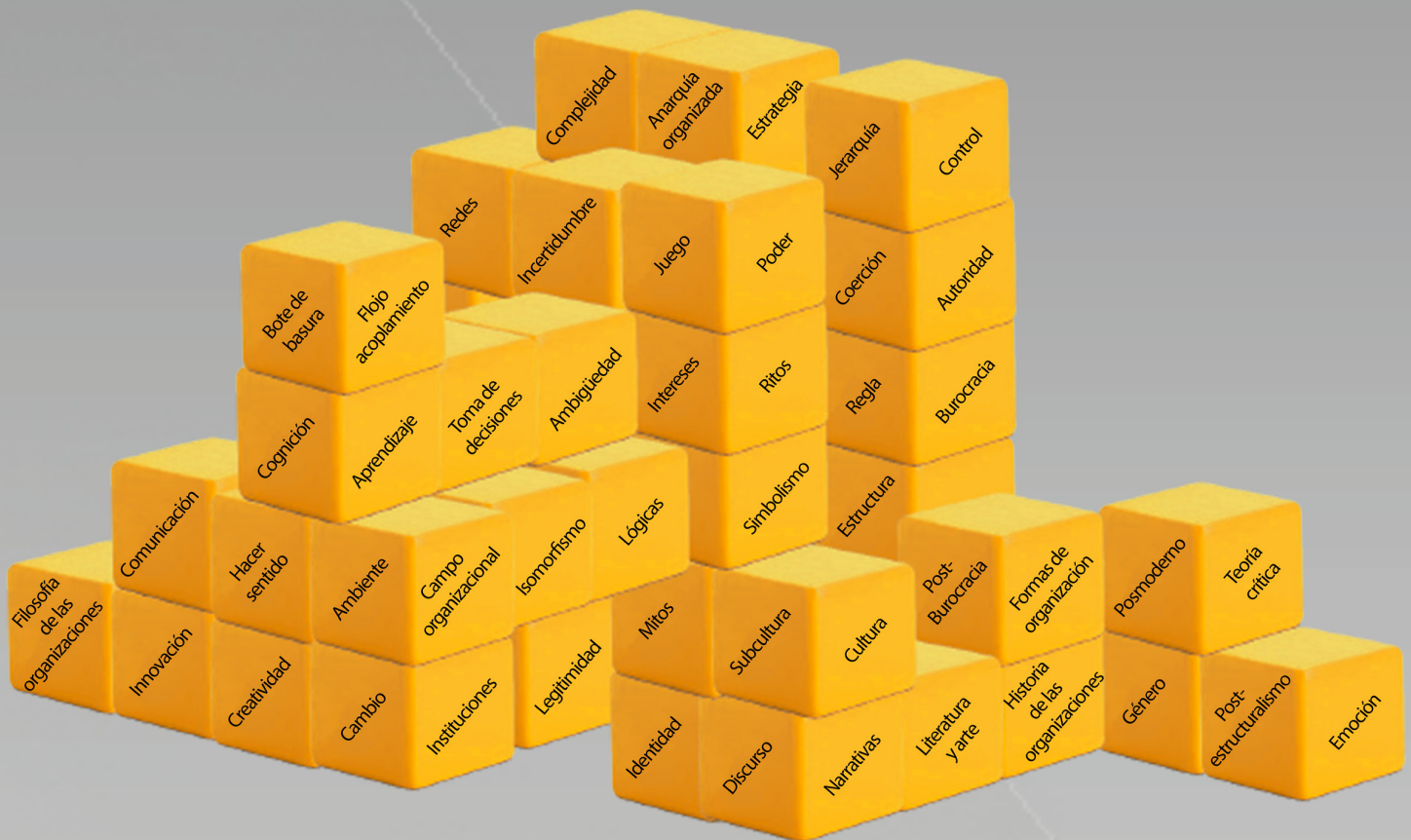

Documentos de Posgrado

Estudios

Organizacionales

Directores de la Colección

Ayuzabet De la Rosa Alburquerque
Magali Pérez Camacho



Tomo 2

Coordinadores

Ayuzabet De la Rosa Alburquerque
Magali Pérez Camacho



Posgrado en Estudios
Organizacionales
PNPC Conacyt
Competencia Internacional

ISBN COLECCIÓN: 978-607-8049-02-8
ISBN TOMO 2: 978-607-8049-06-6

Colección de libros

Documentos de Posgrado

Estudios

Organizacionales

Directores de la Colección
Ayuzabet De la Rosa Alburquerque
Magali Pérez Camacho

Tomo 2

Coordinadores
Ayuzabet De la Rosa Alburquerque
Magali Pérez Camacho



Colección de libros Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales / Directores: Ayuzabet de la Rosa Alburquerque y Magali Pérez Camacho; Tomo 2 / Coordinadores: Ayuzabet de la Rosa Alburquerque y Magali Pérez Camacho; Presentación: Ayuzabet de la Rosa Alburquerque.
México: Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, 2020.
154 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

Dra. Magali Pérez Camacho
Editora de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales
Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco

POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Dra. María Teresa Magallón Díez
Coordinadora del Posgrado en Estudios Organizacionales /Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa

Primera edición formato electrónico 2020

Diseño de portada:
Magali Pérez Camacho / Erik Geovany González Cruz

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. 04890

www.remineo.org

ISBN COLECCIÓN: 978-607-8049-02-8
ISBN TOMO 2: 978-607-8049-06-6
Hecho en México
Versión electrónica

Documentos de Posgrado

Estudios

Organizacionales

Tomo 2

Índice

Presentación

<i>Reflexiones en torno a la Teoría de la Organización, la Perspectiva Organizacional y el Organizacionólogo: el punto de vista de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales</i> <i>Ayuzabet De la Rosa Alburquerque</i>	IV
<i>La noción de organización en las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización: propuestas conceptuales iniciales</i> <i>Juan Esteban Rodríguez Gómez</i>	1
<i>El campo de conocimiento de la Teoría de la Organización: su análisis respecto de la Administración</i> <i>Maravedi Bonilla Cancino</i>	17
<i>Estudios Organizacionales, una postura crítica a la Teoría de la Organización: el papel de la Perspectiva Organizacional</i> <i>Erik Geovany González Cruz</i>	47
<i>Reflexiones en torno a la perspectiva organizacional para el análisis de problemáticas sociales en México</i> <i>Eric Eduardo Bravo Gutiérrez</i>	69
<i>Pensar como organizacionólogos, no como administradores</i> <i>Thalia Ponce Dimas</i>	90
<i>Reflexiones sobre la perspectiva organizacional y el organizacionólogo en el contexto mexicano</i> <i>Flor Idalia Estopier Antonio</i>	108
<i>Resúmenes capitulares</i>	129

Presentación

Reflexiones en torno a la Teoría de la Organización, la Perspectiva Organizacional y el Organizacionólogo: el punto de vista de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque*

Inicialmente, las organizaciones eran consideradas como variables dependientes en el sentido de que su explicación dependía de otros fenómenos estudiados por otros campos de conocimiento diferentes a la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales. Años después, el desarrollo del estudio de las organizaciones –fuera del contexto mexicano– ha sido tal que ahora dichos fenómenos encuentran su explicación en las organizaciones y han pasado a ser variables dependientes. A tal situación, Perrow (1991) la denominó imperialismo organizacional; en palabras del propio autor, las organizaciones –en especial las grandes– constituyen el “fenómeno clave de nuestros tiempos, de forma tal que categorías como la política, la clase social, la economía, la tecnología, la religión, la familia, la psicología individual, toman el carácter de variables dependientes” (Perrow, 1991, p. 725). El imperialismo organizacional propuesto por Perrow reafirma que la importancia de las organizaciones y la necesidad de estudiarlas son innegables.

En tal sentido, el surgimiento de Programas de Posgrado dedicados al estudio de las organizaciones es un hecho sobradamente pertinente. Asimismo, las investigaciones –y los productos derivados de las mismas– realizadas en dichos posgrados son eminentemente relevantes. De igual forma, las publicaciones que muestren los resultados de dichas investigaciones deben ser imprescindibles. No obstante, son pocas las publicaciones en las que los textos de carácter organizacional encuentran una recepción adecuada y en las que se da cabida a estudiantes de posgrado que desean publicar sus primeros escritos (De la Rosa, 2017, p. II). Por ello, *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales* se erige en un espacio editorial dedicado a los estudiantes del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y a estudiantes de Programas de Posgrado relacionados con el estudio de las organizaciones;

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

es pues, una publicación enfocada en el estudio de las organizaciones desde una perspectiva organizacional.

Como es de esperarse, el Tomo 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales* mantiene cierta relación con el Tomo 1 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*.¹ En este último se estableció, con el objetivo de categorizar los capítulos que conformaban dicha publicación, que las formas de abordar el estudio de las organizaciones eran diversas, pudiéndose establecer, a grandes rasgos, dos ejes (De la Rosa, 2017, p. II-III). El primer eje aglutinaba aquellos trabajos que se enfocaban en un elemento, fenómeno o característica organizacional específico; en un tipo de organización particular; en alguna combinación de los dos puntos anteriores; o en el desarrollo y problemas teóricos del campo de estudio de las organizaciones. El segundo eje reunía a los trabajos que se caracterizaban por desarrollar un punto de vista teórico; un punto de vista empírico; o un punto de vista teórico-empírico. Ahora bien, en este Tomo 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*, se retoman los ejes antes mencionados, igualmente con el objetivo de categorizar los capítulos que lo conforman. No obstante, es necesario señalar que, acorde con la naturaleza de dichos capítulos, se agregó dentro del primer eje una categoría que permitiera dar cabida a uno de los capítulos; dicha categoría incluye los trabajos que se enfoquen en mostrar la pertinencia de la Teoría de la Organización, de los Estudios Organizacionales o de la Perspectiva Organizacional para la comprensión de problemáticas/fenómenos/prácticas que van más allá del ámbito propiamente organizacional.²

Así, el Tomo 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales* incluye seis trabajos que, acorde con la tabla 1, se categorizaron de esta forma:

Tabla 1. Categorización general de los capítulos de los Tomos 1 y 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*

	Punto de vista teórico	Punto de vista empírico	Punto de vista teórico-empírico
Elemento, fenómeno o característica organizacional	T1.* La Responsabilidad Social Empresarial: Un objeto de análisis organizacional		

¹En lo relativo al Tomo 1 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*, véase De la Rosa y Pérez (2017).

²Como, por ejemplo, problemáticas/fenómenos/prácticas de carácter administrativo, social, económico, político, cultural, demográfico, ecológico, entre otros.



	T1. 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	<p>T1. 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</p> <p>T1. Organizaciones y movimientos sociales, sujeto y tendencias oligárquicas: reflexiones preliminares en torno a su adecuada articulación</p> <p>T1. Influencia de las interacciones sociales en el proceso de modernización de la Universidad de Manizales hacia una propuesta de investigación</p>		
Reflexiones sobre el campo de estudio	<p>T1. Reflexiones sobre la pertinencia del enfoque fenomenológico en el estudio de las organizaciones</p> <p>T2.** La noción de organización en las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización: propuestas conceptuales iniciales</p>		T2. Reflexiones sobre la Perspectiva Organizacional y el Organizacionólogo en el contexto mexicano

	<p>T2. El campo de conocimiento de la Teoría de la Organización: su análisis respecto de la Administración</p> <p>T2: Estudios Organizacionales, una postura crítica ante la Teoría de la Organización: el papel de la Perspectiva Organizacional</p>		
<p>Pertinencia del conocimiento organizacional para la comprensión de problemáticas/fenómenos/prácticas que van más allá del ámbito organizacional</p>	<p>T2. Reflexiones en torno a la Perspectiva Organizacional para el análisis de problemáticas sociales en México</p> <p>T2. Pensar como organizacionólogos, no como administradores</p>		

*T1: Capítulos del Tomo 1 de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales.
 **T2: Capítulos del Tomo 2 de Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales.
 Fuente: elaboración propia.

En dicha tabla se muestran los capítulos que contienen el Tomo 1 y el Tomo 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*; ello con el objetivo de que, como se estableció en el Tomo 1, se puedan ir ubicando en los diversos cuadrantes los capítulos de los próximos tomos. Asimismo, la tabla 1 implica un registro histórico de algunas “de las investigaciones que se realizan en los posgrados relacionados con el estudio de las organizaciones, [a la vez que es un] reflejo de algunas tendencias futuras en el estudio de las organizaciones” (De la Rosa, 2017, p. IV). Los estudiantes de posgrado que participan y/o participarán en esta colección *-Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales-* compuesta por diversos tomos, son potenciales investigadores que en un futuro pueden desarrollar proyectos de investigación ligados a los temas abordados en sus respectivos capítulos. Así, el resultado final de la tabla 1 permitirá establecer las preferencias de los estudiantes de posgrado en cuanto sus temas de investigación, y por ende, se podrán identificar las temáticas carentes de interés pero cuyo desarrollo –seguramente– es necesario.

Recapitulando, acorde con la tabla 1, los capítulos del Tomo 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales* se agrupan, por un lado, cuatro en *Reflexiones sobre el campo de estudio* y dos en *Pertinencia del conocimiento organizacional para la comprensión de problemáticas/fenómenos/prácticas que van más allá del ámbito organizacional*, y por otro lado, cinco en un

Punto de vista teórico y uno en un *Punto de vista teórico-empírico*. Es evidente que, en general, predomina el interés por el análisis teórico de las problemáticas y la pertinencia del campo de estudio de las organizaciones.

No obstante, un acercamiento más específico, muestra que dichos capítulos remiten a tres temas de relevancia para el estudio de las organizaciones en el contexto mexicano: la Teoría de la Organización, la Perspectiva Organizacional y la noción de Organizacionólogo. De acuerdo con la tabla 2, dos de ellos refieren al tema de la Teoría de la Organización y cuatro al tema de la Perspectiva Organizacional; de estos cuatro, dos aluden al tema de la Perspectiva Organizacional en relación con el Organizacionólogo.

Tabla 2. Categorización específica de los capítulos del Tomo 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*

	Teoría de la Organización	Perspectiva Organizacional	Perspectiva Organizacional-Organizacionólogo
Reflexiones sobre el campo de estudio	<ul style="list-style-type: none"> · La noción de organización en las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización: propuestas conceptuales iniciales · El campo de conocimiento de la Teoría de la Organización: su análisis respecto de la Administración 	<ul style="list-style-type: none"> · Estudios Organizacionales, una postura crítica ante la Teoría de la Organización: el papel de la Perspectiva Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> · Reflexiones sobre la Perspectiva Organizacional y el Organizacionólogo en el contexto mexicano
Pertinencia del conocimiento organizacional para la comprensión de problemáticas/fenómenos/prácticas que van más allá del ámbito organizacional		<ul style="list-style-type: none"> · Reflexiones en torno a la Perspectiva Organizacional para el análisis de problemáticas sociales en México 	<ul style="list-style-type: none"> · Pensar como organizacionólogos, no como administradores

Fuente: elaboración propia.

De esta manera, de los capítulos que se enfocan en el desarrollo y problemas teóricos del campo de estudio de las organizaciones, dos abordan lo relativo a la Teoría de la Organización, uno lo referente a la Perspectiva Organizacional y otro lo concerniente a la Perspectiva Organizacional en relación con el Organizacionólogo. Por su parte, de los dos capítulos que se orientan al estudio de la pertinencia del conocimiento organizacional, uno se centra en la pertinencia de la Perspectiva Organizacional y otro se concentra en la pertinencia de la Perspectiva Organizacional en relación con el Organizacionólogo.

El estudio de las organizaciones ha estado relacionado con al menos tres campos de conocimiento: la Administración, la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales. En especial, la Teoría de la Organización ha fungido como un punto intermedio entre la Administración de corte prescriptivo y los Estudios Organizacionales de corte comprensivo; en ese sentido, la Teoría de la Organización ha sido un campo de conocimiento que superó a la Administración en la comprensión de los fenómenos organizacionales, y que, al mismo tiempo, significó la base que permitió el desarrollo de los Estudios Organizacionales.

Por ello, aunque en el contexto de la evolución del estudio de las organizaciones la Teoría de la Organización ha sido criticada por diversos aspectos,³ no debe ser soslayada, pues en ella se encuentran los primeros desarrollos teóricos que permitieron empezar a conceptualizar a las organizaciones. En otras palabras, en la Teoría de la Organización se ubican los *autores clásicos* que establecieron los *elementos básicos* que componen a las organizaciones –miembros, objetivos, estructura, procesos, reglas, ambiente, entre otros–; elementos que a su vez han dado sustento a las definiciones clásicas de organización. Un ejemplo paradigmático de una definición de organización que recupera los elementos básicos que componen una organización, y que por tanto, es una definición representativa de la Teoría de la Organización, es la propuesta por de Hall (1996).⁴ No obstante, si bien las definiciones clásicas de organización se nutren de los elementos básicos que componen a las organizaciones, es interesante reflexionar sobre las definiciones de organización que resultan si se pone énfasis en algún elemento organizacional en específico. Tal es la virtud del capítulo *La noción de organización en las corrientes de estudio de la Teoría de la organización: propuestas conceptuales iniciales*, cuyo objetivo es presentar la transformación del concepto de organización durante el desarrollo de la Teoría de la Organización, a partir de considerar los elementos de análisis clave de cada una de las corrientes de la Teoría de la Organización. El análisis

³ Aspectos que los Estudios Organizacionales han tratado de superar. Al respecto, para un resumen de los principales aspectos por los cuales ha sido criticada la Teoría de la Organización, véase Zey-Ferrell (1981).

⁴ Al respecto, Hall (1996, p. 33) considera que una organización es “una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membrecías; 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”.



de las definiciones de organización derivadas de cada una de las corrientes que componen la Teoría de la Organización permite arribar a una definición más reflexiva e integral de organización, como la propuesta en dicho capítulo, a saber: “la organización es un espacio humano y social de toma de decisiones, el cual es afectado por las condiciones del entorno; tal espacio es estructurado por normas y funciones que se establecen desde un ejercicio de poder legal-racional, donde se busca la satisfacción de las necesidades e intereses de los individuos en procura de su autorrealización, a partir de la gestión del equilibrio y la armonía de los diferentes aspectos que en dicho espacio se presentan”.

Asimismo, poner atención en la Teoría de la Organización es importante porque los Estudios Organizacionales no pueden ser entendidos al margen de la Teoría de la Organización. Delimitar la identidad disciplinaria de estos dos campos de estudio es una tarea complicada. Para el caso de la Teoría de la Organización, una manera de delimitar su identidad es marcar sus diferencias respecto de otros campos de estudio, específicamente, respecto de la Administración.⁵ Así como los Estudios Organizacionales no pueden ser entendidos al margen de la Teoría de la Organización, ésta no puede ser entendida al margen de la Administración. Por tanto, reflexionar sobre las diferencias entre la Teoría de la Organización y la Administración es un acierto del capítulo *El campo de conocimiento de la Teoría de la Organización: su análisis respecto de la Administración*; en dicho capítulo, debido al estado de semejanza que hay entre los términos Teoría de la Organización y Administración, por una parte, y organización y empresa, por otra parte, se establece una diferenciación entre dichos términos, lo cual permite alcanzar cierto esclarecimiento sobre la Teoría de la Organización y arribar a ciertas conclusiones relativas a los alcances y límites de la Teoría de la Organización y de la noción de organización. A diferencia del anterior capítulo que se enfoca en una noción de organización propia de la Teoría de la Organización –una noción de organización como ente armónico y racional–, el capítulo recién comentado concluye que entender a la organización como un *constructo social* permite un análisis diferente al realizado por la Teoría de la Organización, en otras palabras, permite llegar a establecer “una noción de organización que contemple que la ambigüedad es inherente a la organización, lo que lleva a considerar que dentro de ésta conviven a la vez el orden, el desorden, la indeterminación, la racionalidad, etc., esto es, una serie de elementos que son paradójicos y que coexisten en las organizaciones”.

Ahora bien, como se mencionó, son cuatro los capítulos que abordan el tema de la Perspectiva Organizacional para el estudio de las organizaciones. Ello resulta relevante porque “la consolidación de una perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones en nuestro país es una tarea aún inconclusa” (De la Rosa, 2017, p. 11), por lo que poner énfasis en dicho tema contribuye a hacerlo visible, a ponerlo en escena y a legitimarlo. Al respecto, cabe señalar que son –extremadamente– escasos los textos que reflexionan sobre lo que implica, al menos para el contexto mexicano, el desarrollo de una Perspectiva Organizacional para el estudio de las organizaciones.

⁵ Intentos de ello pueden verse en Barba (2013); Montaña (2015); y Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011).



Si bien son varias las disciplinas relacionadas con el estudio de las organizaciones, es necesario el desarrollo de una perspectiva disciplinaria cuyo objeto de estudio principal –y no secundario o tangencial– sea la organización. Acorde con Contreras y De la Rosa (2013, p. 26) una Perspectiva Organizacional tiene que ver con 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”. Asimismo, un aspecto clave en el desarrollo de una Perspectiva Organizacional es precisamente delimitar lo que implica el término “organizacional”; al respecto, Contreras y De la Rosa (2013, p. 24) establecen que “todo lo que existe en y alrededor de la organización –como entidad– y de lo organizado –como proceso de construcción de una entidad–, puede ser significado como organizacional siempre y cuando se refiera a o sea referido por la organización y/o lo organizado”.

Específicamente, a partir del trabajo de De la Rosa (2011), en el que se intenta responder qué significa realizar estudios desde una perspectiva organizacional y cómo identificar escritos de carácter organizacional, se puede establecer que los textos que pretendan construirse bajo una Perspectiva Organizacional deberán caracterizarse por: a) desarrollarse bajo la tradición académica de la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales, principalmente; b) hacer uso, prioritariamente, de la literatura generada en la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales; c) desarrollar una postura analítica y comprensiva más que una postura pragmática y prescriptiva –de la realidad organizacional–; d) hacer evidente por qué el objeto de estudio es una organización; e) estudiar problemáticas organizacionales explícitas –fenómenos que se desarrollan en y alrededor de las organizaciones–; f) hacer evidente lo concreto y lo específico –es decir, el detalle– de la problemática estudiada; g) hacer evidente el aporte propiamente organizacional a la problemática estudiada –a diferencia de lo que aportarían otras perspectivas disciplinarias–; h) hacer explícito que ofrece explicaciones y comprensiones más profundas y precisas sobre las organizaciones que las que ofrecen otras perspectivas disciplinarias; e i) tratar de generar explicaciones y comprensiones sobre la dinámica organizacional –es decir, sobre la organización como un todo– que vayan más allá de la problemática organizacional específica estudiada.⁶ Así pues, los aspectos anteriormente señalados ayudan a definir lo que implica el desarrollo de una Perspectiva Organizacional para el estudio de las organizaciones.

En el contexto mexicano, si bien el desarrollo de una Perspectiva Organizacional contribuye a formar la identidad de los estudiosos de las organizaciones⁷ y ofrece ciertos parámetros que ayudan a delinear lo que implica hacer investigaciones de carácter propiamente organizacional,

⁶ Ello con el objetivo de evitar estudiar la problemática abordada en tanto fenómeno aislado de la dinámica organizacional; es decir, evitar estudiar la problemática organizacional en sí misma, y en lugar de ello, estudiarla en su relación con la organización como un todo.

⁷ Contribuye en el sentido de que permite diferenciar a los estudiosos de las organizaciones –insertos en una Perspectiva Organizacional propiamente dicha– de otros estudiosos relacionados con el estudio de las organizaciones que pertenecen a otras perspectivas disciplinares de lo organizacional –sociología de las organizaciones, antropología de las organizaciones, economía organizacional, por ejemplo–.



es necesario señalar que el desarrollo de dicha perspectiva está aún en etapa de construcción, y por consiguiente, su consolidación está pendiente. En ese sentido, como se sugirió líneas arriba, las reflexiones generadas en torno a la Perspectiva Organizacional son altamente pertinentes.

Así pues, el capítulo *Estudios Organizacionales, una postura crítica ante la Teoría de la Organización: el papel de la Perspectiva Organizacional*, resulta relevante porque a partir de exponer que los Estudios Organizacionales mantienen una postura crítica respecto de la Teoría de la Organización y que la Perspectiva Organizacional engloba a ambos campos de estudio, plantea que el reto consiste en reflexionar si la Perspectiva Organizacional disminuye el enfoque crítico de los Estudios Organizacionales. Así, dicho capítulo sostiene “que la Perspectiva Organizacional amplía el margen de estudio para los investigadores que quieren abordar una problemática organizacional desde los Estudios Organizacionales, ya que la Perspectiva Organizacional también abarca corrientes propias de la Teoría de la Organización, [pero que] una Perspectiva Organizacional desarrollada desde el campo de los Estudios Organizacionales tiene cabida siempre y cuando recupere los planteamientos de la Teoría de la Organización de manera crítica”. En todo caso, lo interesante de este capítulo es que llega a la conclusión de que “la Perspectiva Organizacional logra una integración y una superación de la dicotomía Teoría de la Organización-Estudios Organizacionales, pero a la vez guarda la identidad de los Estudios Organizacionales y la Teoría de la Organización”.

No solamente es importante reflexionar sobre la Perspectiva Organizacional en sí misma y sobre su utilidad para el estudio de las organizaciones, también resulta oportuno reflexionar sobre la pertinencia que tiene dicha perspectiva para el estudio de fenómenos que van más allá de las organizaciones, es decir, para el estudio de fenómenos de carácter social, económico, político, cultural, demográfico, ecológico, etcétera. En otras palabras, una Perspectiva Organizacional aporta explicaciones específicas a dichos fenómenos que otras perspectivas disciplinarias no contemplan por no ser parte de su interés investigativo. En tal sentido, el capítulo *Reflexiones en torno a la perspectiva organizacional para el análisis de problemáticas sociales en México*, aporta ejemplos concretos de la pertinencia que tiene dicha perspectiva para estudiar fenómenos sociales con el objetivo de mostrar como la Perspectiva Organizacional complementa la comprensión –e intervención– de ciertas problemáticas sociales. Específicamente, el capítulo en cuestión concibe a la perspectiva organizacional como dispositivo teórico que ayuda a analizar problemáticas sociales mexicanas, esto es, analiza la dimensión organizacional de tres problemáticas sociales a través de diversos marcos teóricos propios de la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales. Las problemáticas sociales interpretadas organizacionalmente tienen que ver con lo que en el capítulo se denomina la crisis de representación política, la incapacidad de las organizaciones gubernamentales para la resolución de problemas públicos y el nulo desarrollo económico. Cabe destacar que el capítulo finaliza señalando que “las organizaciones representan espacios a partir de los cuales la sociedad puede ser estudiada de manera concreta, dando la posibilidad de una mejor comprensión de los problemas que la sociedad presenta, a partir de su vinculación con las organizaciones y los fenómenos organizacionales en los cuales aquéllos se arraigan”.

Ahora bien, a la par del tema de la Perspectiva Organizacional, el asunto relativo al *Organizacionólogo* también resulta de interés para algunos autores del Tomo 2 de *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*. Aunque en este libro se hace referencia al término Organizacionólogo, dicho término aún no tiene presencia en los diccionarios; cabe mencionar que ni siquiera forma parte de la *International Encyclopedia of Organization Studies* (Clegg y Bailey, 2008), texto altamente especializado en el estudio de las organizaciones. Al respecto, precisamente porque los términos cobran vida cuando empiezan a ser nombrados, referenciados y significados, es que resulta importante otorgar un espacio al término Organizacionólogo en este libro. Aún más, es necesario que el término Organizacionólogo se repita múltiples veces en este, y sobre todo, en otros textos. Es pues, primordial, empezar a nombrar, referenciar y significar el término Organizacionólogo. En el mismo sentido, debido a la nula presencia de dicho término en la literatura organizacional –al igual que sucede con el tema Perspectiva Organizacional–, las reflexiones generadas en torno al término Organizacionólogo son sobradamente significativas.

La importancia de introducir el término Organizacionólogo en el discurso de las ciencias sociales es primordial para los estudiosos de las organizaciones porque los dota de identidad disciplinaria. Si estudiosos de diversas disciplinas tienen asignados términos –economista, historiador, sociólogo, antropólogo, politólogo, psicólogo, comunicólogo, etc.– que los definen como especialistas, expertos o profesionales de un campo de conocimiento específico, por qué el estudio de las organizaciones no cuenta aún con un término que lo diferencie de los estudios de otras disciplinas y que por ello mismo lo dote de identidad⁸ y legitimidad disciplinaria. Por ejemplo, claramente se puede intuir que el rol de un sociólogo es diferente del rol de un antropólogo, y que el rol de ambos es diferente del rol de un Organizacionólogo. Además, debe considerarse que los estudiosos de otros campos de conocimiento que por diversas razones tienen relación con el estudio de las organizaciones o que estudian problemáticas organizacionales –pero que no pertenecen al campo de la Teoría de la Organización o los Estudios Organizacionales– generalmente prescinden de una Perspectiva Organizacional propiamente dicha en sus investigaciones; a diferencia de estos estudiosos, un Organizacionólogo debería incorporar en sus investigaciones una Perspectiva Organizacional.

Si bien se ha señalado que el término Organizacionólogo dota de identidad al estudioso de las organizaciones, cabe preguntarse, al menos, qué significa ser un Organizacionólogo, cuáles son los referentes identitarios de un Organizacionólogo, cuáles son los roles de un Organizacionólogo. Sin pretender dar una respuesta exhaustiva y/o acabada, se delinean los siguientes aspectos. Desde un punto de vista meramente básico un Organizacionólogo es alguien que estudia a las organizaciones y/o lo organizacional. No obstante, no basta con estudiar a las organizaciones y/o lo

⁸ Recuérdese que la identidad es tanto una manera de clasificarse a sí mismo distinguiéndose de los demás, como una manera de verse a sí mismo como similar a una clase de individuos con quienes se está asociado cercanamente (Gioia, 1998, p. 19).



organizacional.⁹ ser Organizacionólogo significa estar altamente interesado en el estudio de las organizaciones y/o lo organizacional –es decir, que la organización y/o lo organizacional es el objeto de estudio principal y no tangencial–. Ser Organizacionólogo implica estudiar las organizaciones desde una Perspectiva Organizacional en estricto sentido; implica, por ende, contribuir al desarrollo de una Perspectiva Organizacional. Un Organizacionólogo es un investigador formado en el campo de la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales, por tanto, es un investigador conocedor –por no decir experto– de los principales desarrollos teóricos forjados en el seno de la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales –y disciplinas relacionadas–. Ser Organizacionólogo conlleva la tarea de generar conocimiento organizacional, es decir, generar constructos teóricos-metodológicos que ayuden a explicar, entender o comprender realidades organizacionales diversas y concretas. Un Organizacionólogo es alguien capaz de saber leer a las organizaciones, es decir, de saber interpretar situaciones organizacionales en función de marcos teóricos organizacionales. Ser Organizacionólogo implica identificar y resolver problemáticas organizacionales. Ser Organizacionólogo es saber, como mínimo, realizar diseños organizacionales, análisis organizacionales e intervenciones organizacionales. Ser Organizacionólogo es saber dar un sentido organizacional a los fenómenos psíquicos, sociales, económicos, políticos, culturales, ecológicos, etcétera. En síntesis, ser Organizacionólogo implica pensar organizacionalmente nuestra realidad, ver –o imaginar– organizaciones –o procesos de organización– en casi cualquier espacio social, y cuestionarse permanentemente por qué dichas organizaciones actúan de la manera en que lo hacen.

Así, tanto el desarrollo de una Perspectiva Organizacional para el estudio de las organizaciones como la emergencia y legitimación del término Organizacionólogo, contribuyen a la construcción identitaria del estudioso de las organizaciones. Identidad disciplinar necesaria de forjar en un contexto en el que el estudio de las organizaciones carece de reconocimiento en el ámbito de las ciencias sociales en México.¹⁰ La relación entre la Perspectiva Organizacional y el término Organizacionólogo es una cuestión que abordan los dos capítulos que se comentan a continuación.

El capítulo *Pensar como organizacionólogos*, no como administradores analiza dos figuras disímiles –el administrador y el organizacionólogo–, y a partir de ello, trata de mostrar la pertinencia de la Perspectiva Organizacional en la ejecución de la función administrativa. Específicamente, en dicho capítulo se aborda la trascendencia que tiene que los administradores conozcan las implicaciones

⁹ Ello es importante de señalar debido a que alguien puede estudiar a las organizaciones y/o lo organizacional sin que éstas y/o éste sean necesariamente su objeto de estudio principal.

¹⁰ En México, a diferencia de otras latitudes, la Perspectiva Organizacional requiere de un proceso de legitimación para establecerse como perspectiva disciplinaria por derecho propio.

de la Perspectiva Organizacional en su práctica profesional; puesto que un administrador no es un Organizacionólogo –y viceversa–, se plantean las posibilidades que los administradores tienen para pensar como Organizacionólogos. Así, este capítulo se torna relevante si se atiende, al menos, una de sus conclusiones, a saber: “la propuesta de que quienes administran y/o dirigen organizaciones comprendan la Perspectiva Organizacional, radica en la idea de contar con mejores organizaciones, en un sentido funcional. Se considera que no hay mejor manera de lograr que esto se haga realidad, más que asumiendo que quienes están al frente de las organizaciones, conozcan los saberes inherentes a la Perspectiva Organizacional y puedan retomarlos en sus prácticas administrativas”. En síntesis, para contar con mejores organizaciones es imprescindible que los administradores piensen como Organizacionólogos.

Por su parte, el capítulo *Reflexiones sobre la perspectiva organizacional y el organizacionólogo en el contexto mexicano* aborda cómo han sido estudiadas las organizaciones históricamente, analiza los resultados de una investigación que muestra las tendencias de estudio en el Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Iztapalapa,¹¹ y reflexiona en torno a la importancia que la Perspectiva Organizacional tiene para el Organizacionólogo. Entre otras cuestiones, este capítulo resulta interesante porque plantea la estrecha relación que existe entre la Perspectiva Organizacional y el Organizacionólogo; específicamente, establece que la Perspectiva Organizacional “se constituye de una visión analítica y crítica cuyo objeto de estudio es la organización; la desarrollan especialistas en el estudio de las organizaciones llamados organizacionólogos, cuya identidad se sustenta en la perspectiva organizacional [...] La construcción de una identidad como organizacionólogo significa tener una manera específica de mirar y comprender a las organizaciones; además, significa una forma de visibilizar al campo de estudio y a los que lo estudian; implica, sobre todo, tener un estatus y un reconocimiento simbólico –lo que a su vez le da credibilidad a la perspectiva organizacional–”.

Así pues, los capítulos que componen los Tomos 1 y 2 de la colección de libros *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales*, muestran intereses de investigación de alumnos del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa y de alumnos de Programas de Posgrado relacionados con el estudio de las organizaciones. Cabe destacar en este Tomo el énfasis puesto en los temas de la Perspectiva Organizacional y el Organizacionólogo. Ello no es fortuito puesto que durante el proceso de formación y de realización de la tesis, se requiere de cierta certidumbre sobre la delimitación del campo de estudio, sobre todo cuando dicho campo está en permanente construcción; es la Perspectiva Organizacional la

¹¹ Cabe destacar que este capítulo se clasificó en los trabajos que se caracterizaban por desarrollar un punto de vista teórico-em-pírico precisamente porque hace referencia a dicha investigación.



que contribuye a generar dicha certidumbre. Igualmente, cuando resulta difícil nombrarse como estudioso de un campo de estudio en particular, como es el caso de los alumnos del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales, el término Organizacionólogo viene a darles certidumbre sobre su lugar en el concierto de las ciencias sociales.

Para finalizar, al igual que en el Tomo 1, en el Tomo 2 se reitera que la colección *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales* busca “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”. Asimismo, a propósito del tipo de trabajos que contiene el Tomo 2, se espera que los alumnos de posgrado que escriban en esta colección lleguen a ser prominentes Organizacionólogos. De igual forma, se anhela que los cuadrantes de la tabla 1 que están vacíos dejen de estarlo en los próximos tomos de la colección; incluso, es deseable que se generen más cuadrantes, en tanto los trabajos que se incluyan en los próximos tomos, así lo requieran.

Referencias

- Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades, en *Gestión y estrategia*. 44, 139-151.
- Clegg, S. R. y Bailey, J. R. (2008). *International encyclopedia of organization studies*. Thousand Oaks, California: 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 M (Coords.). *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales (13-56)*. México: Fontamara.
- De la Rosa, A. (2011). Entre la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales: una aproximación al esclarecimiento del término ‘organizacional’, Ponencia presentada en el Congreso Nacional de Ciencias Sociales, Sujetos y Espacios: Retos locales, globales y regionales, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Morelos.
- De la Rosa, A. (2017). Presentación. Por qué y para qué Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales. En A. De la Rosa y M. Pérez (Ed.). *Documentos de Posgrado, Estudios Organizacionales. Tomo 1*. México: Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales A.C. Libro electrónico versión WEB disponible en: <http://www.remineo.org/index.php/tomo-1>
- De la Rosa, A. y Pérez, M. (Eds.). (2017). *Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales. Tomo 1*. México: Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales A.C. Libro electrónico versión disponible en: <http://www.remineo.org/index.php/tomo-1>

- Gioia, D. A. (1998). From individual to organizational identity, en P. C. Godfrey y D. A. Whetten, *Identity in Organizations (17-31)*. Thousand Oaks – London – New Delhi: Sage.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Montaño, L. (2015). Administración y Estudios Organizacionales. Trayectorias, entrecruces y desafíos. *Cuadernillo de Administración*. México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa, 40 pp.
- Perrow, C. (1991). “A society of organizations”, en *Theory and Society*. 20 (6), 725-762.
- 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.
- Zey-Ferrell, M. (1981). “Criticism of the dominant perspective on organizations”, *The Sociological Quarterly*. 22 (2), 181-205.



Documentos de Posgrado

Estudios

Organizacionales

Tomo 2



La noción de organización en las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización: propuestas conceptuales iniciales

Juan Esteban Rodríguez Gómez*

Introducción

La Teoría de la Organización se ha empeñado en estudiar los diversos aspectos o elementos que configuran a las organizaciones con el fin de entender/mejorar los procesos que allí se desarrollan; dicho objetivo ha tenido repercusiones sobre la gestión de las organizaciones (Ibarra y Montaña, 1991), de tal manera que lo que podemos concebir, es una postura funcionalista de la Teoría de la Organización. Bajo este panorama, las organizaciones fueron pensadas/tratadas de muchas maneras para dar respuesta a las necesidades que los diferentes momentos históricos demandaban. Por ello, podemos encontrar disímiles definiciones de organización en los textos clásicos de la Teoría de la Organización, unas veces de forma explícita y otras veces de forma implícita. En este sentido, el propósito de este escrito es develar en principio, los factores clave que se consideran en cada una de las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización, para luego proponer definiciones de organización que permitan establecer referencias de cómo ha sido considerada dicha entidad social.

La Teoría de la Organización, según Ibarra y Montaña (1986), nace en los albores de los años 20 del siglo pasado en los Estados Unidos a partir de los estudios de la denominada escuela de

* Estudiante del Doctorado en Administración de EAFIT, Colombia.

las Relaciones Humanas y la realización del experimento en la planta de Hawthorne. Se estima que es una teoría referida a la organización, puesto que trata aspectos más amplios que los desarrollados por la perspectiva de la Administración Científica, la cual se enfocó exclusivamente en los problemas de la producción en el taller. De tal manera que, desde las propuestas teóricas y estudios realizados en el contexto de la Teoría de la Organización, se establecieron temas mucho más complejos sobre el entramado organizacional, como por ejemplo, la participación de los trabajadores, la cooperación, las motivaciones humanas, las estructuras, las normas y las funciones, la toma de decisiones y la injerencia del entorno, entre otros.

Ibarra (2000) ha propuesto que la Teoría de la Organización se ha desarrollado en cuatro momentos. El primero refiere a la concepción *preorganizacional* –desarrollada entre finales del siglo XIX y principios del XX–, de la cual indica que una sociedad bajo la necesidad de alcanzar una mejor economía recurre a los métodos de la ciencia positiva para lograr la eficiencia en torno a la producción, emergiendo entonces la Administración Científica.

El segundo momento hace referencia a la etapa *organizacional-preindustrial* –con gran auge a partir de los años 20 del siglo anterior–, en el que ya se habla como tal del surgimiento de la Teoría de la Organización; allí se establece la preocupación por los factores sociales en la organización y emerge la Teoría de las Relaciones Humanas, en la cual se considera el papel de los grupos informales como factor clave en el desarrollo del equilibrio y la armonía en los procesos productivos; asimismo, se toma como elemento fundamental para las organizaciones, el problema de la cooperación. Es de anotar, que ambos momentos tuvieron su mayor expresión en el contexto de los Estados Unidos.

En el tercer momento se ubica la *institucionalización de la Teoría de la Organización* –desde los años 30 del siglo anterior–, en el que la Teoría de la Organización logra conformarse como disciplina al conseguir responder a las consideraciones metodológicas de la ciencia moderna. En este momento se destaca el desarrollo de diversas corrientes teóricas, como la Burocracia, el Comportamiento, la Contingencia y las Nuevas Relaciones Humanas.

Finalmente, en el cuarto momento se desarrolla la etapa de análisis de la organización –a partir de los años 70 del siglo anterior–, en donde se establece una bifurcación en el proceso de comprensión de las organizaciones, pues, en primer lugar, se profundiza en la comprensión de temas ya propuestos en la Teoría de la Organización Convencional,¹ y en segundo lugar, se inicia

¹ En esta primera bifurcación se vislumbra el debate entre el determinismo del contexto y el voluntarismo de la acción; de igual manera lo concerniente a las decisiones y la ambigüedad; y asimismo el tema de la cultura y la excelencia.



con la génesis de estudios más del orden crítico sobre las organizaciones –en un contexto pos-moderno.²

Estas bifurcaciones también tuvieron un gran desarrollo en los Estados Unidos, sin embargo, se nota, a diferencia del segundo y tercer momento, una relevante expresión y un aporte de teóricos europeos en el marco de las ciencias sociales. Se desvela entonces como el estudio de las organizaciones ha evolucionado, teniendo cambios en sus temas de interés y evidenciando la concepción de la complejidad que encarna el fenómeno organizacional.

Para un desarrollo efectivo de lo que se ha propuesto en este capítulo, se toman los momentos segundo y tercero, pues se considera que allí se ubica la Teoría de la Organización tal y como ha sido argumentado por Ibarra y Montaña (1986) y Barba (2013). Para justificar aún más la selección de estos momentos, se puede señalar que en el momento uno, aún no hay una concepción organizacional, puesto que allí lo que interesa es la producción y no otros elementos de la organización, siendo dicha concepción limitada en su naturaleza respecto de los problemas organizacionales. Asimismo, en el cuarto momento, se podría establecer que lo que se presenta en dicho momento son los Estudios Organizacionales, de los cuales emerge una perspectiva comprensiva y crítica sobre los fenómenos organizacionales referenciada a partir de las ciencias sociales que se desmarca de la mirada funcionalista de la Teoría de la Organización.

En este sentido, en el presente documento se leerán en primer lugar las teorías o perspectivas que emergieron a partir de la propuesta de las Relaciones Humanas de E. Mayo, F. Roethlisberger y W. Dickson durante los años 1920, en la que se considera como aspecto emergente el factor humano. En segundo lugar, se presentan las concepciones de la Teoría de la Burocracia, expuesta por M. Weber a principios de los años 1920, desarrollada por R. Merton, y finalizada en la década de 1940 en el contexto norteamericano por otros autores, y que refiere a los problemas de dominación, racionalidad y normatividad. En tercer lugar, están las propuestas que desde 1950 expusieron H. Simon, J. March y R. Cyert bajo la Teoría del Comportamiento, la cual establece el problema de la toma de decisiones. En cuarto lugar están las miradas de J. Woodward, D. Pugh, T. Burns, G. Stalker, P. Lawrence y J. Lorsch desde los años 1970, en el denominado Movimiento de la Contingencia, que emergiendo desde la Gran Bretaña, indica la injerencia de factores externos sobre la estructura de la organización. Finalmente, en quinto lugar, está la Teoría de las Nuevas Relaciones Humanas, que presenta a las motivaciones humanas como cuestión crítica del proceso organizativo, ello a partir del tratamiento que hacen sobre el tema autores como A. Maslow, D. McGregor, F. Herzberg y C. Argyris entre los años 1950 y mediados de los años 1970.

² En el segundo tipo de bifurcación se abordan consideraciones como el papel del individuo en la construcción social de la organización, las relaciones de poder en las colectividades organizadas y en la sociedad –desde una mirada sociológica de Karl Marx y Max Weber–, y la relación entre subjetividad y poder –desde la influencia de Michel Foucault.



Ahora bien, respecto a cómo se concibe la organización, existen un sinnúmero de enunciaciones; estas se pueden encontrar en diferentes textos sobre Administración y Teoría de la Organización. A lo largo de la historia moderna, diversos autores preocupados por el tema organizacional han expuesto definiciones sobre lo que son las organizaciones; algunas son simples y prácticas, otras más completas y complejas. Sin embargo, sea cual fuere la definición, cada una de ellas responde a las necesidades e intereses de los teóricos y de las corrientes de estudio relacionadas con las organizaciones.

Por ejemplo, podemos encontrar en los textos básicos de Administración definiciones como las siguientes: “Una organización es una ordenación de personas realizada para lograr un objetivo específico” (Robbins, 1987, p. 3) o “[...] dos personas o más que trabajan juntas, de manera estructurada, para alcanzar una meta o una serie de metas específicas” (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996, p. 6); estas definiciones están diseñadas para la formación básica y la práctica de gestión cotidiana en las empresas.

Asimismo, se encuentran otras definiciones con una elaboración mucho más estructurada que dan cuenta de mejor manera de la complejidad del fenómeno organizacional. Al respecto, podemos señalar propuestas como las de Scott (1981) o Hall (1996). El primero ha presentado diversas definiciones de organización: una de carácter racional,³ otra bajo una perspectiva social⁴ y otra más que concibe a la organización como un sistema abierto.⁵ Tales definiciones indican como podría ser tratada o concebida la organización:

“Las organizaciones se definen como *colectividades que se han establecido para la consecución de objetivos* relativamente específicos a partir de una base más o menos continua. No obstante, queda claro que las organizaciones tienen características distintivas aparte de la continuidad y especificidad de metas. Estas incluyen fronteras relativamente fijas, un orden normativo, niveles de autoridad, un sistema de comunicación, y *un sistema de incentivos que permite que varios tipos de participantes trabajen juntos en la consecución de metas comunes*” (Scott, 1981, p. 20).

El segundo –Hall (1996)– presenta una definición cercana a la de Scott (1981); en tal propuesta expone la conjugación de diversos aspectos referidos a lo organizacional, cuestión que responde a la necesidad de ampliar el espectro sobre qué es la organización y *lo que ésta genera*. La siguiente es la definición del autor:

³ Aquí se entiende a la organización como una colectividad que se formaliza en procura de objetivos específicos.

⁴ Aquí la organización se considera como un espacio social que se forja por consensos o conflictos.

⁵ Aquí se concibe a la organización como un sistema que está impactado por las condiciones del entorno, donde se realizan acciones soportadas por coaliciones de los participantes.



“Una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membrecías; 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).

En tal definición, encontramos que la organización está compuesta por una pluralidad de elementos, los cuales dejan la estela de ser dinámicos por la naturaleza misma de la colectividad y por la injerencia humana, con la intención de responder a las necesidades e intereses de la organización, el hombre y la sociedad.

Podría decirse que estas definiciones, en principio, logran enmarcar lo que es la organización en un sentido amplio y completo para aquellos investigadores interesados en el estudio de las organizaciones. Sin embargo –y a partir del propósito que se ha puesto en este texto–, se pueden desarrollar definiciones de carácter más específico para comprender problemas más puntuales asociados al entramado organizacional, es decir, para dar cuenta del desarrollo de temáticas particulares que conforman cada una de las corrientes de la Teoría de la Organización. Por consiguiente, el ejercicio abrirá la discusión y la reflexión sobre lo escrito a lo largo del siglo XX por diferentes teóricos de la Teoría de la Organización; pretendiendo ser éste, un aporte contextual y conceptual en el que se develan elementos de trabajo para una mejor y mayor comprensión de la organización como objeto de estudio abstracto y real.

1. Marcos teóricos y definiciones de la organización

Consecuente con el orden antes mencionado sobre cómo exponer el desarrollo de la Teoría de la Organización para rastrear en ella las definiciones implícitas y explícitas del concepto de organización, se procede a desarrollar en primer lugar a la Escuela de las Relaciones Humanas, posteriormente a la Teoría de la Burocracia, seguida por la Escuela del Comportamiento y el Movimiento de la Contingencia, y finalmente, la Escuela de las Nuevas Relaciones Humanas.

1.1 Escuela de las Relaciones Humanas

Se tiende a reconocer a Elton Mayo como el máximo exponente de esta escuela. Los trabajos derivados del experimento de Hawthorne permitieron concebir otras lógicas respecto del proceso productivo en las organizaciones, principalmente, el problema de la cooperación en el contexto de las relaciones informales. En específico, lo que allí se pudo establecer, es que no solo los factores físicos y ambientales determinan un mejor desempeño en la organización, lo que encuentra Mayo (1972) y el denominado grupo de Pareto de Harvard, es que el factor humano debe ser



considerado en su dimensión social, cuestión que dificulta la medición –e interpretación lógica– del desempeño de las organizaciones. Por tanto, autores como Roethlisberger y Dickson (1966) recalcaron que las organizaciones se desarrollan en la confluencia de dos aristas: el proceso productivo y el factor social.

Luego de una investigación –el experimento de Hawthorne– que en cierta medida tomó otro rumbo, pues pasó de identificar las variables que incidían en la producción y en la eficiencia de la administración, a reconocer la condición humana, la Escuela de las Relaciones Humanas admitió las lecturas hechas por la Escuela Matemática (Desmarez, 1986) para mejorar la productividad en la organización, de tal manera que se contemplaron postulados como el de Pareto (2010) sobre el equilibrio.

Bajo la preocupación del equilibrio entre el factor social y el factor productivo, Desmarez (1986) señaló que en las organizaciones se presentan desequilibrios entre el individuo, el trabajo y la organización, cuestiones que debían ser resueltas por una clase dirigente bien preparada (Mayo, 1977). De esta manera, se puede concluir que, para esta escuela, el problema de la organización está en la búsqueda del equilibrio del sistema sociotécnico, es decir, el interés se pone en cómo lograr armonía en la organización.

Se evidencian como elementos claves de esta corriente de estudio de la Teoría de la Organización, la producción, la cooperación, el factor humano y social, el equilibrio organizacional y la armonía. Puestos estos aspectos en la discusión, se indica que una definición de organización para esta corriente de estudio sería la siguiente: *un espacio social que procura la consecución de objetivos mediante la cooperación y el equilibrio armónico entre el factor humano y el factor técnico.*

1.2 Teoría de la Burocracia

Casi paralelamente al desarrollo en máxima expresión de la Escuela de las Relaciones Humanas, se presentó con gran fuerza para los ámbitos académicos, la Teoría de la Burocracia; teoría que a partir de la propuesta de los tipos ideales y los tipos de dominación de Weber (1992) progresó en un contexto norteamericano permeado por la Escuela del Estructural Funcionalismo liderada por Talcott Parsons y Robert Merton desde los años 30.

La burocracia fue expuesta por Weber (1972) como un tipo ideal de dominación para entender el orden social establecido bajo el marco de la legalidad y la racionalidad, siendo la dominación legal-racional un tipo de dominación que superaba las debilidades y complejas consecuencias históricas de las dominaciones tradicional y carismática. Aunque para Weber (1972) la dominación legal-racional no se prescribe para una organización en específico, la concepción del Estructural



Funcionalismo llevó mediante trabajos empíricos a considerar su aplicación a la gestión de las organizaciones.

Así, el valor que toma la Teoría de la Burocracia está en que concibe al poder como sustento de las relaciones formales en el espacio organizacional (Crozier, 1974). Desde la forma de organización burocrática –según Weber (1992)– se logra la despersonalización de las relaciones humanas, rapidez en la toma de decisiones, subordinación de los nuevos miembros de la organización con respecto a los antiguos, precisión en la ejecución de tareas, entre otras funcionalidades.

Volviendo a Crozier (1974), éste manifiesta que, aunque la burocracia es una forma de organización relativamente estable, en ella poco se discuten las condiciones de incertidumbre en las que se imbrican los individuos –actores políticos–, cuestión que posibilita el pasar por alto las reglas y ejercer poder desde cualquier posición en la que se esté en la organización –acción llevada a cabo a partir de una racionalidad instrumental–. Ya bien lo había planteado Merton (2002) haciendo referencia a las disfunciones en el sistema, es decir, lo no deseado desde el ideal burocrático. En este sentido, habría que decir que en Crozier (1974) puede verse el interés por mostrar a la burocracia no solo como un tipo ideal, sino también como un modelo que efectivamente opera en la realidad, pero no de la manera pulcra en que lo expuso Weber (1992) –en un contexto de industrialización–.

Puesto el panorama, la forma de organización burocrática se instaló –sobre todo hasta la década de 1970– en las organizaciones como la forma adecuada de gobierno bajo el manto de la racionalidad formal, es decir, a partir de la planeación de medios para el logro de fines.

Ahora bien, contando con dos posturas, una de Weber (1992) y otra de Crozier (1974), se hace necesario establecer dos definiciones del tema en cuestión.

Siendo los elementos principales de la perspectiva Weberiana el tipo ideal, el poder, la dominación racional y las reglas, podría definirse a la organización como: *una forma –de organización– ideal constituida a través del poder bajo una fuente de dominación legal-racional que permite la normalización del comportamiento humano para la obtención de unos fines específicos*. Por otra parte, en la perspectiva de Crozier (1974), son aspectos claves el poder, los actores políticos, las reglas y la relativa estabilidad, por lo que podría decirse que la organización es *una entidad configurada a partir de reglas, relativamente estable, en la que diversos actores políticos generan complejas interacciones reales en torno al poder*.



1.3 Escuela del Comportamiento

Una década después –específicamente en los años 1950– de la aparición de la Escuela de las Relaciones Humanas y de la Teoría de la Burocracia, emerge una perspectiva teórica que se pregunta en específico por la toma de decisiones en las organizaciones; tal perspectiva se conoció como la Escuela del Comportamiento. El autor más referenciado en esta escuela es Simon (1988), quien señaló que la acción más importante de los que dirigen las organizaciones, es el trabajo decisorio.

Bajo este marco, los planteamientos de Simon se centran en hacer una crítica a las ideas de *racionalidad ilimitada* o total que estaban presentes en las perspectivas clásicas de la Administración y la Economía. Su mirada se puso entonces en lo que él denominó *racionalidad limitada*, propuesta que se refiere a que no es posible conocer todos los factores que se implican ante una situación decisoria, pues la organización y los miembros de esta, se encuentran permanentemente en condición de incertidumbre; asimismo, tampoco es posible que se puedan referenciar todas las consecuencias que se derivan de una decisión que se tome. Dado esto, Simon (1988) señala que las decisiones que se toman son mediadas por el interés y/o la satisfacción de quien las toma, es decir, por quien él llama: el hombre administrativo.

Siendo que las decisiones son el aspecto más importante para esta escuela, Simon (1988) y March y Cyert (1963) indican que el proceso decisorio no solo es complejo por las limitaciones de la racionalidad, sino también porque en la organización el dirigente y los miembros de la misma toman decisiones, de tal forma que la toma de decisiones se convierte en un acto político de individuos y grupos. Esto que se ha señalado fue ampliado por March y Cyert (1963) al plantear que en las organizaciones hay múltiples objetivos y que cada individuo también tiene sus propios intereses, por lo que la acción decisoria se desarrolla en el contexto de coaliciones políticas –para resolver los conflictos que podrían emerger– producto de las contradicciones entre los actores, los grupos y la organización misma.

En este mismo sentido, Simon (1982) propone dos tipos de decisiones: (1) decisiones programadas y (2) decisiones no programadas. Las primeras responden a la rutina y cotidianidad de las operaciones, las segundas emergen bajo la incertidumbre y no poseen un plan definido premeditadamente; así, lo que se establece es que en la toma de decisiones es clave tener en cuenta aspectos políticos, económicos, técnicos y sociales. Dado lo anterior, la acción decisoria requiere de un proceso cognitivo. En consonancia con esto, las ideas de March (1989) también



son relevantes, pues indican que el individuo toma decisiones a partir de experiencias personales, de situaciones particulares, de las funciones que acarrea y de su identidad.⁶

En síntesis, los elementos clave de la Escuela del Comportamiento son la toma de decisiones, la racionalidad limitada, los intereses individuales y colectivos, y la incertidumbre. En este sentido, una definición de organización podría referirse de la siguiente manera: *espacio de intereses individuales y colectivos que se desarrolla dinámicamente a partir de decisiones que se toman en situaciones de racionalidad limitada, y bajo un contexto político y de incertidumbre.*

1.4 Movimiento de la Contingencia

El movimiento de la Contingencia se desarrolló en el contexto británico de los años 1960. Allí, los aportes de Woodward (1975) y de Burns y Stalker (1994) fueron importantes, pues rompieron con la tradición norteamericana del pensamiento administrativo que hasta esa fecha se imponía. Ahora bien, los aportes fundamentales se asocian, en primer lugar, con la visión de la apertura de la organización hacia su ambiente –y la incertidumbre que de ello se deriva–, donde se señaló que las condiciones del contexto/ambiente tenían injerencia sobre la estructura organizacional; y, en segundo lugar, la crítica al *one best way* tayloriano que dio paso al *all depends* en las dinámicas administrativas de las organizaciones.

La propuesta de Woodward (1975) se planteó a partir de mostrar cómo, en el contexto de diversas formas de producción, la tecnología incidía en la estructura de la organización. Asimismo, para Pugh (1997) el contexto de la organización es lo que condicionaba a la estructura formal de la entidad. Igualmente, los trabajos de Burns y Stalker (1994) y Lawrence y Lorsch (1973) mostraron que el tipo de ambiente (estable o inestable) afecta al orden estructural. Dado lo anterior, para estos autores las organizaciones son vistas exclusivamente como un orden esquemático establecido para, en función del ambiente, definir funciones y jerarquías, es decir, la estructura organizacional.

Considerando lo anterior, las organizaciones son flexibles, cambian de formas mecánicas a formas orgánicas y viceversa, de acuerdo con las condiciones que se han mencionado. Es claro pues, que lo que se deriva, es que la organización queda sometida, es decir, queda restringida por factores que no puede controlar. En este sentido, como se ha señalado, tal propuesta ha llevado a considerar que las organizaciones no pueden ser orientadas bajo principios –administrativos– universales, puesto que por las razones expuestas, las organizaciones se configuran de acuerdo con sus necesidades, intereses y posibilidades particulares.

⁶ El autor señala, además, que en este proceso se presenta un cambio que va de la lógica de la consecuencia a la lógica de lo apropiado; en donde, la primera indica un proceso lineal y coherente entre alternativas y consecuencias en las decisiones; para la segunda, el proceso decisorio responde a cuestiones identitarias e institucionales.



El movimiento de la Contingencia fue importante porque abrió la discusión teórica sobre el papel del ambiente en las organizaciones, sin embargo, dicho movimiento terminó siendo determinista al soslayar la acción de los actores y de la organización misma.

En concreto, se han evidenciado como elementos clave de este movimiento la estructura, el contexto, el ambiente y la variabilidad, por lo que se definiría a la organización como *una forma estructural dinámica que cambia de acuerdo con las condiciones determinantes del contexto y el ambiente*.

1.5 Escuela de las Nuevas Relaciones Humanas

Relacionada con la Escuela de las Relaciones Humanas por su interés en la condición humana, las Nuevas Relaciones Humanas (1950-1970) se desligan del sistema sociotécnico que se presentó a partir de los trabajos de Mayo (1972 y 1977) y sus colaboradores. En esta perspectiva la preocupación sobre el fenómeno organizacional está en la motivación de los trabajadores y su posible autorrealización en el espacio organizacional.

Las propuestas más relevantes estuvieron a cargo de psicólogos y sociólogos como Maslow (1970), Herzberg (1966) y McGregor (1972). Así, para el primero, el problema a resolver en las organizaciones son las motivaciones humanas, las cuales surgen a partir de las necesidades naturales, individuales y sociales de los individuos. Ante esto, el autor señala que en la medida en que el individuo sienta que va logrando suplir sus carencias, se va motivando para resolver nuevas necesidades. Por tanto, para que un trabajador sea más cooperativo y productivo, debe sentir que se está autorrealizando. Tales ideas pueden asociarse igualmente con las propuestas del segundo autor, quien argumenta desde su concepción –asentada en las nociones de higiene y motivación– que se logra bienestar para los individuos al ser estos tenidos en cuenta en su carácter psíquico y emocional, cuestiones que se establecen a partir del reconocimiento del trabajo, el progreso profesional y el énfasis en su realización personal –por parte de los administradores de la organización. Por su parte, el tercer autor presenta su propuesta bajo el esquema de las diferencias de las llamadas Teorías “X” y “Y”, siendo la primera una caracterización de la visión administrativa negativa sobre el hombre, y la segunda una caracterización referida a las diversas variables positivas de las conductas humanas en las organizaciones. En específico, indica que, para lograr mejores condiciones para el trabajador y la organización, se requiere de la articulación de los fines de los miembros de la organización con respecto a los de ésta. Dicha idea es relevante dado que los individuos solicitan como necesidades fundamentales el ser reconocidos (autoestima) y la posibilidad de autorrealizarse; así que, si las personas logran ver sus objetivos en coherencia con los de la organización, se acciona la consecución de una cooperación voluntaria en la



producción. Finalmente aclara que esto dependerá de una acción directiva capaz de establecer condiciones de confianza en la organización.

Por último, y bajo este marco, se presenta la mirada de Argyris (1975), quien expone la contradicción que se presenta entre la estructura y las normas de la organización, y la salud emocional de los trabajadores. Su idea es que históricamente el individuo se ha adaptado a las formas de organización burocrática, generando pasividad y baja creatividad para él mismo, por consiguiente, debe presentarse un cambio, en el que la organización y sus parámetros de orden se adapten al individuo y se satisfagan así sus necesidades y potencialidades.

Ahora bien, se puede establecer que la preocupación de las Nuevas Relaciones Humanas tiene un carácter funcional sobre la organización, es decir, su propuesta se enmarca en el mejoramiento de la situación del factor humano como medio para aumentar el buen desempeño de la organización; ello a partir de la decisión o no de la dirigencia, puesto que como se indica, es ésta quien tiene la responsabilidad de generar dicho aumento.

De acuerdo con lo expuesto, los factores clave para esta escuela son motivación, necesidades, fines organizacionales y autorrealización, por lo que puede definirse la organización de la siguiente manera: *espacio humano, donde por acción de la dirigencia y bajo los propósitos organizacionales, los individuos encuentran motivación al satisfacer sus necesidades e intereses, en concordancia con la búsqueda de su autorrealización personal.*

1.6 A manera de síntesis

Vistas las corrientes que se ubican bajo la Teoría de la Organización, se encuentra que estas concibieron diferentes aspectos del entramado organizacional, aspectos que llevaron a definir a la organización de diferentes maneras. Luego, y como objetivo de este texto, se han propuesto una serie de definiciones de organización a partir de los elementos constitutivos de dichas corrientes, los cuales pueden ser considerados para referenciar el alcance y los desarrollos que allí se presentan.

Para finalizar, y en aras de mostrar de manera práctica los elementos fundamentales de las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización, así como las definiciones de organización que se han propuesto, se presenta la siguiente tabla de referencia.



Tabla 1. Elementos fundamentales y definiciones de organización derivados de las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización.

Corriente de estudio	Autores	Contexto	Componentes teóricos	Concepto de organización
Relaciones Humanas	Mayo Roethlisberger y Dickson	USA (1920-1940)	Cooperación. El factor humano. El factor social (relaciones informales). Equilibrio. Armonía.	Espacio social que procura la consecución de objetivos mediante la cooperación y el equilibrio armónico entre el factor humano y el factor técnico.
Burocracia	Weber Merton	ALEMANIA USA (1920-1950)	Tipo ideal. Poder. Dominación legal-racional. Reglas.	Forma de organización ideal constituida a través del poder bajo una fuente de dominación legal-racional que permite la normalización del comportamiento humano para la obtención de unos fines específicos
	Crozier	FRANCIA (1970)	Poder. Actores políticos. Reglas. Relativa estabilidad.	Entidad configurada a partir de reglas, relativamente estable, en la que diversos actores políticos generan complejas interacciones reales en torno al poder.
Comportamiento	Simon March y Cyert	USA (1950-1970)	Decisiones. Racionalidad limitada. Intereses individuales. Intereses colectivos. Incertidumbre.	Espacio de intereses individuales y colectivos que se desarrolla dinámicamente a partir de decisiones que se toman en situaciones de racionalidad limitada, y bajo un contexto político y de incertidumbre.
Contingencia	Woodward Burns y Staker Pugh Lawrence y Lorsch	GRAN BRETAÑA USA (1960-1980)	Estructura. Contexto. Ambiente. Variabilidad.	Forma estructural dinámica que cambia de acuerdo con las condiciones determinantes del contexto y el ambiente.
Nuevas Relaciones Humanas	Maslow Herzberg McGregor Argyris	USA (1950-1970)	Motivación. Necesidades humanas. Fines organizacionales. Autorrealización.	Espacio humano, donde por acción de la dirigencia y bajo los propósitos organizacionales, los individuos encuentran motivación al satisfacer sus necesidades e intereses, en concordancia con la búsqueda de su autorrealización personal.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Las definiciones derivadas de cada una de las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización nos muestran el desarrollo evolutivo de la concepción de organización, desvelando la preocupación por diversos aspectos del entramado organizacional, lo que a la larga fundamenta la concepción de una teoría específica para la organización que se diferencia de la mirada única y exclusiva de la producción desarrollada bajo las perspectivas administrativas.

Acercarse a una definición de organización desde la Escuela de las Relaciones Humanas implicó considerar sus elementos clave de estudio. Tales pueden ser el factor humano y social, el equilibrio y la armonía. Cuestiones importantes no solo porque desde allí se empieza a reconocer al ser humano en torno al proceso productivo en procura de un equilibrio en la organización, sino también porque esto permitió en gran medida abrir el camino a la exploración de otros aspectos concernientes al entramado organizacional.

Desde la mirada de la Burocracia se consideró que la organización responde a un orden instituido formalmente, el cual se centra en el establecimiento de normas y funciones, que son mediadas por un poder de carácter racional, que permite garantías al ejercicio productivo y de las relaciones sociales en las organizaciones. Ahora bien, se propuso también que, dadas las interacciones entre actores políticos, la organización es relativamente estable, pues termina por dinamizarse entre el juego de lo formal y lo informal.

Sobre los planteamientos de la Escuela del Comportamiento se señala que la organización es un espacio donde se toman decisiones y donde, además, se naturaliza el conflicto a partir de los intereses de los individuos que allí participan. Por ello, la organización se concibe en un contexto de gestión del conflicto y bajo el marco de una racionalidad limitada. Por consiguiente, la organización se desarrolla en torno a contradicciones dadas en el marco de la incertidumbre que le subyace y que implican un accionar de carácter estratégico y político –por parte de los individuos.

Desde el Movimiento de la Contingencia, la organización es una estructura que es condicionada por el contexto/ambiente. Bajo tal premisa, la entidad humana y social –la organización– se inventa y se reinventa para adaptarse a los parámetros externos, sin embargo, esta posibilidad no le pertenece a la organización en sí misma, sino a los factores que no puede controlar y que la influyen. Tal postura configura una respuesta importante a los principios generados por las perspectivas tradicionales de la administración, las cuales pretendían el pre-establecimiento de formas o modelos ideales para la gestión en las organizaciones.



En consideración a la Escuela de las Nuevas Relaciones Humanas, la organización es el espacio fundamental del ser humano, pues dicho espacio le permite satisfacer sus necesidades e intereses, por tanto, desde allí se deben establecer las condiciones para que el hombre se autorrealice. De esta manera, si lo anterior sucede, la organización es el lugar donde el hombre encuentra sentido a su existencia.

Así, en lo que se ha definido, se encuentra que las teorías de la organización poseen una coherencia que permite validar una articulación en el tiempo con respecto a los factores que señalan y a la forma en que abordan a la organización. Se evidencia pues, como se establecen vínculos entre la Escuela de las Relaciones Humanas, la Escuela del Comportamiento y la Escuela de las Nuevas Relaciones Humanas, en torno a la incidencia del hombre en materia de intereses, necesidades, motivaciones, participación en la toma de decisiones y búsqueda de la realización personal. Además, se hallan relaciones entre (1) la propuesta de Burocracia de Weber (1992) y Crozier (1974) en cuanto a la organización formalizada por reglas y la tensión que pueden generar los integrantes de la entidad, (2) la concepción de búsqueda de equilibrio entre lo formal y lo informal de Mayo (1972) y de Roethlisberger y Dickson (1966), y (3) las dinámicas de los individuos en el espacio organizacional en torno al poder que se indican en Simon (1988). De igual manera, se puede considerar la relación entre el Movimiento de la Contingencia y la Escuela del Comportamiento en lo concerniente a la incertidumbre y lo que esto genera en la toma de decisiones para el establecimiento de un orden estructural y de acción en las organizaciones.

Ahora bien, es pertinente anotar que las definiciones derivadas de cada corriente, en sí mismas –de manera particular–, tienen cierto alcance, es decir, tienen límites para una comprensión amplia de la organización. Se devela entonces como ciertas nociones planteadas desde algunas corrientes se acercan a una concepción más profunda de lo qué es la organización, mientras que otras corrientes tienen un alcance menor. Así, y en correspondencia con la definición de Hall (1996), se evidencia, por un lado, que las Relaciones Humanas y la Burocracia poseen un enfoque que lograría entender en su magnitud a la organización con relación a las ideas de *colectividad, orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicación, establecimiento de metas (o fines), y resultados para los individuos y para la organización misma*, y por otro lado –con un alcance menor–, estaría la Contingencia que se decantaría por las nociones de una *frontera relativamente identificable, niveles de autoridad, existencia de manera continua en un ambiente y resultados para la sociedad*. Por su parte, la escuela del Comportamiento, mínimamente, solo se enfocaría en *los niveles de autoridad y en las actividades que se relacionan con un conjunto de metas*. Finalmente, las Nuevas Relaciones Humanas estarían cercanas a las ideas de *la coordinación de membrecías, sistemas de comunicación y a los resultados para los miembros de la organización*.



Entonces, sí se quisiera elaborar una definición de organización desde las diversas corrientes de estudio, sería algo seriamente complejo, pues son varios los elementos que tendrían que ser considerados. No obstante, de manera atrevida, se propone que la organización es *un espacio humano y social de toma de decisiones, el cual es afectado por las condiciones del entorno; tal espacio es estructurado por normas y funciones que se establecen desde un ejercicio de poder legal-racional, donde se busca la satisfacción de las necesidades e intereses de los individuos en procura de su autorrealización, a partir de la gestión del equilibrio y la armonía de los diferentes aspectos que en dicho espacio se presentan.*

Se ha propuesto una definición que abarcaría la concepción de la Teoría de la Organización sobre la organización; aunque dicha propuesta no es más que un atrevimiento, permitiría considerar en amplitud los elementos que se han considerado a lo largo del desarrollo de la Teoría de la Organización, para finalmente ampliar la comprensión del entramado organizacional.

Referencias

- Argyris, C. (1975). The impact of the Formal Organization upon the individual. En Pugh, D. S. (Ed), *Organization Theory (261-278)*. Londres: Penguin Books.
- Burns, T. y Stalker, G. (1994). *The management of innovation*. Londres: Oxford University Press.
- Crozier, M. (1974). *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Cyert, R. y March, J. (1963). *A Behavioral theory of the firm*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Desmarez, P. (1986). La sociología industrial, heredera de la termodinámica del equilibrio. En Ibarra, E. y Montaña, L. (Comp.), *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias (27-38)*. Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, México, págs.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Thomas Y. Crowell Company.
- Ibarra, E. (2000). Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa. En De la Garza, E. (Ed), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (245-284)*. México: COLMEX, FLACSO, UAM y FCE.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1986). Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En Ibarra, E. y Montaña, L. (Comp.), *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias (vii-xxvi)*. Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, México.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1991). Organización y administración. Una lectura crítica para América Latina. En Ibarra, E. y Montaña, L. (Coords.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México (7-25)*. Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa, México.
- Lawrence, P. y Lorsch, J. (1973). *Organización y ambiente*. Barcelona: Editorial Labor, S.A.
- March, J. (1989). The Business firm as a political coalition. En March, J. (Ed), *Decisions and organizations (101-115)*. New York: Blackwell.



- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- 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.
- McGregor, D. (1972). *El aspecto humano de las empresas*. México: Editorial Diana.
- Merton, R. (2002). *Teoría y estructuras sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Pareto, W. (2010). *Forma y equilibrios sociales*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Pugh, D. (1997). Does context determine form? En Pugh, D. (Ed), *Organization Theory (16-35)*. Londres: Penguin Books.
- Robbins, S. (1987). *Administración: teoría y práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Roethlisberger, F. y Dickson, W. (1966). *Management and the worker*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Scott, R. (1981). *Organizations. Rational, natural and open systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- Simon, H. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar.
- Simon, H. (1982). *La nueva ciencia de la dirección gerencial*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Weber, M. (1992). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Woodward, J. (1975). Management and technology. En Pugh, D. (Ed.), *Organization Theory (56-71)*. Londres: Penguin Books.

El campo de conocimiento de la Teoría de la Organización: su análisis respecto de la Administración

Maravedi Bonilla Cancino*

Introducción

El desarrollo de este capítulo se da en un análisis coyuntural para generar conocimiento que incida en la Teoría de la Organización (TO), en tanto disciplina básica que aborda los primeros estudios sobre los fenómenos organizacionales y genera un aporte teórico con una perspectiva diferente a la administrativa.

El avance de la TO involucró un conjunto de teorías que se desarrollaron en un contexto específico y respondieron a ciertos problemas que se derivaron de dicho contexto. Ello llevó a que la TO adquiriera una figura importante para orientar los enfoques de análisis de las organizaciones. En este sentido, dentro del estudio de las organizaciones emanó un nuevo paradigma representado por la TO, cuyo objeto de estudio fue la organización. Por ello, es necesario tener un acercamiento a este campo de estudio para contextualizar el tema en cuestión y para tener una aproximación a la noción de organización que permita comprender los elementos que confluyen en ésta –aclarando que existen distintos factores para conceptualizar a la organización–. Así, es pertinente desenmarañar la noción de organización para que cobre relevancia y sentido el campo de estudio de la TO.

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

Al presentar la TO modificaciones respecto de la Administración, se da una nueva perspectiva en el análisis de las organizaciones. No obstante, debido a que existen ciertas semejanzas entre ambos campos de estudio, existe cierta dificultad para diferenciarlos, pues sus límites tienden a desdibujarse debido a que la Administración y la TO no se desprenden del carácter económico. En este sentido, es relevante analizar el avance de la TO contraponiéndolo con la Administración, y de forma paralela, comprender cómo la noción de empresa ha sido superada por la de organización y cómo la TO abonó a la construcción de la noción de organización, la cual a su vez fundamenta los aspectos principales de la TO –destacando su multidisciplinariedad y su revolución de conocimientos.

De esta manera, el desarrollo de este trabajo se da en tres apartados. El primer apartado expone cada una de las corrientes de estudio de la TO –administración científica, relaciones humanas, burocracia, comportamiento, contingencia y nuevas relaciones humanas–, estableciendo su objetivo principal por medio de un esbozo de sus aspectos más relevantes. El segundo apartado describe a detalle el campo disciplinario de la Administración y de la TO, para poder contraponer sus características y encontrar similitudes que esclarezcan la identidad de cada uno de estos campos. El tercer apartado desarrolla las nociones de empresa y de organización para poder generar una caracterización de dichas nociones y dar mayor sustento a la diferenciación entre TO y Administración. Estos tres apartados permitirán comprender a la TO y a su objeto de estudio –la organización–, y generar, por tanto, algunas conclusiones, mostrando alcances y limitaciones tanto de la TO como de la noción de organización derivada de la TO, y proponiendo, además, un cambio en el entendimiento de la organización en tanto objeto de estudio.

1. Evolución de la Teoría de la Organización

La TO tiene diferentes connotaciones que se le han atribuido a lo largo de la historia, así como distintas perspectivas y niveles de análisis. Lo anterior se debe a los diferentes enfoques teóricos que la TO desarrolló a lo largo del siglo XX, en donde el aspecto central, en cuanto a los fenómenos a estudiar, estaba inmerso en las organizaciones.¹ Así, para conocer el desarrollo de la TO es necesario exponer su evolución, para lo cual se presenta el siguiente recorrido con las corrientes de estudio –más representativas– que consolidaron el campo de la TO.

¹ Esta multiplicidad de perspectivas y niveles de análisis ha propiciado cierta ambigüedad en la comprensión de la TO.

1.1 Administración Científica

Como primer corriente de la TO se encuentra la Administración Científica, la cual derivó en controversias en cuanto a su inclusión –o no– dentro de la TO, pues dicha corriente se caracterizó por *no teorizar*. En este sentido, se puede decir que la Administración Científica carece de una base teórica, por tanto, para considerarla dentro de la TO, acorde con Ibarra y Montaña (1986), se la debe concebir como la base material de la TO, con un *eje productivo*² y un *eje administrativo*;³ así, en la Administración Científica la organización era pensada como una máquina en la que todos sus elementos eran incorporados en la producción con un fin específico, lo que generaba un proceso estático que no consideraba la incertidumbre, y que llevó a concebir a la organización bajo una metáfora mecánica (Barba y Solis, 1996; Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986).⁴

Esta corriente representó un cambio importante para la administración que se vio cristalizado en lo que Taylor denominó como una “gran revolución mental”, es decir, “una nueva manera de ver las cosas [que se convirtió] en la naturaleza de la administración científica” (Taylor, 1997, p. 79); en otras palabras, pasar de la administración de incentivos –constituida únicamente por conocimientos tradicionales generados de manera netamente empírica– a la administración científica –utilización de la ciencia para establecer leyes universales para cada tipo de trabajo–, buscando el beneficio de los empleados y patronos (Taylor, 1983; Taylor, 1997).

De esta manera, la Administración Científica nació bajo el problema que representan la ineficiencia y el desconocimiento de los sistemas de producción; dicho desconocimiento tuvo repercusiones, ya que el hombre desarrolla cierta *flojera natural* y *sistemática* que genera bajos rendimientos al engañar al patrón y determinar su propio ritmo de trabajo. Esto se vio manifestado en métodos de trabajo ineficientes, por lo que se buscó eliminar los movimientos innecesarios cambiando los procedimientos de trabajo; así, para Taylor (1983) la administración debía hacerse cargo del diseño del trabajo y obtener la mejor forma de hacer las cosas –*one best way*–.

En este contexto –finales del siglo XIX e inicios del XX–, el taylorismo estuvo marcado por conflictos relativos a erradicar el poder que ejercía el oficio a través del conocimiento de los obreros, con el objeto de buscar la enajenación del saber hacer del obrero y lograr el control sobre el trabajo –con ayuda de la máquina, el niño y el destajista (Coriat, 2000). Por tanto, puede

² Dicho eje se refiere a “aquellos movimientos que se constituyen a partir de una preocupación marcada hacia los aspectos directamente ligados a la manufactura” (Ibarra y Montaña, 1986, p. xiii).

³ Este eje hace referencia a un “conjunto de técnicas que han sido puestas en operación a fin de lograr niveles de eficiencia más elevados” (Ibarra y Montaña, 1986, p. xiii).

⁴ Es frecuente que en el estudio de las organizaciones se recurra a las metáforas con el objeto de generar nuevos sentidos que brinden diversas interpretaciones de lo se quiere dar a entender.



decirse que el taylorismo implicó una serie de estudios que determinaban una nueva forma de organización del trabajo, en donde la gerencia debía apropiarse del conocimiento de los trabajadores para obtener el control del trabajo.

El objetivo de Taylor era “aumentar la producción por unidad de esfuerzo humano” (Taylor, 1997, p. 84); percibía al hombre como una máquina –incorporó el cronómetro– y se apoyaba en un sistema de sanciones y en relaciones autoritarias (Durand, 1979). La esencia del taylorismo radica en estos principios: 1) crear ciencia para cada elemento del trabajo del obrero, 2) escoger científicamente y luego adiestrar, al trabajador, 3) acostumbrar al trabajador científicamente escogido a la ciencia –principio más difícil porque implica que el obrero haga lo que el gerente quiera–, y 4) división casi por igual del trabajo y de la responsabilidad entre la dirección y los trabajadores.

Así, el principal resultado que tuvo la Administración Científica fue eliminar la resistencia de los trabajadores por medio del conocimiento científico, y por medio del control del trabajo y del cuerpo del trabajador; ello llevó a la eficiencia de los procesos productivos.⁵

1.2 Relaciones Humanas

Siguiendo en el contexto del capitalismo, y bajo cierta continuidad con el taylorismo, surge la escuela de las Relaciones Humanas; dicha escuela es la primera en desarrollar una base teórica –sistema social, equilibrio y funcionamiento organizacional– a partir de un eje productivo y en proponer un análisis de la organización por medio de una metáfora mecánica/social (Barba y Solis, 1996; Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986).

El principal estudio dentro de esta corriente fue el realizado en la compañía Western Electric, en los talleres de Hawthorne, el cual se dividió en una serie de experimentos ejecutados en distintas fases –quince fases– (Mayo, 1972). El primer experimento no obtuvo resultados satisfactorios en cuanto a encontrar una explicación sobre el valor real de los métodos utilizados para tratar con el desempeño de los trabajadores –el estudio de las relaciones humanas entre los trabajadores se dio de forma accidental–; esto llevó a otros experimentos enfocados en la fatiga, la monotonía y las condiciones de trabajo de los obreros, los cuales eran temas debatidos en ese momento (Mayo, 1972).

⁵ No es banal señalar que el fordismo complementó al taylorismo con nuevas formas de producción en serie y en masa, con la introducción de la línea de montaje, con el desarrollo de la mecanización del trabajo y con el aumento de la intensidad del trabajo configurado por el sistema de las máquinas (Barba, 2010; Coriat, 2000). Así, el Taylorismo que se enfocó en la holganza de los hombres, era más analítico y rígido; por su parte, el fordismo que se orientó a la holganza de los materiales, era más práctico y flexible (Coriat, 2000).

Así, el desarrollo de los siguientes experimentos consistió en observar el efecto de diversos cambios en las condiciones de trabajo –sistema de pagos, pausas de descanso, días de descanso, reducción de la jornada laboral, refrigerios, etc.– en la productividad de los trabajadores; específicamente, para los investigadores era importante registrar los cambios de actitudes y de comportamiento, así como aplicar un programa de entrevistas con el fin de conocer aspectos sobre el problema humano que existía y cómo mejorarlo. Lo anterior fue necesario debido a que “la rápida marcha del desarrollo industrial, no basado en la investigación o el conocimiento del hombre, disipó las últimas posibilidades de un esfuerzo de colaboración e impuso a los obreros un bajo nivel de organización humana, del que quedaban excluidas la participación y la función sociales” (Mayo, 1972, p. 165).

En este sentido, se hablaba de la ausencia de una élite administrativa que no compatibilizaba la parte técnica con la humana (Mayo, 1977), por lo que se proponía entender a la organización como un sistema sociotécnico conformado por la parte humana –individual, social, formal e informal– y por la parte técnica, en el que se lograra un equilibrio de ambas partes (Roethlisberger y Dickson, 1966; Desmarez, 1986).

De esta manera, esta corriente contribuyó al reconocimiento del ser humano, el cual fue quebrantado con el taylorismo; su importancia recae en considerar la existencia de los aspectos informales, así como en concebir a la organización como un sistema sociotécnico que se compone de aspectos humanos y técnicos –donde lo humano implica distintos comportamientos a nivel individual y social. Cabe señalar que si bien esta corriente reconoció el aspecto humano dentro del proceso de producción, su esencia se dirigió hacia el control de las conductas, considerando el aspecto humano como un recurso con el que cuenta la organización para hacerla más productiva.

1.3 Burocracia

En lo que se refiere a la corriente de la burocracia, ésta se caracteriza por su base teórica y por el desarrollo de un eje organizativo;⁶ por la forma en que se concibe a la organización en dicha corriente, se la asocia con la metáfora mecánica (Barba y Solis, 1996; Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986).

Uno de los grandes representantes de la burocracia es Weber, quien analizó a la burocracia a partir de las nociones de poder, dominación y legitimación. Así, para Weber (1992) el poder

⁶ Este eje se refiere a “propuestas encaminadas a buscar explicaciones más globales que relativizan de manera significativa el espacio directamente productivo al incluir otro tipo de variables” (Ibarra y Montaña, 1986, p. xiii).



es la posibilidad de imponer la propia voluntad sobre la conducta ajena y la dominación es la probabilidad de hallar obediencia a un mandato determinado; esta última apela a la legitimidad y deriva en tres tipos: dominación legal –se obedece a la regla instituida–, dominación tradicional –se obedece a la persona en virtud de su dignidad propia– y la dominación carismática –se obedece en virtud de la devoción afectiva a la persona– (Weber, 1992).⁷ Así, de acuerdo con Weber, la burocracia es un tipo de dominación que entra en lo legal –aunque no existe ninguna dominación exclusivamente legal-racional–; ésta se legitima por la regla instituida y se caracteriza por que no existen influencias personales ni sentimentales.

Weber presenta un “tipo ideal” de dominación burocrática que puede connotar significaciones distintas según la clase de análisis al que vaya asociado; dicho tipo ideal tiene las siguientes características: “alto grado de especialización, estructura jerárquica de autoridad, reclutamiento personal, diferenciación entre la renta y fortuna privadas y oficiales de los miembros” (Mouzelis, 1975, p. 46),⁸ las cuales lo llevan a concebirlo como altamente eficiente. En contraparte, Merton (2002, p. 278) analiza las disfunciones que conlleva la burocracia desde un ámbito organizacional real y no ideal –organización como una estructura de poder– mediante conceptos como *incapacidad adiestrada* –estado de cosas en que los talentos para un puesto funcionan como insuficiencias o puntos ciegos–, *psicosis profesional* –adquisición de preferencias, antipatías y discriminaciones a consecuencia de rutinas cotidianas– y *deformación profesional*. Por su parte, Crozier (1974) llega a concluir que la organización burocrática genera círculos viciosos creados por generalizaciones –impersonales y centralizaciones–, es decir, cada estrato jerárquico se apropia de las reglas, y la interpretación que hacen de ellas, genera disfunciones que son difíciles de reparar.

Así, la corriente de la burocracia dentro de la TO tuvo gran influencia, pues determinó la forma de organización moderna predominante caracterizada por una racionalidad instrumental, y por reglas y procedimientos que aseguran el control de los procesos de trabajo y generan certidumbre, todo ello con el fin de alcanzar la eficiencia organizacional.

1.4 Escuela del Comportamiento

La escuela del comportamiento presenta una base teórica –con orientaciones diversas y aspectos relevantes– bajo un eje organizativo y una metáfora mecánica (Barba y Solis, 1996; Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986). Esta corriente, como su nombre lo indica, estudia el comporta-

⁷La diferencia entre poder y obediencia recae en que el poder puede existir sin que necesariamente haya dominación.

⁸Más allá del tipo ideal burocrático, Crozier señala que las características reales de una organización burocrática son: “la rigidez de la conducta –reglas impersonales, centralización de decisiones, aislamiento de cada categoría jerárquica y desarrollo de relaciones de poder paralelas–, la dificultad de adaptación y los conflictos con el público aumentan la necesidad de control y más reglamentación, la disfunción aparece como resistencia del factor humano a una conducta que se trata de obtener mecánicamente” (Crozier, 1974, p. 60).

miento a través de la toma de decisiones, es decir, analiza cómo éstas influyen en el comportamiento de la organización y en el de sus miembros; el comportamiento del individuo en la organización es intencional, pues se orienta hacia metas u objetivos.

La toma de decisiones –programadas⁹ y no programadas¹⁰ es importante, y por ende, debe ser controlada; el *proceso de toma de decisiones*¹¹ lleva consigo la selección de una meta y un comportamiento que se espera de dicho proceso. Las decisiones programadas y no programadas tienen gran influencia en la organización, y llevan a pensar en la organización como un sistema decisorio en el que el equilibrio de la organización va a depender de la decisión del individuo de aceptar o no lo que la organización le solicite, a cambio de salarios y gratificaciones por su trabajo (Simon, 1988 y 1982). En el mismo sentido, March y Simon (1969, p. 91) escriben: “la decisión de participar se encuentra en la base de la teoría de lo que Barnard [...] y Simon [...] han llamado ‘equilibrio en la organización’ que es esencialmente una teoría de motivación, una declaración de las condiciones bajo las cuales una organización puede inducir a sus miembros a continuar su participación y así asegurar la supervivencia de la organización”.

Sin embargo, lograr este procedimiento de equilibrio no es tan fácil, ya que existen dificultades¹² al tomar una decisión, es decir, la elección entre diversidad de alternativas se ve reflejada en conflictos por inaceptabilidad, no comparabilidad e incertidumbre de alternativas, a nivel individual, organizacional o interorganizacional (March y Simon, 1969; Cyert y March, 1963).

Los autores mencionados han sido los más relevantes dentro de esta escuela; realizaron diversos estudios para analizar a la organización a través de la toma de decisiones y concibieron a la organización como una coalición política en la que son múltiples las variables que intervienen en las decisiones políticas, como la incertidumbre y el conflicto.

⁹Para Simon (1982, p. 43) “las decisiones se programan en la medida en que son repetitivas y de rutina”.

¹⁰Para Simon (1982, p. 43) “las decisiones son no programadas en la medida en que resultan novedosas, no estructuradas e instituidamente importantes en sí mismas”.

¹¹Se distinguen cuatro etapas de este proceso: 1. Inteligencia: investigación para determinar las condiciones de las decisiones a tomar. 2. Diseño: donde se desarrollan y analizan posibles cursos de acción. 3. Elección: se opta por una de las opciones de las cuales se dispone. 4. Revisión: donde se evalúan las decisiones tomadas en el pasado (Simon, 1982, p. 37).

¹²Esta dificultad se puede explicar por la “racionalidad limitada”; bajo este término Simon (1988, p. 78-79) concibe al hombre como portador de un número limitado de variables y una serie limitada de consecuencias –conocimiento fragmentado–, por ello, no se puede hablar de una racionalidad total, la cual exige un conocimiento completo e inalcanzable.



1.5 Movimiento de la Contingencia

La corriente de la contingencia es un parteaguas dentro del estudio de las organizaciones, pues nace de la crítica a los postulados que se habían realizado a las anteriores corrientes de la TO. Se distingue por una base teórica y operativa –con orientaciones diferentes a las ya generadas– desarrollada bajo un eje organizativo y una metáfora orgánica (Barba y Solis, 1996; Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986). Esta corriente puso acento en los aspectos externos de la organización y en cómo éstos repercutían en la estructura de la organización; asimismo, se concentró en estudiar diversas organizaciones que debían ser entendidas de forma particular y no por medio de generalizaciones acerca de la mejor manera de organizar. Así, esta corriente propuso que diferentes condiciones externas pueden necesitar características organizativas diferentes y modelos de conducta distintos, si se desea desarrollar organizaciones eficaces.

Woodward (1975) propone como elemento central la tecnología, es decir, dependiendo del tipo de tecnologías que se ocupen –sin importar el tamaño de la organización–, se pueden encontrar similitudes en las estructuras organizacionales; de hecho, son las tecnologías las que van a determinar las demandas que deben satisfacer los individuos. Sin embargo, Pugh (1997) no concuerda con la propuesta de que las estructuras de las organizaciones se vean afectadas únicamente por la tecnología, más bien, propone que aquéllas se ven afectadas por diversas variables contextuales –por ejemplo el tamaño o la edad–. Por otra parte, Burns y Stalker (1994) realizaron investigaciones en diversas empresas dedicadas a diferentes actividades –con actividades particulares cada una–; dichos autores añadieron la existencia de un ambiente organizacional –considerado como variable independiente– que afectaba las formas de gestión –consideradas como variable dependiente–. En síntesis, el interés de esta corriente va más allá de lo que sucede en el interior de la organización, pues se enfoca en la interacción de la organización con su ambiente –sistema abierto–; se interesa en entender y comprender cómo las organizaciones funcionan bajo condiciones diversas (Lawrence y Lorsch, 1973, p. 15; 182).

Un aspecto fundamental que marca una ruptura de esta corriente con las demás es comprender que la organización posee una complejidad intrínseca, la cual es afectada por el contexto/ambiente, mismos que son determinantes de la estructura de la organización. Por ello, es inconcebible pretender generalizar la dinámica de las organizaciones, pues existen factores que hacen que cada una de ellas se conciba como un ente diferenciado de las demás; es decir, esta corriente busca comprender a la organización dentro de un ambiente incierto y eventual. Cada organización actúa acorde con sus implicaciones y decisiones internas, y acorde con su ambiente externo.

De esta manera, dicha corriente emerge de cuestionar parte del conocimiento generado por las otras corrientes, ya que mostró que el conocimiento interno de las organizaciones no era

suficiente para su análisis, sino que había una influencia del ambiente. Así, lo relevante gira en torno a entender la dependencia de la organización respecto de su entorno, el cual, antes no era tomado en cuenta detalladamente.

1.6 Nuevas Relaciones Humanas

Esta escuela tiene una base teórica y operativa desarrollada bajo un eje productivo y una metáfora mecánica y orgánica (Barba y Solís, 1996; Ibarra, 1991; Ibarra y Montaña, 1986). Dicha corriente es concebida como una continuación de las Relaciones Humanas, ya que se vuelve a abordar al ser humano –pero desde la perspectiva de la motivación–¹³ con la idea de lograr un equilibrio entre la organización y el individuo. En este sentido, surgen diversos aportes.

Maslow (1970) formula preceptos que llevan a establecer lo siguiente: es necesario que el individuo crea que al cumplir con los objetivos organizacionales, se estará autorealizando; ello lo hace por medio de su teoría de la jerarquía de las necesidades –necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad, que brindan satisfacción externa) y necesidades secundarias (de pertenencia, de estima y de autorrealización, que generan satisfacción interna–, las cuales deben cumplirse de manera ascendente. Por su parte, McGregor (1972) incorpora la teoría X y Y, en la que plantea que el individuo debe cumplir con lo establecido por la organización, a partir de diferenciar entre dos polos: el “X”, que corresponde a la idea tradicional de concebir al hombre que no quiere trabajar y que es dominado por las necesidades de nivel bajo –que debe ser dirigido bajo una gestión de tipo taylorista/burocrática–, y el “Y”, que concibe al hombre motivado y con necesidades de alto nivel –que debe ser dirigido bajo una gestión orgánica–; de éste último polo se desprendió una nueva concepción del ser humano. Por su lado, Herzberg (1966) desarrolla la teoría de la motivación-higiene, que postula que los factores higiénicos producen insatisfacción en el trabajo y los factores motivacionales producen satisfacción en el trabajo –necesidad de crecer psicológicamente–; estos últimos factores son los que la organización debe buscar impulsar.

Así, las Nuevas Relaciones Humanas surgen ante la necesidad de comprender al hombre como un ser que habla y que escucha, y que debe ser percibido de manera holística; y que de ser restringidas sus capacidades, ello traerá efectos negativos para la organización. Lo que busca en el fondo esta corriente es la forma de aumentar la eficiencia y el desempeño de los trabajadores a través de diferentes condiciones de trabajo.

¹³La motivación hace referencia a “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (Murillo *et al.*, 2007, p. 335).



Ahora bien, de acuerdo con el desarrollo presentado de las corrientes que conforman la TO, se expone la tabla 1 con la intención de lograr una comprensión sintética del campo de conocimiento de la TO, abstrayendo los elementos más significativos de cada una de las corrientes. Además, dicha tabla muestra las distintas visiones que se generaron de la organización a través de las metáforas presentes en la TO –mecánica y orgánica–; ello es de gran importancia ya que exhibe las contribuciones en cuanto al objeto de estudio de la TO.

Tabla 1. Aspectos relevantes de las corrientes de la TO.

Corriente	Metáfora de Organización	Eje	Base	Conocimiento	Aporte
Administración Científica	Mecánica	Productivo y administrativo	Material	-Enajenación del saber hacer por medio de la racionalización. -Aumento de la producción	<i>One best way</i>
Relaciones Humanas	Mecánica (sistema sociotécnico)	Productivo	Teórica	-Control del comportamiento -Estructura informal -Equilibrio sociotécnico	Reconocimiento del individuo
Burocracia	Mecánica	Organizativo	Teórica	-Estructura formal -Reglas y procedimientos -Racionalidad instrumental	Forma de organización burocrática
Comportamiento	Mecánica (sistema decisorio)	Organizativo	Teórica	-Comportamiento individual y grupal -Proceso decisorio	Racionalidad limitada
Contingencia	Orgánica	Organizativo	Teórica y operativa	-Diversidad de organizaciones -Influencia del contexto y ambiente	Dependencia del contexto y del ambiente
Nuevas Relaciones Humanas	Mecánica y orgánica	Productivo	Teórica y operativa	-Motivación -Comportamiento individual y grupal	Empate entre estructura e individuo

Fuente: elaboración propia con base en Barba y Solis (1996); Ibarra (1991); Ibarra y Montaña (1986).



Es importante señalar que la TO ha jugado un papel fundamental en el desarrollo del estudio de las organizaciones, representando un campo de conocimiento que predominó durante varias décadas, y cuyo contexto estaba marcado por un avance en el desarrollo tecnológico y por la racionalidad como elemento primordial que se le atribuía a la formalización de los procesos. Por tanto, en ese contexto las organizaciones estaban fundamentadas en la racionalización del trabajo y en la burocratización, que se hacían evidentes sobre todo en el taylorismo –aumento de productividad– y en la burocracia –eficiencia administrativa–.

2. Contraste entre la Administración y la Teoría de la Organización

Derivado del recorrido realizado en el anterior apartado, ahora es necesario establecer una diferenciación entre la Administración y la TO; ello debido a que ambos campos de conocimiento mantienen una estrecha relación y a que se puede caer en la simplicidad cuando no se tiene una caracterización de las identidades de la Administración y la TO. Por tanto, es importante dicha diferenciación, pues la Administración y la TO poseen elementos que las distinguen, pero también, elementos que comparten –ello es lo que realmente construye su identidad–. Las notables diferencias de dónde surgen y cómo se estudian la Administración y la TO provienen principalmente de sus fines y del contexto donde se desarrollaron.

2.1 Administración

En lo que se refiere a la Administración –en tanto disciplina–, existe una gran diversidad de connotaciones que se le han atribuido a lo largo de su historia. En ese sentido, es importante esclarecer a qué se refiere en este trabajo por el término Administración.

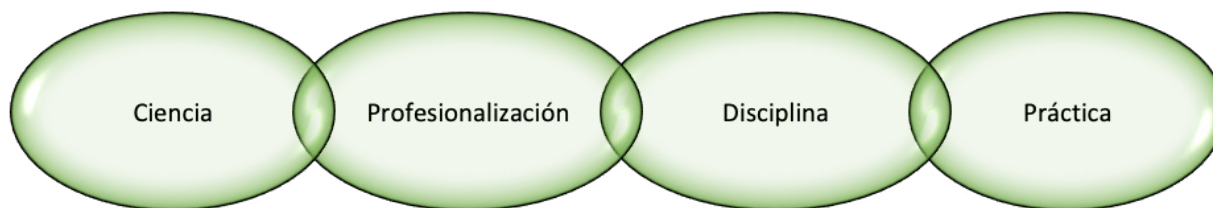
La Administración puede ser considerada como una práctica social, la cual es inherente a las necesidades del ser humano para poder sobrevivir, ya que por medio de esta práctica se establecen diferentes formas de administrar/organizar a la sociedad; desde esta perspectiva, la Administración es implementada a través de un conocimiento empírico. Sin embargo, cabe preguntarse: ¿qué fue lo que llevó a considerar a la Administración como una disciplina? Ante este cuestionamiento, se puede establecer que el desarrollo del capitalismo llevó a transformar la práctica de la Administración con el objetivo de responder a los cambios de la sociedad. Así, surgió la empresa como una forma de organización cuyo fin fue –y es– generar mayor riqueza a cambio de satisfacer varias de las necesidades de la sociedad; a su vez, la Administración se volvió esencial para la empresa y se instauró como una disciplina en la sociedad. Lo anterior, llevó a concebir a la Administración como una profesión debido a los cambios percibidos dentro de los talleres que hacían necesaria la presencia de un administrador profesional que tuviera un conocimiento –científico– que pudiera aplicarse para administrar eficazmente (Barba, 1999).



De esta manera, acorde a Barba (1999, p. 28), surgió “el administrador profesional y la administración moderna, que se sustenta en la sistematización de las diferentes prácticas a las que los dirigentes recurrían para conducir sus negocios, rodeada de toda clase de justificaciones y basadas en herramientas, principios, teorías tomadas de diferentes creencias o principios que tienen pretensión científica”. Así, ese rumbo que tomó la Administración –estableciendo principios generales– llevó a considerarla como una ciencia. Se reconocen en ese contexto a la Administración Científica de Taylor –énfasis en las tareas– y a la Administración General de Fayol –énfasis en la estructura–, las cuales dieron origen a un nuevo paradigma socioeconómico; como ya se estableció, de acuerdo con Ibarra y Montaña (1991), la Administración Científica se convertiría en la base material de la TO.

Por tanto, acorde con el desarrollo presentado relativo a las diferentes connotaciones que ha tenido la Administración, se puede establecer que de ser una práctica de uso cotidiano basada en el sentido común, la Administración paso a ser, gracias a las demandas del contexto, una disciplina; al ver los resultados que la Administración estaba logrando debido a que empezó a presentar características innovadoras aplicadas a la sociedad, fue necesaria su profesionalización con el objeto de obtener mayor conocimiento científico que permitiera alcanzar los objetivos organizacionales y de instaurar dicho conocimiento en forma de principios o leyes (ver figura 1).

Figura 1. Distintas concepciones de la Administración.



Fuente: elaboración propia con base en Barba (1999).

En cuanto a los fines de la Administración, ésta tiene un sentido funcionalista y pragmático, el cual va acorde con los fines de la empresa moderna capitalista; ha sido adaptada a las exigencias de la producción. En este sentido, se puede notar en el estudio de la Administración Científica que cada postulado se orienta a explotar las capacidades y habilidades tanto técnicas como cognitivas del factor hombre para conseguir el mayor beneficio¹⁴ y la mayor eficiencia y

¹⁴ Por ejemplo, el ahorro financiero y de tiempo que se produce gracias a la técnica de *tiempos y movimientos*; dicha técnica trata de eliminar movimientos innecesarios sin estudiar las repercusiones que esto tiene en el trabajador.

eficacia. Estos dos últimos términos no consideran las relaciones sociales que se producen a través de las interacciones hombre-hombre en los espacios de trabajo, más bien se enfocan en afinar las técnicas para obtener mayores beneficios. En este sentido, la perspectiva que la Administración tiene del individuo es instrumental; se le observa como un instrumento que realiza actividades y procesos para los fines de la empresa; por lo anterior, se entiende entonces que el nacimiento de las escuelas administrativas se dio en pro de los beneficios del empresario en términos de adaptar al individuo a ser un apéndice de la máquina. Sin embargo, aunque el fin de la Administración no se centra en las relaciones sociales en sí mismas, sí abonó a la legitimación del trabajo como origen de las relaciones humanas, así como a la influencia que tiene el factor trabajo dentro de la sociedad.

De esta manera, es importante exponer algunas definiciones de Administración. Para Chia-venato (2004, p. 20), es la “manera de integrar las organizaciones o parte de ellas. Proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de recursos organizacionales para alcanzar determinados objetivos de manera eficiente y eficaz”; en esta definición se hace referencia a ciertos procedimientos aplicados universalmente en cualquier tipo de empresa, por lo que ésta es vista desde la perspectiva de la eficiencia y se descartan otros elementos que se pueden analizar. En el mismo sentido, acorde a Reyes (2008, p. 14), la Administración puede considerarse como el “conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de coordinar un organismo social”.

No obstante, existen otras perspectivas en las que se concibe a la Administración como un campo de conocimiento que se encuentra en camino de hallar mejores formas de resolver problemas y encontrar soluciones, puesto que se volvió “un campo de conocimiento al cual recurren los estudiosos de las organizaciones en busca de pistas sobre la vida organizada” (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011, p. 34).

A partir de las anteriores definiciones se puede establecer que las dos primeras conciben a la Administración como un proceso o un sistema cuyo objetivo es lograr la eficiencia. Sin embargo, la otra definición remite a comprender a la Administración como un referente en el estudio de las organizaciones, el cual no puede ignorarse; en este sentido, ello deja entrever que la Administración ha sido superada por otros campos de conocimiento, en este caso, por la TO. Por ello, la Administración no puede ser entendida como “un conjunto de técnicas de carácter universal, sino como la búsqueda de formas de organización pertinentes en un contexto de creciente diversidad” (Montaño, en Barba 1999, p. 21), ya que la esencia de la Administración es realizar actividades organizadas que se vuelven inherentes a la sociedad tratando de dar respuesta a problemas de eficiencia que se presentan en la gran diversidad de empresas.



De acuerdo con Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011), se puede decir que la Administración se basa en la prescripción de resolución de problemas para hacer más efectiva a la empresa; sus propuestas se sustentan en otras disciplinas –aunque no es interdisciplinar¹⁵ sino multidisciplinar– en las que existen contribuciones que se adecuan al ámbito empresarial que sirven para generar soluciones prácticas por medio de técnicas, principios, procedimientos, etcétera. De igual forma, la Administración se define en términos de actividades (Aktouf, 2008), pues se centra en la especificidad de las actividades del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar; así como en la sistematización del conocimiento tanto del administrador como del trabajador, para que, en conjunto, hagan alcanzables los objetivos de la empresa.

En cuanto a los modelos administrativos aplicados –en su tejido fino y en la pureza de su construcción como tal–, éstos buscan la generación de beneficios, eficacia, eficiencia; se pueden adaptar a cualquier tipo de empresa para su exitosa puesta en marcha, dado que en esencia toda empresa busca los tres elementos anteriores. Sin embargo, la Administración como disciplina no percibe que hay factores en el entorno que no permiten que este tipo de recetas –modelos administrativos– se apliquen de forma generalizada.

En este sentido, el principal tipo de organización que estudia la Administración es la empresa industrial, y Barba (2013, p. 142) justo hace referencia a esta aseveración cuando menciona que “la Administración [...] tiene una noción de organización que, en términos generales, [...] se refiere a la organización industrial. Más adelante se refiere a la empresa y estos son los dos ámbitos entre los que transita la Administración, la industria, la organización industrial, en lo particular y la empresa, en lo general”. Por ello, la Administración muestra un énfasis en la organización formal, ya que no se enfoca a estudiar al individuo como ente humano complejo en términos psicológicos y emocionales –organización informal–; sin embargo, reconoce que una buena *salud* en su aparato social es vital para el logro de los objetivos empresariales.

Asimismo, se puede asociar a la Administración con la metáfora mecánica: “el enfoque mecanicista recae sobre la gestión racional, la eficiencia técnica del funcionamiento de los diversos ‘elementos/piezas’ que componen la organización, de manera que sea posible lograr los objetivos. Podemos decir, entonces, a partir de este marco descriptivo, que el determinismo tecnológico encuentra aquí su fundamento, y la intervención tecnocrática, su legitimación” (Ganhao, 1997); esta semejanza de la Administración con la máquina se entiende por su sesgo funcionalista, en el que las prioridades son la eficiencia, la racionalidad económica y la racionalidad instrumental, y donde el sujeto se vuelve objeto de la organización para conseguir sus fines –los sujetos son tratados como piezas reemplazables.

¹⁵ “En la investigación interdisciplinar, los investigadores pertenecen a diversas disciplinas. A pesar de ello, logran ponerse de acuerdo en la formulación de un plan y se tiene un mismo objetivo” (Gonzalez, 2014, p. 53).

Ahora bien, se puede resumir que la Administración se ha formado y reestructurado con el tiempo; que los factores que la hicieron pasar de ser una práctica social a ser una disciplina, están marcados por las demandas del contexto de la vida moderna; y que la Administración como disciplina “busca asegurar que los recursos (humanos o materiales) sean dispuestos de manera adecuada para que la organización cumpla con sus fines” (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011, p. 33).

Para finalizar este apartado, se puede señalar que la Administración como campo de estudio se vio truncada debido a que la realidad es compleja y se vuelve incierta –derivado de los constantes cambios ambientales–; por tanto, responder a las demandas ambientales con soluciones preestablecidas ya no es lo más idóneo, debido a la ambigüedad y complejidad del ambiente –no se puede responder de la misma manera a los cambios marcados por la incertidumbre–. Así, la Administración se encuentra en un estado de cuestionamiento, es decir, puede ser percibida como un campo de conocimiento insuficiente, más no obsoleto.

2.2 Teoría de la Organización

En lo que se refiere a la TO, se han abordado las distintas corrientes que han emanado del seno de la TO; más allá de este recorrido, es necesario reconocer este campo de conocimiento para comprender su pertinencia y diferenciarlo respecto de la Administración.

La TO, al igual que la Administración, ha generado distintas nociones. Por ejemplo, Ibarra (2000, p. 279) hace referencia a la TO como “un campo de conocimiento multidisciplinario, diverso, fragmentado, complejo, plural”; de esta forma, como se mostró en el anterior apartado, en la TO existe una diversidad de teorías, y por tanto, no hay un consenso en cuanto a las teorías y metodologías utilizadas, por lo que varios autores denominan a la TO como un “campo de batalla” debido a las diferentes corrientes que surgen y se disputan por establecer qué es la organización. Sin embargo, se puede establecer que la TO no está totalmente fragmentada, pues “está conformada por movimientos que en ocasiones se contradicen entre sí pero que también se complementan: su desarrollo se da entonces tanto a través de rupturas como de continuidades” (Ibarra y Montaña, 1986, p. xiv).

La TO posee varios aspectos fundamentales que la caracterizan; entre ellos se pueden destacar algunos que no contemplaba la Administración, como lo es el aspecto humano, que no fue considerado por la Administración Científica y de cual emergieron diferentes elementos a tomar en cuenta, como la organización informal. En este sentido, se puede decir que el campo de estudio de la TO se vuelve más amplio que el de la Administración, al no limitarse solo a la *organización*



formal, pues también considera a la *organización informal* para su estudio. Por tanto, la TO surge de una limitación de la Administración, así como del descontento ocasionado por las relaciones de trabajo deshumanizadas. Así, cada una de las corrientes que se desarrollaron en la TO presentan distintas vertientes que la Administración no consideró –estructuras informales, toma de decisiones no racionales, ambiente dinámico, etc.–, las cuales significaron diversas limitaciones para el campo administrativo.

Derivado de la diversidad de corrientes de la TO, ésta “puede ser caracterizada como un territorio de disputa en el que participan muy diversos saberes, y que carece hoy en día de un cuerpo teórico unificado desde el que podemos reconocer las organizaciones” (Ibarra, 2000, p. 277). En otras palabras, dentro de este campo disciplinario surgen distintas interpretaciones en el análisis de las organizaciones derivadas de diferentes elementos que conducen a la complejidad de la organización –no está presente el orden, como en la Administración se hacía hincapié. Además, esta fragmentación de teorías se ha reflejado en el creciente interés de formas de conocimiento que han respondido a la modernidad, resultando de ello métodos concretos para la investigación y para la aplicación práctica de distintas teorías –métodos caracterizados por la racionalidad instrumental y por el énfasis en el desarrollo de formas de organización tayloristas y burocráticas. Así, la TO es una creación de la modernidad, en donde se ve un avance en el desarrollo tecnológico y se concibe a la racionalidad como elemento que atribuye formalización a los procesos.

En la TO, la empresa no es el único objeto de estudio, pues aquélla considera a las *organizaciones formales* como su objeto de estudio; estas últimas engloban elementos –humanos, sociales, ambientales, entre otros– que dan apertura a un estudio más analítico y amplio para la mejora de dichos entes sociales; además, a lo largo del desarrollo de la TO se marcan distintas etapas, en las que su objeto de estudio –la organización–, fue analizado desde diferentes ángulos.

En lo que respecta al surgimiento de la TO, se vuelve difuso, ya que converge con el de la Administración. Sin embargo, el experimento de Hawthorne “puede considerarse como el inicio del enfoque de las relaciones humanas, en lo particular, y en lo general, como el surgimiento de la Teoría de la Organización” (Barba, 2013, p. 143); ello debido a que fue un experimento realizado no sólo por empresarios sino por académicos, y a que fue el primer estudio que incorporó elementos prácticos y teóricos –en principio se realizó el estudio con fines de mejora del desempeño,¹⁶ teorizando posteriormente sobre el factor humano y su relación con los procesos productivos–.

¹⁶ En el inicio de los experimentos, al individuo se le estudia, al igual que en la Administración, como un instrumento que puede ser condicionado para lograr la máxima eficiencia, es decir, es visto como un medio más para el logro de los objetivos organizacionales.

En lo tocante a la generación del conocimiento, en la TO domina el paradigma¹⁷ funcionalista, el cual “ha proporcionado las bases de la mayor parte de la teoría e investigación moderna sobre el tema de las organizaciones” (Pfeffer, 2000, p. 243) y se sustenta en una metodología cuantitativa que logra credibilidad a través de la cuantificación de los hechos analizados. Así, la explicación de los fenómenos organizacionales se inclinaba por un tipo de argumentación en la que para toda acción hay una reacción –causa/efecto– y en la que cada objeto a estudiar cumple una función.

A las corrientes de la TO se les pueden atribuir diversas metáforas, como por ejemplo, la orgánica/biológica. Al respecto, González (2015, p. 21) escribe: “Como todo sistema viviente, la organización se nutre a través de su interacción con el entorno, al cual debe adaptarse para sobrevivir. Asimismo, la metáfora biológica conduce a la idea de salud y enfermedad organizacional, con sus consecuentes acciones preventivas, diagnósticos y de intervención terapéutica”. Con dicha metáfora, se puede concebir una noción de organización completamente diferente a la noción de organización –léase empresa– derivada de la administración. Es decir, en la metáfora máquina no se consideraban los elementos externos –entorno–, creando con ello una percepción de orden en la que se ponían en marcha soluciones prescriptivas; en cambio, bajo la metáfora de organismo, se observa una noción de organización con más elementos que contribuyen al desarrollo de las actividades, y por ende, tiende a hacerse más complejo el entendimiento de ésta, al generarse descripciones sobre muchos más fenómenos.

La TO se puede entender como una serie de teorías bajo diferentes perspectivas y disciplinas, lo que la hace multidisciplinaria, ya que “los investigadores pertenecen a diversas disciplinas, y cada uno es prácticamente independiente en su trabajo” (Gonzalez, 2014, p. 53); de ello se origina esa diversidad de teorías en la que cada una aboga por su conocimiento. El desarrollo de la TO se dio bajo el amparo de las corrientes que fueron atendiendo las demandas de la empresa industrial; algunas corrientes persistieron y otras quebrantaron, por tanto, emanaron conocimientos que evolucionaron a lo largo de todos los periodos que emergieron de la TO.

Otro aspecto relevante de la TO es que ésta trata de explicar el fenómeno de la organización,¹⁸ es decir, intenta analizar y describir qué es lo que sucede en la organización más que prescribir soluciones, como lo hace la Administración.

¹⁷ Por paradigma se hace referencia a toda una construcción de métodos, ideas, interpretaciones y campos disciplinarios que muestran una postura sobre la forma de comprender la realidad.

¹⁸ Como se ha señalado, en la organización interviene una combinación de elementos, como individuos, estructuras, procesos, ambientes, etcétera.



Con todo lo expuesto anteriormente, se observa con mayor claridad tanto la identidad disciplinaria de la TO como los aspectos que ésta comparte con la Administración. Bajo esta lógica, se presentan en la tabla 2 los aspectos que forman y distinguen la identidad disciplinaria de cada campo, así como los aspectos que comparten ambos campos.

Tabla 2. Diferencias y semejanzas entre la Administración y la Teoría de la Organización.

	Administración	Teoría de la Organización
Definición	Sistematización del conocimiento (especificidad de técnicas y procedimientos administrativos)	Disciplina social que pretende dar una explicación a fenómenos organizacionales
Origen	Administración Científica	Administración Científica (base material) Relaciones Humanas (primera corriente en teorizar)
Objeto de estudio	Empresa industrial	Empresas Diversas Organizaciones
Fin	Económico	
Método	Positivista/cuantitativo	
Metáfora	Mecánica	Mecánica/Orgánica
Orden / desorden	Orden	Orden/Equilibrio Conflicto
Racionalidad	Instrumental	
Orientación	Prescripción	Análisis-Descripción
Paradigma	Pragmático	Funcionalista-Pragmático
Propuestas	Técnicas/procedimientos	Teoría
Enfoque	Multidisciplinario	

Fuente: modificado de Barba (2013, p. 150).

La tabla 2 indica que la Administración y la TO poseen varios aspectos que comparten, por lo que su identidad se vuelve confusa y resulta común que sean empleadas como sinónimos o incluso que se consideren a ambas como Administración –al ser ésta la que ha tenido mayor reconocimiento–, lo que lleva a restringir el conocimiento, ya que al englobar a ambos campos en la Administración, se estaría negando el conocimiento y alcance de la TO.

En este sentido, la Administración nació para la empresa, cuyo fin es la ganancia; es decir, debido a la racionalidad económica, se empezó a generar conocimiento que condicionaba al trabajo a lograr eficiencia. Por otra parte, las condiciones del contexto marcaron las limitantes de la Administración, a partir de lo cual emergió la TO como una nueva perspectiva para maximizar la ganancia por medio de teorías –y no por medio de técnicas o procedimientos. Por ello, se puede decir que los fines de la Administración y la TO son económicos, lo que lleva a entender a la TO como una extensión de la Administración, en donde lo que se busca es la maximización de la eficiencia.

Por tanto, se podría cuestionar entonces cuál es el objetivo de la TO, es decir, si presenta los mismos fines que la Administración; ante ello se puede argumentar que el surgimiento de la TO llevó a generar un cambio en el análisis de las organizaciones –cambio de metáfora mecánica a orgánica– al considerar al ambiente como factor influyente en la organización, así como considerar al individuo como ente que debe ser apreciado. Esto ha llevado a acumular una diversidad de conocimientos relativos a la dominante forma de organización burocrática en la que el trabajo se basa en el control y racionalización; asimismo, se recurrió al control por medio de las subjetividades del individuo –lo que volvió más oculta la dominación.

Así, la relevancia de la TO se debe a que analiza más fenómenos organizacionales con mayor profundidad, lo que lleva reconocer el conflicto en la organización. Además, el campo de estudio de la TO ya no es tan limitado, lo que permite refutar los preceptos que la Administración ha presentado como inamovibles. En síntesis, mientras la Administración se queda con la parte superficial a partir de la cual genera prescripciones, la TO desarrolla un nivel analítico que genera explicaciones y descripciones. Por tanto, lo anterior deja más claro qué es lo que define a cada campo de conocimiento y lo que los distingue; asimismo, permite un mayor acercamiento a lo que caracteriza a la TO y a sus aportes al conocimiento organizacional –es decir, permite comprender que existen aspectos organizacionales internos y externos con múltiples dimensiones de análisis cada uno.

A continuación, se ahonda en el objeto de estudio de la Administración y de la TO, con el fin de esclarecer la pertinencia de la TO.



3. Objeto de estudio de la Administración –empresa– y de la Teoría de la Organización –organización–¹⁹

Entre el objeto de estudio de la Administración y el de la TO hay una diferencia: la primera estudia en lo particular a la *empresa* y la segunda a la *organización*. Por tanto, es necesario analizar cada objeto de estudio, pues la empresa se vuelve una unidad de análisis más superficial cuya prioridad es satisfacer necesidades económicas aumentando la eficiencia. Así, con esa concepción de empresa meramente económica –propia de la Administración–, la empresa se vuelve un ente simple en el que no se percibe la complejidad, puesto que “la noción económica de empresa simplifica la realidad empresarial al ocultar u omitir la complejidad subyacente en la acción empresarial [...] por tanto, simplificar la realidad, no permite comprender en su justa dimensión el fenómeno multifacético que significa la empresa” (De la Rosa, 2004, p. 174).

3.1 Empresa

Resulta interesante traer a colación algunas definiciones de empresa para comprender su dimensión de análisis. En lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo (2015), esta considera a la empresa, en su artículo 16, como “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”; asimismo, por establecimiento, dicha Ley entiende “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”. Bajo esta misma lógica, Chiavenato (2004, p. 40) define a la empresa como la “organización destinada a la producción o comercialización de bienes y servicios [y] su objetivo es el lucro”; para el autor, “existen cuatro categorías de empresas según el tipo de producción: agrícolas, industriales, comerciales y financieras, cada una de las cuales tiene su propio modo de funcionamiento” (Chiavenato, 2004, p. 40). Por otra parte, Reyes (2008) menciona que la empresa está integrada por bienes materiales, hombres y sistemas, y que puede ser estudiada bajo las perspectivas económica, jurídica, administrativa y sociológica –y de conjunto–.

Como se observa con las anteriores definiciones, la empresa tiene diferentes interpretaciones; no obstante, dichas definiciones se encasillan en una visión exclusivamente económica. Desde una perspectiva económica, la empresa se vuelve “una caja negra que oculta los procedimientos inherentes a la combinación de los factores de producción necesarios para la consecución de la maximización de beneficios” (De la Rosa, 2004, p. 147). A pesar de ello, como lo menciona Reyes (2008), la empresa puede ser analizada desde otras perspectivas, lo que ampliaría su análisis al contar con una integración de todas ellas.

¹⁹ En estricto sentido, la empresa no es el objeto de estudio de la Administración, sin embargo, en este capítulo se considera como su objeto de estudio solamente para efectos de comparación con el objeto de estudio de la Teoría de la Organización.

Entonces, la empresa vista desde una perspectiva económica se entiende como un espacio en donde la racionalidad es fundamental para alcanzar niveles de eficiencia óptimos por medio de actividades preestablecidas basadas en cálculos precisos; donde el individuo es considerado como un objeto –es decir, carece de emociones– y se explotan al límite sus habilidades técnicas y físicas para cumplir con los propósitos de la producción –con el fin de conseguir los máximos beneficios económicos–. Dado que el hombre es el motor que hace funcionar a la empresa, ésta buscará hacer lo más rentable posible el factor trabajo.²⁰ Por tanto, “la representación de la noción económica de empresa permite concebirla como un ente abstracto y racional producto de la mezcla de factores esencialmente numéricos-cuantitativos, carente de vida interna y, en consecuencia, desprovisto de contexto social, cultural político, etcétera” (De la Rosa, 2004, p. 141).

La empresa se distingue por mantener en sus actividades altos grados de control, orden, precisión y previsión para asegurar el cumplimiento puntual de sus procedimientos; así, los alcances que tiene que lograr se limitan a corto plazo, dadas las amenazas que existen en el mercado. La empresa se avocará por modelos técnicos y procedimientos que puedan garantizar tanto la productividad como la utilización eficiente los recursos que se tengan disponibles. Cabe destacar que en la Administración destacará siempre la noción de empresa formal, dadas las reglas que ésta debe seguir para conseguir los mayores beneficios.

El análisis de la empresa, al ser considerado bajo una noción económica, se ve limitado, pues no se adentra a la complejidad que se genera en los procesos, las estructuras, las acciones de los individuos, etc., lo que lleva a un desconocimiento de la empresa en su conjunto. Esta noción económica de empresa ha sido utilizada bajo el amparo de la Administración, sin embargo, la lógica económica no es la única que tiene la empresa, pues existen otras, como la organizacional. En ese sentido, “solo desde una perspectiva organizacional es que se revela la naturaleza compleja de la empresa, porque únicamente en tanto organizaciones [las empresas] adquieren un carácter complejo. La perspectiva organizacional es la más adecuada para abordar el estudio de esta complejidad” (De la Rosa, 2004, p. 147).

Esa complejidad que se le ha reconocido a la organización se fue desarrollando a lo largo de la TO, por ello, en el primer apartado se observa cómo se fue estructurando el concepto de organización, así como sus limitaciones.

²⁰ La aparición de la empresa generó para el individuo un rol específico; éste es reconocido como un ente productivo dentro de una sociedad que se rige socialmente por las relaciones de producción.



3.2 Organización

Un factor fundamental que marca el cambio de empresa a organización fue a partir de la humanización del trabajador dentro del sistema capitalista de producción. Se percibe no solo al individuo como humano, sino a la organización como ente social en lugar de sólo productor; asimismo, se percibe que la organización convive y se adecua a su ambiente, que es cambiante y actúa de manera multidinámica. Esta ruptura del paradigma fue necesaria para conocer los alcances de la empresa misma, es decir, la Administración y la TO, en sus objetos de estudio, se complementan.

La TO tiene como objeto de estudio a la organización, la cual Hall (1996, p. 33) define 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”.

En la TO se empieza a hablar de organizaciones desde una perspectiva armónica; en esta perspectiva las organizaciones podían acoplarse con el ambiente y generar modelos para adaptarse a sus ambientes –de ello deriva la metáfora orgánica–; en ese sentido, Montaña (2001, p. 108) hace referencia a que una organización “puede ser observada, convencional e idealizadamente, como un espacio ordenado, armónico, monolítico, funcional, transparente, homogéneo y con fronteras bien definidas”. No obstante, en la TO se percibieron más elementos que intervienen en la organización, los cuales se analizaban de forma fragmentada.

En las organizaciones existen múltiples factores y acciones que generan diferentes perspectivas que llevan a entender a la organización como compleja y ambigua, lo que da lugar a distintas controversias; así, se diferencia esa visión de la organización como ente homogéneo de la visión de la organización como ente complejo, es decir, se percibe a la organización como “un espacio multidimensional, donde se cruzan lógicas de acción distintas –técnica, política, cultural, etcétera–, en la cual intervienen múltiples actores, con intereses propios que hacen del conflicto y el poder, ingredientes básicos de su funcionamiento” (Montaña, 2001, p. 109). Como se puede observar, esta es una noción de organización muy diferente a la que se acuñó en la TO, lo que marcó una de sus limitantes al no visualizar a la organización desde diferentes perspectivas –cultural, política, social, etc.–, y seguir enfrascada en fines económicos.

Los elementos que circunscriben a la organización pueden ser identificados en las diferentes corrientes de la TO –relaciones humanas, burocracia, comportamiento, contingencia y nuevas relaciones humanas–; no obstante, desde la perspectiva de la TO, la organización es analizada de forma fragmentada y no en su totalidad, es decir, cada corriente se enfoca en elementos específicos de la organización. A pesar de conocer diversos elementos de la organización, se ha estudiado sólo una fracción de la misma; al respecto, la TO ha tratado de combatir entre el avance de las organizaciones y el entendimiento de las mismas. Si bien parece ser imposible entender la complejidad de los factores que intervienen en una organización, no han sido inútiles cada uno de los acercamientos que se han tenido para comprenderla. Sin embargo, la TO se encuentra en un punto en el que “el estado de la teoría y la investigación organizacional está ciertamente fragmentado y desorganizado” (Perrow, 1984, p. 307).

Por tanto, debido a la complejidad de la organización, ésta no se puede contener en una sola definición; resulta más conveniente crear una definición adecuada que comprenda realmente lo que es prioridad para ese contexto. Esta manera de pensar se deriva de concebir a la organización de una forma integral –por ende, todo repercute en la organización. Debido a la gran multiplicidad de elementos a tomar en cuenta en una organización, a su dinamismo, a sus diversos niveles de análisis y a sus aspectos concretos a estudiar, la TO se vuelve compleja; su objeto de estudio la vuelve compleja.

El hacer énfasis en la importancia de las organizaciones se debe a que están inmersas en la vida del ser humano, por ende, generan repercusiones a nivel individual y social. Al respecto, escriben Barba y Solis (1996, p. 45): “el estudio de las organizaciones se ha caracterizado por el establecimiento de niveles de análisis que permiten distinguir el ámbito de referencia. De esta manera, se pueden definir tres ámbitos organizacionales distintos pero relacionados, que se expresan en la relación individuo-grupo, la organización y lo social”. Por ello, analíticamente es mejor estudiar a la organización que a la empresa, por las limitantes que implica quedarse en un solo ambiente empresarial.

Al ser la organización objeto de estudio de la TO, se desarrollaron diversos análisis dependiendo de los elementos que fueron identificándose en la organización, no obstante, nunca se analizaron de forma integral, sino separadamente. Desde la TO, se habla de organización, pero aunque es incorporada esta noción y se reconoce la interacción de varios elementos, la TO engloba todos esos elementos hacia fines económicos, es decir, no analiza la complejidad y ambigüedad de la organización. A pesar de ello, se generó un avance al incorporar el aspecto informal, ya que amplió su campo de conocimiento respecto de la empresa.

La tabla 3 muestra los aspectos más relevantes de la noción de empresa y organización, así como los elementos que comparten.



Tabla 3. Diferencias entre empresa y organización.

	Empresa	Organización
Definición	Organización destinada a la producción y comercialización de bienes y servicios	“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)
Enfoque	Modelos técnicos y administrativos (procedimientos productivos)	Diversidad de fenómenos Diversidad de teorías
Campo de estudio	Formal	Formal/informal
Análisis	Orden	Equilibrio/conflicto
Alcance	Superficial	Complejo
Fines	Económicos	

Fuente: elaboración propia con base en Barba (2013) y Hall (1996).

La noción de empresa se minimiza ante la de organización –la empresa es un tipo de organización–, pues sólo se enfoca a un tipo específico de ésta, por tanto, el campo de estudio de la Administración se ve restringido. La noción de organización es más compleja por la diversidad de tipos de organización que se generan y por las distintas variables a considerar para su estudio; además de que no se enfoca sólo en cuestiones administrativas y económicas. A diferencia de la noción de empresa, en la organización hay más elementos que la conforman y determinan su funcionamiento, sin embargo, tanto la Administración como la TO, se enfocan en la perspectiva económica. Así, la noción de organización tiene mayor alcance, por lo que se genera una diversidad de teorías, dependiendo del enfoque que se da a la organización y al análisis que se realiza.

Sin embargo, esta complejidad organizacional en la TO se encontraba en crecimiento por la dificultad que ocasionaba involucrar diversos niveles de análisis y comprender integralmente sus elementos –individuo, estructura, contexto, etc.–, lo que le daría sustento a su estudio y macaría su trascendencia y limitantes. En este sentido, podría cuestionarse esta visión fragmentada que se le ha dado a la organización; asimismo, no se ha alcanzado a discernir sobre la construcción social que se genera en la organización, aspecto que no consideran la Administración ni la TO.

Conclusiones

En función de lo expuesto anteriormente y teniendo un contexto más argumentado de la TO, se puede comprender la importancia de este campo de conocimiento, así como sus alcances, limitaciones e identidad. Por ello, fue importante realizar una diferenciación entre la Administración y la TO debido a que existen algunas similitudes entre estos dos campos y en ocasiones se llega a perder el sentido de cada uno de estos por la delgada línea de diferenciación que presentan. Al no tener una caracterización clara y no conocer la identidad de estos campos, se cae en generalidades, y por lo regular, se les otorga un carácter de sinónimos.

Con la caracterización realizada sobre la TO, se puede observar que a pesar de compartir algunos elementos con la Administración, la TO marcó un gran desarrollo en el estudio de las organizaciones al considerar aspectos que la Administración no contemplaba. Así, dentro del desarrollo de la TO, se le pueden atribuir ciertos alcances en lo que respecta al análisis de las organizaciones; uno de ellos fue el aportar mayor sustento a través del dispositivo teórico/práctico que desarrolló, es decir, la TO se desplegó mediante la investigación y la práctica, lo cual quedó evidenciado desde la corriente de las relaciones humanas –por tanto, la TO aportó los primeros marcos teóricos–.

La TO amplió el campo de estudio de las organizaciones permitiendo desarrollar acercamientos más profundos sobre los fenómenos organizacionales. Otro alcance significativo se derivó de la corriente de la contingencia, la cual representó un parteaguas para la TO, ya que se concibió a la organización como un sistema abierto en el que influían variables externas en la organización; esto encauzó la concepción de la organización de una manera más compleja al poner en escena elementos dependientes de un contexto, así como la diversidad de organizaciones.

Por mucho tiempo el conocimiento generado por la TO fue aceptado, pues no se cuestionaban sus supuestos para determinarlos como inválidos. Así, la TO se volvió un campo de conocimiento con gran fuerza que logró una idea homogenizada de las organizaciones con el propósito de obtener modelos ideales. De esta manera, los conocimientos que se aplicaban en las organizaciones se trasladaron hacia la sociedad, manifestándose en una forma de vida que en la actualidad prevalece.

Es importante abonar a la importancia que tiene la TO, puesto que a partir de las reflexiones y debates que se identificaron en su desarrollo, se generaron cambios paradigmáticos. De lo anterior, emanan distintas posturas en las que se trata de delimitar qué fue lo que marcó un cambio de paradigma, que por ende, repercutió en las formas organizacionales. Por tanto, el rumbo que ha tenido la TO en el estudio de las organizaciones es de gran relevancia, puesto que en su seno



—es decir, en el estudio de las organizaciones— se encuentran distintos debates desarrollados por críticos que cuestionaban la alta funcionalidad, la falta de flexibilidad, los contextos dominados por la economía, la razón instrumental, la metodología cuantitativa, entre otros aspectos. Esto llevaría a plantear limitaciones de la TO, ya que por ejemplo, tiende a inclinarse hacia el cómo mejorar el desempeño, el control del comportamiento del individuo, la búsqueda de la eficacia, etc., bajo un enfoque funcionalista.²¹

Cabe señalar que el paradigma funcionalista “ha proporcionado el marco dominante para la conducta de la sociología académica y el estudio de las organizaciones. Representa una perspectiva que está firmemente enraizada en la sociología de la regulación y aborda su tema desde un punto de vista objetivista” (Burrell y Morgan, 1979, p. 25). Bajo este paradigma se analiza a las organizaciones desde su problemática con el fin de proponer soluciones pragmáticas; asimismo, dicho paradigma se basa en consensos y en determinismos. Por ello, son necesarios otros puntos de vista teóricos que se basen en estudios críticos.

En el mismo sentido, la TO se caracteriza por su falta de visión crítica, ya que tiende a desdibujarse dentro de la visión analítica. Aporta solamente una descripción del fenómeno, así como las consecuencias de lo que puede desarrollar ese fenómeno; de esa manera la TO acuña teorías para dar soluciones a los problemas que identifica.

Otra limitación de la TO emana de su gran diversidad relativa a la abundancia de disciplinas, métodos, conceptos, etc.; conforme más se amplía el campo de estudio de las organizaciones, se van incorporando teorías que en el momento se creen que son pertinentes, pero que después son utilizadas a manera de discursos y se pierde el sentido de su función original, por lo que lo único que se percibe es un campo de batalla entre teorías que hacen más complejo el estudio de las organizaciones.

Asimismo, una limitación que se tiene en cuanto a la noción de organización, es que el objeto de estudio de la TO son las organizaciones, pero solo las organizaciones con fines económicos, es decir, la TO no contempla organizaciones con fines sociales sin fines de lucro, lo que restringe su campo de estudio. Una limitación más surge de que la TO observa al individuo como un instrumento de la organización, es decir, como un medio más para el logro de los objetivos; aunque bajo la TO se hayan desarrollado teorías contemplando al individuo, el único propósito era controlar el comportamiento del individuo para lograr la eficiencia.

²¹ Para Burrell y Morgan (1979, p. 26) el funcionalismo “se caracteriza por una preocupación por proporcionar explicaciones sobre el status quo, el orden social, el consenso, la integración social, la solidaridad, la satisfacción de las necesidades y la realidad. Se aproxima a estas preocupaciones sociológicas generales desde un punto de vista que tiende a ser realista, positivista, determinista y nomotético”.

Se ha dicho anteriormente que la TO se dio por rupturas y continuidades. Bajo este supuesto, se pueden entender a las rupturas como elementos que han sido desvanecidos o se omiten y que bajo la perspectiva funcionalista que es conservadora, genera fragmentaciones teóricas. Las continuidades hacen referencia al desarrollo del contexto específico de las organizaciones, lo que propicia una restricción para la TO, pues ésta aplica sus resultados a cualquier tipo de contexto a pesar de que fueron desarrollados en un contexto específico –anglosajón-, por tanto el desarrollo de las teorías no se da por evolución. Así, “la teoría organizacional está en la etapa Neanderthal, de ir progresivamente descomponiendo grandes problemas para los que no hay respuesta, en específicos donde podría haber alguna respuesta” (Perrow, 1984, p. 310).

La TO marcó un paso significativo al cambiar de la noción de empresa a la de organización, lo que amplió el campo de investigación; por ejemplo, se empezó a considerar el aspecto informal –vs el formal-, lo que aportó más elementos de investigación –aunque ligados a la perspectiva económica-. Incorporar la noción de organización fue sin duda una gran contribución, pues las organizaciones son componentes dominantes de la sociedad en las que se generan relaciones de dependencia entre el individuo y la organización, así como efectos y contribuciones.

Asimismo, otro aporte fue la noción de organización de la TO que cambió radicalmente a la Administración, es decir, mientras la Administración concebía a la organización como procedimientos técnicos que se encontraban inmersos en las fases del proceso administrativo, la TO la concebía como una forma de colectividad con múltiples elementos que se interrelacionan entre sí. Por tanto, la TO buscaba analizar a la organización, no simplemente dar prescripciones como la Administración; ello dio paso a las metáforas de la organización como máquina y como organismo. No obstante, la organización estudiada en la TO hace referencia a una racionalidad instrumental, al aporte de soluciones a los problemas administrativos, lo cual implica que no hubo una completa separación entre la TO y la Administración, pues su orientación sigue siendo económica –y olvida el aspecto social-.

La TO percibe a la organización en equilibrio con espacios estructurados, sin embargo, bajo su perspectiva pragmática/funcionalista, no contempla más elementos que ayudarían a complementar esta noción de organización y a concebirla de manera más compleja y ambigua –por la interrelación de sus elementos-.

A partir de lo anteriormente escrito, y tomando como referencia que una definición es siempre inacabada, sería interesante replantearse la concepción de organización derivada de la TO, comprendiéndola como un constructo social que posibilita un análisis diferente a lo establecido por la TO, es decir, una noción de organización que contemple que la ambigüedad es inherente a la organización, lo que lleva a considerar que dentro de ésta conviven a la vez el orden, el desorden,



la indeterminación, la racionalidad, etc., esto es, una serie de elementos que son paradójicos y que coexisten en las organizaciones.

Sin duda, esta nueva visión de la organización pone en entredicho el conocimiento generado por el paradigma funcionalista, en el que se han producido concepciones de la organización como máquina y como organismo. Esto genera un nuevo reto para los investigadores y para los dirigentes de las organizaciones, pues lleva a replantear el sentido humano, lo cual tiene consecuencias para la organización, ya que no se pueden aislar ni las acciones de los individuos, ni los significados que éstos producen para construir a la organización. Ello nos aproxima a otra visión de la organización, la cual se encuentra en una urdimbre de fines ambiguos y conflictivos que se originan tanto en el interior como en el exterior de la organización debido a las acciones individuales, a las prácticas organizacionales y a la respuesta de las organizaciones a su ambiente.

Referencias

- Aktouf, O. (2008). *Administración y pedagogía*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Argyris, C. (1975). The impact of the Formal Organization upon the individual. En D. Pugh, *Organization Theory*. Londres: Penguin Books.
- Barba, A. (1999). Administración y sociedad. En *Administración 2*, Colección de Humanidades de UNITEC, Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México, México
- Barba, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: contexto, realidad y mitos. *Gestión y Estrategia*, 38, 17-29.
- Barba, A. (2012). Los estudios organizacionales. Una aproximación al caso de México. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, 1(1), 4-23.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, 44, 139-152.
- Barba, A. y Solis, P. (1996). *Cultura en las Organizaciones*. Enfoques y metáforas de los Estudios Organizacionales. México: Vertiente.
- Burns, T. y Stalker, M. (1994). *The management of innovation*. Great Britain: Oxford University Press.
- Burrell, G. y Gareth, M. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Great Britain: Heinemann.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración (Séptima ed.)*. México: McGraw Hill.
- Child, J. (1995). Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice. En L. Donaldson, *Contingency Theory*. Cambridge: Darmouth.
- Coriat, B. (2000). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.

- Crozier, M. (1974). *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Cyert, R. y March, J. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. New Jersey: Prentice Hall.
- De la Rosa, A. (2004). Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización. *Iztapalapa*, 56, 129-174.
- Desmarez, P. (1986). La sociología industrial, heredera de la termodinámica del equilibrio. En E. Ibarra, & L. Montaña, *Teoría de la Organización: Fundamentos y controversias*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Durand, C. (1979). *El trabajo encadenado. Organización del trabajo y dominación social*. Madrid: H. Blume.
- Ganhao, M. T. (1997). Las metáforas organizacionales. *Revista de sociología* (51), 183-189.
- Gonzalez, D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24, 43-58.
- González, F. (2015). Las metáforas organizacionales en la era de la virtualidad. *Revista argentina de investigación en negocios* (1), 19-30.
- Guzmán, I. (1963). *La sociología de la empresa*. México: Jus.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Thomas Y. Crowell Company.
- Ibarra, E. (1991). Notas para el estudio en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización. En E. Ibarra, & L. Montaña, *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. UAM-I -Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra, E. (2000). Teoría de la Organización, mapa conceptual de un territorio en disputa. En E. De la Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 245-284). México: Fondo de Cultura Económica.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1986). Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En E. Ibarra, & L. Montaña, *Teoría de la Organización: Fundamentos y controversias* (págs. VII-XXVI). México: UAM-I.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1991). Organización y Administración. Una lectura crítica para América Latina. En E. Ibarra, & L. Montaña, *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (págs. 7-25). México: UAM-I- Miguel Ángel Porrúa.
- Lawrence, P. y Lorsch, J. (1973). *Organización y ambiente*. México: Labor.
- Ley Federal del Trabajo. (12 de 06 de 2015). Recuperado el 22 de 03 de 2018, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- March, J. (1989). The business firm as a political coalition. En J. March, *Decisions and organizations*. New York: Blackwell.
- March, J. y Simon, H. (1969). *Teoría de la Organización*. Barcelona: Ediciones Ariel.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. Harper & Row Publishers: New York.
- 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.
- McGregor, D. (1972). *El aspecto humano de las empresas*. México: Diana.



- Merton, R. (2002). *Teoría y estructuras sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Montaño, L. (1991). Las Nuevas Relaciones Humanas: un falso reto a la democracia. En E. Ibarra, y L. Montaño, *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (págs. 69-102). México: UAM-I Miguel Ángel Porrúa.
- Montaño, L. (2001). Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción -siempre inacabada- de la universidad. En A. Barba y L. Montaño, *Universidad, organización y sociedad: arreglos y contrversias* (págs. 105-132). México: Porrúa.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y Burocracia*. México: Ediciones Península.
- Murillo, G., et al. (2007). *Teorías clásicas de la organización y el Management*. Bogotá: Universidad del Valle y ECOE ediciones.
- Pfeffer, J. (2000). *Los nuevos rumbos en la teoría de la organización*. México: Oxford
- Perrow, C. (1984). La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo. En Salaman, Graemme y Kenneth Thompson, *Control e ideología en las organizaciones* (págs. 293-314). México: Fondo de Cultura Económica.
- Pugh, D. (1997). Does context determine form? En D. Pugh, (Ed.) *Organization Theory* (16-35). Londres: Penguin Books.
- 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), 7-51.
- Reyes, A. (2008). *Administración Moderna*. México: Limusa.
- Roethlisberger, F. y Dickson, W. (1966). *Management and the worker*. Harvard University Press, Cambridge: Massachusetts.
- Simon, H. (1982). *La nueva ciencia de la dirección gerencial*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Simon, H. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar.
- Taylor, F. (1983). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero Hermanos.
- Taylor, F. (1997). ¿Qué es la administración científica? En H. Merril, *Clásicos de administración* (págs. 77-80). México: Limusa.
- Weber, M. (1992). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Woodward, J. (1975). Management and technology. En D. Pugh, *Organization Theory* (págs. 56-71). Londres: Penguin Books

Estudios Organizacionales, una postura crítica ante la Teoría de la Organización: el papel de la Perspectiva Organizacional

Erik Geovany González Cruz*

Introducción

Analizar las organizaciones desde una postura crítica es un aspecto relevante de los Estudios Organizacionales (EO). Una revisión detallada puede mostrarnos como los EO en sus diferentes corrientes enfatizan distintos aspectos para el estudio de las organizaciones a los enfatizados por la Teoría de la Organización (TO), lo cual hace evidente la ruptura de los EO con la forma en la que se venía haciendo investigación en la TO.

Actualmente, en México, se busca consolidar la Perspectiva Organizacional (PO); dicha perspectiva implica un punto de vista particular para abordar el estudio de las organizaciones que incluye como insumo analítico a los EO y a la TO. En este sentido, es prudente preguntarnos: ¿qué tanto se pierde la postura crítica, característica identitaria importante de los EO, cuando se aborda el estudio de las organizaciones desde una PO?

Para responder a la anterior pregunta, se plantea como objetivo determinar si la Perspectiva Organizacional disminuye el enfoque crítico de los Estudios Organizacionales. Para ello, en un

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

primer apartado se describe la relación crítica entre TO y EO;¹ en este apartado, inicialmente se conceptualiza lo que es una organización –objeto de estudio de ambos campos de conocimiento–, posteriormente, se señalan características concretas de la TO, para finalmente, poder determinar la postura crítica que mantienen los EO frente a la TO y la importancia de dicha postura.

En un segundo apartado, se abordan desde diferentes corrientes de los EO algunos enfoques críticos presentes en dicho campo de estudio. Bajo esta lógica, se parte de la Teoría Crítica y el Posmodernismo por ser las corrientes más evidentes en cuanto a un enfoque crítico. No obstante, este ejercicio es llevado hacia otras corrientes de los EO de manera más general.

El tercer apartado presenta un análisis de la PO y los EO. Específicamente, se pretende definir qué es la PO a partir de sus diferencias con otras perspectivas y su contraste con la problemática organizacional. Asimismo, se relaciona la PO con la naturaleza crítica de los EO, planteando que la PO amplía la visión de análisis que se realiza desde los EO, lo cual no limita su postura crítica, sino que brinda otras herramientas para un estudio a mayor profundidad.

Finalmente, se realizan algunas reflexiones a manera de conclusión en cuanto a la labor de los investigadores en EO, planteando que la PO permite ampliar el abanico de opciones de un estudio crítico –naturaleza y esencia de los EO.

1. Relación crítica entre Teoría de la Organización y Estudios

Organizacionales

La relación existente entre Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales es muy cercana, y a la vez, contrapuesta. Para Hatch (1997) parecen ser casi lo mismo, pues inclusive no distingue diferencia entre ellos y caracteriza a la TO con aspectos que pueden ser considerados propios de los EO, como lo son, lo simbólico, lo interpretativo y lo posmoderno; la autora plantea a los EO como una secuencia histórica del desarrollo de la TO.

En el mismo sentido, Ibarra (1991) expone un primer acercamiento a la crisis de la TO, en lo que denomina, *la primera gran explosión*, lo cual corresponde a la tercera etapa del desarrollo histórico de la TO; en dicha etapa se observan cambios a nivel mundial que afectan a las organizaciones y que llevan a replantear la forma en la que se estudian a las organizaciones. Asimismo,

¹Se entiende por postura crítica la relación que mantienen los Estudios Organizacionales y la Teoría de la Organización en cuanto a una serie de alejamientos, rupturas y desviaciones que presentan los Estudios Organizacionales respecto de la Teoría de la Organización; es decir, ciertas corrientes de los Estudios Organizacionales se contraponen a ciertas corrientes de la Teoría de la Organización –o en todo caso buscan superar las limitaciones de ciertas corrientes de la Teoría de la Organización.

y de manera más explícita, en la cuarta etapa planteada por Ibarra (1991), la cual denomina *la segunda gran explosión: crisis de la Teoría de la Organización y reformulación de su paradigma*, se observa ya de manera más evidente un punto de quiebre en cuanto a la forma paradigmática en la que se estudiaban las organizaciones –lo que en este trabajo se considera ya como EO–.

Así, al igual que Hatch (1997), Ibarra (1991) no hace una diferenciación entre TO y EO, sino que ambos describen a los EO como parte de un proceso que ha seguido la TO. Ello se explica de manera sencilla porque la TO y los EO tienen el mismo objeto de estudio: la organización; no obstante, cada uno de esos campos aborda el análisis de las organizaciones de manera distinta. Antes de abordar las diferencias entre la TO y los EO, es importante determinar de manera general qué es una organización, labor que se realizará a continuación.

1.1 Organización

La organización como objeto de estudio de la TO y de los EO abarca un campo amplio de investigación, tan imponente, como una bestia (Perrow, 1984). En ese sentido, desde la metáfora de Perrow (1984), los investigadores sólo alcanzan a describir a ciegas partes de un elefante llamado organización, sin embargo, “ni siquiera estamos mirando a la misma bestia” (Perrow, 1984, p. 293); es decir, existe una diversidad de organizaciones diferentes en ese zoológico organizacional (Perrow, 1984) que complica la comprensión de las mismas. Por ello es importante escoger con cuidado la perspectiva disciplinaria desde la cual se acercará el investigador a estudiar la organización.

Bajo esta misma línea, ante la diversidad de organizaciones, es importante definirla en términos útiles para el investigador. Por ejemplo, una de las definiciones más utilizadas es la de Hall (1996), la cual recupera otras definiciones y es de utilidad por su aspecto funcionalista; de esta forma, Hall define a la organización 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).

Con esta definición se pueden realizar investigaciones bajo la TO y los EO. Es decir, resulta útil para definir una organización en ambos campos de estudio. Lo que ejemplifica también la cercanía que caracteriza a ambos campos. Sin embargo, se puede proponer un concepto de organización que sea únicamente útil para una investigación desde los EO. En este sentido, podemos definir a la organización como un colectivo de sujetos² que se identifican respecto de otro



colectivo y entre los cuales se dan fenómenos organizacionales, como las relaciones de poder, la toma de decisiones, los mecanismos de regulación, los procesos de institucionalización, y la creación de símbolos, valores y creencias, los cuales permiten establecer cierto orden para la satisfacción de deseos particulares y colectivos, priorizando al ser humano que la integra.

Una definición de organización como la anterior permite un acercamiento crítico al estudio de las organizaciones. Por lo tanto, es importante comprender que la organización es, en sí, un objeto de estudio que debe ser abordado desde la perspectiva adecuada para el investigador. De esta forma, los EO permiten un acercamiento más crítico a las organizaciones. Sin embargo, entender de dónde deriva esta característica “crítica” de los EO depende de las particularidades que componen a la TO.

1.2 Teoría de la Organización: inicio, características y dualidad con los Estudios Organizacionales

La Teoría de la Organización, al igual que los Estudios Organizacionales, se orienta al análisis de la organización. Pero la TO difiere de los EO en tanto que la primera tiene una finalidad resolutoria de problemas teóricos y empíricos, mientras que los segundos son más comprensivos de la realidad organizacional. Para profundizar en este tema, recorreremos brevemente el inicio de la TO y sus características. Barba (2013) ubica su origen con la formación de una comisión tripartita integrada por el gobierno estadounidense, el Massachusetts Institute of Technology (MIT)³ y la Western Electric Co. Esta comisión promovió los experimentos de la Hawthorne que tuvieron como uno de sus objetivos: “descubrir los factores físicos y psicológicos que impiden la plena aplicación del régimen disciplinario en el trabajo. Este evento puede considerarse como el inicio del enfoque de las relaciones humanas, en lo particular, y en lo general, como el surgimiento de la Teoría de la Organización” (Barba, 2013, p. 143).

² El término sujeto es amplio, pero podemos acotarlo bajo dos vertientes útiles para la finalidad del presente trabajo. El sujeto foucaultiano, que trata del individuo subjetivado, que ha llevado un movimiento de ascesis, el cual constituye “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); bajo dos términos: epimelei heautou (preocúpate por ti mismo) y gnothi seautou (conócete a ti mismo). En este mismo sentido, Chanlat (1994) retomando a Foucault habla acerca de la individuación –en el mismo escrito en inglés le llama individuation (Chanlat, 1994b), sin embargo, es más comúnmente utilizado el término subjetivación– como el proceso por el cual uno se preocupa por sí mismo. Derivado de ello Chanlat plantea dimensiones específicas para comprender al individuo en la organización: un ser humano a la vez genérico y singular; un ser activo y reflexivo; un ser de palabra; un ser de deseo y de pulsión; un ser simbólico; un ser espacio-temporal; un ser humano objeto y sujeto de su ciencia (Chanlat, 1994).

³ En un segundo momento participó la Universidad de Harvard.

Clegg y Hardy (1996) implícitamente caracterizan a la TO desde aproximaciones teóricas como la ecología de las organizaciones, la economía organizacional y la teoría de la contingencia, las cuales, argumentan, están envueltas en un paraguas doble de funcionalismo y ciencia normal. Los mismos autores plantean que el énfasis de la TO está en el funcionalismo, el determinismo social, la lógica de explicación causal y los objetivos organizacionales articulados.

Reed (1996) plantea puntos de intersección en un sentido parecido al de Clegg y Hardy (1996), los cuales pueden ayudarnos a plantear diferencias entre la TO y los EO: estructura vs agencia; positivismo vs constructivismo; lo global vs lo local; colectivismo vs individualismo⁴ (véase tabla 1).

Asimismo, Barba (2013) plantea también cierta dicotomía entre la TO y los EO: 1) el sujeto es objeto de la organización vs la organización es objeto del sujeto; 2) racionalidad instrumental vs multirracionalidad; 3) positivista/cuantitativo vs interpretativo/cualitativo; 4) orientación económica vs orientación social; 5) equilibrio/conflicto vs anarquía organizada; 6) formal/informal vs ambigüedad/complejidad; 7) empresa vs organizaciones; 8) conceptual/pragmático vs analítico/explicativo; 9) propone teoría vs propone conocimiento a través de la investigación; y 10) metáfora orgánica vs metáfora cultural.

Por su parte, Zey-Ferrell (1981) plantea diez críticas sobre aspectos que caracterizan a la perspectiva dominante del estudio de las organizaciones –es decir la TO–, específicamente a las posturas *estructural comparativa* y *contingencia estructural*; dichas críticas son: 1) mantener una sobre imagen racional de las funciones de las organizaciones; 2) construir teoría que materializa los objetivos organizacionales; 3) ideológicamente conservar presunciones y métodos de análisis; 4) observar los sistemas organizacionales como la integración a través del consenso de valores e intereses comunes de los empleados; 5) mantener una conducta de análisis ahistórica de las organizaciones; 6) enfatizar sólo los aspectos estáticos de las organizaciones; 7) desenfatizar el poder en el análisis organizacional; 8) mantener imágenes de organizaciones que están sobre determinadas contextual y ambientalmente; 9) mantener imágenes de humanos sin capacidad de agencia; y 10) observar a las organizaciones como la exclusiva unidad de análisis.

Finalmente, Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011) plantean que la TO no dejó de aportar formas de solución a problemas administrativos a pesar de su enfoque teórico; mantuvo un carácter positivista, funcionalista y pragmático; desarrolló una visión altamente racional de la organización; fue reproductora del estatus quo y de una noción de organización como sistema armónico;

⁴ En esta dualidad Reed plantea la preminencia del individuo libre y autónomo en el individualismo, mientras que el debate del colectivismo se “niega a reconocer al actor individual como componente constituyente de la organización formal” (Reed, 1996, p. 47).



desarrolló una perspectiva ahistórica de la organización junto con una visión acrítica del poder; y mantuvo una concepción de la organización como altamente restringida por el ambiente y la tecnología.

Así, la TO, en términos paradigmáticos, tiene un enfoque racional-productivista (Ibarra, 1991) ligado al funcionalismo. En ese sentido, Burrell y Morgan (1985) proponen un cuadrante paradigmático que ayuda a ubicar diversas disciplinas a partir de sus aspectos más importantes –humanismo, estructuralismo, interpretativismo, funcionalismo–. De esta manera, con ayuda de dicho cuadrante, se puede ubicar a la TO entre los cuadrantes *estructuralista radical* y *funcionalista*, como se observa en la figura 1.

Figura 1. Cuadro de Burrell y Morgan; Teoría de la Organización



Fuente: elaboración propia a partir de Burrell y Morgan (1985).

En la figura 1 observamos dos extremos planteados por Burrell y Morgan (1985), el de la objetividad y el de la subjetividad, de los cuales, la TO está más cercana a la objetividad, en un sentido estructuralista y funcionalista. En el siguiente apartado nos acercaremos a los EO y a la postura crítica que le dio origen.

1.3 La postura crítica de los Estudios Organizacionales

Los EO están directamente relacionados con la TO, pero en una perspectiva crítica en cuanto al conocimiento que se había generado hasta finales de los años 1970 en el estudio de las organizaciones. Podemos ver, como ejemplo, que “los estudios organizacionales británicos tienen su origen en la perspectiva crítica de la organización” (Barba, Montaña y Solís, 1999, p. 80). En América Latina y en particular en México, los EO han estado vinculados a la Administración y no a la sociología, como en el caso de países europeos (Barba, Montaña y Solís, 1999). Ello ha limitado los alcances críticos de los EO en México, sin embargo, la raíz de su origen sigue siendo crítica.

Así lo plantea Ibarra (2000), al exponer que los EO encuentran su origen en la disputa de cuatro territorios del estudio de las organizaciones, a saber, determinismo del contexto y voluntarismo de la acción; decisiones, ambigüedad y orden poco estructurado; cultura y excelencia; y organización y sociedad, los senderos de la bifurcación.

Los territorios muestran las zonas en las que se da la disputa, una dualidad protagonizada entre la TO y los EO. Tanto esta como estos están presentes en cada territorio, pero abordan con elementos distintos a la organización, presentando puntos de discordancia. Sin embargo, Ibarra (2000) no plantea una separación clara entre la TO y los EO. Inclusive el último territorio puede pensarse como la propia TO, cuya bifurcación es parte de la misma TO.⁵

Por su parte, Clegg y Hardy establecen una serie de oposiciones ante la TO: “Actores oponiéndose al sistema; construcción social oponiéndose al determinismo social; comprensión interpretativa en oposición a una lógica de explicación causal; definiciones plurales y situacionales más que la singular definición articulada de objetivos organizacionales” (Clegg y Hardy, 1996, p. 2).

Podemos observar en la cita anterior que las posturas de la construcción social, la comprensión interpretativa, y la definición plural y situacional de los objetivos son posturas contrapuestas a la TO, es decir, dichas posturas no son tan críticas como la del actor contra el sistema –que implica un conflicto explícito–, pero sí son posturas contrapuestas a las bases epistemológicas y metodológicas de la TO –y por tanto son posturas propias de los EO.

⁵ Barba, Montaña y Solís (1999) hablan de la Nueva Teoría de la Organización cuyo análisis de las organizaciones lo hace desde la perspectiva social, económica o cultural.



Para Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011) los EO tienen su origen al tratar de superar las críticas a la TO; dichos autores buscan definir a los EO a través de una dicotomía retomada de De la Rosa y Contreras (2007),⁶ como lo muestra la siguiente cita:

“Esta disciplina [los EO] se caracteriza por desarrollar visiones organizacionales que anteponen lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, 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 la tabla 1 podemos observar la dicotomía planteada a lo largo del presente trabajo entre TO y EO, la cual es reafirmada por algunos de los autores analizados anteriormente. Observamos en estos autores la necesidad de hacer el comparativo entre TO y EO como parte del proceso para definir a los EO. Los autores enlistados en la tabla 1 se presentan en función de su año de publicación, de los más antiguos a los más recientes.

Tabla 1. Dicotomía Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales.

	Teoría de la Organización	Estudios organizacionales
Clegg y Hardy (1996)	<ul style="list-style-type: none"> · Visión funcionalista. · Determinismo social. · Lógica de explicación causal. · Objetivos organizacionales articulados 	<ul style="list-style-type: none"> · Actores oponiéndose al sistema. · Construcción social. · Comprensión interpretativa. · Definiciones plurales y objetivos situacionales.
Reed (1996)	<ul style="list-style-type: none"> · La estructura. · El positivismo. · Lo global. · El colectivismo. 	<ul style="list-style-type: none"> · La agencia. · El constructivismo. · Lo local. · El individualismo.
Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011) y De la Rosa y Contreras (2007)	<ul style="list-style-type: none"> · No dejó de aportar formas de solución a problemas administrativos. · Carácter positivista, funcionalista y pragmático. · Visión altamente racional de la organización. · Reproductora del estatus quo y de la organización como sistema armónico. · Perspectiva ahistórica del análisis organizacional. · Visión acrítica del poder en las organizaciones. · Visión de la organización sobre restringida por el ambiente y la tecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> · Lo local. · Lo particular. · Lo relativo. · El caos. · La ambigüedad. · La multirracionalidad. · La acción. · La confrontación. · Lo subjetivo. · Lo cualitativo. · La comprensión. · La duda. · La interpretación diversa.

⁶Cabe señalar que los autores consideran a los EO como una disciplina.

Barba (2013)	<ul style="list-style-type: none"> · El sujeto es objeto de la organización. · Racionalidad instrumental. · Positivista/cuantitativo. · Orientación económica. · Equilibrio/conflicto. · Formal/informal. · Empresas. · Conceptual/pragmático. · Propone teoría. · Metáfora orgánica. 	<ul style="list-style-type: none"> · La organización es objeto del sujeto. · Multirracionalidad. · Interpretativo/cualitativo. · Orientación social. · Anarquía organizada. · Ambigüedad/complejidad. · Organizaciones. · Analítico/explicativo. · Propone conocimiento a través de la investigación. · Metáfora cultural.
---------------------	---	--

Fuente: elaboración propia.

Por lo tanto, aludiendo nuevamente al cuadro paradigmático de Burrell y Morgan (1985), se pueden ubicar a los EO entre los cuadrantes humanista radical e interpretativo, como se muestra en la figura 2.

Figura 2. Cuadro de Burrell y Morgan; Estudios Organizacionales



Fuente: elaboración propia a partir de Burrell y Morgan (1985).

Finalmente, intentaremos acercarnos a una definición de EO que mantenga la postura crítica que tuvo en su origen y que le brinda parte de su identidad. Pero primero retomaremos una definición hasta cierto punto consensada. Al respecto, Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011) y Barba (2013) retoman la definición de Clegg y Hardy (1996), quienes consideran al estudio de las organizaciones “como una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores que estudian a las organizaciones, a través de marcos teóricos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores” (Clegg y Hardy, 1996, p. 3).

Aunque la anterior definición pareciera ser mesurada, sin un sentido crítico, un acercamiento más profundo nos muestra, una realidad no tan pasiva. En la definición se observa que las conversaciones son derivadas de otras, es decir, la dialéctica es importante porque muestra que existen discontinuidades. Esto queda más claro en la siguiente cita: “Nosotros creemos que ellos [los investigadores de las organizaciones] están envueltos en conversaciones, de donde emergen vocabularios y sistemas o estructuras del lenguaje, pero que además se dan con varios grados de discontinuidad (Clegg y Hardy, 1996, p. 3)”. Asimismo, otro ejemplo parecido lo encontramos en la siguiente cita: “Los estudios de la organización están constituidos a través de compartir líneas de debate y de diálogo, las cuales establecen contracciones y oportunidades intelectuales dentro de las cuales nuevas contribuciones son juzgadas” (Reed, 1996, p. 33).

Consecuentemente, podemos decir que, los EO son aquella parcela del conocimiento que plantea una forma de comprender a las organizaciones de una manera crítica; que incluye al individuo-sujeto y lo centra en el estudio de fenómenos organizacionales, utilizando un enfoque constructivista, interpretativo, local, particular, relativo, multirracional y multidisciplinario; que considera la confrontación, el conflicto, el caos, lo ambiguo, lo cualitativo, la duda y la comprensión; y que tiene la tarea de lograr establecer individuos conscientes de ellos mismos y de los otros en las organizaciones.

Enseguida se establecen de manera general las posturas de algunas corrientes de los EO, con el fin de hacer evidente su enfoque crítico.

2. Enfoques críticos en los EO

Este apartado lo comenzamos preguntando: ¿Los EO deben ser siempre críticos de la TO? La respuesta está directamente relacionada con el origen de los EO, porque desde las diferentes corrientes que los integran permean las posturas críticas a la TO y lo que esta implica. En algunas corrientes resulta más evidente la crítica que se realiza a la TO, porque la confrontan directamente, como es el caso de la Teoría Crítica y el Posmodernismo en el análisis organizacional y las Organizaciones Posmodernas. Por su parte, otras corrientes critican a la TO a partir de sus métodos y enfoques.

La postura crítica de los EO no se reduce a los asuntos de *poder*, aunque inicia con este tema cuando fue retomado en la obra original de Max Weber –principalmente por Stewart Clegg– (Barba, Montaña y Solís, 1999). Es importante acotar que para Barba, Montaña y Solís (1999) la corriente del Poder en las Organizaciones implica arenas de lucha; asimismo, para estos autores corrientes como la Ecología Poblacional de Organizaciones, los Costos de Transacción, el Neoinstitucionalismo y la Cultura Organizacional, forman parte de lo que llaman la Nueva Teoría de la Organización, la cual incluye, sin embargo, corrientes que otros autores ubican dentro de los EO.⁷

El elemento crítico resulta de las varias dicotomías que los EO hacen evidentes respecto de la TO, por ejemplo, la comprensión frente al determinismo, la metodología cualitativa frente a la metodología cuantitativa, lo particular frente a lo universal, el caos frente al orden, entre otras dicotomías enlistadas en la tabla 1. A continuación, se abordarán algunas de las corrientes que conforman a los EO y se buscará mostrar, de manera general, su enfoque crítico respecto de la TO.

La Teoría Crítica y el Posmodernismo en el análisis organizacional surgieron a finales del siglo XX (Alvesson y Deetz, 2006) y son de las corrientes –de los EO– más evidentes en cuanto a su postura crítica. Para Alvesson y Deetz (2006, p. 256), “el ataque a la tradición modernista es central para ambas, tanto para los estudios críticos como para los estudios posmodernos”.

Específicamente, para Alvesson y Deetz (2006, p. 259) “el objetivo principal de la teoría crítica en los estudios organizacionales ha sido el de crear sociedades y lugares de trabajo libres de dominación, donde todos los miembros tengan iguales oportunidades de contribuir a la producción de sistemas que reconozcan las necesidades humanas y se dirija para el desarrollo progresivo de todos”. De esta manera, la Teoría Crítica pone en el centro del debate al miembro de la organización en tanto elemento primordial de la organización; ello en contraste con los procesos de dominación y explotación. Así, es evidente la conexión de la Teoría Crítica con el Marxismo y su distanciamiento con los procesos racional-funcionalistas característicos de la TO. Asimismo, la Teoría Crítica ha servido como principal opositor intelectual de los *management studies* –estudios de la gestión–⁸; ello, debido a que cuenta con “la fuerza suficientemente grande para servir como recurso de reflexión crítica en un largo número de temas centrales en los management studies: como es el aspecto epistemológico, nociones de racionalidad y progreso, tecnocracia e ingeniería social, autonomía y control, acción comunicativa, poder e ideología” (Alvesson y Willmont, 1992, p. 9).

⁷En otras palabras, la Nueva Teoría de la Organización vendría a ser lo que en este trabajo se entiende por EO.

⁸Los cuales darían como resultado los *critical management studies* (estudios críticos de la gestión).



Por otro lado, el Posmodernismo parte del estructuralismo francés y se enfoca en negar los planteamientos objetivistas, sosteniendo que el mundo se estructura a través del discurso y de la particularidad (Alvesson y Deetz, 2006). Prioriza la subjetividad como herramienta para entender al mundo. Su postura se contrapone con la de la modernidad,⁹ paradigma bajo el cual se encuentra la TO –caracterizado por ser objetivista y universalista–.

Así, el enfoque Posmoderno en los EO encuentra fundamento en los trabajos de Foucault (Alvesson y Deetz, 2006), sin embargo, el trabajo de este autor no sólo ha influenciado a la corriente de la Posmodernidad, sino también a la del Poder, que se ha caracterizado por analizar a las organizaciones bajo la perspectiva foucaultiana de la cuarta cara del poder (véase Hardy y Clegg, 1996; Courpasson y Dany, 2009; Göhler, 2009; Barbalet, 2012; Clegg y Haugaard, 2012; Digeser, 2012).

La influencia de la Posmodernidad se observa, además, en otras corrientes de los EO, por ejemplo, en las Organizaciones Posmodernas; aquí es importante diferenciar a una de otra. La disyuntiva radica en que la *Posmodernidad* implica un enfoque de análisis, mientras que la corriente *Organizaciones Posmodernas* implica prácticas organizacionales que pueden relacionarse con características de la posmodernidad; para Clegg (1990, p. 15), “la distinción propuesta es entre un análisis posmoderno y un análisis de la posmodernidad”. En otras palabras, la Posmodernidad como perspectiva de análisis consiste en estudiar un objeto desde la teoría propia de la posmodernidad, mientras que la corriente de las Organizaciones Posmodernas postula que éstas son resultado, hasta cierto punto, de la posmodernidad, comprendida ésta como un espacio teórico, histórico y temporal.

Así, las Organizaciones Posmodernas tienen como preceptos de gerencia: 1) aprendizaje de la organización; 2) círculos virtuosos; 3) flexibilidad; 4) líderes gerentes; 5) comunicación abierta, 6) mercados diversos; 7) competencia que conduce al desarrollo de la producción; 8) capacidad de aprendizaje de estrategias; 9) miembros de la organización confiables; 10) miembros de la organización empoderados; 11) conocimiento local y tácito de los miembros de la organización como factor más importante del éxito y crecimiento de la creatividad (Clarke y Clegg, 1998). Estos preceptos se contraponen a la visión de la vieja gerencia, es decir, a la gerencia de las organizaciones modernas.

⁹Caracterizada principalmente por el razonamiento instrumental: “en este aspecto formalista de la razón subjetiva, tal como lo destaca el positivismo, se ve acentuada su falta de relación con un contenido objetivo; en su aspecto instrumental, tal como lo destaca el pragmatismo, se ve acentuada su capitulación ante contenidos heterónomos. La razón aparece totalmente sujeta al proceso social. Su valor operativo, el papel que desempeña en el dominio sobre los hombres y la naturaleza, ha sido convertido en criterio exclusivo. Las nociones se redujeron a síntesis de síntomas comunes a varios ejemplares” (Horkheimer, 1973, p. 32).

El surgimiento de las Organizaciones Posmodernas, o también llamadas Organizaciones Posburocráticas, no se dio únicamente a través de un cambio paradigmático, sino también a través del éxito de las empresas japonesas en la competitividad internacional (Carrillo, 1996).¹⁰ De esta forma, en las Organizaciones Posmodernas se pusieron de moda prácticas como la autoactivación, que implica la polivalencia y desespecialización de los trabajadores (Coriat, 1998); el justo a tiempo y el Kan-Ban, que implican innovación y reducción de costos (Coriat, 1998). Cabe señalar que estas nuevas formas de proceder de las Organizaciones Posmodernas no implican el cumplimiento de los objetivos de la Teoría Crítica –y del Posmodernismo.

Un ejemplo lo encontramos en el estudio realizado por Sewell y Wilkinson (1992), quienes analizando las técnicas de justo a tiempo y control total de calidad, evidencian los efectos negativos que dichas técnicas tienen sobre los trabajadores –prácticas propias de las Organizaciones Posmodernas. Su trabajo es también un ejemplo de cómo se analizan las Organizaciones Posmodernas a partir de las corrientes del Posmodernismo y el Poder –desde un punto de vista foucaultiano–.¹¹

Tenemos hasta el momento tres corrientes implicadas en los EO, las cuales tienen en común la crítica directa e indirecta a la TO, y en general, a la modernidad. De manera implícita hemos recorrido también la corriente del Poder en los EO. En la tabla 2, se realiza un ejercicio de síntesis de estas cuatro corrientes y, además, de manera general, se enuncian otras corrientes de los EO, como los Sistemas de Acción Concreto, la Ambigüedad Organizativa, el Nuevo Institucionalismo y la Cultura en y alrededor de las Organizaciones. Asimismo, en cada corriente se señalan algunas de las principales críticas que aquéllas hacen a la TO y se muestra la bibliografía representativa desde la cual se puede profundizar en el análisis de dichas corrientes.

¹⁰ Otra forma de entender este tema es la que analiza el paso de las viejas formas organizacionales (burocráticas) a las nuevas formas organizacionales llamadas Posburocráticas, las cuales van “desde la racionalidad formal, la jerarquía fija y división del trabajo, especificaciones formales de procedimiento de las relaciones de trabajo desde softwares computacionales, y normas rígidas de la interacción y diferenciación formal” (Heydebrand, 1989, p. 337), hacía organizaciones más dinámicas, informales y particulares.

¹¹ Ello debido a que los autores utilizan el concepto de panóptico, el cual implica un término acuñado por Foucault para describir los efectos en los individuos de los procesos de vigilancia.



Tabla 2. Corrientes de los Estudios Organizacionales y su crítica a la Teoría de la Organización.

Corriente	Crítica	Autores representativos
Teoría Crítica	<ul style="list-style-type: none"> · Crítica a la dominación y explotación desde un sentido Marxista. · Promueve el individuo como elemento central de la organización en lugar del funcionalismo y la productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> · Alvesson y Deetz (2006) · Alvesson y Willmont (1992)
Posmodernidad	<ul style="list-style-type: none"> · Subjetividad en lugar de la objetividad. · Constructivismo en lugar del Positivismo. · Lo particular en lugar de lo universal. · Las identidades fragmentadas y el discurso constructivo ante el determinismo y la generalización. 	<ul style="list-style-type: none"> · Alvesson y Deetz (2006) · Clegg (1990)
Organizaciones Posmodernas	<ul style="list-style-type: none"> · Flexibilidad y dinamismo en lugar de rigidez. · Individuo confiable, empoderado, polivalente y autoactivo en lugar de la especialización y la división del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Clarke y Clegg (1998) · Coriat (1998) · Carrillo (1996) · Sewell y Wilkinson (1992) · Clegg (1990) · Heydebrand (1989)
Poder	<ul style="list-style-type: none"> · Procesos de liberación y no de dominación. · El poder como herramienta de empoderamiento y emancipación, y no sólo de control. · El poder y el conocimiento como una dialéctica contra procesos de dominación y de control. · Los efectos negativos y positivos de las diferentes caras del poder en el individuo y la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> · Digeser (2012) · Clegg y Haugaard (2012) · Barbalet (2012) · Göhler (2009) · Courpasson y Dany (2009) · Alvesson y Deetz (2006) · Hardy y Clegg (1996) · Sewell y Wilkinson (1992)
Sistemas de Acción Concreto	<ul style="list-style-type: none"> · Pretenden comprender a las organizaciones tal y como son y no en cuanto a una estructura dada. · El individuo como actor del sistema y no un elemento pasivo. · Lo particular en lugar de lo general. · Dinamismo en lugar de rigidez. · Constructivismo en lugar de determinismo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Friedberg (1997) · Crozier y Friedberg (1990)
Ambigüedad Organizativa	<ul style="list-style-type: none"> · Caos en lugar de orden. · Particularidad en lugar de generalidad. · Dinamismo en lugar de rigidez. · Comprensión en lugar de prescripción. 	<ul style="list-style-type: none"> · Orton y Weick (1990) · Cohén y March (1986) · Weick (1976) · Cohén, March, y Olsen (1972)

<p>Nuevo Institucionalismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Constructivista más que positivista. · La construcción de la organización en lugar del funcionalismo estructuralista de la organización. · El cambio en lugar de la permanencia. · Lo informal frente a lo formal. 	<ul style="list-style-type: none"> · Scott (2012) · Thornton y Ocasio (2008) · March y Olsen (1997) · DiMaggio y Powell (1983) · Meyer y Rowan (1977)
<p>Cultura en y alrededor de las Organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> · La comprensión en lugar de la prescripción. · La particularidad en lugar de la universalidad. · El individuo-actor (sujeto) en lugar del individuo (pasivo) en la organización. · Cualitativo primordialmente más que cuantitativo. 	<ul style="list-style-type: none"> · Schein (1997) · Deal y Kennedy (1985) · Smircich (1983) · Alvesson y Berg (1992) · Martin (1992)

Fuente: elaboración propia.

Una vez realizado este ejercicio, podemos decir que en las corrientes expuestas de los EO la perspectiva crítica se hace evidente en función de diversos aspectos, como lo muestra la tabla 2. Sin embargo, aunque se debe mantener una postura crítica, eso no significa que se descarte el conocimiento generado por la TO. Para entender mejor esta idea es importante comprender lo que implica el estudio de las organizaciones de una Perspectiva Organizacional (PO).

3. Perspectiva Organizacional y Estudios Organizacionales

La PO ofrece un amplio campo de análisis, pues comprende tanto a la TO como a los EO. En el contexto mexicano es relativamente reciente y su surgimiento está relacionado con la necesidad de tener claridad al momento de hacer investigaciones sobre las organizaciones, pues la cercanía que tienen los EO con otras disciplinas –particularmente la Administración– crea cierta confusión cuando los investigadores en México tratan de enfocar el estudio de las organizaciones desde los EO y no desde otras disciplinas. Por ello surgió la necesidad de esclarecer qué es –y de promover– una PO.

Un primer acercamiento lo encontramos en De la Rosa y Contreras (2007), quienes plantean la discusión del partido político como un objeto de estudio tanto de la Ciencia Política como de los EO; dicha discusión los lleva a proponer que es necesario desarrollar una perspectiva disciplinaria propiamente organizacional. Posteriormente dicha propuesta se fortalece con la publicación de De la Rosa y Contreras (2013) denominada *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública, recortes y orientaciones iniciales*. En esta publicación los autores plantean la siguiente definición de PO:



“[...] cuando se percibe un objeto o fenómeno desde el punto de vista de la organización y/o lo organizado, se abre un ángulo de visión determinado tanto por los elementos con los cuales se constituyen la organización y/o lo organizado como por las características que se les atribuyen a los mismos elementos. Lo anterior conduce a mantener en perspectiva organizacional –por la referencia que da el punto de vista de la organización y/o de lo organizado– al fenómeno u objeto percibido. Así, 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 [...]” (Contreras y De la Rosa, 2013, pp. 24-25).

De esta manera, es importante diferenciar la PO de otras perspectivas disciplinarias que también abordan a la organización entre sus temas de estudio, como por ejemplo, la perspectiva sociológica, la perspectiva administrativa, la perspectiva antropológica, la perspectiva de la política pública, la perspectiva política, la perspectiva ingenieril, la perspectiva jurídica, la perspectiva económica, entre otras. Si bien todas ellas pueden atender fenómenos organizacionales relacionados con el individuo, las reglas, los procesos productivos, los costos, etc., la perspectiva organizacional será distinta en el enfoque dado a estos fenómenos, debido al “conocimiento generado por una comunidad epistémica [...] construida en torno a la organización/lo organizado como objeto/fenómeno de estudio” (Contreras y De la Rosa, 2013, p. 26).

En esta línea, Contreras y De la Rosa (2013) plantean un listado de corrientes de estudio organizacionales que precisamente, al ser adoptados, le dan el carácter de *organizacional* a los estudios realizados, a saber: administración científica; relaciones humanas; escuela de la burocracia; escuela del comportamiento; teoría de la contingencia; nuevas relaciones humanas; organizaciones posmodernas; análisis posmoderno de las organizaciones; teoría de la ambigüedad organizativa; estudios críticos de la administración; poder en las organizaciones; análisis estratégico; ecología organizacional; nuevo institucionalismo; cultura en las organizaciones; psicoanálisis en las organizaciones; antropología de las organizaciones; aprendizaje y conocimiento en las organizaciones; cambio organizacional; entre otros (Contreras y De la Rosa, 2013). Estas corrientes de estudio implican paradigmas tanto funcionales como críticos.

Por lo tanto, se pueden hacer análisis de problemáticas organizacionales en los diferentes tipos de organizaciones –cada una con su particularidad– desde la PO. Por ejemplo: la micro, pequeña y mediana empresa (De la Rosa, 2013b); las políticas públicas y su relación con las organizaciones o lo organizado (Contreras y De la Rosa, 2013); las organizaciones municipales (De la Rosa, 2013); las organizaciones de partido político (De la Rosa y Contreras, 2007); las organizaciones dedicadas a gestionar las relaciones internacionales (De la Rosa, Pérez, Contreras y Hernández, 2015); las organizaciones comunitarias –por ejemplo, las ecoaldeas– (De la Rosa, Pérez y Hernández, 2016). Lo anterior solo son ejemplos de una gama enorme de posibilidades de objetos de estudio desde la PO.

Finalmente, podemos decir que la PO es un enfoque desde el cual se abordan problemáticas organizacionales desde un punto de vista muy particular: el organizacional. En este sentido, dicha perspectiva debe coincidir con la tradición del conocimiento que se encuentre dentro de lo generado en la TO y los EO; asimismo, no busca restringir, sino crear una identidad propia que permita reconocer a los demás campos disciplinarios –que también estudian a las organizaciones– y a sí mismo. Por lo tanto, la postura crítica de los EO no se ve afectada por la PO, sino que la enriquece al abrir la posibilidad de nutrirse de otras corrientes de estudio, manteniendo su origen crítico.

La PO, aunque de manera distinta, plantea lo que ya se observaba en Ibarra (1991) cuando establecía una conjunción entre TO y EO, es decir, de lo que pareciera ser la coexistencia de “dos corrientes paradigmáticas opuestas, constituidas por orientaciones diversas que intentan explicar el fenómeno organizacional” (Ibarra, 1991, p. 49); uno el pensamiento convencional y otro el pensamiento crítico. No obstante, el mismo autor reconocería que no se trata de buscar realizar una sustitución paradigmática, ni de determinar un juicio acerca de cuál corriente es mejor, sino de abonar al conocimiento críticamente. En palabras de Ibarra (1991, p. 55): “a pesar de reconocer sus efectos negativos [de la TO] tanto a nivel social como en el plano del conocimiento, proponemos su recuperación crítica fundamentados en las funciones que cumple el conocimiento acumulado como animador del proceso de construcción de nuevo conocimiento”.

De esta manera, mientras la recuperación de la TO en una investigación bajo una perspectiva organizacional sea crítica, se puede decir que la investigación tiene cabida en lo que conocemos como EO.

Reflexiones finales

A lo largo del capítulo hemos realizado un recorrido de la relación crítica entre la TO y los EO; asimismo, hemos definido a la organización en términos útiles para los EO, y hemos planteado la naturaleza y origen de estos últimos. Igualmente, abordamos algunas corrientes representativas de los EO y se mostró la crítica al pensamiento racional instrumentalista. En esta línea, bajo la propuesta de Burrell y Morgan (1985), se ubicó a la TO en los cuadrantes estructural radical y funcionalista (véase figura 1) y se situaron a los EO en los cuadrantes humanista radical e interpretativo (véase figura 2).

Finalmente, y en la misma lógica, se muestra en la figura 3 la influencia de la PO al ubicarla dentro del cuadrante paradigmático, así como la influencia de otras disciplinas que son cercanas al estudio de las organizaciones. En este sentido, se observa que la PO engloba tanto a la TO como a los EO, es decir, que dicha perspectiva tiene influencia en los cuatro espacios del cuadrante.



Figura 3. Cuadro de Burrell y Morgan; Perspectiva organizacional



Fuente: Elaboración propia a partir de Burrell y Morgan (1985).

Por lo tanto, podemos afirmar que la PO amplía el margen de estudio para los investigadores que quieren abordar una problemática organizacional desde los EO, ya que la PO también abarca corrientes propias de la TO. De esta manera, es importante señalar que una PO desarrollada desde el campo de los EO tiene cabida siempre y cuando recupere los planteamientos de la TO de manera crítica.

No se trata de señalar que los EO son un mejor campo de estudio que la TO, sin embargo, como se hizo referencia a lo largo del capítulo, los EO tienen un enfoque crítico respecto de la TO convencional, el cual es importante mantenerlo para guardar la identidad de los EO y no perder su raíz ontológica.

De la misma forma que mantener una PO permite dar cuenta de la existencia de otras perspectivas –pero a la vez permite dar cuenta de su propia identidad–, el análisis de las organizaciones desde los EO no puede perder anteponer el individuo a la organización, el actor al sistema, la construcción y comprensión social al determinismo, la multipluralidad a la homogeneidad, la agencia a la estructura, lo local a lo global, la ambigüedad y el caos al orden, la multirracionalidad a la racionalidad instrumental, lo subjetivo a lo objetivo, entre otras dicotomías que dan sentido a los EO.

Por lo tanto, se sugiere a aquellos que hacen investigación de las organizaciones desde los EO mantengan una postura crítica dentro de las dicotomías que se abordaron, es decir, que se mantengan en los planteamientos básicos de los EO, aunque no desdeñando, ni ignorando, los aportes que pueda brindar retomar el conocimiento generado en la TO –pero sí saber hacia dónde se dirigen nuestras investigaciones–.

La ruptura de las dicotomías es un horizonte que implica la integración del conocimiento, lo cual es parte inherente de la PO. Sin embargo, los EO deben, en un principio, mantener la postura crítica que los identifica para poder romper las dicotomías sin un retroceso del conocimiento, es decir, el avance se encuentra basado en la acumulación de conocimiento de manera crítica, subrayando los elementos que suelen perderse en el mundo racional que rodea a las organizaciones.

Referencias

- Alvesson, M. y Deetz S. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En S. Clegg, C. Hardy, B. Lawrence y W. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 255-283). Londres: Sage.
- Alvesson, M. y Olof, P. (1992). *Corporate culture and organizational symbolism*. Berlin: de Gruyter.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992). Critical Theory and Management Studies: An Introduction. En M. Alvesson y H. Willmott, *Critical Management Studies* (pp. 1-20). London: Sage.
- Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. En *Revista Gestión y estrategia*, 44, 139-151.
- Barba, A., Montaña, L. y Solís, P. (1999). Perspectivas Internacionales de los estudios organizacionales. En *Memoria del III Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas* (pp. 75-87). México: UNAM- Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación.
- Barbalet, J. M. (2012). Power and resistance. En S. R. Clegg y M. Haugaard (Eds.) *Power and Organizations volume I* (pp. 185-202). Inglaterra: SAGE.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1985). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. New Hampshire: Heinemann.
- Carrillo, J. (1996). Ford Hermosillo: trayectoria de desarrollo de un modelo híbrido. En J. Micheli (Coord.) *Japan Inc. en México. Las empresas y modelos laborales japoneses* (161-192). México: Universidad de Colima, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco Miguel Ángel Porrúa.
- Chanlat, J. F. (1994). Hacia una antropología de la organización. En *Gestión y Política Pública*, 3 (2), 317-364.



- Chanlat, J. F. (1994b). Towards an Anthropology of Organizations. En J. Hassard & M. Parker (eds.), *Towards a New Theory of Organizations* (155-189). London: Routledge.
- Clarke, T. y Clegg, S. (1998). *Modern Organization. Organization studies in the Postmodern world* (pp. 1-24 y 176-207). Londres: SAGE.
- Clegg, S. (1990). *Modern organizations. Organization studies in the Postmodern world* (pp. 1-24 y 176-207). Londres: SAGE.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing, En S. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: Sage.
- Clegg, S. y Haugaard, M. (2012). Editors' Introduction: Power and Organizations. En S. Clegg y M. Haugaard (Eds.) *Power and Organizations volume I* (xxi-xliv). Inglaterra: editorial SAGE.
- Cohen, M. D. y March, J. G. (1986). *Leadership and ambiguity* (pp. 195-229). The American college president. Boston: Harvard Business School Press.
- Cohen, M. D., March, J. G. y Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. En *Administrative Science Quarterly*, 1 (17), 1-25.
- 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. Contreras (Coords.) *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (pp. 13-56). México: Fontamara.
- Coriat, B. (1998). *Pensar al Revés. Trabajo y Organización en la empresa Japonesa* (pp. 19-66). México: Siglo Veintiuno Editores.
- Courpasson, D. y Dany, F. (2009). Cultures of Resistance in the Workplace. En S. Clegg y M. Haugaard (Eds.), *The SAGE Handbook of Power* (pp. 332-347). Inglaterra: editorial SAGE.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema* (pp. 35-105 y 187-250). México: Alianza.
- De la Rosa, A. (2013). Reflexiones organizacionales sobre experiencias municipales de incorporación de tecnologías de la información y comunicación en la gestión municipal. En V. Morales y J. E. Moreno (Coord.) *Seminario Estrategias y metodología para el gobierno digital en municipios mexicanos* (pp. 23-38). México: INFOTEC.
- De la Rosa, A. (2013b). Relevancia de la perspectiva organizacional para el estudio de la política industrial de apoyo a la MIPYME. En A. De la Rosa y J. Contreras (Coords.) *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (pp. 299-331). México: Fontamara.
- De la Rosa, A. y Contreras, J. C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. En *Polis*, 3(2), 17-67.
- De la Rosa, A. y Contreras, J. (2013). *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales*. México: Fontamara.
- De la Rosa, A., Pérez, M., Contreras, J. y Hernández, A. (2015). Reflexiones preliminares sobre el carácter organizacional de la Cooperación Internacional para el Desarrollo: problemáticas

- organizacionales de la AMEXCID. En G. Ramírez, et al. (Comp.) *El análisis organizacional en México y América Latina. Retos y perspectivas a 20 años de Estudios (Políticos públicas, instituciones y perspectiva organización)* (pp. 248-288). México: Ed. HESS, REMINEO y UAM - Iztapalapa y Azcapotzalco.
- De la Rosa, A., Pérez, M. y Hernández, A. (2016). *Propuesta de una agenda de investigación para el estudio de las Ecoaldeas desde la perspectiva organizacional*. Ponencia presentada en IV Congreso Internacional de la RED PILARES. Cartagena de Indias, Colombia: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Deal, E. T. y Kennedy, A. (1985). *Culturas Corporativas, Ritos y rituales de la vida organizacional* (pp. 3-39). México: Fondo Educativo Interamericano.
- Digester, P. (2012). The Fourth face of power. En S. R. Clegg y M. Haugaard (Eds.) *Power and Organizations volume I* (pp. 221-250). Inglaterra: Editorial SAGE.
- DiMaggio, P. J. y Powell, W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. En *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160.
- Foucault, M. (2005). *Hermenéutica del sujeto*. Madrid-España: Ediciones Akal.
- Friedberg, E. (1997). *Le Pouvoir et la Règle. Dynamiques de l'action organisée* (pp. 151-176). Paris: Éditions du Seuil.
- Göhler, G. (2009). 'Power to' and Power over'. En S. R. Clegg y M. Haugaard (Eds.), *The SAGE Handbook of Power* (pp. 1-24). Inglaterra: editorial SAGE.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. Estado de México: Prentice Hall Hispano.
- Hardy, C. y Clegg, S. (1996). Some dare call it power. En S. Clegg, C. Hardy y W. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 622-641). Inglaterra: Sage.
- Hatch, M. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives* (pp. 3-60). Great Britain: Oxford University Press.
- Heydebrand, W. (1989). New organizational forms. En *Work and occupations*, 16 (3), 323-357.
- Horkheimer, M. (1973). *Crítica de la razón instrumental*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Sur.
- 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. Montaña (coords), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66.). México: UAM-I - Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra, E. (2000). Teoría de la organización: mapa conceptual de un territorio en disputa. En E. De la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de sociología del Trabajo. México: El colegio de México* (pp. 245-284). México: FLACSO, UAM, FCE.
- 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 las Ciencias Políticas y Administración Pública, A. C., Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Martin, J. (1992). *Cultures in organizations, Three perspectives*. New York: Oxford University Press.



- Meyer, J. W. y Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. En *The American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.
- Orton, J. D. y Weick, K. E. (1990). Loosely Coupled Systems: A reconceptualization. En *Academy of Management Review*, 2 (15), 203-223.
- Perrow, C. (1984). "La historia del zoológico" o "la vida en el arenal organizativo". En G. Salaman y K. Thompson, *Control e Ideología en las organizaciones* (pp. 293-314). México: Fondo de Cultura Económica.
- Ramírez, G., Vargas, G. y De la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. En *Revista electrónica Fórum Doctoral*, 3, 7-53.
- Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: a historically contested terrain. En S. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 31-56). Londres: Sage.
- Schein, E. H. (1997). Organizational culture and Leadership (pp. 3-27). San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Scott, R. (2012). "Teoría institucional y organizaciones" y "Teoría contemporánea institucional". En R. Vergara, *Organización e instituciones* (pp. 163-185 y 186-222). México: BBAP y Siglo XXI.
- Sewell, G. y Wilkinson, B. (1992). Someone to watch over me': surveillance, discipline and the just-in-time labor process. En *Sociology* 26 (2), 271-289.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. En *Administrative Science Quarterly*, 28 (3). 339-358.
- Thornton, P. H. y Ocasio, W. (2008). Institutional logics. En R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin y R. Suddaby, *The sage handbook of organizational institutionalism* (pp. 99-129). London: Sage.
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. En *Administrative Science Quarterly*, 1 (21), 1-19.
- Zey-Ferrel, M. (1981). Criticisms of the Dominant Perspective on Organizacions. En *The Sociological Quarterly*, 22 (2), 181-205.

Reflexiones en torno a la perspectiva organizacional para el análisis de problemáticas sociales en México

Eric Eduardo Bravo Gutiérrez*

Introducción

La perspectiva organizacional es un tipo de análisis que permite comprender lo que existe en y alrededor de la organización en tanto objeto de estudio, es decir, dicha perspectiva permite la comprensión de los

“... espacios –más o menos– difusos, cambiantes, estructurados y estructurantes en donde los individuos realizan diversos procesos con mayor o menor grado de ambigüedad e incertidumbre, que se relacionan o no a objetivos –personales y organizacionales– diversos y ambiguos, en el contexto de la acción organizada. Dicha acción es restringida de múltiples formas por marcos institucionales internos y externos, y cruzada por lógicas de acción económica, instrumental, tecnológica, organizacional, política, social, sentimental, cultural, simbólica, psicológica, discursiva y metafórica” (De la Rosa, 2004, p. 161).

En este sentido, las organizaciones –en tanto que constructos humanos– son instrumentos a partir de los cuales los individuos buscan transformar la realidad que les rodea a partir de la satisfacción de necesidades –propias o ajenas– que rebasan el espectro de acción individual y que sólo pueden ser cubiertas a través de la acción colectiva y coordinada.

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

También, las organizaciones constituyen el medio a partir del cual los individuos se relacionan e interactúan con la sociedad de la cual son parte. En este sentido, la sociedad está compuesta por organizaciones, pues éstas, en tanto colectividades, requieren del intercambio de lo que otras organizaciones producen¹ a fin de garantizar su supervivencia.² Vivimos en una sociedad que, para realizarse como tal, está mediada por organizaciones para la satisfacción de gran parte de las necesidades humanas.

Este capítulo se inserta en esa lógica de interacción e intercambio –entre las organizaciones y la sociedad– en la llamada sociedad organizacional (Etzioni, 1979, p. 1),³ pretendiendo analizar las situaciones que en ella ocurren; en específico, aquellas situaciones que se consideran problemáticas para la sociedad en su conjunto. Dichas problemáticas, por tener implicación social –y en tanto que la sociedad está constituida por organizaciones–, están atravesadas o mediadas por la acción organizada, es decir, por organizaciones y/o fenómenos organizacionales que las sustentan y rodean.

De forma tal que el objetivo del capítulo es reflexionar acerca de la manera en que las problemáticas sociales pueden ser abordadas y comprendidas desde una perspectiva organizacional, aludiendo, para ello, a ejemplos de problemáticas de la sociedad mexicana. Resulta pertinente, en este sentido, clarificar que se parte de entender a dichas problemáticas como aquellos fenómenos que implican tanto tensionamiento como producción de contradicciones entre los elementos que dan consistencia a la sociedad en su conjunto.⁴

Así, el primer apartado aborda la perspectiva organizacional a fin de señalar algunos elementos que ayuden a definirla o, al menos a aproximarla,⁵ de manera que se posibilite su entendimiento.⁶ Se considera comenzar por su explicación para dejar claro el enfoque teórico –la

¹No en un sentido de productividad material o económica exclusivamente, sino en un sentido más amplio, es decir, en el sentido de que cada organización produce resultados para la sociedad en la que está inserta. En términos de Hall (1996) las organizaciones tienen impactos en todos los niveles de la vida humana: individual, comunitario, social e internacional; producen cambios y también los condicionan.

²Ello debido a que, a pesar de satisfacer las necesidades de sus integrantes, las organizaciones por sí mismas no son autosuficientes para garantizar su supervivencia.

³Al respecto, véase también el texto de Charles Perrow (1991), el cual también refiere al protagonismo que adquieren las organizaciones en la sociedad, aunque este autor hace énfasis en el crecimiento y proliferación de las grandes organizaciones, y no a la totalidad de tipos de organización que en una sociedad pueden existir.

⁴Esta no es una definición general sobre qué es una problemática social en estricto sentido, sino una idea aproximada para usos y fines concretos en este trabajo; la finalidad del mismo es la ejemplificación de los usos de la perspectiva organizacional más que la definición de aquello sobre lo cual se aplique.

⁵En tanto resulta un término aún no desarrollado a cabalidad. No obstante, debería ser claro entre los estudiosos de las organizaciones que la perspectiva organizacional es una perspectiva diferente de otras perspectivas disciplinares que también abordan el fenómeno de lo *organizacional*.

⁶Ello también ayudará a clarificar el enfoque desde el cual se abordarán las referidas problemáticas sociales en los apartados subsecuentes.

perspectiva, propiamente dicha– desde la cual se realiza este trabajo. En términos concretos, este apartado trata de explicar que una perspectiva organizacional consiste en discutir y analizar la dimensión concreta y simbólica de la acción organizada y de lo organizacional, en tanto objetos sociales de estudio.

El segundo apartado se aboca a señalar las implicaciones e imbricaciones que hay entre organización y sociedad, a fin de resaltar la condición inextricable de tal relación, así como justificar que dada la composición organizacional de la sociedad, es posible el abordaje de algunos de sus elementos o fenómenos en su dimensión propiamente organizacional, como es el caso de las problemáticas sociales.

Como tercer apartado, se señalarán algunas problemáticas sociales que tienen gran arraigo en la sociedad mexicana,⁷ a fin de identificar la manera en que la perspectiva organizacional puede ayudar a comprenderlas y abordarlas, esperando mostrar algunas pautas que son posibles en su tratamiento analítico.⁸ Finalmente se plantearán algunas reflexiones en el apartado concluyente.

1. Lo organizacional y la perspectiva organizacional

Algo que resulta necesario para los propósitos de este capítulo es el delimitar y esclarecer qué implica la existencia de una perspectiva organizacional, qué aspectos o elementos la componen, qué posibilidades aporta para el análisis de los fenómenos sociales y cuál es su objeto de estudio. Esto es necesario en tanto la perspectiva organizacional es un término que, aunque pudiera llevar un tiempo presente en la jerga de los estudiosos de las organizaciones, su entendimiento resulta aún difuso o, en todo caso, redundante, por referirse a lo organizacional.⁹ Por ello, resulta importante examinar sus bases de manera que sea posible identificar qué es lo que le da razón de ser. En ese sentido, la perspectiva organizacional surge como un enfoque de análisis derivado y nutrido tanto de la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales –principalmente–, como de otras disciplinas que han contribuido y contribuyen, de manera complementaria, al entendimiento de lo organizacional, en tanto objeto de estudio diferenciado.

En general, la perspectiva organizacional plantea y hace explícita la existencia de fenómenos que pueden ser claramente diferenciados de la totalidad del entramado social y que obedecen también a lógicas de acción específicas. Esto es, a partir de los aportes de los campos de estudio señalados, se posibilita el reconocimiento de las organizaciones y de las lógicas que las sustentan

⁷ Cabe señalar que la selección de dichas problemáticas obedece al interés particular del investigador.

⁸ Cabe aclarar que no constituye objeto de este trabajo la sustentación o justificación teórica de las problemáticas sociales como tales, sino su utilización para fines explicativos de la utilidad de la perspectiva organizacional.

⁹ Ello, considerando el contexto propiamente mexicano.



y, por ende, su reconocimiento como objetos de estudio específicos; dicho reconocimiento ha sido gradual, a partir de cada campo.

Por lo que respecta a la Teoría de la Organización, ésta implica un abordaje sobre las organizaciones en el que: a) predomina la racionalidad instrumental y la eficiencia de las organizaciones; b) tiene una orientación primordialmente económica; c) tiene mayor interés en la gran empresa moderna;¹⁰ d) enfatiza los aspectos formales y racionales de la organización; y e) su tendencia es a la prescripción, a partir de la generación de concepciones no rebatibles sobre el funcionamiento de las organizaciones (Barba, 2013; Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011). Asimismo, para la Teoría de la Organización, ontológica y epistemológicamente, la organización es concebida desde el paradigma funcionalista –o bien, discurso normativo (Deetz, 1996)–, desde los cánones de las ciencias exactas –o bien, ciencia positivista–, con la pretensión de generar leyes abstractas y universales que posibiliten la generación de un conocimiento previsible y con aplicabilidad general (Burrell y Morgan, 1979).

Vista de manera metafórica y desde la perspectiva de Barba y Solís (1997), la organización –en términos de la Teoría de la Organización– ha transitado de una concepción mecanicista y de sistema cerrado, en la que su funcionamiento se asimila al de una máquina cuyos elementos habrían de operar de manera previsible y ajustándose mutuamente, hacia una concepción organista y de un sistema abierto, en el que sus elementos son interdependientes tanto en el interior como respecto de su ambiente, existiendo un proceso de insumo-transformación-resultado. Esta forma de concebir a la organización sería característica de la etapa que Hassard (1993) denomina ortodoxa, o bien, la etapa modernista del estudio de las organizaciones, de acuerdo con Hatch y Cunliffe (2013, p. 3-53).

En síntesis, desde la Teoría de la Organización, es posible hacer una separación concreta de los elementos que, presumiblemente, constituyen a las organizaciones, los cuales fueron incorporándose paulatinamente en la medida en que fueron llamando la atención de quienes las investigaban, dando forma a sus distintas *corrientes de estudio*.¹¹ Elementos como la división del trabajo, la supervisión, las relaciones y grupos informales, las reglas, las jerarquías formales, la toma de decisiones, la estructura organizacional, el ambiente/contexto organizacional, la motivación, entre otros, constituyeron los focos de interés.

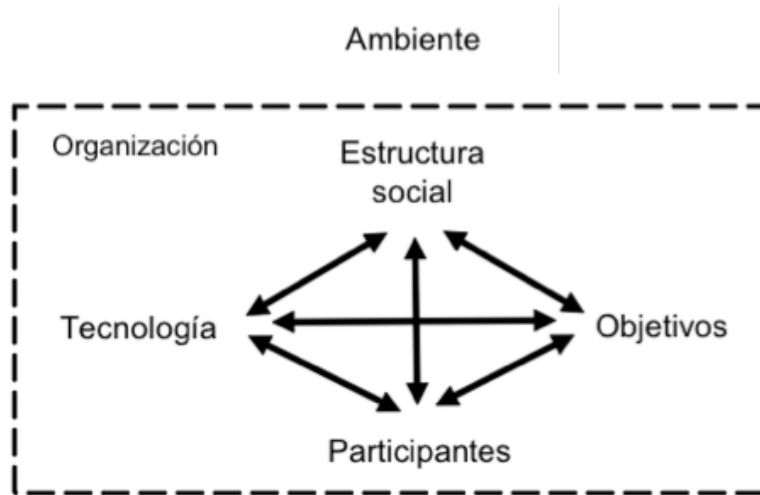
Un ejemplo que permite pensar a las organizaciones de manera delimitada, si es que se quisiera ilustrar una concepción propia de la Teoría de la Organización, la constituye la repre-

¹⁰ La mayoría de las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización tienen como referente de estudio la gran empresa.

¹¹ Dichas corrientes son: administración científica, relaciones humanas, burocracia, comportamiento, contingencia y nuevas relaciones humanas.

sentación proporcionada por Scott (2003, p. 18) (ver figura 1). Tal representación, como puede observarse, muestra una imagen de la organización que no complejiza el detalle de su naturaleza, por el contrario, deja ver una concreción claramente delimitada de los elementos que la hacen funcionar.

Figura 1. Modelo delimitado de la organización.



Fuente: Scott (2003, p. 18).

Tal planteamiento nos presenta la idea de que las organizaciones pueden ser definidas a partir de la concreción de esos elementos, sin cuestionar –o demostrar– si su integración es tal y verdadera en una organización; se asume que todos los elementos están presentes y están predeterminados.

A pesar de ello, debe reconocerse que el aporte de la Teoría de la Organización para la construcción de la perspectiva organizacional se da en el reconocimiento de la existencia de fenómenos organizacionales delimitados respecto de lo social y que, como tales, pueden ser analizados de forma separada y diferenciada. Así, en la construcción de la perspectiva organizacional se tiene un primer momento en dicho reconocimiento de la existencia de las organizaciones como entes específicos de análisis, a partir de la Teoría de la Organización.

No obstante el aporte, tanto los postulados de la Teoría de la Organización como el paradigma funcionalista –base para la generación del conocimiento de dichos postulados–, comenzaron a ser cuestionados una vez que su capacidad explicativa resultaba insuficiente para dar cuenta de los fenómenos alejados del modelo de la gran empresa industrial, o bien, de la organización moderna.



En este sentido, el carácter simbólico de las organizaciones, ya no como objetos reales u objetivos, sino como realidades construidas socialmente a partir de significados colectivos, es tomado en cuenta con la aparición de propuestas como la de Silverman (1975). De igual manera, distintos marcos interpretativos y enfoques comenzaron a ser considerados y a entrar en la discusión; ellos propusieron nuevas formas en que la realidad organizacional era abordada (véanse por ejemplo Burrell y Morgan, 1979 y Mouzelis, 1975). Surgieron propuestas y modelos alternativos de análisis que abordaban situaciones que no habían sido planteadas por la Teoría de la Organización convencional; emergieron nuevos fenómenos y nuevas organizaciones cuyo rasgo principal a identificar ya no fueron la coherencia, el consenso o unicidad en sus elementos, sino la ambigüedad, la fragmentación y el conflicto (Clegg y Hardy, 1996). En parte, debido al reconocimiento de realidades locales específicas y al rompimiento con formas de organización propias de los cánones modernistas. Ejemplo de ello se da con el surgimiento de la noción de forma de organización postmoderna, cuyas dinámicas obedecen a lógicas –o bien, modos de racionalidad– distintas a las que caracterizan a las formas de organización propias de la modernidad –es decir la forma de organización fordista o burocrática (Clegg, 1990).

Podría decirse que los enfoques alternativos fueron constituyéndose a partir de su distanciamiento respecto de la investigación funcionalista, sobre la cual se plantearon diversas críticas epistemológicas, por ejemplo, su énfasis en considerar a las organizaciones desde una imagen construida racionalmente; la reificación dada a los objetivos de la organización; la suposición del consenso y unicidad de valores e intereses al interior de la organización; la desestimación del ejercicio del poder en las organizaciones; la omisión de considerar los intereses de los individuos; entre otras (Zey-Ferrell, 1981).

Así, se fueron perfilando dos corrientes de pensamiento y de formas de concebir a las organizaciones: la convencional y la crítica (Ibarra, 1991); o bien, nombrada en otros términos, una postura realista frente a otra constructivista (Reed, 1996). A partir de la diferenciación respecto de la Teoría de la Organización y de la apertura que se dio a enfoques alternativos, fue que los Estudios Organizacionales se fueron caracterizando como un campo disciplinario que amplió el margen de visión de las realidades organizacionales, ya no a partir de la búsqueda de la generación de las grandes narrativas o verdades absolutas, sino del reconocimiento de realidades fragmentadas, especificidades locales y otras racionalidades en los fenómenos organizacionales (Clegg, 1990; Ibarra, 2006).

De esta manera, los Estudios Organizacionales han venido a ampliar el panorama y han incorporado diversas propuestas para el estudio de las realidades organizacionales, a manera de una “serie de conversaciones que contribuyen a constituir a las organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, derivadas, a su vez, de conversaciones previas” (Clegg y Hardy, 1996, p. 3). Conversaciones que se desarrollan alrededor de las *organizaciones*

como objetos empíricos, de la *organización* como discurso teórico y del *organizing* como proceso social a partir del cual lo organizacional es constituido (Clegg y Hardy, 1996, p. 3).

Hasta aquí, la construcción de la perspectiva organizacional se da, por un lado, a partir del reconocimiento de la organización como ente que existe por derecho propio y, por otro, como discursos organizacionales que contribuyen a la construcción y reconstrucción de dicha perspectiva; estos discursos se dan no sólo en el ámbito académico, sino también en el imaginario social. Así, por un lado se tiene a la organización, y por el otro, a lo organizacional.

Las nociones de *organización* y *lo organizacional* implican un proceso de construcción permanente y continuo, en tanto las realidades que son estudiadas son específicas, fragmentadas, diversas y complejas. Ello contribuye a la conformación de la perspectiva organizacional, la cual, como se ha mencionado, recupera los aportes tanto de la Teoría de la Organización –de manera crítica (Ibarra, 2006)– como de los Estudios Organizacionales; así como los aportes de otras disciplinas que aportan al entendimiento de lo organizacional. Así, en el conocimiento de lo organizacional se incorporan el reconocimiento de: 1) la existencia de múltiples racionalidades, 2) diversas formas y fenómenos organizacionales, y 3) la ambigüedad, la transitoriedad y la complejidad en tanto características propias del objeto de estudio.

Llegados a este punto, es posible ofrecer una caracterización de lo que constituye la perspectiva organizacional, partiendo de lo planteado por Contreras y De la Rosa (2013): “El estudio de lo organizacional a partir del 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” (p. 26). De igual manera, la perspectiva organizacional puede ser alimentada de conocimientos generados por otras disciplinas o campos de conocimiento que resulten útiles para la comprensión de lo organizacional, es decir, de lo aportado por las *perspectivas disciplinares de la organización*, como lo son aquellas que emanan de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, etc. (Contreras y De la Rosa, 2013, p. 26). Otro elemento que constituye la perspectiva organizacional implica el reconocimiento de problemáticas organizacionales específicas de diferentes organizaciones o campos de ellas, en concreto; en otras palabras, hablar de una problemática organizacional implica concebir al objeto de estudio en cuestión como parte de una organización –o como parte de un fenómeno organizado–, de manera que se reconozca tanto su complejidad como su especificidad.¹²

¹² A manera de ejemplo, puede verse el trabajo de De la Rosa, Montoya y Pomar (2009), en el que se construye la problemática organizacional de la micro, pequeña y mediana empresa a partir de la concepción de dicho sector empresarial como un conjunto de organizaciones y como un campo de organizaciones.



En síntesis, hablamos de perspectiva organizacional cuando se contribuye a mantener y continuar las *conversaciones* señaladas por Clegg y Hardy (1996), a fin de continuar y alimentar el debate sobre la naturaleza de las organizaciones; cuando se reconoce lo organizacional como objeto de estudio, propiamente, en alguna de sus dimensiones (las organizaciones, la organización o el *organizing*) y se contribuye al conocimiento existente sobre dicho objeto; cuando se aborda el fenómeno de estudio como una problemática organizacional; y cuando la aproximación al objeto de estudio es comprensiva y crítica.¹³

Adicionalmente, se trata de aproximaciones que explicitan el por qué los fenómenos estudiados implican un sentido organizacional; asimismo, se trata de aproximaciones en las que dichos fenómenos son estudiados en relación con otros aspectos organizacionales, a fin de permitir explicar a la organización como un todo (De la Rosa, 2018). La figura 2 esquematiza los elementos que constituyen una perspectiva organizacional.

Figura 2. Elementos que constituyen una perspectiva organizacional.



Fuente: Elaboración propia con base en Clegg y Hardy (1996), Contreras y De la Rosa (2013), De la Rosa (2018) y Gonzales-Miranda (2014).

¹³ De acuerdo con Gonzales-Miranda (2014), estas dos cualidades de los Estudios Organizacionales implican, por el lado de la comprensión, la inclusión de diferentes marcos teóricos o campos del conocimiento provenientes de las ciencias sociales para la comprensión de los fenómenos organizacionales (pluri-disciplinariedad), y por el de la perspectiva crítica, el desarrollo de la práctica científica con una actitud reflexiva respecto de los fenómenos estudiados.

2. Vínculos entre sociedad organizacional y perspectiva

organizacional

Como ya se mencionó, la sociedad tiene una composición organizacional (Etzioni, 1979, p. 1), es decir, su dinámica está mediada o intervenida por organizaciones que son las que la materializan en términos concretos. Al respecto, en este capítulo se parte de la idea de que la sociedad no puede ser entendida solamente en términos abstractos, sino que resulta necesario referirse a ella a partir de los elementos que le dan consistencia.¹⁴ Se apela entonces a una idea en la que la sociedad puede ser entendida a partir de las organizaciones que la conforman, que le dan identidad; en ese sentido, las organizaciones permiten delimitar a la sociedad en unidades –o espacios– concretas de análisis.

Tales unidades, es decir las organizaciones, pese a que no se reducen a cuestiones materiales, bien pueden ser identificadas por el simple hecho de que tienen una frontera relativamente identificable, la cual se define a partir de la gestión de la membresía de sus adherentes. En otras palabras, las organizaciones no son espacios que se confunden con la sociedad de manera que queden irreconocibles los límites de una y otra; por el contrario, las organizaciones son espacios con mayor posibilidad de identificación, en tanto tienen estructuras y objetivos delimitados, a pesar de que están permanente y totalmente imbricadas con la sociedad.

Así, se reconoce que la sociedad es compleja en sí misma y que referirse a ella a través de todas las organizaciones que la componen resulta una tarea complicada, en tanto que las organizaciones como la sociedad cambian permanentemente. Por ello, lo más conveniente es hacer una selección de ciertas organizaciones o ciertos campos de ellas que resulten determinantes o fundamentales para posibilitar la comprensión de la sociedad en cuestión. De manera que se apela también a una idea en la que hay organizaciones con capacidad de influir –y estructurar campos organizacionales–¹⁵ en la sociedad.

Por ejemplo, puede pensarse en las organizaciones gubernamentales cuya función es representar la voluntad del Estado/sociedad, las cuales configuran en buena medida el sentido y procesos que ocurren en una sociedad en particular; incluso pueden ser determinantes para la configuración de otros campos organizacionales (como los de las empresas), al emitir regulaciones

¹⁴ En el sentido de que sus elementos mantienen ciertas relaciones tanto dinámicas como de influencia mutua.

¹⁵ La idea de *campos organizacionales* proviene del planteamiento de DiMaggio y Powell (1999, p. 106) respecto a la existencia de conjuntos de organizaciones que comparten áreas de la vida institucional, de manera que están relacionadas, presentan características estructurales isomorfas y tienen capacidad de influir en la manera en que otras organizaciones interactúan en el ambiente [o en la sociedad].

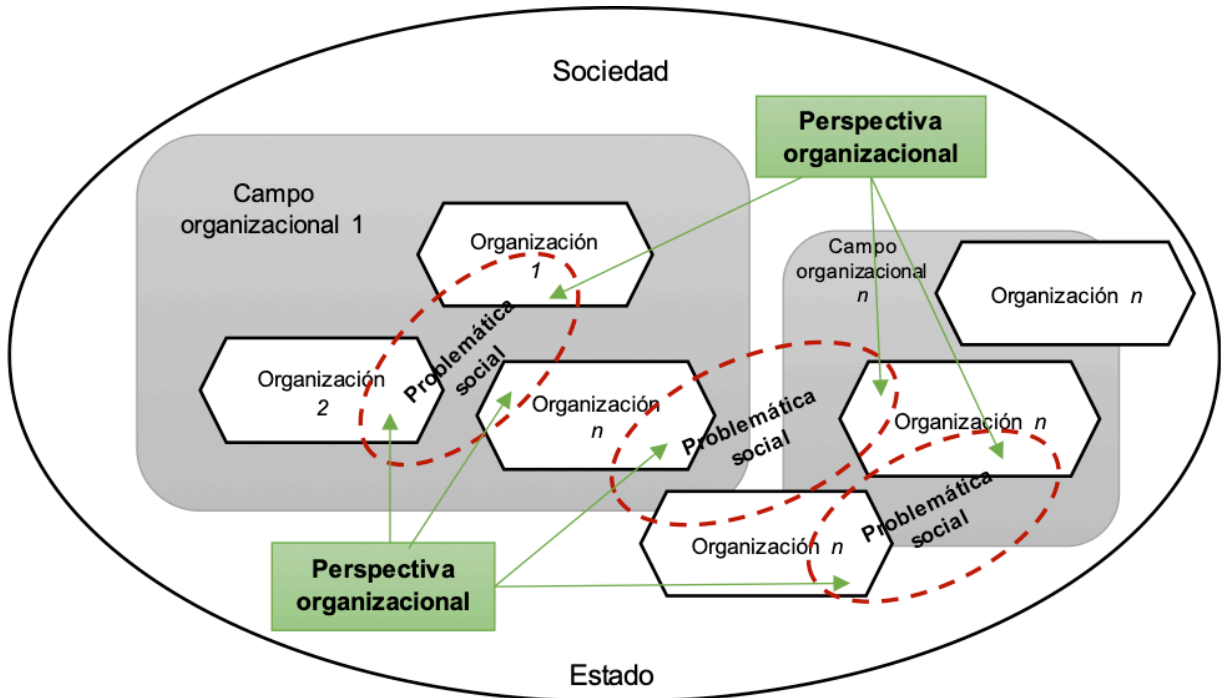


que obligan a otras organizaciones a actuar de cierta manera. Así, el Estado es una especie de supra-organización a través de la cual puede entenderse la relación que aquí enunciamos entre organización y sociedad. Otro ejemplo, pueden ser algunas organizaciones que también influyen de manera determinante en la configuración de la sociedad, como son la Iglesia, las universidades, los partidos políticos, las grandes empresas, etcétera.

De tal manera que lo que sucede en la sociedad, también sucede en y/o a partir de sus organizaciones. Se apela, entonces, a que aquellas problemáticas que afectan a la sociedad en cuestión, tienen una implicación organizacional; es decir, son problemáticas que se insertan o se producen en y a partir de las organizaciones presentes en la sociedad –y en y a partir de los fenómenos organizados–. Las problemáticas sociales no existen al margen de las organizaciones.

En consecuencia, para poder señalar el arraigo que tienen las problemáticas sociales en las organizaciones, resulta necesario identificar en cuáles aspectos y en qué medida estas últimas son afectadas, a la vez que afectan a las primeras. Es decir, es necesario identificar los elementos de las problemáticas sociales que presentan dinámicas organizacionales particulares a fin de identificar las posibilidades que la perspectiva organizacional ofrece para abordarlas, en términos analíticos o de comprensión. Identificar organizaciones, campos organizacionales y lógicas de acción que atraviesan a las problemáticas sociales. Dicha identificación puede darse utilizando la perspectiva organizacional (véase la figura 3).

Figura 3. Utilización de la perspectiva organizacional en el abordaje de problemáticas sociales.



* Las flechas indican el ámbito de aplicación de la perspectiva organizacional, siendo dichos ámbitos los espacios en los que existen dinámicas organizacionales vinculadas con las diferentes problemáticas sociales.

Fuente: Elaboración propia.

Entonces, la comprensión de cualquier problemática social, una vez que ha sido tamizada por la perspectiva organizacional, mostrará elementos que generalmente suelen ser omitidos o relegados cuando son abordadas, ya sea en términos analíticos o en términos de intervención, por las diferentes disciplinas de las ciencias sociales y –en particular– las políticas públicas.¹⁶

En ese mismo orden de ideas, se plantea que el abordaje de las problemáticas sociales, vistas desde una perspectiva organizacional, necesita ubicarse en el nivel de las causas y consecuencias

¹⁶ Entendiendo a las políticas públicas como las acciones propiciadas y producidas en el contexto de la acción estatal para dar solución a los problemas públicos (que son en esencia problemas sociales) que han sido seleccionados dentro de una gama de múltiples problemas, a los cuales, dada la configuración de la acción gubernamental, no se les puede dar una atención a todos. Las políticas públicas atienden entonces aquellos problemas que son seleccionados por quienes ostentan el ejercicio de la acción gubernamental, en tanto tienen mayor capacidad para seleccionar la agenda. No obstante, existen otros grupos externos a la acción gubernamental con intención de participar en la definición de las políticas públicas que también influyen en los procesos de selección de la agenda.



de las mismas, debido a que la perspectiva organizacional amplía la comprensión de las problemáticas sociales.¹⁷ Dicho en otros términos, también deben ubicarse las lógicas organizacionales que dan sustento y que circundan a las problemáticas sociales, es decir, que participan en su configuración (causas), así como en su transformación (consecuencias). De ello se dará cuenta en el siguiente apartado.

3. Problemáticas sociales tamizadas por la perspectiva organizacional

Como se ha venido señalando, la finalidad de este capítulo se ubica en la identificación de las posibilidades que tiene la perspectiva organizacional para analizar diversas problemáticas sociales, específicamente en México, de manera que se puedan identificar algunos elementos que responden a lógicas organizacionales, y que, en ese sentido, las problemáticas sociales puedan ser mejor comprendidas si se considera la existencia de dichos elementos.

Para ello se han seleccionado tres ejemplos de problemáticas sociales¹⁸ que, se considera, tienen gran arraigo o podrían señalarse como persistentes en la sociedad mexicana. Aunque debe advertirse que la discusión respecto de la definición o entendimiento de dichas problemáticas quedará abierta al debate, en tanto el propósito no es realizar un análisis de las problemáticas sociales en sí, sino ejemplificar la manera en que la perspectiva organizacional puede contribuir al entendimiento de éstas.¹⁹

Las problemáticas señaladas han sido seleccionadas sin obedecer a criterios particulares, más que a la preferencia del autor. Se ha pretendido que sean lo más generales posibles, de manera que se pueda prescindir de comprobaciones lógicas o empíricas para su definición, pues, se reafirma, no es el objetivo central de este capítulo. Se consideran como problemáticas sociales en tanto tienen implicaciones cuyo alcance trastoca la consistencia y la configuración de la sociedad en general.

¹⁷ El problema en cuestión resulta generalmente una situación que por sí misma no se explica, sino que resulta necesario recurrir a la revisión de sus causas o bien a los efectos que produce para poder entenderse.

¹⁸ Si bien la lista de problemáticas pudiera ser más amplia, la idea es ejemplificar las posibilidades analíticas de la perspectiva organizacional, más que realizar un análisis exhaustivo de las diversas problemáticas que la sociedad mexicana presenta.

¹⁹ No obstante, reconocemos la importancia que tendría una precisión en la definición de los problemas puesto que haría aún más detallado el análisis desde la perspectiva organizacional.

3.1 Crisis de representación política

La representación política es una de las bases fundamentales de las democracias actuales que implica un conjunto de mecanismos que ofrecen la posibilidad de transmitir la voluntad ciudadana para hacer posible la consecución de fines colectivos. En México, el principal mecanismo para ello se encuentra en la figura de los partidos políticos, los cuales tienen el cuasi-monopolio de participar en elecciones para acceder a cargos de elección popular y de integrar los cargos de nivel superior de la administración pública una vez ganadas las elecciones.

Dicho cuasi-monopolio implica una intermediación entre la finalidad de representar la voluntad ciudadana y hacer que ésta se materialice de manera efectiva, no obstante, esta situación no se desarrolla en los términos en que sería deseable para una sociedad que aspire a una mayor democratización. Ello, debido –principalmente– a que la necesidad de representación política de la ciudadanía se ve atravesada por las dinámicas organizacionales propias de los partidos políticos que arriban al poder. La problemática es tal, que actualmente los partidos políticos son las entidades que menor confianza generan en la población (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

En este sentido, algunas de las situaciones organizacionales que podrían ser parte de la problemática, implicarían, por ejemplo, el entender cómo es que se negocia al interior de los partidos políticos el acceso a posiciones de mayor jerarquía, lo cual podría ser abordado desde corrientes de estudio como las de *Poder en las organizaciones y Análisis estratégico*, de tal manera que: a) se analicen tanto las relaciones de poder como el grado en que se da el ejercicio de poder (Lukes, 1985; Hardy, 1994) entre los diversos actores que participan en la toma de decisiones relativas al acceso a posiciones de mayor jerarquía; b) se analicen las fuentes de poder o áreas de incertidumbre (Crozier y Friedberg, 1990) que controlan los miembros de los partidos políticos para determinar su desempeño organizacional; c) se analicen los mecanismos de regulación (Crozier y Friedberg, 1990) de los partidos políticos que sostiene su dinámica organizacional; y d) se analice, dada la complejidad estructural de los partidos políticos, cuál es el grado de acoplamiento (Weick, 1976) de las distintas unidades que los conforman.

Al respecto, la investigación de Contreras (2006) es un ejemplo de abordaje de las organizaciones de partido político a partir del análisis del comportamiento estratégico de los actores y de la estructura organizacional. En dicha investigación, se identifica que la estructura formal sirve de base para el establecimiento de las relaciones entre los actores, no obstante que son las relaciones informales las que posibilitan dar vida al partido, creando y participando en funciones emergentes como las realizadas en periodos electorales y no tanto en aquellas que formalmente



son estatuidas por la organización. Es decir, a partir del análisis organizacional es posible identificar la dinámica de acción concreta de las organizaciones, más allá de la identidad instituida que se le atribuya a las mismas.

Adicionalmente, otras rutas de investigación desde la perspectiva organizacional respecto de la crisis de representación política podrían incluir el análisis de los procesos isomórficos que posibilitan y condicionan la sobrevivencia y reproducción de las organizaciones de partido político en México, buscando con ello identificar los elementos que condicionan y limitan su transformación hacia organizaciones con mayor legitimidad social. Para ello, podría echarse mano de corrientes de estudio organizacionales como el *Nuevo Institucionalismo Sociológico* (Powell y DiMaggio, 1999) o la *Ecología de las Poblaciones de Organizaciones* (Hannan y Freeman, 1997).

De igual manera, el problema de la crisis de representación política alcanza a otras organizaciones partícipes de la vida pública/política en México, como es el caso de los institutos electorales, las asociaciones políticas y las organizaciones que participan directa o indirectamente en el juego político que implica la vida pública. De manera que el estudio sobre cómo se conforman y estructuran los campos organizacionales (DiMaggio y Powell, 1999), resulta también relevante para analizar la problemática en cuestión.

En fin, las posibilidades de análisis de cómo es que el problema de la representación política puede abordarse desde una perspectiva organizacional son muchas, y permitirían dar cuenta, tanto de las organizaciones como de los fenómenos organizacionales que se ven involucrados en el problema de la representación política; a su vez, ello podría dar cuenta del porqué del problema de la representación política.

3.2 Incapacidad gubernamental

Otro problema que está arraigado en la sociedad mexicana es la incapacidad que las distintas organizaciones gubernamentales presentan respecto de la resolución de problemas públicos. Esta problemática se manifiesta en un desempeño organizacional nulo o insuficiente, es decir, en la omisión e ineficacia gubernamental para atender problemas públicos y para garantizar condiciones de vida satisfactorias a la población; dicha problemática está presente en los distintos órdenes –ejecutivo, legislativo, judicial– y niveles –federal, estatal y municipal– de gobierno. Parte del entendimiento de este problema pasa por identificar la manera en que las distintas organizaciones que integran al gobierno operan y se relacionan entre sí.²⁰

²⁰ Asimismo, pasa por identificar la manera en que las organizaciones gubernamentales se relacionan con otras organizaciones de carácter no gubernamental.



Un aspecto que se considera relevante es la identificación de múltiples y distintas lógicas institucionales (Thornton y Ocasio, 2008) desde las que estas organizaciones operan, así como la manera en que dichas lógicas estructuran campos organizacionales (DiMaggio y Powell, 1999). Por ejemplo, gran parte del actuar gubernamental parte de una lógica institucional en la que se busca que los intereses económicos no se vean afectados, puesto que se parte de una preconcepción que logró institucionalizarse relativa a que el mercado no debe verse afectado por la intervención estatal.²¹ Asimismo, pudiera plantearse como hipótesis que el funcionamiento de las organizaciones gubernamentales se da, en buena medida, a partir de un isomorfismo institucional (DiMaggio y Powell, 1999), puesto que, independientemente del grupo político que acceda al gobierno, muchas políticas públicas se estructuran con visiones muy similares respecto de los problemas públicos. A manera de ilustración, problemas como la pobreza continúan atendándose desde posturas asistencialistas a pesar de las transiciones de gobierno,²² lo cual implica la adopción de prácticas organizacionales a manera de mitos racionalizados (Meyer y Rowan, 1999) que sirven para legitimar a las organizaciones gubernamentales, antes que para constituir eficaces herramientas de política pública.

También, el desempeño de las organizaciones gubernamentales podría abordarse desde el análisis de las suposiciones básicas (Schein, 1997) que determinan el comportamiento de dichas organizaciones y desde las lógicas que determinan el comportamiento apropiado (March y Olsen, 1997) de los individuos que laboran en estas organizaciones.

Más específicamente, en el sector público pueden observarse procesos en los que se implantan prácticas de ‘modernización administrativa’ cuya efectividad es limitada, como el caso de la Nueva Gestión Pública, puesto que lo que opera aquí es más la apropiación de un mito racionalizado, que una verdadera práctica de eficiencia, es decir, se atiende más a la búsqueda de la legitimidad al adoptar una nueva práctica administrativa, que a la eficiencia derivada de dicha práctica (Meyer y Rowan, 1977). En tal sentido, el análisis de las nuevas prácticas administrativas desde una perspectiva organizacional implicaría, tal como se señala en el trabajo de De la Rosa (2008), identificar las características específicas de las organizaciones sujetas a los procesos de modernización administrativa, como lo son, la naturaleza compleja de las organizaciones gubernamentales, el carácter socialmente construido de las mismas y el carácter público que las determina; ello permitiría diseñar procesos de transferencia organizacional efectivos inherentes a las nuevas prácticas administrativas.

²¹ Ello se reafirma con el proyecto neoliberal iniciado en las últimas décadas del siglo XX, a nivel global.

²² Es decir, orientadas más a ganar legitimidad política de los gobernantes en turno, que a resolver el problema a partir de sus causas, como lo es la concentración de la riqueza.



Por otro lado, el entendimiento de la incapacidad gubernamental pasaría por identificar las distintas problemáticas organizacionales presentes en las distintas organizaciones públicas, de manera que la implementación de políticas públicas tenga mayores posibilidades de éxito. Ejemplo de ello son los trabajos de Contreras (2013) y de De la Rosa (2013) en los cuales se identifica que la implementación de políticas de innovación tecnológica en el ámbito de los municipios requiere del entendimiento de las dinámicas internas de las organizaciones que las llevan a cabo, así como de la comprensión de la complejidad y especificidad de las mismas.

De esta manera, y al igual que el problema de la representación política, las posibilidades para analizar el problema de la incapacidad de gobernar son múltiples, pues dada la variedad de organizaciones que constituyen al gobierno, son diversos los fenómenos y problemáticas que pudieran ser abordados desde una perspectiva organizacional.

3.3 Nulo desarrollo económico

Este es otro problema que resulta trascendente para la sociedad mexicana, en tanto implica retrocesos en la calidad de vida de la población y queda de manifiesto en situaciones como: a) la pérdida de paridad de la moneda mexicana frente al dólar; b) la disminución del poder adquisitivo del salario frente al costo de bienes y servicios; c) la persistencia de pobreza en la mitad de la población; d) el acrecentamiento y concentración de la riqueza producida en el país en un sector muy reducido de la población; entre otras.

Al igual que las dos problemáticas planteadas previamente, la presente implica la presencia de organizaciones que tienen relación con ésta última; desde instancias gubernamentales encargadas de orientar la política económica del país –como la Secretaría de Economía o el Banco de México–, hasta grupos empresariales que realizan actividades de cabildeo a fin de incidir en las políticas públicas –como las distintas cámaras y consejos empresariales–.²³

Al respecto, desde la perspectiva organizacional podrían abordarse las relaciones de poder que se desarrollan entre las distintas organizaciones con el objetivo de asegurar zonas de incertidumbre que permitan a algunos grupos intervenir en la política económica que sigue el país conforme a sus intereses; ello bajo la corriente de estudio de *Dependencia de Recursos* (Pfeffer y Salancik, 1997).

También, podría plantearse la necesidad de abordar los mitos racionalizados (Meyer y Rowan, 1977) desde los que se toman decisiones en las organizaciones que determinan la política económica. Uno de ellos es, por ejemplo, la idea de la *modernidad*, que es posible encontrar incluso

²³Inclusive, desde las formas en las que las empresas se estructuran para producir y generar valor.

en los discursos de campaña de candidatos a la presidencia nacional, generalmente en periodos electorales. Dicho discurso, es más una idea que se adopta por representar una solución retórica (simbólica) a las acciones de quienes dirigen las organizaciones gubernamentales, que una idea con contenido y propuesta sustantiva. Al respecto, la corriente del *Nuevo Institucionalismo Sociológico* posibilitaría el abordaje de estas situaciones.

En cuanto a las empresas, pudiera analizarse la manera en que se configura su forma de organización (Heydebrand, 1989; Clegg, 1990) y la relación que ello guarda respecto de las formas de gestión (Clarke y Clegg, 1998), lo cual, tiene un impacto en la generación de valor de las empresas. Ello debido a que aún el modelo de organización modernista, en el que las jerarquías son muy marcadas, predomina, resultando un modelo poco propicio para la innovación, y por ende, para la generación de mayor valor económico.

Así, estas problemáticas representan posibilidades de investigación desde una perspectiva organizacional que permitirían un entendimiento de la manera en que los problemas que afectan a la sociedad se ven atravesados por fenómenos organizacionales, y en ese sentido, poder ofrecer mayores posibilidades para su atención y resolución, ya sea de manera analítica, o bien, a través de la intervención en dichos problemas.

A manera de conclusión

Lo expuesto anteriormente permite reflexionar sobre las posibilidades que ofrece la perspectiva organizacional para el análisis de problemáticas que afectan la sociedad; ello es importante en la medida en que vivimos en una sociedad organizacional. Asimismo, lo anterior plantea la cuestión de que la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales no deben concebirse de manera aislada o ajena a la sociedad, puesto que la relación entre organizaciones y sociedad, además de innegable, es sumamente imbricada, al grado de que las primeras afectan a la segunda, y viceversa.

Tal planteamiento no se realiza deseando señalar que la relación sociedad-organización no haya sido estudiada anteriormente, sino deseando reafirmar que las organizaciones representan espacios a partir de los cuales la sociedad puede ser estudiada de manera concreta, dando la posibilidad de una mejor comprensión de los problemas que la sociedad presenta, a partir de su vinculación con las organizaciones y los fenómenos organizacionales en los cuales aquéllos se arraigan.

En ese sentido, los Estudios Organizacionales no deben enfrascarse, solamente, en comprender la realidad de las organizaciones a partir de lo que sucede en su interior, por el contrario,



deben tener presente que, aunque cada realidad organizacional es específica, tiene un arraigo y una interacción profunda con el contexto en el que se desarrolla. Por ejemplo, ello posibilitaría entender las racionalidades ajenas al proyecto modernista hegemónico y descubrir las racionalidades que son propias del contexto latinoamericano (Ibarra, 2006).

Así, el conocimiento generado a partir de las realidades específicas-fragmentadas también debe permitir identificar los elementos de relación hacia afuera de las organizaciones, de manera que la comprensión de lo organizacional pueda ampliarse –que no generalizarse– hacia otras organizaciones que pertenezcan al mismo campo organizacional. Con ello, los Estudios Organizacionales pueden hacer valer su relevancia como campo disciplinario y la perspectiva organizacional mostrar su importancia.

Finalmente, debemos destacar que el debate es hacia afuera, hacia donde se dan los cambios en los fenómenos organizacionales, buscando no desvincularse de la realidad social. Ello implica el reconocimiento –no está de más señalarlo– de que las organizaciones cambian, por ende, los enfoques de abordaje cambian. Asimismo, no está de más señalar que es necesario que quien investiga asuma la responsabilidad de conocer las implicaciones que tiene para la sociedad el conocimiento que genera, así como la responsabilidad de saber a quién sirve ese conocimiento. Es una cuestión ética de la profesión del estudioso de las organizaciones que no debe soslayarse; de lo contrario, se abatiría una cuestión que es de relevancia para el desarrollo de los Estudios Organizacionales: su enfoque crítico.

Referencias

- Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia* (44), 139-152.
- Barba, A. y Solís, P. (1997). *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*. México: Vertiente Editorial.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. New Hampshire: Heinemann.
- Clarke, T. y Clegg, S. (1998). *Changing paradigms. The transformation of knowledge for the 21st century*. Londres: Harper Collins Business.
- Clegg, S. (1990). *Modern organizations. Organization studies in the postmodern world*. London: SAGE.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, organization and organizing. En S. Clegg, C. Hardy y W. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: SAGE.

- Contreras, J. (2006). *Organizaciones de partido político. Estructura y acción concreta en el Partido Revolucionario Institucional*. México: El Colegio de San Luis.
- Contreras, J. (2013). Problemática organizacional del uso de TIC's para el gobierno digital. En J. Contreras y A. De la Rosa (Coords.), *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (pp. 359-382). México: Fontamara.
- Contreras, J. 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. 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*. México: Alianza.
- De la Rosa, A. (2004). Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización. *Iztapalapa*, 25 (56), 129-174.
- De la Rosa, A. (2008). Algunas aproximaciones al estudio de la nueva gerencia pública desde una perspectiva organizacional: posibilidades y desafíos. En G. Vargas (Coord.), *Políticas públicas de nueva generación: una visión crítica* (pp. 97-140). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- De la Rosa, A. (2013). Reflexiones organizacionales sobre experiencias municipales de incorporación de tecnologías de la información y comunicación en la gestión municipal. En V. Morales y J. Moreno (Coords.), *Seminario Estrategias y metodología para el gobierno digital en municipios mexicanos* (pp. 23-38). México: INFOTEC.
- De la Rosa, A. (2 de Abril de 2018). *Curso de Teoría de la Organización II. Maestría en Estudios Organizacionales*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- De la Rosa, A., Montoya, M. y Pomar, S. (2009). Análisis organizacional y micro, pequeñas y medianas organizaciones: estado actual y perspectivas. En A. De la Rosa, M. Montoya y S. Pomar (Coords.), *Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas* (pp. 23-54). México: Juan Pablos Editor; UAM.
- Deetz, S. (1996). Describing differences in approaches to organization science: rethinking Burrell and Morgan and their legacy. *Organization Science*, 7 (2), 191-207.
- DiMaggio, P. y Powell, W. (1999). Retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. En W. Powell y P. DiMaggio (Comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 104-125). México: Fondo de Cultura Económica.
- Etzioni, A. (1979). *Organizaciones modernas*. México: UTEHA.
- Gonzales-Miranda, D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24 (54), 43-58.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice-Hall.
- Hannan, M. y Freeman, J. (1997). The population ecology of organizations. *The American Journal of Sociology*, 28 (5), 929-964.



- Hardy, C. (1994). Power and politics in organizations. En C. Hardy (Ed.), *Managing strategic action: mobilizing change. Concepts, readings and cases* (pp. 220-237). Londres: Sage.
- Hassard, J. (1993). *Sociology and organization theory. Positivism, paradigms and postmodernity*. Londres: Cambridge University Press.
- Hatch, M. J. y Cunliffe, A. L. (2013). *Organization Theory. Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Heydebrand, W. (1989). New organizational forms. *Work and occupations*, 16 (3), 323-357.
- 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. Montaña (coords.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66). Ciudad de México: UAM-I y 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* (p. 88-107). Ciudad de México: UAM y Anthropos.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) Principales resultados*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado el 18 de Septiembre de 2018, de http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/regulares/encig/2017/doc/encig2017_principales_resultados.pdf
- Lukes, S. (1985). *El poder. Un enfoque radical*. México: Siglo XXI.
- March, J. y Olsen, J. (1997). *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*. México: Fondo de Cultura Económica, El Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública; Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Meyer, J. y Rowan, B. (1999). Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia. En W. Powell y P. DiMaggio (Comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (p. 79-103). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica; Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública; Universidad Autónoma del Estado de México.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y burocracia*. Barcelona: Ediciones Península.
- Perrow, C. (1991). A society of organizations. *Theory and Society*, 20 (6), 725-762.
- Pfeffer, J., y Salancik, G. (1997) "The design and management of externally controlled organizations". En Pugh, D. (Ed.), *Organization Theory* (pp.130-161). Penguin Books, London.
- Powell, W. y DiMaggio, P. (. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- 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), 7-51.

- Reed, M. (1996). Organizational theorizing: a historically contested terrain. En S. Clegg, C. Hardy y W. Nord, *Handbook of organization studies* (pp. 31-56). Londres: Sage.
- Schein, E. (1997). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scott, R. (2003). *Organizations. Rational, natural and open systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- Silverman, D. (1975). *Teoría de las organizaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Thornton, P. H. y Ocasio, W. (2008). Institutional Logics. En R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, y R. Suddaby (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 99-129). Londres: SAGE.
- Weick, K. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21 (1), 1-19.
- Zey-Ferrell, M. (Spring de 1981). Criticisms of the dominant perspective on organizations. *The Sociological Quarterly*, 22 (2), 181-205.



Pensar como organizacionólogos, no como administradores

Thalia Ponce Dimas*

Introducción

Para comenzar a reflexionar sobre las diferencias entre pensar como organizacionólogo y pensar como administrador, debemos diferenciar a la Administración como campo de conocimiento de la Administración como práctica social. En este sentido, citaremos a Barba (2013), quien refiere a la Administración como un campo de conocimiento propio y característico de la sociedad moderna, el cual surge en el contexto del capitalismo y cuyos principales autores son Taylor¹ y Fayol.² Estos autores sustentan las bases del conocimiento administrativo clásico, el cual buscaba, principalmente, gestionar y optimizar los recursos materiales, humanos y financieros bajo la premisa de productividad, eficacia, efectividad y calidad. Años más tarde –posterior a la década de 1920–, este conjunto de conocimientos se reproduciría no solo en las organizaciones de orden empresarial, sino en organizaciones con fines distintos, entre ellas las públicas.³

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

¹Taylor, ingeniero Industrial que en 1912 desarrolla los principios de la Administración Científica en el libro *The Principles of Scientific Management*, derivado este último de las prácticas realizadas en la industria donde laboraba.

²Fayol, cuya tesis elemental es la operación administrativa: preveer, organizar, dirigir, coordinar y controlar. En 1916 publica: *Administration Industrielle et Generale*.

³Cabe señalar que a partir de la década de 1980 las prácticas administrativas de corte privado se empezaron a introducir en las organizaciones públicas con el objetivo de hacer más eficientes a estas organizaciones, fenómeno al que se le denominó *New Public Management* (Guerrero, 2003).

El conocimiento administrativo pondera la idea de racionalidad económica; en él existe una constante búsqueda de prescripciones y modelos para ser aplicados en cualquier organización, y las interacciones de quienes integran la organización no son tomadas en cuenta. Dicho conocimiento ha sido propagado en las escuelas de administración, en las que, sin omitir la importancia de este campo de conocimiento, se deja de lado la necesidad de comprender aquellos aspectos de las organizaciones que se reconocen y estudian desde la Perspectiva Organizacional (PO). Al respecto, cabe aclarar que, si bien la PO observa a las organizaciones desde un marco explicativo, esta podría ser utilizada por quienes dirigen a las mismas.

En este sentido, dentro de este trabajo se plantea exponer la importancia de que quienes administran y/o dirigen las organizaciones tengan conocimiento de la PO, dejando en claro que, aunque esta perspectiva está enfocada en primera instancia en comprender a las organizaciones, el hecho de que quienes las dirigen reconozcan los enfoques teóricos que conforman a la PO, se vuelve un asunto relevante en la administración de las organizaciones. Esta propuesta supone como principal consecuencia que las organizaciones, además de mejorar administrativamente y alcanzar sus objetivos, los que las dirigen comprenderán la importancia de conocer lo relativo a la complejidad organizacional.

Para el propósito planteado, abordaremos en principio a la Administración como campo de conocimiento, describiendo los preceptos establecidos por Taylor y Fayol, quienes son considerados sus autores principales; asimismo, retomaremos las aportaciones de dichos autores para comprender el contexto en el que inicia el desarrollo de la Administración, así como las características que la definen, citando algunas de sus principales críticas y describiendo la figura del administrador.

A continuación, estableceremos a qué se refiere la PO, para lo cual haremos breve referencia de los principales campos de estudio que la conforman: la Teoría de la Organización (TO) y los Estudios Organizacionales (EO); específicamente, explicaremos qué son estos campos de estudio, daremos cuenta de sus principales teorías y teóricos, y señalaremos sus semejanzas y diferencias, lo cual nos brindará un marco explicativo de la PO que nos permitirá entender, a su vez, qué significa pensar como organizacionólogo.

Posteriormente, definiremos la importancia del conocimiento de la PO para quienes administran organizaciones, mostrando las posibilidades que ésta tiene para la comprensión de las organizaciones y de sus problemáticas, ejemplificando las posibilidades de análisis que existen al tomar en cuenta dicha perspectiva para quienes administran y/o dirigen las organizaciones.



Al final, reflexionaremos sobre las posibilidades para aplicar análisis desde la PO en términos comprensivos y prácticos.

1. La Administración como campo de conocimiento y los administradores

Para hablar de la Administración como campo de conocimiento es necesario citar tanto las propuestas de Taylor dentro de la Administración Científica como las de Fayol en torno a la Administración General; dichos autores, además de constituir la base del conocimiento administrativo actual, son consecuencia y forman parte de la historia del desarrollo económico y de las necesidades de producción que surgieron a principios del siglo XX.

En 1911, Taylor publica “Principios de la Administración Científica”, donde expone una serie de experimentos realizados, creando en sus conclusiones la noción de Administración Científica; ésta no solo se trataba de un plan de eficiencia, un programa para asegurar la competencia o un sistema para expresar los costos, para Taylor, implicaba una revolución mental de la dirección y los obreros referida a la obligación de cooperar y producir el mayor superávit posible, de forma tal que la dirección y los obreros recibirían una ganancia –en este caso monetaria–.

El aporte principal de la propuesta taylorista se centra en los llamados *Principios de la Administración Científica*, en los cuales se establece que: 1) el primer objetivo de un buen patrón debe ser la iniciativa de los trabajadores; 2) la nueva obligación asumida por la dirección es la selección científica del trabajador; 3) es deber de la dirección acostumar al trabajador a la ciencia; 4) la división reflexiva del trabajo es necesaria para lograr la eficiencia (Taylor, 1997). El principal objetivo de Taylor era sustentar las bases para una mayor armonización de los intereses de trabajadores y directivos, así como determinar con exactitud las formas en que debían ser desarrolladas las tareas. Sus ideas fueron expuestas en diversas publicaciones, generando así que diversas organizaciones las retomaran para ponerlas en práctica, principalmente en Estados Unidos. Podemos observar la idea evidente de volver ‘científica’ a la Administración –y al trabajo de los obreros–, creando un esquema en el que los resultados efectivos y eficientes beneficiarían tanto al obrero como al patrón.

Siendo contemporáneo de Taylor, Fayol publica en 1916 su obra “Administración Industrial y General”, la cual fue resultado de su experiencia derivada de años de trabajo. En dicha obra define la Administración acorde con lo que él denomina seis grupos de operaciones: 1) las operaciones técnicas: la producción, fabricación, transformación; 2) las operaciones comerciales: compras, ventas y cambios; 3) las operaciones financieras: búsqueda y gestión de capitales; 4) las operaciones

balance, costos y estadísticas; y 6) lo que constituye el centro de su propuesta: la operación *administrativa*; esta última requiere de una doctrina, integrada por la previsión, la organización, la dirección, la coordinación y el control (Barba, 2013).

La operación administrativa, de acuerdo con Fayol y Gray (2002), debe ser ejercida por quienes integran la empresa –a manera de guía de las tareas diarias– y ejecutada por una figura específica; asimismo, destacan que quien ejecute la operación administrativa debe exhibir los principios de autoridad y disciplina, y de subordinación de los intereses individuales al interés común. Para Fayol (2002), estas habilidades deben ser aprendidas tanto en el aula como en la práctica, entendiendo la necesidad evidente de constituir un administrador de manera profesional. En este punto, es importante observar que a diferencia de Taylor, Fayol ya habla de la figura del administrador, quien dentro de las organizaciones industriales, ejecutará la operación administrativa –o proceso administrativo.

La teoría administrativa –sustentada en Taylor y Fayol– generó sus principales aportaciones a partir de las necesidades surgidas a principios del siglo XX –momento determinado por el crecimiento de la industria y del consumo–, recurriendo a la eficiencia en los procesos de producción y conformando en la figura del administrador la persona que ejercería las operaciones administrativas de manera sistemática –generando así organizaciones más productivas, eficientes y eficaces–.

Las propuestas tayloristas/fayolistas fueron criticadas por hacer de lado la posibilidad de que otros factores influyeran en la productividad de los obreros, relacionando a ésta solamente con aspectos monetarios. En esta teoría administrativa como en la figura del administrador, se contemplaba solamente la necesidad de resultados alcanzados mediante la sistematización de la administración; derivado de ello, en años posteriores continuó esta tradición con el surgimiento de una serie de postulados y herramientas creadas para posibilitar la administración de la industria, la empresa y otros tipos de organizaciones que comenzaron a surgir.

En este punto es necesario mencionar que la teoría administrativa tiene cierta relación con la TO, que si bien no es estrecha, ésta retoma de aquella su funcionalidad y pragmatismo, derivando en ciertos conocimientos que posteriormente fueron aplicados por la Administración en herramientas administrativas tales como planeación estratégica, diseño organizacional, desarrollo organizacional, control de gestión, administración de funciones (recursos humanos, producción, finanzas) (Ramírez, Vargas y De La Rosa, 2011). Ello, sin dejar de mencionar las múltiples herramientas y técnicas administrativas que se han desarrollado a lo largo de la historia: círculos de calidad, coaching, just in time, reingeniería de procesos, balance score card, lean manufacturing, entre otras.



Los conocimientos y herramientas citadas persiguen el objetivo que el conocimiento administrativo tiene desde sus inicios con Taylor y Fayol: el alcanzar las metas de la organización privilegiando las ideas de racionalidad económica y funcionalidad entre quienes forman parte de ella, visualizando a la organización solo desde este encuadre, dejando de lado otros factores también importantes, como lo social y lo humano.

Existe una serie de autores que han realizado análisis y críticas al conocimiento administrativo, entre ellos Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011), quienes muestran que la Administración trabaja con la noción de empresa antes que con la de organización dentro de un marco de racionalidad enfocado a prescribir la realidad; se arriesga poco al uso de otras disciplinas; privilegia los valores del mercado, de la eficiencia y de la productividad; se enfoca primordialmente en la verificación, es decir, en el control de las actividades de los individuos; y exalta la universalidad e incuestionabilidad de sus postulados. Por su parte, para Barba (2013) el conocimiento administrativo que forma parte de las escuelas de administración normalmente se establece como base del desarrollo de las áreas funcionales, que con el paso del tiempo se han hecho cada vez más complejas, volviendo caduco dicho conocimiento. Podemos observar que los autores citados exaltan que existe una visión aún corta dentro de la teoría administrativa, en la que se privilegia primordialmente la funcionalidad y racionalidad de las organizaciones.

Aktouf (1998), quien es uno de los críticos más férreos de la Administración y de los administradores que emanan de las escuelas de administración convencionales, marca la necesidad de transformar a las organizaciones y a las estrategias impuestas por dichas escuelas, poniendo fin a los diversos científicismos que han invadido el campo de la Administración, ya que para él, este tipo de administración cosifica a las personas y las trata como recursos, implicando con esto, observarlas como “objetos cuantificables, intercambiables, desechables, manipulables”. Su crítica a las escuelas de administración no va dirigida a que dejen de existir, sino a que deberían adoptar la idea de generar futuros administradores y decisores que aprendan a conducir organizaciones en las que las actividades sean comunes y compartidas; administradores que sepan estar al servicio *de* y tratar *en consideración*; administradores que hagan de la administración una actividad responsable y prudente, destinada más a la salvaguarda y a la conservación que a la explotación y el crecimiento desconsiderados.

La Administración constituye un importante campo de conocimiento en el que los administradores se vuelven parte transcendental de su práctica, ya que ellos son quienes ejercen los conocimientos adoptados en las escuelas de administración. En la cotidianeidad de las organizaciones los administradores son un eje principal, no obstante, no deja de tener puntos críticos la forma cómo se lleva a cabo la función de los administradores. Las principales críticas parten de que la Administración como campo de conocimiento conlleva premisas universales, y por consecuencia, quienes la ejercen sustentan la idea de una incuestionable racionalidad económica de quienes

integran las organizaciones; cuando se vive en un mundo que además de ser cambiante, está compuesto por individuos y grupos cuyas acciones son difíciles de predecir, la premisa de universalidad debe ser cuestionable.

En respuesta a estas críticas surgen formas distintas de concebir a las empresas, señalando en principio que no solo se habla de empresas sino de organizaciones. En el siguiente apartado ahondaremos en una perspectiva que propone observar a la organización no solo desde lo administrativo, sino desde lo organizacional.

2. La perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones

Para abordar lo que significa la PO, es necesario, en principio, definir cuál es su objeto de estudio, en este caso, la organización. Mientras que para la perspectiva administrativa está relacionada con las nociones de industria y empresa, la PO está relacionada con las nociones de campo organizacional y organización –nociones más complejas–.

Weber describe la organización a partir de la noción de “grupo corporativo”, mostrando otras formas de organización distintas a las de tipo empresarial (Weber en Hall, 1996). Hall (1996, p. 33), por su parte, elabora una de las definiciones más completas de organización:

“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”.

Esta definición de organización es una de las más extensas, pero también, es precisa en cuanto a los elementos organizacionales que utiliza, lo cual demuestra lo complicado de definir a las organizaciones desde la PO. Por el contrario, definir a la empresa desde la perspectiva administrativa es una cuestión menos complicada.

Por su parte, Clegg y Hardy (1996) hacen referencia no solo al concepto de organización, sino a los conceptos de organizaciones, organización y organizing; entendiendo a las primeras como objetos empíricos, a la organización como un discurso teórico y al *organizing* –o lo organizado– como un proceso social (Clegg y Hardy, 1996). Así, todo lo que existe *en y alrededor* de la organización –como entidad– y de lo organizado –como proceso de construcción de una entidad– puede ser significado como organizacional siempre y cuando se refiera o sea referido por la organización y/o lo organizado (Contreras y De la Rosa, 2013).



Considerando lo anterior, podemos observar que el objeto de estudio de la PO va más allá de la empresa o la industria, centrándose en la organización y lo organizado, lo cual denota su complejidad.

Sin embargo, no solo es necesario definir la PO a partir de su objeto de estudio, esta perspectiva da cuenta de la necesidad de estudiar a las organizaciones considerando principalmente dos grandes campos de estudio:⁴ la TO y los EO. Si bien ambos campos no son las únicas referencias desde las que la PO analiza la organización, debemos decir que sí son los campos que se relacionan a esta perspectiva de manera primordial debido a que ambos tienen a la organización como principal objeto de estudio. Luego, es necesario aludir a las teorías desarrolladas por la TO y los EO en el entendido de que ello permitirá comprender de mejor manera sus particularidades y las razones por las que son parte importante de la PO.

La TO representa el inicio de la PO, pues en este campo comienza a estudiarse la organización –en principio industrial–; aunque no existe una definición concreta de la TO, se ha identificado una serie de teorías o corrientes de estudio que la conforman. En primer lugar, como base material de la TO, encontramos la ya antes mencionada Administración Científica, guiándose bajo la lógica del *one best way*. Más adelante, Mayo (1972) y los experimentos en la Hawthorne constituyen la teoría de las relaciones humanas, en las que se reconoció, inicialmente, la presencia del ser humano en la organización, y en un análisis posterior, las relaciones informales y su importancia. Posteriormente, con Weber (1992) se comienza a plantear la teoría de la burocracia a través del tipo ideal de organización burocrática, en la que se aborda el poder y la dominación, aunque sin un énfasis crítico. Años después, en la década de 1950 surge la escuela del comportamiento con Simon (1988) y March y Simon (1969), en la que se planteaba la importancia que tiene el individuo en el proceso de toma de decisiones, bajo la racionalidad limitada. En seguida, en la década de 1960, la idea de la organización como un sistema abierto surge con la teoría de la contingencia con Woodward (1975), quien planteó la relación entre la tecnología y la estructura de la organización, aportando también Lawrence y Lorsch (1973) a esta teoría el impacto del medio ambiente sobre la estructura organizacional. Para concluir el desarrollo de la TO, surgieron las nuevas relaciones humanas, en las que se introduce el tema de las motivaciones humanas (Maslow, 1970).

Para Burrell y Morgan (1977) el estudio de la TO viene a establecerse en tres líneas: la primera, el estudio de las organizaciones formales que construye la llamada escuela clásica; la

⁴ A pesar de que se hace énfasis en el uso de la TO y los EO dentro de la perspectiva organizacional, no son las únicas disciplinas que son tomadas en cuenta, también es posible estudiar lo organizacional desde disciplinas cercanas a la organización, tal es el caso de la Sociología o la Antropología, por ejemplo.

segunda, la llamada sociología de las organizaciones, en la que se puede incluir a Weber con la teoría de la burocracia; y la tercera, que involucra el estudio del individuo en las organizaciones desde el punto de vista psicológico, constituyendo así el paradigma funcionalista.

Después del recorrido realizado podemos señalar que la TO está relacionada con teorías de orden positivista, funcionalista, racional y universal. Asimismo, a pesar de que existía la confluencia de diversas disciplinas en la TO, entre ellas no existía una relación cercana, pues las diversas corrientes teóricas que conforman la TO, no hacían uso interdisciplinar de dichas disciplinas para el análisis o explicación de la organización.

En la historia del estudio de las organizaciones apareció una serie de fenómenos que se abordaron sin la funcionalidad característica de la TO, por tanto, se empezó a observar a la organización como un sistema social abierto (Mouzelis, 1975) y se comenzaron a analizar otro tipo de problemáticas de orden social, más descriptivas. De esta manera, surgió un rompimiento paradigmático que dio origen a la Anti-Teoría de la Organización (Burrell y Morgan, 1977), o -lo que posteriormente vendría a llamarse- Estudios Organizacionales.

Debemos decir que los EO han sido difíciles de definir y existe una serie de discusiones que intentan establecer lo que los diferencia de la TO. Para delinear lo que son los EO, citaremos a Barba (2013), quien ubica su origen en la década de 1980, en Gran Bretaña, en la perspectiva crítica de la organización que se caracterizaba en un principio por ser Marxista. Más adelante, inicia una tendencia denominada “neoweberianismo radical”, que recupera la obra original de Weber para aplicarla al estudio de las organizaciones, planteando como eje de estudio las estructuras organizacionales, y estableciendo que la idea principal era intentar conocer, entender y *comprender* a las organizaciones.

Ibarra (2006) concibe los EO como un campo de conocimiento singular que presenta características contrastantes respecto de las tradiciones disciplinarias más establecidas y con mayor reconocimiento institucional. Por su parte, Clegg y Hardy (1996) entienden a los EO como el resultado de una serie de conversaciones que tienen los estudiosos de las organizaciones quienes ayudan a construir términos derivados de dichas conversaciones. Para Barba (2013) se trata de una conversación entre investigadores que resulta de una multiplicidad caleidoscópica de la compleja realidad organizacional. En este trabajo se propone entender a los EO como una serie de conversaciones interdisciplinarias de quienes se interesan por el estudio de la organización, donde se consideran diversos factores y elementos que van desde el desempeño hasta las dimensiones de orden simbólico, con el claro objetivo de comprender a la organización, sin dejar de observar el orden crítico.



Los EO son constructivistas, indagan las realidades locales, el caos y los significados, y su metodología es de corte cualitativo, pues buscan la comprensión de los fenómenos organizacionales (De la Rosa, 2014). Los EO se integran por una serie de paradigmas que pretenden explicar a las organizaciones desde diversos puntos de vista, los cuales se relacionan a múltiples disciplinas, entre ellas, la Sociología, la Ciencia Política, la Antropología o la Psicología; en otras palabras, la multiracionalidad e interdisciplinariedad son características principales de los EO. Como ya se indicó, dentro de los EO existe una serie de paradigmas mediante los cuales es posible analizar la organización; a continuación, realizaremos una breve exposición de algunos de estos paradigmas.

Uno de los temas emblemáticos de los EO es el del *poder en las organizaciones*; en este tema se trata de comprender cómo el poder es utilizado para gestionar a la organización, a la vez que comprender la resistencia por parte de los dominados (Clegg y Hardy, 1996); asimismo, se estudia la injerencia del poder ejercido entre las organizaciones (Perrow, en Barba, 2013).

La *antropología de las organizaciones* busca retomar las llamadas ciencias humanas para el análisis de la organización, tomando en cuenta que quienes están interactuando día a día dentro de la misma son seres humanos que se caracterizan por ser genéricos, singulares, activos, reflexivos, simbólicos y temporales, y por tener deseos y pulsiones –además de ser objetos y sujetos de su ciencia– (Chanlat, 1994).

El *nuevo institucionalismo* es un tópico en el que autores como Meyer y Rowan (1977) exponen cómo las reglas institucionales afectan la estructura y desempeño de las organizaciones a través de las nociones de legitimación y mitos racionalizados; por su parte, Powell y DiMaggio (1983) exponen lo relativo a la homogeneidad estructural de las organizaciones representada en las nociones de isomorfismo institucional y campo organizacional. En síntesis, el nuevo institucionalismo aborda la importancia del medio ambiente institucional, en específico, describe cómo dicho ambiente influye en las reglas, procesos y decisiones organizacionales.

Otro tema abordado por los EO es el de la cultura –*en y alrededor*– de las organizaciones; en él se plantea la importancia de la cultura en todos los aspectos de la vida organizativa. Dentro de este tema se encuentran diversos autores, entre ellos, Hofstede (1997), quien realiza una investigación sobre la influencia de la cultura nacional dentro de la IBM; Smircich (1983) realiza un acercamiento de la cultura con los aspectos simbólicos de la organización; Schein (1997) describe a la cultura organizacional a través de los artefactos, valores y supuestos compartidos; Deal y Kenedy (1988) hacen énfasis en la cultura corporativa como ese conjunto de características que la organización crea para establecer un sentido de pertenencia. El estudio la cultura en los EO viene a ser uno de los temas más importantes, ya que muestra a la organización como un ente simbólico lleno de significados.

Hasta aquí, hemos realizado una breve reseña de algunos tópicos abordados por los EO, no obstante, podríamos reseñar otros tantos tópicos que los componen, como lo son, el psicoanálisis de la organización, la ecología organizacional, el aprendizaje organizacional, el análisis estratégico, la intervención organizacional, por mencionar algunos.⁵ Todos esos tópicos han buscado comprender a las organizaciones desde otros lentes distintos a los de corte funcionalista, como lo hace la TO.

Como podemos observar, la TO se acerca más a un enfoque positivista que busca exaltar la objetividad, los hechos y el orden; su metodología es primordialmente cuantitativa; busca una explicación causal y racional asentada en un pensamiento multidisciplinario de orden absoluto. Por su parte, los EO son constructivistas; buscan acceder a la comprensión de realidades locales, del caos y de los significados; su metodología es de orden cualitativo; se caracterizan por la multiracionalidad e interdisciplinariedad y hacen referencia a una constante duda (De la Rosa, 2014). Podemos concluir entonces que la TO y los EO parten de visiones que pueden llegar a ser contradictorias; no obstante, siguen teniendo una relación inherente debido a que la TO es un antecedente de los EO y a que ambos comparten tópicos que están implícita o explícitamente relacionados, por ejemplo, los EO retoman tópicos de la TO pero de forma crítica, como es el caso de la teoría de la burocracia en tanto antecedente del poder en las organizaciones. Asimismo, es necesario considerar que la TO y los EO tienen el mismo objeto de estudio: la organización y/o lo organizado.

Para comprender qué es la PO debemos diferenciarla de otras perspectivas disciplinarias que también estudian a la organización (Contreras y De la Rosa, 2013), subrayando lo que ya hemos expuesto a lo largo de este apartado: aunque la TO y los EO son los campos de estudio más importantes de la PO, pueden intervenir otras disciplinas en el estudio de las organizaciones. Lo que diferencia estudiar la organización desde la PO se encuentra en la posibilidad que la diversidad disciplinaria da al estudio, es decir, el comprender a la organización haciendo uso de diversos puntos de vista y no solamente de un punto de vista. Ello adquiere importancia cuando se puede hacer uso de aspectos teóricos generados desde otras disciplinas, por ejemplo, el análisis del discurso, el género o las construcciones sociales; claro, siempre y cuando estos aspectos teóricos sean también partícipes de un análisis centrado en lo organizacional (De la Rosa, 2016).

Para De la Rosa (2016), analizar una organización o lo organizado desde una PO, implica tener en mente la comprensión de la realidad y no a la prescripción de la misma; asimismo,

⁵ Se decidió reseñar solamente los tópicos anteriormente citados por razones de espacio. No obstante, se intentó establecer aquellos aspectos que podrían ser más significativos, tanto para entender las diferencias o semejanzas entre la TO y los EO, como para comprender las particularidades y algunos de los aspectos que abordan los EO en tanto forma de comprensión de las organizaciones.



dicho análisis se realizará en estudios centrados *en y alrededor* de las organizaciones o algo de ellas; de igual manera, siempre será importante observar si lo que se está estudiando es una organización en estricto sentido, y en su caso, crear propios conceptos del fenómeno estudiado en tanto organización; también, es necesario hacer explícito que se está estudiando a la organización desde marcos teóricos propiamente organizacionales, además de tratar de hacer evidente qué es *lo organizacional* del fenómeno estudiado; finalmente, implica el estudio de lo específico, lo concreto y lo particular.

Comprender a la organización desde la PO nos dota de una gran complejidad, pero también de un sin número de herramientas teóricas y metodológicas para estudiar los fenómenos organizacionales. El campo de estudio de esta perspectiva no solo nos conduce a las organizaciones constituidas formalmente –como una empresa–, sino aquellas que a simple vista no podrían ser contempladas como organización, tal es el caso de las ecoaldeas (De la Rosa, Pérez y Hernández, 2016); asimismo, nos conduce a casos que más bien podrían entenderse como campos organizacionales, como las agencias encargadas de la Cooperación Internacional para el Desarrollo (De la Rosa, Pérez, Contreras y Hernández, 2015).

La PO nos permite abordar fenómenos organizacionales como la violencia laboral, que si bien podría estudiarse desde otras disciplinas –como la Psicología–, estudiarla desde la PO nos dotaría de un análisis donde se incluirían diversos factores y variables generando así una mejor comprensión de dicho fenómeno. Por ejemplo, plantear un análisis de la violencia laboral y su relación con las representaciones sociales⁶ del trabajo llevaría a pensar que se está haciendo un abordaje sociológico dado el uso de las representaciones sociales; no obstante, dentro del análisis de este fenómeno se pueden utilizar a la cultura organizacional y a la cultura corporativa como marcos teórico-metodológicos para comprender cómo se está desarrollando la violencia laboral en la organización y si existe algún tipo de relación con la forma en que en esa organización ve representado el trabajo.⁷ El análisis de la violencia laboral planteado anteriormente hace uso de la PO, tanto por la utilización de paradigmas de los EO –cultura organizacional y cultura corporativa– como por el abordaje de un análisis que hace uso de otras disciplinas diferentes a la

⁶La representación social es definida por Moscovici (1979) como la representación que un grupo produce sobre un objeto específico, es decir, las funciones respectivas de los grupos sociales encuentran su eco en ella, ya que muestra, comunica, expresa, produce y determina comportamientos, definiendo al mismo tiempo la naturaleza de los estímulos que nos rodean y nos provocan.

⁷A tal punto que sea posible que la forma en que el trabajo se define esté relacionada con la violencia en el día a día de la organización, considerando el contexto cultural de esta última.

organizacional –como la Sociológica (Representaciones Sociales)–, pero centradas en lo organizacional.⁸ Así, la PO comprende aquí un análisis enriquecedor de los posibles factores o aspectos que forman parte del fenómeno de la violencia en la organización.

Hasta este momento se ha descrito a la PO desde la visión descriptiva y comprensiva, y se puede reafirmar que quienes poseen el conocimiento de esta perspectiva, poseen el conocimiento de lo organizacional, y por tanto, se les puede definir como *organizacionólogos*. Así, el *organizacionólogo* es quien se dedica principalmente a analizar, explicar y comprender a las organizaciones a partir del conocimiento que describimos en este apartado. Al respecto, cabe preguntarse: ¿la explicación, análisis y comprensión de las organizaciones pueden ser concebidas como la única utilidad de la PO? A continuación, plantharemos una discusión sobre la necesidad de que la PO no solo sea observada por quienes investigan a las organizaciones, sino por quienes las administran.

3. La importancia de conocer la Perspectiva Organizacional por parte de quienes administran las organizaciones

Para abordar la importancia de que quienes administran las organizaciones conozcan la perspectiva organizacional (PO), debemos mencionar a Barba (2013), quien reconoce que la Administración, en tanto campo de conocimiento, ha tenido fuerte influencia en quienes dirigen a la mayoría de las organizaciones.

Por otra parte, como se ha establecido, hay ciertas relaciones entre la Administración y la TO, debido a la tendencia de ambas a observar lo funcional, a utilizar una metodología de orden positivista, a exhibir una racionalidad instrumental y una orientación económica, y a enfocarse en los resultados, la efectividad y eficiencia. Sin embargo, la Administración tiene relaciones menos estrechas con los EO, ya que estos difieren de aquella dada su orientación social, multiracional y comprensiva, y su enfoque metodológico de orden cualitativo.

A pesar de las diferencias entre la Administración y los EO, Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011) señalan diversas temáticas en las que podrían complementarse el conocimiento administrativo y el conocimiento de los EO; entre estas temáticas encontramos:

- 1) La administración estratégica: desde los EO existen diversos paradigmas que podrían ayudar a comprender el desarrollo de la estrategia con una visión interdisciplinaria.

⁸Existe entonces el uso de una interdisciplinariedad para comprender un fenómeno en la organización.



- 2) El desempeño organizacional: es posible relacionar el rombo filosófico de Rene Bedard (1996)⁹ con el desempeño organizacional con el objetivo de realizar un análisis para estudiar el comportamiento de los individuos y las organizaciones, y sus consecuencias en el desempeño.
- 3) El control organizacional: se entiende al control no solo como una herramienta de orden funcional, sino como un fenómeno al que se le atribuyen significados y tiene consecuencias administrativas.
- 4) Administración Pública y desempeño organizacional: podría mejorar su entendimiento si se considera la relación que tienen con la gobernabilidad, la gobernanza, el desarrollo social y las capacidades institucionales.

En las temáticas planteadas anteriormente es posible concebir que la Administración puede comprender de mejor forma diversos aspectos de la organización con ayuda de los paradigmas de los EO; en otras palabras, la Administración puede aplicar dichos paradigmas para lograr una mejor optimización de los recursos de la organización, es decir, el conocimiento de los EO puede colaborar a la administración óptima de los recursos. En este caso, la idea que estamos planteando busca no solo plantear la relación TO-Administración o EO-Administración, sino destacar la importancia del conocimiento inherente a la PO.

Desde la Administración, la organización se observa solo como una unidad racional y económica; al respecto, la PO dotaría a la Administración de la noción de complejidad organizacional, ya que sin dejar de lado el aspecto funcional, se entendería el hecho de comprender a la organización como un ente social con múltiples interrelaciones, que para llevar a cabo sus tareas y cumplir sus objetivos, necesita observar lo que rodea a la organización y lo que interactúa dentro de ella. Con relación a las teorías que deben tomarse en cuenta dentro de la PO, la TO otorga la comprensión de lo funcional, y muchas veces, de lo que debe ser administrado; asimismo, dotará de las técnicas implementadas e incluso del mejoramiento de las mismas. Por su parte, los paradigmas de los EO –y otras disciplinas relacionadas con lo organizacional– tomarán en cuenta los diversos factores que aportan a una mejor comprensión de los procesos administrativos, e incluso, responderán preguntas sobre por qué cierta función administrativa no se está llevando a cabo de manera óptima.

⁹El rombo filosófico de Rene Bedard implica una matriz en forma de rombo que consta de cuatro partes: la praxis, la epistemología, la axiología y la ontología.



Para clarificar estas ideas proponemos un ejemplo. Si en una planta industrial se requiere de hacer una reestructuración de cierta área debido a que se sustituirá la producción de un producto por otro, en principio, se requerirá información acerca de materiales del producto, proveedores, canales de venta, tiempos y movimientos, etc. Ahora bien, si quien administra la organización contara con el conocimiento de la PO, podría comprender diversos aspectos de esta situación, por ejemplo:

- 1) Con la teoría de la contingencia se podría analizar la importancia de los aspectos ambientales, así como la injerencia del cambio del producto en el medio ambiente.
- 2) Desde el cambio organizacional se pueden comprender las implicaciones que este fenómeno traerá a lo largo y ancho de la organización.
- 3) El estudio del poder ayudará a comprender, en el caso de que existiera un sindicato, la injerencia que éste tendría en ciertas negociaciones, ya que muchas veces el cambio de tareas requiere de una renegociación del contrato colectivo.
- 4) El conocimiento de la cultura organizacional ayudaría a comprender las repercusiones de este cambio de producto en la cultura de la organización, y por tanto, el grado de resistencia.

Estas son algunas implicaciones y ventajas de analizar un problema administrativo desde una PO. Dirigir una organización con el conocimiento que aporta la PO nos llevaría también a comprender la importancia de la interdisciplinariedad; no solo de las disciplinas cercanas a la Administración –como en su caso podrían ser la Economía, las Ingenierías, o la Contabilidad–, sino de disciplinas como la Sociología, la Ciencia Política o la Antropología, es decir, de disciplinas que hablan de lo social y lo humano, como lo proponía Chanlat (1994). La PO daría a los administradores una visión más allá de lo económico, permitiéndoles observar lo social y lo humano de las organizaciones.

A pesar de que la PO busca la comprensión y no la prescripción, se supone que quienes ostentan el conocimiento administrativo –los administradores– podrían, a través de dicha perspectiva, comprender la complejidad de los factores organizacionales. Ello llevaría a la Administración a comprender que, a pesar de basarse en postulados universales, las herramientas administrativas no son universales; en otras palabras, ya que se trata de aspectos complejos, no es posible administrar todas las organizaciones de la misma manera. Aunque algunos aspectos suelen ser generales, los procesos se adaptarán a las circunstancias particulares de la organización, mejorando los resultados en relación con sus objetivos. Aquí, hacemos el señalamiento de que lo que



se busca con esta propuesta, no solo se relaciona con la funcionalidad de la organización, sino con el hecho de formar administradores conscientes de la complejidad organizacional.

Retomando a Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011), existe una búsqueda de influir en la realidad administrativa, donde si bien ésta no puede ser transformada radicalmente y existe la necesidad de supervivencia del hombre bajo la forma de producción dominante, ello debe realizarse considerando lo complejo que resulta cualquier tipo de organización. La propuesta de que el *administrador* piense como *organizacionólogo* se relaciona con entender la PO y aplicarla en la administración de las organizaciones; administrándolas a partir del entendimiento de la complejidad de las relaciones que se llevan a cabo en su interior y de la importancia del ser humano como tal.

Conclusión

Dejamos en claro que la PO no pretende prescribir, sino comprender a las organizaciones. No obstante, la propuesta de que quienes administran y/o dirigen organizaciones comprendan la PO, radica en la idea de contar con mejores organizaciones, en un sentido funcional. Se considera que no hay mejor manera de lograr que esto se haga realidad, más que asumiendo que quienes están al frente de las organizaciones, conozcan los saberes inherentes a la PO y puedan retomarlos en sus prácticas administrativas.

Pero cómo sería posible que quienes administran a las organizaciones conozcan esta perspectiva; derivado de las discusiones sobre el tema, se proponen tres posibilidades, que si bien son ideas a las que le falta desarrollo, pueden ser puestas a discusión:

- 1) Llevar a las escuelas de administración la PO por quienes se forman en ella. Con esto se afirma la necesidad de que los *organizacionólogos* impartan cátedra en las escuelas de administración, difundiendo así dicha perspectiva entre quienes se preparan para gestionar las organizaciones.
- 2) Crear la Licenciatura en Estudios Organizacionales, que dotaría a las organizaciones de dirigentes formados bajo la PO. Con esto se propone difundir el conocimiento de la PO, pero en un sentido amplio, es decir, se propone consolidar a dicha perspectiva como un campo de conocimiento, pero también, de aplicación.
- 3) La interacción de los académicos formados en PO con las organizaciones a través de la intervención. De esta manera la influencia de esta perspectiva se llevaría de manera indirecta en la función de asesores en las organizaciones.

Las propuestas que se enumeran aquí son breves líneas que proponen vías de discusión y reflexión. Quienes se acerquen a este tema y analicen la necesidad del conocimiento de la PO podrán tener sus propias posturas. En todo caso, lo que es oportuno ponderar aquí es la posibilidad de que el conocimiento de lo organizacional se relacione al campo práctico, debido a la necesidad imperante del reconocimiento de que el conocimiento de lo organizacional sea aplicado, considerando al mismo tiempo la importancia de la PO.

En este punto es preciso señalar que no se sugiere que deba dejarse de hacer investigación, sino que debe contemplarse el reconocimiento de este campo de estudio de lo organizacional con la amplitud y las oportunidades de investigación no solo para los organizacionólogos, sino para los estudiosos de otras disciplinas; ello siempre en la búsqueda constante de respuestas y preguntas ante lo organizacional.

Referencias

- Aktouf, O. (1998). *La Administración. Entre tradición y renovación*. Cali: Univalle-Gaetan Morín.
- Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia* (44), 139-152.
- Bedard, R. (1996). *Les fondements philosophiques de la direction*. Tesis Doctoral. HEC Canada.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. New Hampshire.
- Chanlat, J. F. (1994). Hacia una antropología de las organizaciones. *Gestión y Política Pública*, 317-364.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En S. Clegg, C. Hardy, y W. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: Sage.
- Contreras, J. 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. Contreras, *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales*. (pp. 13-56). México: Fontamara.
- De la Rosa, A. (18 de septiembre 2014). *Curso de Teoría de la Organización II. Maestría en Estudios Organizacionales*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- De la Rosa, A. (30 de noviembre de 2016). *Curso de Estudios Organizacionales I. Doctorado en Estudios Organizacionales*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.



- De la Rosa, A., Pérez, M., Contreras, J. y Hernández, A. (2015). Reflexiones preliminares sobre el carácter organizacional de la Cooperación Internacional para el desarrollo: problemáticas organizacionales de la AMEXCID. En G. Ramírez, et al., *Análisis Organizacional en América Latina retos y perspectivas a desafíos de estudios (Políticas públicas, Instituciones y Perspectiva Organizacional)* (pp. 248-288). México: HESS, REMINEO y UAM-Iztapalapa y Azcapotzalco (Libro Electrónico).
- De la Rosa, A., Pérez, M. y Hernández, A. (2016). *Propuesta de una agenda de investigación para el estudio de las Ecoaldeas desde la perspectiva organizacional. Ponencia presentada en el IV Congreso Internacional de la RED PILARES*. Cartagena de Indias, Colombia: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Deal, T. y Kennedy, A. (1985). *Culturas corporativas. Ritos y rituales de la vida Organizacional*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- DiMaggio, P. y Powell, W. (1983). The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Fayol, H. (2002). Need for and possibility of Management teaching y General Principles of Management. En J. Wood, y W. Michael, *Critical Evaluations in Business and Management* (pp. 199-220). New York: Routledge.
- Fayol, H. y Irwin, G. (2002). Introduction to General and Industrial Management. En J. Wood, y M. Wood, *Henri Fayol Critical Evaluations in Business and Management* (pp. 189-195). New York: Routledge.
- Guerrero, O. (2003). Nueva Gerencia Pública: ¿Gobierno sin política? *Revista Venezolana de Gerencia*, 379-395.
- Hall, R. (1996). *Organización, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. USA: McGrawHill.
- Ibarra, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las Orillas. En E. De la Garza Toledo, *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (88-107). México: UAM y Anthropos.
- Lawrence, P. y Lorsch, J. (1973). *Organización y ambiente*. Barcelona: Editorial Labor.
- March, J. G. y Simon, H. A. (1969). *Teoría de la Organización*. Barcelona: Ediciones Ariel.
- Marx, W. (1992). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Meyer, J., y Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis: su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul.
- Mouzeliés, N. (1975). *Organización y Burocracia*. Ediciones Peninsula.



- 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), 7-51.
- Schein, E. (1997). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simon, H. A. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28 (3), 339-358.
- Taylor, F. (1983). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero Hermanos.
- Taylor, F. (1997). ¿Qué es la administración científica? y Principios de administración científica. En M. Harwood, *Clásicos de la administración* (pp. 77-107). México: Limusa.
- Woodward, J. (1975). Management and Technology. En D. Pugh, *Organization Theory* (pp. 56-71). Londres: Penguin Books.



Reflexiones sobre la perspectiva organizacional y el organizacionólogo en el contexto mexicano

Flor Idalia Estopier Antonio*

Introducción

Las organizaciones han sido estudiadas desde diferentes disciplinas, enfoques y perspectivas, es decir, ya que las organizaciones son tan diversas, se justifica que pueden ser abordadas de diferente manera y desde diferentes ángulos (Scott, 1981). Como lo expone Perrow (1984) con su famosa analogía –un ciego describiendo a un elefante que solo percibe una parte del animal y que la interpreta y describe acorde con sus conocimientos–, las descripciones de las organizaciones no serán iguales de un investigador a otro, incluso si fuera la misma parte de la organización, cada uno tendrá diferentes perspectivas.

Debido a la variedad de organizaciones, es necesario conocer las corrientes teóricas que se han generado entorno a ellas, esto con la finalidad de poder diferenciar las que sí son estrictamente organizacionales y tratan a la organización como un todo, de las que solo abordan a la organización de manera indirecta porque estudian algo de ella sin que sea su objeto de estudio principal. Al respecto, la sociología del trabajo, la psicología social, la administración pública, entre otras, pueden ser consideradas como perspectivas disciplinares –de la organización– que comprenden y describen parcialmente a la organización y generan sentido de ella (Contreras y De la Rosa, 2013).

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

De esta manera, surgen las siguientes inquietudes: ¿qué es la perspectiva organizacional? ¿cuáles son los enfoques con los que se puede abordar una organización desde una perspectiva organizacional? ¿por qué es importante la perspectiva organizacional para un organizacionólogo? ¿qué diferencia una perspectiva organizacional de otras perspectivas estrictamente no organizacionales? ¿cómo se ha estudiado a la organización desde la perspectiva organizacional en el posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Iztapalapa (PEO -UAM-I)? Estas cuestiones son la razón por la que mostramos interés en reflexionar sobre el estudio de las organizaciones desde una perspectiva organizacional en tanto perspectiva interesada en explicar a la organización como un todo. Cabe mencionar que a veces es difícil marcar una diferencia entre las disciplinas que tienen como objeto de estudio a la organización y las disciplinas relacionadas con la organización, pero cuyo objeto de estudio no es la organización (Barba, 2013).

Por otra parte, también es importante reconocer cómo se aborda la organización, y específicamente, cómo es estudiada en el PEO UAM-I,¹ así como identificar los elementos que configuran una perspectiva organizacional. Así, para tener una mejor referencia de los estudios organizacionales en el contexto mexicano, se realizará un análisis de los resultados de una investigación realizada por Pérez y Ramírez (2016) sobre el interés del investigador para abordar a la organización; y para poder entender lo que implica una perspectiva organizacional, es importante destacar algunos enfoques teóricos que se han desarrollado y que pueden ayudar a comprenderla, como lo son, las teorías de la ambigüedad organizativa, el nuevo institucionalismo, el poder en las organizaciones, el análisis estratégico y la cultura en las organizaciones –entre otras-. Estos enfoques teóricos son algunos de los que han sido abordados por los estudiantes del PEO UAM-I al momento de realizar un estudio de caso para conocer, analizar y problematizar a la organización, y poder generar conocimiento.

Así, cuando se aborda a la organización como un todo, se puede decir que se está adentrando en el análisis de las organizaciones desde la perspectiva organizacional, donde la inquietud inquisitiva surge por parte del sujeto interesado en las organizaciones, al cual, en este trabajo, le denominaremos organizacionólogo; este tiene intereses personales y académicos, y busca explicaciones y respuestas dentro de la amplitud teórica que existe respecto del tema en cuestión, es decir, respecto de las realidades sociales u organizacionales (Hatch, 1997).

Este capítulo se divide en tres apartados. El primero intenta identificar algunas problemáticas que dan paso a la construcción de la teoría de la organización, y se describen algunos ejem-

¹ Debido a la perspectiva crítica, enfoque subjetivo y abordaje local del PEO UAM-I, contrastar la teoría con la realidad organizacional permite generar diversas formas de estudiar a la organización, lo que enriquece el estudio de las organizaciones.



plos como el Taylorismo y el Fordismo,² en tanto formas de organización –lo que también se interpretaría como una nueva forma de explotación del ser humano derivada de la extracción del saber-hacer de los obreros–.³ Por otra parte, este mismo apartado mostrará las circunstancias contextuales que llevaron a generar una ruptura al interior de la teoría de la organización, lo cual dio origen a una manera diferente de comprender a las organizaciones bajo un punto de vista crítico-posmoderno, a la que se llamaría *estudios organizacionales*; según Clegg y Hardy (1996), los estudios organizacionales son un conjunto de conversaciones entre teóricos que ayuda a constituir organizaciones a través de los distintos enfoques organizacionales.

En el segundo apartado se muestran algunos enfoques organizacionales a los cuales se recurre para estudiar a las organizaciones y se da una breve explicación de lo que implica cada uno de ellos; para algunos casos se da un ejemplo de cómo se ha estudiado el fenómeno en las organizaciones y por qué es importante para entender la realidad social. Por otra parte, se mostrará a manera de ejemplo un estudio realizado por Pérez y Ramírez (2016), en donde se resaltan los enfoques teóricos mayormente utilizados en el PEO UAM-I. A través de este estudio se puede observar cómo los estudiosos de las organizaciones eligen su objeto de estudio y bajo qué premisas; asimismo, permite mostrar que existen diversas organizaciones y múltiples enfoques teóricos organizacionales, los cuales son importantes y vale la pena aproximarse a ellos para comprender mejor a las organizaciones desde una perspectiva organizacional.

Para concluir el desarrollo de este trabajo, en el tercer apartado, se denotará la importancia de construir una perspectiva organizacional que le dé sentido al investigador y que ayude a edificar la identidad de los organizacionólogos –o estudiosos de las organizaciones–, en tanto manera de reconocerse en un mundo integrado mayormente por organizaciones. Lo anterior, debido a que la perspectiva organizacional es la que diferencia el interés de los estudiosos de las organizaciones del interés de otros estudios de otras disciplinas, pues delimita su objeto de estudio y define la forma de interpretación, comprensión, análisis y descripción de las organizaciones y de los fenómenos organizados.

1. La organización como objeto de estudio en el campo de estudio de las organizaciones

En este primer apartado se abordarán los inicios del estudio de las organizaciones, para lo cual es necesario remontarse a las principales problemáticas que empezaron a surgir en el ámbito industrial –a finales del siglo XIX y principios del XX– y a las maneras como se buscó solucionarlas.

² Cabe señalar que aún no es en este momento histórico el inicio de la teoría de la organización.

³ En este trabajo no se toman en cuenta las consecuencias inmediatas de estas formas de organización.



El desarrollo del estudio de las organizaciones ha tenido un proceso contextual. En principio, pretendió atender las necesidades actuales de la realidad social, política y económica. Para Gonzales (2014, p. 45), “a pesar de que ya existía interés por el estudio de las organizaciones antes de la Segunda Guerra Mundial no fue hasta la década de 1970 cuando los estudios de las organizaciones logran tener una importancia destacada”. Cuando surgen los primeros estudios sobre las organizaciones, se comienzan a plantear problemáticas como la mayor demanda de producción ante la apertura de nuevos mercados o la desigualdad de salarios y contratos laborales (Scott, 1981); estas situaciones fueron visibles principalmente en países desarrollados, los cuales buscaron responder a ellas para estar a la altura de las exigencias del capitalismo (Ibarra, 1991).

De esta manera, surge la sistematización del conocimiento bajo una supuesta revolución mental. En este contexto, Taylor (1997) crea su monumental obra *–Principios de la administración científica–*, la cual también significó el devenir de los grandes problemas industriales que hasta la fecha siguen imperando –por lo menos en el contexto mexicano–. Por su parte, Ford contribuyó con la cadena de montaje –y el modelo T–, la cual tenía como principio que el obrero realizara un solo movimiento con el objetivo de buscar la mayor eficiencia y hacer posible la producción en masa.⁴ Así, el Taylorismo y el Fordismo fueron fenómenos que dieron paso a la teoría de la organización, ya que comenzaron a revolucionar las industrias y a buscar alternativas para generar mayor producción. Al tratar de responder de qué otra manera se podría lograr mayor eficiencia, Taylor y Ford propusieron una nueva visión de la organización, una visión diferente a la que predominaba en sus días.

Posteriormente, con el experimento de la Western Electric Company –en Hawthorne–, en el que participó Elton Mayo –principal impulsor de la escuela de las relaciones humanas–, se dio origen a la teoría de la organización –propiamente dicha– en el año 1937, aproximadamente.

Respecto de la organización como objeto de estudio, los estudios organizacionales buscan:

“Analizar fenómenos de carácter social que tienen lugar al interior de las organizaciones [; aquéllos son] resultado de las redes de relaciones que se entablan entre los diversos miembros que las conforman y que afectan y se ven afectados por estas relaciones, dado que los grupos sociales, por la naturaleza misma de los individuos que los conforman, reflejan todos aquellos elementos del entorno (cultura, tradiciones, creencias, conflictos, etc.), que se recontextualizan y manifiestan en las organizaciones” (Pérez y Guzmán, 2015, p. 106).

⁴ Cabe señalar que el Fordismo es considerado una doctrina norteamericana (Friedman, 1977).



Debido a lo anterior, la transición de la teoría de la organización a los estudios organizacionales resulta de gran importancia, pues el estudio de las organizaciones se enfocó en las nuevas necesidades contextuales desde una perspectiva crítica y comprensiva, ya que debido a los cambios en las organizaciones, la investigación tomó nuevos rumbos y amplió su campo a las organizaciones postburocráticas/postmodernas, con la idea de dar respuestas a las nuevas problemáticas sociales y generar nuevos enfoques organizacionales.

El cambio de enfoque de la teoría de la organización –en tanto visión modernista (Clegg, 1990)– a los estudios organizacionales –en tanto visión inclinada a la perspectiva crítica y post-moderna–, fue una necesidad y obligación del contexto, es decir, las diversas problemáticas de la época –1960-1980– orillaron a la comunidad académica a buscar explicaciones que dieran cuenta de la nueva dinámica organizacional. Ya no se podía profundizar en el estudio de las organizaciones únicamente con teoría de la organización, era necesario buscar otra manera de pensar los fenómenos organizacionales y las nuevas formas de organización –pensar al revés lo convencional (Coriat 1998)–; era necesario no quedarse solamente con lo expuesto por las corrientes teóricas de la perspectiva dominante, ya que éstas se habían puesto en duda (Reed, 1996); era necesario buscar otras maneras de comprender a la organización y reforzar su conocimiento desde una perspectiva crítica que diera respuestas a los problemas enfrentados por la nueva sociedad de organizaciones (Etzioni, 1986). Como seres sociales, los humanos siempre buscan explicar su realidad y su entorno, y como parte de éste, buscan comprender las organizaciones de las que forman parte e impactan sus vidas –es decir, se vuelve una necesidad subjetiva de investigación. En otras palabras, los seres humanos tienen la necesidad constante de conocer y reconocer a las organizaciones, pues siempre están en constante cambio y cada una de ellas requieren explicaciones particulares porque generan formas diferentes de hacer las cosas (Montaño, citado por Gonzales, 2014).

Para entender lo anterior, es importante remitirse a la teoría de la organización y a cómo su enfoque funcionalista dio origen a una mirada crítica respecto de la perspectiva dominante (Ibarra, 1991), la cual ya no era suficiente para explicar a la organización y llevó a buscar nuevas formas de comprender los fenómenos que existen dentro de ella y que dicen más de lo que se puede observar a primera instancia. Lo anterior, considerando fenómenos organizacionales que atraviesan diversos campos organizacionales y diversas problemáticas, como el narcotráfico, la pobreza, el analfabetismo, los movimientos sociales, las crisis económicas, etc. Estas problemáticas implican resultados sociales contingentes que impactan en la dinámica organizacional, por ello, dichas problemáticas también adoptan el carácter de objeto de estudio organizacional.

En palabras de Ibarra (1991), existen dos corrientes paradigmáticas opuestas que intentan explicar los fenómenos organizacionales: por un lado, el pensamiento convencional de corte funcionalista –lo que se conoce como teoría de la organización–, y por otro, el pensamiento crítico



ubicado en el paradigma interpretativo/subjetivista (Burrell y Morgan, 1979), interesado en comprender la realidad social tal y como es –lo que hoy se conoce como estudios organizacionales.

El pensamiento crítico intenta comprender los fenómenos organizacionales no solo a partir del análisis de las estructuras, de la parte operativa de la organización y del logro de los objetivos organizacionales (Zey-Ferrell, 1981), sino a partir de la observación de comportamientos, de relaciones de poder, de tipos de cultura, de cambios organizacionales, entre otros aspectos. De esta manera, dicho pensamiento permite comprender a las organizaciones como entes complejos, las cuales pueden ser comprendidas desde diferentes ángulos. Depende del lente del investigador observar a la organización en cuestión y determinar qué organización y qué estudiar de esa organización –por ejemplo aspectos culturales, de poder, de ambigüedad, de formas de organización, de toma de decisiones, por mencionar algunos–; ello desde un marco metodológico robusto que permita darle la seriedad e importancia requeridas al objeto de estudio. No obstante, lo anterior trajo consigo un conjunto de contraposiciones entre los distintos enfoques teóricos, a lo cual se le conoce como cadenas de debate, en las que los teóricos han desarrollado sus propias posturas, por ejemplo, algunos tienen un punto de vista global y otros local, unos colectivista y otros individualista, etc. (Reed, 1996).

De esta manera, los estudios organizacionales se consolidan bajo una perspectiva crítica-pos-moderna, ya que proporcionan maneras particulares de comprender a las organizaciones (Alvesson y Deetz, 2006), considerando la interdisciplinariedad como un aspecto importante para el desarrollo de este campo de conocimiento. Dicho campo plantea que es mejor comprender a las organizaciones desde su particularidad, especificidad y localidad para tener una mejor interpretación de lo que sucede en las realidades organizacionales. Un ejemplo de lo anterior es el mencionado por Ibarra (2006), relativo al traslado de modelos organizacionales de países centrales a países periféricos, los cuales no tendrían trascendencia debido a que las condiciones –políticas, económicas y sociales– no son similares entre los países. Otro ejemplo más específico fue el intento de reproducir una forma de organización japonesa en una planta ensambladora en México (Carrillo, 1996); en este caso, no se consideraron las diferencias culturales, pero sobre todo, no se consideró que se trataba de una nueva forma de organización que implicaba cambios ambientales, estructurales y de reorganización del trabajo –desde un punto de vista más amplio, se trataba de la transición del capitalismo industrial al postindustrial (Heydebrand, 1989), y desde un punto de vista teórico, se trataba del cambio paradigmático que se dio de la teoría de la organización a los estudios organizacionales.⁵

⁵ Se trataba de una nueva forma de ver las cosas, de entender los nuevos juegos y de comenzar a ver a la organización de manera distinta a la perspectiva convencional (Clarke y Clegg, 1998).



Debido a lo expuesto anteriormente, es necesario hacer un recorrido por los distintos enfoques teóricos abordados por los estudios organizacionales, lo que permitirá reafirmar que la organización es un ente complejo con características específicas y diversas racionalidades, las cuales pueden ser estudiadas desde de la perspectiva organizacional.

2. Los estudios organizacionales como campo de conocimiento en el contexto mexicano

En este apartado se muestran algunos enfoques teóricos desarrollados en los estudios organizacionales,⁶ es decir, aquellos enfoques teóricos utilizados para comprender diversos fenómenos organizacionales, como el nuevo institucionalismo, la cultura en las organizaciones o el poder en las organizaciones, por mencionar algunos ejemplos.

Así como hay diversidad de organizaciones (Perrow, 1991), también hay diversidad de enfoques teóricos a partir de las cuales se pueden abordar los fenómenos organizacionales. A continuación se harán algunas reflexiones de por qué a los estudiosos de las organizaciones les es más atractivo abordar a la organización desde un enfoque o desde otro; ello se podrá observar a través de un ejemplo de un estudio realizado sobre la elección teórica de los alumnos del PEO UAM-I –con base en las preferencias o intereses de estudiar a la organización desde un enfoque específico–.

Así pues, la tabla 1 muestra algunos de los enfoques teóricos recurrentes en los estudios organizacionales a partir de los cuales se conforman los marcos teóricos de los alumnos del POE UAM-I.

Tabla 1. Ejemplos de enfoques teóricos organizacionales de los Estudios Organizacionales

Enfoques teóricos organizacionales	Modelos	Elementos	Autores
· Teorías de la ambigüedad organizativa	· Sistema flojamente acoplado · Garbage Can Model	· Estructura · Decisiones · Ambigüedad	· March · Cohen · Olsen
· Nuevo institucionalismo	· Isomorfismo organizacional	· Mecanismos isomórficos · Mitos racionalizados	· Jepperson · Powell y DiMaggio · Meyer y Rowan

⁶ Cabe señalar que existen otros enfoques teóricos pertenecientes a la teoría de la organización, como lo son, la escuela de las relaciones humanas, la teoría de la burocracia, la escuela del comportamiento, la teoría de la contingencia y la corriente de las nuevas relaciones humanas.

· Poder en las organizaciones	· Ejercicio del poder	· Relaciones de poder	· Hardy y Clegg
· Análisis estratégico	· Sistema de acción concreto	· Acción organizada · Mecanismo de regulación · Juego	· Crozier y Friedberg
· Cultura en las organizaciones · Antropología de las organizaciones	· Cultura organizacional · Organizaciones humanas	· Símbolos · Artefactos · Mitos · Valores · Dimensiones básicas del ser humano	· Smircich · Schein · Alveson · Chanlat

Fuente: Elaboración propia.

En las teorías de la ambigüedad organizativa se retoman aquellas organizaciones poco convencionales debido que impera dentro de ellas un sistema flojamente acoplado –es decir, que si bien cada una de las partes de la organización están unidas, éstas a su vez son altamente independientes, por lo que no afectan a todo el sistema Weick (1976). Un ejemplo son las organizaciones educativas, las cuales son consideradas como anarquías organizadas en las que cada parte de la organización tiene su propia identidad y no existe una relación de causa-efecto (Weick, 1976); se caracterizan porque existe una alta ambigüedad tanto en su funcionamiento como en su toma de decisiones, por lo que el modelo del *Garbage Can* (Cohen, March y Olsen, 1972) permite entender cómo se toman las decisiones en algunas de estas organizaciones y cómo en las universidades existe un alto grado de ambigüedad en sus objetivos y en el ejercicio del poder desplegado (March y Cohen, 1986).

Por su parte, el nuevo institucionalismo permite comprender los procesos de institucionalización, los cuales hacen que, en parte, funcionen las organizaciones, es decir, las organizaciones tienen normas, patrones de conducta y comportamientos establecidos que las hacen funcionar; ello debido a que las instituciones no son cuestionadas por quienes las reproducen, al grado de que llegan a ser acciones programadas (Jepperson, 2001). Ejemplos de conductas institucionalizadas son el saludo, el machismo, la obediencia al superior, entre otros; cabe señalar que algunas organizaciones se rigen bajo estas conductas.

Los procesos de institucionalización pueden ser reproducidos por organizaciones que tienen características similares, es decir, al observar que dichos procesos funcionan en una organización, son replicados en otras organizaciones, creando lo que se conoce como isomorfismo organizacional (DiMaggio y Powell, 1983); este último se puede lograr por medio de diversos mecanismos:



coercitivos, miméticos o normativos (DiMaggio y Powell, 1983). Sin embargo, estos procesos no siempre sustentan a la organización, ésta también tiene que ver con la creación de mitos racionalizados (Meyer y Rowan, 1977) que dan legitimidad a la organización y garantizan su supervivencia. Las prácticas institucionalizadas crean sentido de pertenencia entre los integrantes de la organización (Zucker, 2001).

Otro de los enfoques teóricos que ayuda a comprender a las organizaciones es el del poder; en él se pueden analizar tanto relaciones asimétricas y ventajosas entre los miembros de las organizaciones, como la legitimidad del ápice estratégico. Dicho de otra manera, el poder se ejerce a través de la toma de decisiones cuando los que lo ostentan 1) deciden las reglas del juego, 2) deciden quien o quienes tomarán las decisiones y quienes no las tomarán, y 3) deciden como adecuar las actitudes de los individuos a los objetivos del ápice estratégico a través de símbolos organizacionales (Hardy, 1994). De esta forma, se produce cierta asimetría en las relaciones de poder, donde una de las partes resulta más beneficiada que la otra, por lo que deben buscarse alternativas para tratar de equilibrar dicha asimetría –por ejemplo, entre la directiva de las organizaciones y los sindicatos–. Así, la opción más viable para estudiar el poder es observar, empíricamente, dónde se ejerce, quién lo ejerce y sobre quien se ejerce, ya que no en todas las organizaciones se ejerce de la misma manera (Hardy y Clegg, 1996). Por ello, el estudio del poder debe hacerse rigurosamente, sobre todo cuando ciertas organizaciones comparten algunas características; en dichas circunstancias existe la posibilidad de hacerlo, como lo propone De la Rosa (2007), por medio de la construcción de *modelos* para el estudio del poder en las organizaciones.

El estudio del poder en las organizaciones tiene dos enfoques (Hardy y Clegg, 1996). Uno, funcionalista, se enfoca en el poder como instrumento para el logro de los fines de la organización. Otro, crítico, desarrolla una visión marxista-weberiana en la que se establece que las estructuras son un recurso de la organización para ejercer la dominación –como ejemplo, está el panóptico electrónico, es decir, la metáfora de la cárcel y la torre de vigilancia como un medio de dominación sobre los obreros (Sewell y Wilkinson, 1992).

Hay un enfoque organizacional que es transversal a los anteriores: el análisis estratégico. Este enfoque forma parte de la organización, y por tanto, de sus fenómenos, entre ellos, la acción colectiva o acción organizada; esta implica que los miembros de la organización resuelvan los problemas que tienen en común a través de su capacidad estratégica (Crozier y Friedberg, 1990). Lo anterior se ve expresado en la construcción conceptual de *sistema de acción concreto*, y es a través de esta, que se puede conocer la particularidad de la acción organizada (Crozier y Friedberg, 1990).

En lo tocante a la cultura en las organizaciones, este enfoque, al igual que los anteriormente mencionados, tiene gran importancia para la comprensión de las organizaciones, ya que permite conocer, analizar e interpretar a las organizaciones, y de esta manera, reconocer la importancia del individuo y su influencia en las organizaciones. Cabe cuestionarse, ¿qué fue primero, el ser humano o la cultura?; ¿quién determina a quien, la cultura al individuo o el individuo a la cultura?; ¿la cultura se puede crear artificialmente?

Dentro de la literatura organizacional se pueden encontrar metáforas que ayudan a comprender las realidades sociales de las organizaciones. Lo anterior, es una práctica a la que recurren los estudios organizacionales para el mejor entendimiento de las organizaciones. La cultura ha sido considerada como una metáfora que ayuda a comprender a la organización (Smircich, 1983). Por otra parte, la organización puede ser considerada como gestora de cultura corporativa, creada para el logro de los fines de la organización (Schein, 1997), como fomentar el sentido de pertenencia y la interiorización de conductas y símbolos –además del reconocimiento artefactos, estructuras, valores y mitos. El desarrollo de la cultura corporativa implica que los individuos puedan sentirse identificados con la organización y que trabajen no solo por razones personales sino porque se sienten parte de la organización –mientras la cultura sea más fuerte, será más eficiente (Deal y Kennedy, 1985).

Finalmente, la antropología de las organizaciones propone una forma de estudiar al ser humano diferente a la convencional, en la que se veía al individuo como un recurso para lograr objetivos; por el contrario, la antropología de las organizaciones propone estudiarlo desde diversos ángulos, los cuales expliquen su esencia, su naturalidad y su particularidad, por ejemplo, a partir de la palabra, la cual permite dar significados y comunicar grandes cosas (Chanlat y Bedard, 2000). Se trata pues, de una inclusión de las ciencias sociales que ayude a la administración a comprender su carácter poco humanista (Chanlat, 2006).

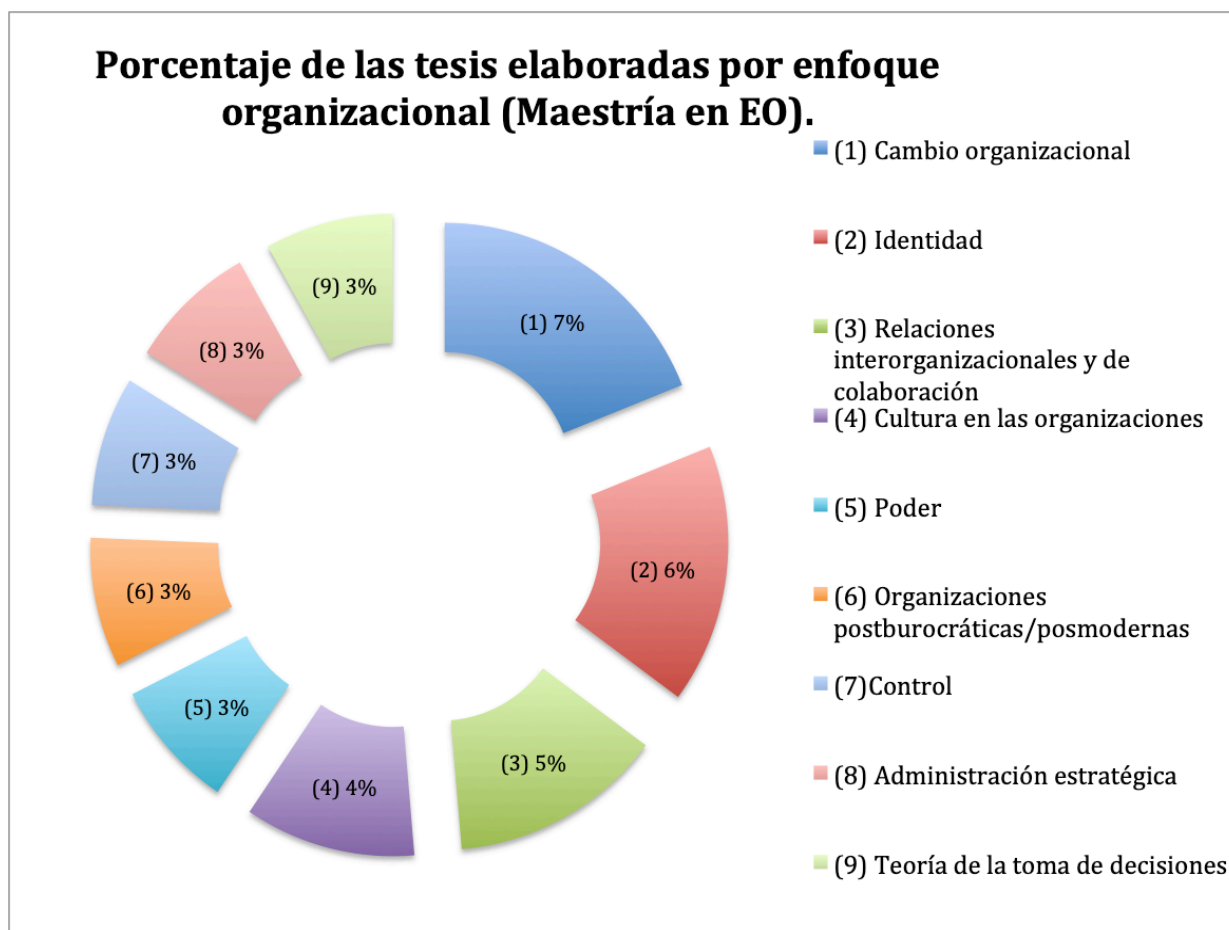
Ahora bien, una vez abordados algunos enfoques teóricos de los estudios organizacionales, se procederá a presentar los enfoques teóricos abordados en el PEO UAM-I, en tanto manera de representar a los estudios organizacionales en el contexto mexicano (véanse gráficas 1 y 2).

A partir de la revisión de las tesis encontradas en el repositorio de la UAM-Iztapalapa, Pérez y Ramírez (2016) se dieron a la tarea de consultar 340 tesis de maestría y doctorado del PEO UAM-I en el periodo del 2000-2015. Pérez y Ramírez (2016, p.11) “revisaron cada una de ellas y las clasificaron por títulos de las tesis de grado, su estructura capitular, la exposición de la problemática y en algunos casos el apartado teórico”.



En el caso de las tesis revisadas de nivel maestría, se puede observar que los estudiantes han tenido mayor interés por indagar en enfoques que puedan explicar la realidad organizacional tal y como es. En la gráfica 1, por ejemplo, existe una mayor atención al enfoque teórico del cambio organizacional; debido a que la organización no es estática y se encuentra en constante movimiento, se vuelve relevante conocer las razones de su desarrollo o de su adaptación –por ejemplo, cómo adaptar y hacer permanecer las tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones municipales más allá de los cambios de gobierno (De la Rosa, 2013a) o cómo los trabajadores aprenden a ampliar su margen de libertad para influir en el desarrollo de la organización (Crozier y Friedberg, 1990).

Gráfica 1. Enfoques teóricos abordados en la Maestría en Estudios Organizacionales



Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos de la investigación de Pérez y Ramírez (2016).

Total de tesis de maestría: 146 (126 en versión electrónica y 8 no están digitalizados).

Por otra parte, la toma de decisiones es un enfoque menos recurrido como tema central para comprender a las organizaciones –así lo muestra la gráfica 1 con 3%–; sucede lo mismo para el caso del poder –con el mismo porcentaje de 3%–; ello, seguramente debido a la complejidad que conlleva determinar cómo se toman las decisiones en una organización o cómo se desarrollan las relaciones de poder, ya que ambos enfoques requieren una comprensión y un análisis mucho más profunda que solamente determinar los actores que participan en la toma de decisiones o en las relaciones de poder.

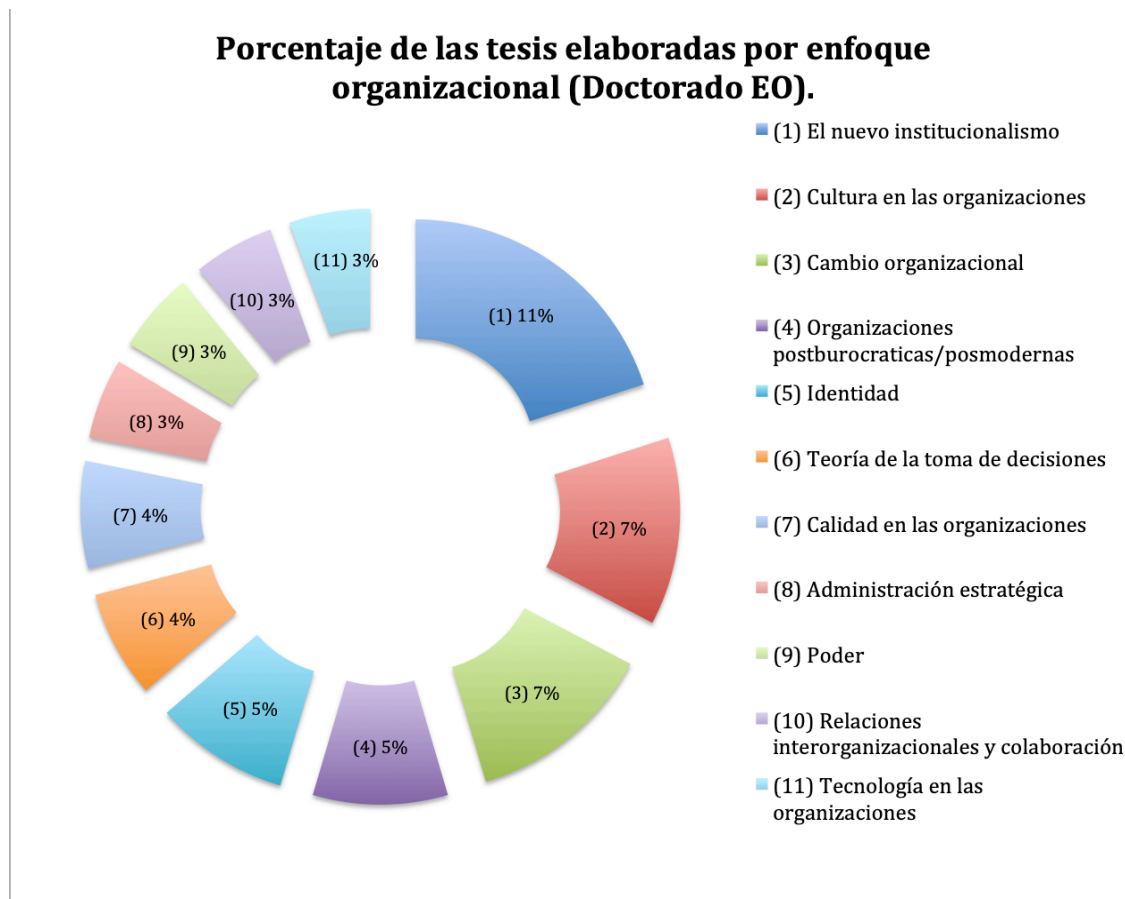
Estas preferencias de estudio se encuentran ligadas a los estudios organizacionales por medio de su perspectiva crítica/posmoderna, al permitir “proponer nuevos enfoques para comprender el campo organizativo” (Gonzales, Ocampo y Gentilin, 2018, p. 93), y al cuestionar las nuevas formas de organización/gestión y su influencia en los fenómenos organizacionales. Así pues, se comienza a cuestionar la pluralidad de los fenómenos organizacionales y su importancia en la dinámica organizacional; temas como el control y la administración estratégica salen a relucir en las investigaciones, y se buscan respuestas subjetivas y locales sobre el comportamiento de las organizaciones. De esta manera, “la mayor ruptura paradigmática consiste en tratar de comprender prácticas y productos teóricos basados en los contextos sociales y culturales de las partes interesadas” (De Mattos, citado por Gonzales, Ocampo y Gentilin 2018, p.93); específicamente, “buscando comprender, más que resolver, los fenómenos sociales dentro de las organizaciones” (Clegg y Dunkerley, citados por Gonzales, Ocampo y Gentilin, 2018, p. 93).

Derivado de lo anterior, algunas preguntas de investigación que surgen son las siguientes: ¿cuál es la forma de enfrentar las decisiones no programadas?, ¿cómo se asume la responsabilidad y quién toma las decisiones no programadas?, ¿cómo se legitima el poder en una estructura informal, dentro de una organización formal?, ¿cómo se da la negociación en una asimetría del poder?, ¿cuáles son las formas de control en las organizaciones postburocráticas o posmodernas?, ¿por qué es tan relevante la identidad organizacional?, ¿cómo se dan los procesos de cambio organizacional? y ¿cómo se adaptan las nuevas formas de organización?

Ahora bien, se puede observar que en el caso de los estudiantes de doctorado, sus intereses de investigación son diferentes a los de maestría. Según los datos obtenidos por Pérez y Ramírez (2016), los alumnos de doctorado tienen mayor prioridad por comprender los procesos de institucionalización –con 11% del total de las tesis consultadas– (véase gráfica 2). Por el contrario, existe un mínimo interés por los enfoques de las tecnologías de la información y la comunicación, y del poder (véase gráfica 2); ello, a pesar de que en estos enfoques se pueden encontrar respuestas indispensables para la comprensión de la organización, sobre todo si se pretende una planeación estratégica a posteriori de la investigación o si se pretende comprender la realidad social de las organizaciones con fines de planear cierto cambio organizacional.



Gráfica 2. Enfoques teóricos abordados en el Doctorado en Estudios Organizacionales



Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos por la investigación de Pérez y Ramírez (2016).
Total de tesis: 206 (180 en versión electrónica y 26 no están digitalizados).

Sería interesante, a manera de propuesta, que en futuras investigaciones se aborde como tema de estudio el por qué los organizacionólogos tienen interés en realizar investigaciones bajo ciertos enfoques teóricos, es decir, sería interesante conocer cómo eligen su objeto de estudio y su enfoque teórico.

Lo mostrado en este apartado lleva a pensar en el tema de la perspectiva organizacional (Contreras y De la Rosa, 2013; De la Rosa, 2013 a y b). Esta perspectiva disciplinaria incluye a la teoría de la organización, a los estudios organizacionales y a otras disciplinas que puedan ayudar a comprender *algo* de la organización (Contreras y De la Rosa, 2013). Específicamente, lo mostrado en este apartado conduce a la necesidad de la construcción de una perspectiva organizacional acorde con el campo de los estudios organizacionales que ayude en la descripción, comprensión e

interpretación de los fenómenos organizacionales. Construir una perspectiva organizacional es posible, ya que se cuenta con “teorías desarrolladas y objetos de estudio propios (la organización), así como [con] un enfoque interdisciplinario” (Pérez y Guzmán, 2015); asimismo, se cuenta con programas de estudio enfocados en las organizaciones –como el PEO UAM-I– y con publicaciones especializadas –como las revistas *Análisis Organizacional*, y *Administración y Organizaciones*.

En el mismo sentido, para los estudiosos de las organizaciones, es importante la construcción de una identidad propia que se pueda diferenciar de la identidad de otras disciplinas relacionadas con el estudio de las organizaciones. La construcción de una identidad como organizacionólogo significa tener una manera específica de mirar y comprender a las organizaciones; además, significa una forma de visibilizar al campo de estudio y a los que lo estudian; implica, sobre todo, tener un estatus y un reconocimiento simbólico –lo que a su vez le da credibilidad a la perspectiva organizacional.

3. La perspectiva organizacional y el organizacionólogo

La necesidad de construir la perspectiva organizacional como identidad de los organizacionólogos es importante para poder enmarcar la diferencia entre aquella y otras perspectivas afines pero diferentes en su esencia, es decir, para delimitar su objeto de estudio y reconocer a los organizacionólogos como estudiosos de las organizaciones; para reconocer a los organizacionólogos como aquellos interesados en comprender a las organizaciones –dada su formación académica–, como aquellos que a partir de los fenómenos organizacionales pueden explicar la dinámica organizacional y no solo al fenómeno como hecho aislado. Por lo tanto, para la perspectiva organizacional, el objeto de estudio principal es la organización y/o lo organizado (Contreras y De la Rosa, 2015; De la Rosa, 2013a). Un ejemplo de ello es pensar al municipio como un tipo específico de organización, el cual, al cumplir con las características elementales que definen a cualquier organización, puede interpretarse y comprenderse como una organización a partir de dichas características (De la Rosa, 2013a). Otro ejemplo es el de la pequeña empresa, pues pensarla desde un punto de vista organizacional –como organización– y no económico –como empresa–, implica tomar en cuenta elementos que no son visibles a primera vista y que son particulares de la pequeña empresa en cuestión (De la Rosa, Rivera y Marín, 2015).

Tener una perspectiva organizacional implica una manera específica de mirar los fenómenos (De la Rosa, Rivera y Marín, 2015); implica la construcción de una visión sustentada en los estudios organizacionales, una visión sustentada en un enfoque crítico/posmoderno. Ello es lo que la diferencia de otras perspectivas disciplinarias, como por ejemplo, la sociología de las organizaciones, la cual estudia a las organizaciones como conjunto de grupos, pero no comprende a toda la organización, sino a los grupos de manera específica; otro ejemplo es la sociología del trabajo,



que estudia los fenómenos laborales sin abordar a la organización como tal. En cambio, la perspectiva organizacional ve a la organización como un todo y relaciona sus partes –las cuales no son independientes–, por lo tanto, los fenómenos organizacionales ayudan a explicar la dinámica organizacional; asimismo, la perspectiva organizacional ayuda a reconocer aquellos elementos subjetivos y simbólicos que pueden determinar que una organización sea diferente de otra. De esta manera, “todo lo que existe en y alrededor de la organización –como entidad– y de lo organizado –como proceso de construcción de una entidad–, puede ser significado como organizacional siempre y cuando se refiera a o sea referido por la organización y/o lo organizado” (Contreras y De la Rosa, 2013, p. 24).

Una perspectiva organizacional permite analizar, comprender e interpretar a las organizaciones en su especificidad, en su particularidad, y a partir de ahí, ofrecer una propuesta de clasificación de las organizaciones que cuenten con características y elementos similares (De la Rosa, Rivera y Marin, 2015). En ese sentido, organizaciones como las pequeñas empresas ya han sido trabajadas (De la Rosa, Rivera y Marin, 2015), pero sería deseable trabajar con otros tipos de organización –como los hospitales o las radios comunitarias– o con otros campos organizacionales. Asimismo, sería deseable proponer agendas de investigación organizacionales, como por ejemplo, De la Rosa, Pérez y Hernández (2018) lo hacen para el caso de las ecoaldeas, las cuales son un tipo de organización poco estudiadas desde la perspectiva organizacional, por lo que resulta pertinente buscar los elementos que la describan como una organización.

Una definición clásica de organización mayormente recurrida por los estudiosos de las organizaciones es la elaborada por Hall:

“Una organización es 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).

A partir de la definición anterior algunos estudiosos de las organizaciones derivan ciertos elementos que deben ser considerados para determinar qué sí es una organización y qué no lo es –aquello que se denomine como una organización debe contar con la mayoría de los elementos mencionados en dicha definición–. De esta manera, desde la perspectiva organizacional, se pueden abordar fenómenos que no solo se encuentren dentro de la organización, sino también alrededor de ella. Algunos fenómenos que se podrían abordar desde lo organizacional se muestran en la tabla 2.



Tabla 2. Ejemplos de temas y fenómenos organizacionales

Enfoque teórico	Tema	Fenómeno organizacional
Teoría de la ambigüedad	<ul style="list-style-type: none"> · Universidades · Empresas 	<ul style="list-style-type: none"> · La toma de decisiones · Estructuras descentralizadas
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> · Cuestiones de género · La discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> · Movimientos LBGTE · Movimientos indígenas · Movimientos feministas
Política	<ul style="list-style-type: none"> · Políticas públicas · Conflictos ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> · Reformas de ley · Programas sociales · Asociaciones de desaparición forzada, de derechos humanos, organismos internacionales
Nuevo institucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> · Instituciones sociales · Convencionalismos sociales 	<ul style="list-style-type: none"> · Patrones de comportamiento interiorizados · Reglas y roles
Análisis estratégico	<ul style="list-style-type: none"> · Formas de gestión organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> · Migraciones · Cooperación

Fuente: elaboración propia.

Así, la perspectiva organizacional es la identidad del organizacionólogo, es lo que lo determina de alguna forma, es lo que lo diferencia de otros científicos sociales, es la manera en la que aborda, analiza, interpreta y comprende a las organizaciones –todo tipo de organizaciones–. Se reitera entonces que “todo lo que existe en y alrededor de la organización –como entidad– y de lo organizado –como proceso de construcción de una entidad–, puede ser significado como organizacional siempre y cuando se refiera a o sea referido por la organización y/o lo organizado. En sí, la referencia a la organización y/o lo organizado es lo que da sentido de organizacional” (Contreras y De la Rosa, 2013, p. 24).

Dicho lo anterior, es posible pensar en una relación entre la perspectiva organizacional y el organizacionólogo, debido a que no todos los interesados en las organizaciones o los que estudian organizaciones se pueden considerar organizacionólogos, ya que pueden tener como sustento una perspectiva disciplinaria diferente a la organizacional, como por ejemplo, la psicología social o la comunicación organizacional.

Para concluir este apartado, es pertinente mencionar algunos elementos que definen una perspectiva organizacional; acorde con De la Rosa (2018), dichos elementos, son:

1. La perspectiva organizacional abarca lo desarrollado en la teoría de la organización, los estudios organizacionales y campos afines.



2. La perspectiva organizacional implica un enfoque funcionalista –en donde se puede ubicar a la teoría de la organización– y un enfoque crítico/posmoderno –en donde se pueden ubicar a los estudios organizacionales y a otros campos de estudio que sirven de apoyo para la comprensión de las organizaciones.
3. En la perspectiva organizacional se utiliza literatura organizacional propia de la teoría de la organización y de los estudios organizacionales, en su mayoría.
4. La perspectiva organizacional debe desarrollar un punto de vista analítico, interpretativo y comprensivo para entender la realidad organizacional.
5. La perspectiva organizacional debe desarrollar un análisis profundo que vaya más allá de los procesos eminentemente evidentes –en este punto pueden ayudar las metáforas.
6. La perspectiva organizacional implica reconocer al objeto de estudio como organización –se puede hacer comparándolo con algún concepto de organización.
7. La perspectiva organizacional implica mostrar el aporte meramente organizacional –debe haber una diferencia entre la perspectiva organizacional y otras perspectivas disciplinarias.

Los elementos propuestos por De la Rosa (2018) para la construcción de una perspectiva organizacional son importantes, ya que cada uno de ellos contribuye a constituir dicha perspectiva. Dicha perspectiva se constituye de una visión analítica y crítica cuyo objeto de estudio es la organización; la desarrollan especialistas en el estudio de las organizaciones llamados “organizacionólogos”, cuya identidad se sustenta en la perspectiva organizacional. Así, la existencia del campo de los estudios organizacionales legitima a la perspectiva organizacional y, consecuentemente, al organizacionólogo.

Conclusión

La sociedad ha garantizado su supervivencia a través de las organizaciones; desde los inicios de la civilización, el individuo ha aprendido a interactuar, a relacionarse con los demás, a vivir en sociedad. También, a través de su evolución, el individuo buscó una manera más amistosa de convivencia, por lo que inventó una serie de convencionalismos sociales para mantener el orden social. El ser humano como sujeto que aprende se ha dado cuenta de que para tener el control no es necesario visibilizarlo, sino ejecutarlo a través de procesos de institucionalización; exploró formas de legitimar el ejercicio del poder, de crear y transformar su cultura y de adaptarse a los

cambios. Llegar a este punto de la historia le ha costado lo suficiente como para tratar de no cometer los mismos errores. Y para esto ha indagado diversos modos de comprender la realidad; desde su postura social, se ha dedicado a buscar respuestas.

Los estudios organizacionales, por ejemplo, se interesan en comprender e interpretar la realidad desde elementos subjetivos y concretos; de esta manera, los organizacionólogos buscan aportar conocimientos a partir de la realidad organizacional local, desde lo particular y específico de las organizaciones, pues pueden revelar elementos culturales, creencias y aspectos del entorno que servirán para la comprensión de lo que pasa en la realidad. A pesar de que el objetivo de los estudios organizacionales no es generar recetas o soluciones a los problemas de la sociedad organizacional, las investigaciones pueden servir como diagnósticos de dichos problemas; ya dependerá de las organizaciones buscar alternativas para hacerle frente a los fenómenos organizacionales.

La perspectiva organizacional ayuda a comprender lo anteriormente expuesto. Dado que es una necesidad para el individuo construir y deconstruir su historia y existencia, dicha perspectiva ayuda a comprender los fenómenos organizacionales que se desarrollan en las organizaciones, a partir de concebir a la organización como un todo. Los individuos buscan explicaciones sobre las organizaciones dado que el mayor tiempo de su vida viven dentro de ellas; pero sobre todo porque los individuos y las organizaciones se determinan mutuamente.

Respecto de las organizaciones, la perspectiva organizacional contribuye a un entendimiento distinto al que aportan otras perspectivas disciplinarias, debido a que ofrece un panorama más amplio de lo que significa una organización y debido a que permite explicar con mayor detalle cómo las organizaciones afectan a los países a nivel económico, político y social, dada la complejidad de relaciones interorganizacionales que existen –las cuales varían acorde con su dependencia a manera de efecto mariposa.

También, la perspectiva organizacional contribuye a un entendimiento distinto al dar a conocer la particularidad y especificidad de las diversas realidades organizacionales; a partir de dicho conocimiento, es posible encontrar soluciones –que no dependen del organizacionólogo– no solo para las problemáticas de la organización en cuestión, sino para las problemáticas de organizaciones similares –ello teniendo en mente que no se trata de generar recetas para solucionar problemáticas generales, sino de generar soluciones específicas a partir de lo que ofrezca la organización en cuestión.



Referencias

- Alvesson, M. y Deetz, S. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En S. Clegg, C. Hardy, B. Lawrence y W. Nord, *Handbook of Organizations Studies* (pp. 255-283). London: Sage.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. En *Gestión y estrategia*, 44, pp.139-152.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analsis*. New Hampshire: Heinemann.
- Carrillo, J. (1996). *Ford Hermosillo: trayectoria de desarrollo de un modelo híbrido*. En J. Micheli, *Las empresas y modelos laborales japoneses* (pp. 161-192). México: Universidad de Colima, Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco y Miguel Ángel Porrúa.
- Chanlat, A. y Bédard, R. (2000). La gestion, une affaire de parole. En J. F. Chanlat, *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées* (pp. 79-99). Montreal: les presses de l' Université Laval y Editions Eska.
- Chanlat, J. (2006). *Ciencias Sociales y administración. En defensa de una antropología general*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Clarke, T. y Clegg, S. (1998). *Changing paradigms. The transformation of knowledge for the 21st century* (pp. pp. 9-59). London: HarperCollinsBusiness.
- Clegg, S. (1990). *Modern organizations. Organization studies in the Postmodern world*. London: Sage.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En S. Clegg, C. Hardy y W. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: Sage.
- Cohen, M., March, J. y Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. En *Administrative Science Quarterly*, 1 (17), 1-25.
- Cohen, M. y March, J. (1986). *Leadership and ambiguity. The American college president*. Boston: Harvard Business School Press.
- Contreras, C. y De la Rosa, A. (2013). Organización y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa y J. Contreras (Coords.) *Hacia una perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (pp. 13-56). México: Fontamara.
- Coriat, B. (1998). *Pensar al Revés. Trabajo y Organización en la empresa Japonesa*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema*. México: Alianza.
- De la Rosa, A. (2006). El estudio del poder en las organizaciones: hacia una reconsideración crítica. En *Reflexiones. Economía y Políticas Públicas*, 10, pp. 59-76.
- De la Rosa, A. (2007). *La pequeña y mediana organización en la perspectiva de los estudios organizacionales. Una mirada al caso de una microorganización desde la óptica del poder*, Tesis de Doctorado, Posgrado en Estudios Organizacionales UAM-Iztapalapa, México.



- De la Rosa, A. (2013a). Reflexiones organizacionales sobre experiencias municipales de incorporación de tecnologías de la información y comunicación en la gestión municipal. En V. Morales y J. Moreno (Coord.) *Seminario Estrategias y metodología para el gobierno digital en municipios mexicanos* (pp. 23-38). México: INFOTEC.
- De la Rosa, A. (2013b). Relevancia de la perspectiva organizacional para el estudio de la política industrial de apoyo a la MIPYME. En A. De la Rosa y J. Contreras (Coords.) *Hacia una perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (pp. 299-331). México: Fontamara.
- De la Rosa, A. (2018). *Curso de Teoría de la Organización II. Maestría en Estudios Organizacionales*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- De la Rosa, A. y Contreras, J. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. En *Polis*, 3 (2) pp. 17-67.
- De la Rosa, A., Pérez, M. y Hernández, A. (2017). Las ecoaldeas: propuesta de agenda de investigación desde la perspectiva organizacional. En E. Espinosa, (Coord.) *Diferentes miradas en la organización* (pp. 87-130). México: UAM-Azcapotzalco.
- De la Rosa, A., Rivera, I. y Marín, A. (2015). Propuesta de clasificación integral de la MIPYME basada en la complementariedad disciplinar de las perspectivas económica, administrativa y organizacional. En I. Rivera y A. De la Rosa (Coords.) *La MIPYME a debate. Perspectivas de estudio, mitos, actores clave, propuestas y vinculación*, (pp. 3-49). México: Grupo Editorial Gasca.
- Deal, E. y Kennedy, A. (1985). *Culturas Corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- DiMaggio, J. y Powell, W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. En *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160.
- Etzioni, A. (1986). *Organizaciones modernas*. México: UTEHA.
- Friedmann, G. (1977). *La crisis del progreso*. Barcelona: LAILA.
- Gonzales, D. R. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24 (54), 43-58.
- Gonzales, D., Ocampo, C. y Gentilin, M. (2018). Organizational Studies in Latin America. A Literature Review (2000-2014). *Innovar*, 28 (67), 89-109.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- 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.
- Hardy, C. y Clegg, S. (1996). Some dare call it power. En S. Clegg, C. Hardy y W. Nord, *Handbook of Organizations Studies* (pp. 622-641). Sage, Londres.
- Hatch, J. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Great Britain: Oxford University Press.
- Heydebrand, W. (1989). New organizational forms. *Work and occupations*, 16 (3), 323-357.



- 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. Montaña (Coords.) *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66). México: UAMI y Miguel Angel 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: UAMI y Anthropos.
- Jepperson, L. (2001). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo. En W. Powell y P. DiMaggio (comp.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 193-215). México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México.
- Meyer, J. y Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal structure as myth and ceremony. En *The American Journal of Sociology*, 83 (2), 340-363.
- Pérez, A., y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta de Moebio*, (53), 104-123.
- Pérez, M. y Ramírez, G. (2016). *Los Intereses de Investigación del Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana. Un Primer Acercamiento*. En Memorias CIAO, noviembre 2016, México, pp.3-35.
- Perrow, C. (1984). La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo. En G. Salaman y K. Thompson, *Control e Ideología en las organizaciones* (pp. 293-314). México: Fondo de Cultura Económica.
- Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: a historically contested terrain. En S. Clegg, C. Hardy y W. Nord. *Handbook of Organization Studies* (pp. 31-56). Londres: Sage.
- Schein, E. (1997). *Organizational culture and leadership*. San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Scott, R. (1981). *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sewell, G. y Wilkinson, B. (1992). Someone to watch over me: surveillance, discipline and the just-in-time labour process. En *Sociology*, 26 (2), 271-289.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. En *Administrative Science Quarterly*, 28 (3), 339-358.
- Taylor, F. (1997). ¿Qué es la Administración Científica? y Principios de la Administración Científica. En M. Harwood, *Clásicos en administración* (pp.77-107). México: Limusa.
- Weick, K. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. En *Administrative Science Quarterly*, 1 (21), 1-19.
- Zey-Ferrell, M. (1981). Criticisms of the dominant Perspective on organizations. *The sociological quarterly*, 22 (2), 181-205.
- Zucker, C. (2001). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En W. Powell y P. DiMaggio (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 126-153.). México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México.



Documentos de Posgrado

Estudios

Organizacionales

Tomo 2

Resúmenes Capitulares



La noción de organización en las corrientes de estudio de la Teoría de la Organización: propuestas conceptuales iniciales

Juan Esteban Rodríguez Gómez

Es innegable que la teoría de la organización (TO) evolucionó históricamente con el trasegar del siglo XX; en tal proceso se trataron aspectos de interés para el momento social y económico del mundo, principalmente en lo referido al trabajo, la producción y la condición humana. Asimismo, el cambio en los temas de estudio de la TO –a diferencia de las perspectivas administrativas que la antecedieron–, derivó en concebir a la organización de diversas maneras, cuestión que ha generado incidencia en la gestión de las organizaciones. Dado lo anterior, en este capítulo se presenta de manera reflexiva la transformación del concepto de ‘organización’ en el contexto de la TO, partiendo de la revisión de la literatura de los autores considerados como seminales en dicha disciplina y considerando los factores conceptuales clave de cada una de las corrientes que componen la TO.

El campo de conocimiento de la Teoría de la Organización: su análisis respecto de la Administración

Maravedi Bonilla Cancino

Este capítulo presenta un recorrido por la Teoría de la Organización (TO) que sirve de horizonte teórico para abordar los siguientes conceptos: TO, Administración, empresa y organización. Ello con el objetivo de analizar, mediante una comparación entre TO y Administración, qué es la TO y cuál es su importancia y aporte; asimismo, se analiza el contraste entre empresa y organización, lo cual permite entender la incorporación de la noción de organización para constituirse como objeto de estudio de la TO. La diferenciación entre TO y Administración, y entre empresa y organización, se realiza debido al estado de confusión y semejanza que se tiene entre estos términos –y cuya diferenciación es difusa. De esta manera, al alcanzar este punto de esclarecimiento y entendimiento sobre la TO, se pueden derivar ciertas conclusiones en torno a los alcances y límites tanto de la TO como de la noción de organización en la TO, así como proponer el desarrollo de una definición de organización más adecuada –bajo el entendido de que una definición siempre es inacabada.



Estudios Organizacionales, una postura crítica ante la Teoría de la Organización: el papel de la Perspectiva Organizacional

Erik Geovany González Cruz

Diferenciar a los Estudios Organizacionales (EO) de la Teoría de la Organización (TO) y de la Perspectiva Organizacional (PO) suele ser una tarea complicada y confusa, sin embargo, ello es importante para comprender la evolución del estudio de las organizaciones en México. Los EO han mantenido una postura crítica con respecto a la TO, lo cual los caracteriza y les brinda una identidad propia. La PO viene a englobar tanto a los EO como a la TO, por lo que en algunas ocasiones se ha perdido la identidad de los EO. En este sentido, el objetivo de este capítulo es determinar si la PO disminuye el enfoque crítico de los EO. Para ello, primero se expone la forma en la que los EO y la TO se determinan, a través de una dicotomía crítica. Se expone la crítica a la modernidad y en particular a la TO como pieza que motivó el surgimiento de los EO. De esta forma, se plantea la presencia de una postura crítica en algunas corrientes de los EO respecto a la TO. Finalmente, se conceptualiza la PO y se la concibe como un campo de análisis que puede generar otros espacios de investigación para los EO, siempre y cuando se retomen de forma crítica los aportes de la TO. En este sentido, la PO amplía la visión del análisis que se realiza desde los EO, lo cual no limita su postura crítica, sino que brinda otras herramientas para un estudio a mayor profundidad, es decir, la PO logra una integración y una superación de la dicotomía TO-EO, pero a la vez guarda la identidad de los EO y la TO.

Reflexiones en torno a la perspectiva organizacional para el análisis de problemáticas sociales en México

Eric Eduardo Bravo Gutiérrez

El presente trabajo plantea la utilización de la perspectiva organizacional como dispositivo teórico para el análisis de las problemáticas sociales mexicanas, a fin de aportar argumentos sobre su utilidad, y justificar con ello, tanto su necesidad como su especificidad. Para ello, se realiza un análisis de la dimensión organizacional de tres problemáticas sociales actuales, vinculándolas con algunos desarrollos teóricos generados en la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales y, mostrando que la aplicabilidad de la perspectiva organizacional complementa la comprensión de las problemáticas sociales, y con ello, su posible intervención desde el ámbito de lo público.



Pensar como organizacionólogos, no como administradores

Thalia Ponce Dimas

Pensar como *organizacionólogos* hace referencia a aquellos que dominan la Perspectiva Organizacional o el conocimiento de lo *organizacional*. En el desarrollo de este capítulo se propone establecer la importancia que tiene que dicha perspectiva sea reconocida por los que se forman en el campo de la Administración, que son quienes principalmente están al frente de las organizaciones y resuelven sus problemas. Para sustentar esta propuesta es necesario contestar una serie de interrogantes: ¿qué es el conocimiento administrativo? y ¿cuáles son sus características y aplicaciones?; ello para entender lo que representa la figura del administrador. Asimismo, es necesario responder ¿qué es la Perspectiva Organizacional?; ello para destacar la importancia de dicha perspectiva. Así, a partir de lo anterior, se plantean algunas reflexiones sobre los posibles caminos que la Perspectiva Organizacional tiene para ser conocida por quienes administran las organizaciones, es decir, sobre la posibilidad que estos últimos tienen para pensar como organizacionólogos; asimismo, se destaca la importancia que tiene dicha posibilidad.

Reflexiones sobre la perspectiva organizacional y el organizacionólogo en el contexto mexicano

Flor Idalia Estopier Antonio

El presente trabajo pretende reflexionar sobre el estado actual de los estudios organizacionales y de la perspectiva organizacional en el contexto mexicano local. Para ello, se abordan tres cuestiones. Primera, se expone brevemente cómo han sido estudiadas las organizaciones desde su inicio hasta nuestros días. Segunda, se presenta, a manera de ejemplo, el análisis de los resultados de una investigación sobre las tendencias de estudio que han sido abordadas en el Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Iztapalapa –ello con la finalidad de observar cuáles son las inclinaciones teóricas de los alumnos para estudiar las realidades organizacionales. Tercera, se establecen algunas reflexiones sobre la perspectiva organizacional y la importancia de ésta para el organizacionólogo.



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.

