hacia lo que se debería hacer desde lo que ha sido definido como una empresa socialmente responsable; piénsese en la selección de proveedores, la compra de materia prima, la transparencia de la información transmitida a grupos de interés o la inversión de dinero.

Igualmente es pertinente pensar en la forma en que la RSE, en tanto artefacto cultural, sirve como mecanismo de creación de identidad de los miembros de la organización respecto de la cultura corporativa. Uno de los elementos incidentes en este proceso de identidad es el discurso, a través del cual los individuos internalizan como suyos esos valores y significados que le permiten a la organización tener un control que a simple vista es menos fuerte y menos restrictivo sobre los sujetos, pero que a fin de cuentas le facilitará lograr sus objetivos económicos y catalogarse como una organización exitosa. Además, de acuerdo con Albert y Wetten (2004), la identidad organizacional se describe por medio de los aspectos distintivos, centrales y perdurables. De ahí que la RSE de una organización puede ser una característica distintiva y central, y de este modo, puede también reforzar la identidad de la organización y la de sus miembros. En este contexto, la RSE como artefacto cultural se convertirá en un discurso poderoso utilizado por los líderes de las organizaciones, quienes en su posición de autoridad, al hacer uso del lenguaje y la palabra, como lo proponen Chanlant y Bédard (2000), orientarán el tipo de intercambio que prevalezca en la organización respecto a las prácticas y comportamientos socialmente responsables.

A partir de lo anterior, se pudiera afirmar que la RSE, como artefacto cultural, al ser parte de la cultura corporativa de las organizaciones, se considera como un modelo de gestión construido y definido por el ápice estratégico que se socializa y legitima a través del discurso, las historias, e incluso las políticas de la organización. Es por ello que se crean valores e historias acerca de la importancia de ser una empresa socialmente responsable; se construyen políticas y discursos de la empresa como un buen ciudadano corporativo; se crean ritos entorno al reporte de sostenibilidad o reconocimientos y certificaciones externas que dan muestra del compromiso que tiene la empresa con las prácticas socialmente responsables. En otras palabras, la RSE al ser un artefacto cultural creado por el ápice estratégico transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización, convirtiéndose en un parámetro para guiar y dar forma a la conducta, facilitando la generación de un compromiso. La afirmación anterior da validez a la hipótesis planteada al inicio del apartado.

Ahora, enmarcar la RSE como artefacto creado por la cultura corporativa y, validar la hipótesis anterior, implica reafirmar la connotación instrumentalista de la RSE. Sin embargo, sería interesante también analizar a la RSE a partir de la cultura organizacional; en este sentido, habría que considerar si la RSE contribuye a la creación y mantenimiento de la acción organizada a través de los mitos, los valores, los discursos de la organización, no como herramientas que legitiman el artefacto cultural sino como procesos generadores de significados fundamentales para la existencia de la organización.

3.3 La RSE como mecanismo de regulación de las prácticas organizacionales

H3: La RSE, en tanto modelo de gestión, puede ser considerada un mecanismo de regulación de las acciones de las empresas en sus entornos.[11]

Para analizar la veracidad de la hipótesis propuesta se retomará el Análisis Estratégico de Crozier y Friedberg (1990). Por lo tanto, a medida que se desarrolla el análisis, será pertinente definir conceptos importantes presentados por esta propuesta teórica: mecanismo de regulación, juego, sistema de acción concreto; los cuales orientarán la consideración de la hipótesis planteada.

Acorde con Friedberg (1997, p.166), los mecanismos de regulación "definen la pertinencia de los problemas y los juegos en torno a los cuales los actores interesados pueden movilizarse, a la vez que organizan, mediatizan y regulan tanto las interdependencias objetivas de los individuos como los procesos de intercambio resultantes". Es decir, un mecanismo de regulación es un proceso organizacional que permite el desarrollo conjunto de los demás procesos organizacionales, y por ende, permite el desarrollo de la acción organizada concreta; estos procesos siempre van a implicar el despliegue de relaciones de poder, por lo que la noción de mecanismo de regulación da cuenta de las relaciones de poder a partir de las cuales se estructura la acción organizada concreta (López, Pérez y De la Rosa (2004, p.81).

Considerando que la definición de RSE propuesta en el presente trabajo plantea como sus objetivos el incremento del valor diferencial de la organización y su capacidad creativa en la gestión de nuevas oportunidades, la RSE será entendida como un mecanismo de regulación,[12] ya que establecerá reglas de juego para las empresas del sector y sus grupos de interés. En consecuencia, al pensar la RSE como factor diferenciador que tiene una organización, o como el valor agregado que ofrece una organización respecto de otra, el análisis se centraría en cómo los mandatos de la RSE orientan y modifican la actuación de las organizaciones con relación a sus grupos de interés internos y externos. A su vez, esto incidirá en la forma en que se orientan las acciones de la organización con respecto a otras organizaciones, introduciéndose en juegos que le permitan crear una ventaja competitiva frente a las otras organizaciones del mercado.

El juego "(...) es un mecanismo concreto gracias al cual los hombres estructuran sus relaciones de poder y las regulan al tiempo que les conceden (dejándose) su libertad" (Crozier y Friedberg, 1990, p. 94). Así, la noción de juego hace referencia tanto al conjunto de reglas que restringen las estrategias de los actores al ejercer poder unos sobre otros como a las relaciones de poder concretas a través de las cuales cobra vida la acción organizada concreta (López, Pérez y De la Rosa 2004, p. 79).

[11] Argumento retomado del curso "Teoría de la Organización II". Curso contemplado en el Plan de Estudios de la Maestría en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa e impartido por el Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque en Enero-Marzo de 2016.

[12] En tanto factor diferenciador de una empresa respecto de otras.

En este sentido, las relaciones de poder que se establecen entre una organización y otra, bajo el mecanismo de regulación de la RSE estarán incididas principalmente por el desarrollo o no de estrategias de RSE y, posteriormente, por el reconocimiento que tengan y el impacto que generen las estrategias implementadas. Igualmente, las estrategias no son los únicos factores que repercutirán en estos juegos, también lo son los símbolos que se hayan construido alrededor de cada organización respecto a la RSE. En consecuencia, si la organización cuenta con certificaciones en RSE, elabora reportes de sostenibilidad, es reconocida por sus grupos de interés como socialmente responsable, tendrá las reglas del juego a su favor, y eso será una gran ventaja en el escenario competitivo de su sector empresarial particular.

Por otra parte, y aunque puede ser arriesgado plantearlo así, el escenario competitivo de las empresas de un sector empresarial particular puede equipararse con el sistema de acción concreto que es regulado por las reglas de juego definidas por la RSE. Friedberg (1997, p.165-166) propone entender al sistema de acción concreto como la "forma más artificial, intencional y elaborada de la clase general de las estructuras de acción colectivas, productoras de un orden local y contingente [cuyas] características y reglas del juego [...] son resultado de la interacción estratégica y de los procesos de intercambio y de poder entre participantes; su interacción y los procesos que ellas mismas se encargan de encauzar y regular". En este sentido, el sistema de acción concreto "[...] se opera mediante mecanismos de juego a través de los cuales los cálculos racionales 'estratégicos' de los actores están integrados en función de un modelo estructurado. No son los hombres los que están regulados y estructurados sino los juegos que se les ofrecen. En último caso un sistema de acción concreto no es más que un conjunto de juegos estructurados" (Crozier y Friedberg, 1990, p. 234).

De esta forma, las relaciones de poder entre las organizaciones de un sector particular estarán estructuradas y reguladas por el juego de la RSE en tanto mecanismo de regulación, dando fundamento a la acción organizada en los sistemas de acción concretos, en este caso entendidos como los escenarios competitivos particulares.

Tras haber ubicado la RSE desde la propuesta de Crozier y Friedberg (1990), es posible afirmar que el escenario de competencia entre empresas de un sector empresarial particular podrá contemplarse como un sistema de acción concreto, en tanto expresión de la estructura de sus formas de comportamiento y de relacionamiento con sus grupos de interés, y la RSE se inscribe como mecanismo de regulación de los juegos, o relaciones de poder entre esas empresas. En este sentido, la RSE como mecanismo de regulación proporciona credibilidad y reconocimiento en el sector en que se desenvuelve una empresa, frente a otras que no sean socialmente responsables, lo que posiblemente impactará en su desempeño económico y social. Además, la RSE considerada como acción voluntaria implicará que al implementarla se genere un reconocimiento de la empresa respecto a otras que no lo hagan, y éste será uno de los factores diferenciadores que le genere mayor ventaja competitiva frente a otras empresas, por lo que en este sentido, es también un mecanismo de regulación.

Por lo anterior, es posible afirmar que efectivamente la RSE, siendo un modelo de gestión, puede ser considerada un mecanismo de regulación de las acciones de las organizaciones en sus entornos o sectores empresariales, los cuales operarían como sistemas de acción concretos que funcionan bajo mecanismos de juego, que en este caso serían las diferentes estrategias de RSE que desarrollan las organizaciones de un sector productivo particular, como forma de dar respuesta a las demandas hechas por los grupos de interés de ese sector.

A partir del análisis desarrollado queda por considerar una cuestión con trasfondo ético pues, lo que se está planteando es que al ser la RSE un mecanismo de regulación del comportamiento "social" de las empresas, finalmente lo que promueve es la retribución de beneficios económicos a las mismas empresas. Es decir, la búsqueda de ventajas competitivas y factores diferenciadores entre empresas, a partir de la implementación de la estrategia de RSE, más que una acción social y ética que compensa los impactos generados por las operaciones de las organizaciones, lo que pretende efectivamente es la obtención de beneficios económicos para la misma organización ya sea a través del mejor posicionamiento que tiene en el mercado, lo que redundará en más clientes, o por la reducción de impuestos que puede implicar el desarrollo de actividades de este tipo, de acuerdo con la normatividad de cada país.[13]

Conclusiones

La RSE entendida como un modelo de gestión empresarial puede ser analizada desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales como un fenómeno organizacional que más allá de ser una práctica realizada desde las empresas como retribución a la sociedad dados los diversos impactos generados por sus operaciones, se visibiliza como una práctica construida socialmente, a partir de un discurso permeado por relaciones de poder que van a incidir en ella, por ejemplo, en la legitimación de prácticas organizacionales, en el reconocimiento de la organización dentro de su entorno o en la generación de un compromiso por parte de los grupos de interés de la organización con ésta.

El análisis de la RSE realizado desde tres propuestas teóricas de los Estudios Organizacionales –Nuevo Institucionalismo Sociológico, Cultura Corporativa y Análisis Estratégico– permitió entender la RSE como un mito racionalizado pues sus prácticas discursivas le otorgan a la organización un sentido de legitimidad, reconocimiento y posibilidades de sobrevivencia en su medio; como un aspecto cultural en las organizaciones, pues la RSE permite crear las condiciones, en sentido figurado, de que la organización y los miembros son socialmente responsables, generando un sentido de identidad

[13] En una cantidad cada vez más creciente de países, los gobiernos están estableciendo incentivos fiscales y económicos para las empresas socialmente responsables, es decir, empresas que desarrollen acciones ambientales, cuenten con edificaciones sustentables, hagan uso de energías renovables y/o realicen un control de emisiones contaminantes. También, para estos beneficios se consideran empresas que empleen personas pertenecientes a grupos poblacionales vulnerables, por ejemplo, personas con capacidades diferentes, grupos étnicos, LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas, Intersexuales), o que realicen donaciones. Los incentivos establecidos por lo general están relacionados con la exención de pago de impuestos o la reducción de pago proporcional a la acción realizada.

para los miembros de la organización; y como un mecanismo de regulación de las prácticas organizacionales, porque la RSE establece las reglas del juego mediante las cuales las organizaciones se tienen que comportar en un ambiente determinado, es decir, se habla de códigos de comportamiento que las organizaciones socialmente responsables deben seguir. Este análisis pone en evidencia que a pesar del discurso social que promueve la RSE, ésta tiene como trasfondo la búsqueda de beneficios económicos que reciben las empresas a partir de su legitimación y reconocimiento como socialmente responsables.

Sin embargo, es importante enfatizar en que las posibilidades de análisis de la RSE desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales no se reducen sólo a las tres propuestas citadas en este documento. Por el contrario, éste apenas es un bosquejo que puede invitar al lector interesado en el tema de la RSE a emprender el ejercicio de identificar y comprender las dinámicas humanas por lo general ocultas, en torno al desarrollo de la RSE en las organizaciones. El conocimiento que se pueda generar desde una perspectiva organizacional de la RSE será valioso para comprender este fenómeno organizacional e inclusive, para quienes trabajan en este tema, dicho conocimiento podrá dejar una reflexión importante, con un trasfondo ético, respecto a su función de legitimación de prácticas sociales y ambientales adecuadas cuyo resultado redundará en incrementar las ganancias económicas de las organizaciones.

De hecho, muchos otros fenómenos de las organizaciones y muchas de las modas administrativas que ahora son implementadas y vociferadas como efectivas, posiblemente visibilicen dinámicas como las presentadas en este documento acerca de la RSE. Esto propone dos retos para los estudiosos de las organizaciones, quienes desde su quehacer investigativo pueden contribuir a hacerlas más humanas a partir de las dinámicas y fenómenos que surgen en torno a éstas.

El primer desafío plantea, de manera general, avanzar en el adentramiento y estudio de este tipo de modas de gestión desde la perspectiva organizacional, teniendo como objetivo la comprensión de estas modas como algo más que una práctica administrativa, y que por tanto generan impactos que trascienden lo instrumental y van más allá de la organización misma. El segundo desafío, de manera específica, estará en seguir avanzando en el estudio de la RSE desde la perspectiva organizacional. Se trata de evidenciar las dinámicas ambiguas y complejas de la RSE facilitando así procesos de comprensión acerca de qué es lo que hay detrás del discurso ético bajo el cual se amparan gran parte de empresas adscritas a la RSE, como forma de legitimar sus acciones constructivas y destructivas, pero que al final, terminan causando el deterioro de sus grupos de interés y su entorno.

El ideal propuesto tras el discurso de la RSE es una posible alternativa para generar equilibrio en un contexto inundado por el desarrollo insostenible y el consumismo devastador, pero más allá del trasfondo ético y económico que dice tener este modelo de gestión, es de vital importancia que quienes están inmersos en sus prácticas, y los estudiosos de las organizaciones, comprendan las dinámicas poco visibles que se entretejen tras dicho modelo. De esta forma, no será entendido sólo como un modelo de gestión que contribuye a la compensación de impactos y al mejoramiento de

condiciones de los grupos de interés, sino que su comprensión permitirá develar un tipo de dinámicas que subyacen a las organizaciones y a sus estructuras.

Referencias

Albert, S. y Whetten, D. A. (2004). Organizational identity. En M. J. Hatch, y M. Shultz (Edits.), Organizational identitiy (pp. 89 – 118). New York: Oxford University Press.

Allaire, Y. y Michael E. F. (1992). Teorías sobre la cultura organizacional. En H. Abravanel, et al. Cultura Organizacional (pp. 3 – 37). Colombia: Legis.

Alfaro, M. A. (2006). Relaciones Públicas y Responsabilidad Social: La Fundación de Empresa como Estrategia de Reputación Organizacional. (Tesis doctoral, Universidad de Sevilla). Recuperado de http://www.doctorado.us.es/tesis-doctoral/repositorio-tesis/tesis-2006/details/2/82

Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. Revista Gestión y estrategia, 44, 139 – 151.

Baz, J. A. (2007). Empresas Socialmente Responsables y derechos fundamentales laborales. Revista Criterio Jurídico, 1 (7), 323 – 352. Recuperado de http://revistas.javerianacali.edu.co /index.php/criteriojuridico/issue/view/25

Chanlant, A. y Bedard, R. (2000). La gestión, une affaire de parole. En Chanlat, J. F. (Ed) L'indvidu dans l'organisation. Les dimensions oubliées (pp. 79 – 99). Montreal: Les presses de l'Université Laval y Editions Eska.

Contreras, J. C. y De la Rosa, A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa, y J. C. Contreras (Coords.) Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales (pp.13-56). México: Fontamara.

Cortés, F. J. (2008). La ética empresarial y la RSC. Boletín Económico Finanzas éticas, 2, Ediciones Cajamar. Recuperado de http://www.publicacionescajamar.es/pdf/series-tematicas/banca-social/la-etica-empresarial-y-la-rsc-2.pdf

Crozier, M. y Friedberg E. (1990) El actor y su estrategia y El poder como fundamento de la acción organizada. En M. Crozier y E. Friedberg (Ed.), El actor y el sistema (pp. 35 - 105). México: Editorial Alianza.

Deal, E. T. y Allan A. K. (1985). Las culturas vigorosas, la nueva vieja para tener éxito en los negocios y Los valores, médula de la cultura. En E. T. Deal y A. K Allan . (Ed.), Culturas Corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional (pp. 3 – 39). México: Fondo Educativo Interamericano.

De la Rosa, A. (2002). Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. Administración y Organizaciones, 4(8), pp. 13-44.

De la Rosa, A. (2016). Notas de curso de Teoría de la Organización II. Maestría en Estudios Organizacionales, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Friedberg, E. (1997). La régulation mixte des contextes d´action:la notion de système d´action concret. En E. Friedberg (Ed.), Le Pouvoir et la Règle. Dynamiques de l'action organisée (pp. 151 –176). Paris: Éditions du Seuil.

González de la Cuesta, M. (2004). El porqué de la Responsabilidad Social Corporativa. Boletín Económico de ICE, (2813), 45 – 58. Recuperado de http://www.revistasice.info/cachepdf/BICE_2813_4558_3878E11FE5EA92486445FF5860C4DF47.pdf

Ibarra, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. En De la Garza Toledo. (Coord.), Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques (pp. 88 – 107). México: Anthropos.

López, A., Pérez M. A. y De la Rosa, A. (2004) La acreditación mediante el Sistema Nacional de Investigadores como mecanismo de regulación de la investigación. Algunas reflexiones organizacionales a partir de un estudio de caso. Revista Vetas, VI(18), 70-107.

Martínez, H. (2005). El marco ético de la Responsabilidad Social Empresarial. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Meyer, J. W. y Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal structure as myth and ceremony. The American Journal of Sociology, 83(2), 340 – 363.

Muñoz, M. P. (2008). Responsabilidad Social Empresarial: Una variable más a considerar en la cultura empresarial. En J. Pindado y G. Payne(Coords.), Estableciendo puentes en una economía global (Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC). Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=336274

Naranjo, L. (2005). Aportes para un criterio no restringido de Responsabilidad Social Empresarial. En A. Uribe y C. Schumacher (Edits.), Ética, Responsabilidad Social y Empresa (pp.58 – 86). Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Ramírez, G., Vargas, G. y De la Rosa, A (2011). Estudios organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. Revista electrónica Forum Doctoral, (3), 7 – 53

Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, 28(3), pp. 339 – 358. doi: 10.2307/2392246

Solano, D. (2005). Responsabilidad Social Corporativa: qué se hace y qué debe hacerse. Cuadernos de difusión Universidad ESAN. (10), 163 – 175. Recuperado de file:///D:/Users/Usuario/Desktop/177-179-1-PB.pdf

Solís, J. L. (2008). Responsabilidad Social Empresarial: un enfoque alternativo. Revista Análisis Económico, XXIII(53), pp. 227-252.

Toro, D. (2006). Enfoque estratégico de la Responsabilidad Social Corporativa: Revisión de la literatura académica. Intangible Capital, 2(4), 338-358. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54920402

Witten, M. (1997). Narrativa y cultura de la obediencia en el lugar de trabajo. En Mumby, D. (Ed.), Narrativa y control social. Perspectivas críticas (pp. 132 – 160). Buenos Aires: Amorrortu.

Ocio y tiempo libre: áreas de oportunidad para su estudio desde la perspectiva organizacional

Floralucia Adriana León Soriano*

"Así, todas las diferentes artes estaban ya constituidas, cuando se descubrieron por último las ciencias que no se refieren a los placeres ni a las necesidades, y nacieron en los países en donde era posible el ocio. Y así Egipto fue la cuna de las matemáticas, porque se permitía a la clase sacerdotal que no trabajase". (Aristóteles, en Hernández y Morales, 2005).

Introducción

El ensayo que se encuentra en sus manos, tiene el objetivo de construir un puente entre conceptos abstractos que nos permitan analizar la pertinencia de estudiar el fenómeno del ocio y del tiempo libre desde la perspectiva organizacional. Lo que se desea es descubrir la forma en que pueden vincularse, si pueden vincularse, las organizaciones -y su comprensión- y los aportes de la teoría del ocio -y lo que ésta ha sumado a la comprensión de la realidad.

El motivo detrás de la elección del tema, no es otro que profundizar en una de las aristas que forman parte de la entidad de los seres humanos, como lo es el tiempo y el uso que éstos le dan, en función de las posibilidades que son restringidas y/o extensas, y en función de la posición en una escala social, la cual se representa, para efectos de este trabajo, como el nivel jerárquico organizacional. Siendo de interés, no sólo el comportamiento del grupo, sino el de la expresión única del ser, y de su comportamiento, vinculado a la autorrealización.

Adecuadamente descrito por Contreras y De la Rosa (2013), todo comienza con una intuición, con la experiencia misma de la percepción. Es así como pueden comenzar a enlazarse conceptos que, en su abstracción, parecieran flotar en dos realidades diferentes: "... no siempre se realizan, con éxito y en el

* Estudiante de la Maestría en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

nivel de abstracción deseado, la acomodación y la asimilación de nuestras percepciones iniciales sobre el (los) objeto (s) de interés a nuestros marcos de referencia [...] El conocimiento que resulta de utilizar los marcos de referencia preexistentes –al momento de asimilar y acomodar las percepciones sobre el objeto – y la experiencia misma de la percepción es el llamado conocimiento intuitivo" (Contreras y De la Rosa, 2013, p. 15-16).

En ocasiones, conceptualizar un fenómeno en términos absolutistas, puede convertirse en una limitación a la vinculación con otros campos del conocimiento. Es por ello, que la conceptualización de fenómenos debe tener particularidad y flexibilidad -para cualquier fenómeno que se presenta en la realidad- cuando se establecen relaciones con otras áreas de conocimiento.

Dicha particularidad y flexibilidad ofrecerán un nuevo camino a explorar, pues será el aporte de su sinapsis: (1) conocimiento nuevo de una relación que no se había planteado anteriormente; (2) adopta la tendencia del posmodernismo, es decir, "una nueva propuesta teórica que pone en tela de juicio las bases epistemológicas y metodológicas del discurso científico convencional, enfatizando los aspectos "no racionales" de la acción colectiva organizada" (Montaño,1994, p. 67); (3) no se limita a una única forma de organización, ya que se trata de conceptos inherentes al individuo; (4) atiende a la tendencia de enfocarse en narrativas pequeñas y localizadas, pues no se pretende realizar una gran teoría, sino atribuir significados a un fragmento de la realidad representado en estudio de casos; (5) con un sentido humanista (fenomenológico), pues el punto central de esta relación de conceptos será el individuo, en tanto semilla y núcleo germinante de cualquier organización, cuya percepción de la realidad da forma a su interacción con otros que encausan una forma de acción concreta;[1] (6) con enfoque multidisciplinario que busca la vinculación entre conocimientos y fomenta la intersección entre diferentes formas de pensamiento y de raciocinio.

Cuidando mantener una línea relacional, se comienza con un marco teórico que aborde el campo del ocio y otro que aborde lo relativo a la perspectiva organizacional, para después concluir acerca de la pertinencia y/o campo de acción conveniente para la aplicación del conocimiento del fenómeno de ocio en la perspectiva organizacional y de ésta última en el entendimiento del ocio. De esta manera la cuestión resultante es la siguiente: ¿Cómo es posible crear un puente entre el estudio del fenómeno de ocio y el campo de conocimiento de los estudios organizacionales?

1. Del ocio como fenómeno y su estudio

El origen de la conciencia de la existencia del ocio se remonta a la Skholé de los griegos. Skholé significa parar o cesar, con el sentido originario de estar desocupado, y por tanto, disponer de tiempo para uno mismo. La Skholé no era un sinónimo de hacer nada, sino la posibilidad de gozar de un

[1] En palabras de Husserl (1949, p. 68): "Todo lo que es aplicable a mí mismo, sé que es aplicable también a los demás hombres que encuentro ahí delante en mi mundo circundante. Teniendo experiencia de ellos como hombres, los comprendo y los tomo como sujetos-yos de los que yo mismo soy uno y como referidos a su mundo circundante natural. Pero esto de tal suerte, que concibo su mundo circundante y el mío como siendo objetivamente un mismo mundo, del que todos nosotros nos limitamos a tener conciencia de diverso modo. Cada uno tiene su lugar desde donde ve las cosas que están ahí delante, y por eso se le presentan a cada uno las cosas de diversa manera".

estado de paz y contemplación creadora, dedicada a la teoría, saber máximo entre los griegos, en que se sumía el espíritu (Álvarez, 1994). Fueron los griegos los primeros en escribir sobre la necesidad humana relativa al tiempo para el propio disfrute, pero la jerarquía de su organización socioeconómica de tipo esclavista no reconocería dicha necesidad para todos los individuos, y no se recuperaría su valor, hasta mucho tiempo después.

El ocio como fenómeno de estudio retomó su importancia gracias a trabajos individuales de autores que se preocupaban por la calidad de vida de los individuos, entre ellos, un investigador del campo de la psicología llamado Neulinger, el cual expone que tradicionalmente fueron tres elementos los que empujaron al ocio al campo de estudio desde esta disciplina: (1) la reducción de la jornada laboral, (2) la automatización y (3) la combinación entre una reducción de la edad para el retiro y un aumento en las expectativas de vida (Neulinger, en Peralta 2012:130). Desde esta perspectiva, el problema del ocio fue observado por algunos autores como un problema de tiempo libre, posicionando el concepto de ocio en contraposición del concepto de trabajo, con lo cual se tendió a pensar que la persona transitaba entre el ocio y el trabajo. En contraparte, Neulinger (en Peralta, 2012:131) clarificó que no se trataba de un problema de "tiempo libre", sino de lo que se hacía y experimentaba en ese tiempo libre, es decir, de ocio.

Más cercanos a nuestra época, y por lo tanto, mejor anidados en la realidad que impera, resultado de periodos históricos de la humanidad, los estudiosos han hecho acercamientos al concepto de ocio en dos sentidos imperantes: uno como el rol que juega en la sociedad y el segundo como el impacto que tiene en el individuo (McLean, 2015). Es esta última perspectiva la que encausa el presente trabajo; bajo este mismo propósito, es que se presenta una tabla con el concepto de ocio en diferentes tiempos, para determinar aquellos elementos que son básicos para su entendimiento (véase tabla 1).

Es necesario destacar lo que Munné (1996) subraya en su obra "Psicología social del ocio y del tiempo libre": el ocio es un fenómeno multiforme. Cada época aporta alguna forma propia del ocio, porque los cambios socioculturales afectan profundamente a este fenómeno. Por lo tanto, concluye, ninguna de las formas de ocio se pierde, sino que, más o menos adaptadas, se acumulan de forma emergente. Por lo tanto, podemos asumir, que la forma en que se debe comprender el ocio en la actualidad, solo tiene significado si se le relaciona con el momento histórico en el que vivimos y las condiciones sociales actuales, respecto del uso de tiempo.

Vale la pena entonces enumerar aquellos elementos que en la época en la que transitamos y bajo la realidad que nos rodea, son válidos para su entendimiento. Debe darse de forma libre, pero esa forma libre puede ser demasiada abstracta de entender, y podrían desarrollarse una cantidad infinita de conceptos de libertad que llevarían a un escrito de mayor extensión, por ello es que esa libertad debe cumplir la característica de ser percibida por el individuo; la actividad deber ser también decisión del individuo y no debe estar relacionada con aquellas actividades de obligatoriedad en el ámbito profesional, familiar o social.

Tabla 1. Desarrollo histórico del concepto de ocio.

Autor	Año/Época	Concepto	Tendencia
Aristóteles	Grecia Clásica	"...un estado del ser en el que se realiza la actividad por la actividad misma"	Ocio Abstracto/espiritual
Friedman	1956	"…el ocio moderno como una compensación de las tensiones y frustraciones, y más ampliamente de la alienación, provocadas por el trabajo desmenuzado, monótono y anónimo del maquinismo y la industrialización"	Ocio Compensatorio/no libertad
Duzmazedier	1962	"un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede dedicarse voluntariamente, sea para descansar o para divertirse, o para desarrollar su información o su formación desinteresada (Modelos de la 3 D), su voluntaria participación social o su libre capacidad creadora, cuando se ha liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales"	Ocio Compensatorio/libertad condicionada
Neulinger	1981	"un estado de la mente definido a partir de la libertad, que se entiende como el grado en que un individuo está involucrado por voluntad propia en una actividad determinada"	Ocio abstracto/libertad por voluntad
McLean	2005	"El ocio es la parte del tiempo de una persona que no se dedica directamente al trabajo o responsabilidades de trabajo conectadas o con otras formas obligadas de mantenimiento o los cuidados personales. Ocio implica libertad y la elección y se utiliza habitualmente en una variedad de maneras, incluyendo para satisfacer las necesidades personales para la reflexión, el enriquecimiento, la relajación, placer y afiliación"	Ocio como fragmento del tiempo/implica libertad

Fuente: Elaboración propia con base en Munné, (1996), Hernández, (2005) y McLean (2015).

1.1 ¿Qué conocimiento ha surgido del estudio del ocio?

Munné (1996) expone de forma práctica cuatro escuelas principales del estudio del ocio y su aportación al conocimiento del mismo, como lo establece la tabla 2.

Pero tal vez, teniendo como referente al ocio en el espacio de las relaciones sociales de producción, el aporte más importante se encuentre en humanizar al trabajador frente al tiempo que se le requiere como homo faber y permitir que se exprese como homo ludens. En palabras de Munné, en una entrevista que le hiciera Paulo Nunes, la anterior cuestión se visualiza de la siguiente forma (2009, p.9):

"...el trabajo no tiene por que tener este estigma bíblico, que encuentra su máxima realidad en la sociedad industrial. En la medida en que esta sociedad se pueda superar, y pienso que estamos en camino de ello al menos potencialmente, el trabajo no tiene por que ser forzosamente antagónico al tiempo libre... Y así planteadas las cosas, entran otra vez las características de los sistemas complejos... mi posición es que uno de los atractores extraños del sistema formado por el tiempo libre, el ocio y el trabajo es precisamente la libertad, la libertad como valor."

Tabla 2. Escuelas de estudio del ocio.

Escuela	Perspectiva del ocio	Orientación
Tradición germánica	Inicialmente de carácter antropológico y pedagógico se orientó con la escuela de Frankfurt	Crítica social
Tradición soviética	Inspirada en el pensamiento social de Marx, rica en investigaciones empíricas	Desarrollo social e integral de la personalidad del individuo (aunque con tendencias partidistas)
Tradición francesa	Funcionalista	Se preocupa por la formación de adultos y la animación cultural
Tradición anglosajona (Inglaterra y Estados Unidos)	Como actividad al aire libre	Centra su interés en problemas prácticos de infraestructura y organización

Fuente: Elaboración propia, con base en Munné (1996).

Para Munné, la importancia del ocio en la vida del individuo no se contrapone a o niega la importancia de el trabajo como forma de relación social, sino que complementa al individuo en sus múltiples facetas e intereses particulares. En un caso práctico, Friedmann (1958, p.35) nos da un ejemplo a través de la experiencia de un trabajador, Mermoz, quién da testimonio de su percepción formada por la experiencia de lo que significa la libertad y de su contacto con el ocio: "Llego a pensar, a veces, que si no hubiera abandonado el oficio de fotógrafo, en el cual el acto más mínimo exige la atención más concentrada, la servidumbre del pensamiento al objeto, jamás hubiera tenido ocios para reflexionar en la situación social y nunca habría sido un militante. Es gracias a mi ocupación de obrero especializado en la máquina que he podido instruirme y, sobre todo, reflexionar".

La micro historia narrada por el obrero puede llevar a discutir en torno de lo siguiente. El individuo se percibió en libertad aun cuando cambió su situación laboral supeditándose a la dirección de un contratista; al respecto, otros podrían interpretar que estaría abandonando la libertad de un empleo donde no tiene un patrón ni un contrato que defina sus jornadas laborales u obligaciones. No obstante, como obrero, su estado de bienestar está vinculado a su percepción de libertad de poder elegir la acción que lleva a cabo. En ese sentido, el individuo se encuentra en tiempo libre y en experiencia de ocio. Esta es la representación de la realidad de la experiencia de ocio, del ser humano, que repercute

en la organización a la que pertenece el individuo, ahora ya, como obrero. El conflicto se encuentra en la percepción del trabajador de encontrarse supeditado al capitalista, es decir, puede observarse el conflicto en el trabajo cuando se percibe la "alienación" por parte del trabajador, pues para el trabajador deja de tener sentido la labor que lleva a cabo. No es el trabajo que se lleva a cabo, es el sentido que le da de forma intrínseca quien lo lleva a cabo.

1.2 Concretando lo abstracto

Es obvia la restricción de la abstracción de los conceptos y de la gran cantidad de paradigmas que podrían surgir de la relación de ideas, sin embargo, en un intento de concretar el entendimiento del ocio y su relación con la percepción de libertad y la no libertad, Neulinger (en Pestana, 2007) presenta una tabla del llamado "Paradigma del ocio":

Esta tabla no sólo permite materializar las herramientas de estudio, sino entender y explicar visualmente la complejidad del ocio, y su relación con el tiempo libre y el trabajo, percibido por el individuo. Como lo muestra la tabla, se pueden tener matices en la percepción de la libertad y tener conciencia de las motivaciones de nuestros actos. Esta no es la única forma de comprender el ocio y sus implicaciones, sin embargo, es un ejemplo de las aplicaciones de la teoría en la realidad concreta, como la que se lleva a cabo a nivel nacional por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo Libre (ENUT), cuyos resultados pueden integrarse en investigaciones que traten sobre la mencionada relación entre las estructuras sociales vigentes y la distribución del tiempo en los diferentes estratos sociales.

2. Relación con los Estudios Organizacionales y la perspectiva organizacional

Acorde con Stevenson (1979, p.23), "la ociosidad no consiste en no hacer nada, sino en hacer muchas de las cosas que no resultan aceptadas en los formularios dogmáticos de la clase dominante". Dicho autor permite abrir la puerta del puente entre el fenómeno que se desea analizar y el surgimiento de una forma crítica de pensamiento: los estudios organizacionales.

Tabla 3. Herramientas de recolección de datos.

Libertad					
Libertad percibida			Restricción percibida		
Motivación			Motivación		
Intrínseca	Intrínseca y extrínseca	Extrínseca	Intrínseca	Intrínseca y extrínseca	Extrínseca
(1) Ocio puro	(2) Ocio.trabajo	(3) Ocio-empleo	(4) Puro trabajo	(5) Trabajo-empleo	(6) Puro empleo
Ocio			Ocio		

Estado de la mente

Fuente: Neulinger (en Pestana, 2007, p.18).

La otra puerta la abren Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011) al contextualizar el surgimiento de los Estudios Organizacionales. Citando a Zey-Ferrell (1981 en Ramírez, et.al.), remiten a las décadas de 1960 y 1970, época en que surgen diversas críticas a la Teoría de la Organización Convencional, entre las cuales se encontraba su continuidad en la búsqueda de solución a los problemas administrativos -sobre todos los de la gran empresa industrial-, y su carácter positivista, funcionalista y pragmático.

Así pues, los Estudios Organizacionales surgen del intento de superar esas críticas y se caracterizan, a diferencia de la Teoría de la Organización, por anteponer lo local a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la generalidad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración (De la Rosa y Contreras, 2007, p. 36-37). En otras palabras, se caracterizan por abrir fronteras para dejar de pensar a las organizaciones de forma convencional.

Otro aspecto a destacar es la organización como objeto de estudio; dicha noción implica, para los Estudios Organizacionales, atender a una diversidad de objetos de estudio. El fenómeno de ocio también es una relación de grupos humanos y tiene la percepción de libertad en relación con otros; al sentirse individuo en relación con otros, éste es capaz de percibirse libre. Es en una organización dada que el individuo puede diferenciar entre actividades de trabajo, de necesidad y de libre elección.

2.1 Perspectiva organizacional

De acuerdo con Contreras y De la Rosa (2013, p. 24-25) "...cuando se abre un ángulo de visión entre el observador que percibe desde la organización y/o lo organizado y, el fenómeno u objeto percibido, cualquiera que éste sea, se forma una perspectiva organizacional". Por tanto, se logra tener una perspectiva organizacional al abrir ese ángulo de percepción. La primera forma de hacerlo será relacionando diferentes corrientes de pensamiento que se han preocupado por los mismos temas que el estudio del ocio, incluso aquellas corrientes comprendidas en la Teoría de la Organización, pues como señalan Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011, p. 12), los Estudios Organizacionales no excluyen a la Teoría de la Organización, por el contrario, la recuperan de forma crítica.

La perspectiva organizacional es un lenguaje que no separa, enriquece; que no rompe esquemas o fragmenta, más bien crea vínculos entre disciplinas; permite la interacción entre diferentes áreas de estudio; se convierte en puente móvil, sin ataduras, que no niega, resta ni descarta conocimiento, sino que trata de comprenderlo, sumarlo, asimilarlo. Una perspectiva en la que todos aquellos que tienen cierto interés en el análisis de la realidad social pueden verter sus ideas y desarrollarlas. Es en ese sentido que algunas de las corrientes de pensamiento que forman parte de la Teoría de la Organización también tienen cabida en este trabajo. Se retoman, entonces, las nuevas relaciones humanas y la antropología de las organizaciones

2.2 De la Teoría de la Organización: las nuevas relaciones humanas

Barba (2013) presenta un cuadro que simplifica en gran medida la comprensión de la corriente de pensamiento denominada: nuevas relaciones humanas, cuyo ángulo de estudio es de nuestro interés.

Tabla 4. Nuevas relaciones humanas.

Enfoque	Periodo	Tesis esencial	Objeto	Metodología	Relaciones con otras corrientes
Nuevas relaciones humanas	1960	La estructura informal es resultado patológico de la estructura formal. Deben crearse estructuras flexibles	Motivación del individuo en las organizaciones	Observación, análisis comparativo	Relaciones humanas, teorías de la burocracia, contingencia

Fuente: Barba (2013, p.145).

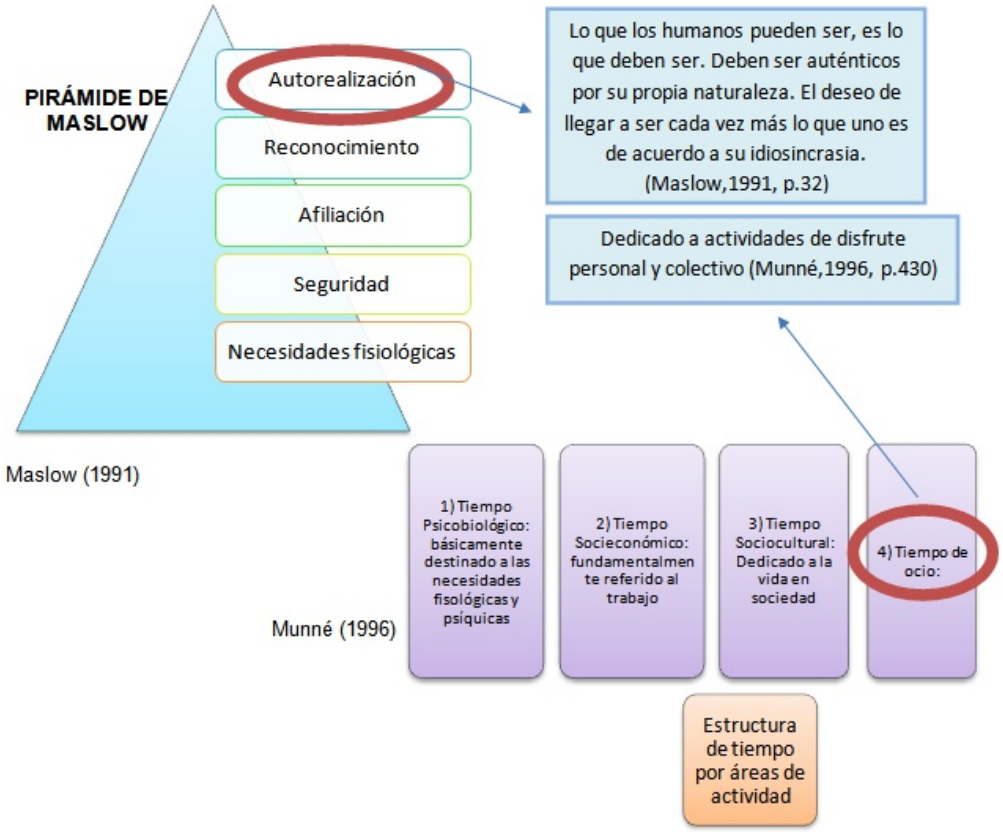
Con la motivación como objetivo, Maslow (1991) propuso la teoría de la "jerarquía de las necesidades" que explica, en una pirámide, las necesidades que cualquier ser humano requiere cubrir. La figura 1 es buen método para explicar este enlace de conocimientos. En ella es posible apreciar el reconocimiento, en ambos campos del conocimiento, de la importancia de dimensiones interiores y personales que los individuos necesitan experimentar, alimentar y satisfacer; y que en gran medida pueden y deben ser satisfechas por las organizaciones a las que pertenece, pues como expone Etzioni (1986, p.1): vivimos en un mundo organizacional, desde nuestro nacimiento, hasta el día en que encontramos la muerte, las organizaciones rodean nuestra vida y es en ella donde pasamos gran parte de nuestra vida. En este punto, es necesario destacar, muy especialmente, el reconocimiento y estudio de un aspecto humano de gran significado: los usos de su tiempo y sus experiencias de ocio en las organizaciones.

En ambos campos del conocimiento, se le concede al individuo su derecho de ser y buscar su propia satisfacción, y realizar sus deseos, como parte esencial de su individuación. Para Maslow es posible que el sujeto encuentre esta dimensión en la organización y para Munné es posible en la medida que el ocio sea encontrado no sólo al interior, sino también en la vida en grupo, lo cual puede darse en las organizaciones.

2.3 De los Estudios Organizacionales: la antropología de las organizaciones

Para sintetizar el conocimiento que ha generado la corriente de pensamiento de la antropología de las organizaciones, en la tabla 5 se retoman a De la Rosa y Contreras (2007).

Figura 1. Yuxtaposición de conocimientos.



Fuente: Elaboración propia, con base en Maslow (1991) y Munné (1996).

La organización como un espacio alienado es la concepción metafórica de la organización que el enfoque antropológico de las organizaciones suma al acervo del saber. Arahna (en Gomes, 2009) explica que "la alienación significa separación por la pérdida sufrida, por el trabajador, de una parte de su ser, de su actividad y de su constitución humana. Alienado, el trabajo se transforma en una actividad dañina, fuente de sufrimiento para el trabajador. Se torna un impedimento para la formación humana integral y para el fortalecimiento de los vínculos humanos sanos, provocando el aislamiento social del individuo".

Lo anterior también es objeto de preocupación de la teoría del ocio, la forma en que surge como objeto de análisis se expresa mejor en las palabras de De Masi, quién es citada en el trabajo de Gomes (2009, p.258): "Casi todos saben trabajar. Poquísimos son los que saben quedarse sin hacer nada. Y eso es debido al hecho de que a todos nos enseñaron a trabajar, pero nadie, como ya fue dicho, nos enseñó a quedarnos sin hacer nada. Para quedar sin hacer nada son necesarios los lugares correctos. Ustedes (...) pueden crear grandes centros culturales, y de "lazer", pero en ellos descansamos como si estuviéramos trabajando".

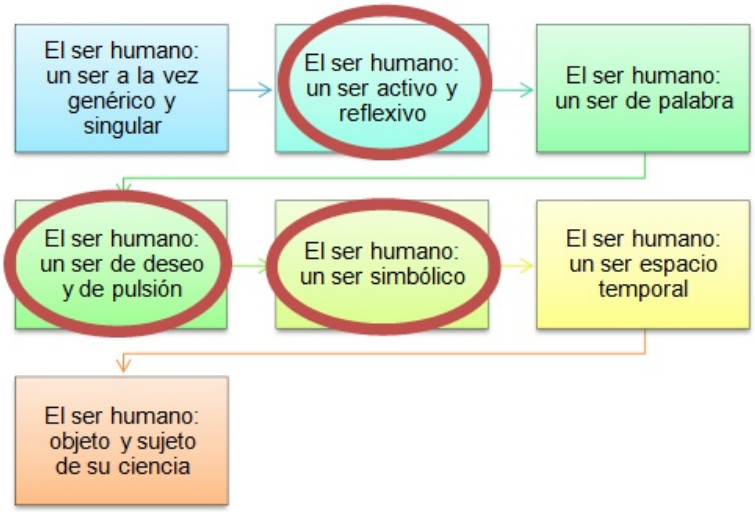
Tabla 5. Antropología de las organizaciones

Enfoques	Conceptos e ideas relevantes	Concepción metafórica de la organización	Elemento de la organización emblemático del enfoque	Nivel de análisis	Aspectos metodológicos
Antropología de las organizaciones	Las dimensiones fundamentales del ser humano (el ser humanocomo un ser genérico, singular e histórico; como un ser de palabra, reflexión, acción, espacio, subjetividad, interpretación, significación, deseos, pulsiones, sentimientos y afectos) no deben ser ajenas a los espacios organizacionales	La organización como espacio alienado	El ser humano multidimensional en espacios organizacionales y su relación con las formas de gestión occidentales	Individuo, organización	Análisis teórico, estudio de casos

Fuente: De la Rosa y Contreras (2007, p. 62-63).

Lo anterior es muestra de las consecuencias de la alienación, que son motivo de preocupación del estudio del ocio, y que en sí mismo puede constituirse en un tema de investigación. Lo importante en este sentido, es internarnos en las dimensiones fundamentales del ser humano, las cuales fueron expuestas por Chanlat (1994) en su obra “Hacia una antropología de la organización”, enumeradas como un total de siete, y que son presentadas a continuación, señalando aquellas dimensiones que son campo de estudio de las organizaciones y del ocio. Al respecto véase la Figura 2.

Figura 2. Dimensiones básicas del ser humano



Fuente: Elaboración propia con base en Chanlat (1994).

De estas dimensiones, aquellas que serán tomadas en consideración para su desarrollo por ser afines al objetivo de este ensayo, son:

•El ser humano: un ser activo y reflexivo. Uno de los rasgos característicos de la especie humana y de todo ser humano es que piensa y actúa. La reflexión y la acción son dos de las dimensiones fundamentales de la humanidad concreta. Negar la capacidad de reflexión del humano significa arrojar al hombre a un mundo pavloviano en el que los reflejos condicionados harán oficio de socialización. En todo sistema social, el ser humano dispone de una autonomía relativa que, marcada por los deseos, las aspiraciones y las posibilidades del propio ser humano, es la prueba del grado de libertad que éste puede tener en un marco dado, del grado de libertad que puede alcanzar y del precio que está dispuesto a pagar en el plano social por lograr ese grado de libertad (Chanlat, 1994, p. 328-329). Esta es una dimensión humana que nos identifica por nuestra necesidad de actuar, de ser móviles e interactuar con otros y con el medio, al tiempo que tratamos de comprender y asimilar lo que nos rodea, somos una especie que necesita comprender lo que ocurre a nuestro alrededor y a nosotros mismos, el tiempo que dedicamos a cada acción y la libertad del uso del tiempo no pasa desapercibida para nosotros.

•El ser humano: un ser de deseo y de pulsión. Contrariamente a la visión que pueden tener de él ciertos investigadores en ciencias humanas, el ser humano no puede ser reducido a un organismo sometido a un bombardeo de estímulos (Skinner, en Chanlat, 1994, p. 330). Como un ser vivo con las características necesarias para experimentar todo un complejo y sin fin de emociones y deseos, necesariamente debe ser entendido en su subjetividad y en las necesidades que de ella emanan, y no son ajenas a otros miembros de la especie.

•El ser humano: un ser simbólico (Chanlat, 1994). El ser humano requiere de un medio para comprender e interactuar con el exterior, valiéndose de los símbolos para representarlo. Es por ello que el ocio se constituye en un proceso de creación de simbolismos, pues el ocio constituye un momento de interacción de los deseos más profundos, expuestos al exterior.

Estas dimensiones del ser humano no sólo deben ser interiorizadas como “aquello que no debemos transgredir”, sino también, en la realidad en que nos movemos, como “aquello que debemos resguardar y trabajar por que sea la realidad para cada ser humano”.

Stevenson (1979), tal vez de forma poética y subjetiva, sin embargo, en narración de su propia observación, nos acerca a la antropología del ocio, y de cómo suma a la conservación de la humanidad, en el humano:

> “Muchos que se han aplicado a los libros con diligencia y lo saben todo a propósito de esta u otra rama de la sabiduría aceptada, terminan sus estudios con un aire de búhos viejos, y se muestran secos, rancios y dispépticos en los aspectos mejores y más brillantes de la vida. Algunos llegan a amasar grandes fortunas sin que por ello dejen de ser vulgares y patéticamente estúpidos hasta el final de sus días. Mientras tanto, ahí va nuestro ocioso, que empezó su vida a la par con ellos, y que nos muestra, si ustedes me lo conceden, una figura bien distinta. Ha tenido tiempo para cuidar de su salud y de su

> espíritu; ha pasado buena parte de su tiempo al aire libre, que es lo más saludable tanto para el cuerpo como para la mente; y sí nunca ha leído lo más oscuro y recóndito del libro, se ha hundido en él y lo ha ojeado con excelentes resultados. ¿No estaría acaso el estudiante dispuesto a entregar algunas raíces hebreas, y el hombre de negocios algunas de sus coronas, por compartir algunos conocimientos que el ocioso posee sobre la vida en general y sobre el Arte de vivir? El ocioso, incluso, tiene otras y más importantes cualidades que éstas. Me refiero a su sabiduría. Él, que con tanto detenimiento ha contemplado las pueriles satisfacciones de los otros en sus entretenimientos, mirará los propios con una muy irónica indulgencia. Su voz no se oirá entre el coro de los dogmáticos. Tendrá siempre una gran comprensión de todo tipo de gentes y opiniones. Del mismo modo que no halla verdades irrefutables, tampoco se identificará con flagrantes falsedades. Su camino lo lleva siempre por vías laterales, no demasiado frecuentadas, pero muy llanas y placenteras, que a menudo se les llama el Belvedere del Sentido Común…" (Stevenson, 1979).

Conclusiones

Es necesario profundizar en las relaciones que puede tener la perspectiva organizacional con el fenómeno del ocio, en cuanto a la aplicación práctica en un caso de estudio concreto relaciones presentadas en este trabajo son únicamente una muestra de la variedad de posibilidades en las que se pueden direccionar investigaciones cuyo fin sea el de profundizar en el conocimiento del individuo, como parte fundamental de la organización; a manera de justificación del enriquecimiento mutuo que puede surgir de la combinación de ambos campos de estudio.

El concepto de ocio se ha venido modificando conforme a los marcos de referencia predominantes en cada sociedad, sobre todo en lo que refiere a su relación con el trabajo; darnos cuenta de que la producción no lo es todo y la subsistencia no es suficiente, nos hace voltear a nosotros mismos. Es necesario plantearse la necesidad de reformular el concepto de ocio en las especificidades del enfoque organizacional.

Es necesario formular herramientas de recolección de datos más objetivas que la observación, para el estudio con sentido humano, de las organizaciones; si bien es cierto que no es su función la de explicar sino comprender, en la práctica, es necesario legitimar los resultados obtenidos.

Es pertinente la relación de ambos campos de estudio, dado su núcleo básico de entendimiento: el ser humano, su relación con otros individuos y la evolución de esta última a lo largo del tiempo, incluyendo las formas de organización, en las que las relaciones con otros seres humanos pueden repercutir en su manera de asimilar la realidad y de sus satisfacciones personales; así como de las creaciones y recreaciones que surjan de esta interacción.

Referencias

Álvarez, A. (1994). El ocio turístico en las sociedades industriales avanzadas. Barcelona: Bosch.

Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. Revista Gestión y estrategia, 44, 139-151.

Chanlat, J. F. (1994). Hacia una antropología de la organización. Gestión y Política pública, III (2),317-364.

Contreras, J. C. y De la Rosa, A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa y J. C. Contreras (Coords.) Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales (pp.13-56). México: Fontamara.

De la Rosa, A y Contreras J.C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. Polis, 3(2), 17-67.

Etzioni, A. (1986). Organizaciones Modernas. México:UTEHA.

Friedmann, G. (1958). Las condiciones del trabajo y la vida del espíritu. Santiago de Chile: Publicaciones de la Universidad Técnica del Estado.

Gomes, C. y Elizalde R. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: contradicciones y desafíos. Polis Revista de la Universidad Bolivariana, 8(22), 249-266.

Hernández, A. y Morales V. (2005). Ocio, tiempo libre y animación sociocultural. Ciencia, Deporte y Cultura Física, 1(1), 4-36.

Husserl, E. (1949). Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. México: Fondo de Cultura Económica.

Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

McLean, D. (2015). Recreation and Leisure in Modern Society. 10 ed. Jones&Bartlett Publishers. Chapter 2 . Recuperado de http://www.jblearning.com/samples/0763749591/49591_Ch02_McLean.pdf,

Montaño, L. (1994). Modernidad, postmodernismo y organización. Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática. En L. Montaño (Ed.), Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos (pp.67-91), México: UAM-I.

Munné, F. y Nuria C. (1996). Psicología Social del ocio y del tiempo libre. En J.L. Alvaro, A. Garrido y J.R. Torregrosa (Coords.), Psicología Social Aplicada (pp.430-447) Madrid: McGraw-Hill

Nunes, P. C. y Franco S. C. (2009). Entrevista com Frederic Munné: O percurso da Psicossocologia do Tempo Livre nos Estudos do Lazer. Brasil:Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

Peralta, R. (2012). Reseña. The psychology of leisure. Research Approaches to the study of leisure. Revista latinoamericana de recreación, 2(1), 130-135. Recuperado de http://revistarecreacion.net/volumen-2/RESEnA.pdf.

Pestana, J. V. (2007). Aspectos complejos del Tiempo Libre y el Sí Mismo. Tesis Doctoral del Programa en Doctorado Influencia Social: relaciones, procesos y efectos. Universidad de Barcelona. Barcelona.

Ramírez, G., Vargas, G. y De la Rosa, A (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. Revista electrónica Forum Doctoral, (3).

Stevenson, Robert L. (1979). Apología de los ociosos y otras ociosidades. Barcelona:LAERTES.

El funcionamiento organizacional y las relaciones de poder entre servidores públicos. Una propuesta para el estudio de las organizaciones estatales encargadas de la atención a las víctimas del delito

Azucena Fernández Ruiz*

Introducción

En los últimos años, en México ha crecido la demanda para los científicos sociales de desarrollar indicadores que midan el desempeño de las organizaciones gubernamentales que participan en el Sistema de Seguridad y Justicia con la finalidad de favorecer el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas a nivel nacional en materia de procuración de justicia (Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal [CNPJE], 2015; Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública [ENVIPE], 2015). Aunque la demanda no ha sido del todo cumplida, no son pocos los esfuerzos y los logros que se han alcanzado. En nuestro país se han invertido recursos de todo tipo para generar los indicadores que permitan conocer mejor la situación de estas organizaciones y tomar decisiones más eficaces (Subsistema Nacional de Información de Gobierno, Seguridad Pública e Impartición de Justicia [SNIGSPIJ], 2011; CNPJE, 2012, 2013, 2014, 2015).

Sin embargo, estos indicadores recopilan y difunden información estadística con base en encuestas, censos o registros administrativos (Heat, 2012) que, en la mayoría de los casos, se refieren a resultados

* Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos-Facultad de Estudios Superiores de Cuautla (FESC).

o productos organizacionales finales, dejando de lado muchos de los aspectos y fenómenos del dinamismo organizacional que inciden en el funcionamiento de estas organizaciones y, por lo tanto, en el éxito o fracaso de su desempeño. Por otro lado, la información estadística generada en torno a las instituciones de procuración de justicia estatal, no ha contemplado a las organizaciones especializadas en la atención y/o representación de las víctimas del delito de las entidades federativas como unidades de análisis.

La presente propuesta busca, en primer lugar, señalar la importancia de abordar las cuestiones meramente organizacionales si lo que se quiere es ampliar el conocimiento sobre la realidad de las organizaciones que forman parte del sistema de seguridad y justicia estatal; y en segundo, determinar de qué manera el fenómeno del poder incide en su funcionamiento, y en qué medida puede tomarse como un factor explicativo para entender por qué actúan de la manera como lo hacen. Así, el objetivo de este trabajo es proponer el estudio de las organizaciones estatales encargadas de la atención a las víctimas del delito a partir del análisis de las relaciones de poder que establecen sus miembros al interior de ellas y determinar de qué manera dichas relaciones inciden y explican el funcionamiento de este tipo de organizaciones. Dado lo anterior, esta propuesta se sustenta en una perspectiva organizacional en la medida en que se reconocerán a este tipo de organizaciones como objetos de estudio en sí mismos, atendiendo al fenómeno del poder como factor que al mismo tiempo afecta y es afectado por la organización (Contreras y De la Rosa, 2013).

La presentación de esta propuesta se divide en cuatro apartados. En el primero, se describe brevemente el panorama y los retos más importantes en materia de procuración de justicia a nivel federal y estatal, señalando la importancia de las unidades especializadas para la atención a las víctimas del delito en la consecución de uno de sus objetivos principales: el fortalecimiento de la confianza ciudadana en sus instituciones y autoridades de seguridad y justicia.

En el segundo apartado, se revisan algunos de los resultados arrojados por censos y encuestas respecto al desempeño institucional en materia de procuración de justicia, lo que permitirá, entre otras cosas, subrayar la tendencia por generar, casi exclusivamente, información estadística en torno al desempeño estas organizaciones, dejando ocultos y sin explicación muchos aspectos de la vida cotidiana de estas organizaciones que inciden significativamente en su funcionamiento, como por ejemplo, el poder.

En el tercer apartado, se desarrollarán las bases teóricas-conceptuales y la perspectiva que sustentan la presente propuesta. Se advierte que dicha propuesta representa el inicio teórico de una investigación por realizarse, por lo que no se presenta evidencia empírica. No obstante, la intención de este apartado es mostrar la importancia de abordar a la organización como objeto de estudio en sí mismo, atendiendo a aquellos fenómenos, aspectos o entidades que la afectan y que son afectados por ella, con la finalidad de describir, conocer, explicar, e incluso, intervenir en la organización. En pocas palabras, se subraya la pertinencia de la perspectiva organizacional para alcanzar el objetivo general de la presente propuesta. El cuarto y último aparatado corresponde a las conclusiones generales del presente trabajo.

1. La procuración de justicia y las organizaciones estatales para la atención a las víctimas del delito

La Procuración de Justicia es considerada una de las etapas más importantes del Sistema de Seguridad y Justicia, pues es el estrato "...al que recurre la sociedad cuando algún mecanismo propio del componente de Seguridad Pública no logra inhibir la comisión de algún delito y éste debe ser denunciado y perseguido" (ENVIPE, 2015), es decir, es el eslabón donde se "reciben las denuncias de las víctimas, se realiza la investigación de los delitos, se recaban las pruebas que sustentan la presunta responsabilidad de los acusados y se cumplimentan las órdenes de aprehensión" (México Evalúa, 2012, p. 32).

Las procuradurías o fiscalías generales -estatales y federal- son el órgano del Poder Ejecutivo encargado principalmente de investigar y perseguir los delitos del fuero común y federales, mientras que el Ministerio Público es la autoridad representante de la sociedad que tiene a su cargo la investigación de los delitos y la persecución de los inculpados dentro del procedimiento penal (CNPJE, 2014), es decir, es la institución encargada por el Estado de exigir la actuación de la pretensión punitiva (castigo) en contra de quienes cometen ilícitos (delitos), y del resarcimiento o reparación del daño causado a la víctima cuando esto es posible.[1]

Así, la investigación y persecución de los delitos, y la atención a las víctimas de los delitos, es uno de los mandatos primordiales que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de procuración de justicia[2] (artículos 21, 102 constitucionales[3]). Específicamente en relación con la atención de las víctimas del delito, el artículo 20 apartado C estipula entre sus derechos: recibir asesoría jurídica; coadyuvar con el Ministerio Público tanto en la investigación como en el proceso; recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia; que se le repare el daño en los casos en que sea procedente; el Ministerio Público deberá garantizar la protección de víctimas, ofendidos, testigos y en general todos los sujetos que intervengan en el proceso.

A partir de dichos fundamentos constitucionales de la tarea de procuración de justicia, el 16 de diciembre de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Programa Nacional de Procuración de Justicia (PNPJ) 2013-2018, el cual establece como uno de sus objetivos primordiales el fortalecimiento de la confianza ciudadana en las instituciones de Procuración de Justicia,

[1] http://archivo.pgr.gob.mx/Combate%20a%20la%20Delincuencia/Ministerio_Publico.asp. Fecha de consulta: enero 2016.

[2] Los cuatro principales mandatos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hacia la Procuraduría General de la República son: 1) la función de investigación y persecución de los delitos federales, así como la atención a las víctimas de los delitos; 2) la conducción y la implementación de la política criminal de la Federación; 3) su función como órgano de defensa de los intereses de la sociedad y de la Federación para que no se violen los derechos humanos de los gobernados; 4) participar y conducir en el ámbito de su competencia el tránsito al sistema penal acusatorio. (Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018).

[3] http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/default.htm?s=

contemplando entre sus estrategias la de garantizar la atención y protección a las víctimas del delito a través de acciones como:

- Implementar mecanismos especiales para protección de testigos y víctimas del delito pertenecientes a grupos vulnerables.
- Sensibilizar a todo el personal respecto a la atención adecuada a las víctimas.
- Capacitar al personal sustantivo en atención y protección a las víctimas del delito.
- Implementar acciones efectivas para procurar la reparación del daño.
- Coadyuvar en el funcionamiento del Sistema Nacional de atención a Víctimas.
- Proporcionar asistencia y representación eficaz a las víctimas.

Cabe señalar que el Marco Normativo bajo el que se expide el Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018 considera el esquema de colaboración implementado en 1993 entre las procuradurías generales de las entidades federativas y la Procuraduría General de la República.[4] A partir de dicho esquema de colaboración, y debido al complejo panorama del sistema de procuración de justicia a nivel federal y estatal, se espera que los programas estatales en esta materia guarden alineación y congruencia con los objetivos elementales del Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018.[5]

Así, atendiendo a la necesidad y urgencia de fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones de procuración de justicia garantizando la atención y protección a las víctimas del delito, la mayoría de las procuradurías o fiscalías generales estatales incluyen en sus organigramas dependencias especializadas en la atención y representación de las víctimas del delito y ofendidos.[6] Estas dependencias que pueden denominarse como unidades, departamentos, coordinaciones, fiscalías, entre otros, tienen como función general vigilar y hacer ejercer los derechos de las víctimas y ofendidos en cuestiones de atención, orientación, protección y representación, conduciéndose con profesionalismo y eficiencia, y ofreciendo un trato humano, sensible, digno, de calidad y respetuoso de los derechos humanos.

[4] El nuevo esquema amplió los alcances de la coordinación, cooperación y apoyo en materia de seguridad y justicia. Dicho esquema de coordinación se consolidó con la reforma del 2008 al artículo 21 constitucional, que estipuló, entre otros temas, que las instituciones de seguridad pública deberán regirse por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, y respecto a los derechos humanos. La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública establece las bases de coordinación de las instituciones de seguridad pública.

[5] El programa Nacional de Procuración de Justicia se deriva, a su vez, del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

[6] La información sobre el organigrama de las 32 procuradurías generales estatales y un Distrito Federal se obtuvo de las páginas web de cada una de ellas. Se encontró que sólo 6 procuradurías o fiscalías estatales no describen en su organigrama alguna dependencia especializada para la atención a las víctimas del delito. 4 páginas web se encontraban en construcción al momento de la consulta.

Se toma como ejemplo el caso de la Fiscalía General del Estado de Morelos, que cuenta con la Fiscalía de Apoyo a Víctimas y Representación Social, la cual proporciona asesoría y representación legal desde el inicio de la denuncia y/o querella, durante la integración de la misma en el proceso penal y hasta obtener la sentencia definitiva. Además de los servicios legales que se les otorga a las víctimas de delito tanto directas como indirectas, se cuenta con "... atención psicológica y de comunicación humana, grupos para mujeres víctimas de violencia familiar, grupos de autoayuda, reflexión, y un taller de escritura, diseñados especialmente para reestablecer el equilibrio emocional vulnerado por este delito".[7]

En concordancia con el Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2016, el Programa de Procuración de Justicia del Estado de Morelos (PPJEM) 2013-2018 contempla en su objetivo general, brindar protección efectiva a las víctimas del delito, en respuesta a un reclamo crítico de la sociedad, en el marco de los Derechos Humanos, esto a partir de la implementación de un modelo de atención integral "cuyo foco de intervención esté puesto en la satisfacción de las necesidades de víctimas, ofendidos y testigos desde una perspectiva amplia, que vaya más allá de la satisfacción de necesidades susceptibles de abordar por el Ministerio Público, y que se preocupe por disminuir en forma integral el impacto que sufrió la víctima u ofendido".[8]

No se ahondará en este tipo de ejemplos. Por ahora es suficiente subrayar que el hecho de que gran parte de las procuradurías o fiscalías estatales incluyan en su organigrama este tipo de unidades, departamentos, coordinaciones o fiscalías, permite resaltar su importancia en la tarea de la procuración de justicia a nivel estatal, no sólo porque coadyuvan con el Ministerio Público en una de sus funciones primordiales que es la atención, representación y protección a las víctimas del delito, sino también porque al brindar este tipo de servicios, su función está directamente relacionada, como ya se anotaba, con la consecución de uno de los objetivos principales en materia de procuración de Justicia: el fortalecimiento de la confianza ciudadana en su instituciones y autoridades.

Debido a que estos órganos especializados en la atención, representación y protección de las víctimas del delito mantienen un contacto estrecho con la ciudadanía, la manera como estén funcionamiento podría incidir en la percepción que la población tiene sobre las procuradurías estatales y los ministerios públicos; percepción que en la actualidad es significativamente negativa (ENVIPE, 2015; PNPJ, 2013-2018).

2. El desempeño institucional: el caso de las procuradurías generales estatales

Desde hace varios años nuestro país ha sufrido el crecimiento de la delincuencia y la inseguridad pública. Durante la última década del siglo pasado, se hizo evidente la necesidad de conocer la realidad de las instituciones de seguridad y procuración de justicia con el propósito de renovarlas y de

[7] http://fiscaliageneral.morelos.gob.mx/mes-naranja/direccion-general-de-asesoria-social-y-auxilio-a-victimas.
[8] http://hacienda.morelos.gob.mx/images/docu_planeacion/planea_estrategica/programas_sectoriales/03.-PROGRAMA_DE_PROCURACION_DE_JUSTICIA.pdf

implementar políticas públicas que permitieran disminuir la incidencia delictiva. Dicho de otro modo, con el crecimiento de la delincuencia y la inseguridad pública, ha crecido también la demanda para desarrollar indicadores que midan el desempeño de las organizaciones gubernamentales que participan en el Sistema de Seguridad y Justicia, buscando favorecer el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas a nivel nacional en materia de procuración de justicia (CNPJE, 2015; ENVIPE, 2015).

Como ya se expuso, en nuestro país se han invertido recursos para generar indicadores que permitan conocer mejor la situación de estas organizaciones y tomar decisiones más eficaces (SNIGSPIJ, 2011; CNPJE, 2012, 2013, 2014, 2015). Estos indicadores recopilan y difunden información estadística con base en encuestas, censos o registros administrativos (Heat, 2012) que, en la mayoría de los casos, se refieren a resultados o productos finales, como por ejemplo, la información sobre la distribución –como algo ya acabado– de los recursos humanos, materiales y presupuestales con los que cuenta la Procuraduría General de Justicia o Fiscalía General de cada Entidad Federativa, o bien, la información básica de la estructura organizacional –como algo ya acabado– de la Procuraduría General de Justicia o Fiscalía General de cada Entidad Federativa[9](CNPJE, 2015). La tendencia y preocupación casi exclusivas por generar este tipo de información ha llevado a que muchos aspectos de la vida cotidiana de estas organizaciones permanezcan aún ocultos y sin explicación (Concha y Caballero, 2001), limitando considerablemente nuestro conocimiento sobre su funcionamiento.

Con esto no se demerita el valor de la información estadística con la que hoy contamos respecto de las instituciones de seguridad y justicia. Sin embargo, se coincide con la idea de que la información estadística sólo alcanza su verdadero objetivo cuando es utilizada para conocer mejor la situación de las instituciones/organizaciones (Sojo, en Heat, 2012). Es decir, que la información estadística debe ser utilizada por aquellos estudios que tengan como objetivo profundizar en el cómo y porqué del funcionamiento de estas organizaciones. La información estadística con la que se cuenta es sin duda de gran importancia para la construcción del conocimiento sobre la realidad de las organizaciones que tienen la misión de la procuración de justicia, pero por sí misma (como cualquier información estadística) poco puede aportar sobre la vida cotidiana y las particularidades de la acción organizada que sustentan, finalmente, el funcionamiento de cualquier organización.

Los indicadores de desempeño institucional son indispensables en la medida en que sus resultados reflejan, de cierta manera, la operación del sistema de justicia penal en el país. Así, la información revela para el caso específico de las fiscalías o procuradurías de justicia generales estatales, un panorama poco alentador: la percepción que se tiene de ellas es de ineficiencia, debilidad institucional y poca confiabilidad. Una de las consecuencias más graves de esta percepción es la cifra negra, es decir, el escaso interés por parte de la ciudadanía para acercarse a estas organizaciones ante la

[9] Estos ejemplos son parte de los objetivos particulares del Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal, 2015.

comisión de delitos, pues cree que es una pérdida de tiempo y teme ser doblemente victimizada por estas autoridades que consideran altamente corruptas.

La Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2015, reportó un decremento en la cifra negra[10] estimado en el 92.8% a nivel nacional respecto al 93.8% por ciento del año 2013. No obstante el decremento, la tasa es de las más altas a nivel mundial.[11] Por su parte, la tasa de incidencia delictiva por cada cien mil habitantes en 2014 fue de 41,655, manteniéndose en niveles similares a 2013 con una tasa de 41,563 (ENVIPE, 2015). Asimismo, la tasa de víctimas se estimó en 22.8 millones de víctimas de 18 años y más en 2014, lo cual representa una tasa de 28,200 víctimas por cada cien mil habitantes durante este año, cifra estadísticamente equivalente a la estimada para 2013.

En general, los datos arrojados por los censos, encuestas y sondeos han constatado lo que desde el sentido común podría resultar evidente: las instituciones de nuestro país encargadas de proveer seguridad y procurar justicia presentan insuficiencia y bajo desempeño. Existe una franca desconfianza ciudadana respecto a éstas instituciones, siendo las procuradurías estatales las que presentan mayor ineficiencia (Zepeda, 2003, 2004; Jiménez, 2002; ENVIPE, 2015). De acuerdo con Jiménez "... los delitos registrados, más que una imagen clara de la criminalidad, son un indicador que sirve para evaluar el funcionamiento del sistema de procuración y administración de justicia" (2002, p. 155).

Pero si bien conocemos el estado de ineficiencia y debilidad de nuestras instituciones de seguridad y justicia, poco sabemos sobre los aspectos y fenómenos del dinamismo organizacional que están dando lugar a dicho estado. Es por esto que resulta tan pertinente detenerse en el estudio de los elementos organizacionales propiamente dichos, es decir, de recurrir a la perspectiva organizacional para poder dar cuenta no sólo de los resultados finales, sino de las cuestiones meramente organizacionales que sin duda aportarían hallazgos importantes para el conocimiento sobre la realidad de este tipo de organizaciones, y poder entonces describirlas, conocerlas, explicarlas, e incluso intervenirlas, de manera más profunda y eficiente.

Ahora bien, dado que la información estadística que se ha generado en torno al desempeño de las instituciones de procuración de justicia a nivel estatal no ha contemplado como unidad de análisis al Órgano o Unidad Especializada en la Atención y/o Representación de las Víctimas del delito de las entidades federativas,[12] se sostiene que los resultados de ineficiencia son en principio generalizables a dichas organizaciones, si se atiende al postulado teórico que indica que la institución se define por los

[10] El nivel de delitos no denunciados o que no derivaron en averiguación previa.

[11] Estados Unidos, 63%; Canadá, 69%; Inglaterra, 61% (ENVIPE, 2014).

[12] Básicamente las unidades de análisis han sido las mismas: Procuraduría General de Justicia o Fiscalía General de cada Entidad Federativa, Agencias del Ministerio Público de la Procuraduría General de Justicia o Fiscalía General de cada Entidad Federativa, Agencias del Ministerio Público Especializadas en Justicia para Adolescentes de la Procuraduría General de Justicia o Fiscalía General de cada Entidad Federativa, Órgano o Unidad de Justicia Alternativa y/o Mediación y/o Conciliación en la Procuraduría General de Justicia o Fiscalía General de cada Entidad Federativa (CNPJE, 2015).

valores y símbolos que orientan el comportamiento de sus miembros dentro de las organizaciones (Peters, 2003, p. 152-161). Es decir, que si se comparten los valores y los símbolos de la institución, en este caso de Seguridad y Justicia, es de esperarse que el comportamiento organizacional de cada una de las unidades que la conforman, y por lo tanto sus resultados, sean considerablemente similares. La investigación empírica permitirá someter a prueba dicha generalización.

Finalmente, si el sistema de justicia evidencia ineficiencia, incertidumbres, inercia burocrática, altos costos en todos sus niveles, rezago frente al aumento sostenido de la violencia y la delincuencia, mala organización y comunicación intra e interorganizacional, una cultura organizacional sustentada en relaciones clientelares y de grupo, una escasa legitimidad en la acciones, indiferencia y limitaciones técnicas, de capacitación y actualización de las autoridades, entre otros aspectos (PNPJ, 2013-2018), entonces es necesario reconocer que estos aspectos hacen referencia, de una u otra manera, a la forma en cómo están funcionando sus organizaciones, es decir, hacen referencia a los fenómenos que conforman el dinamismo organizacional. Entre ellos, uno de vital importancia, tiene que ver con las relaciones de intercambio y poder que permiten a los miembros resolver, día a día, los problemas de la cooperación y el conflicto que les impone su objetivo en común (Friedberg, 1993), en este caso, la tarea de procuración de justicia y atención a víctimas del delito.

3. Funcionamiento organizacional y relaciones de poder. Apuntes para el caso de las organizaciones estatales de atención a las víctimas del delito y representación social

Tradicionalmente, se ha mantenido una imagen falsa de la organización -gubernamental- sostenida sobre la racionalidad de su funcionamiento, motivo por el cual la evaluación de la eficiencia ha capturado mayormente la atención. El problema se ha planteado en términos de cómo medir la eficiencia organizacional, cómo hacer más eficientes a las organizaciones. De esta manera, la organización se ha contemplado y estudiado como una máquina, como un conjunto de engranajes complejos y bien dispuestos que deben funcionar “eficaz y eficientemente”. Pero esta idea sólo funciona si lo que se tiene en mente son los resultados, es decir, el producto que se obtiene al final del proceso organizativo. Pero si se reconoce que esos engranajes son seres humanos que establecen relaciones entre ellos, la imagen se desdibuja y complejiza poco a poco (Crozier y Friedberg, 1990, p. 35). Una aproximación más profunda al funcionamiento de las instituciones y/u organizaciones encargadas de la procuración de justicia difícilmente se restringiría a los “resultados” de ineficiencia, por el contrario, estos son sólo una parte de los múltiples aspectos, fenómenos y procesos organizacionales que permitirían entender y explicar por qué estas organizaciones funcionan de la manera como lo hacen –ineficientemente.

Es la perspectiva organizacional la que permite abordar a la organización como objeto de estudio en sí misma, atendiendo a aquellos fenómenos, aspectos o entidades que la afectan y que son afectados por ella (Contreras y De la Rosa, 2013), con la finalidad de describir, conocer, explicar e incluso, intervenir

en la organización. Hay que apuntar que esta perspectiva no sólo se refiere a la organización en tanto entidad, sino también a lo organizado en tanto proceso de construcción de una entidad. De esta manera, todo lo que existe en y alrededor de la organización y/o de lo organizado, puede ser enfocado desde la perspectiva organizacional siempre y cuando el observador o investigador perciba desde la organización y/o lo organizado el fenómeno de su interés (Contreras y De la Rosa, 2013, p. 24).

La presente propuesta parte del supuesto de que la organización, en tanto estructura de acción colectiva, se constituye como un sistema de poder local y contingente, por lo que el estudio de su funcionamiento debe pasar por el análisis de las relaciones de poder que establecen sus miembros al interior de ella. Así, el interés de esta propuesta no se centra en la organización en tanto estructura dada y bien establecida ni en sus resultados finales, sino en los procesos de intercambio y poder que se desarrollan entre un conjunto de actores a los que compete un mismo problema (Friedberg, 1993): el de la procuración de justicia y atención a víctimas del delito.

La decisión de retomar al fenómeno del poder para tratar de explicar por qué estas organizaciones funcionan de la manera como lo hacen, surge del considerable consenso dentro de la literatura sobre las organizaciones de reconocerlo como uno de los factores o fuerzas que afectan de manera significativa el comportamiento de la organización. Esto no quiere decir que no existan otros factores organizacionales de alto potencial explicativo, algunos incluso mucho más tangibles como lo serían la innovación tecnológica o la situación económica. Sin embargo, es ampliamente avalado el supuesto de que el poder "...no puede ser ignorado por nadie que quiera comprender cómo funcionan las organizaciones y por qué actúan de la forma en que lo hacen" (Mintzberg, 1992, p. 2).

Crozier y Friedberg (1990) señalaron que toda organización es producto de la acción humana, es decir, es un constructo humano. A partir de este primer razonamiento, proponían entender el fenómeno organizacional como producto de un sistema humano subrayando el carácter local y contingente de las relaciones de poder e interdependencia que se establecen entre los miembros de una organización. Sostenían que todos los actores, individuales o colectivos, que constituyen la organización o el sistema disponen, dentro de las restricciones que éste les impone, de un margen de libertad que movilizan de manera estratégica en sus interacciones con los otros en el juego de la cooperación y el conflicto, estableciendo relaciones de poder que si bien no son independientes de la autoridad oficial, tampoco son un simple reflejo de ésta. En otras palabras, la organización, en tanto estructura de acción colectiva, se constituye como un sistema de poder local y contingente, de lo que se concluye que el poder es el fundamento de la acción organizada en la medida en que produce resultados, cambios, capacidades y decisiones al interior de la organización (Crozier, 1974; Crozier y Friedberg, 1990; Mintzberg, 1992; Friedberg, 1993; Hardy, 1994; Clegg, Courpasson y Phillips; 2006; Latif, Ul y Suhail, 2011).

Por supuesto que la estructura oficial de la organización restringe en gran medida el contexto de la acción y por ende los recursos de los actores, es decir, los actores nunca son totalmente libres y el sistema oficial de cierta manera "contiene" sus acciones. Sin embargo, los comportamientos humanos son y seguirán siendo complejos, y están muy lejos del determinismo simple. Sabemos que las decisiones de los actores son profundamente afectadas por los afectos, valores, cognición e información de los que dispone el actor, y son principalmente tomadas por personas en tanto miembros de un grupo más que como agentes independientes (Etzioni, 2012).

En este sentido, el funcionamiento de la organización es producto de los mecanismos de regulación tanto formales como informales, es decir, de la regulación mixta del campo de acción cuyas características y reglas del juego son el resultado de la interacción estratégica y de las relaciones de interdependencia y de poder entre los participantes.

El estudio sobre el funcionamiento de las organizaciones estatales de atención a las víctimas del delito a partir del análisis de las relaciones de poder que establecen los servidores públicos al interior de ellas, buscaría responder a preguntas como; ¿de qué forma se configuran las relaciones de poder e interdependencia al interior de estas organizaciones?, ¿cómo las relaciones de poder indicen en el comportamiento de la organización?, ¿en qué medida el fenómeno del poder es un factor explicativo del funcionamiento de este tipo de organizaciones?, ¿cuáles son las relaciones de poder más significativas que impactan en el funcionamiento de las organizaciones estatales de atención a víctimas del delito?; entre otras.

Para responder este tipo de preguntas, la propuesta teórica del Análisis Estratégico (Crozier y Friedberg, 1990), a través de su concepto central de *sistema de acción concreto*, parece pertinente. En ella se sostiene que en todo sistema social, como lo es una organización gubernamental, los actores siempre poseen, conservan y utilizan un margen de libertad, por lo que su conducta de ninguna manera es el resultado de la simple obediencia, pasividad y/o conformismo respecto al sistema oficial -como lo suponía el modelo racional-, sino que es al mismo tiempo acto y producto de la negociación, es decir, de las relaciones de poder e intercambio que enfrentan a dos o más actores en el cumplimiento de un objetivo común que compromete sus objetivos personales.

En concreto, esta propuesta abre la posibilidad de "...reconstruir la libertad y la racionalidad del actor [servidor público] –siempre limitadas y contingentes–, ligando su conducta al contexto [de la organización] dentro [de la] cual se le observa [...] para proponer, partiendo de ahí, una interpretación de los mecanismos concretos de reducción, que también son siempre contingentes y que mantienen a la organización como un conjunto integrado" (Crozier y Friedberg, 1990, p.45), dando lugar al funcionamiento de la organización y, por lo tanto, a sus resultados.

Conclusiones

La procuración de justicia es una de las etapas más importantes del Sistema de Seguridad y Justicia Penal, y garantizar la atención y protección a las víctimas del delito es uno de sus objetivos primordiales. Si bien sabemos, gracias a la información estadística, sobre el estado de ineficiencia, desconfianza ciudadana y bajo desempeño de las procuradurías o fiscalías generales estatales, poco conocemos sobre las particularidades del funcionamiento de las organizaciones que las conforman, como por ejemplo, las dependencias especializadas en la atención y representación de las víctimas del delito.

Lógicamente, esta diferencia en la construcción del conocimiento en torno a este tipo de organizaciones responde a diversos factores, sin embargo, el hecho de que éstas no hayan sido abordadas como objetos de estudio en sí mismas, ya sea como entidad (organización) o como proceso de construcción de la entidad (organizado), seguramente ha limitado la posibilidad de profundizar sobre las particularidades de su funcionamiento.

De ser así, los interesados en avanzar en el conocimiento sobre las organizaciones que forman parte del aparato de procuración de justicia estatal, tendríamos que reflexionar en cuestiones tales como ¿cuáles serían las consecuencias para la construcción de este tipo de conocimiento de no abordar dichas organizaciones como objeto de estudio en sí mismas, es decir, desde una perspectiva organizacional? o ¿cuáles serían las consecuencias de no estudiar la manera como sus miembros resuelven el problema de la cooperación y el conflicto para la consecución del objetivo en común que les impone la organización?

La perspectiva organizacional permite colocar a los fenómenos, elementos, procesos y problemáticas organizacionales como foco de atención para las autoridades, diseñadores y evaluadores de las instituciones del sistema estatal de seguridad y justicia, en tanto cuestiones organizacionales que intervienen en su funcionamiento y desempeño, y que en la práctica, pueden llegar a definir y explicar el éxito o fracaso institucional.

Referencias

Clegg, S. R. y Hardy C. (1996). Some dare call it power. En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (Eds.), Handbook of Organization Studies (pp. 622-641). Londres, Sage.

Clegg, S. R., Couparsoon D. y Phillips N. (2006). Power and Organizations. London: Sage.

Concha, H. A. y Caballero J. A. (2001). Diagnóstico sobre la Administración de Justicia en las entidades federativas. Un estudio institucional sobre la justicia local en México. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Contreras J. C. y De la Rosa A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa y J. C. Contreras

(Coords.), Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales (pp.13- 56). México: Fontamara.

Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva. México, Alianza Editorial Mexicana.

Crozier, M. (1967). El fenómeno burocrático. Buenos Aires: Amorrortu.

Crozier, M. (1974). El fenómeno burocrático II. Buenos Aires: Amorrortu.

Etzioni, A. (2012). The End of Rationality? Contemporary Sociology, 41(5), 594-597.

Friedberg, E. (1993). Las cuatro dimensiones de la acción organizada. Gestión y Política Pública, II(2), México.

Peters, B. G., (2003). El Nuevo Institucionalismo. La teoría institucional en ciencia política. Barcelona: Gedisa.

Hardy, C. (1994). Power and politics in organizations. En C. Hardy, Managing strategic action. Mobilizing change, concepts, readings and cases (pp.220-237). London: Sage.

Heath, J. (2012). Lo que indican los indicadores. Cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México. México: INEGI.

Ibarra , E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización. En E. Ibarra y L. Montaño (Coords.), Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México (pp. 27-66). México: UAM-I - Miguel Ángel Porrúa.

Ibarra, E. (2006) ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las Orillas. En E. De la Garza. Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques (pp.88-107), México.UAM y Anthropos

Latif, A., Ul Abideen, Z., Suhail Nazar, M. (2011). Individual political behavior in organizational relationship. Journal of Politics and Law. 4(1), 199-210.

Mintzberg, Henry (1992). El poder en la organización. Barcelona: Ariel.

Fuentes electrónicas:

Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. http://www.snieg.mx/

Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal, 2014; 2015.
http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/censosgobierno/default.aspx.

Programa de Procuración de Justicia del Estado de Morelos 2013-2018. Disponible en: http://www.hacienda.morelos.gob.mx/images/docu_planeacion/planea_estrategica/programas_sectoriales/03.-PROGRAMA_DE_PROCURACION_DE_JUSTICIA.pdf

Seguridad y Justicia Penal en los estados: 25 indicadores de nuestra debilidad institucional. México Evalúa: Marzo, 2012. Disponible en:
http://www.mexicoevalua.org/wp-content/uploads/2013/02/MEX-EVA_INDX_SJPE-LOW.pdf Fecha de consulta: Julio 2012.

Páginas Web de las Procuradurías o Fiscalías Generales de Justicia de cada uno de los estados y el Distrito Federal.

Programa Nacional de Procuración de Justicia 2013-2018
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326462&fecha=16/12/2013

Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (2012; 2014; 2015).
http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/envipe/

Organizaciones y movimientos sociales, sujeto y tendencias oligárquicas: reflexiones preliminares en torno a su adecuada articulación

Erik Geovany González Cruz*

Introducción

En México, los movimientos sociales y las organizaciones sociales han sido actores constantes en los cambios sociales y políticos.[1] Dichas organizaciones, haciendo uso de las que son parte de las armas no violentas en el cambio político mexicano, es decir, la movilización testimonial y la desobediencia civil, han logrado diversas reformas sociales y políticas, permitiendo así el desarrollo democrático en cuanto a la elección, dirección, funcionamiento y objetivos del gobierno (Becerra, Salazar y Woldenberg, 2000). Se trata, a grandes rasgos, de un proceso en el que las necesidades sociales, al no ser atendidas, se vuelven causa de movilizaciones colectivas, y tras una serie de interrelaciones con las instituciones públicas, se puede dar atención positiva o negativa a dichas necesidades. Ello implica tanto juegos de poder al interior y al exterior de las organizaciones, como el establecimiento de relaciones con otras organizaciones de variadas contexturas durante la búsqueda de sus objetivos.

Dussel menciona acerca de los movimientos sociales -y de la misma forma podría extenderse a las organizaciones sociales- que su surgimiento constituye un desequilibrio en la coacción entre el

* Estudiante de Maestría en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

[1] El papel que han jugado las organizaciones sociales y los movimientos sociales, se ha visto reflejado durante el desarrollo de la historia mexicana. Algunos ejemplos los encontramos en movimientos laborales y huelgas sindicales, donde la movilización social ha provocado reformas laborales derivadas del conflicto (Zapata, 2010). En el mismo sentido, Becerra, Salazar y Woldenberg (2000, p. 28) plantean que "la presión, la movilización y la protesta pública han hecho su papel, pero esas energías han sido encauzadas a través de la negociación", la cual ha logrado reformas político-electorales.

dominado y el dominante, pues cuando para las víctimas "el sufrimiento se hace inaceptable, intolerable, surgen movimientos sociales contestatarios en el campo político empírico" (Dussel, 2006, p. 85).

Así, varios cambios sociales y políticos han sido el resultado, además de otros factores, de la lucha de intereses entre el gobierno y los diferentes movimientos u organizaciones sociales, quienes se han manifestado al entenderse dominados o sometidos a condiciones no aceptables de vida. Dichas organizaciones sólo después de haber conseguido algo de poder mediante presión social, pueden comenzar a negociar e intentar influir en la toma de decisiones del gobierno. En otras palabras, no basta con la existencia de una necesidad social y hacerla del conocimiento del sistema, sino que en muchas ocasiones es indispensable para su satisfacción, algún tipo acción política para generar presión sobre quienes toman las decisiones, lo que Katz y Kahn (1997) consideran retroalimentación negativa.

Por lo tanto, es reconocida la labor de los movimientos y organizaciones sociales en el proceso de la madurez democrática en México. Sin embargo, durante el periodo de vida de un movimiento u organización social, ocurren procesos internos de carácter estructural y procedimental que pueden rayar en la oligarquía,[2] derivado de la necesidad de control y dirección de los miembros, lo cual resulta contradictorio con la labor democrática de los movimientos sociales y las organizaciones sociales. Aunque actualmente los Estudios Organizacionales abordan con mayor énfasis los asuntos relacionados con la estructura informal de las organizaciones, así como las causas, flujos y consecuencias del poder al interior de las mismas, aún falta por desarrollar la siguiente pregunta, ¿cómo determinar si un movimiento u organización social -y en general cualquier organización-, han caído en procesos oligárquicos con relación a sus miembros? Se requiere, para abordar ésta pregunta, un análisis de los tipos de individuos que conforman las organizaciones y del sometimiento o libertades en las que puedan encontrarse.

Resulta importante abordar este fenómeno a través del enfoque del estudio de las organizaciones porque brinda una perspectiva amplia de lo que puede estar pasando al interior de los movimientos sociales y las organizaciones sociales. Específicamente, permite reconocer cómo se dan las relaciones de poder y el papel que juegan los actores subjetivados dentro de las mismas. Asimismo, ayuda a entender más ampliamente el comportamiento de los movimientos sociales y las organizaciones sociales en tanto protagonistas del cambio social y político en México.

Algunos avances en esta perspectiva se encuentran en los trabajos sobre cultura organizacional, los cuales dejan observar la influencia que tiene el miembro de la organización hacia la misma, pero también como la organización logra influir en el individuo. Smircich sostiene, por una parte, que "la

[2] Entendemos por oligarquía el estado de dominación que "perpetúa el liderazgo de la persona que se encuentra en el poder y aleja a la clase de tropa de cualquier tipo de participación en el proceso político de la organización" (Mouzelis, 1975, p.34), es decir, aquel estado que conlleva una elite, la cual tiene como objetivo mantenerse en el poder y evitar que aquellos miembros de la organización que no son parte de la elite, logren escalar en la pirámide jerárquica.

cultura se toma como una variable independiente; se importa a la organización a través de sus miembros" (Smircich, 2005,p.9), y por otra parte, que "las organizaciones son en sí mismas fenómenos productores de cultura" (Smircich, 2005,p.10); lo que evidencia la relación entre individuo y organización, a partir de la cultura cómo variable independiente. Por lo tanto, se muestra también la posibilidad de manejar desde el individuo y desde la organización, aunque sea parcialmente, la conducta del otro. Tanto la organización puede influir a través de la cultura en el individuo, como el individuo puede influir en la organización. Y no sólo a través de la cultura se da esta relación reciproca de influencia, el volumen de influencia de uno sobre el otro también se encuentra en muchas ocasiones condicionado por el tipo de organización y las libertades que los miembros encuentren en ellas.

Derivado de lo anterior, los objetivos que se formulan son analizar de manera heurística las relaciones de poder y dominación al interior de los movimientos sociales y las organizaciones sociales, así como describir el comportamiento que puede provocar para la organización, individuos sujeto que pasan por un proceso de subjetivación, en contraste con organizaciones que cuentan con individuos objeto y que no han pasado por dicho proceso.

Para comprender mejor este hecho, el presente trabajo plantea una revisión de tipo documental, donde se estructuran una serie de temas con el fin, en un primer momento, de analizar y diferenciar lo que son los movimientos sociales y las organizaciones sociales; además se busca estudiar al individuo en ambas agrupaciones, partiendo de las condiciones teóricas existentes para ello. En un segundo momento se describe el proceso de subjetivación como característica del sujeto en un movimiento social. Finalmente se realiza una reflexión, partiendo del concepto de dominación, para determinar, desde una perspectiva heurística,[3] el estado en el que se encuentran posibles prácticas oligárquicas en los movimientos y organizaciones sociales.

1. Organizaciones sociales - Movimientos sociales

Las organizaciones sociales y los movimientos sociales son dos tipos de organización, que, sin embargo, y aunque comparten algunos elementos, tienen diferencias sustanciales, en especial: el actuar en su interior y las características de los miembros que las integran.

Velázquez (2005) en su estudio sobre movimientos sociales y organizaciones ecologistas en América latina realiza una serie de reflexiones sobre las similitudes y diferencias existentes entre los movimientos sociales y las organizaciones sociales. Menciona como punto en común el ser vehículos para la democratización y transformación cultural, además de tener como meta paliar o resolver los

[3] La reflexión heurística implica un conjunto de pautas que han dado resultados empíricamente, lo cual da la sensación de que "su aplicación en nuevos casos semejantes debería generar buenos resultados […], sin embargo, este no necesariamente será el caso, siendo esta una distinción importante respecto a una ley o principio" (Rodríguez, 2009, p. 135). En el presente trabajo se realiza un entramado basado en el desarrollo documental que han hecho otros autores respecto a los movimientos y las organizaciones sociales, sin embargo, el límite del estudio se encuentra en el desarrollo de un supuesto teórico el cual requiere de una comprobación empírica.

problemas más graves de las zonas donde deciden incidir. También plantea el origen como característica que comparten, al estar gran parte de sus miembros vinculados a la iglesia católica o grupos de izquierda, o haber ocupado algún puesto en partidos políticos. Otra situación que comparten es el tener que aprender a operar con pocos recursos y la constante lucha por obtener financiamiento. En cuanto a las diferencias que existen entre los movimientos sociales y las organizaciones sociales, el mismo autor enumera cuatro, las cuales se muestran en la tabla 1.
En términos generales, se han expuesto brevemente los puntos de similitud y diferencia entre los movimientos sociales y las organizaciones sociales a nivel inter e intra organizacional. A continuación se describirá conceptualmente a las organizaciones sociales y los movimientos sociales en cuanto a las características de las actitudes presentes -teóricamente- en sus miembros.

Tabla 1. Diferencias entre los movimientos y las organizaciones sociales.

	Movimientos sociales	Organizaciones sociales
Objetivos	Concretos y específicos	De tipo generales
Duración	Regularmente corta	Básicamente busca preservarse en tiempo
Grado de institucionalización	No busca el registro en instituciones públicas. Su funcionamiento no contempla el regisrse por una serie de derechos y obligaciones.	Busca el registro en instituciones públicas. Su funcionamiento está regido por una serie de derechos y obligaciones.
Estrategia	Tácticas basadas en los tipos de objetivos y regulaciones. Con objetivos específicos y concretos, sin regulaciones basadas en derechos y obligaciones.	Tácticas basadas en los tipos de objetivos y regulaciones. Con objetivos generales donde la preservación es objetivo básico, asimismo se rige por una serie de derechos y obligaciones

Fuente: Elaboración propia con base en Velázquez (2005)

1.1 Organizaciones sociales

Las organizaciones sociales pueden considerarse más formales que los movimientos sociales; incluso pueden comenzar a generar algún tipo de burocracia. Por lo tanto, se presentan algunas características atribuibles a las organizaciones sociales que pertenecen al pensamiento de la teoría de las organizaciones.

Para Dávila (2001, p. 6), el término organización se refiere al "ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales". Además, agrega que gozan de una determinada estructura jerárquica y de cargos, para poder cumplir con sus objetivos, presentando a su interior relaciones de "poder, control, división de trabajo, comunicaciones, liderazgo, motivación, fijación y logro de objetivos" (Dávila, 2001, p. 6). Las organizaciones deben contar también con un reglamento, que regule su actuar, como a continuación se observa en la siguiente cita:

> "La nota más destacada y obvia de toda organización administrativa es su sistema formal de reglas y objetivos. En su seno, las tareas, poderes y procedimientos se establecen según un modelo oficialmente aprobado. Tal modelo o reglamento tiene como finalidad indicar cómo debe realizarse el trabajo en la organización, tanto si se trata de producir acero como de ganar votos, educar a niños o salvar almas. La organización así estructurada es un instrumento técnico que moviliza energías humanas y las dirige hasta los objetivos que fija el reglamento siguiendo los procedimientos que también determina ese reglamento. Se señalan las tareas, se realizan las necesarias delegaciones de autoridad, se establecen los canales de comunicación, se encuentra, en una palabra, el modo de coordinar lo que ha sido previamente dividido y acotado. Se trata de un sistema de gestión racionalmente establecido y presidido por las ideas de racionalización y disciplina. Este reglamento de régimen interior es, por tanto, el requisito mínimo, para que exista una organización" (Lucas y García, 2002, p. 195).

La cita anterior muestra cierto grado de institucionalidad en el actuar de las organizaciones, que buscan preestablecer conductas y actitudes hacia los objetivos, bajo un régimen reglamentario. Procedimientos definidos en cuanto a actuación y toma de decisiones, dejándoles a los individuos únicamente la interpretación de la norma, considerado "campo vital para ellos, por cuanto es el único dentro del cual subsiste cierta libertad de maniobra" (Crozier, 1974, p. 101). Además, la complejidad que existe alrededor de la toma de decisiones colectivas sobre la definición del fin y los medios para lograrlo, se vuelve uno de los problemas de las organizaciones sociales de grandes magnitudes. Se dificulta por la cantidad de personas con distintas perspectivas sobre el tema (Lucas y García, 2002). Lo que da lugar a una serie de juegos de poder que terminan por constreñir el comportamiento de sus miembros, no de forma absoluta pero dependiente del "poder que cada miembro tiene sobre los demás miembros de la organización" (Dávila, 2001, p. 8).

Lucas y García (2002) señalan que las decisiones, al fin y al cabo, las toman personas individuales, influenciadas por sus propios intereses, por lo que los conflictos que existen entre los miembros, para poder influir en esas decisiones, dan "lugar a la formación de grupos informales y a la aparición de auténtica rivalidad entre ellos" (Lucas y García, 2002, p. 194). Consecuentemente, "los objetivos de las organizaciones no son estáticos ni necesariamente se conforman de la manera en que han sido explicados formalmente; en realidad pueden diferir y desviarse reflejando los intereses de quienes tengan su control." (Dávila, 2001, p. 6).

Lo expuesto anteriormente establece una visión normativa-funcionalista de las organizaciones.[4] Por lo tanto, siguiendo esta línea, se puede determinar que la toma de decisiones en las organizaciones

[4] Una de las definiciones más completas de organización la concibe como "una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan, por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad" (Hall, 1996, p.33). Para fines del presente trabajo, es importante resaltar la parte normativa, jerárquica y de relaciones de poder en las organizaciones, para poder delimitar un marco teórico pertinente.

generalmente no se da de manera democrática, sino que obedece tanto a los círculos de intereses de quienes tengan el control de más fuentes de poder y la habilidad para ejercerlas (Crozier y Friedberg, 1990) como a los círculos de intereses de los dirigentes de la organización, lo que refuerza la afirmación de Michels acerca de que "quién dice organización dice oligarquía" (1991, p. 13). Por su parte Katz y Kahn (1997) aseguran que la falacia radica en la suposición de haber igualado los propósitos o metas de las organizaciones con los de sus miembros, refiriéndose al statu quo del sistema capitalista. Es decir, las decisiones que se toman son resultado de las negociaciones y consensos que existen entre los líderes de la organización y los intereses individuales de cada uno, los cuales suelen ser poco compatibles e incluso contrarios a los del resto de los miembros de la organización, debido a la existencia de diferentes posturas en pugna. De esta forma, los autores señalados, mencionan la necesidad de introducir "mecanismos de control para mantener unida a la organización" (Katz y Kahn, 1997, p. 43).

Podemos observar, hasta el momento, a dos tipos de miembros en las organizaciones sociales, los líderes y los liderados. Igualmente se pueden observar dos posturas sobre el grado de libertad que tienen ambos personajes en una agrupación. Por una parte encontramos un dominio total del reglamento sobre los líderes y liderados, creando una organización preestablecida, que busca conducir el actuar de sus miembros bajo la estipulación de estructuras normativas, es decir, con un funcionamiento burocratizado y racional, partiendo de "cuanto más burocrático y racional resulta una organización, más se reducen sus miembros a simples piezas de un mecanismo, ignorantes del sentido y propósito de su propia conducta" (Mouzelis, 1975, p. 59). Por otra parte, se modela una organización donde son los líderes, a través de diversos juegos de poder, quienes determinan la dirección a seguir, así como los fines y objetivos, constriñendo directamente la decisión de los liderados.

Para la primera situación, la reflexión resulta en un estado ideal burocrático de una organización racional en el sentido manejado por Mouzelis, quien crítica esta misma postura por su poca aplicabilidad en organizaciones concretas. La segunda postura sería la más aceptada actualmente, donde la existencia de diversos juegos de poder permite a individuos concretos la libertad de decisión y de acción, mientras que a otros sólo les permite la obediencia y sugerencia como acción (Crozier y Friedberg, 1990). En ambos casos encontramos al mayor sector de la organización sometidos a las decisiones de una élite dominante (Michels, 1991) que se encuentra respaldada por la acción del aparato burocrático (Weber, 1992).

Los planteamientos señalados anteriormente en relación al ejercicio del poder en cuanto a medios normativos, burocráticos y jerárquicos, pueden considerarse dentro de lo que se llama Teoría de la Organización (véase Mouzelis,1975; Pfeffer,1992; Barba,2003). Por su parte, los Estudios Organizacionales han retomado el debate del poder con mayor profundidad y aunque su complejidad ha hecho difícil el análisis de la relación de dicho concepto con las organizaciones, se han establecido algunos aspectos claves que prevalecen: "la comprensión holista de las relaciones de poder pasa por la explicación de la interrelación de aspectos como fuentes de poder, estrategias individuales, (en)

juegos organizacionales, intereses individuales, conflicto organizacional, control organizacional, distribución del poder, entre otros." (De la Rosa, 2006, p. 71).

Por otro lado, el poder debe ser entendido como un elemento de la vida simbólica de las organizaciones, es decir, como parte de toda una red subjetiva y abstracta que se encuentra en la organización. La perspectiva simbólica de las organizaciones plantea la construcción de la realidad y por lo tanto de las organizaciones a partir de los individuos. Hatch (1997) afirma que podemos crear un ambiente, una cultura, una estrategia, incluso hacer que aparezca una organización. Pero también se sostiene que las organizaciones influyen de manera negativa o positiva en el ambiente, por lo tanto en la cultura y en la sociedad en general, creando "una relación recíproca entre las organizaciones y sus ambientes" (Hall, 1996, p. 10). Es decir, al contrario de lo que las teorías clásicas y modernas sostendrían, se plantea la posibilidad de incurrir desde el individuo hacia la organización.

Aunque los individuos en el interior de una organización pueden hacer uso de diferentes fuentes de poder y ejercer el poder según sus habilidades convirtiéndose en actores (Crozier, 1974; Crozier y Friedberg, 1990; Minzberg, 1992), ello no significa que los actores dentro de una organización tengan acceso a una cantidad ilimitada de fuentes de poder, al contrario, más bien sería que tienen acceso a una limitada cantidad de fuentes de poder y que su uso también se ve limitado por sus habilidades y por las condiciones de dominación en las que se encuentren. Es importante resaltar que lo anteriormente expuesto se trata de una reflexión heurística que busca establecer un parámetro de análisis. En el mismo sentido, a continuación se revisarán algunas características de los movimientos sociales.

1.2 Movimientos sociales

Los movimientos sociales cuentan con una estructura menos dominante, al ser las decisiones colectivas de menor complejidad, porque "cuando el problema está claro, los fines nítidos y los medios se imponen por su propio peso, no hay problema alguno para la toma de decisiones" (Lucas y García, 2002, p. 197). Dussel ejemplifica como los objetivos en un movimiento social son claros y sencillos al decir que cada sector social tiene reivindicaciones particulares, verbigracia:

> "El feminismo lucha por el respeto de los derechos femeninos ante el patriarcalismo machista; los movimientos antirracistas se esfuerzan por eliminar la discriminación de las razas no-blancas; el movimiento de los ancianos o adultos mayores se moviliza igualmente por sus reivindicaciones; así como los marginales y vendedores informales, la clásica clase obrera, la campesina, los indígenas, los ecologistas, etc." (Dussel, 2006, p. 51-52).

Derivado de lo anterior, se puede observar que los movimientos sociales poseen objetivos bien delimitados, y que es creciente su proliferación y heterogeneidad (Santamarina, 2008, p.122). Consecuentemente, la toma de decisiones se reduce a definir la estrategia para la implementación de

las diferentes formas de manifestación, de acuerdo a los recursos humanos, materiales y sobre todo financieros. Además, puede considerarse que su organización se da de manera espontánea, "lo que Sumner llama un «tipo espontaneo» de organización (con fines y reglas que emergen espontáneamente en el curso de las relaciones interhumanas)" (Mouzelis, 1975, p.60). De tal forma que los miembros son participes de la toma de decisiones y el objetivo colectivo es común, formando parte de los intereses de la mayoría o del total de los integrantes del movimiento, reduciendo el constreñimiento de cada miembro.

Un movimiento social que no cumple con el punto propuesto por Velázquez (2005) relativo a su corta temporalidad, requiere de tendencias organizacionales diferentes, ya que se trata de movimientos que traspasan un límite de tiempo en el cumplimiento de sus objetivos o que después de haberlos cumplido desean permanecer en el ámbito social y probablemente político; lo anterior también ocurre con movimientos sociales que manejan grandes cantidades de seguidores. En estos casos, el proceso de organización de los movimientos sociales puede llegar a ser más complejo, pudiendo llegar a desnaturalizar y/o hacer disfuncional el movimiento debido a que en la mayoría de los casos las "organizaciones grandes tienden a desarrollar una estructura burocrática, es decir un sistema de organización racional (predecible) organizado jerárquicamente" (Michels, 1991, p. 14). En otras palabras, el movimiento social comienza a crear estructuras institucionales.

Santamarina (2008) observa un peligro en este proceso al despojar al movimiento social de su carácter dinámico, provocando procesos de lucha de poder al interior del mismo: un proceso de institucionalización. Panebianco (2009), por su parte, en su estudio organizacional de los partidos políticos, menciona que los procesos provocadores de la institucionalización son esencialmente dos y que se desarrollan de modo simultáneo: 1) el desarrollo de intereses en el mantenimiento de la organización (por parte de los dirigentes en los diversos niveles de la pirámide organizativa); y 2) el desarrollo y la difusión de lealtades organizativas. El desarrollo de intereses y lealtades en un movimiento social, cuyo fin es lograr la permanencia y crecimiento, terminan orillándolo a crear estructuras cada vez más complejas, de más control, pareciéndose más a una organización social.

Katz y Kahn (1997) mencionan tres tipos de fuerza que reducen la variabilidad humana, dando puntos de coincidencia, pero también de diferencia, entre los movimientos sociales y las organizaciones sociales: 1) las presiones ambientales, donde la división del trabajo surge de forma natural para resolver las demandas que son producidas por cierta situación; 2) valores y expectativas compartidos que agrupan comportamientos derivados de dichos valores y expectativas, y no de una demanda imperativa -por obligación o mandato-; y 3) aplicación de reglas, cuyo incumplimiento provoca una sanción o castigo. Los mismos autores afirman que "los movimientos comunitarios y los grupos voluntarios se basan más en los dos primeros procesos que en el tercero [mientras que] las organizaciones a gran escala emplean los tres" (Katz y Kahn, 1997, p. 46).

De esta manera se infiere que en un movimiento social los miembros actúan como efecto de una necesidad, tomando una acción en particular y realizándola voluntariamente, sin sometimiento, además de desenvolverse con otros miembros que comparten fines y valores en común. Por su parte, además de tener estas características -aunque en menor medida-, la fortaleza de una organización social radica en el cumplimiento de las reglas y el castigo a su desobediencia. En algunos casos, los valores y expectativas compartidos voluntariamente al inicio de la formación de una organización social, se intercambian por algún un tipo de adoctrinamiento. Al respecto, Katz y Kahn (1997, p. 46) escriben: "También es cierto que en un movimiento voluntario surgen los valores comunes de fuentes anteriores a la asociación y ajenas a ésta. La gente que piensa igual acaba juntándose. En contraste, la organización formal adoctrina a sus miembros con sus propias normas del sistema".

Por lo tanto, y en términos teóricos, con base a los autores expuestos, se puede decir que en las organizaciones sociales existe un constreñimiento, inducción y manipulación de la conducta que puede conducir a una oligarquía. En palabras de Mouzelis, la oligarquía es entendida como el estado de dominación que "perpetúa el liderazgo de la persona que se encuentra en el poder y aleja a la clase de tropa de cualquier tipo de participación en el proceso político de la organización" (Mouzelis, 1975, p. 34).[5] Por lo contrario, el movimiento social se conforma a partir de miembros reflexivos y no manipulados, es decir, miembros cuya acción colectiva es consiente y voluntaria; no obstante, como se mencionaba anteriormente, los movimientos sociales se mantienen al filo de la oligarquía.

Como resultado de lo anterior, podemos decir que una de las diferencias entre los movimientos sociales y las organizaciones sociales radica en la razón de la conducta de sus miembros en todos sus niveles, así como en la libertad de pensamiento individual que prevalece en ambas agrupaciones. Para entender mejor este punto, es indispensable comprender el tipo de individuo que debe existir en los movimientos sociales, para contraponerlo con el análisis realizado anteriormente acerca de los miembros que integran una organización social.

2. El sujeto y la acción colectiva

Hablar del sujeto resulta complejo por las diversas perspectivas existentes, no obstante, estas perspectivas buscan en el sujeto un movimiento de cambio. Foucault (1996, p.39) en su libro Hermenéutica del sujeto, plantea el análisis del sujeto como el cuidado de uno mismo, el proceso que lleva del sometimiento a la libertad mediante el alcance de la verdad: "la conversión del sujeto"; lo que llama movimiento de ascesis. No se trata de un proceso sencillo que pueda darse con una simple reflexión, ya que la verdad "sólo es dada al sujeto a un precio que pone en juego al ser mismo de éste. (Foucault, 2005, p. 31). Así, "puesto que el sujeto, tal como es, no es capaz de la verdad" (Foucault, 2005, p. 31), se postula un cambio que modifique, transforme, desplace, convierta en cierta medida y hasta cierto

[5] La cita hace referencia a la ley de hierro planteada por Michels. Al respecto, es importante aclarar que en el estudio de las organizaciones esta ley se ha contemplado con reservas, sin embargo, se ha reconocido como una variante presente en la mayoría de las organizaciones (Mouzelis, 1975).

punto, en distinto de sí mismo al sujeto mismo. Plantea Foucault (2005) que el movimiento de ascesis procede y es consecuencia de dos planteamientos: epimelei heautou (preocúpate por ti mismo) y gnothi seauton (conócete a ti mismo). De esta manera queda conceptualizado el movimiento de ascesis como "un trabajo de sí sobre sí mismo, una elaboración de sí sobre sí mismo, una transformación progresiva de sí mismo, de la que uno es responsable, en una prolongada labor" (Foucault, 2005, p. 31).

Por lo tanto, aunque sea mínimamente, el sujeto debe liberarse en un principio de la esclavitud moral, social, política y económica a la que desde el inconsciente se encuentra atado. No se trata de una simple crítica a la realidad, sino de la interiorización del individuo, la subjetivación de sí mismo. Un proceso de reflexión, en busca de las ataduras más profundas del ser. Aquellas prestablecidas en el inconsciente como una "representación que no percibimos, pero cuya existencia estamos, sin embargo, prontos a afirmar, basándose en indicios y pruebas de otro orden" (Freud, 1984, p. 125).

Pero este proceso resulta difícil de lograr debido a la voluntad del ser colectivo de vivir en sociedad, lo que implica hacerlo bajo ciertas normas. Touraine (1992, p. 131) refiriéndose a Freud, menciona que "el orden social descansa en el triunfo de la razón y en la subordinación del deseo a la regla", lo que indica una inclinación social por la estabilidad y la conservación. De la misma forma, aludiendo a Marcuse, escribe "que la idea de sujeto sólo puede volver a introducirse mediante una crítica propiamente social" (Touraine, 1992, p. 127). Entender el lado del yo que habla "de su libertad, el de los movimientos sociales que combaten un orden social que los amos intentan pasar por natural" (Touraine, 1992, p. 118). Se manifiesta entonces que el desarrollo del sujeto es paralelo al de la crítica del orden social, promoviendo el surgimiento de movimientos sociales para la resolución del problema y que, como menciona Touraine, "es, en última instancia, una lucha entre el pasado y el futuro" (Touraine, 1992, p. 67).

Consecuentemente, podemos observar la participación del sujeto como ente generador de los movimientos sociales, es decir que "el sujeto sólo existe como movimiento social, como oposición a la lógica del orden" (Touraine, 1992, p. 232). Creando un proceso Individuo-Sujeto-Actor, en busca de un cambio social mediante la organización colectiva, proceso de individualización, un actor "que se inserta en relaciones sociales a las que transforma, pero sin identificarse completamente con algún grupo, con alguna colectividad" (Touraine, 1992, p. 208). En otras palabras, existe el peligro de perderse en la totalidad del colectivo por el juego de poder, prácticas e interrelaciones que se manejan dentro de un grupo, dejar de ser individuo-sujeto y volver a ser individuo-objeto. Al respecto, Touraine hace una reflexión partiendo de Foucault: "es la lucha social lo que opone el individuo objeto al individuo sujeto y únicamente el triunfo del poder y la eliminación de las luchas pueden dejar el campo libre para forjarse uno una representación del individuo como objeto examinable y manipulable" (Touraine, 1992, p. 168).

Cabe mencionar al respecto que dadas las observaciones de las tendencias de la verdad en cuanto al sujeto en Foucault y como se muestra en la síntesis acerca de Touraine sobre la voluntad del sujeto de

vivir en orden social, el individuo subjetivado que deja de hacer el movimiento de ascesis en el primer autor y de individualización en el segundo, se vuelve manipulable o manipulador, olvidando de esta forma el cambio social y la lucha para conseguirlo. Sometido de esta forma, al mismo ambiente al que ha llevado su movimiento. En otras palabras, ha vuelto a estar encadenado inconscientemente por sus propios pensamientos y creando así un ciclo constante.

Sin embargo, antes del término de este ciclo quedan por responder las siguientes preguntas: ¿cómo la interiorización del sujeto irrumpe en el ambiente en el que se desarrolla?, y ¿cómo puede volverse actor colectivo sin la perdida de esta subjetividad adquirida? De inicio, se debe entender que el proceso de interiorización, así como también el movimiento de ascesis, llevan a un cambio conceptual del individuo respecto a su alrededor. Niño lo describe de la siguiente forma, afirmando que se ha creado una nueva conciencia:

> "La nueva explicación corresponde al nuevo objeto; pero no necesariamente corresponde a los valores, las actitudes y las acciones que, asociadas a la explicación anterior conformaban la conciencia del sujeto. Cuando no corresponde, la nueva explicación produce un rompimiento o resquebrajamiento de la unidad de esa conciencia y para restaurar esa unidad, el sujeto opta por nuevos valores, nuevas actitudes y nuevas acciones. Al restaurar la unidad el sujeto se ha creado una nueva conciencia en relación con el o los objetos de su relación." (Niño, 1993, pp. 11-12).

En el entendido de que la conciencia es un indicador “del grado de desarrollo humano que el sujeto individual ha alcanzado en sí mismo” (Niño, 1993, p. 12), podemos observar la relación del sujeto con su ambiente después de la reflexión abstracta, la cual da como resultado una nueva conciencia, que bien pudiera no ser compatible con la realidad, lo que nos lleva a una relación ‘sujeto-cultura-sujeto’ que según Niño (1993) puede darse de conflicto o de acuerdo. Esto debido a que cada sujeto crea su propia conciencia, comenzando un intercambio de intereses y juegos de poder.

En cuanto a relaciones entre sujetos en conflicto, Niño (1993) menciona que pueden darse de cuatro formas: a) de eliminación física, donde el sujeto triunfante mantiene exclusividad; b) de dominación, en este caso el sujeto triunfante elimina moralmente al sujeto perdedor, impidiendo el ejercicio de su libertad y condicionando su existencia,[6] en ambos casos el sometido es objetivado; c) de compromiso, donde ninguno de los dos sujetos detenta el poder suficiente para crear un ambiente de sometimiento dando paso a la negociación; y d) de conflicto no resuelto, que muestra la constante lucha de poderes en busca de la dominación y sometimiento.

Por otro lado, Niño hace alusión a la relación de colaboración entre sujetos, la cual se da cuando los intereses de ambos se complementan y actúan de común acuerdo sin entrar en conflicto, bajo dos principios: el primero, de intercambio de la totalidad de información existente entre uno y otro sujeto;

[6] Ello puede darse de dos formas: el sometido dominado y el sometido no dominado, donde “el sometido no dominado sabe que está sometido, el dominado no lo sabe” (Niño, 1993, p. 15).

y el segundo, de discusión, aprobación y desaprobación de ideas e información compartidas, resultando acuerdos que unen y refuerzan la relación. De dicha abstracción realizada se da una convergencia de conocimiento en cada sujeto sustituyendo "las viejas explicaciones por las nuevas y si es necesario opta por nuevos valores, actitudes y acciones, es decir, hace cambios en su conciencia" (Niño, 1993, p.20). Un proceso, que va del intercambio de conciencias a compartir conciencias parecidas entre sujetos, creando de esta forma conciencias colectivas, que cuando pasan al actuar social se convierten en sujetos colectivos.

Si se pone especial atención en el tipo de sujeto manejado por Niño relativo a las relaciones de conflicto, se muestra la decadencia de la subjetivación que un individuo ha logrado volviéndolo un miembro objetivado, dominado y sometido en cualquiera de sus grados. Mientras que, en la relación de colaboración, los dos sujetos se encuentran en constante proceso de subjetivación, sin la búsqueda de la objetivación del otro, sino del desarrollo y el acuerdo, logrando de esta forma crear conciencias parecidas dirigidas por los mismos intereses y fines, o conciencia colectiva. Un proceso de constante movimiento que al ser llevado a la acción social, puede considerarse como un sujeto colectivo. De esta forma, resulta pertinente afirmar que una condición para la conformación de un movimiento social es la de tener miembros que sean sujetos no dominados, ni sometidos, en constante subjetivación.

Sin embargo, ésta resulta ser una línea muy delgada dentro de los mismos movimientos sociales, pues durante su organización puede haber algunos miembros que ejecuten sus tareas sin compartir la conciencia colectiva, lo que los vuelve sujetos objetivados. En la siguiente cita, Niño muestra la diferencia entre procesos de organización desde el sujeto colectivo (como los que lleva a cabo un movimiento social) y los organismos sociales, cuyos procesos organizacionales surgen del exterior del grupo o mantiene miembros objetivados (como se da, con base al constreñimiento de los miembros, en las organizaciones sociales):

> "Estos procesos de organización y los organismos sociales resultantes aunque aparentemente iguales en lo técnico, son totalmente diferentes y hasta opuestos en lo político, es decir en la posibilidad de tener potestad sobre sí mismos, de ejercer libertad y poder al actuar sobre los objetos y, por lo tanto, en sus posibilidades de promover el desarrollo social" (Niño, 1993, p. 22).

De lo cual se deduce que un movimiento social, debido a su constante proceso de reflexión, subjetivación y concientización, lograría promover un mayor desarrollo social, en comparación al de una organización social que mantenga miembros objetivados. Partir desde sujetos y no objetos, constituidos en un sujeto colectivo, cuyos integrantes se complementan y actúan sin ningún tipo de sometimiento, manteniéndose en una constante subjetivación e intercambio de información, que a su vez provoca una conciencia colectiva dinámica productora de cambios sociales, sería entonces, una característica principal de los movimientos sociales. Osorio comenta, en cuanto a la

participación del individuo en el cambio social, lo siguiente: "la acción social –desde esa perspectiva[7] – tiene como punto de partida a individuos, por lo que son éstos el peldaño desde donde se debe comenzar a armar la constitución de lo social" (Osorio, 2001, p. 101).

Debido a la fragilidad entre uno u otro escenario es importante determinar cuándo un miembro del grupo deja de ser un individuo subjetivado consiente, para convertirse en un objeto dominado. Como se mencionó anteriormente, éste dominio puede ser del conocimiento del individuo, puede ser que no lo sepa o puede darse de manera inconsciente. Por ello, a continuación estudiaremos la postura de Foucault acerca del concepto de dominación, para intentar vislumbrar una condicionante que facilite el paso a dicho estado, y con lo cual se puedan permitir posteriormente procesos con tendencias oligárquicas.

3. Dominación, línea predecesora a la oligarquía

Partiendo de las consideraciones anteriores, un sujeto subjetivado que ha realizado o realiza su proceso de individualización o movimiento de ascesis, se libera de la dominación en la que pudiese encontrarse. Pero durante su actuar colectivo puede caer nuevamente en el dominio. Foucault describe la relación de poder, libertad y dominación de la siguiente forma: "Si existen relaciones de poder a través de todo campo social, es porque existen posibilidades de libertad en todas partes. No obstante, hay que señalar que existen efectivamente estados de dominación. En muchos casos, las relaciones de poder son fijas, de tal forma que son perpetuamente disimétricas y que el margen de libertad es extremadamente limitado" (Foucault, 1996, p. 111).

Es decir, la dominación es el estado cuyo sistema de relaciones mantiene una estructura de libertad extremadamente limitada, que además por más resistencia que exista, no llegaría "nunca a invertir la situación" (Foucault, 1996, p. 112). Por lo tanto, un ambiente de dominación bajo estos términos daría como resultado el desarrollo oligárquico del grupo. Es decir, permitiría la perpetuidad de la estructura dada de dirigidos y dirigentes, haciendo exclusiva la toma de decisiones por parte de los líderes (Mouzelis, 1975) y evitando procesos democráticos, todo esto derivado de la falta de conciencia de los miembros de la agrupación. Al respecto Mouzelis (1975, p. 43) expone que "el individuo que ocupa un insignificante lugar en una gran organización que no puede controlar o entender, resulta un simple engranaje de una maquina [...] con una gran ignorancia e indiferencia respecto de su posición y su fin en la organización y en la sociedad en general.

Asimismo, Mouzelis afirma que aunque actualmente la ley de hierro de las oligarquías de Michels es vista con reservas por la mayoría de los autores, sus afirmaciones siguen vigentes en la mayoría de los casos. Y en particular, con base a lo visto anteriormente, en agrupaciones de dominio que reúnen las condiciones necesarias para la proliferación de una oligarquía. Lo que podría contra restar un poco

[7] El autor hace referencia al individualismo metodológico.

éste fenómeno serían procesos que permitan al sujeto la subjetivación de sí mismo, es decir, hacerse un individuo consiente.

Por lo tanto, los movimientos sociales que surgen de sujetos consientes y que actúan bajo un sujeto colectivo, apuntalado de una conciencia colectiva, no peligran de caer en prácticas oligárquicas, más allá de los procesos organizacionales que se lleven a cabo. Sin embargo, si dentro del movimiento social existieran miembros que no hayan pasado por un proceso de subjetivación y se mantengan en un actuar objetivado del interés colectivo, se podría considerar que dicho movimiento se encuentra en un estado de dominación moderada. En el otro extremo, si la mayoría de los miembros del movimiento social están objetivados, las posibilidades de caer en tendencias oligárquicas, aumenta considerablemente.

En cuanto a las organizaciones sociales, derivado de las características que se han mencionado anteriormente sobre ellas, donde el constreñimiento del actuar de la mayoría de sus miembros es una constante, formalizando y adoctrinando su conducta, en lugar de subjetivar al individuo, se favorece la existencia y desarrollo de procesos dominantes que limitan en gran medida las libertades de sus miembros y abren la puerta con mayor facilidad a las organizaciones sociales para entrar en acciones de carácter oligárquico.

Conclusiones

Derivado de las características presentadas, tanto de las organizaciones sociales, como de los movimientos sociales, se pudo establecer de manera teórica las características de los individuos dentro de la organización y la naturaleza de sus relaciones de poder. No se trata en estricto sentido de un planteamiento empírico, sino más bien heurístico, en el que utilizando teorías de la burocracia, juegos de poder y toma de decisiones se puede establecer una limitada acción de los miembros en ambas organizaciones.

Identificado el tipo de miembro que debe tener un movimiento social, se puede decir que en dicho movimiento no existe oligarquía, pues aunque haya estructura y procesos organizacionales, los individuos actúan libres en ella, sin ningún tipo de sometimiento, y por lo tanto, sin una élite permanente. Sin embargo, se debe entender también, que un movimiento social puede degenerar en una oligarquía, en caso de que sus miembros dejaran de ser sujetos subjetivados y cayeran en la objetivación del colectivo, puesto que dejarían de tener la posibilidad de llegar a ser parte de la estructura directiva del movimiento social, para formar parte de lo mecánico, como objeto y no como sujeto.

Por su parte, las organizaciones sociales cuentan con un tipo de miembro que por sus características no necesita de un proceso de subjetivación que se requiere para llegar a ser sujeto, lo que lo hace más

vulnerable a mecanismos de dominación, dando como consecuencia su estadía en un ambiente que lleva acabo procesos oligárquicos.

Podemos de esta forma concluir que las características de los miembros de un movimiento social y una organización social son parte importante de las diferencias entre una y otra organización. También se puede afirmar que tanto en los movimientos sociales como en las organizaciones sociales, pueden existir procesos oligárquicos, acentuándose la posibilidad del desarrollo de estos en las organizaciones sociales.

Es importante mencionar que el ideal se encontraría en el hecho de que los movimientos y organizaciones sociales contaran con individuos sujetos y no objetos, creadores de una conciencia colectiva, en constante subjetivación, que les permita ser sujetos colectivos, con relaciones de colaboración, actuando desde los movimientos u organizaciones sociales de una forma consiente. Consecuentemente se supondría un impacto social que garantice cambios positivos de mayor profundidad y mayores alcances.

Por lo tanto, se requiere de una revisión mucho más vasta y que considere el análisis de un estudio de caso, que pueda confirmar el supuesto que se expone. También se necesitaría realizar una investigación que determine de manera teórica y empírica las condiciones o mecanismos para mantener en un movimiento social y en una organización social, sujetos que puedan ser actores sociales desde una conciencia colectiva.

La revisión de teorías pertenecientes a la corriente crítica humanista radical o corrientes que postulan la emancipación, son posturas que paralelamente estudian el poder en sentido contrario a lo hecho en este documento, sin embargo la emancipación debe provenir de inicio de un estado de subordinación y lo que se ha intentado en el presente trabajo es precisamente dar por sentado este hecho aunque sea de manera teórica. Al respecto, autores como Clegg y Hardy (1996) consideran el poder como un medio de dominación pero también como un medio de emancipación. Para Clegg y Hardy (1996, p. 636) “la alternativa crítica ve el poder como un medio de dominación y de resistencia, como una herramienta emancipadora”.

Para terminar con este trabajo, cabe señalar nuevamente que lo planteado se encuentra en el campo de lo heurístico, que es de suma importancia seguir trabajando en ésta dirección, para tener más claro el tipo de actor al que se quiere llegar en las organizaciones en general. Se debe repensar si vale la pena procurar tener individuos que sean sujetos pensantes, conscientes de su situación, libres de pensamiento, individualizados, y que se preocupen y cuiden de sí mismos; desde la perspectiva de la presente reflexión, ello es considerado indispensable.

Referencias

Becerra, R., Salazar, P. y Woldenberg J. (2000). La mecánica del cambio político en México, elecciones, partidos y reformas, México: Cal y arena.

Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. Gestión y estrategia, 44, 139-151.

Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Some dare call it power. En S. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord, Handbook of Organization Studies (pp.662-641). Londres: Sage.

Crozier, M. (1974). El fenómeno burocrático (2). Buenos Aires: Amorrortu.

Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema. México: Alianza.

Dávila, C. (2001). Teorías organizacionales y administración: enfoque crítico. Bogotá: Mc Graw-Hill.

De la Rosa, A. (2006). El estudio del poder en las organizaciones: hacia una reconsideración crítica. En Reflexiones economía y políticas públicas, Órgano de difusión del Colegio de Posgraduados del CID, A.C., 10, 59-76.

Dussel, E. (2006). 20 tesis de política. México: Siglo XXI-Centro de Cooperación Regional para la Educación de Adultos en América Latina y el Caribe.

Foucault, M. (1996). Hermenéutica del sujeto. Altamira: La Plata.

Foucault, M. (2005). Hermenéutica del sujeto. Madrid-España: Ediciones Akal.

Freud, S. (1984). El malestar de la cultura y otros ensayos. México: Alianza.

Hall, R. H. (1996). Organizaciones, estructuras, procesos y resultados. Estado de México: Prentice Hall Hispano.

Hatch, M. J. (1997). Organization theory, modern, symbolic, and postmodern perspectives. Great Britain: Oxford University Press.

Katz, D. y Kahn, R L. (1997). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas.

Lucas, A. y García, P. (2002). Sociología de las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Michels, R. (1991). Los partidos políticos 1. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna. Buenos Aires: Amorrortu.

Mintzberg, H. (1992). El poder en la organización, Barcelona: Ariel.

Mouzelis, N. (1975). Organización y burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales, Barcelona: Ediciones Península.

Niño, E. (1993). Conciencia individual y conciencia colectiva en el desarrollo social general. En H. Navarro, T. Martínez y M. J. Escolano (Coords.), Enfoques y perspectivas en el desarrollo rural (pp.1-29), Estado de México: Centro de Estudios del Desarrollo Rural, Colegio de Postgraduados.

Osorio, J. (2001). Fundamentos del análisis social. La realidad social y su conocimiento, México: Fondo de Cultura Económica.

Panebianco, A. (2009). Modelos de partido, organización y poder en los partidos políticos, Madrid-España: Alianza Editorial.

Pfeffer, J. (1992). Organizaciones y teorías de las organizaciones. México: Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez, R. (2009). Heurística en las ciencias económicas y sociales, una visión práctica. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, XV (1), 135-164.

Santamarina, B. (2008). "Movimientos sociales: una revisión teórica y nuevas aproximaciones". En Boletín de Antropología, (39), 112-131.

Smircich, L. (2005). Conceptos de cultura y análisis organizacional. En L. Montaño, A. Barba y G. Ramírez (Comp.), Nuevas perspectivas de los estudios organizacionales, Antologías de ciencias sociales y humanidades. México, D.F. UAM

Touraine, A. (1992). Crítica de la modernidad. México: Fondo de Cultura Económica.

Velázquez, M. A. (2005). Relaciones entre organizaciones y movimientos sociales. Redes y oportunidades políticas: los casos de la Red Nacional de Acción Ecologista (Argentina) y la Red Nacional de Derecho a la Información Ambiental (México). Región y Sociedad. 33, 33-70.

Weber, M. (1992). Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

Zapata, F. (2010). "Movimientos sociales y conflicto laboral en el siglo XX". En I. Bizberg y F. Zapata (Coords), Los grandes problemas de México. VI. Movimientos sociales (pp.61-99). México: El Colegio de México.

Influencia de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la Universidad de Manizales: hacia una propuesta de investigación

Carmen Adriana Ramírez Cardona*

Introducción

En el año 2008 la Universidad de Manizales (UM) inicia un proceso de modernización institucional de cara al nacimiento de un nuevo orden que permitiera visualizarla con sostenibilidad para los próximos 40 años, para lo cual se llevaron a cabo procesos para repensar y visualizar a la universidad. Para ello, fue necesario cambiar viejas prácticas y visiones tradicionales por otras nuevas, las cuales permitieran la proyección institucional y el aprovechamiento de las capacidades humanas y recursos presentes en la universidad.

En ese sentido, el proyecto de modernización representa grandes transformaciones que retan a los estilos de dirección y a los grupos que hacen parte de la organización, en quienes recae la posibilidad de permitir emerger la modernización en sus prácticas cotidianas, o en contraposición, oponerse a dicho proyecto que no va en curso con las ideologías institucionales o grupales de quienes conforman la organización.

Como casi todo proceso de cambio y de abandono del pasado y de prácticas tradicionales, este ha representado para la UM momentos de tensión que han llevado a repensarla en muchas ocasiones en cuanto a sus formas, sus prácticas y el surgimiento de grupos en torno a la defensa o ataque de lo que representa este proceso, en el cual nace un nuevo orden que pretende dar respuesta al contexto de una sociedad cambiante e incierta donde la universidad es visualizada como generadora de

* Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

transformaciones sociales, tanto en sus procesos misionales como de apoyo. Esta tensión se hace evidente en el sistema de planificación, cuando se asegura que:

> En este orden de ideas, aceptamos la ruptura que de hecho se dio entre los promotores de una nueva forma de organizar y habitar la universidad acordes con la sociedad actual (dinámica, cambiante e incierta) y quienes deseaban quedarse anclados en el tiempo quizás cegados por la apatía, la alienación o el prejuicio; entre quienes visualizan (visionan) el futuro y aquellos que se aferran a la validez de unos esquemas fosilizados. (Sistema de planificación, 2010, p. 12)

Teniendo en cuenta que la universidad es una organización, para Marc y Picard (1992) la organización representa el marco concreto (portador de normas, de tipos de relaciones, de sistemas de roles) donde se desenvuelven la mayoría de las interacciones cotidianas y la institución es la expresión fundamental de lo social; en tanto forma estructurada establece conductas y proporciona modelos sociales para dichas interacciones. Para los autores antes mencionados, no existe relación social que no se inscriba en un cierto contexto institucional: este contexto no es solamente un marco donde la interacción tiene lugar, es esencialmente una matriz que aporta códigos, representaciones, normas de roles y rituales a las relaciones sociales y las dota de características significativas; en otras palabras, la universidad como organización se construye socialmente.

Así, este trabajo tiene como objetivo presentar una propuesta de investigación que está encaminada a analizar la influencia que tienen los diferentes grupos que son parte de la universidad -profesores, administrativos, estudiantes, directivos y egresados- sobre el proceso de modernización que experimenta la misma. Para ello es importante develar los diferentes intereses e interpretaciones que dichos grupos hacen del proceso de modernización y sus posturas al respecto; igualmente la identificación de las principales tensiones e impactos de este proceso permitirá dar respuesta al objetivo principal de la investigación.

En el documento se hace una descripción del problema, que permite una contextualización y comprensión del principal foco a abordar. Posteriormente, se abordan los objetivos de investigación relacionados con las preguntas de investigación. Finalmente, se expondrá un breve acercamiento al marco teórico y algunas categorías principales que se abordarán, así como un acercamiento metodológico y algunos resultados esperados.

1. Importancia de investigar la influencia de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la Universidad de Manizales

La presente propuesta de investigación, cobra relevancia en tres sentidos: para los estudios organizacionales, para la UM y a nivel personal de quien la realiza.

Para los estudios organizacionales, la comprensión del fenómeno de la organización desde la postura crítica y específica con la que se analiza dicho fenómeno, permitirá el fortalecimiento del campo y la construcción de conocimiento en torno al mismo. Analizar la UM como un fenómeno organizacional complejo, en el que influyen diferentes aspectos, los cuales deben ser comprendidos de otras formas diferentes a las tradicionales, aportará a la comprensión del fenómeno desde otra mirada diferente.

La aplicación del estudio de caso previsto para la investigación permitirá indagar profundamente aspectos importantes de la organización, pues la intencionalidad no es la generalización, sino la comprensión de la particularidad; con esta comprensión específica, los estudios organizacionales en México (y en Colombia) se abren paso en la comunidad académica y de esta manera el pensamiento empezará a permear otras culturas, otros países, otras academias que lo fortalecerán y lo expandirán.

Para la UM, los aportes de la presente investigación serán en dos sentidos. El primero tendrá que ver con el análisis de una situación coyuntural que apenas inicia su fortalecimiento en la institución; así, la comprensión de dicha situación desde la mirada de los estudios organizacionales, les permitirá a los dirigentes y a la comunidad académica reconocer sus diversidades e intencionalidades en torno a la propuesta de modernización. Con esta comprensión, el panorama para dialogar, crear espacios de reflexión, negociar y construir un proyecto de universidad, será más claro y permitirá la toma de decisiones, la participación y la construcción conjunta, aspecto fundamental en la academia, pues en medio de la diferencia también se puede construir.

También se abrirán otros panoramas en términos investigativos para la UM; este panorama está relacionado con los estudios organizacionales, construyéndose comunidad en torno al mismo y fortaleciéndose la investigación, área misional de la UM.

A nivel profesional y personal de quien presenta la propuesta, se centra en el aprendizaje y la apertura de la visión en relación al fenómeno organizacional: otras miradas, otras formas, que impactarán la labor docente, la investigación y la proyección social; todo proceso de investigación realizado con rigor y conciencia cambia la perspectiva de quien lo realiza y motiva la construcción de comunidad académica por medio de la investigación.

2. Contexto de la problemática organizacional de la Universidad de Manizales

La UM es una entidad educativa de carácter regional que comenzó su historia el 24 de julio de 1972, como cooperativa para el fomento de la educación superior. En 1983, pasó a ser Fundación universitaria de Manizales y finalmente, el Ministerio de Educación Nacional (MEN), mediante la Resolución No. 2317 de 1992, le otorgó el reconocimiento institucional como universidad (UM, 2015a).

El lunes 24 de julio de 1972, a las 6:30 de la tarde, 200 estudiantes comenzaron clases de Contaduría Pública, Derecho, Economía y Psicología, en la sede del Instituto Tecnológico Industrial. En la actualidad y según información presentada en el informe de gestión del año 2013, la Universidad de Manizales cuenta con 4,714 estudiantes, quienes cursan sus carreras profesionales en programas académicos de pregrado (3,427 estudiantes) y posgrado (1,287 estudiantes), distribuidos en cinco campos del conocimiento: ciencias sociales y humanas; ciencias contables, económicas y administrativas; ciencias de la ingeniería; ciencias jurídicas y ciencias de la salud. Además cuenta con 1,295 egresados, 682 de pregrado y 613 de posgrado (UM, 2015b).

Su oferta académica está debidamente certificada con la acreditación institucional y las acreditaciones de alta calidad de sus programas académicos, mismos que están soportados por 419 docentes, de los cuales 52 cuentan con formación doctoral, 150 con maestría, 138 con especialización y 79 con licenciatura (UM, 2015b).

Todo lo anterior, para hacer énfasis en que la UM se ha convertido, en su proceso histórico, en un faro de realidad, cuya naturaleza está sustentada en tres funciones significativas: investigación, docencia y proyección social (UM, 2015a).

Los consejos superior y académico, al igual que la administración académica y general de la universidad, son los órganos jerárquicos encargados de guiar y proyectar la universidad por medio de las decisiones que allí se toman en pro del fortalecimiento del proyecto institucional. En dichos consejos tienen participación los representantes de docentes, egresados, estudiantes, directivos, decanos y administrativos, elegidos por la comunidad académica.

En el año 2008, la UM inicia un proceso de modernización institucional. Dicho proceso se contempla en torno a los lineamientos para las áreas misionales de la universidad en relación con la docencia, la investigación, la proyección social y la gestión. Cabe aclarar que esta última no es un área misional, es de apoyo, pero se convierte en fundamental para el logro de lo propuesto. Así, en términos generales, se pretende aumentar la formación de docentes, y en ese mismo sentido, se pretende también mejorar asignaciones académicas de acuerdo con sus fortalezas: producción académica, docencia o proyección social.

Esta propuesta implicó asumir cambios en la estructura de la universidad. Así, en el Acuerdo No. 010 se contempla que “es necesario modificar y adoptar una nueva Estructura Orgánica de la Universidad que garantice la modernización en los procesos y en el desarrollo de pensamiento” (Acuerdo No. 010, 2001, p.1). Esta nueva estructura orgánica se asumió agrupando los programas de pregrado y posgrado en torno al campo de conocimiento que comparten. De esta manera, en los lineamientos curriculares y de gestión se explican estos cambios y las implicaciones de estas agrupaciones. Compartir un campo de conocimiento, implica encontrarse y generar los espacios para discutir los proyectos en torno a la investigación, la docencia, la proyección social y la gestión; en ese sentido serán los individuos

adscritos a las diferentes facultades de la universidad quienes, a través de sus capacidades humanas, contribuirán con su experiencia y conocimiento al fortalecimiento del campo de conocimiento.

También implicó el manejo de recursos de manera racional de cara a un óptimo uso de los mismos, lográndose a la fecha tener una institución educativa sin deuda que reinvierte sus recursos financieros en proyectos de mejoramiento de planta física. Para el año 2013, según el informe de gestión, la universidad invirtió $2.073.394 (cifras en millones de pesos) en formación de sus docentes en maestrías y doctorados tanto en Colombia como en el exterior. Para este mismo año, la institución tenía en proceso de formación a 47 de sus docentes.

Como punto de partida nace el sistema de planificación institucional, en el cual se plasman estas proyecciones. Así, en este documento de la UM se entiende que una universidad que lleva a cabo un proceso de modernización se logra "en la medida en que sus ciudadanos comprenden que el porvenir de alguna manera reemplaza al pasado y asume una actitud política para la transformación social; la modernización comprende un conjunto de circunstancias históricas que permiten pensar y alcanzar la liberación de las tradiciones, de las doctrinas y los dogmas heredados" (Sistema de planificación, 2010, p. 12).

El sistema de planificación institucional contiene los documentos y lineamientos que permiten entender las perspectivas futuras de la universidad en los próximos 40 años, en términos de lineamientos académicos, planta de personal, organigrama, reglamentación (reglamento estudiantil, docente y administrativo), estatuto de los académicos y administrativos, concepción de universidad, estructura conceptual, autoevaluación y autorregulación, sistema de control, sistema de gestión académica, sistema de bienestar estudiantil, docente y administrativo, biblioteca, posgrados e investigación, gestión administrativa, gestión tecnológica y proyección social, entre otros.

Esta propuesta representa grandes transformaciones. Al respecto, el actual rector de la universidad, Guillermo Orlando Sierra (UM, 2015a), considera que el alcance que puede tener la universidad está indisolublemente ligado a las que pueden ser consideradas las promesas no concluidas de la modernización, es decir, una sociedad universitaria con un claro mandato moral y político a partir del cual cobran sentido los derechos de los ciudadanos. En este orden de ideas, tienen gran relevancia los espacios en los cuales se den los debates filosóficos, científicos y culturales, mismos que dotarán de vida a prácticas racionales y cotidianas que facilitarán a todos pensarse como una sociedad de universitarios que fundamenta sus propias formas de vida dentro de la universidad.

Este proceso de modernización ha implicado momentos de tensión y conflicto generados por los diferentes grupos que están presentes en la UM. Si bien se ha creado tensión en torno al rompimiento de un paradigma institucional -y todo rompimiento genera resistencia- este también ha implicado cohesión; en esta dinámica de cambio se ponen a tambalear las relaciones entre los individuos de la organización: su cultura, sus prácticas, sus ritos.

3. Problemas y objetivos de investigación en la Universidad de Manizales

Las instituciones de educación superior son organizaciones, por lo tanto, son complejas, dinámicas, cambiantes, y generan interacciones internas y externas que influyen en su naturaleza. Es por ello que su análisis desde los estudios organizacionales lleva a tener un fuerte énfasis en dicha complejidad y diversidad, lo cual implica que su análisis sea hecho desde diversas perspectivas, cobrando relevancia, aspectos que tradicionalmente no eran considerados como importantes en el análisis del fenómeno organizacional. Desde los estudios organizacionales la intencionalidad recae en la comprensión de la organización, es por ello que la mirada de otros aspectos como la informalidad, los grupos, las negociaciones, los aspectos motivacionales, son relevantes para esta comprensión.

Guerrero (2010), citando a otros colegas, describe las principales características de las organizaciones desde los estudios organizacionales y las cuales están presentes en las universidades; en tal sentido las instituciones de educación superior (IES), pueden ser comprendidas como organizaciones, al respecto el autor considera que debido a que el fenómeno organizacional es en sí mismo un pivote explicativo para entender las lógicas de la acción organizada real de cada organización, es necesario una visión sobre las universidades como organizaciones, con todo lo que ello implica es decir el reconocimiento de su complejidad.

Guerrero (2010) deja relativamente claro lo que se ha entendido por organización y cómo es que este concepto ha sido o puede ser enfocado hacia las universidades. Así, la organización puede ser vista como un "sistema de 'actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas' [...] 'comunidades naturales sujetas a las presiones' [...] 'sistema de relaciones de personas dotadas de cierta cultura' [...] 'complejo diseño de comunicaciones y demás relaciones existentes dentro de un grupo de seres humanos' [...] 'sistema estable y coordinado de relaciones entre funciones' [...] 'producto cultural' [...] 'agencia independiente' [...] 'estructura en acción a lo largo del tiempo' [...] 'sistema de procesamiento' [...] 'estructura de subgrupos' [...] 'grupo con entidad sociológica'". Asimismo, citando a Miranda, Guerrero (2010) resalta que es también un proceso complejo de interacción social en la que la acción humana se enfrenta a diversas situaciones.

Los grupos que se constituyen en la organización generan influencias formales e informales y son participes de la dinámica organizacional; sin embargo, dado que su participación es activa, causan influencias positivas o negativas en las diferentes prácticas o situaciones de la cotidianidad que vive la organización. Estos grupos que se conforman en la organización construyen desde sus propios imaginarios la realidad organizacional, de tal manera que cobran importancia en las relaciones sociales que se desarrollan la organización.

De esta manera, "el comportamiento de las organizaciones no es independiente de las personas que las construyen y las dirigen. Las organizaciones son también, en parte, aquello que sus miembros han

podido conversar, negociar, acordar y construir" (Perlo, 2006, p. 105). Con esta última premisa, se evidencia la importancia de las interacciones sociales en las organizaciones, y teniendo en cuenta la influencia de los grupos en cualquier organización, para este caso en torno al proceso de modernización institucional de la UM, resulta de interés para la presente propuesta de investigación, comprender la influencia de dichos grupos en la puesta en marcha de dicho proceso.

Las diferentes tensiones generadas en el proceso de modernización derivadas de las diversas posturas adoptadas sobre el mismo por los diferentes grupos presentes en la UM, son la motivación de la construcción de la presente propuesta de investigación. Resulta interesante comprender el papel y la influencia de las interacciones sociales generadas por dichos grupos; para el caso, los diferentes grupos que hacen parte de la universidad, serán entendidos como los profesores, directivos, administrativos, estudiantes y egresados; todos ellos actores representativos de la comunidad académica.

Específicamente, se proponen las siguientes preguntas de investigación: ¿cuáles son las principales influencias de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la UM?, ¿cuáles son los intereses y la cosmovisión de los diferentes grupos que hacen parte de la UM en torno al proceso de modernización?, ¿cuál es la influencia de los diferentes grupos que hacen parte de la UM en torno al proceso de modernización de la universidad?, ¿cuáles son las principales posturas de los diferentes grupos frente al proceso de modernización de la universidad?, ¿cuáles son las principales tensiones generadas a partir del proceso de modernización de la UM en relación con los diferentes grupos que la conforman?, ¿cuáles son los principales impactos del proceso de modernización de la UM en los diferentes grupos que hacen parte de la misma?, ¿qué tipo de conversaciones y negociaciones se han producido entre los diferentes grupos en torno al proceso de modernización de la universidad?

Los objetivos de la propuesta de investigación son:

1. Determinar las principales influencias de las interacciones sociales en la UM surgidas del proceso de modernización institucional.
2. Develar los principales intereses, interpretaciones y visiones de los diferentes grupos que hacen parte de la UM en relación al proceso de modernización.
3. Analizar la influencia de los diferentes grupos que hacen parte de la UM en torno al proceso de modernización de la universidad.
4. Analizar las diferentes posturas de los diferentes grupos frente al proyecto de modernización de la universidad.
5. Determinar las principales tensiones generadas a partir del proceso de modernización en la UM en relación con los diferentes grupos que la conforman.
6. Establecer los principales impactos del proceso de modernización de la UM en los diferentes grupos que hacen parte de la universidad.

4. Consideraciones teóricas

4.1 Interacciones sociales

Para Olivera (2006) la interacción es la unidad de estudio, la cual se basa en el análisis de la vida cotidiana; en ella se atribuye una importancia principal a los significados sociales que las personas asignan al mundo que les rodea. Mead (en Olivera, 2006) creía que mediante la interacción social llegamos a aprender cuál es "nuestro lugar" en el mundo social, incluso la identidad de una persona es una creación social. Estas construcciones sociales en la organización se evidencian en las prácticas de los grupos, en los símbolos, en los rituales, a partir de lo cual se construye, como lo afirma Olivera (2006), la conciencia sobre la existencia propia y los objetos, puesto que las personas crean significados compartidos a través de su interacción y estos significados revelan su realidad.

De esta manera, Ramírez (2002) considera a la interacción social como un fenómeno institucional que afecta a las relaciones sociales, porque como lo aseguran Marc y Picard (1992), si la interacción es el campo donde las relaciones sociales se actualizan y se reproducen, constituye también un espacio de juego donde pueden introducirse la intervención y el cambio, y en donde, en cada instante, se funda de nuevo el vínculo social.

La organización es construcción humana, en ella actúan, interactúan y viven individuos que llegan a la organización con sus propios intereses, los cuales deben tratarse de "alinear" con los intereses de la organización; estos individuos establecen relaciones formales e informales y se vinculan a los diferentes grupos que la realidad organizacional les presenta y a los cuales pertenecen por afinidad o conveniencia. En tal sentido es importante comprender la influencia que tienen los diferentes grupos en la organización, en los diferentes procesos que se desarrollan en la misma, en este caso particular, en el proceso de modernización de la UM, dando de esta manera reconocimiento al rol activo que cumple el individuo en la organización.

Así lo evidencia Perlo (2006), cuando menciona que Simmel considera a los miembros de una organización como constructores de la realidad organizacional en la que participan, es decir, los propios miembros de la organización a través de las interacciones que tienen lugar entre ellos construyen la realidad organizacional interpretando los eventos a los que se enfrentan y otorgándoles un significado.

En la organización, las interacciones sociales grupales tienen la capacidad de crear, de permitir, de obstaculizar y de impedir, acorde con sus propias construcciones de la realidad y sus propios intereses. Igualmente, Perlo (2006) cita a Tarde, quien considera que el comportamiento social es producto de la influencia recíproca entre los individuos dentro de una colectividad. Asimismo, Perlo (2006) hace referencia a Mead, para quien la conducta de los individuos sólo puede entenderse en tanto conducta del grupo social del cual él mismo forma parte, es decir, la acción individual de cada persona lleva implícita una conducta social

más amplia que transciende al sujeto individual y que a su vez implica a otros miembros del grupo.

4.2 Aspectos claves de la modernización

El concepto de modernización ha sido abordado desde varias miradas, una de ellas es la llamada radical, la cual lo plantea como un proceso de ruptura y cambio total que lleva a cortar con acciones, prácticas y actuaciones acostumbradas, y reemplazarlas por otras nuevas, es decir, hace referencia al cambio como una circunstancia que se presenta y que propone el paso de un estadio tradicional a un estadio nuevo. Solé (1988) lo plantea de la siguiente manera: existen dos estadios fundamentales, el orden tradicional y el orden moderno. Para Marín y Morales (2010, p.7-8) "el concepto de modernización se comprendería como la operacionalización del proyecto de la modernidad, donde ciertas características empíricas permitirían que una sociedad abandone los rasgos tradicionales para constituirse como sociedad moderna".

Otra mirada considera que la modernización es el resultado de un proceso de cambio continuo que se da de manera natural como resultado de las prácticas y acciones que tienden a evolucionar por las circunstancias; al respecto, nuevamente Solé (1998, p. IX) considera que la teoría de la modernización presupone que la transición es también una trasformación, es decir, los elementos del orden antiguo, viejo, se reagrupan y mezclan de nuevo con elementos innovadores para producir como resultado un orden completamente nuevo, que al propio tiempo perpetúa los elementos del orden viejo, aunque con variaciones, de modo que puede hablarse de alteraciones de una misma sociedad, pero no de sustitución de una sociedad o nación por otra.

Es posible entonces al realizar un recorrido histórico por los principales aspectos sociales, políticos, económicos, culturales y organizacionales, identificar los cambios, las rupturas y las modificaciones transcendentales relacionados con los procesos de modernización. En el presente documento la modernización será entendida como cambios generados a partir de circunstancias o contextos que impulsan -con sus fuerzas- a pasar de un estadio a otro por la misma dinámica de movimiento que ha envuelto a las sociedades en los últimos años. En ese sentido, para Solé (1998, p. XVI) toda historia presenta momentos de ruptura, crisis y saltos en lo desconocido .

Desde que las regiones y los países han abierto sus fronteras, lo propio y original ha perdido su valor, los individuos acceden al mundo por medio de un clic. La tecnología, por ejemplo, es una muestra palpable de los procesos de modernización que van y vienen y colocan a las poblaciones hoy en un estadio nuevo, que mañana es tradicional, obsoleto o viejo, y por lo tanto, es necesario cambiar a otro; es una dinámica, un proceso, que va ligado con lo económico, lo cultural, lo social y que tiene como propósito responder a infinidad de interés.

Hoy vivimos una modernización acelerada, pero sus inicios fueron lentos, tal cual lo propone Echeverría (2011), cuando asegura que el fundamento de la modernidad se encuentra en la

consolidación indetenible –primero lenta, en la Edad Media, después acelerada, a partir del siglo XVI, e incluso explosiva, de la Revolución Industrial, pasando por nuestros días– de un cambio tecnológico que afecta a la raíz misma de las múltiples "civilizaciones materiales" del ser humano. Por su parte, Montaño (2003) considera que el paso de la tradición a la modernización está definido por una serie de aspectos sociales, como el desarrollo tecnológico, la aparición de los regímenes democráticos, el avance de los centros urbanos, el desarrollo de las grandes empresas, y entre otros más, por la preponderancia de la explicación científica sobre la religiosa.

En ese orden de ideas, los procesos de modernización constantes y propios de las realidades políticas, sociales, culturales y económicas que rodean a las sociedades, y que de cierta manera hacen presa fácil al individuo y a la sociedad de manipulación y dominio, lleva a inferir que la modernización genera tensión y controversia, pues la naturaleza humana aún guarda un espíritu y pensamiento libre, autónomo y crítico. Solé (1998, VII) afirma que el concepto de modernización es uno de los más controvertidos y menos comprendido, es esencialmente un producto de la teoría evolucionista, puesto que la modernización consiste en la acción recíproca, contrapuntual, de los procesos parejos de diferenciación y reintegración, que capacitan a una sociedad para adaptarse a su medio ambiente; tal situación engendra, inevitablemente, tensiones y desordenes.

Los individuos terminan siendo los receptores de los procesos de modernización, en tal sentido parece que los procesos de modernización son inacabados y que se dan como resultado de las interacciones entre diferentes aspectos y responden a las dinámicas y circunstancias que se presentan con mayor fuerza. Para Germani y Dos Santos (1969, p. 100-101) "la característica distintiva de la sociedad es la constante incorporación de mecanismos adecuados para provocar y absorber una corriente continua de cambio sin perder un nivel apropiado de integración y la característica esencial definitoria de la modernización no es el hecho del cambio continuo, sino la capacidad de originarlo y absorberlo".

La modernización es una realidad que permea los aspectos fundamentales de los grupos sociales, y comprender sus intencionalidades, permitirá el despertar de la conciencia social en relación a los impactos positivos o negativos de su implementación; así se podrá tener una mirada crítica de los procesos de modernización, y en la medida de las posibilidades, propender por su fortalecimiento, o todo lo contrario, generar posturas críticas frente a ellos.

La modernización desde un aspecto positivo puede ser vista como la ventana al cambio social, trasformación de calidad de vida y portadora de oportunidades de progreso para los individuos, tal cual lo afirma Eisenstadt (1963), la modernización implica no solamente el desarrollo de diversos índices de movilización social y de creciente diferenciación estructural, sino también el desarrollo de un sistema social, económico o político que no solo genere un cambio continuo, sino que a diferencia de muchos otros tipos de sistemas políticos o sociales, sea también capaz de absorber cambios más allá de sus propias premisas institucionales iniciales.

En el sentido negativo, Marín y Morales (2010) afirman que la modernización es sinónimo de racionalización, instrumentalización y manipulación que perpetua a los poderosos y debilita a los que no tienen la capacidad de insertarse en la misma por la razón que sea. En consecuencia, para Echeverría (2011) y Hopenhayn (citado por Valderrama y Olaya, 2014), lo que subyace a las orientaciones tanto empíricas como teóricas del concepto de modernización es el desarrollo de la racionalidad instrumental, pues esta se refiere a la calculabilidad y al control de los procesos sociales y naturales, lo que trae consigo la implementación del progreso técnico y tecnológico por parte de la racionalidad científica. Así, la realidad se tecnifica y la racionalidad de los sujetos se instrumentaliza, por lo que la modernización no sólo se centra en la transformación de los procesos productivos, económicos y políticos, como los contemplados en los planes de desarrollo, sino que se ocupa de la configuración de los sujetos.

Por lo anterior, es primordial la comprensión de la modernización desde sus intencionalidades más profundas con el propósito de generar las lecturas adecuadas para sus respectivos análisis y contextualizaciones, asumiendo que la misma hace parte de la cotidianidad; la vía de comprenderla como un proceso continuo, permite hacer un análisis acorde con las circunstancias que nos rodean, más realista, pues entenderla como una ruptura abrupta, tajante y cortante, no es garantía de éxito y de cambio total.

Teniendo en cuenta que la modernización es un fenómeno que ha permeado la mayoría de los escenarios en los que se mueve el individuo y en los cuales actúa, es en este en el que recaen los efectos de los cambios ocurridos en sus contextos sociales, culturales, políticos, económicos, religiosos y organizacionales, a los cuales se les ha dado el nombre de modernización. Solé (1998, p. 261) reconoce la importancia del individuo en relación con los impactos de los procesos de modernización, pues afirma que desde las concepciones primeras de los años sesenta sobre modernización hasta las actuales, la centralidad del individuo es evidente: tanto por su capacidad racionalizadora y emancipadora, o bien por su responsabilidad de elegir, decidir y actuar sobre su propia vida y biografía, como por sus relaciones personales y sociales, y su entorno.

Con el fin de comprender a profundidad el proceso de modernización, que desde el año 2008 la UM ha iniciado, se realizará una mirada a los principales procesos de modernización que en el campo de las organizaciones se han producido, para posteriormente analizar dichos procesos en el ámbito de las universidades y la educación superior, y finalmente terminar en el análisis especifico de la UM considerando la comprensión del proceso de modernización y del papel juegan en el mismo los sujetos que conforman la universidad, que son finalmente los que tendrán como responsabilidad fortalecerlo o debilitarlo.

4.3 Los Estudios Organizacionales como referente disciplinario para el estudio de la modernización organizacional

Si bien los Estudios Organizacionales (EO) están todavía en construcción y muchos investigadores se acercan a estos con definiciones aún inacabadas, es posible afirmar que se trata de una nueva perspectiva para la comprensión de los fenómenos organizacionales, cuya riqueza se encuentra en su pluridisciplinariedad y en su perspectiva crítica, aspectos relevantes tanto para la investigación como para la intervención organizacional. En este sentido, los EO se convierten en un complemento para la formación en administración, al considerar no sólo los aspectos técnicos de la organización, sino también al centrar la atención en los efectos sociales que producen su operación, dándole importancia capital a las formas de gobierno desde las que son conducidas las conductas (Gonzales, 2014).

Reed (1996) señala que los EO tienen orígenes históricos en la tradición de pensadores del siglo XIX como Saint-Simón, que intentaron anticipar e interpretar las nacientes transformaciones ideológicas y estructurales generadas por el capitalismo industrial; de la misma forma Reed señala que la modernización instigada por el despertar del capitalismo trajo cambios económicos, políticos y sociales que crearon un mundo fundamentalmente diferente de aquel en que imperaban las formas de producción y administración en pequeña escala típicas de las primeras fases del desarrollo capitalista del siglo XVIII y principios del siglo XIX; asimismo, las raíces históricas de los EO están profundamente insertadas en un conjunto de trabajos que ganaron expresión a partir de la segunda mitad del siglo XIX y anticipaban el triunfo de la ciencia sobre la política, como fuentes de orden y progreso colectivos concebidos racionalmente.

Los EO nacen como una necesidad de comprender mejor a la organización y gracias a las limitaciones presentadas en la Administración y en las Teorías Organizacionales se da paso a esta nueva posibilidad de análisis, tal como lo dicen Clegg y Hardy (1996), los EO incorporan los diversos cambios en la práctica y el conocimiento de las organizaciones que ha ocurrido en los últimos años, además dan paso a unos nuevos modos de investigación en torno a las organizaciones, es decir, se abre una diversidad de propuestas para la comprensión de las organizaciones; debido al carácter crítico de los EO se permite una lectura diferente a la tradicional sobre las organizaciones.

Se interpreta la organización desde sus múltiples perspectivas para lograr análisis ajustados a la misma, que finalmente son realidades sociales que están presentes en la cotidianidad del individuo y del grupo. Como el fenómeno organizacional es complejo, dinámico y cambiante, en la actualidad los EO han tomado fuerza en Latinoamérica en la comprensión de dicho fenómeno; al respecto, como lo afirman De la Rosa, Lozano y López (2013), los estudios organizacionales permiten ahondar en la complejidad de las organizaciones, al caracterizarse por presentar visiones alternativas, diversas y ambiguas del fenómeno organizacional.

Los retos en la construcción de sentido en torno al fenómeno organizacional, han evolucionado del cómo lograr una mejor productividad en el trabajo, a desprenderse una serie de factores importantes, propios de dichas realidades organizacionales, tales como la fatiga humana, la motivación en el trabajo, los factores psicológicos, que en gran medida aparecieron en la perspectiva organizacional, gracias al experimento de la Hawthorne; estos avances y análisis han dejado logros importantes, pero también retos y asuntos pendientes, que aún no se resuelven.

Los principales logros están relacionados con: a) hacer un intento por explicar y entender el fenómeno organizacional desde una perspectiva diferente a las tradicionales; b) construir teoría a partir de la observación de otros fenómenos organizacionales importantes diferentes a los tradicionales, los cuales pasan desapercibidos; c) explorar estos fenómenos organizacionales de manera diferente obviamente obedece a una nueva forma de acercarse al conocimiento y lograr nuevos entendimientos; d) destacar la importancia del individuo y la organización informal.

A su vez, las tensiones más fuertes giran alrededor de: a) el papel del individuo al interior de la organización; b) la necesidad de reconocer aspectos tradicionalmente llamados secundarios; c) la construcción de conocimiento acorde a la realidad organizacional actual y d) la importancia de los grupos y del aspecto informal en la organización.

Comprendiendo la diversidad organizacional y sus diferentes relaciones, las organizaciones terminan construyendo sus imaginarios de comportamiento y prácticas, y generan dinámicas internas y externas que dan lugar a impactos en diversos sentidos: social, cultural, humano, etc. Para lograr una mirada profunda de la organización y sus diversos impactos, los EO serán la mirada requerida para lograr este propósito, puesto que según los afirmado por Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011), los EO permitirán estudiar, interpretar y comprender las diversas y complejas manifestaciones y prácticas de la vida organizacional, y generar capacidades para ofrecer a las organizaciones alternativas de solución a necesidades y requerimientos particulares en torno a aspectos como la cultura, la estructura, los procesos, la estrategia, entre otros.

En la presente propuesta de investigación se pretende desarrollar relaciones teóricas que permitan evidenciar la influencia de las interacciones sociales (grupales) al interior del fenómeno organizacional, con los diferentes procesos y prácticas que hacen parte del día a día de dicho fenómeno, más específicamente, para el caso de estudio de la UM, se pretende identificar dichas influencias en torno al proceso de modernización iniciado con acciones concretas en el año 2008.

4.4 Modernización organizacional

En las teorías organizacionales y administrativas que dan cuenta del fenómeno organizacional, los procesos de modernización en muchas ocasiones han sido asumidos como cambio organizacional.

Estos se han llevado a cabo por diversas circunstancias, entre las más representativas están las relacionadas con los cambios en las condiciones laborales, la aparición de los grupos de trabajadores organizados formalmente, la tecnología, la apertura económica, las filosofías de eficiencia, la calidad total, el justo tiempo, la competitividad; dichas circunstancias han llevado a la revaluación de las prácticas y formas de actuar que se presentan al interior de las organizaciones y que se suponen son acordes con el momento histórico o contexto que se vive.

Básicamente, los procesos de modernización en el campo de las organizaciones y de la administración se dan como respuesta a los modelos emergentes y nuevas formas que llegan por influencia de los procesos de globalización y cambio que impactan directamente a las organizaciones y sus prácticas, es decir, pocas veces son procesos pensados e intencionados en función de los propósitos de transformación social y laboral, sino por el contrario, tienen como fin seguir las lógicas de producción económica y competencia que llegan de países y regiones que las imponen, con el propósito de continuar asumiendo su papel de manipulación e instrumentalización, de las técnicas y del individuo. Así lo plantea Barba cuando afirma que las teorías convencionales de la administración no se corresponden con las nuevas formas institucionales que se perfilan en los procesos de mundialización y globalización, lo que ha causado el cambio en los paradigmas del saber administrativo, mismos que han llamado la atención de los estudiosos contemporáneos de las organizaciones y la administración (Barba, 2000).

A partir de los años setenta la organización empieza a sufrir procesos de modernización que no han parado; aun en la actualidad el cambio acelerado persiste y es propio de la organización, pues no se encuentran aún las formas ideales que permitan la comprensión del fenómeno y el logro de los objetivos propuestos. Es difícil encontrar dichos escenarios ideales porque:

> Desde la perspectiva de los EO, la organización es un entretejido de situaciones diversas que, lejos de buscar un común denominador a manera de cierta universalización, presenta rasgos particulares de cada organización, circunscrita por una historia y un tiempo específicos. Este carácter social hace que en la organización se entrecrucen diversas lógicas de acción en donde múltiples actores propugnan por disímiles proyectos sociales y, por lo mismo, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, como también ilusiones, fantasías y angustias. (Montaño, citado en Gonzales, 2014, p. 55)

Los procesos de modernización habitan en la organización como parte de ella misma; ello debido a su naturaleza cambiante, caótica, dinámica y diversa. Haciendo un breve recorrido histórico, algunos de los principales cambios en las organizaciones y la administración, que empiezan a aparecer a partir de los años setenta, se dan básicamente en tres aspectos: las formas de producción, el individuo y la estructura. A su vez, Montaño (1998) presenta los siguientes aspectos como factores fundamentales de la modernización que impactan en la organización: la primacía de la racionalidad instrumental (representa una de las bases sobre las cuales se ha construido la Administración); la separación de los espacios sociales (las fronteras institucionales comienzan a delinearse con la modernidad) y la individualidad (cada quien persigue sus intereses personales).

Esta búsqueda constante de la organización para lograr un equilibrio entre los interés productivos, los intereses de los trabajadores y el cumplimiento de su propósito social -no solo la generación de riqueza-, es la razón que impulsa los diversos procesos de modernización que se vienen presentando de forma acelerada. Ya que la organización es un entramado de situaciones, formas y comportamientos, lograr la comprensión del equilibrio es un reto constante por quienes están interesados en la comprensión del fenómeno organizacional.

Barba (2000) considera que a partir de la década de los setenta los paradigmas de la administración clásica ya no correspondían al nuevo perfil de las organizaciones, por lo que a partir de esa década se expande un alud de propuestas originales y distintas a la administración clásica.

La modernización organizacional al igual que la modernización general, es realidad, vino para quedarse y es necesario comprenderla y entenderla para hacer parte activa de la misma. Organizacionalmente hablando es un tema muy claro, pues mirar con nostalgia o desagrado la organización tradicional, única, material, agobiante, lenta y autónoma en sus propios procesos y formas, no tienen ningún sentido, cuando en la actualidad el modelo de organización flexible, en red, tecnológica, en ocasiones inmaterial, es real y hace parte de las respuestas a un mundo igualmente globalizado, cambiante, tecnológico e incluso impersonal que rodea y envuelve cada día a los individuos; es lo que Mazzotti (2009) llamo el cambio del capitalismo industrial al capitalismo postindustrial que se enmarca en un ambiente pleno de turbulencia e incertidumbres, cambios rápidos y contingentes.

La modernización comprendida como realidad organizacional, será el sustento material de un conjunto de saberes diversos y fragmentados, que denotan su cambio y complejización; las nuevas formas de organización del trabajo impactaron las relaciones sociales, modificando la propia percepción del espacio y del tiempo, al delimitar con mayor precisión el lugar del trabajo (Ibarra, 1999). Pero además de estos procesos de modernización, es imperante ir más allá en relación al fenómeno organizacional, tal cual lo propone Comte (citado por Montaño, 2003): más que una reforma de las instituciones, el autor pregona una revolución espiritual, ya que las instituciones dependen de la moral y esta de las creencias. Las ideas gobiernan y sacuden al mundo: todo el mecanismo social reposa sobre opiniones.

Y cuando de ideas, creencias y moral se habla, no será un proceso o una máquina quien generará el cambio, es el individuo como actor central tanto de la organización, como de casi todos los aspectos de la vida. Así lo plantea Solé, cuando afirma que desde las concepciones primeras de los años sesenta sobre la modernización hasta las actuales, la centralidad del individuo es evidente: por su capacidad racionalizadora y emancipadora, o bien por su responsabilidad en elegir, decidir y actuar sobre su propia vida y biografía, sus relaciones personales y sociales, y su entorno. En las definiciones más recientes sobre sociedad del riesgo y las transformaciones inherentes al irreversible proceso de cambio

que denominamos modernización, el proceso de individualización da exacta referencia de la "necesidad y capacidad del individuo de aprender a concebirse como centro de la actividad que desarrolle por decisión autónoma y libre de restricciones o limites sociales (normativos o conceptuales) a los que pueda referirse o agarrarse para legitimar su acción" (Beck, citado por Solé, 1998, p. 261).

4.5 Modernización universitaria

El campo educativo no ha sido ajeno a los procesos de modernización, la necesidad de cambio que dé respuesta a las nuevas generaciones de estudiantes, a las políticas del estado o simplemente a un asunto de mercado, han sido algunas de las razones que han llevado a evidenciar dichos cambios en los diferentes niveles del sistema educativo: educación básica, media y superior (universitaria).

Así, "el desplazamiento paulatino de la academia por la Administración ha ido transformando a los profesores e investigadores en ese factor humano que debe ser manejado a partir del reconocimiento del comportamiento informal en los grupos de trabajo, bajo ciertas estructuras formales dadas" (Ibarra, 2003, p. 172).

La universidad no es ese lugar libre expresión y pensamiento en el cual los académicos desde sus realidades piensan y transforman sus contextos cercanos por medio de la enseñanza, la investigación y la proyección social; la universidad es un lugar complejo en el cual se entretejen infinidad de relaciones e intereses, debe tener clara las condiciones de mercado -manejar estrategias de mercadeo para sobrevivir en el caso de las universidades de tipo privado- y seguir la dinámica impuesta por los estados -que por citar algunos ejemplos otorgan reconocimientos económicos por aumento en las publicaciones-. En las instituciones de tipo público en sus consejos superiores o directivos, tienen asientos representantes del gobierno y de este modo por el aspecto económico, la universidad sobre todo de corte público, pierde autonomía frente al estado.

Además de ello en las universidades los procesos de investigación y proyección social han cobrado tanta relevancia para mantenerse en los rankings, que la formación de estudiantes termina siendo un proceso de reproducción de conceptos, una labor de poco valor, que ya no se quiere asumir; es decir seguimos reproduciendo individuos con conocimientos y conceptos, pero con poco pensamiento crítico. De esta manera el sistema laboral los absorbe con facilidad y lo que hacen estos profesionales es adecuarse al mismo, repitiendo un ciclo que parece interminable, toda vez que la universidad ya está inmersa en las lógicas de mercado y competencia.

Esta realidad lleva a ubicar a la universidad en el plano organizacional, pues los diversos intereses que allí se mueven, permiten dar lecturas organizacionales y administrativas, complejas por el grado de autonomía que aun manejan los integrantes de la universidad, pero finalmente con lógicas utilitaristas igual a las de las organizaciones productivas o prestadoras de servicios, lo que da como resultado

procesos de modernización para mantenerse y hacer frente a las exigencias del mercado. Como lo expresa Montaño (2001), organizacionalmente, la universidad es vista desde una perspectiva diametralmente opuesta, como un espacio multidimensional, donde se cruzan lógicas de acción distintas, con múltiples actores con intereses propios que hacen del conflicto y el poder ingredientes básicos de su funcionamiento; elementos propios de cualquier fenómeno organizacional.

Para Ibarra (2003), la universidad en contexto es compleja, diversa, borrosa, imperfecta, singular y problemática; para hablar de ella debemos reconocerla desde sus complejidades históricas, lo que dista de regirse por universales abstractos que la hacen equivalente a cualquiera otra organización sin importar sus especificas condiciones de conformación y cambio, ni los sentidos particulares que se construyen en el imaginario social para representarla como objeto de gobierno y como valor de las sociedades.

De esta manera la mayoría de procesos de modernización que se han dado en las universidades por lo general han impactado, desde un punto organizacional, en su estructura administrativa -por ejemplo por departamentos o facultades-, y en las áreas misionales de investigación, docencia y proyección social. Si estos cambios han respondido a intereses políticos o económicos, por lógica, la forma de investigar, de enseñar y de relacionarse con la comunidad deberá responder a los lineamientos que así se demanden. En este sentido Brunner (citado por Ibarra, 2003) considera que la modernización de la universidad debe ser comprendida a partir del reconocimiento de la operación de un nuevo dispositivo de ordenamiento institucional, basado en el concepto de autonomía regulada o responsable.

Queda una sensación extraña en relación con los procesos de modernización desde la mirada de la universidad. Como primera medida resulta impactante considerar que la universidad, institución que goza de autonomía y en la cual el pensamiento crítico y la construcción de conocimiento son pilares fundamentales, termine siendo presa del juego utilitarista que actualmente envuelve la dinámica social y laboral. Pero si se piensa con más cuidado, se podrá entender que en una sociedad capitalista en la cual los modelos económicos son más valorados que otros, termina siendo lógico que los cambios en la universidad apunten a las lógicas de mercado, de la economía y de las políticas estatales, pues las universidades, en tanto organizaciones, son realidades humanas conformadas por individuos con sus propios interés, conflictos y vicisitudes que pueden llegar a reproducir el modelo imperante; son los individuos quienes finalmente crean y hacen la universidad, la cual es reflejo de cómo piensan y actúan quienes la conforman.

La otra mirada puede estar ligada a la necesidad de transformar la universidad para que dé respuesta al contexto y a las nuevas realidades que la rodean; esa universidad paralizada en el tiempo ya no es una imagen adecuada para llamar la atención de una población que necesita formarse para sobrevivir en medio de la diversidad y la complejidad. Ibarra (2003) asegura que la modernización de la universidad muestra la fragmentación que caracteriza a nuestras sociedades en este final de milenio, pero también muestra las regularidades implicadas en un nuevo régimen de gobierno que opera dispositivos de intervención/regulación y conducción/control de instituciones y sujetos, perfilando comportamientos normalizados e identidades prefiguradas.

4.6 Modernización en la Universidad de Manizales

Teniendo en cuenta que las universidades son organizaciones, es de interés lograr mejores comprensiones sobre las mismas; desde los EO se realizará una mirada teórica y empírica al proceso de modernización que se ha venido implementando en la UM a partir del año 2008, desde dos momentos. En un primer momento se realizará todo el análisis que permita comprender las implicaciones e intencionalidades del proceso de modernización en sí, implementado a partir de la fecha antes mencionada en la UM. El segundo momento estará relacionado con la influencia y lectura que los grupos que habitan la universidad han tenido en relación con el proceso de modernización.

Como ya se indicó, la intencionalidad del presente trabajo es una comprensión profunda del proceso de modernización que se ha venido llevando a cabo en la UM. En palabras de Ibarra (2003), la modernización debe ser comprendida más allá de su literalidad, como ese proceso de constitución y cambio del régimen de gobierno de la universidad y sus dispositivos, es decir, como el reordenamiento más específico y cotidiano de las relaciones materiales y simbólicas que se dan entre quienes participan y se vinculan en sus espacios institucionalizados.

La idea de modernización que se tiene plasmada en los documentos base de este proceso en la UM hace referencia a la cristalización mediante propuestas proyectadas con métodos racionales, más que a la infraestructura en la cultura misma (que es muy importante y necesaria). Para el efecto, se considerarán procesos planificados que de hecho se conectan en distintos ámbitos, por ejemplo, el establecimiento de los lineamientos generales y las políticas curriculares; la supresión de facultades, vicerrectorías y cargos administrativos; la creación de comités de programas académicos; la derogación del Acuerdo que no permitía a directivos y jefes de dependencia cumplir funciones de docencia; la reglamentación de actividades académicas institucionales; y la consolidación de nuevos estatutos de los académicos (Sistema de Planificación, 2010, p. 4).

Con la idea anterior se infiere que la pretensión de este proceso tiene una primera mirada en torno a todo el aspecto “estructural” de la Universidad, es decir, una connotación instrumental del proceso, relacionado con la estructura formal, regulativa y normatizada de la Institución, lo que Follari (1984) considera que se enmarca dentro de la noción de razón instrumental que ha desarrollado la escuela de Frankfurt: razón puesta en los medios e impotente frente a los fines que han teologizado y mediatizado sistemáticamente los procesos de producción; no hay suficientes recursos para maquinizar todos los procesos ni hay una mentalidad socialmente arraigada para aceptar este tipo de modalidad cuyo fin máximo es la eficiencia.

También, al respecto el mismo autor, expone que la "modernización" tiene blasones, impresiona. Consiste en dejar las facultades e imponer los departamentos, hablar de interdisciplinariedad, apelar a la dinámica de grupos y a los audiovisuales sin deconstruir sus supuestos, suponer la planeación

sistemática como panacea universal, en tanto solución ultima a la "irracionalidad" de la vida universitaria, a su "disfuncionalidad" (Follari, 1984).

Y cuando en el texto de la UM se hace referencia a la cultura y a la consolidación de nuevos estatutos, se podría relacionar con el aspecto "social/humano", es decir, con el reconocimiento de la informalidad y de los aspectos laborales de los individuos, lo que Follari (1984) considera como la realización de una administración generalizada de todos los momentos de la existencia social; esta reproducción se encuentra con una realidad social donde tanto lo material como lo cultural se resisten, y el resultado es generalmente un hibrido, donde perdemos la identidad al utilizar procedimientos que nos son ajenos -pero tampoco los asumimos como propios.

Para los actores que proponen la modernización, la UM es un ser concreto, real, que mantiene una actitud renovadora que se ha enfrentado a realidades pasadas y decadentes. Por eso han decido establecer una ruptura con un orden preestablecido, y optar, por el contrario, en procurar por el nacimiento de un orden nuevo, cuyas consecuencias comprenden el contexto de una sociedad cambiante e incierta. Han producido una especie de "Querelle", esto es, no eluden la vieja discusión entre lo antiguo y lo moderno (Sistema de Planificación, 2010, p. 2).

De cierto modo se deja ver entre líneas la necesidad de la UM de cambio para responder a las exigencias del contexto y a las lógicas de mercado y económicas que han impulsado la mayoría de los procesos de modernización en las organizaciones/universidades en Latinoamérica.

5. Consideraciones metodológicas

Se realizará un estudio de caso con el fin de lograr profundizar en el fenómeno que se pretende indagar. En palabras de Stake (2007), el estudio de caso es el estudio de lo particular, es decir, todo aquello que puede ser aprendido de forma específica y a partir de un caso particular.

Teniendo en cuenta las características del estudio de caso, en el cual se analiza con detalle un fenómeno particular y se trata de llegar a interpretaciones particulares de dicho fenómeno, estas tienen relación estrecha con los EO, pues estos también tienen las mismas pretensiones de interpretar desde la particularidad y no buscan generalizar. En esta relación de intencionalidades, cobra relevancia el uso del estudio de caso como método para comprender particularidades que permitan aportes a la comprensión del fenómeno organizacional.

Yin (1989, p. 23) defiende el método de estudio de caso como apropiado para temas que se consideran prácticamente nuevos, pues la investigación empírica tiene los siguientes rasgos distintivos: a) examina o indaga sobre un fenómeno contemporáneo en su entorno real; b) las fronteras entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes; c) se utilizan múltiples fuentes de datos; y d) puede estudiarse tanto un caso único como múltiples casos.

Con base en la propuesta de Yin (1989) se tendrán en cuenta los siguientes componentes que expone el autor para el desarrollo de la investigación: las preguntas de investigación, las proposiciones teóricas, la(s) unidad(es) de análisis, la vinculación lógica de los datos a las proposiciones y los criterios para la interpretación de los datos.

Las preguntas de investigación guiarán la construcción de los antecedentes de la misma y la contextualización en términos de la situación actual del tema de interés que se abordará en la investigación. Al respecto, es importante recordar que la pregunta central refiere a: ¿cuáles son las principales influencias de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la UM?

Luego se procederá a la construcción del marco teórico, teniendo en cuenta que la perspectiva teórica que guiará dicha construcción está relacionada con las teorías propuestas desde los EO, tales como los sistemas débilmente acoplados, la ambigüedad organizacional, la cultura organizacional, entre otras, al igual que sus relaciones entre ellas. Posteriormente, dichas propuestas teóricas permitirán el análisis relacional y construcción de las categorías; con la definición de las mismas y las relaciones teóricas encontradas entre ellas, se tendrá un insumo valioso que guiará la construcción de los diferentes instrumentos metodológicos a aplicar en el proceso de recolección de la información. Así, la revisión conceptual y la construcción de categorías resultado de la elaboración del marco teórico, así como sus relaciones, representarán la base teórica de la investigación, permitiendo tener claridad sobre los principales aspectos de la propuesta investigativa, para proceder a la recopilación de información.

La recopilación de la información se realizará por medio del uso de diversos métodos, tales como:

- Análisis de documentación y análisis estadísticos e históricos de la Universidad.
- Aplicación de encuestas al personal administrativo y estudiantes.
- Aplicación de entrevistas a docentes, directivos, administrativos y egresados.
- Realización de grupos focales a docentes, estudiantes y egresados.

Los diferentes resultados obtenidos de la aplicación de los diversos instrumentos se triangularán con el propósito de encontrar las relaciones entre las categorías y dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación; asimismo, esta información permitirá construir las conclusiones de la investigación y crear algunas propuestas en torno a los resultados obtenidos que permita a los actores de la universidad comprender las principales influencias de las interacciones sociales en su vida organizacional.

A manera de conclusión: impactos propuestos

Lograr entendimientos importantes relacionados con la influencia de las interacciones sociales en la organización; de esta manera se aporta en la generación de conocimiento en relación con el tema antes mencionado desde la óptica de los EO, fortaleciendo la comunidad académica y la construcción teórica.

Con el desarrollo de la presente propuesta de investigación se pretende fortalecer el proceso investigativo de quien desarrolla la propuesta, con el fin de contribuir al campo de conocimiento con diferentes aportes desde la investigación y aportar a la consolidación de academia en torno a los EO.
Consolidación de redes de investigación en torno al tema de interés, que además de potencializar la investigación, logre generar diversas miradas que fortalezcan el campo disciplinar.

Referencias

Acuerdo No. 010. (2011). Por medio del cual se adopta la nueva Estructura Orgánica para la Universidad de Manizales.

Barba, A. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. Iztapalapa, 48, 11-34.

Clegg, S., y Hardy, C. (1996). Introduction: Organizations, organization and organizing. En S. R. Clegg, C., Hardy y W. R. Nord. (Ed.), Handbook of organization studies (pp. 1-28). London: Sage.

De la Rosa, A., Lozano, O., y López, A. (2013). El pensamiento Estratégico: hacia una propuesta de investigación en los estudios organizacionales. Administración y Organizaciones, (30), 19-50.

Echeverría, B. (2011). Critica de la Modernidad Capitalista. La paz, Bolivia: Antología.

Eisenstadt, S.N. (1963). Modernización: Crecimiento y Diversidad. Desarrollo Económico, 3 (3), 423-452.

Follari, R.A. (1984). Universidad, modernización y crisis de la razón. Revista Mexicana de Sociología, 46 (1), 117-128.

Germani, G., y Dos Santos, M.R. (1969). Etapas de la modernización en Latinoamérica. Desarrollo Económico, 9 (33), 95-137.

Gonzales, D.R. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. Innovar, 24 (54), 43-58.

Guerrero, S.P. (2010). La construcción del sistema de acción concreto en la Universidad Autónoma de la ciudad de México (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa, Ciudad de México.

Ibarra, E. (1999). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. En C.A. Castillo. (Ed.), Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico (pp. 95-154). Madrid: Pirámide.

Ibarra, E. (2003). La Universidad en México hoy: Gubernamentalidad y modernización. Ciudad de México: Colección Posgrado.

Marc, D y Picard, D. (1992). La interacción social: Cultura, instituciones y comunicación. Buenos Aires: Ediciones Paidos.

Marín, Á., y Morales, J.J. (2010). Modernidad y Modernización en América Latina: Una aventura inacabada. Nómadas, 26, 1-21.

Mazzotti, G. (2009). De la organización moderna y la ética protestante, a las nuevas formas organizacionales, el actor-red y la ética a la new age. Administración y Organizaciones, 73-86.

Montaño, L. (1998). La informalidad en los procesos de modernización organizacional. Hacia una reformulación del paradigma Burocrático. Administración y organizaciones, 7-23.

Montaño, L. (2001). Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción – siempre inacabada – de la Universidad. En A. Barba y L. Montaño. (Ed.), Problemas educativos de México Universidad, Organización y Sociedad: Arreglos y Controversias (pp. 105-132). Ciudad de México:Miguel Ángel Porrúa.

Montaño, L. (2003). Modernidad y Cultura en los Estudios Organizacionales. Tres modelos analíticos. Iztapalapa, 55, 15-33.

Olivera, R.E. (2006). La escuela pública como representación simbólica popular. Una lectura interpretativa desde el interaccionismo simbólico en Iberoamérica. Iberoamericana de Educación, 40, 4-10.

Perlo. C. (2006). Aportes del interaccionismo simbólico a las teorías de la organización. Invenio, 9 (16), 89-107.

Ramírez, V.V. (2002). Reseña de La interacción social: Cultura, instituciones y comunicación, de Edmond Marc y Dominique Picard. Estudios sobre las Culturas Contemporáneas, VIII (15), 162-165.

Ramírez, G., Vargas, G., y De la Rosa, A. (2011). Estudios organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. Electrónica Forum Doctoral, 3, 7 – 53

Reed, M. (1996). Organizational theorizing: a historically contested terrain. En S. R. Clegg, C. Hardy, y W. R. Nord (Ed.), Handbook of organization studies (pp. 31 -56). London: Sage.

Solé, C. (1998). Modernidad y Modernización. Ciudad de México: Anthropos.

Universidad de Manizales. (2010). Sistema de Planificación Institucional. Garantizar institucionalidad y sostenibilidad para dentro de 40 años. Una Universidad Moderna

Stake, R. (2007). Investigación con estudios de Casos. United States: Morata. Recuperado de http://books.google.es/books?id=gndJ0eSkGckC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Universidad de Manizales. UM. (2015a). Historia de la Universidad de Manizales. Recuperado de http://www.umanizales.edu.co/?page_id=2591.

Universidad de Manizales. UM. (2015b). Informe de gestión 2013, la Universidad en cifras, construyendo una sociedad razonable.

Valderrama, C.E., y Olaya, V. (2014). Ciencias sociales y modernización: tejidos entre el saber, la subjetividad y la política. Nómadas, 41, 79-95.

Yin, R.K. (1994). Case study research design and methods, applied social. Research methods. London: Sage Publications.

Documentos de Posgrado

Estudios Organizacionales

Resúmenes capitulares

Reflexiones sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio de las organizaciones

Aydé Cadena López

Correo eletrónico: aydecadena@gmail.com

El estudio de las organizaciones ha sido realizado desde diversos campos de conocimiento, como la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales, los cuales están relacionados considerablemente. Sin embargo, en tanto campos de estudio con características específicas, también existen diferencias entre ellos. Por ejemplo, mientras en la Teoría de la Organización predomina un enfoque positivo y funcionalista, en los Estudios Organizacionales se retoman los aportes de ésta y otros campos de conocimiento para estudiar a las organizaciones desde diferentes enfoques. En ese sentido, el objetivo de este trabajo es reflexionar sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio de las organizaciones, específicamente en los Estudios Organizacionales. Para ello, en el documento se revisan aspectos generales de la Teoría de la Organización, ante la cual surgieron cuestionamientos de la teoría crítica que iniciaron la transición a un estudio alterno de las organizaciones. Posteriormente, se analiza la identidad de los Estudios Organizacionales, enfatizando la pertinencia del enfoque fenomenológico para la creación de conocimiento y estudio sobre las organizaciones; así, tres ejemplos muestran cómo en los Estudios Organizacionales se han generado aportes originales a partir de dicho enfoque. Finalmente, se presentan algunas conclusiones.

La Responsabilidad Social Empresarial: un objeto de análisis organizacional

Marcela Prieto Rodríguez

Correo eletrónico: marceyoya@gmail.com

La Responsabilidad Social Empresarial es una práctica cada vez más común en las organizaciones que al implementarse como modelo de gestión estratégica establece dinámicas “en” y “alrededor” de las organizaciones. Es por eso que el objetivo del presente documento es proponer a la Responsabilidad Social Empresarial como objeto de análisis de los Estudios Organizacionales, al considerarla más que una práctica administrativa, una práctica organizacional, partiendo de tres hipótesis a desarrollar. Para validar estas hipótesis, la Responsabilidad Social Empresarial se problematiza tomando en cuenta tres corrientes de los Estudios Organizacionales. La primera es el Nuevo Institucionalismo Sociológico, del cual se retoma el concepto de mitos racionalizados; la segunda corresponde a la Cultura Corporativa, de la cual se destaca a la Responsabilidad Social Empresarial como un aspecto creado por los líderes de la organización; la tercera es el Análisis Estratégico, del cual se retoma la categoría de mecanismos de regulación. Así la Responsabilidad Social Empresarial se comprende como una práctica socialmente construida. A partir del análisis desde estas perspectivas, se plantean algunas conclusiones acerca de las aristas no racionales y dinámicas que se entretejen tras la Responsabilidad Social Empresarial más allá de las prácticas sociales y éticas que la sostienen como discurso y práctica administrativa. Por último, se proponen algunos retos a los Estudios Organizacionales respecto del análisis de la Responsabilidad Social Empresarial.

Ocio y tiempo libre: áreas de oportunidad para su estudio desde la perspectiva organizacional

Floralucia Adriana León Soriano

Correo eletrónico: floraleonsoriano@live.com.mx

El presente trabajo propone el diálogo entre el campo de estudio de las organizaciones y el fenómeno del ocio, teniendo como objetivo primigenio, clarificar si es pertinente dar este sentido de organizacional a dicho fenómeno y desde qué ángulo es posible comenzar a enlazar conocimientos cuya luz no se ha unido. Si se permite la metáfora, la labor será la de dar mayor luz a dicho campo y a dicho fenómeno para comprender el punto en que sus haces de luz resultantes se tocan, convergen, conviven y subsisten. Para vislumbrar un poco más de esa realidad que nos rodea, que somos, que creamos, como individuos que formamos grupos y como grupos formados por humanos. Siguiendo los elementos sugeridos por Contreras y De la Rosa (2013) para una perspectiva organizacional, en la primera parte de este trabajo se presenta un marco teórico-conceptual del objeto que nos interesa estudiar: “el ocio”. Acto seguido, se sustentan nuestras ideas sobre los estudios organizacionales y sus particularidades, que darán sustento a la relación funcional y mutua entre los estudios organizacionales y el ocio. Finalmente se presentan las conclusiones, en las que se tratarán de sintetizar las ideas más importantes surgidas en el desarrollo de este trabajo, cuya contribución se encontrará en el sentido descriptivo de los conceptos y su relación, proponiendo la discusión de la pertinencia del estudio del ocio -y tiempo libre-, en las organizaciones.

El funcionamiento organizacional y las relaciones de poder entre servidores públicos: Una propuesta para el estudio de las organizaciones estatales encargadas de la atención a las víctimas del delito

Azucena Fernández Ruiz

Correo eletrónico: azuferr@yahoo.com

El objetivo de este trabajo es proponer el estudio de las organizaciones estatales encargadas de la atención a las víctimas del delito, a partir del análisis de las relaciones de poder que establecen sus miembros al interior de ellas y determinar de qué manera inciden y explican su funcionamiento. Esto debido a que la mayoría de los estudios sobre el funcionamiento de las organizaciones que forman parte del aparato de procuración de justicia estatal, se han enfocado al desarrollo y medición de indicadores de desempeño que suelen referirse a resultados o productos organizacionales finales, dejando de lado, por lo menos de manera explícita, muchos de los aspectos y fenómenos del dinamismo organizacional necesarios para la comprensión y explicación del funcionamiento de este tipo de organizaciones. Asimismo, son escasos los estudios dedicados a estas organizaciones que coadyuvan con el Ministerio Público en una de sus funciones más importantes: la atención, representación y protección a las víctimas del delito.

Organizaciones y movimientos sociales, sujeto y tendencias oligárquicas: reflexiones preliminares en torno a su adecuada articulación

Erik Geovany González Cruz

Correo eletrónico: erik_vez81@hotmail.com

El presente trabajo tiene por objetivos tanto analizar de manera heurística, a través de una revisión documental, las relaciones de poder y dominación al interior de las organizaciones y en concreto de los movimientos sociales y las organizaciones sociales, como vislumbrar el comportamiento que puede provocar para la organización contar con miembros que sean sujetos subjetivados y no objeto. Por ello, se estudia el término dominación en tanto antesala a la oligarquía, pues los movimientos sociales y las organizaciones sociales tienen posibilidades de caer en prácticas con tendencias oligárquicas aunque éstas se acentúan en las organizaciones sociales. Los enfoques utilizados en los Estudios Organizacionales nos permiten comprender mejor los fenómenos que ocurren dentro de las organizaciones, en cuanto a poder, dominación, cultura organizacional y las relaciones informales que se dan entre los individuos que conforman a las organizaciones. Así, este trabajo plantea una revisión de tipo documental, donde se estructuran una serie de temas con el fin, en un primer momento, de analizar y diferenciar lo que son los movimientos sociales y las organizaciones sociales. En un segundo momento se describe el proceso de subjetivación como característica del sujeto en un movimiento social. Finalmente se realiza una reflexión, partiendo del concepto de dominación, para determinar, desde una perspectiva heurística, el estado en el que se encuentran posibles prácticas oligárquicas en los movimientos sociales y las organizaciones sociales.

Influencia de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la Universidad de Manizales: hacia una propuesta de investigación

Carmen Adriana Ramírez Cardona

Correo eletrónico: aramirez@umanizales.edu.co

Este trabajo tiene como objetivo presentar una propuesta de investigación sobre las principales influencias que las interacciones sociales presentes en la universidad de Manizales (UM) tienen en la puesta en marcha del proceso de modernización institucional, implementado a partir del año 2010. La investigación tendrá una mirada a la universidad como organización desde los fundamentos teóricos de los estudios organizacionales; se realizará además un recorrido teórico de la modernización en el campo de las organizaciones y de la educación superior, para posteriormente analizar desde las principales propuestas teóricas la influencia de las interacciones sociales en la dinámica organizacional, para este caso, más específicamente en relación al proceso de modernización. Se realizará un estudio de caso empleando los siguientes instrumentos: entrevistas, grupo focal, análisis documental y estadístico; mismos que se irán perfeccionando y delimitando con el avance del proceso de investigación. Los instrumentos propuestos anteriormente serán aplicados a los diferentes actores que hacen parte de la universidad y que son de interés para la propuesta de investigación; estos actores son: profesores, directivos, administrativos, alumnos y egresados de la Institución educativa.

Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales es un espacio editorial enfocado a los estudiantes maestría y doctorado del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales, así como a los estudiantes maestría y doctorado de otros programas de posgrado relacionados con el estudio de las organizaciones. Específicamente, Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales es una publicación orientada al estudio de las organizaciones desde una perspectiva organizacional. Esta implica el estudio de todo lo que existe en y alrededor de la organización –como entidad– y de lo organizado –como proceso de construcción de una entidad–, cuando todo ello refiera a o sea referido por la organización y/o lo organizado, pues la referencia a la organización y/o lo organizado es lo que da el sentido de organizacional.

Publicaciones como Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales contribuyen a la legitimación de los Estudios Organizacionales en México y Latinoamérica; igualmente, en el mismo sentido, la aspiración mayor de dicha publicación es contribuir a la consolidación de una perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones en México (y Latinoamérica) a través de los trabajos incluidos en la misma.

Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales

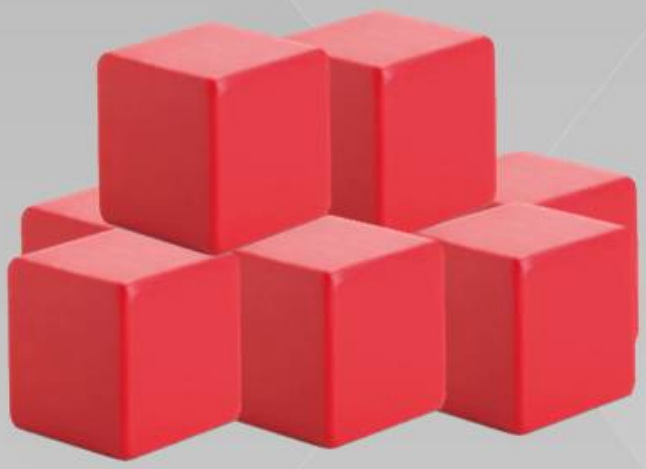
Posgrado en Estudios Organizacionales

COLECCIÓN

ISBN: 978-607-8049-02-8

9 786078 049028

TOMO 1

ISBN: 978-607-8049-03-5

9 786078 049035