

**CONCEPTUALIZACIÓN
DE LA ORGANIZACIÓN:**
del taylorismo a la posmodernidad,
una visión desde los estudios organizacionales

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ

Ricardo Duarte Jáquez
Rector

David Ramírez Perea
Secretario General

Manuel Loera de la Rosa
Secretario Académico

Juan Ignacio Camargo Nassar
*Director del Instituto de Ciencias Sociales
y Administración*

Ramón Chavira
*Director General de Difusión Cultural
y Divulgación Científica*

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:

del taylorismo a la posmodernidad,
una visión desde los estudios organizacionales

Agustín Vilchis Vidal
Nelly Karina Jiménez Genchi

Conceptualización de la organización: Del taylorismo a la posmodernidad, una visión de los estudios organizacionales

Primera edición, 2014

© Agustín Vilchis Vidal, Nelly Karina Jiménez Genchi

© Universidad Autónoma de Ciudad Juárez,

Avenida Plutarco Elías Calles 1210,

Fovissste Chamizal, C.P. 32310

Ciudad Juárez, Chihuahua, México

Tel : +52 (656) 688 2100 al 09

Vilchis Vidal, Agustín

Conceptualización de la organización: del taylorismo a la posmodernidad, una visión de los estudios organizacionales / Agustín Vilchis Vidal y Nelly Karina Jiménez Genchi. –Primera edición.–Ciudad Juárez,

Chihuahua, México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, 2014.

168 páginas; 21.5 centímetros.

ISBN:

Contenido: se presenta un recorrido histórico en relación a la construcción del concepto de organización, realizando un análisis de las aportaciones de diversos autores que contribuyeron a este esfuerzo colectivo.

Asimismo, pretende establecer las variables de análisis que constituyen la base de sus planteamientos y delimitar el contexto económico y social en que éstos fueron realizados, debido a la influencia significativa que han tenido en sus postulados.

Organización – Conceptualización

Organización – Teorías

LC: HD58.8 V55 2014

La edición, diseño y producción editorial de este documento estuvo a cargo de la Dirección General de Difusión Cultural y Divulgación Científica, a través de la Subdirección de Publicaciones

Coordinación editorial: Mayola Renova González

Corrección: Gizella Garciarena

Diseño y diagramación de interiores: Norma Daylín Estrada

Impreso en México / Printed in Mexico

<http://www2.uacj.mx/publicaciones/>

Índice

Introducción	7
Capítulo I	
Perspectivas teóricas de la conceptualización a la Organización	11
1.1 Aproximación al concepto de organización.....	12
1.2 Teoría clásica	14
1.3 La modernidad y la teoría de la organización	26
1.4 Teoría crítica	40
1.5 Teoría posmoderna	50
1.6 Los estudios organizacionales	65
1.7 Discusión de la evolución del concepto de organización	71
Capítulo 2	
Paradigmas en el estudio de la organización	81
2.1 Funcionalista	84
2.2 Interpretativismo.....	88
2.3 Humanista radical	95
2.4 Estructuralista radical	97
Capítulo 3	
Diálogos y debates en la organización	105
3.1 Las organizaciones y la competitividad	106
3.2 Caracterización paradigmática en la organización ..	111
3.3 Lenguaje y análisis de las conversaciones en las organizaciones.....	120

Capítulo 4	
Dialogando sobre el conocimiento.....	127
Bibliografía	141

Introducción

Un hecho que resulta incontrovertible es la relevancia adquirida por las organizaciones en la vida contemporánea de la sociedad, como lo demuestra el siguiente fragmento de Scott (1992) y Pfeffer (2000):

La mayoría de las actividades de la vida cotidiana de las sociedades son controladas por organizaciones de diferentes características, con mayor frecuencia son señaladas... como la causa de muchos de los males que aquejan a la sociedad contemporánea.

Por sí solo, este hecho constituye una razón fundamental para que los organizacionólogos enfoquemos nuestros esfuerzos en una dinámica constante que conduzca a redefinir la organización como objeto de estudio, indagando en la génesis de sus fenómenos y buscando permanentemente su comprensión.

Mayntz (1996) concuerda con el planteamiento anterior en esta misma lógica, determinada por la diversidad de espacios cotidianos en que se desarrollan las organizaciones. Por esta razón, el autor las denomina sociedad organizada, porque se trata de formaciones sociales complejas, conscientes de sus fines y racionalmente constituidas.

Muchos autores coinciden en su percepción acerca de la trascendencia de las organizaciones. Sólo por mencionar algunos, podemos citar a Gibson (1983), Etzioni (1993) y Enríquez (2000). En cada caso, lo que varía es la forma utilizada para aproximarse a su estudio y la selección de las variables que se pretende explicar, así como el contexto sociohistórico en que se desarrollaron sus postulados.

Por esta razón, este libro presenta un recorrido histórico en relación a la construcción del concepto de organización, realizando un análisis de las aportaciones de diversos autores que contribuyeron a este esfuerzo colectivo. Asimismo, pretende establecer las variables de análisis que constituyen la base de sus planteamientos y delimitar

el contexto económico y social en que éstos fueron realizados, debido a la influencia significativa que han tenido en sus postulados.

En el capítulo uno, la reflexión inicia con una aproximación temporal a la aparición formal de la denominada Administración Científica, cuya premisa era mejorar la relación entre trabajadores y empleadores, mediante la aplicación de lo “científico” al estudio del trabajo y de los sistemas de remuneración con el objetivo de mejorarlos. El ingeniero Taylor fue el principal promotor de esta propuesta, que dio lugar a la denominada teoría clásica y fue desarrollada entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Resulta importante destacar que otros autores realizaron propuestas complementarias, como la de la Burocracia de Weber (1994), la de las Relaciones Humanas de Mayo (1933) y algunas otras aportaciones acerca del papel de los gerentes, contribución realizada por Barnard (1938).

Posteriormente, surgieron otros posicionamientos que pueden agruparse en la denominada Teoría de la organización. De acuerdo a Clegg y Hardy (1996) y Hatch (1997), dichos posicionamientos aparecen en la segunda mitad del siglo XX, entre los años sesenta y setenta, en la denominada época del modernismo. En este momento, en un marco de efervescencia política, tiene lugar el surgimiento de otras plataformas teóricas de las ciencias sociales, como la sociología, la antropología y la psicología social, las cuales se involucran en el estudio de la organización a modo de respuesta ante los cambios sociales y los conflictos estudiantiles que sucedían a nivel internacional.

Aunque no se puede ser determinante en lo que respecta a la fecha exacta del surgimiento de la teoría de la organización como disciplina, consideramos pertinente señalar la importancia que reviste el tema de la definición de la organización como objeto de estudio. Cualquiera de las otras ciencias y disciplinas sigue un rigor metodológico para el abordaje de su objeto de estudio, con el fin de conceptualizar dónde, qué y cuál es el fenómeno de interés de quienes estudian la organización.

La respuesta parece obvia. El estudio de la organización constituye un desafío. Incluso, pareciera que no existe problema para definir con cierta profundidad los esfuerzos destinados a entender el fenómeno de interés. En este sentido, la organización representa un ente en el que confluye un grupo de personas con una finalidad concreta. Por esta razón, la organización se convierte en una cuestión social.

Al respecto, cabe señalar que, como resultado de las diferentes perspectivas desde las cuales se aborda la problemática del estudio

de la organización, la construcción de la realidad social se sustenta en una constante redefinición. De acuerdo a este enfoque, es importante hacer referencia a las diferentes corrientes teóricas a partir de las cuales se han generado conceptos que derivan en dimensiones que, a su vez, lo hacen en indicadores, variables e índices. Ello tiene la finalidad de hacer operativos los conceptos y de contrastar las teorías de aproximación al estudio de la organización, las cuales abarcan un amplio espectro. Según Hatch (1997), éstas comprenden desde el bloque de la corriente clásica, pasando por la corriente moderna y la interpretación simbólica, hasta llegar al postmodernismo.

En este sentido, la teoría de la organización cuenta con diferentes fuentes de inspiración, cada una de las cuales refleja una perspectiva, un enfoque y un objeto de estudio diferente. De igual manera, cada una de ellas propone un método de estudio específico relacionado con el objeto de estudio, esperando, asimismo, un tipo de resultado. En otras palabras, para definir el objeto de estudio, resulta indispensable conformar un marco de referencia acorde a los postulados y a los planteamientos de la corriente definida.

Tomando como referencia los diferentes planteamientos y postulados, el objeto de estudio, representa un ente efímero que se presenta como un espejo roto en múltiples partes, cada una de las cuales refleja diferentes secciones de la realidad. Las mismas tienen que ver, por ejemplo, con la cuestión social, tratada por disciplinas como la sociología, la antropología, la psicología, la semiótica y la lingüística, entre otras. También tienen que ver con la racionalidad y el empirismo, como lo muestran la administración, la economía, la estadística, las matemáticas y técnicas como la investigación de operaciones y la simulación de negocios, por citar algunas.

La organización constituye un objeto de estudio complejo, de lo cual dan cuenta las diferentes corrientes disciplinarias que la abordan y que sólo visualizan parte de la realidad. Para reducir la parcialidad que ello conlleva, es factible adicionar la flexibilidad y una amplitud teórico-conceptual que aumente los beneficios de la observación y del tránsito por los terrenos pantanosos de la organización. Estas nuevas rutas implican que, como estudiantes de la organización, incluyamos diferentes perspectivas y aproximaciones, además de alimentar múltiples epistemologías, de emplear un amplio rango de métodos y de tener un pensamiento innovador respecto al uso de los conceptos teóricos disponibles.

En el capítulo dos abordamos los paradigmas que sostienen los estudios sobre la organización, establecidos para entender los fenómenos, bajo múltiples enfoques. Su utilización pura o combinada abona a la forma de conceptualizar la organización. En la actualidad, al afrontar los estudios organizacionales y aquellos acerca de la problemática del poder, debemos tener en cuenta las diferentes corrientes y suposiciones, para definir objetivamente y de manera definitiva la organización como objeto de estudio en los mismos.

En consecuencia, ante lo efímero del objeto de estudio, es necesario realizar un esfuerzo conceptual con la finalidad de relacionar el conocimiento de otras disciplinas las cuales reflejen una visión, un elemento para encontrar maneras de utilizar visiones de las disciplinas diferentes para vislumbrar con mayor aproximación los fenómenos organizacionales. Una apreciación profundamente social, e histórica que formó, la naturaleza y contexto-sensible y proceso-dependiente de organizar; utilizar campos diversos como la economía, la historia, sociología, filosofía, psicología, ciencia política, antropología y administración, entre otras muchas más.

Si bien las organizaciones son sistemas abstractos, al mismo tiempo constituyen sistemas dinámicos socialmente situados, en los que tiene lugar la interacción social con ciertas normas culturales, prácticas institucionales y con acción económica con constreñimientos institucionales y acción individual. Expresan una continuidad con cambio. En estos sistemas pueden observarse la creciente movilidad y la flexibilidad de las relaciones interpersonales, inmersas en un contexto dinámico, de una economía digital, de nuevas relaciones de comunicación, en el que las fronteras se diluyen y los tiempos de comunicación disminuyen, es decir, un contexto cambiante y flexible que permite reaccionar de manera inmediata a los cambios y conformar nuevas formas de aproximación a los estudios y a las organizaciones. El capítulo tres ofrece el espacio en el que se esbozan algunas de las discusiones y debates en relación a temas de interés contemporáneo, como el conocimiento y la competitividad, la caracterización paradigmática y el simbolismo en la organización.

Perspectivas teóricas de la conceptualización a la organización

El objetivo de este apartado es realizar un recorrido histórico por las diferentes aportaciones que se han generado en el marco de los estudios de la organización. A través de ello, se pretende presentar la evolución del concepto de manera crítica, además de ubicar las diferentes propuestas en el contexto de las transformaciones sociales, económicas y políticas que tuvieron lugar en esos tiempos.

Cada una de las épocas que ha representado un punto de quiebre, ofrece nuevos elementos para conjugar las definiciones de organización, naturalmente, con su diferentes implicaciones en la forma de concebirla y, por ende, con mecanismos de gestión y de conducción también diversos. Es precisamente en este ambiente que coexisten diferentes actores (accionistas, empleados, proveedores, comunidad en general, gobierno, sociedad civil, etcétera). Aquí se entremezclan aspiraciones y fracasos, necesidades y expectativas, convergencias y divergencias, afinidades y diferencias, estándares de producción, subjetividades, fomento del talento, temores y felicidad, dentro de muchas otras emociones y sensaciones en las organizaciones

No obstante, hay evidencias empíricas de la existencia de grandes construcciones humanas que dan cuenta de algún tipo de organización, como las diferentes zonas arqueológicas de Mesoamérica, Sudamérica, China y de la zona norte de África. Este capítulo inicia su camino con el estudio de las propuestas realizadas a finales del siglo XIX y principios del siglo XX por autores que conforman el movimiento denominado Teoría clásica, en el que se incluyen Taylor, Fayol, Weber, Roethlisberger y Dickson, Mayo, Barnard, etcétera.

Posteriormente, se analizan los planteamientos efectuados por autores que, a partir de su trabajo, pueden ser incluidos en el bloque denominado de la Modernidad, cuyo horizonte de tiempo se ubica entre los años cuarenta y setenta del siglo pasado. En este caso, destacan autores como Simon (1972), March y Olsen (1997), quienes dan cuen-

ta de la influencia de las ciencias sociales, como la economía, la psicología y la sociología, en el trabajo de comprensión de las organizaciones.

Desde la mitad del siglo pasado y hasta principios del siglo XXI, surgen otras contribuciones, entre las que se encuentran algunas relecturas de Marx, como la teoría crítica, cuyos autores más conocidos son los alemanes Adorno y Habermas. Estos autores toman como punto de partida la desigualdad, la explotación y la exclusión en las relaciones de producción entre capitalistas y trabajadores que algunos vivían entre los años sesenta y ochenta. En espacios temporales similares surgen nuevas disciplinas abocadas al estudio de las organizaciones, como son: los estudios organizacionales, llevados a cabo por un movimiento conformado por un grupo de sociólogos ingleses: Reed, Aldrich, Howard, Child y Clegg, por mencionar algunos. Éstos aportan nuevas miradas y metodologías al estudio de las organizaciones, enfocando su análisis en el paradigma, la cultura, el poder y la identidad, entre otras temáticas.

En lo que respecta a la posmodernidad, es posible retomar a autores como Nietzsche, Heidegger, Dewey y Wittgenstein, Buren, Lyotard, quienes exponen los nuevos roles del individuo, propiciando una reflexión acerca de lo estático y lo dinámico, impulsando el consenso, el diálogo y la interpretación, esforzándose para que seamos capaces de captar esta experiencia de oscilación del mundo posmoderno como la oportunidad que posibilita un nuevo modo de ser. Así entendido, el posmodernismo no representa el fin del modernismo sino su estado naciente y ese estado es constante. Conduce a un ciclo provocador de secuencias sinfín, en el que es posible la coexistencia de visiones.

Finalmente, se encuentra la corriente denominada nuevo institucionalismo que, a juicio de investigadores como Simon, Olson, March y Olsen, Douglas, Winter, Powell y DiMaggio, ofrece una forma diferente de abordar los procesos continuos de cambios institucionales, comprendiendo desde lo micro, por ejemplo, las actividades más básicas del trabajo, hasta la construcción de los Estados modernos. De modo que, las transformaciones institucionales marcan la manera en que evolucionan las sociedades.

1.1 Aproximación al concepto de organización

El concepto de organización ha evolucionado a través de las diferentes épocas de la historia de la humanidad. Al respecto, Etzioni (1993) afirma que en la antigüedad existen ejemplos de la existencia

de organizaciones que participaron en la construcción de grandes obras: los faraones, en la construcción de las pirámides, los emperadores chinos en la edificación de sistemas de riego y los Papas en la conformación de la Iglesia, etcétera. Con ello se demuestra empíricamente, al menos, la integración de esfuerzos para cumplimentar objetivos comunes, sin importar la geografía, la raza o el tiempo.

Incluso si regresamos a los inicios de la humanidad podemos constatar la agrupación de personas para lograr, en una primera instancia, la sobrevivencia y, en un segundo momento, la mejora de la vida en grupo. Conjuntamente con otros autores, como Burrell y Morgan (1985), Engels (1979) plantea el origen de la familia en los Estados prehistóricos como el punto de partida para definir a las organizaciones. Para ello, divide la evolución¹ en tres grandes etapas. La primera corresponde al estado salvaje, período en el que predomina la “apropiación de productos naturales enteramente formados”, empleando la recolección y la caza como instrumentos de sobrevivencia alimenticia. En este sentido, el hombre realiza esfuerzos incipientes para construir producciones artificiales que contribuyan a la apropiación de esos productos: la flecha, el arco y el uso del fuego, principalmente.

El segundo estadio corresponde a la barbarie, etapa en la que tiene lugar una creación dinámica del trabajo humano que se manifiesta en el establecimiento de la agricultura y de la ganadería como mecanismos de alimentación. La domesticación de animales genera la formación de rebaños. Durante este período el hombre aprende a elaborar productos artificiales, pero, a diferencia de los períodos anteriores, utiliza las materias primas para el diseño y producción de estos productos, mediante el arte y la industria. Finalmente, Engels (1979) concluye que, en el tercer estadio, correspondiente a la civilización, la sociedad presenta un grado de evolución en el que la división del trabajo, la interacción y el mercantilismo alcanzan su pleno desarrollo. Aunque no existe un consenso unánime en torno al desarrollo, vale la pena señalar que las organizaciones modernas son generalmente más eficientes que las organizaciones antiguas o medievales. A juicio de Etzioni (1993), “los cambios en la naturaleza de la sociedad han hecho que el medio social acepte de mejor gana a las organizaciones”. No obstante, alerta respecto a las implicaciones que conlleva la transformación de la organización, que pasa de estar

1 En cada una de las etapas contempladas por Morgan, también consideradas por Engels, se plantean tres niveles de evolución: inferior, medio y superior, los cuales muestran evidencias claras de desarrollo.

al servicio de la sociedad a ser su amo. Esto último se discutirá en las siguientes propuestas.

1.2 Teoría Clásica

Las aportaciones en torno a las organizaciones y a las relaciones laborales entre dueños y obreros realizadas por diferentes estudiosos, surgen en el contexto de una transformación en la forma de elaborar los productos y los servicios destinados a la sociedad. Con la ayuda de la Revolución Industrial y de las grandes obras derivadas del incremento de la población y de su diseminación en el territorio de la naciente potencia económica mundial, la masificación de la producción conduce a una serie de nuevas formas de analizar el trabajo.

Entre los investigadores de las organizaciones mexicanos, destaca Montaña (1999), quien menciona que los primeros estudios sobre las organizaciones tuvieron lugar en Estados Unidos, a finales del siglo XIX. Un hecho fundamental que contribuyó a sistematizar el estudio de las organizaciones fue el impulso de la industria ferroviaria, destinada a lograr la interconectividad en ese país. Este megaproyecto, generó circunstancias *sui generis* para la época: un gran manejo de trabajadores, múltiples tareas, fechas de inicio y terminación que obligaban a controlar los resultados, implicando, además, el manejo de muchos recursos materiales y financieros.

Con la finalidad de ofrecer respuesta a esta problemática, se conformó un grupo especializado para diseñar soluciones organizacionales y garantizar el cumplimiento de los propósitos establecidos por el gobierno norteamericano, lo cual dio inicio a la Revolución de los Managers.

En el mismo sentido, Gibson (1983) argumenta que quienes iniciaron el estudio de las organizaciones fueron personas que habían logrado éxito en la práctica, la mayoría de las cuales era trabajador, ejecutivo o vendedor que había transitado con paso firme por diferentes compañías. En otras palabras, se trataba de personas que conocían las bondades del orden y de poner el énfasis en obtener resultados cada vez mejores, empleando para ello ciertas prácticas ya probadas.

Sin lugar a dudas, uno de los principios orientadores fue la división del trabajo, que determina una especialización de la mano de obra y, por ende, una diferenciación en la remuneración económica, así como una jerarquización de la autoridad. Etzioni (1993), plantea

que esos elementos constituyen la base de la denominada organización formal y, propiamente, de la Administración Científica, doctrina encabezada por F. Taylor, cuyos seguidores fueron Fayol y Weber.

En particular, Frederick Winslow Taylor, ingeniero norteamericano, aportó una manera sistemática de analizar el trabajo a los estudios de la organización, mediante lo que él denominó los principios de la administración científica. Taylor trabajó en los talleres Midvaless Steel Works, transitando por diferentes puestos, desde jornalero hasta ingeniero jefe. Su propuesta reconstruyó los talleres mecánicos del mundo entero; decía que: “El objeto principal de la administración ha de ser asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados” (Taylor, 1988). Él sabía que ninguno de los dos, ni patrones ni empleados, creían que fuera posible conjugar sus intereses. Contrariamente, la administración científica tenía el firme convencimiento de que los intereses de unos y otros eran únicos y los mismos. Y, más aún, de que “la máxima prosperidad no puede existir más que como resultado de la máxima productividad.”

Taylor comenta:

Trabajar menos de lo posible, lentamente, con todo propósito, de manera que no se llegue a hacer todo el trabajo correspondiente a una jornada, en Estados Unidos se llama *soldiering*; es algo casi universal en los establecimientos fabriles..., es el peor mal que aflige actualmente a los trabajadores de Estados Unidos e Inglaterra (Taylor, 1988: 20).

Ante esta situación, Taylor (1988) identifica las tres causas que determinan que los trabajadores no sean eficientes:

1. La mentira respecto a que el aumento del rendimiento de los trabajadores o de la máquina tendrá como resultado final que un gran número de obreros queden sin trabajo.
2. Los defectuosos sistemas de administración, que propician que el trabajador disminuya su rendimiento para proteger sus intereses.
3. Los ineficientes métodos imperantes casi universalmente en todos los oficios, establecidos a “ojo de buen cubero,”² en cuyo ejercicio malgastan gran parte de su esfuerzo todos nuestros trabajadores.

2 Término coloquial usado en la mayoría de las sociedades y, sobre todo, en los oficios, que hace referencia a la subjetividad del maestro al momento de definir mecanismos de evaluación de sus actividades, volviendo ambigua y confusa la descripción de qué se entiende por eficiencia en el trabajo.

A fin de dar respuesta a tales planteamientos, Taylor se erige como conocedor de los hechos desde su posición de ingeniero y administrador, ofreciendo su visión ante la falsa percepción de que al aumentar el rendimiento del obrero se incrementaría el desempleo. En este sentido, se propuso encabezar un movimiento orientado a educar a los trabajadores y a todo el país en cuanto a las reales y verdaderas condiciones del trabajo (Taylor, 1988). Con esa misma orientación, Ulrich y Wieland (1980), establecieron el racionalismo como el enfoque que debe predominar en la construcción de la denominada administración científica, aun cuando toman en cuenta el control de la conducta humana en las organizaciones y la importancia de la gente en la eficiencia de la organización.

En una conferencia realizada en 1903 ante la Sociedad Americana de Ingenieros, Taylor expuso sus ideas a través del tema “Administración del taller”, con el fin de hablar del poco rendimiento de los trabajadores: “Este haraganeo o bajo rendimiento,” es debido a dos causas: la primera, al “poco rendimiento natural” (tendencia común a ‘tomarlo con calma’) y, la segunda, al “bajo rendimiento sistemático” (con el expreso fin de mantener a los patrones en la ignorancia respecto a cuán aprisa podría hacerse un trabajo). “Así pues, el interés de cada trabajador está en ver que ninguna labor se haga más aprisa de lo que se ha estado haciéndola en el pasado” (Taylor, 1988).

En respuesta al planteamiento del método “a ojo de buen cubero”, Taylor propone un sistema científico que implica cambios sustantivos para los trabajadores: la economía de tiempos mediante la eliminación de movimientos innecesarios, que conduce a un aumento del rendimiento, y la participación activa de la administración para conducir y apoyar al trabajador. En este sentido, comenta Taylor:

Cada hombre deberá ser enseñado a diario y deberá recibir la más amistosa de las ayudas por parte de los que están por encima de él..., esta colaboración, estrecha, íntima y personal, entre la dirección y los obreros constituye la esencia de la administración científica moderna o administración de labores (Taylor, 1988).

Asimismo, indica que la administración científica es superior a la administración ordinaria porque en ella se combina la iniciativa de los obreros con los sistemas de trabajo implantados por la dirección y que representan el resultado de haber reunido los conocimientos tradicionales poseídos por los trabajadores, para clasificarlos, tabu-

larlos y reducirlos a reglas, leyes y fórmulas que sean inmensamente útiles para el trabajador al momento de realizar su labor cotidiana. Ello implica un trabajo titánico, debido a que en una fábrica de unos quinientos a mil empleados se conjuntan entre veinte y treinta oficios diferentes, lo que supone que este conocimiento tradicional no está en posesión de la administración (Taylor, 1988).

El autor señala las obligaciones que tendría la dirección bajo la administración científica:

1. Crear una ciencia para cada elemento de trabajo del obrero, la cual sustituiría al sistema empírico basándose en reglas rígidas para cada movimiento de cada hombre, en el perfeccionamiento y en la estandarización de todos los instrumentos y condiciones de trabajo.
2. Escoger científicamente al trabajador y luego adiestrarlo, enseñarle y formarlo, mientras que, en el pasado, éste escogía su propio trabajo y se adiestraba lo mejor que podía,
3. Colaborar cordialmente con los trabajadores para asegurarse de que todo el trabajo se hará de acuerdo a los principios de la ciencia que se ha ido creando, existiendo un pago adecuado a cada operario.
4. Existencia de una división casi igual del trabajo y de la responsabilidad entre la dirección y los trabajadores. En este sentido, la dirección trabaja con los operarios durante toda la jornada, ayudándolos, alentándolos y limpiando el camino (Taylor, 1988).

Taylor explica el procedimiento que debe seguirse para construir la ciencia de la administración científica:

En la mayor parte de los oficios, la ciencia se establece mediante un análisis y un estudio de tiempos relativamente sencillos de los movimientos que necesita hacer el trabajador para ejecutar alguna pequeña parte de su trabajo, y este estudio suele hacerlo una persona provista solamente con un cronómetro y una libreta con un rayado especial (Taylor, 1988).

A continuación, se presenta una síntesis del citado procedimiento:

- a) Encontrar entre 10 y 15 hombres diferentes y de distintas partes que sean aptos para el trabajo que ha de analizarse.
- b) Estudiar la serie exacta de operaciones o de movimientos elementales que cada uno de estos hombres debe realizar para hacer el trabajo, así como los instrumentos que utiliza para ello.

- c) Registrar con cronómetro el tiempo que exige realizar cada uno de estos movimientos elementales, escogiendo luego la forma más rápida de llevar a cabo cada paso de la labor.
- d) Eliminar todos los movimientos en falso, así como también los movimientos lentos y los inútiles.
- e) Después de haber suprimido todos los movimientos innecesarios, recopilar en una serie aquellos que resulten más rápidos y mejores, así como también los mejores instrumentos.

Como resultado de lo anterior, en 1903, conjuntamente con Gantt y Barth, el autor entregó a la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos, material en el que se describía el mecanismo para sistematizar el trabajo:

1. El estudio de tiempo.
2. El cometido funcional o dividido de los sobrestantes y su superioridad en relación al sobrestante único.
3. La “estandarización” de todos los instrumentos y herramientas utilizados, así como de los movimientos que deben realizar los trabajadores para cada oficio.
4. La deseabilidad de un departamento de planeación.
5. El “principio de excepción” en la administración.
6. El empleo de reglas de cálculo y demás instrumentos economizadores de tiempo.
7. La elaboración de fichas de instrucciones para el trabajador.
8. La idea de labor en la administración, acompañada de una bonificación vinculada a resultados.
9. La “tarifa diferencial.”
10. Sistemas mnemónicos para clasificar los productos manufacturados y los instrumentos utilizados en la fabricación.
11. Un sistema de circulación del trabajo.
12. Un sistema moderno de costos (Taylor, 1988).

La administración científica de Taylor se puede considerar como ciencia y no como regla empírica. Como armonía y no como discordia. Como colaboración y no como individualismo. Como rendimiento máximo, en lugar de rendimiento restringido. Como la formación de cada hombre para alcanzar su mayor grado de eficiencia y prosperidad.

Taylor agregaba:

Cada trabajador ha sido sistemáticamente adiestrado para que alcance su grado más elevado de eficiencia, y se le ha enseñado a hacer un tra-

bajo de clase superior al que era capaz de hacer bajo los antiguos tipos de administración y, al mismo tiempo, ha adquirido una actitud mental amistosa respecto a sus patrones y a todas sus condiciones de trabajo, mientras que antes, pasaba una gran parte de su tiempo censurando y vigilando desconfiadamente y, algunas veces, en guerra declarada. Esta ganancia directa de todos los que trabajen en el sistema es, sin duda alguna, el elemento más importante de todo el problema (Taylor, 1988).

Todo lo anterior, se concreta en la transformación de las condiciones empresariales que se orientan hacia la formalidad en las relaciones laborales y hacia la colaboración entre empleados y dueños, como se comentó ampliamente líneas arriba. Dicha formalización conduce a lo que Spencer denomina sociedad industrial, la cual se caracteriza por la organización basada en la división del trabajo y por el principio de las relaciones contractuales, racionales e impersonales (Mayntz, 1996).

Max Weber (1994), fue otro de los grandes exponentes de la teoría clásica. Este autor participó en la investigación realizada para analizar del problema de la mano de obra rural relacionada con el cultivo del grano en Alemania Oriental, por un lado, y el intercambio comercial con Estados Unidos y Rusia, por el otro. La imposición de aranceles y los movimientos migratorios hacia las zonas de cultivo del territorio germano, acarrearón una serie de desequilibrios. Para dar respuesta a esta situación se envió a un grupo de especialistas, conformado por estudiosos y funcionarios del gobierno, con el objetivo de que se propusieran reformas que aminoraran el impacto negativo.

Como lo comenta Bendix (2000) en su obra sobre Weber, hace un recorrido sobre el estudio de las provincias situadas al este del río Elba; las condiciones consistían en el predominio de haciendas chicas y medianas, además de la coexistencia de granjas minúsculas y enormes propiedades territoriales. Ello determinaba la presencia de una gran cantidad de dos tipos de jornaleros: los llamados “braceros,” que eran contratados durante años y aquellos que trabajaban por día; los primeros, reflejaban una mezcla de servidumbre y libertad, mientras que los segundos podrían ser asimilados a los obreros asalariados de la industria. En el caso del bracero, el contrato de trabajo incluía a su familia, además de la obligación de participar en las actividades de la propiedad, a cambio de lo cual se le daba una paga en dinero y en especie, asignándosele una vivienda. Frente a esta situación, una de las primeras conclusiones de Weber apuntó a señalar que había tenido lugar un cambio en la estructura social agraria de Alemania,

existiendo una transformación de la mano de obra, que de ser semiservil había transitado a ser jornalera. Weber apuntaba que este cambio era consecuencia de las condiciones cambiantes del mercado mundial. Además, detectó la necesidad de movilidad social ascendente de los trabajadores agrícolas. Esta investigación, realizada entre 1890 y 1892 conjuntamente con el estudio de la bolsa, fue tomada como referencia para sus análisis acerca de la vida social y política.

Sin duda, otra obra que resulta de gran aporte para comprender el pensamiento de Weber (1985), es *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, en cuyo contenido se da seguimiento a la influencia de la idea religiosa en el comportamiento humano. En la misma, Weber recusa la tesis marxista según la cual la conciencia del hombre está determinada por su clase social (Bendix, 2000). La tesis particular de esta obra se centra en el argumento de que las ideas puritanas influyeron en el desarrollo del capitalismo,³ lo cual dio inicio a un gran debate en torno a este planteamiento. Weber, propuso que el camino que lleva hacia la modernidad, sienta sus bases en la racionalización calculable e impersonal, señalando que su doctrina tenía alicientes implícitos en esta dirección.

Este rumbo, se basaba en el postulado calvinista (1509-1564), según Pérez (2003), la idea de predestinación, los hombres, según él, existían por voluntad de Dios. Aplicar principios terrenales de justicia a sus designios soberanos es prueba de petulancia y falta de fe, Bendix, (2000), apuntaba de Weber, “Solo una vida guiada por una reflexión constante podía consumir la conquista sobre el estado de la naturaleza. Esta racionalización construyó su tendencia ascética a la fe renovada”.

En este marco de pensamiento se conforman las reflexiones de Weber en torno a la burocracia. El autor distingue varios niveles de análisis, el primero es causas históricas y técnicas, especialmente en la civilización occidental; el siguiente es el impacto del imperio del derecho sobre el funcionamiento de las organizaciones burocráticas; posición ocupacional y orientación típica de los funcionarios burocráticos y principales atributos y consecuencias de la burocracia gubernamental- del mundo moderno (Bendix, 2000).

3 El debate recrudeció porque había desafiado la interpretación marxista de la historia, mediante “su crítica positiva del materialismo histórico”, (citado en Bendix, Reinhard, 2000).

Una organización burocrática, en la que prevalece el imperio del derecho, se rige por los siguientes principios:

1. Los asuntos oficiales se conducen a través de una actitud regular continua.
2. En tanto se manejan de acuerdo a reglas estipuladas, en una agencia administrativa se presentan los siguientes atributos correlativos: a) el deber de cada funcionario se establece a partir de criterios impersonales; b) el funcionario tiene la autoridad necesaria para el desempeño de sus actividades; c) se limitan los medios de coacción y se estipula su utilización.
3. Las responsabilidades y la autoridad de cada funcionario forman parte de una jerarquía administrativa, en la que la supervisión se asigna a los cargos superiores.
4. Los funcionarios y otros empleados administrativos no son dueños de los recursos que necesitan para el cumplimiento de las funciones que les han sido asignadas.
5. Los cargos no son propiedad de sus titulares en el sentido de una posesión privada que se pueda vender o heredar.
6. Los asuntos oficiales se tramitan mediante documentos escritos.

Considerando este planteamiento, se pueden destacar algunos puntos que permitieron la consolidación del estudio de las organizaciones en su etapa clásica: la creciente necesidad de las organizaciones de reducir la importancia de los aspectos personales del individuo, lo cual se logra con la conformación de un marco normativo impersonal. En opinión de Weber, ello conduce a “Una burocracia [que] en condiciones ideales de funcionamiento es el método más eficiente que existe para solucionar tareas de organización a gran escala” (Bendix, 2000). Sin embargo, aclaró que esas condiciones de eficiencia pueden subvertir el imperio del derecho, convirtiéndose de instrumentadoras en tomadoras de decisión.

Para Hall (1996), la definición de organización como “grupo corporativo” elaborada por Weber, involucra “una relación social que está cerrada o limita la admisión de extraños por medio de reglas... hasta donde su orden es impuesto por la acción de individuos específicos cuya función regular es ésta, la de fungir como jefe o cabeza y por lo general tiene un personal administrativo”. Esta conceptualización, lleva a analizar una serie de elementos emergentes como son la interacción de los individuos en la organización; el sistema de reglas

que limita y diferencia a la organización en cuanto a sus miembros; y el concepto de autoridad y orden, aunado a la división de tareas.

Freund (citado en Pérez, 2003), manifiesta que estos planteamientos son posibles gracias a la idea precisa de la racionalidad, considerándolos como una especie de sublimación o refinamiento ingenioso de la conducta de la vida que conduce a un dominio creciente del mundo exterior. Por ello, la racionalización constituye el camino para ordenar la realidad social, haciendo factible este ordenamiento mediante la propuesta de conceptualizaciones que permitan identificar problemáticas específicas, con características particulares.

Para Merton (Montaño, 1998), entre las disfunciones que con mayor frecuencia se observan en el sistema burocrático se encuentra el excesivo apego a la norma, que ocasiona un comportamiento extremadamente rígido, un formalismo desmedido, un gran conformismo y una tendencia hacia el desempeño mínimo, lo cual genera importantes resistencias al cambio.

Entre las críticas que se han hecho a estas visiones, destaca “la impersonalidad” impulsada por la administración científica de Taylor y por la burocracia de Weber. A mediados del siglo pasado, la percepción de la rigidez en las relaciones y los límites a la racionalidad condujeron a otras visiones acerca de la realidad industrial. A pesar de ello, actualmente permanecen vigentes la división del trabajo, la estandarización y el estudio de los métodos de trabajo en las organizaciones contemporáneas.

En concreto, a pesar de que no existe una definición precisa de Taylor acerca de la organización, Lapassade (2008) considera que la administración científica generó una visión del “funcionamiento de la empresa como una máquina y en ese conjunto mecanizado hay que situar todo trabajo obrero capaz de un rendimiento óptimo”.

Ello provocó una reacción y una oposición sistemática, que llevó a calificarla como la deshumanización del trabajo y, en ese sentido, negadora de la parte social del trabajo cotidiano de los obreros, con el consiguiente riesgo de considerar al individuo como una extensión de la máquina. A partir de esto surge la metáfora mecanicista señalada por Hassard (1993), que basa su contenido en la metodología usada por la física para la resolución de problemas, en la similitud con la teoría del reflejo, en la que la preponderancia recae sobre el objeto que se quiere conocer en tanto el papel del sujeto es meramente contemplativo.

La metáfora de la máquina traería grandes consecuencias dentro de las organizaciones y en la forma de percibir al ser humano. En otras palabras, a partir de la metáfora mecanicista la organización es reducida a sus operaciones internas, a las relaciones formales de trabajo y a la asignación de actividades plenamente definidas desde un enfoque instrumental, según el cual lo importante es cumplir los fines, sin importar las consecuencias que ello tenga en los medios. Sin embargo, autores como Heidegger (citado en Vattimo, 1994), siguiendo la línea de Nietzsche han demostrado que concebir al ser como un principio fundamental y a la realidad como un sistema racional de causas y efectos, no es más que un modo de hacer extensivo a todo el ser el modelo de objetividad “científica,” de una mentalidad que, para dominar y organizar rigurosamente todas las cosas, debe reducirlas al nivel de puras apariencias mensurables, manipulables, sustituibles, con lo cual, finalmente, restringe a este nivel incluso al hombre mismo, a su interioridad, a su historicidad.

Ello dio lugar al surgimiento de posicionamientos diferentes, capaces de incorporar otras variables a la comprensión del funcionamiento de las organizaciones y del rol del trabajador en la productividad de la organización. Entre 1924 y 1932, destacan los experimentos de la Western Electric Corporation en la Hawthorne, que fueron avalados por la Universidad de Harvard. El fin de los mismos era comprobar la hipótesis inicial de la satisfacción en el trabajo y su correlación en la productividad. Para lograr este objetivo se diseñaron cuatro etapas (Ibarra, 2004). La primera, se orientaba a probar la hipótesis de la Ergonomía, vinculando la luminosidad del área de trabajo y la productividad en dos grupos de estudio, uno de control y otro de experimento. En una primera instancia, los resultados comprobaron la hipótesis de trabajo, es decir, la existencia de una relación positiva entre la luminosidad y la productividad. Sin embargo, en el grupo de control los resultados fueron inesperados y contradictorios, pues al modificarse los niveles de luz, la productividad tuvo un comportamiento anormal, lo que impidió llegar a conclusiones definitivas (López Rivera, 2006).

La segunda etapa apuntó a conocer la relación entre las condiciones de trabajo y los períodos efectivos y de descanso utilizados por las trabajadoras, arrojando, también, resultados inconclusos.

En la tercera etapa, se agregó al experimento la posición social dentro del grupo, los niveles de supervisión y las condiciones de trabajo. Finalmente, la cuarta etapa se dirigió a conocer la relación

existente entre el estado de ánimo, la actitud en el trabajo, la supervisión y la informalidad del grupo. Esta búsqueda dio surgimiento al concepto de informalidad, como hilo conductor de los resultados atípicos. Roethlisberger y Dickson (1939), principales responsables del experimento, destacaron lo siguiente: se trata de un conjunto binario de estructuras relacionadas entre sí; en un primer nivel se encuentra la organización técnica y humana; esta última, es integrada por los aspectos individuales (experiencias, conocimientos y actitudes del individuo en su proceso biográfico) y por los aspectos sociales (vida en la organización); los siguientes niveles corresponden a la organización formal (acción planeada) y a la organización informal (comportamiento espontáneo).

Como resultado de estos estudios, sin haber sido un participante principal en los experimentos a los que se hizo referencia, Elton Mayo integró una propuesta que se inserta en aquella denominada relaciones humanas, planteando una explicación más completa del fenómeno organizacional. En ella incorpora al análisis elementos emocionales no planeados, no racionales. Ello dio paso a la noción de la denominada organización informal, en la que se integraban conceptos tales como: significación de las agrupaciones sociales, amistad entre los trabajadores de la organización, importancia de la jefatura en la organización, comunicación y participación emocional (Etzioni, 1991). En el mismo sentido, Lapassade (2008) reconoce que Mayo es quien saca a la luz la existencia de un sistema informal de relaciones entre los trabajadores, el cual si bien hasta ese momento era desconocido, tenía gran influencia en la producción.

Barnard (1938), presidente de la Bell Telephone Corporation de la Rockefeller Foundation, entre otras instituciones, propuso una definición de organización: “es un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”. Esta actividad, es efectuada por consenso, con una coordinación y un objetivo común. En su obra, Barnard destacó el papel del individuo en el sistema, argumentando que los individuos son los que se comunican, se motivan y toman decisiones. Su investigación acerca de la informalidad en la organización tuvo un encuadre directivo, el cual se vio reflejado en su obra titulada *Las funciones del ejecutivo*. En esta obra, Barnard plantea la existencia de tres tipos de funciones a las cuales los ejecutivos deberían dar prioridad:

1. La comunicación organizacional.
2. La coordinación de esfuerzos.
3. La formulación de objetivos.

A su vez, define la organización informal como un conjunto poco estructurado, indefinido e inconsciente, que complementa al sistema de cooperación formal y puede observarse a través de dos vertientes: la primera, correspondiente a interacciones que aseguran las condiciones mínimas para la acción conjunta, las cuales incorporan costumbres, hábitos, actitudes y visiones del mundo; la otra, es el resultado de la organización formal y delimita y reorienta dichos recursos del comportamiento. Asimismo, señala que la interacción cotidiana constituye el punto de referencia del individuo (Barnard, 1938).

En el entendido de que en esa época se producen muchas aportaciones, en la tabla 1.1. La organización y la teoría clásica, se presentan los aspectos más relevantes de las propuestas realizadas por los cuatro autores que resultan más significativos si se tiene en cuenta la visibilidad de sus propuestas.

Tabla 1.1. La organización y la Teoría Clásica

Elementos	Taylor	Weber	Mayo	Barnard
Concepto	Conjunto mecanizado; se busca el rendimiento óptimo de las partes	Grupo corporativo con reglas definidas, en el que existe una división jerárquica y de roles	Agrupaciones sociales con significaciones y emociones	Sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas
Problemática	Productividad	Organización	Sentimientos	Coordinación
Solución	Una mejor manera de hacer las cosas	Reglamentación autoridad, orden y división de la tarea	Incorpora informalidad, liderazgo y la comunicación	Comunicación, formulación objetivos
Orientación	Empírica	Dominación	Consenso	Coordinación
Modelo	Estudio del Trabajo	Burocracia	Relaciones Humanas	Funciones del Ejecutivo
Individuo	Extensión de la máquina	Tipo Ideal.	Sensible	Más relevante que el sistema

(Continúa)

Fuente: Elaboración propia, con base en diversos autores, 2012.

A manera de síntesis de este grupo de autores, cabe mencionar que, en todos ellos, la racionalidad constituye el hilo conductor para el estudio de las organizaciones. Por este motivo, el logro de la eficiencia representa una indagación constante. Para alcanzarla, se plantearon diferentes variables con variados matices de control, como estrategia para reducir o, en algunos casos, eliminar la incertidumbre de los fenómenos organizacionales. La transformación de los arreglos organizacionales puede observarse claramente al transitar desde el estudio del trabajo y del mejor camino de Taylor, hacia la reglamentación, el orden y la división jerárquica y de la tarea de Weber, para luego enfocarse en la función del ejecutivo y en su papel protagónico en la coordinación de esfuerzos y cumplimiento de objetivos de Barnard, decantando, finalmente, en la variable subjetiva correspondiente a los sentimientos del trabajador de Mayo. A ello se suman la informalidad y las relaciones humanas como elementos adicionales al estudio de la organización, la cual está integrada por personas, que no son máquinas, sino que sienten y viven cotidianamente sus aspiraciones y también sus temores. Es así como este conglomerado de autores estableció esfuerzos sistemáticos para generar resultados tangibles en un ambiente de crisis económica y de conflictos bélicos que exigió nuevas formas de gestionar las organizaciones y de dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

1.3 La modernidad y la teoría de la organización

Los trabajos más importantes, agrupables dentro de la denominada teoría moderna, fueron elaborados entre la cuarta y la séptima década del siglo pasado, tiempos en los que se produjo una serie de disrupciones económicas, sociales y políticas de gran magnitud. Pfeffer (2000), considera que el auge de las investigaciones inscritas en los esfuerzos teóricos orientados al estudio de las organizaciones durante la modernidad, se dan en un marco de interdisciplinariedad y de transposición de marcos disciplinarios. En este sentido, tiene lugar la incursión de autores de ciencias sociales, como la economía, la política, la sociología, la psicología, etcétera. Al respecto, Pfeffer hace referencia a algunos trabajos relevantes, por ejemplo, al estudio sobre Tennessee Valley Authority de Selznick, profesor de Harvard en 1949, y el trabajo sobre la agencia estatal de empleo y la organización federal policiaca de P. M. Blau (1955). En esa misma lógica, Montaña (2004) destaca a investigadores distinguidos como Simon,

March y Simon, Cyert y March, quienes aportaron nuevas propuestas al estudio de las organizaciones.

Con base en estos y otros trabajos, se inició la integración de los principios generales empíricos que describen el funcionamiento de la organización. La incorporación de las ciencias y de disciplinas comentadas, enriqueció los marcos teóricos, conduciendo a una conceptualización más amplia, a pesar de que reinaban el enfoque y la metodología empleados por la economía. Aun así, el aglutinamiento de los diferentes trabajos, cada día más novedosos e incluyentes, propició la incorporación de otras miradas al estudio de la organización.

Sin embargo, no fue fácil abandonar el liderazgo de la economía. A decir de Pfeffer (2000), el predominio de esta ciencia, de sus métodos y de su sustancia teórica, se demuestra con la teoría de la agencia, del capital humano y de la economía de los costos de transición en los estudios de la organización. El reproche que se hace a estos planteamientos tiene que ver con la restringida capacidad para explicar los fenómenos de la organización, los cuales son cada vez más complejos.

De este modo, se mantuvieron el predominio del enfoque basado en la racionalidad y una serie de supuestos entre los que se encontraba el comportamiento individual basado en el interés y en la evasión de la responsabilidad por parte del actor, además de la postura teórica del individualismo metodológico. La conjunción de estos elementos condujo a la selección de temas de estudio cuyo fin primario fue analizar el desempeño organizacional y, consecuentemente, la eficiencia en los negocios.

A ese predominio de la economía, se agrega la ubicación de las diferentes facultades de administración en las instituciones educativas de Estados Unidos de América. Esto privilegió aquellas investigaciones cuya temática fundamental refería a la eficiencia y la eficacia. Desafortunadamente, ello propició un alejamiento de otras problemáticas y situaciones trascendentales como son: el cambio en la racionalidad managerial, la incorporación de la subjetivación a los principios de la administración, la consideración de la relevancia de las cuestiones simbólicas, entre las más relevantes. Por esta razón, posteriormente el campo disciplinario sería seriamente cuestionado (Barba, 2000).

Según Ibarra (2006), en el origen de los estudios de la organización, el surgimiento del concepto de organización trajo consigo dos consecuencias: en primer lugar, permitió la sustitución de términos como monopolio, corporación y burocracia que eran fuertemente cuestionados y reflejaban el dominio del Estado y de los sectores

empresariales. Las aportaciones realizadas en esta etapa, “debían cuidarse de no aparecer como sirvientes del poder y de no trabajar con términos que sin duda vulnerarían su objetividad y neutralidad declaradas;” en segundo lugar, al utilizarse un concepto lo suficientemente general y abstracto, se eliminaron las diferencias sustantivas que existían entre diferentes establecimientos como empresa, universidad, escuela (March y Simon, 1958).

El mismo Ibarra (2006), concluye que esto permitió hacer equiparables realidades distintas, reducir el comportamiento de ciertas variables estructurales y su relación con el medio, asumiendo que estas relaciones permitirían el diseño estructural más apropiado para que la organización alcanzara el largamente anhelado acoplamiento perfecto con el medio. La síntesis de la modernidad, se basa en la visión estructuralista, expresada en una progresiva burocratización del mundo y en una creciente diseminación de un modo de racionalidad basado en el mercado.

Revisemos cuáles fueron las principales aportaciones realizadas durante este período.

Bertalanffy (1925, citado en Johansen, 2005), biólogo alemán, hizo públicas sus investigaciones sobre los sistemas abiertos, en los que establecía una interrelación interna entre los elementos componentes del sistema y una interacción externa entre éstos y su medio. En este proceso de interrelaciones surge el concepto de retroalimentación, el cual ofrece la posibilidad de evaluar si los objetivos del sistema se están cumpliendo.

Esta aportación pasó desapercibida y, no es sino hasta finales de la Segunda Guerra Mundial, que el concepto de teoría general de sistemas adquiere su derecho a vivir. Otros trabajos de la época incorporaron la visión de la totalidad, como es el caso de aquellos elaborados por Kurt Lewin, (1930, Johansen) y su escuela de psicología basada en la “teoría de campos.” Lewin señalaba que, para el estudio del comportamiento humano y de grupos, la forma de análisis implicaba considerar la situación como un todo, lo cual daría la pauta para comprender el significado de los elementos. Ello significaba realizar una aproximación desde una visión general, para después, en otro nivel de análisis, conocer los diversos aspectos y partes de la situación a la que son sometidos, efectuando una profundización cada vez más específica.

Desde el contexto de la teoría de sistemas, Gibson (1983) expone que la organización es considerada como uno de varios elementos que interactúan en mutua dependencia, a lo cual se agrega el flujo de in-

sumos y de productos. Éste constituye el punto de partida básico para describir la organización. En este sentido, la organización toma recursos (insumos) del sistema más amplio (medios técnicos), los procesa y los devuelve en otra forma (productos). Debido a que la organización se encuentra inmersa en un determinado contexto (en forma general, económico y social), se encuentra en una posición de supervivencia. Si no cumple con las expectativas de ese contexto, en cuanto a la satisfacción de las necesidades de la sociedad, en la medida en que no contribuye y deja de ser eficaz, esa organización desaparece.

Asimismo, Gibson (1983) señala que la medida de eficacia se desprende de la definición del sistema, existiendo dos formas de cuantificarla: la primera, a partir de la existencia de criterios de efectividad y su consecuente aplicación a todo el ciclo del sistema, desde la incorporación de los insumos, la realización del proceso y la obtención del producto final; la segunda, tiene que ver con el hecho de que esos criterios de eficacia se manifiestan en la interrelación entre sus elementos y con el medio técnico más amplio en que coexiste. Como resultado de lo anterior, apunta Gibson:

1. La eficacia organizacional es un concepto omnímodo y encierra cierto número de conceptos componentes.
2. La tarea administrativa consiste en conservar el equilibrio óptimo entre todos esos componentes.

De acuerdo a estos principios, se puede realizar una serie de observaciones. La pretensión de lograr un nivel de construcción teórico de modelos que tienden a generalizar las diferentes realidades, ha provocado serias dudas en relación a la posibilidad de elaborar una metateoría en la que todos los campos del conocimiento tengan cabida y en la que los niveles de análisis de lo general a lo particular sean establecidos por diferentes componentes del objeto de estudio y del investigador, con sus subjetividades e intereses.

En resumen, en la época moderna se constata la continuidad del criterio de la racionalidad utilizado por la teoría clásica, así como de su incesante recorrido a través de las diferentes aportaciones realizadas desde una posición positivista y en gran medida reduccionista, las cuales se encuentran encaminadas a mejorar la productividad de las organizaciones. De esta visión, se deriva la metáfora orgánica, que establece una analogía entre el funcionamiento de las organizaciones y el funcionamiento de los seres vivos. De acuerdo a esta propuesta, el

mundo está compuesto por artefactos y por relaciones relativamente concretas, razón por la cual pueden ser identificados, estudiados y medidos a través de aproximaciones similares a las empleadas por las ciencias naturales para modelar y entender el mundo social.

Asimismo, la praxis constituye el eje común, poniendo énfasis en el gradualismo, el orden y el mantenimiento del equilibrio. Para lograrlo, se aplican modelos derivados de las ciencias formales, como las matemáticas y la lógica, así como las ciencias naturales como la física, biología, etc., al comportamiento humano, generándose explicaciones empíricas y plataformas teóricas inmunes a la refutación que son generalizables.

En épocas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, un equipo de trabajo agrupado en el Instituto Tavistock (1951, citado en Gibson, 1983), en Londres, Gran Bretaña y Reed (1985),⁴ explicaron la cohesión del grupo a partir de un estudio realizado en la industria minera de carbón. En dicho estudio, se introdujo cierto número de cambios en el equipo y en los procedimientos, con el objetivo de observar los efectos de estos cambios en los grupos de trabajo y su influencia en la cohesión del grupo.

Previamente a la introducción de esas transformaciones, los mineros estaban organizados por equipos y tenían una interacción completa durante las diferentes partes del proceso productivo, existiendo proximidad, ya que las actividades y el peligro inherente al propio trabajo fomentaban el desarrollo de equipos cohesivos. A medida que fueron incorporándose los cambios, los procesos seguidos modificaron las interrelaciones sociales. La proximidad física disminuyó y la introducción de la maquinaria modificó la secuencia de participación de los obreros, lo que dio lugar a la formación de otros grupos acordes a las necesidades imperantes. Todo ello generó caídas en la producción, lo cual demostró la importancia de la parte social en las organizaciones.

Esta visión, que consideraba no sólo la parte técnica -la lógica para mejorar los rendimientos y el desempeño, así como para reducir las condiciones de inseguridad y el nivel de accidentes- sino también la parte social en el estudio de las organizaciones, en este caso particular demostró que la cohesión de un grupo resulta importante para comprender el comportamiento de las organizaciones y que el grado

4 E. L. Trist and K.W. Bamforth, "Some social and psychological consequences the longwall method of coal getting" *Human Relation* (febrero de 1951).

de cohesión se encuentra en función de la congruencia que existe entre las metas de la organización y las metas grupales.

Los resultados obtenidos en este estudio, confirmaron la importancia de la organización informal, la cual se manifiesta a través de las relaciones interpersonales y de la construcción de significados en el quehacer cotidiano de los obreros de la mina inglesa (Montaño, 1998). Ello conduce a las siguientes preguntas: ¿qué relación existe entre la acción humana y la estructura social? Y, ¿cuál de ellas tiene la supremacía? Al respecto, existen opiniones encontradas entre los diferentes autores; Weber y los interaccionistas simbólicos, por ejemplo, recalcan la importancia de los componentes activos y creativos del comportamiento humano.

Durkheim (1915, citado en Hassard, 1993), por su parte, resalta la naturaleza condicionante de las influencias sociales sobre nuestras acciones. Este autor, señala la existencia de una realidad “exterior” al individuo, la cual restringe a las personas en lo que respecta a la construcción de formas alternas de organizarse que las faculten para regular su actuar bajo un sentido propio.

En este sentido, se observa una aproximación a la subjetividad como enfoque de análisis del quehacer organizacional. Sin embargo, es precisamente este modelo subjetivo el que generó preocupación en el paradigma dominante de la época moderna y, continúa generándola, al punto de excluirlo de su marco de referencia. Tomando en cuenta que la razón constituye el hilo conductor de la propuesta funcional y que su objetivo primario es mejorar la eficiencia y la eficacia de los sistemas, trata de sustituir los factores puramente subjetivos por factores objetivamente determinados.

La metáfora entre la sociedad y el organismo representa el punto de partida para analizar sus implicaciones en el funcionalismo y en el concepto de función. Aunque, cabe hacer la aclaración que Bronislaw Malinowski (1884-1942, citado en Hassard),⁵ fue el primero en desarrollar una diferencia entre la aproximación funcionalista al análisis social. En este sentido, sugería que una de las características de las sociedades primitivas puede ser explicada en términos de su función en el sistema social. Además, el autor establecía que las sociedades son complejas, por lo cual debían ser comprendidas en

5 Hassard J. (1993), es uno de los autores que estudia las diferentes propuestas teóricas y metodológicas para aproximarse al estudio de la organización. Asimismo, clasifica estos esfuerzos en lo que denominó los paradigmas en la Teoría de la Organización.

términos de las relaciones entre sus partes constituyentes y su medio ambiente físico.

De igual manera, otro antropólogo considerado “funcionalista,” Radcliffe-Brown (1950, citado en Putnam, 1999),⁶ realiza un análisis de la palabra función y de su relación con el modelo del organismo, mencionando que:

Un organismo animal es un conjunto de células y fluidos intersticiales ordenados en relación unos con otros, no como un agregado sino como un todo vivo integrado... El sistema de relaciones por el que se vinculan estas unidades es la estructura orgánica, el organismo no es la estructura sino una colección de unidades ordenadas en una estructura, es decir, en un conjunto de relaciones... El proceso vital consiste en las actividades y la interacción de las células constituyentes del organismo y los órganos en los que las primeras están unidas... Por su parte, la palabra función se concibe como el funcionamiento de su estructura y la continuidad de ésta se mantiene por la continuidad del funcionamiento... Una célula o un organismo tiene una actividad, y esa actividad tiene una función... Definimos aquí la vida social de una comunidad como el funcionamiento de la estructura social.

Como resultado de esta analogía realizada por el autor, se efectuó una síntesis de los elementos considerados puntuales para la comprensión de los elementos de la metáfora orgánica. Ver tabla 1.2.

Tabla 1.2. La metáfora orgánica en las organizaciones

Unidades	Célula	Persona
Estructura	Interrelaciones	Interrelaciones
Actividades	Conducta Observada	Conducta Observada
Funciones	Mantener Estructura	Mantener Estructura Social

Fuente: Elaboración propia, con base en Putnam, Hilary (1999). El Pragmatismo, un debate abierto, p. 84.

Los conceptos en los cuales sustenta su comparación son los de “estructura” y “función”. Según Radcliffe-Brown, “[Para el] Funcionalismo, una actividad se considera explicada cuando se demuestra que su efecto contribuye a mantener la estructura social” (Hassard,

⁶ Putnam, H. (1999), considera que pese a la existencia de otros autores que planteaban el funcionalismo como paradigma dominante, Radcliffe-Brown es quien permitió concretar la metáfora orgánica, ampliamente utilizada en la Teoría de la Organización.

1993). No obstante, en la sociedad humana, la estructura social como un todo sólo puede ser observada a través de su funcionamiento. Vale la pena destacar la diferencia de significado de las palabras actividad y función utilizada por el autor; la primera hace referencia a la acción, mientras que la segunda corresponde al objetivo.⁷

La definición previa de estructura orgánica como ordenamiento espacial de las células, no es aplicable a la sociedad, debido a que en los organismos sociales, las personas hacen cosas que suponen la cooperación de otras personas, sin que necesariamente estas actividades tengan el efecto de mantener la estructura social. Al respecto, Simon (1989) señala que:

No somos mónadas,⁸ entre muchas otras razones, porque nuestros valores, las alternativas de acción de las que estamos conscientes, nuestra comprensión de la clase de consecuencias que pueden surgir de nuestras acciones, todo este conocimiento, todas estas preferencias, se derivan de la interacción con nuestro medio social.

El modelo del organismo, ofrece una explicación parcial de las actividades humanas en cuanto a su función de mantener la permanencia de la estructura social, ya que existen actividades que no son realizadas en ese sentido (por ejemplo, los niveles de contaminación, la tala de árboles, etcétera). La idea de relación funcional siempre es apropiada en la búsqueda de la relación parte a todo, constituyendo la razón que a veces esgrimen los sociólogos para usar el concepto de función tanto en la biología como en la biología.

Una vez aclarado el concepto de actividad y siguiendo a Radcliffe-Brown, cabe señalar que las actividades se realizan con un propósito. Entre sus características más relevantes se encuentran:

1. La actividad ha sido “establecida” con un propósito particular.
2. Contribuir a satisfacer las necesidades básicas de la población.
3. La intención de la persona que la lleva a cabo.
4. Mantener un conjunto de relaciones sociales que están determinadas culturalmente por una población.

7 Radcliffe-Brown, plantea la idea común de que la secreción del estómago constituye una función del estómago; sin embargo, debemos decir que representa una actividad del estómago cuya función es proporcionar a las proteínas presentes en los alimentos una forma a través de la cual puedan ser distribuidas mediante la sangre hacia los tejidos.

8 El autor se refiere a una característica de esferas poco sólidas utilizadas por Leibniz para sus experimentos.

5. Realizar los propósitos de la sociedad.
6. Es necesaria para la supervivencia de la estructura social.

El “propósito” ha sido cuestionado por muchos autores, debido a que, comúnmente, las actividades reales de los individuos no son compatibles con los intereses manifiestos de las instituciones a las cuales pertenecen. Durkheim (1915, citado en Giddens, 2001), en su línea de pensamiento que considera que el hecho social está condicionado por el exterior, señala que para tener una existencia prolongada en el tiempo, las sociedades deben trabajar armónicamente, es decir, dependen de la cooperación. Ello requiere la existencia de un consenso general en torno a una serie de valores básicos entre sus miembros. Sin embargo, otros autores opinan que la convergencia de propósitos no se manifiesta y que más bien existe lo que Merton (1965) establece como la diferencia entre las funciones manifiestas y las funciones latentes (definidas como consecuencias no deseadas). Esta diferencia se establece entre las consecuencias inmediatas y aisladas de una actividad y sus consecuencias sistemáticas a largo plazo. De acuerdo a Malinowski, se expresa en los estatutos y en las funciones, en tanto para Mayo, lo hace en el comportamiento lógico, ilógico y racional (Montaño, 1997).

Finalmente, en relación al hecho de que la función de la actividad sea la sobrevivencia de la estructura social, Simon (1989) dice: “lo que es estable y predecible en nuestro medio, social y natural, nos permite salir adelante, dentro de los límites establecidos por nuestro conocimiento y nuestras habilidades computativas”. Coincidiendo con Nadel, afirma que este conocimiento expresa que:

La sociedad y la cultura están hechas y desarrolladas por el hombre, pero ni se las crea ni se las hace funcionar para él. El Gran Ingeniero es simplemente el Hombre en abstracto, y la Inteligencia que está detrás de todos los hechos sociales es la Mente Humana en sentido amplio.

Lo anterior, constituye una muestra clara acerca de cómo los diferentes planteamientos teóricos fueron concebidos bajo ciertos problemas sustantivos de la época, es decir, del contexto. En este sentido, utilizaron una propuesta metodológica, epistemológica y ontológica, a partir de la cual intentaron dar respuesta a esos cuestionamientos. Como lo señala Neil Fligsten (1985, citado en Hall, 1996):

[...] cada escuela de pensamiento ha tendido a concebir su teoría como una explicación causal total de los fenómenos organizacionales. Esto su-

giere que una de las tareas centrales en la teoría organizacional es la de reorientar la disciplina de tal manera que las diferentes teorías se tomen como contribuciones al conocimiento de los fenómenos organizacionales.

Esto es, aceptar la complejidad de la organización y no pretender ofrecer un marco totalitario de explicación al devenir organizacional.

Con este ánimo, Gibson (1983), Hall (1996),⁹ Pfeffer (2000), entre otros, han realizado propuestas para agrupar las diferentes aportaciones contemporáneas a los estudios de las organizaciones, considerando diferentes criterios: la acción individual, las coaliciones, el objetivo de, la metodología de análisis, el nivel organizacional de análisis, quién y dónde estudia las organizaciones, etc. Es interés del autor, ofrecer un panorama general de las variadas plataformas teóricas y de los diversos enfoques utilizados para el abordaje de lo que se le denomina teoría de la organización. Tomando en cuenta la diversidad de criterios para clasificarlas, ya mencionada líneas arriba, me permitiré hacer un recorrido por lo que Hall (1996) denomina “el nivel organizacional de análisis,” el cual parece pertinente en tanto ofrece una claridad conceptual del enfoque y del poder explicativo de cada una de las aportaciones.

Hall considera el modelo población-ecología, cuyos antecedentes se remontan a los años setenta y ochenta del siglo pasado, con los trabajos de Aldrich y Pfeffer (1976), Hannan y Freeman (1977, 1984, 1989). Estos autores, citados por Pfeffer (2000), estudiaron las poblaciones de las organizaciones, considerando que la unidad de análisis es la organización individual y que lo que se observa es la inercia de la organización.¹⁰

Según Hall, este enfoque considera que los factores ambientales seleccionan aquellas características organizacionales que mejor se ajustan al ambiente, lo cual nos conduce al estudio del proceso de selección (Shing y Lumsden, 1990, citado en Pfeffer, 1999: 222). Por esta razón, dicha propuesta lleva implícita la preocupación por el desempeño organizacional y por su proceso de mortandad.¹¹ En este

9 Es uno de los autores que busca clarificar los diferentes trabajos de investigación hechos sobre las organizaciones, con el fin de estructurar la ontología, la epistemología y la metodología de dichas aportaciones.

10 Esta inercia, dice Hannan y Freeman (1984, citado en Pfeffer 2000, en su obra *Nuevos Rumbos en la Organización*, pp. 223), es la incapacidad de las organizaciones de cambiar con la misma velocidad que el ambiente y esta es una característica prominente de la organización.

11 Aunque la mortandad de las empresas debe tomarse con cuidado, pues algunas organizaciones exitosas pueden desaparecer por cuestiones estratégicas, Pfeffer (2000).

sentido, los autores sugieren la existencia de tres etapas en el proceso de selección natural:

1. Ocurren cambios en la forma operacional (planeados o no).
2. Evolución orgánica, cuyo énfasis se da a partir de la analogía, que puede o no ser exitosa.
3. Retención, a partir de la cual las formas seleccionadas son conservadas, replicadas o reproducidas.

Los autores que contribuyen a este enfoque, aportan el concepto de Nicho, entendiéndolo “como combinaciones de diferentes recursos y otras restricciones que son suficientes para apoyar una forma organizacional.” Las distintas formas organizacionales ocupan esos nichos en el ambiente, lo cual, a decir de Hall, resulta fascinante debido a la multiplicidad de nichos existentes en el ambiente, cada uno con su correspondiente forma organizacional. Un ejemplo de lo anterior, está dado por el conglomerado corporativo, en el que varias empresas sin relación son coordinadas por un dueño.

Este modelo ha concitado una serie de críticas, por ejemplo la de Van de Ven (1979, citado en Hall, 1996), las cuales se orientan fundamentalmente al uso de la analogía con modelos superados como el de la competencia perfecta y su falta de contemplación de la gestión interna de la organización, de las cuestiones éticas, de las motivaciones, del proceso de toma de decisiones, entre otras. Desde la perspectiva de Perrow (1991), este modelo elimina al actor y genera un ambiente insensible, debido a que elimina variables como el poder, el conflicto, la clase social y los procesos sociales.

Si bien es cierto que el modelo aporta algunas variables de análisis relevantes, como la antigüedad, el tamaño y la densidad de las organizaciones competidoras, la organización poco puede hacer para influir en estos rubros, nada más que elegir el nicho al cual puede ingresar. Pfeffer señala que: “El destino de las organizaciones en buena parte se encuentra en las manos de otros y en fuerzas de selección que están fuera de su control” (Pfeffer, 2000).

En segundo término, Hall presenta el modelo recurso-dependencia, propuesto por Aldrich, Pfeffer y Salancik (1976 y 1978), cuyo postulado básico es que las decisiones se toman dentro de las organizaciones, naturalmente, dentro del contexto político interno de la organización, enfocándose en las condiciones ambientales que la afectan (Schreyogg, 1980, citado en Hall, 1996). En este sentido, se retoma el antecedente racionalista según el cual las organizaciones pro-

curan moldear el ambiente para su beneficio. Al respecto, Dosi (1995, citado en Pfeffer, 2000), apunta que los modelos económicos todavía tienden a definir la racionalidad limitada de Simon (1989) como una aproximación imperfecta a la racionalidad ilimitada. Pfeffer, señala que una ampliación importante de la racionalidad está dada por los pactos sociales, los cuales tienen el propósito de alcanzar la eficiencia; con el tiempo, aquellos que no son eficientes desaparecen.

La hipótesis de este modelo es que ninguna organización es capaz de generar todos los diversos recursos que necesita, así como tampoco puede desarrollar toda la actividad posible para lograr que la organización se sostenga por sí misma. De acuerdo a Hall (1996), la combinación de estas dos condiciones determina que las organizaciones dependan del ambiente para obtener los recursos que necesitan. Esta dependencia determina, a su vez que, en la medida de lo posible, los directivos busquen tener control de su ambiente y de sus organizaciones. Parson (1953), considera que este es el nivel institucional de operaciones, en el que la organización se encuentra vinculada a la estructura social a través de sus ejecutivos superiores.

Si bien es cierto que el modelo considera el poder de las diferentes unidades que componen la organización, no toma en cuenta la incidencia del poder jerárquico en la toma de decisiones. Es más, da por sentado el comportamiento racional de los ejecutivos superiores y no contempla la posibilidad del oportunismo o del interés personal buscado con astucia y engaño, que sí consideran otros modelos económicos, como el de la teoría de la agencia y el de la teoría de los costos de transición (Pfeffer, 2000).

Sin embargo, esto no constituye un obstáculo para el modelo recurso-dependencia, que profundiza en la forma en que operan las opciones estratégicas en términos del ambiente:

1. Los tomadores de decisiones de las organizaciones tienen autonomía, lo cual se manifiesta en el hecho de que pueden entrar y salir del nicho que resulte más conveniente.
2. Las opciones estratégicas tomadas involucran intentos de manipular el ambiente, por ejemplo, inhibiendo o promoviendo el desarrollo tecnológico.
3. Los tomadores de decisiones perciben y evalúan las condiciones ambientales específicas en formas diferentes.
4. La forma en que tiene lugar la retención de las formas organizacionales, de manera que se asegura la retención de aquellas adaptaciones que tuvieron éxito en el pasado. De modo priori-

tario, Perrow (1991) afirma que la burocratización constituye probablemente la forma más eficiente de administración, por lo cual, si buscan la eficiencia, todas las organizaciones se acercarán a la misma. En este contexto, el modelo juzga las acciones organizacionales como el resultado de decisiones entre un conjunto de metas, tomadas en un contexto ambiental de restricciones y oportunidades.

Analizando los dos modelos anteriores, vemos que los mismos no contemplan de manera explícita las metas de la organización. Lehman (1988, citado en Hall, 1996), considera que las organizaciones tienen metas múltiples y conflictivas. Partiendo de este punto, el modelo de contingencia racional, busca la forma de combinar elementos importantes de las perspectivas de metas múltiples y conflictivas con las restricciones ambientales. Los orígenes de este modelo, tienen como referencia a Lawrence y Lorsch (1967) y, posteriormente, a Donaldson (1984).

La utilidad conceptual del modelo de contingencia-racional tiene que ver con el hecho de que observa a la organización tratando de alcanzar metas en relación con su ambiente. En otras palabras, postula la idea de una mejor forma de organizarse en un ambiente específico. Esta situación, ha generado críticas al modelo de contingencia racional por parte de diversos autores, en tanto el mismo no considera cuestiones políticas y sociales. Por ejemplo, Granovetter (1985, citado en Pfeffer, 2000), menciona que los modelos que excluyen el comportamiento social de los actores tienen una visión parcial de la situación, porque el comportamiento organizacional está “arraigado en sistemas concretos y continuos de relaciones sociales”.

Williamson y Ouchi, a través de trabajos elaborados a finales de los años setenta y hasta la mitad de los años ochenta, proponen un modelo de origen económico, que busca explicar la existencia y la operación de las organizaciones mediante el modelo de transacción-costo, principalmente en el sector privado. En este caso, se parte del supuesto de que los individuos actuarán de acuerdo con sus propios intereses (el hombre racional).

Scott (1992), califica como acertado el nuevo enfoque aportado por este modelo, en tanto considera crucial el intercambio de bienes y servicios, y el hecho de preocuparse por las razones que gobiernan estos intercambios. Asimismo, una preocupación latente del modelo está dada por la vigilancia del comportamiento de la organización a través de mecanismos como la supervisión, la auditoría y otros mecanismos destinados al control. Por lo que, al dar preferencia a la parte

económica de la transacción nuevamente se descuida la parte social. Esta omisión lleva al recrudecimiento de las críticas. Por ejemplo, Clegg (1990, citado en Pfeffer 2000), advierte:

[...] los enfoques económicos hacia las organizaciones... funcionan con un conjunto específico de valores a priori: éstos son que las organizaciones constituyen una aberración de una manera más natural de la actividad económica. Esta manera más natural es la del intercambio en el mercado.

Otra de las aportaciones teóricas realizada a principios de los años ochenta, se refiere al modelo institucional, cuya pregunta raíz es por qué las organizaciones toman la forma que tienen. Sus promotores son DiMaggio y Powell (2001), cuyo trabajo en organizaciones no lucrativas, con tecnologías algo indeterminadas, los llevó a afirmar que el “isomorfismo institucional”, es ahora la razón dominante, lo que determina que dichas organizaciones tomen la forma que tienen. Ver tabla 1.3.

Tabla 1.3. Modelos de Desempeño Organizacional

Modelo	Autor (Es)	Pregunta Original	Planteamiento	Limitaciones
Población-Ecología	Aldrich Pfeffer Hannan Freeman	Relación entre factores ambientales y características organizacionales.	Selección de formas organizacionales que mejor se adaptan al ambiente.	Omisión de la subjetividad de las organizaciones como el poder y el conflicto.
Recurso-Dependencia	Wamsley y Zaid, Haselfed, Jacobs	Las organizaciones no generan todos los recursos que necesitan.	Las organizaciones administran su ambiente y sus decisiones.	Omite que las organizaciones están basadas en metas.
Contingencia-Racional	Lawrence Lorsch Galbraith Becker Neuhauser	Existe una mejor forma para organizarse en un ambiente específico.	La mejor forma para organizarse depende de la naturaleza del ambiente con el cual se relaciona.	Aspectos políticos y sociales
Transacción-Costo	Williamson Ouchi	Es importante el costo de transacción.	Al estar la transacción bajo la jerarquía de la organización se puede gestionar.	Omite variables subjetivas en el mercado, como la confianza y lo social.

(Continúa)

Modelo	Autor (Es)	Pregunta Original	Planteamiento	Limitaciones
Institucional	DiMaggio Powell	Por qué las organizaciones toman la forma que tienen.	La razón es el Isomorfismo Institucional.	No establece diferencias entre lo que es Institucionalizado y lo que no lo es.

(Continua)

Fuente: Elaboración propia del autor, con base en Hall (1996).

En las organizaciones, la modernidad fue concebida en un contexto de expansión y de crecimiento de las economías guías de la industrialización del mundo. En ese sentido, la modernidad fue dominada por la racionalidad y por la búsqueda de la eficiencia como factor de mejora, gestionando los costos, adaptando las mejores prácticas de otras latitudes, implantando enfoques y reglas probadas en otros ambientes. Como puede observarse en la tabla anterior, se continúa subordinando la subjetividad de las organizaciones, por ejemplo, el poder y el conflicto, la subjetividad del mercado, la confianza en las instituciones, generándose una euforia por aplicar las mejores prácticas de manera indiscriminada, con el fin de tener la misma forma organizacional de las instituciones exitosas, sin importar las implicaciones que ello tenga en sus trabajadores y en su propia cotidianidad.

1.4 Teoría crítica

De acuerdo a Scott, (2005), durante las décadas de los sesenta a los ochenta, en Alemania la teoría crítica se entendía como las aportaciones de lo que se denominó *Ideologiekritik*, que incluía a autores como Adorno y Habermas, además del marxismo. Su planteamiento se centraba en considerar que el poder simbólico es ideológico, por lo cual tomaba su forma de las ideas que constituyen las ideologías. Ello suponía que las ideologías se extendían en el tiempo y en el espacio, teniendo pretensiones de universalidad.

A menudo, éstas se ampliaban en la forma temporal de metanarraciones. Entañaban sistemas de creencias. A finales de los años setenta y principio de los ochenta, el sistema económico capitalista constituía la ideología dominante. El mismo estaba basado en el funcionalismo, cuyo principio era el crecimiento económico sustentado en la racionalidad para mejorar la eficiencia y la eficacia.

De hecho, los orígenes de la teoría crítica se basan en la desigualdad que se daba en las relaciones de producción entre capita-

listas y trabajadores en una empresa o fábrica determinada, desde la explotación hasta la exclusión. Era conocido como el paradigma de la desigualdad en el orden industrial.

Veamos cuál es la estructura de la teoría crítica en general, para después abordar la teoría crítica en el campo de las organizaciones. Scott (2005), comenta que la crítica ha adoptado dos formas. Una de ellas es la crítica de lo particular a través de lo universal. Esta forma de la crítica incluye al Marx de la última época, considerando al capitalismo como un particular criticado desde el universalismo de la teoría marxista. Horkheimer (1990), apunta: “La ciencia, en la teoría de la sociedad sostenida por Marx, figura entre las fuerzas productivas del hombre”.

Esta ciencia hace posible el sistema industrial moderno, ya sea como condición del carácter dinámico del pensamiento –carácter que, en los últimos siglos, se ha desarrollado con él–, ya sea como configuración de conocimientos simples acerca de la naturaleza y del mundo humano. En los países adelantados, este conocimiento está al alcance, incluso, de los miembros de los estratos sociales más bajos, siendo además un componente de la capacidad espiritual del investigador, cuyos descubrimientos contribuyen a determinar, de modo decisivo, la forma de la vida social. En tanto la ciencia existe como medio para la producción de valores sociales, es decir, en tanto se halla formulada según métodos de producción, también tiene el papel de un medio de producción. Esto confirma el planteamiento de Scott (2005) respecto a la crítica de lo particular con principios universales, como se señaló líneas arriba.

Asimismo, en esta forma de crítica, Scott incluye a Habermas (1984), quien efectúa una crítica al particularismo de la racionalidad estratégica desde el universalismo de la racionalidad comunicativa. Según Scott (2005), Habermas (1984) realiza una crítica a través del discurso (mediante la legitimación de actos del habla que, al mismo tiempo, son pretensiones de validez), empleando un conjunto de argumentos legitimadores.

La segunda forma adoptada por la crítica tiene que ver con el par universal-particular. Scott (2005), señala que la razón o el pensamiento se convierten en algo que elude la lógica de lo universal y de lo particular, es decir, en algo que se mueve al margen de la lógica proposicional. En este sentido, rechaza esta lógica proposicional como el espacio de “lo mismo” que, en cambio, actúa desde un espacio crítico de “lo otro”.

En esta línea de pensamiento, el autor pone de ejemplo a Kant, quien establece límites al funcionamiento de la razón pura en la esfera de la razón pura, de la lógica, de la necesidad en la que se tiene una comprensión de la razón pura. Si nos movemos fuera de esos límites, transitamos hacia la razón práctica, en la cual es otro el tipo de reglas que rige el actuar cotidiano (Kant propone, por ejemplo, la ley moral, la teología, la libertad, etcétera). En otras palabras, para Kant (citado en Scott, 2005), los conceptos del entendimiento (*verstand*) tenían que ver con el conocimiento matemático y con el conocimiento físico de la naturaleza, mientras que las ideas de la razón (*Vernunft*), como la libertad, el infinito y las cosas en sí, eran inasibles por medio de la lógica.

De igual manera, de acuerdo con la visión teórica alcanzada en su época, Horkheimer (1990) señala que Kant no concebía la realidad como producto del trabajo en una sociedad en la cual éste era caótico en el todo, aunque se encontraba orientado hacia una meta en cada una de sus partes. Menciona que Kant ve “un arte oculto en las profundidades del alma humana, el secreto de cuyos mecanismos difícilmente podremos arrancar a la naturaleza, poniéndolo en descubierto ante nuestros ojos”.

Scott (2005), incorpora el planteamiento de Hegel, quien inició su enciclopedia con la naturaleza (entendimiento y razón pura), planteando luego el tema del espíritu y, posteriormente, el del Estado, la religión, el arte y la filosofía. Descartes, por su parte, destacó el carácter central del sujeto y el pensamiento sujeto-objeto. De acuerdo a su planteamiento crítico, la ciencia sería el motor universalista de la historia en su camino hacia la sociedad moral y políticamente buena. Finalmente, afirma Scott (2005), la crítica se erigió en crítica de la razón instrumental.

A diferencia de la ilustración (el último Marx, Durkheim y el positivismo sociológico), la moralidad y la política implicadas aquí no tienen que ver con la aplicación de la ciencia a particulares existentes, sino con la ley moral, algo que está al margen de lo cognoscible, del entendimiento y de la relación entre lo universal y lo particular.

En este orden de ideas, diversos autores han realizado planteamientos cuyo interés es ofrecer otras visiones teóricas y otros enfoques metodológicos, así como ángulos de investigación que cuestionen el paradigma dominante en la época moderna. A pesar de que la crítica ha existido en los diferentes estadios del desarrollo de la teoría organizacional, para efectos de este análisis nos ocuparemos de lo acontecido entre las décadas de los setenta y ochenta del siglo pasa-

do. Al respecto, nos encontramos en un espacio donde la crítica y el debate se agudizan alrededor de la teoría de la organización y de sus enfoques, de sus utilidades y de la unicidad de la disciplina.

En este sentido, retomaremos un planteamiento de Mackenzie y Hoose¹² (1978, citado en Pfeffer, 2000: 276), en el que se hace alusión a la incidencia de la ingeniería, que permite discernir hasta qué grado una teoría es útil y válida y, en consecuencia, adquiere la comprensión empírica necesaria para desarrollar y revisar la teoría; más adelante afirma que, dada la riqueza de ideas de la T.O. (Teoría de la Organización), es necesario aplicar la ingeniería a tales ideas a fin de proporcionar una manera de distinguir aquellas que nos ayudan a entender las organizaciones de las que no lo hacen. Naturalmente, ello implica tener cuidado a la hora de definir los criterios de utilidad para evitar caer en tendencias paradigmáticas.

Ante un contexto cambiante de las situaciones problemáticas de las organizaciones, en el que inciden, por ejemplo, la naturaleza cambiante de las fronteras de las organizaciones, las relaciones laborales y el tamaño de las organizaciones, los cambios en las jerarquías, una demografía organizacional cambiante, la desigualdad salarial motivada por la etnia y el género, mercados turbulentos, problemas de impacto ambiental, la aplicación rápida de las tecnologías de la información, la formación de bloques comerciales, la reducción de la clase obrera, la profesionalización de la fuerza de trabajo y los vaivenes de las economías, entre otras situaciones,¹³ resulta evidente que las necesidades de las organizaciones y, por ende, los enfoques de aproximación empleados para definir, comprender, explicar y predecir el objeto de estudio, tienen que modificarse y replantearse a fin de estar en posibilidades de ofrecer aproximaciones a una posible solución de las situaciones anómalas que se presentan.

Para intentar dar respuesta a este tipo de sucesos aparecen una serie de trabajos que se enmarcan en la teoría crítica. Los mismos buscan ofrecer posibles respuestas a algunos de los problemas planteados, así como también cuestionar el paradigma dominante de la época. A finales de la década de los setenta, la teoría crítica surge

12 Cabe aclarar que los autores señalan que, "... la aplicación no es la justificación exclusiva de la investigación básica pero ciertamente es útil para generar ejemplos contrarios a una teoría" (citado en Pfeffer, 2000).

13 March y Olsen (1997). Estos autores, ponen sobre la mesa de discusión, temáticas de fenómenos organizacionales que afectan de manera cotidiana el devenir de las fuentes de trabajo, así como las diversas encrucijadas que genera la coexistencia de múltiples causas en la conformación de las instituciones.

en un contexto histórico y social turbulento, en el que imperaba una conciencia política y un cuestionamiento a las instituciones de autoridad, en un ambiente de movimientos estudiantiles, de lucha contra la guerra y de denuncia de las corruptelas gubernamentales. Fundamentalmente se desafiaba el *status quo* (Pfeffer, 2000).

Morgan (1990, citado en Pfeffer, 2000) comenta:

El paradigma funcionalista ha proporcionado las bases de la mayor parte de la teoría e investigación moderna sobre el tema de las organizaciones... La perspectiva..., nos alienta a entender la función de los valores como una variable independiente en el proceso de investigación... La teoría funcionalista típicamente ha considerado a las organizaciones como un fenómeno problemático y ha visto el problema de la organización como sinónimo del problema de la "eficiencia" y, en fechas más recientes, de la eficacia.

En respuesta a la perspectiva funcionalista orientada hacia la gerencia, han aparecido diversas variantes de la teoría crítica que cuestionan las representaciones convencionales de las organizaciones y proponen otros puntos de vista teóricos para entenderlas. Como lo hemos comentado en párrafos anteriores, los trabajos críticos fueron elaborados en diferentes épocas y desde distintos campos del conocimiento de las ciencias sociales (derecho, humanidades, sociología, historia, entre otras). Algunos de los autores que aportaron a este movimiento intelectual fueron Alvesson y Willmoth, quienes construyeron una definición de la teoría crítica:

Uno de los reclamos fundamentales de los defensores de la TC es que las ciencias sociales pueden y deben contribuir a liberar a la gente de las tradiciones, ideologías, supuestos, relaciones del poder, formación de identidades, etc., que son innecesariamente restrictivos e inhiben o distorsionan las oportunidades de autonomía, la aclaración de las necesidades y deseos genuinos y, en consecuencia, la satisfacción más profunda y duradera (Alvesson y Willmoth, 1992).

Tomando como referencia fundamentalmente el discurso filosófico de Marx, Pfeffer (2000) considera que existen varias ramificaciones de la teoría crítica, aunque también hay otras que presentan desafíos empíricos a la ortodoxia existente en la teoría de la organización. Este autor, sugiere que, sin desatender otros temas de interés, el crecimiento y la influencia de la teoría crítica serán mayores si ésta se enfoca en los estudios de la organización planteados en un ámbito que tenga implicaciones empíricas comprobables. La idea consiste en

incorporar otros marcos de análisis al estudio de las organizaciones, con la finalidad de incrementar su capacidad de explicación de los fenómenos organizacionales.

La línea de investigación de origen marxista, que cuestiona algunos de los preceptos fundamentales de la teoría de la organización, es la que más se destaca. Veamos pues, qué aportes teóricos y metodológicos proponen los principales seguidores de esta corriente y cuál es la pregunta de interés a contestar.

Los enfoques marxistas cuestionan dos temas predominantes. Según Scott (1992), los marxistas sostienen que: “las estructuras organizacionales son sistemas de poder diseñados para aumentar al máximo el control y las utilidades... La jerarquía se establece... como instrumento de control y medio para acumular capital a través de la apropiación del valor excedente... las reformas a las relaciones humanas... contribuyen a apuntalar la explotación suponiendo una congruencia de metas”.

Tradicionalmente, las aportaciones realizadas por la teoría organizacional para responder al conocimiento de la estructuración de la relación laboral procedentes del pensamiento racional, están enfocadas a lograr la disminución de los costos (por ejemplo, el modelo de costo-transacción y el modelo de contingencia-racional ya comentados en otro apartado). En función de ello, el supuesto objetivo del control, ya sea que se realice mediante el uso de incentivos o mediante la socialización y la aculturación, es conseguir el mejor desempeño organizacional posible en un mercado competitivo.

Continuando con Pfeffer (2000), éste señala que el análisis marxista cuestiona estos argumentos de dos maneras. Por un lado, se afirma que el control, y no la eficiencia, es el objetivo de los pactos organizacionales y que, cuando hay intercambio de ventajas y desventajas, a menudo, las preocupaciones por la eficiencia están superadas a la consecución del control sobre el proceso laboral.¹⁴

[...] los cambios en la estructura de la relación laboral surgieron “tanto del deseo de ejercer control organizacional como de la necesidad de aplicar constantemente los adelantos tecnológicos a la producción (Goldman y Van Houten, 1977: 109).

14 Pfeffer, lo ejemplifica haciendo referencia a los trabajos de Marglin (1974), Sotne (1973), Clawson (1980) y Goldman y Van Houten (1977) (citados en Pfeffer, 2000).

En este sentido, la visión crítica de origen marxista apunta que muchos de los factores reconocidos para lograr el control del proceso de trabajo no son benignos y que obtienen resultados a un costo enorme para los individuos que trabajan en las organizaciones. Este punto, es por demás crucial y, en la actualidad, se pueden encontrar diferentes trabajos que parecen apuntalar este cuestionamiento crítico (Araújo, 1995).

Vivimos en el reinado de la supremacía de la rentabilidad y la eficacia.

La empresa exige, impone, gratifica, consuela, premia, expulsa, otorga, no otorga, resuelve, absorbe, despide. Es madre dadora de goce, continente afectivo y da la ilusión de “la gran familia”. Eleva a sus hijos obedientes con sus premios estímulos o se transforma en la mala Madre: exigente, rígida, dura, imperturbable, expulsora. Y los niños obedecen, se esfuerzan y luchan desde ella, en ella y con ella.

En este mismo orden de ideas, Tyson (1990, citado en Pfeffer, 2000), comenta que: hay indicios de que los empleadores buscan el control sobre el proceso laboral y de que ejercen dicho control incluso cuando hay pocas o ninguna razón evidente relacionada con la eficiencia para hacerlo.

Algunos de los primeros trabajos marxistas sobre el proceso laboral (por ejemplo, Blauner, 1964, citado en Pfeffer, 2000) dieron cuenta de los efectos alienadores que tiene el ejercicio de control sobre el proceso laboral, los cuales, casi inevitablemente, implican separar la planeación del trabajo de su ejecución y un proceso de disminución del grado de especialización.

Al respecto, Braverman (1987), alerta al grupo de trabajadores especializados sobre los riesgos de esa introyección de la alienación.

En tales ocupaciones, las formas proletarias comienzan afirmarse por sí mismas y a marcar las conciencias de estos empleados. Sintiendo las inseguridades que conlleva su papel como vendedores de su fuerza de trabajo y las frustraciones que se experimentan en un centro de trabajo organizado y controlado mecánicamente, a pesar de que persisten privilegios, ellos comienzan a conocer los síntomas de disgregación, los cuales son llamados popularmente “alienación”, con los que la clase obrera ha vivido tan largo tiempo que han llegado a formar parte de su segunda naturaleza.

Como hemos observado, el control ha jugado un rol importante en el desempeño organizacional individual y colectivo. Tan es así que se han buscado diferentes mecanismos para lograrlo. A medida que

las exigencias competitivas han exigido la participación y el compromiso de las mentes y de los cuerpos de los trabajadores, se ha tendido al uso de las prácticas de trabajo que implican un alto grado de compromiso (Osterman, 1994, citado en Pfeffer, 2000). A menudo, éstas implican la creación de equipos autodirigidos, además de un interés y una participación cada vez mayores en el lugar de trabajo.

Pfeffer (2000), señala que el trabajo de Barker (1993) correspondiente a un estudio etnográfico acerca de una organización, demostró el proceso de transformación del control que, de ser jerárquico, pasó a estar basado en el trabajo en equipo. El nuevo sistema de control, sustentado en los valores y supervisado por colegas, tenía efectos más poderosos e integrales que el sistema jerárquico al que sustituyó. El estudio de Adler (1992) acerca de New United Motors, proporcionó pruebas amplias de que el control del trabajo de acuerdo con este nuevo sistema era mucho más completo y más eficiente que con el sistema anterior.

Es importante aclarar que este sistema de control entre pares, o entre integrantes de la organización, conlleva una serie de implicaciones en las relaciones laborales, a presiones de grupo, cohesión y otras dimensiones subjetivas. Como claramente lo apuntan M. Parker y Slaughter al describir el sistema de NUMMI y su reducción del ausentismo, “todas las dificultades de la ausencia de una persona recaen en quienes tienen contacto diario con el ausente, es decir, los compañeros de trabajo y los supervisores inmediatos, lo que produce una enorme presión de los colegas contra el ausentismo” (1988: 43, citado en Pfeffer, 2000). Parker y Slaughter llamaron a este sistema y a sus implicaciones en las relaciones laborales, administración por estrés.

Otras voces se han hecho eco del control sublime como un mecanismo alternativo de los cambios contemporáneos, por ejemplo, Garrahan y Stewart (1992, citado en Pfeffer 2000), quienes después de entrevistar a una cantidad pequeña de trabajadores de una planta de Nissan en el Reino Unido, concluyeron que “el estilo Nissan se fundamenta en el control a través de la calidad, la explotación por medio de la flexibilidad y la vigilancia por la vía del trabajo en equipo”.

En este mismo orden de ideas, los autores comentan que:

Es irónico que el sistema Taylorista, con su énfasis en el análisis de los procesos de trabajo, se haya perfeccionado no por medio de dividir la planeación del trabajo de su ejecución, como Taylor propuso, sino más

bien de hacer que los trabajadores participen en su propio control y diseñen sus procesos de trabajo.

Ello nos conduce a nuevos estadios, en los que la subjetividad (las interpretaciones, los roles de poder, las interacciones, entre otros), adquiere un matiz relevante, porque implica la apertura de nuevos caminos, los cuales se tratarán en el apartado de posmodernismo y de los estudios organizacionales.

El otro tema, recurrentemente tratado por la teoría crítica, es el concepto de clase y su vinculación con el análisis interorganizacional. Al respecto, Pfeffer (2000) menciona que esta línea de pensamiento ha influido en el análisis organizacional, haciendo operacional el constructo de clase y examinando sus implicaciones empíricas.

Palmer (1983, citado en Pfeffer, 2000), comparó de manera sucinta los dos enfoques del análisis inter organizacional: “Según el enfoque interorganizacional, las organizaciones son entidades que poseen intereses... De acuerdo con el enfoque intraclases, los individuos de la clase capitalista o de élite empresarial son actores que poseen intereses. Las organizaciones son los agentes de estos actores.”

Al respecto, Braverman (1987) opina:

Habiendo sido forzados a vender su fuerza de trabajo a otro, los trabajadores también entregan su interés en el proceso del trabajo, el cual ahora ha sido “alienado” El proceso de trabajo ha pasado a ser responsabilidad del capitalista (las cursivas son del original). En este marco de relaciones antagónicas del proceso de producción, el problema de obtener “la máxima utilización” de la fuerza de trabajo que compró, se halla exacerbado por los opuestos intereses de aquellos para cuyo beneficio se realiza el proceso de trabajo y los de quienes, por otra parte lo llevan a cabo.

Bajo esta perspectiva se produce la polarización del proceso de trabajo en dos bandos opuestos: el de los dueños del capital y el de los dueños de la fuerza de trabajo, razón por la cual se crean organizaciones en ambos sentidos. En esta lógica, surge el concepto de solidaridad de clase y su implicación en las interrelaciones e intrarrelaciones de su devenir cotidiano. En el mismo tenor, cabe hacer mención del trabajo de Domhoff (1994), quien plantea la existencia de una clase social dominante en Estados Unidos. Con base en sus trabajos de investigación, Domhoff pudo confirmar la existencia de un grupo dominante de la clase superior al que denominó “círculo supremo.” Su método de investigación consistió en analizar las relaciones maritales entre familias, las instituciones escolares a las que asistieron, los clu-

bes sociales a los cuales pertenecen y el nivel de reconocimiento entre sus miembros; empleando esta serie de datos, demostró que hay una clase superior norteamericana, correspondiente a una aristocracia de negocio, con una participación muy activa en las instituciones dominantes y en los grupos que rigen los destinos del país.

Siguiendo con el autor, éste afirma que dicho círculo supremo de líderes de la élite empresarial, que son consejeros de múltiples compañías, articulan los intereses de negocio de toda la clase y toman decisiones, por ejemplo, acerca de las contribuciones políticas, teniendo en mente estos intereses generales (a diferencia de los intereses corporativos particulares). Esta estructura se manifiesta en la frecuencia y en la relevancia de los lazos existentes tanto entre miembros de los consejos de administración como con otras organizaciones importantes, como el gobierno, las fundaciones e instituciones de beneficencia prestigiosas, así como con la política, que influye en cuerpos colegiados como las comisiones y las asociaciones.

Si bien siguiendo la definición de Alvesson (1992) existen variadas aportaciones que podríamos considerar como críticas, las trataremos posteriormente en los rubros de estudios organizacionales, posmodernismo y teoría institucional. Por el momento, sólo las mencionamos.

Otras teorías críticas, aunque semejantes en su oposición a la idea de hegemonía y de dominación sobre los que carecen de poder, destacan otras bases de diferencia y de opresión, como las determinadas por la raza y el género. Por ejemplo, Acker (1992, citado en Pfeffer, 2000), observó que la teoría organizacional feminista abarcaba “crear las condiciones para un rediseño fundamental de las teorías organizacionales que explique la persistencia de la ventaja para los hombres en organizaciones de varones”.¹⁵

Acker distinguió estos estudios de la teoría feminista crítica: los estudios acerca de la desigualdad económica y ocupacional de las mujeres documentan la magnitud de los problemas, pero no aportan

15 Acker elabora sus conclusiones tomando como referencia una gran cantidad de estudios que documentan la persistente segregación sexual de mujeres y hombres en distintas profesiones (Beller, 1982; Oppenheimer, 1968; Treiman y Hartman, 1981), puestos y funciones organizacionales (Bielby y Baron, 1986), niveles jerárquicos diferentes con autoridad variable (Wolf y Fligstein, 1979) con consecuencias en los salarios de las mujeres (Halaby, 1979), y estudios que han demostrado que, incluso cuando se controla el nivel jerárquico, el grado de experiencia, la formación profesional y otros factores, las mujeres casi de manera invariable ganan menos que los hombres (Ferber y Kordick, 1978; Fox, 1985; Madden, 1985).

explicaciones convincentes en relación a su persistencia o a la reorganización aparentemente interminable del género y las variaciones del poder masculino.

En trabajos anteriores, Pfeffer y Davis-Blake (1987, citado en Pfeffer 2000), demostraron que los salarios de los administradores universitarios, tanto mujeres como varones, disminuían a medida que aumentaba la proporción de mujeres que ocupaba puestos administrativos. La explicación fue que el trabajo de las mujeres está devaluado socialmente y que se da por sentado o se ha institucionalizado el pagar menos por “el trabajo de las mujeres”.

La teoría crítica sostiene que la ciencia social nunca es neutral, en particular, en lo que respecta a los problemas del poder, y que es necesario que esto se reconozca de manera más explícita tanto en el desarrollo teórico como en el trabajo empírico. Además, el lenguaje constituye otro tópico en el que se han interesado otras posturas teóricas, por ejemplo, las organizaciones tienen connotaciones de género. Acker (1992, citado en Pfeffer, 2000), observó que

[...] las organizaciones a menudo se definen por medio de metáforas de masculinidad de cierto tipo. Hoy en día, las organizaciones tienen menos personal, son cuidadosas de sus recursos, dinámicas, orientadas a las metas, eficientes y competitivas, pero rara vez muestran empatía, apoyo, afecto e interés (Acker, 1992, citado en Pfeffer, 2000).

Concluimos este bloque, señalando las aportaciones que la teoría crítica ha realizado a los estudios de las organizaciones, incluyendo nuevos planteamientos que refrescan los existentes, para buscar formas más extensas y profundas de incorporación al campo disciplinario, además de fortalecer la búsqueda continua para intentar comprender los fenómenos organizacionales, cada vez más escurridizos y difíciles de asir.

1.5 Teoría posmoderna

El análisis de los diversos autores que se inscriben en esta línea de pensamiento, se inicia con el cuestionamiento acerca de qué es modernidad, a fin de contar con las posibilidades que nos permitan acercarnos a comprender las diferencias y desatinos de estos movimientos intelectuales. Giddens (2002), uno de los principales detractores del posmodernismo, analiza la modernidad a partir de tres vertientes dominantes:

1. La separación entre tiempo y espacio. La condición de distanciamiento del ámbito indefinido entre el tiempo y el espacio nos proporciona los medios para lograr una precisa regionalización temporal espacial.
2. El desarrollo del mecanismo de desanclaje. Remover la actividad social de sus contextos localizados permite la reorganización de las relaciones sociales a través de enormes distancias entre tiempo y espacio.
3. La apropiación reflexiva de conocimiento. La producción de conocimiento sistemático sobre la vida social se hace integral al sistema de reproducción, empujando la vida social fuera de los anclajes de la tradición.

Este mismo autor considera que el término “posmodernidad” es frecuentemente utilizado como sinónimo de posmodernismo, de sociedad posindustrial, etcétera. En opinión de Giddens (2002), “Posmodernismo, si es que quiere decir algo, será mejor referirlo a estilos o movimientos de literatura, la pintura, artes plásticas y la arquitectura. Conciérne a aspectos de reflexión estética sobre la naturaleza de la modernidad”. Continúa el autor: “Si hoy nos estamos adentrando en una fase de posmodernidad, esto significa que la trayectoria del desarrollo social nos está alejando de las instituciones de la modernidad y conduciéndonos hacia un nuevo y distinto tipo de organización social. Postmodernismo, si existe de una manera convincente, puede expresar la conciencia de tal transición, pero no demuestra su existencia”.

Como contrapartida, Vattimo (1994) menciona que la modernidad es la época en la que el hecho de ser moderno tiene un valor determinante. Pero, si uno es clasificado como reaccionario, es adherido a valores del pasado, a formas “superadas de pensar”. Aunque históricamente, el término moderno comienza a utilizarse en el siglo IV, con la edad moderna, el ser un artista creador y un genio, estaba en función de lo nuevo, de lo original. Posteriormente, se extiende hacia una perspectiva más general, como un proceso progresivo de expansión, en el que se interpreta como un proceso unitario.

Por esta razón, el autor propone la hipótesis de que la modernidad deja de existir cuando –por múltiples razones desaparece la posibilidad de seguir hablando de la historia como una entidad unitaria. Aunque existen críticas en relación a este punto, por ejemplo, la de Benjamin Walte (1938, citado por Vattimo, 1994), quien afirma que la historia es contada por los grupos favorecidos, mientras que como

contrapartida, los aspectos de la vida que se consideraban “bajos” no hacen historia.

Pese a que no existe un consenso respecto a una historia unificadora, hay imágenes del pasado contadas desde diversos puntos de vista. Sin embargo, cuando se producen crisis en la idea de la historia, hay crisis en el progreso. Vattimo (1994), argumenta que esto sucede con la modernidad, pues se tenía una representación proyectada desde el punto de vista de un cierto ideal del hombre. Marx, Hegel, positivistas e historicistas, pensaban más o menos lo mismo en relación a que el sentido de la historia era la realización de la civilización, la forma del hombre europeo moderno.

Al respecto, Blumenber (1981, citado en Giddens, 2002) observa que la posmodernidad ha sido asociada no sólo con el final de la fundamentación, sino también con el <<final de la historia>>. El autor opina que Historia no puede equipararse a <<historicidad>>, ya que la segunda está ligada distintivamente a las condiciones de modernidad. En este sentido, historicidad significa la utilización del conocimiento del pasado como medio para romper con él, o en todo caso, para únicamente mantener aquello que puede ser justificado como cuestión de principios.

En este orden de ideas, otro elemento que irrumpe en la crisis de la unicidad de la historia, es la aparición de la sociedad de la comunicación y de ¿la sociedad transparente? Estos principios implican:

- a) Que en el nacimiento de una sociedad posmoderna desempeñan un papel determinante los medios de comunicación.
- b) Que esos medios caracterizan a esta sociedad, no como una sociedad más “transparente”, más consciente de sí, más “ilustrada”, sino como una sociedad más compleja, incluso caótica, y por último,
- c) Que precisamente en este relativo “caos” residen nuestras esperanzas de emancipación.

Vattimo (1994), por su parte, señala a los medios de comunicación como los destructores de los grandes relatos. Lyotard (1984), a su vez, afirma que han entrado en crisis “las narrativas maestras” que cantaban las esperanzas y la fe en la liberación de la humanidad, en el progreso y en la desalienación del proletariado. Sin embargo, apunta este autor, la multiplicación vertiginosa de los medios de comunicación ha propiciado la sociedad de los medios de comunicación, en la

que, en lugar de un ideal de emancipación modelado sobre el despliegue total de la autoconciencia, sobre la conciencia perfecta de quien sabe cómo están las cosas (bien sea el espíritu absoluto de Hegel o el hombre liberado de la ideología como lo concibe Marx), se abre un camino ideal de emancipación que tiene en su propia base, más bien, la oscilación, la pluralidad y, en definitiva, la erosión del mismo “principio de realidad”.

Para Lyotard (1998), los “metarrelatos” a los que se refiere en *La condición posmoderna* son aquellos que han marcado la modernidad: emancipación progresiva de la razón y de la libertad, emancipación progresiva o catastrófica del trabajo (fuente de valor alienado en el capitalismo), enriquecimiento de toda la humanidad a través de la tecnociencia capitalista. La filosofía de Hegel totaliza todos estos relatos y, en ese sentido, concentra en sí misma la modernidad especulativa. Por metarrelato o gran relato, aclara el autor, entiendo precisamente las narraciones que tienen función legitimante o legitimatoria. Y, puntualiza, “sin embargo, la victoria de la tecnociencia capitalista sobre los demás candidatos a la finalidad universal de la historia humana, representa otra manera de destruir el proyecto moderno que, a su vez, simula que ha de realizarlo”.

Es precisamente el proyecto de emancipación el que es severamente cuestionado por Lyotard, quien expresa que:

Hoy en día no se puede negar la existencia dominante de la tecnociencia, es decir, de la subordinación masiva de enunciados cognoscitivos a la finalidad del mejor performance posible, que es el criterio técnico... Los objetos y los pensamientos salidos del conocimiento científico y de la economía capitalista pregonan, propagan con ellos una de las reglas a las que está sometida su propia posibilidad de ser, la regla según la cual no hay realidad si no es atestiguada por un consenso de socios sobre conocimientos y compromisos (Lyotard, 1998).

Asimismo, el autor alerta respecto a que la tecnociencia actual realiza el proyecto moderno: “El hombre se convierte en amo y señor de la naturaleza. Pero al mismo tiempo, la desestabiliza profundamente... Finalmente su ciencia, su tecnociencia, forma también parte de la naturaleza”.

Desde su postura, Vattimo (1994) retoma a Heidegger siguiendo la línea de Nietzsche, y menciona que se ha demostrado que concebir al ser como un principio fundamental y a la realidad como un sistema racional de causas y efectos no es sino un modo de hacer

extensivo a todo el ser el modelo de objetividad “científica”, de una mentalidad que, para dominar y organizar rigurosamente todas las cosas, las tiene que reducir al nivel de puras apariencias mensurables, manipulables, sustituibles, reduciendo finalmente a este nivel incluso al hombre mismo, su interioridad, su historicidad.

De la misma forma, Vattimo (1994) sentencia,

[...] una vez desaparecida la idea de una racionalidad central de la historia, el mundo de la comunicación generalizada estalla como una multiplicidad de racionalidades “locales” -minorías étnicas, sexuales, religiosas, culturales o estéticas-, que toman la palabra y dejan de ser finalmente acalladas y reprimidas por la idea de que sólo existe una forma de humanidad verdadera digna de realizarse, con menoscabo de todas las peculiaridades, de todas las individualidades limitadas, efímeras, contingentes (Vattimo, 1994).

Por esa razón, para Lyotard (1998), el desarrollo de las tecnociencias se ha convertido en un medio de acrecentar el malestar, no de calmarlo. Ya no podemos llamar a esto desarrollo o “progreso”. El autor, dice que éste parece desenvolverse por sí mismo, por una fuerza, una motricidad autónoma, independiente de nosotros. No responde a las exigencias que tienen origen en las necesidades del hombre. Por el contrario, las entidades humanas, individuales o sociales, parecen siempre desestabilizadas por el resultado del desarrollo y sus consecuencias. Con ello entiendo no sólo los resultados materiales sino también intelectuales y mentales. Habría que agregar que la humanidad se encuentra en la condición de correr en pos del proceso de acumulación de nuevos objetos de práctica y de pensamiento.

En concordancia con esa línea de pensamiento, Vattimo (1994) argumenta: todavía como sociedad y como individuos nos cuesta trabajo concebir esta oscilación como libertad: nostalgia de los horizontes cerrados, amenazante y, a la vez, aseguradores. Diversos pensadores, como Nietzsche, Heidegger, Dewey o Wittgenstein, entienden que el ser no coincide necesariamente con lo que es estable, fijo, permanente, que más bien, tiene algo que ver con el acontecimiento, el consenso, el diálogo, la interpretación. Estos autores se esfuerzan por hacernos capaces de captar esta experiencia de oscilación del mundo posmoderno como oportunidad de un nuevo modo de ser (quizá: por fin) humanos.

Bueno, entonces, ¿qué es posmodernidad? Lyotard (1994), nos ofrece un acercamiento a la misma. Retomando a Buren, cuestiona

el contenido de una pintura: el lugar de la presentación de la obra. Asombrosa aceleración, las “generaciones se precipitan”. Una obra no puede convertirse en moderna si, en principio, no es ya posmoderna. El posmodernismo así entendido implica, no el fin del modernismo sino su estado naciente, y ese estado es constante. Conduce a un ciclo provocador de secuencias sinfín, en el que es posible esta coexistencia de visiones.

Sin embargo, el autor profundiza demarcando el sentido de la palabra, al comentar

[...] no me quiero quedar con lo mecánico de la palabra, si es verdad que la modernidad se desenvuelve en la retirada de lo real y de acuerdo con la relación sublime de lo presentable con lo concebible y esta relación puede tomar dos cauces; la impotencia de la facultad de presentación, en la nostalgia de la presencia que afecta al sujeto humano, en la oscura y vana voluntad que lo anima a pesar de todo; la segunda la facultad de concebir en su “inhumanidad”... el acrecentamiento del ser y el regocijo que resultan de la invención de nuevas reglas en el juego [...] (Lyotard, 1994).

No obstante, las grandes aportaciones de Lyotard, Vattimo, Braudelier y algunos otros autores ya comentados, no otorgan relevancia a la corriente del posmodernismo. Por ejemplo, Maffesoli (1998, citado en Lyotard 1998), no le atribuye a la posmodernidad un estatus conceptual, sino que la define como una forma de distinguir la unión que existe entre la ética y la estética, es decir, el conjunto de categorías y de sensibilidades alternativas a las que prevalecieron durante la modernidad. Consiste en una toma de perspectiva, en una estructura mental que permite entender la saturación de un epistema, lo cual posibilita comprender el precario momento que media entre el final de un mundo y el nacimiento de otro.

Al respecto, cabe hacer mención del señalamiento realizado por Habermas (1984), quien llama al modernismo “un proyecto inconcluso”. El monstruo puede ser domesticado puesto que todo lo que ha sido creado por los seres humanos puede someterse a su control. Sencillamente, el capitalismo es una manera irracional de conducir el mundo moderno, porque supedita la satisfacción de las necesidades humanas a los caprichos del mercado.

Más aún, en su libro, Lyotard (1998) inicia la discusión retomando una crítica de Jürgen Habermas, quien califica a los posmodernos de neoconservadores, comentando que “Bajo el estandarte del posmodernismo, lo que quieren -piensan- es desembarazarse del pro-

yecto moderno que ha quedado inconcluso, el proyecto de las luces.” Apunta Habermas, “si la modernidad ha fracasado, ha sido porque ha dejado que la totalidad de la vida se fragmente en especialidades independientes abandonadas a la estrecha competencia de los expertos, mientras que el individuo concreto vive el sentido ‘desublimado’ y la ‘forma desestructurada,’ no como una liberación sino en el modo de ese inmenso tedio acerca del cual hace ya más de un siglo escribía Baudelaire”.

Apoyando esta crítica al posmodernismo, incluimos a Giddens (2002). Cualquiera que vea en esto la transición esencial de la modernidad a la posmodernidad, afronta grandes dificultades. Resulta evidente y bien conocida una de las principales objeciones, es decir, hablar de la posmodernidad como reemplazo de la modernidad, ya que esto parece recurrir precisamente a aquello que (ahora) se considera imposible: dar coherencia a la historia y determinar nuestro lugar dentro de ella. Además, si Nietzsche fue el más importante pensador que disociaba la posmodernidad de la modernidad, un fenómeno que supuestamente sucede hoy, ¿cómo es posible que vislumbrara esto hace casi un siglo? ¿Cómo pudo Nietzsche marcar tal hito sin -como abiertamente admitió-, hacer nada más que revelar las presuposiciones ocultas de la Ilustración?

El propio Giddens (2002) afirma “Aún no vivimos en un universo social posmoderno, pero podemos vislumbrar algo más que unos pocos destellos del surgimiento de modos de vida y formas de organización social que divergen de aquellos impulsados por las instituciones modernas”. Como se puede observar, el autor acepta una transformación del devenir histórico; ya no hay un modelo único de desarrollo, nuevas formas sociales interrumpen el paradigma dominante. Para Giddens, la modernidad se ha radicalizado; no ve al posmodernismo como un nuevo paradigma, sino que propone la radicalización del modernismo, lo cual se puede vislumbrar cuando menciona:

La radicalización de la modernidad resulta tan inquietante y significativa. Sus rasgos más conspicuos -la disolución del evolucionismo, la desaparición de la teleología de la histórica, el reconocimiento de su minuciosa, constitutiva reflexividad, junto con la evaporación de la privilegiada posición de Occidente, nos conducen a un nuevo y perturbador universo de experiencia (Giddens, 2002).

Aunque el “nosotros” se refiera aquí a aquellos que vivimos en Occidente, o más exactamente, en los sectores industrializados del mundo, es algo cuyas implicaciones alcanzan a todo el mundo. Continuando, el autor plantea una diferencia entre posmodernidad y lo que él denomina modernidad radicalizada, estableciendo, además, cuatro dimensiones de la modernidad:

1. Vigilancia (control de la información y supervisión social).
2. Poder militar (control de los medios de violencia en el contexto de la industrialización de la guerra).
3. Industrialismo (transformación de la naturaleza: desarrollo de un <<entorno creado>>).
4. Capitalismo (acumulación de capital en el contexto de mercados competitivos de trabajo y de productos). Ver tabla 1.4.

Tabla 1.4. De la modernización radicalizada al posmodernismo

Posmoderno	Modernización radicalizada
1. Los cambios son epistemológicos o disoluciones ontológicas.	1. Desarrollos institucionales que producen la sensación de fragmentación y dispersión.
2. Tendencias centrífugas de las transformaciones actuales y sus consecuencias.	2. La dispersión y las tendencias hacia la integración global son dialécticas.
3. Percibe al <<yo>> disuelto.	3. Ve al <<yo>> como algo más que el punto de fuerzas interseccionales, se activan procesos de reflexión y autoidentidad.
4. Discute la contextualización de las pretensiones de la verdad, o las ve como <<históricas>>.	4. La pretensión de la verdad ha sido impuesta por cuestiones globales.
5. Teoriza la impotencia que sienten los individuos frente a las tendencias globalizadoras.	5. Ganar y perder poder de manera dialéctica, con la experiencia y la acción.
6. Ve el <<vaciamiento>> de la vida cotidiana como resultado de la intrusión de los sistemas abstractos.	6. La vida cotidiana reacciona a los sistemas abstractos, con implicaciones de reapropiación y pérdida.
7. Supremacía de la contextualidad y la dispersión.	7. Necesario el compromiso político en lo global y local.
8. Define la posmodernidad como el final de la epistemología, del individuo y de la ética.	8. Posmodernidad: posibles transformaciones que van <<más allá>> de las instituciones de la modernidad.

Fuente: Elaboración propia, con base en Giddens, p. 142.

En otra de sus obras, Giddens comenta:

El mundo posmoderno no está destinado a ser socialista, tal como esperaba Marx, sino que está dominado por unos medios de comunicación que “nos sacan” de nuestro pasado. La sociedad posmoderna es muy plural y diversa. Las imágenes circulan por el globo en incontables películas, videos y programas de televisión. Entramos en contacto con muchas ideas y valores que apenas tienen relación con la historia de las áreas en las que vivimos y, realmente, tampoco con nuestra propia trayectoria personal. Todo parece estar fluyendo constantemente (Giddens, 2001).

La importancia de la participación de los medios de comunicación, ya señalada en líneas anteriores, es confirmada por Jean Baudrillard (citado en Giddens, 2001), quien menciona que los medios de comunicación han destruido nuestra relación con el pasado y han creado un mundo caótico y vacío. El mismo autor agrega: “la expansión de este sector electrónico y de comunicación ha dado la vuelta al teorema marxista según el cual las fuerzas económicas conforman la sociedad. Por el contrario, la vida social está influida, primordialmente, por signos e imágenes”.¹⁶

Otro investigador destacado en el planteamiento posmoderno es Michel Foucault (2001). En su obra, intentó ejemplificar los cambios de interpretación que separan el pensamiento de nuestro mundo del pensamiento de épocas anteriores. En este sentido, trató de sacar a la luz los presupuestos que subyacen en nuestras creencias y prácticas, para poner de manifiesto el presente “visible” accediendo a él desde el pasado. Además, incorporó al estudio de las organizaciones modernas, la relación entre el poder, la ideología y el discurso. De este modo, los discursos pueden utilizarse como una poderosa herramienta para restringir formas de pensamiento o de habla alternativas.

Sin embargo, hay autores que rechazan los planteamientos posmodernos. Uno de ellos es Ulrich (1980), quien es comentado por Giddens (2001) en su obra *Un mundo en cambio*. En vez de vivir en un mundo que está “más allá de la modernidad”, estamos entrando en la fase de “la segunda modernidad”, en la que las instituciones moder-

16 Baudrillard se apoya en el estructuralismo, retomando una idea planteada por Saussure: los significados los crean más las conexiones existentes entre las palabras que la realidad exterior. Baudrillard sentencia, el significado se crea mediante un flujo de imágenes, como ocurre en los programas de televisión. Gran parte de nuestro mundo se ha convertido en una especie de universo de pega en el que respondemos a imágenes mediáticas más que a personas o lugares reales (citado en Giddens, 2001).

nas se están haciendo más globales, mientras que la vida cotidiana se libera del control de las tradiciones y de las costumbres.

La vieja sociedad industrial desaparece para ser sustituida por una “sociedad del riesgo”. Aquello que los modernos consideran el caos o la ausencia de pautas, para el autor es riesgo o incertidumbre. La gestión del riesgo constituye el rasgo principal del orden global. La responsabilidad de la gestión del riesgo no debe dejarse únicamente en manos de los políticos o de los científicos: hay que incorporar a otros grupos de ciudadanos.

Castells (2006), sostiene que la sociedad de la información se caracteriza por el ascenso de las redes y por la aparición de una economía de red. En tanto este nuevo modelo está en función de las comunicaciones globales, según el autor es, sin duda, capitalista. Sin embargo, hoy en día, la economía y la sociedad capitalista son muy diferentes de como eran antes. La expansión del capitalismo ya no se basa, como creía Marx, en la clase obrera o en la manufactura de bienes materiales. Por el contrario, las bases de la producción son las telecomunicaciones y la informática.

Para Castells, la nueva economía es “autómata”: al igual que Habermas piensa que ya no controlamos el mundo que hemos creado y, de manera análoga a Weber cuando hablaba de la jaula de hierro, él dice:

[...] esa pesadilla de la humanidad en la que vemos nuestras máquinas hacerse con el control del mundo parece estar a punto de hacerse realidad, no a través de robots que eliminen empleos o de gobiernos informáticos que controlan nuestras vidas de forma policial, sino con sistemas electrónicos que realizan transacciones financieras (Castells, 2006).

Por último, Giddens (2001) incorpora el concepto de reflexividad social, entendiéndola como un mecanismo que se incorpora al riesgo y que él denomina confianza, a la cual define como fiarse de “sistemas abstractos”, es decir, de organismos que regulan nuestros alimentos, la purificación del agua, el sistema bancario, etcétera. Apunta el autor, “en mi opinión, vivir en una era de la información conlleva un incremento de la reflexividad social: pensar y reflexionar constantemente sobre las circunstancias en las que desarrollamos nuestra vida”.

Este contexto de un intenso debate entre lo moderno y lo posmoderno, fue retomado en los estudios organizacionales, que llevaron al campo disciplinario diversos enfoques y orientaciones metodológi-

cas. Entre los autores que han trabajado el pensamiento posmoderno en la teoría de la organización, podemos mencionara a Reed (1992), quien habla de la continuidad y la discontinuidad en función de lo teórico y de lo estructural, incorporando el planteamiento posmoderno al debate del estudio de las organizaciones.

En esta lectura, Reed retoma a Kellner (1988, citado en Reed, 1992), cuando propone:

En muchas disciplinas hay un sentimiento de fin de una era, y están buscando compilar nuevos paradigmas, nueva política y nuevas teorías... El debate posmoderno posee de una manera dramática el problema de competencia de paradigmas para la teoría social y la necesidad de escoger paradigmas que sean teóricamente y prácticamente aplicables a las condiciones sociales de la era presente (Kellner, 1988, citado en Reed, 1992).

Para Reed (1992), el camino hacia la inclusión del posmodernismo en la teoría organizacional se inicia a partir de tres momentos. El primero de ellos, es descrito por la obra de Silverman (1970) denominada *Teoría de la organización*. En ésta, siguiendo el planteamiento kuhniano (Kuhn 1962), el autor menciona que se privilegia la teoría sobre la historia, aduciendo la crítica al marco de referencia de los sistemas sobre la presunción del rompimiento epistemológico con el paradigma dominante.

Sin embargo, no se hizo un análisis del contexto sociohistórico en el que se produce el desarrollo interno del pensamiento organizacional; otro elemento considerado por Reed (1992) tiene que ver con el hecho de que Silverman expresó el compromiso fuerte de la inconmensurabilidad teórica, por no decir de la polarización entre los paradigmas, lo cual hacía muy difícil, si no es que imposible, su coexistencia; en tercer lugar, el autor de la *Teoría de la organización* anticipó la incipiente fragmentación y la lucha entre las facciones en el campo de los estudios de la organización, identificando, inclusive, la separación entre la administración y la sociología del trabajo a partir de la definición del objeto de estudio de cada una de ellas (Reed, 1992).

Según Reed (1992), existe una percepción creciente en cuanto a que la crítica al posmodernismo en la teoría de la organización ha sido empujada hacia sus límites lógicos, sino es que absurdos, por la sensación de querer recuperar la continuidad histórica en el campo, así como las líneas de debate que se abren entre las perspectivas diferentes. El autor, apunta que ha resurgido la preocupación por construir narrativas inteligibles que hablen de los principales cues-

tionamientos y dilemas que históricamente han formado el campo disciplinario, todo ello dentro de una práctica coherente.

No obstante, sugiere que existe una tendencia a la fragmentación de las diferentes aportaciones, lo cual conduce a la inconmensurabilidad del paradigma y al conflicto cultural entre las diferentes facciones que compiten en el campo. Pese a ello, esto ha sido superado por un diálogo sostenido entre estos grupos, lo que ha dado una sensación de coherencia al campo disciplinario (Burrell y Morgan, 1985).

Para Power (1990, citado en Hassard, 1993), el posmodernismo es “la muerte de la razón” y ofrece una lucha frontal contra la unidad metodológica, debido a que plantea el método de “deconstrucción” (Derrida, 1978, citado en Hassard, 1993). En lo que respecta a la importancia otorgada a otras metodologías de análisis para acercarse a la comprensión de los fenómenos organizacionales, el mismo Derrida privilegia el acto discursivo por encima de lo humorístico, irónico e involuntario, es decir, posmoderno.

En ello coinciden Derrida y Foucault (1984, citado en Giddens, 2001), quienes expulsaron la certeza modernista y la sustituyeron por incertidumbre y por nuevas posibilidades, es decir, abrieron nuevas ventanas para la reflexión y el debate. Ello condujo a la construcción del postestructuralismo y del análisis conversacional, en un esfuerzo por definir las historias lingüísticas y la construcción del análisis de las conversaciones como el reflejo de una construcción de hechos, naturalmente, desde un punto de vista subjetivo, dinámico y cambiante.

Así, se induce a la discusión sobre la construcción del discurso y acerca de las diferentes visiones, por ejemplo, el anticognitvismo, el propio discurso y la retórica, todo ello enmarcado en las condiciones de las personas. Destaca la consideración del discurso como un reflejo del habla y de los textos como construcciones sociales con las implicaciones que ello trae consigo. De igual manera, se entiende que la retórica es un elemento fundamental para interpretar la interacción y la comprensión de las personas, que ofrece una visión de la construcción de los hechos con un determinado objetivo.

A partir de lo mencionado, el autor establece el proceso de descripción para ofrecer una construcción de hechos sociales en un ambiente contextual específico; sin embargo, para el estudio de las organizaciones y de los actores sociales es relevante la forma en la que se lleva a cabo el proceso descriptivo, pues conlleva una intencionalidad acorde a los intereses del actor. Por ejemplo, la descripción puede ironizar o puede manifestar una exposición sólida de los hechos, lo que

implica que el autor se mueve entre la construcción y la destrucción, según sea el caso.

Por otro lado, hay aportaciones que estudian el lenguaje y realizan el análisis de la conversación dos pilares fundamentales que deben ser tomados como referencia para la construcción de la representación de la realidad. En el contenido de esta temática, por demás fascinante, la subjetividad es un elemento primordial en la génesis y en la estructura del manejo, contenido y utilización de la representación de la realidad.

En el último decenio, las ciencias sociales se han preocupado por el estudio de los grupos sociales y de las relaciones que se suscitan durante el proceso de comunicación, en el cual el lenguaje y el discurso juegan un papel estelar. Ello implica acercarse a conocer la esencia de la conversación como algo que rebasa a los miembros de una organización y que se ve reflejado en la identidad de la misma desde diferentes constructos contemporáneos, como es el caso de la semiología, el posestructuralismo y el posmodernismo.

Lo anterior, representa una interpretación de la realidad que ingresa en el campo de la subjetividad. Consideramos que esta transformación de las ciencias sociales en general y el cruce de caminos de los estudios organizacionales en particular, se relacionan con la creciente complejidad de las sociedades actuales. Dicha complejidad reta a los investigadores a estudiar los roles de los individuos y sus vínculos sociales, así como a generar propuestas acordes a los requerimientos teórico conceptuales.

El posmoderno se encuentra ubicado entre dos posturas radicales, donde coexisten los extremos y las uniones. Con base en ello, el autor explora el posmodernismo bajo tres planteamientos —características de la sociedad, teorías del conocimiento y descripción y reflexión—, respecto a los cuales no existe un consenso. El primer caso resulta visible, ya que vivimos en una cultura global, en la que nos encontramos inmersos en el ciberespacio de las redes informáticas, mismas que conllevan a una transformación de los hábitos de consumo y de la estética, en la que se rinde culto a la belleza y los parámetros son cambiantes y dinámicos.

La moda constituye un ejemplo muy ilustrativo. Al respecto, la ropa femenina va disminuyendo de talla, encontrándonos frente a enfermedades como la anorexia y la bulimia, las cuales se generan a partir de la búsqueda, de manera “fácil y peligrosa,” de tallas diminutas (las recientes muertes de modelos confirman dicha peligrosidad).

Asimismo, algunas empresas de la moda en el vestir, cambian sus guardarropas en todo el mundo cada mes, como resultado de su internacionalización y a través del uso del argumento de venta de “estar siempre a la moda” (Lipovetsky, 2000). Resulta interesante el manejo de conceptos novedosos. Como lo menciona Barthes (1977), “doxa”, voz de la naturaleza que parece hablar desde un espacio exterior a la influencia humana. Caracterizar algo natural puede ser una manera poderosa de legitimarlo.

Dentro del análisis de los textos y el discurso, un caso particular está dado por la jerga utilizada por los científicos, denominada discurso empirista, por medio de la cual se describen los hechos con una serie de palabras específicas, cuyo uso se encuentra restringido sólo a los investigadores del área. Dentro de esta gama de opciones se genera una serie de combinaciones de narraciones, que aportan diversos mecanismos de análisis los cuales abarcan desde un proceso meramente descriptivo de los hechos hasta la construcción epistemológica de los mismos, lo que valida la aceptación.

Una vez que se analizó la forma en que se construyó la descripción de los hechos, resulta conveniente pasar a los intereses y a la acreditación de las categorías de los individuos que elaboran la descripción que, como lo mencionamos líneas arriba, en tanto son subjetivas, se orientan de acuerdo a la formulación de intereses, al posicionamiento y a la acreditación de la categoría. Considerando un sistema de ejes cartesianos, en el eje de las abscisas se ubica la responsabilidad del hablante y, en el eje de las ordenadas, la factualidad del hecho. Lo anterior, representa un esfuerzo por conocer a profundidad los objetivos y las tendencias de la persona que está narrando y describiendo el hecho, así como el nivel de posicionamiento y de conveniencia que se esconde o se exhibe cuando el sujeto está elaborando su descripción.

Consistentemente con la construcción del hecho, el productor del relato tiene que ver con la agencia y con la transferencia hacia la entidad factual, es decir, como el estudio de Nigel y Mulkay (1984), quienes analizaron a un grupo de científicos con el fin de indagar la forma en que se construían los relatos para explicar la respuesta a un experimento y cómo éstos se utilizaban para gestionar tareas interactivas específicas.

Esta investigación revela la utilización de un discurso empirista, por un lado, y de un doble lenguaje en un sentido informal, no tan científico, por el otro. En relación a esto último, se detectó que los

investigadores usan un lenguaje informal, demostrando la existencia de una diferenciación en la pauta de comportamiento y enfatizando una tendencia en la construcción de la narración de los hechos. Además, para generar validez en la descripción, se emplean otro tipo de estrategias, como el consenso y la corroboración, que implican sumar testigos fiables para conseguir el aval de dicha descripción. Eso sí, los testigos deben acreditar su honorabilidad, equilibrando las cuestiones internas y externas del relato. Ello nos lleva a cuestionar la utilización de las narrativas como elemento de análisis del quehacer cotidiano de las organizaciones, siendo posible que en muchas de las actividades diarias de las factorías, hospitales, oficinas, los relatos factuales sean contruidos apoyándose en mecanismos que otorgan validez a las descripciones.

Otros autores que se han acercado al estudio posmoderno de las organizaciones son Gergen (1996) y Clegg (1990, citado en Hassard, 1993). El primero, contrasta el avance del período posmoderno con un retroceso moderno. En este sentido, menciona que el modernismo ha avanzado con la noción de progreso y con la absorción de la metáfora de la máquina. Al respecto, comenta que el discurso modernista ha sido más “formalista” o que implica una “mistificación ideológica,” lo cual ha sido una de las causas del creciente interés de los estudios de la organización en la posición posmoderna.

Clegg (1990, citado en Hassard), considera que la economía política y la sociología de las empresas han puesto énfasis en la diferenciación de los procesos. Esto constituye la diferencia estructural del concepto que ha mantenido el modernismo y que, básicamente, se ha visto reflejado en la consideración de la división del trabajo como eje central, mencionando el crecimiento de trabajos, retomando a Adam Smith, Karl Marx y Emile Durkheim, además de la burocracia de Weber.

Asimismo, Clegg sugiere la construcción de un modelo que codifique y formalice las reglas para una diferenciación administrativa, el cual debe mostrar la función managerial construida de una manera distinta que la de los ganadores. Finaliza diciendo que, en el modernismo, las relaciones se dan a través de “mecanismos de intercambio de mercado y marcos de regulación, más que a través de sentimientos morales”.

De igual manera, Clegg (1990, citado en Hassard, 1993) concluye señalando que las organizaciones posmodernas tienen características estructurales que reflejan la filosofía socioeconómica de

“especialización flexible” y de postfordismo. Ejemplifica lo anterior haciendo referencia a los negocios empresariales de Japón, Suecia y el este de Asia e Italia, donde encontró alianzas basadas en estrategias de mercado enfocadas a ciertos nichos de mercado, reorientación de la fuerza laboral hacia el desempeño de multitareas y una flexibilidad en la manufactura (Pfeffer, 2000).

Como hemos observado, las diferentes aportaciones realizadas por autores diversos ofrecen un panorama de cambios, de transformaciones significativas, tanto desde el punto de vista ontológico como epistemológico y metodológico. Esto proporciona nuevos marcos de análisis y nuevas formas de aproximación al conocimiento del fenómeno organizacional, incorporándose otras disciplinas, lo que enriquece el andamiaje de los estudios de la organización, además de que ofrece una mayor capacidad de comprensión, fortaleciendo, por ende, la capacidad de explicación del quehacer cotidiano de la organización.

Existe una separación entre la teoría de la organización y el campo disciplinario denominado estudios organizacionales, el cual lucha por cuenta propia a fin de aportar un marco teórico congruente y coherente que proporcione nuevas formas de aproximación al estudio de las organizaciones, con una nueva visión que frene el paradigma dominante del funcionalismo instrumental, tema de nuestro siguiente apartado.

1.6 Los estudios organizacionales

Es importante contextualizar el origen de los planteamientos sobre los estudios organizacionales, como un elemento primario para el análisis del marco de trabajo de los diferentes autores involucrados en esta disciplina. En ese momento, la segunda parte de la década de los ochenta, tuvo lugar un desarrollo de las ciencias sociales, cuyo objetivo era comprender, explicar y predecir los diferentes fenómenos sociales, con génesis propias, contextos cambiantes e interrelaciones *sui géneris*.

Asimismo, en el mundo se vivía una apertura comercial incipiente a nivel internacional, una crisis de la industria energética que se manifestaba en el incremento de los precios del petróleo y una lucha sin cuartel por la expansión de los mercados, reestructuraciones organizacionales, todo lo cual generó fuertes repercusiones sociales. En este marco de turbulencias se hacían esfuerzos por construir respuestas tendientes a comprender y resolver esas problemáticas.

Según Ibarra (2000), el origen de los estudios organizacionales tiene como punto de inicio los trabajos de, por lo menos, tres autores significativos, como son: Mouzelis, Silverman (1998) y Braverman (1987). Todos ellos realizaron trabajos en 1975 y, con sus propuestas, permitieron apreciar el fenómeno organizacional más allá de los límites impuestos por las estructuras, así como sus relaciones causales con el medio ambiente.

Mouzelis (1975, citado en Ibarra, 2000), propuso la ampliación del objeto de estudio, incorporando el examen de las consecuencias sociales que tienen las formas de organización de la modernidad, con lo que propició una diversificación epistemológica de los estudios organizacionales. Así, surge el neweberianismo radical, que reconoce los fundamentos de la racionalidad en las creencias religiosas asociadas a la ética protestante.

Silverman (1998) identifica la importancia de las relaciones de significado, al asumir que las acciones son el resultado del sentido otorgado por los individuos a la realidad social, destacando la relevancia de las construcciones simbólicas como artefactos a partir de los cuales se estructuran las conductas y se posibilita la cooperación y un orden negociado entre las personas. Braverman (1987), por su parte, con su obra *Trabajo y capital monopolista* reenfoca el estudio del trabajo desde una óptica marxista, restableciendo de esta manera el pensamiento crítico.

Aunado a ello, el autor agrega la clasificación paradigmática realizada por Burrell y Morgan (1985), quienes establecieron los cuatro grandes paradigmas, que serán tratados con mayor detalle en el siguiente capítulo:

1. Estructural funcionalismo, cuyo principal defensor es Donaldson (2005).
2. Estructuralismo radical, reinterpretación de la obra de Weber (años ochenta).
3. Paradigma Interpretativo, con estudios sobre la cultura y la etnometodológico, análisis del discurso (años noventa).
4. Humanismo radical, que trata de comprender las implicaciones que tiene una forma de organización que impone la alienación y la irracionalidad en nombre de la racionalidad.

Por su parte, Montaña (1999) sitúa el inicio de los estudios organizacionales en las propuestas realizadas por un grupo de estudiosos europeos, cuyos planteamientos incorporan la cultura nacional a sus

investigaciones. Este grupo lleva a cabo una relectura de Weber, siendo más receptivo a los postulados posmodernos y estableciendo la separación entre los Estudios Organizacionales y la Teoría de la Organización (TO). Asimismo, ofrece una línea opositora a la hegemonía norteamericana sobre la TO. Estos autores coinciden en reconocer la amplitud de los marcos de análisis empleados por los diferentes postulantes en los estudios organizacionales. La diversidad del incipiente paradigma, se vio alimentada por las aportaciones efectuadas por autores de orígenes dispares, lo que enriqueció las contribuciones.

A pesar de lo anterior, debido a la definición y al recorte del objeto de estudio, también se generó una gran dispersión de los planteamientos. Al respecto, Montaña (1999) aclara que el objeto de estudio constituye una construcción realizada por el investigador, por lo cual no corresponde fielmente a la realidad. Ello propicia un recorte del objeto de estudio, lo que implica que los análisis realizados por los estudios organizacionales están en función de estos principios. En el mismo tenor, la evolución del objeto de estudio se inscribe dentro de un contexto sociohistórico y de una plataforma teórica, por lo que la claridad conceptual depende de esas variantes.

Ibarra (2000) señala este obstáculo, apuntando que el objeto de estudio de los estudios organizacionales “supone siempre la tensión entre ese conjunto de estructuras que orientan la acción y las fuerzas que la producen, entre el orden normativo que prescriben los saberes organizacionales y las realidades que las desmienten todo el tiempo”. Agrega: “aunque se asumen siempre como teorías del orden, ellas se ven obligadas a reconocer en todo momento el conflicto que les es inherente, produciendo esa esquizofrenia intelectual que ha caracterizado a los estudios organizacionales desde su nacimiento (Reed, 1985)”.

Pese a ello, Montaña e Ibarra coinciden en afirmar que se han producido rupturas sucesivas en el campo de los Estudios Organizacionales, así como una fragmentación sistemática. Esta lógica, es entendida bajo la diversidad de los problemas enfrentados por las empresas y por las organizaciones y, además, de las plataformas de abordaje, que también son distintas.

Según Montaña (1999), la clasificación temporal de los estudios organizacionales se ha realizado desde la década de los setenta del siglo pasado, hasta nuestros días, con base en la propuesta del proyecto constructivista de Reed. Como señalamos anteriormente, Ibarra (2000) sitúa los inicios de esta disciplina a mediados de la década de los setenta, es decir, que existe un consenso en relación al momento

en que se produce la división entre los estudios organizacionales y la teoría de la organización.

Asimismo, Montaña señala la existencia de cuatro temas de análisis vinculados a recortes específicos del objeto de estudio y a las estrategias disciplinarias y dispositivos metodológicos utilizados, cuya participación constituye la base a partir de la cual se desarrollan los estudios organizacionales y su separación de la teoría de la organización. Bajo esta perspectiva, el autor apunta, ambigüedad, cultura, poder y paradigma; todos ellos enfrentados a estrategias disciplinares innovadoras como son la lingüística, la filosofía política y la antropología, entre otras; en cuanto a los dispositivos metodológicos, se fomentan los métodos cualitativos, como la etnometodología y las historias de vida, sólo por mencionar algunos.

En lo que respecta a la ruptura entre la teoría de la organización y los estudios organizacionales, destaca el debate que se estableció entre Donaldson, defensor de la teoría de la organización, y un grupo de investigadores sociales inscritos en el grupo denominado EGOS (Grupo Europeo de Estudios Organizacionales).¹⁷ El motivo de dicho debate fue la pertinencia de cada uno de los campos de estudio, desde la visión ontológica, epistemológica y metodológica.

Entre los seguidores de este grupo, encontramos a Aldrich, Hickson, Clegg, Child y Hinings, entre otros más. En mayor o menor medida, todos ellos han respaldado la teoría sociológica del estudio de las organizaciones, con la finalidad de analizar y de argumentar más el comportamiento organizacional, así como la diversidad de aportaciones teóricas en un esfuerzo por comprender el fenómeno organizacional.

EGOS, por su parte, propone formas diferentes de abordar el objeto de estudio, es decir, la organización y su definición y, en consecuencia, las aristas de interés y las acciones específicas del método de estudio. Las raíces e identidad intelectual de este grupo se encuentran en las ciencias sociales, existiendo un acercamiento al pluralismo en el estudio de las organizaciones, basado en la utilización de

17 EGOS tiene su identidad y sus raíces intelectuales en las ciencias sociales. A partir de este grupo se alienta un enfoque analítico y teórico de la organización que abarca una amplia diversidad, incluso un enfoque pluralista de la organización, desde su comprensión desde las perspectivas de las ciencias sociales (como la sociología, la historia social, las ciencias políticas, la psicología y la antropología), hasta la de las humanidades (como la filosofía, el análisis del discurso, la crítica literaria y la retórica). EGOS tiene un diario asociado - Organización de Estudios - y realiza una conferencia anual en julio.

áreas del conocimiento, algunas señaladas líneas arriba, como son: sociología, historia social, ciencia política, psicología y antropología; así como de las humanidades: filosofía, análisis del discurso, crítica literaria y retórica, entre otras.

Con la finalidad de efectuar una defensa de la teoría de la organización, Donaldson (2005) adopta una postura estructural funcionalista y positivista, argumentando su posición con el siguiente planteamiento: “Mi opinión de las organizaciones es positivista en varios sentidos. Es una teoría general que se sostiene a través de múltiples clases de organizaciones y en muchos ajustes” (Donaldson, 2005).

Los métodos usados para probar la teoría incluyen métodos científicos como la cuantificación y el control de causas extrañas. Asimismo, la teoría es positivista en el sentido de concebir que los procesos causales tienen un funcionamiento determinista y muchos de ellos implican fuerzas objetivas que ejercen presiones sobre la organización. Del mismo modo, también es positivista en relación a los factores materiales que juegan un papel, por ejemplo, el tamaño de organización y el número de miembros.

Donaldson (2005) defiende el funcionalismo y la orientación de la teoría de la organización, tomando como referencia la centralización de la teoría y de las pruebas empíricas. Además, se apoya en la teoría de la contingencia, rechazando la selección de una estrategia y el abrazo de un determinismo situacional. Sus argumentos se basan en las investigaciones empíricas que realizó en diferentes naciones del mundo, las cuales se originaron debido al bajo desempeño de la organización y al disparo de un cambio estructural adaptativo. De la misma manera, agrega la creación del portafolio de la teoría de la organización, en que incluye cuestiones financieras a la luz de una mejora del desempeño organizacional.

En este sentido, se produce un choque entre dos visiones diferentes en relación a cómo conceptualizar la organización desde los puntos de vista epistemológico y metodológico, así como de lo que tiene que ver con el resultado de los estudios y de su utilidad para comprender la fenomenología de la organización. Al respecto, el grupo EGOS señala la limitación del modelo de Donaldson (2005), el cual responde a su visión empirista, que establece como prioridad la medición de la actuación de la organización en función de la eficacia y la eficiencia.

En este sentido, los críticos de esta corriente hacen referencia a su pragmatismo empírico y a su deficiencia epistemológica, considerando que la Teoría de la Organización se desprende de la sociología y

de su debilidad metodológica, y pretende generalizar hallazgos empíricos en otros contextos. Asimismo, se critica su manejo mercantilista y positivista. Finalmente, tomando en cuenta que EGOS está preocupado por la cuestión social, también se realizan críticas de carácter ideológico, que señalan que la corriente estadounidense representada por Donaldson, se enfoca más en lo empírico y de negocios.

De manera que, después de haber transcurrido aproximadamente dos décadas de debate, nos damos cuenta de que el mismo continúa, tanto en lo que respecta a la estructura y al contenido, como respecto a la cuestión ontológica, epistemológica y la cuestión ontológica, de cada uno de los campos disciplinarios. Por tal razón, las evidencias demuestran que no hay consensos y que ello quizás sea lo mejor, pues esto enriquece el choque de trenes y alienta a fortalecer los esfuerzos destinados a comprender los fenómenos organizacionales.

La aspiración de lograr una unidad disciplinaria constituye una utopía, pues su conformación es multi-paradigmática. En ella convergen diferentes disciplinas que se juntan, se mezclan, dando lugar al surgimiento de nuevas propuestas, cada una con alcances y limitaciones inherentes a la forma de abordar el problema de la organización. Aún estamos en la búsqueda de una legitimidad del campo disciplinario, que se aparta para buscar nuevos principios, nuevos axiomas, definiciones y oportunidades para desarrollar y aportar conocimiento a los estudios organizacionales y, como consecuencia, a la comprensión, explicación y predicción de los fenómenos organizacionales.

En concreto, consideramos importante analizar a profundidad cada una de las diferentes aportaciones realizadas por las diversas disciplinas, en el afán de construir elementos, principios, metodologías, que contribuyan a la construcción de un bloque de conocimientos que, en la medida de lo posible, sean lo suficientemente robustos para resolver problemas organizacionales. En forma particular, estamos convencidos de que todo esfuerzo efectuado por las diferentes ciencias, tanto sociales como naturales, debe estar encaminado a plantear propuestas tendientes a mejorar las condiciones económicas, sociales, psicológicas y políticas de los grupos humanos. En este sentido, la generación del conocimiento no debe estar peleada con la aplicación del mismo en un ambiente cambiante, complejo y demandante de mejores condiciones permanentes.

1.7 Discusión de la evolución del concepto de organización

Como observamos líneas arriba, en los estudios organizacionales coexisten distintas corrientes que integran la disciplina, cada una de las cuales tiene una visión propia del significado de organización. Este apartado tiene como objetivo realizar un recorrido por los diferentes planteamientos y espacios temporales, con el fin de entender cómo se ha construido el concepto, cuáles han sido las variables incluidas en su definición, así como su génesis y su evolución.

En la teoría clásica, destaca Fayol, quien establece una analogía entre el funcionamiento de la empresa y la fisiología del cuerpo humano. Este autor, menciona que el servicio administrativo de una empresa es como el sistema nervioso del hombre: ninguno de los dos se ve, pero ambos son fundamentales para el desempeño de la empresa y del hombre. En todos los órganos y en cada una de las partes de cada órgano, el sistema nervioso está presente y activo; mediante las células y las fibras nerviosas recogen las sensaciones y las transmiten a los centros nerviosos inferiores y luego al cerebro para, posteriormente, ordenar la acción.

De manera similar, a través de los agentes la empresa remite la información hasta la dirección mediante los diferentes canales jerárquicos; la dirección decide y da órdenes para la ejecución de las decisiones.¹⁸ En su tesis de trabajo, Henry Fayol apunta que las operaciones desarrolladas en una empresa son seis: técnica, comercial, financiera, contabilidad, seguridad y administración. Agrega que a cada función esencial le corresponde una capacidad especial, la cual reposa en una serie de cualidades y conocimientos que se resumen en:

1. Cualidades físicas como salud, vigor y habilidad
2. Cualidades intelectuales, aptitudes para comprender, aprender, juicio, vigor y agilidad intelectuales
3. Cualidades morales, energía, firmeza, valor para aceptar responsabilidades, iniciativa, sacrificio, tacto y dignidad
4. Cultura general, nociones diversas ajenas a la función ejercida
5. Conocimientos especiales que conciernen exclusivamente a la función, ya sea técnica, contable, etcétera

18 En el discurso de la sesión de clausura del “Congreso Internacional de Minas y Metalurgías”, 23 de junio de 1900, Francia.

6. Experiencia, conocimiento que se deriva de la práctica de los negocios, recuerdo de las lecciones extraídas de los mismos hechos

Estos elementos se manifiestan en la formalización del hecho de encontrar a la mejor persona para el puesto adecuado; en su esfuerzo por sistematizar y diferenciar las acciones de las personas en las empresas. Fayol (1900, en Taylor 1988), propuso las etapas del proceso administrativo como sigue: Administración es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

En forma muy resumida la definición de cada una de las etapas es la siguiente:

Prever, es decir, escrutar el futuro y articular el programa de acción; organizar, constituir el doble organismo, material y social de la empresa; dirigir, hacer funcionar el personal; coordinar, relacionar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos; controlar, procurar que todo se desarrolle de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

Los aportes de Fayol se dan en un contexto de racionalidad, representado por la incansable difusión de sus principios en pos de mejorar la eficiencia y eficacia del funcionamiento administrativo. Asimismo, estableció que “En todo género de empresas, la capacidad esencial de los agentes inferiores es la capacidad profesional característica de la empresa, y la capacidad esencial de los altos jefes es la capacidad administrativa”. Por esta razón, fue considerado como uno de los principales precursores de la administración, de la diferenciación entre las actividades empresariales y operativas.

Su propuesta se basa en el racionalismo, en tanto observa a la organización a partir de su analogía con el funcionamiento del cuerpo humano, en el que cada órgano desempeña una función específica y actúa en interrelación con los demás órganos. Además, pretende sistematizar el proceso administrativo y el equilibrio entre el individuo y el puesto, la operación y la administración. Sin embargo, es a partir del análisis de las características que el individuo debe reunir para desempeñar cada función, que el autor ofrece la visión social y moral del trabajador, al indagar en las cualidades morales, la cultura general y el intelecto, con lo cual, en forma intrínseca, reconoce la parte social y, por ende, colectiva de las organizaciones.

En el mismo período clásico de los estudios de la organización, destacan Weber (1946) y Hall (1996), quien retomando el pensamiento weberiano propone:

La diferencia entre un grupo corporativo y otro tipo de organización social, es que un “grupo corporativo” involucra una relación social que está cerrada o limita la admisión de extraños por medio de reglas... hasta donde su orden impuesto por la acción de individuos específicos cuya función regular es ésta, la de fungir como jefe o “cabeza” y por lo general tiene un personal administrativo.

Esta conceptualización conduce a expresar una serie de elementos que se alinean en el mismo sentido de la racionalidad, por ejemplo, el sistema de reglas, los conceptos de autoridad y de orden, así como la división de la tarea. Por ello, para ambos autores el ordenamiento de la realidad social se logra mediante la racionalización y la sistematización definida de las actividades y de los roles de los individuos en la organización.

A pesar de lo anterior, Hall (1996) afirma que la definición de Weber (1946) constituye el punto de partida para el análisis de las organizaciones, ya que éstas trascienden las vidas de sus miembros y tienen metas, es decir, las organizaciones están diseñadas para hacer algo, retomando a Weber, “actividades con propósito.”

En la misma línea de pensamiento positivista, se encuentran Merton (1965) y Montaña (2001), quienes señalan:

La organización es una disposición funcional arreglada racionalmente, y donde la importancia radica en los componentes de la estructura (división del trabajo, reglamentación, sistema de controles y sanciones, asignación de puestos con base en aptitudes técnicas, procedimientos impersonales, autoridad jerárquicamente ordenada, sistema preciso de promoción y canales formales de comunicación).

En una lógica similar, Simon (1989) menciona “la organización es un complejo diseño que puede ser elaborado a partir del rigor científico.” Sin embargo, el autor limita la racionalidad de las decisiones a un intercambio entre lo óptimo y lo satisfactorio, debido a que el sujeto no conoce toda la información ni puede asignar un resultado a cada opción.

De manera complementaria, Parson (1953) establece que “las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos.” Con el objetivo de conseguir esos fines, Etzioni (1993) define las características que, a su juicio, deben reunir las organizaciones:

1. Planeación de la división del trabajo, del poder y de la comunicación para cumplir fines específicos.
2. Centros de poder, uno o más, para controlar y coordinar los esfuerzos destinados a mejorar la eficiencia.
3. Sustitución de personal o combinación del mismo para cumplir con los propósitos.

Los planteamientos de este autor no hacen más que perfilar a la organización, cuyo nacimiento y vigencia está en la consecución deliberada de fines específicos previamente acordados.

En relación a la planeación y a la distribución de los centros de poder de Etzioni (1993), Drucker (2002) retoma la obra de *Management and Macchiavelli* de Antony Jay (1968), afirmando que las organizaciones hacen política y aplican las reglas de Maquiavelo a las conductas de los ejecutivos. Ante esto, el autor reconoce que “todas las organizaciones tienen una dimensión de gerenciamiento... que son complejas y multidimensionales y requieren reflexión y comprensión en por los menos tres áreas: la funcional u operativa; la moral y la política.”

En el área funcional u operativa se ocupan del gerenciamiento y del rendimiento del personal. Al respecto, Drucker afirma que las organizaciones son medios y que el objetivo de las mismas representa una contribución para el individuo y la sociedad. En este sentido, podemos concluir que el binomio individuo-sociedad, desempeña el rol de definir los objetivos que signifiquen un beneficio mutuo, aunque en la negociación de esos fines interviene una cuestión de poder y la incertidumbre sobre un futuro. Precisamente, debido a esa incertidumbre Drucker sugiere la concentración de fines y, al igual que Fayol, hace referencia a la separación entre los que deciden y los que hacen.

Asimismo, en relación al área funcional el autor comenta que, si bien es cierto que hay una heterogeneidad de fines, el gerenciamiento de las organizaciones es muy similar, apuntando que éstas buscan equilibrar la necesidad de orden con la flexibilidad y la visión individual. De la misma manera, el autor agrega que, en lo que respecta a la efectividad personal, en las organizaciones se observa una mayor homogeneidad para buscar la eficiencia del personal.

En cuanto a la parte moral y social, Drucker (2001) se cuestiona cuál es la autoridad adecuada y qué impactos producen las organizaciones como consecuencia de sus actividades. En este sentido, sugiere que hay que limitar lo más posible los impactos en la gente, seña-

lando que la legitimidad y la ejecución del poder se justifican sólo si éstas cumplen con las tareas específicas de su propia existencia; todo lo demás es usurpación.

Ibarra (2000), por su parte, contextualiza el surgimiento del concepto de organización en el origen de los estudios de la organización, indicando sus consecuencias: la primera de ellas, permitió la sustitución de términos como monopolio, corporación y burocracia que eran fuertemente cuestionados y reflejaban el dominio del Estado y de los sectores empresariales. Las aportaciones realizadas en esta etapa, “debían cuidarse de no aparecer como sirvientes del poder y de no trabajar con términos que sin duda vulnerarían su objetividad y neutralidad declaradas”; en segundo lugar, al utilizarse un concepto lo suficientemente general y abstracto, se eliminaron las diferencias sustantivas que existían entre diferentes establecimientos como empresa, universidad, escuela, entre otros (March y Simon, 1958).

Sentencia el autor que esto permitió hacer equiparables realidades distintas, reducir el comportamiento de ciertas variables estructurales y su relación con el medio, asumiendo que estas relaciones permitirían el diseño estructural más apropiado para que la organización alcanzara el largamente anhelado acoplamiento perfecto con el medio (Pugh y Hickson, 1979, citado en Ibarra, 2006). La síntesis de la modernidad, se basa en la visión estructuralista, expresada en una progresiva burocratización del mundo y en la creciente diseminación de un modo de racionalidad basado en el mercado.

Desde el contexto de la teoría de sistemas, Gibson (1983) expone que la organización se considera como uno de varios elementos que interactúan en mutua dependencia, a lo cual agrega que el flujo de insumos y de productos constituye el punto de partida básico para describir la organización. Es decir, la organización toma recursos (insumos) del sistema más amplio (medios técnicos), los procesa y los devuelve en otra forma (productos). Dado que la organización se encuentra inmersa en un medio ambiente (de forma general, económico y social), se encuentra en una posición de supervivencia. Si no cumple con las expectativas de dicho contexto en lo que respecta a la satisfacción de las expectativas de la sociedad, en la medida en que esa organización no contribuya y deje de ser eficaz, desaparece. Lo anterior, es confirmado por Katz y Kahn (1978, citado en Pfeffer, 2000), quienes aseguran que “las fronteras organizacionales son permeables, la perspectiva de los sistemas abiertos de las organizaciones considera que aceptan varios tipos de aportes y, al cabo de un proce-

so de transformación, intercambian lo que producen para continuar con el ciclo”.

Gibson (1983), continúa señalando que la medida de eficacia se desprende de la definición del sistema, existiendo dos formas de cuantificarla: la primera, tiene que ver con criterios de efectividad y con su consecuente aplicación a todo el ciclo del sistema, desde la incorporación de los insumos, pasando por el proceso hasta la obtención del producto final; la segunda, implica que esos criterios de eficacia se manifiestan en la interrelación que existe entre sus elementos y con el medio técnico más amplio en el que coexiste. Como resultado de lo anterior, apunta Gibson:

1. La eficacia organizacional es un concepto omnímodo y encierra cierto número de conceptos componentes.
2. La tarea administrativa consiste en conservar el equilibrio óptimo entre todos esos componentes.

Por esto, hay críticas que son susceptibles de ser argumentadas; por ejemplo, la pretensión de alcanzar un nivel de construcción teórico de modelos que tienden a generalizar las diferentes realidades, ha provocado serias dudas en la posibilidad de cimentar una meta teoría en la que tengan cabida todos los campos del conocimiento y en la que los niveles de análisis de lo general a lo particular estén establecidos a partir de diferentes componentes del objeto de estudio y del investigador, de sus subjetividades y sus intereses.

Sainsaulieu (1997), por su parte, dice que “la empresa no es una organización o un medio de trabajo, más profundamente es el instrumento de riesgo y de éxito colectivo e individual,” garantizando que existe una asociación positiva entre la cohesión social y las seguridades de la empresa. Sin lugar a dudas, esta declaración conduce a cierta afinidad de objetivos, así como a relaciones sociales más intensas.

Este autor, no niega que la operación de los sistemas de representaciones se mueve dentro de las lógicas de los intereses económicos y de las obligaciones técnicas, pero esos procesos se dan dentro de la producción de sociabilidades; más aún, dentro de proyectos de articulación de diversidades. Precisamente, la generación de estos fenómenos constituye un campo fértil para establecer lo que a su juicio hace falta: “considerar esta unidad humana como una verdadera micro sociedad capaz de instituir durablemente las propias reglas interiorizadas de su funcionamiento social.”

En ese mismo tono, Pfeffer (2000), Hall (1996) y Sainsaulieu (1997) reconocen la relevancia de las organizaciones a nivel de la esfera social y, por lo tanto, su influencia en las regulaciones sociales portadoras del porvenir, como las establecidas por la escuela, el ejército, la familia y la iglesia. Esas aspiraciones sociales deben estar presentes en las organizaciones, para ofrecer una verdadera capacidad de realización subjetiva de sus actores sobre una multiplicidad de escenas sociales que se cruzan en el seno mismo de la experiencia de trabajo.

Por lo tanto, destaca el modelo social de empresa, en el que se investigan las bases culturales y subjetivas del acceso a la confianza portadora de intercambios susceptibles de elaborar los objetivos comunes de desarrollo. Las aportaciones realizadas por este autor, traen consigo el debate que implica involucrar a los actores en el diseño y en la construcción del futuro de la organización, rebasando modelos postaylorianos y consolidando la cohesión social como elemento fundamental para resaltar la importancia de la visión social de la organización.

Ahondando en el mundo social, Enríquez (1992) afirma que, en la actualidad, la organización representa la integración de tres sistemas: cultural, simbólico e imaginario. En lo que respecta al sistema cultural, la organización presenta las siguientes características:

- La organización ofrece una cultura con estructura de valores y de normas, una manera de pensar, un modo de aprehensión del mundo que orienta la conducta de los individuos.
- La organización crea una armadura estructural que determina los puestos, las funciones y las conductas más allá de lo formalmente establecido.
- La organización desarrolla procesos de formación y socialización orientados hacia los objetivos de la organización, calificando los comportamientos como buenos o malos, lo cual impacta en la selección o exclusión de las personas.

En cuanto a la cuestión simbólica, el autor establece que:

- Dentro de la organización se generan y se promueven mitos unificadores, ritos de iniciación, pruebas para ascender, la existencia de héroes tutelares, etc., que afectan el comportamiento de los individuos, quienes al apegarse a estos mitos dan lugar a la legitimación y al significado de su estada dentro de ella.

- En la medida en que la organización recrea y promueve este sistema simbólico mantiene un adecuado equilibrio y estado, ya que fortalece al individuo y a la organización.

En relación al sistema imaginario, Enriquez (2000) establece lo siguiente:

- La organización genera un sistema imaginario de apoyo a los sistemas culturales y simbólicos, debiendo escoger entre dos formas de imaginación: la imaginación engañosa y la imaginación motora. La primera, se relaciona con el hecho de que los individuos tienen deseos de afirmación narcisista, o una demanda de amor y de transformar sus fantasías en realidad, entendiendo que la organización se los facilitará y los protegerá de los riesgos. En lo que respecta a la segunda, la organización posibilitará que los individuos en su trabajo creen los puentes necesarios de fecundidad y riqueza.

Retomando los dos tipos de imaginaciones posibles, las organizaciones tienden más a desarrollar la imaginación engañosa que la motora, ya que la segunda es difícil de sostener a lo largo del tiempo debido a diversas razones: implica la existencia de un espacio transicional, de un aire de juego que favorezca la creatividad y el cuestionamiento permanente. Por último, Enriquez (2000) afirma que todas las organizaciones cuentan con estos sistemas, en todos los tiempos; en la actualidad, la diferencia está dada por el hecho de que las organizaciones buscan consciente y voluntariamente, construir estos sistemas con la finalidad de penetrar en las psiques de las personas. Ver tabla 1.5

Tabla 1.5 Resumen del concepto de organización

Autor	Definición	Elementos
Fayol	Fisiología del cuerpo humano, apunta que el servicio administrativo de una empresa es como el sistema nervioso del hombre, ninguno se ve pero ambos son fundamentales para el desempeño de la empresa y del hombre.	Funciones: técnica, comercial, financiera, contabilidad, seguridad y administración. Administración es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.
Gibson	Toma recursos (insumos) del sistema más amplio (medios técnicos), los procesa y los devuelve en otra forma (productos).	<ul style="list-style-type: none"> • Supervivencia • Contexto • Eficacia • Equilibrio
Sainsaulieu	Considerar esta unidad humana como una verdadera microsociedad capaz de instituir durablemente las propias reglas interiorizadas de su funcionamiento social.	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo social de empresa (cultural y subjetivo). • Intercambios susceptibles de elaborar los objetivos comunes de desarrollo.
Enriquez	En la actualidad representa la integración de tres sistemas: cultural, simbólico e imaginario.	<ul style="list-style-type: none"> • Cultural • Simbólico • Imaginario
Weber	“Grupo corporativo” involucra una relación social que está cerrada o limita la admisión de extraños por medio de reglaha donde su orden impuesto por la acción de individuos específicos cuya función regular es ésta, la de fungir como jefe o “cabeza” y por lo general tiene un personal administrativo.”	<ul style="list-style-type: none"> • Jerarquía, reglas y orden • División de la tarea • Racionalidad • Objetivos definidos
Merton	“La organización es una disposición funcional arreglada racionalmente, y la importancia radica en los componentes de la estructura.”	<ul style="list-style-type: none"> • División del trabajo • Reglamentación • Controles y sanciones • Puestos y habilidades • Autoridad • Canales formales
Drucker	Las organizaciones son medios y el objetivo de la organización es una contribución para el individuo y la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Individuo-sociedad • Equilibrio, Autoridad y Legitimidad
Etzioni Parson	“Son unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación de la división del trabajo, el poder, la comunicación. 2. Centros de poder, uno o más, para controlar. 3. Sustitución de personal o combinación del mismo para cumplir con los propósitos.

Fuente: Elaboración propia, con base en diversos autores, 2012



Capítulo 2

Paradigmas en el estudio de la Organización

A partir de todos los elementos planteados en el capítulo primero de este trabajo, podemos observar un conjunto de aportaciones y de visiones que se han gestado a lo largo del tiempo en diversas zonas geográficas, las cuales enriquecen el legado teórico del andamiaje para el estudio de la organización. De manera paralela, se ha propiciado un gran debate en relación a los planteamientos teóricos-metodológicos, a la capacidad de explicación y a los recortes del objeto de estudio.

En otras palabras, nos enfrentamos a una polarización entre postulados conceptuales, que nos conduce a una dinámica. En palabras de Montaña (2000), transitamos desde la diversidad hacia la similitud, que se expresa en el isomorfismo organizacional (Powell y DiMaggio, 2001). Si nos vamos más atrás, Burrell y Morgan (1985) plantean los supuestos de la naturaleza de las ciencias sociales, por un lado, y de la sociedad, por el otro. A partir de un primer acercamiento puede establecerse que la denominada teoría de la organización se fundamenta en la filosofía de la ciencia y en la teoría de la sociedad, razón por la cual pretende demostrar este planteamiento a lo largo de sus trabajos.

En el mismo sentido, Hassard (1993) alerta sobre la proliferación de corrientes vinculadas al pensamiento sociológico del funcionalismo y de la teoría de los sistemas, en las que se establece una analogía entre el funcionamiento de los seres vivos y el funcionamiento de las sociedades. Además, hace referencia a los principales fundadores de la Sociología y, de acuerdo a su forma de conceptualizar el mundo, podemos establecer una analogía entre Auguste Comte y el positivismo y su consecuente influencia en diversos autores, como John Stuart Mill, Herbert Spencer y Emile Durkheim, quienes sientan las bases

del funcionalismo. Desde otro punto de vista diríamos que la forma en que abordan el mundo los investigadores mencionados es de carácter ontológico realista. En este sentido, Comte (1857, citado en Giddens, 2001) señala que debemos construir nuestras hipótesis y probarlas con nuestras observaciones; en consecuencia, los factores que no son susceptibles de ser observados, sólo son ficciones heurísticas.

Ello proporciona elementos que propician la hegemonía de los sistemas, los paradigmas de la fragmentación de la teoría social y organizacional, canalizando los esfuerzos hacia los paradigmas cerrados y la apertura analítica. Por su parte, Reed (1992) establece la continuidad y la discontinuidad como elementos de análisis del devenir histórico de la teoría de la organización, haciendo énfasis en la discontinuidad teórica y estructural, como la problemática de la organización.

Estos cambios disruptivos, nos conducen a utilizar el concepto de paradigma de Kuhn (1962), en el que existe una perspectiva intelectual de la transformación. Se establece la deficiencia de los sistemas y la respuesta a los problemas de cambio y conflicto, a los que él llamaría el surgimiento de una anomalía. Montañó (1999) y Barba (2000), sostienen que el surgimiento de la fragmentación se produce para conferir poder explicativo al fenómeno organizacional.

Esto conduce a una disputa paradigmática que tiene lugar en cuatro grandes sectores. Burrell y Morgan (1985), propusieron las líneas de debate que se generaban en las ciencias sociales: en la ontología (esencia del fenómeno en estudio); en la epistemología (el origen del conocimiento); en la naturaleza humana (las relaciones entre los seres humanos); en la metodología (la manera en que se obtiene el conocimiento de las cosas). Ver tabla 2.1

Tabla 2.1. Las ciencias sociales y sus debates

Tipos de debate	El debate ontológico	Características
Ontología: se refiere al fenómeno mismo como centro de atención	Nominalismo	Esta posición gira en torno a los supuestos de que el mundo de la ciencia social es externo al conocimiento del individuo y se fundamenta en los nombres, conceptos y niveles de éstos, los cuales se usan en la realidad
	Realismo	El mundo social externo al conocimiento del individuo es un mundo real, concreto, tangible y de estructuras relativamente inmutables
Epistemología	Positivismo	Características epistemológicas que explican y predicen al mundo social y permiten investigar sus particularidades y sus relaciones causales entre los elementos que la constituyen
	Antipositivismo	El mundo social es esencialmente relativista y puede solamente ser sorprendido desde el punto de vista de los individuos, quienes están directamente involucrados en las actividades y el fenómeno que están estudiando
Naturaleza humana	Determinismo	El hombre y sus actividades están completamente determinados por el medio ambiente en que éste se encuentra
	Voluntarismo	El hombre es completamente autónomo y libre.
Metodología	Ideografía	Se puede obtener conocimiento del mundo social a partir del sujeto que está bajo investigación.
	Nomotecnia	Hace énfasis en la importancia de la investigación sobre los protocolos sistemáticos y técnicos.

Fuente: Elaboración propia, con base en Burrell y Morgan (1985)

Bajo esa misma postura, los autores realizan dos propuestas en relación a la naturaleza de la sociedad; la primera de ellas, es la existencia de la dicotomía orden-conflicto. Ello implica que existe una distinción en lo que respecta a la naturaleza de la sociedad, por una parte, orden y equilibrio y, por la otra, problemas de cambio, de conflicto y de coerción en la estructura social. Ver tabla 2.2

Tabla 2.2 Modelos de sociedad

Orden	Conflicto
Comunidad, cohesión, solidaridad, consenso, reciprocidad, cooperación, integración, estabilidad y persistencia	Coerción, división, hostilidad, disenso, conflicto, mala integración y cambios

Fuente: Elaboración propia, con base en Burrell y Morgan (1985)

En ese mismo tenor, la segunda propuesta para entender la naturaleza de la sociedad tiene que ver con la regulación y el cambio radical. En este sentido, los autores consideran el término sociología de la regulación, haciendo énfasis en lo subyacente a la unidad y a la cohesión. Un compromiso concerniente a esta visión sociológica es la necesidad de regular los asuntos humanos. En este sentido, la cuestión principal es ¿cómo una sociedad se mantiene como una entidad? Los trabajos de la sociología del cambio radical contrastan con los de la sociología de la regulación, centrándose básicamente en la búsqueda de la explicación del cambio radical. Con base en lo anterior, Burrell y Morgan (1985) definieron las cuatro formas que adquieren las diferentes perspectivas desde las cuales se realiza el análisis del fenómeno social. Se constata la existencia de un consenso en lo que respecta a la cantidad reconocida de paradigmas: Reed (1992), Hassard (1993), Barba (2000), Rendón y Montaña (2004), Clegg (2005). Ver tabla 2.3.

Tabla 2.3 Los paradigmas de la teoría social

	Sociología del cambio radical		
Subjetividad	Humanismo radical	Estructuralismo radical	Objetividad
	Interpretativo	Funcionalismo	
	Sociología de la regulación		

Fuente: Burrell y Morgan (1985), *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*.

2.1 Funcionalista

Para realizar el análisis organizacional, Burrell y Morgan (1985) definen cuatro paradigmas con sus correspondientes intersecciones entre sujeto-objeto, a partir de los cuales se han generado debates en la teoría social. Los cuatro paradigmas producidos son: el funcionalismo, el interpretativismo, el radical humanista y el radical estructuralista.

lista. Para analizar la ciencia social, sugieren el uso de los cuatro paradigmas señalados desde la perspectiva ontológica, epistemológica, de la naturaleza humana y metodológica.

Los autores mencionan que, implícita o explícitamente, los científicos sociales aprovechan sus disciplinas a través de suposiciones acerca de la naturaleza del mundo social y de cómo éste debe ser estudiado. Dichas suposiciones deben ser hechas de acuerdo con la esencia del fenómeno en estudio (ontológicamente), con el origen del conocimiento (epistemológicamente), tomando en cuenta las relaciones entre los seres humanos (naturaleza humana) y con la manera utilizada para obtener el conocimiento sobre las cosas (metodología).

El paradigma funcionalista considera a la sociedad como un fenómeno real, cuya existencia es concreta y tiene carácter sistemático en cuanto al orden de regulación. Este paradigma induce a la búsqueda de una metodología científica. De acuerdo al paradigma interpretativo, el mundo social es precario en su estatus ontológico. En este sentido, la realidad social no posee una forma concreta, siendo, de hecho, creada por la experiencia intersubjetiva. Para conocer este mundo es necesaria la acción participante.

Sus orígenes se encuentran en los fundadores de la sociología y, de acuerdo a su forma de conceptualizar el mundo, podemos establecer una analogía entre Auguste Comte y el positivismo, con su consecuente influencia en diversos autores, como John Stuart Mill, Herbert Spencer y Emile Durkheim, quienes sientan las bases del funcionalismo. Desde otro punto de vista diríamos que la forma en que los investigadores mencionados abordan el mundo es de carácter ontológico realista. Al respecto, Comte propone que debemos construir nuestras hipótesis y probarlas con nuestras observaciones. En consecuencia, aquellos factores que no son susceptibles de ser observados son sólo ficciones heurísticas.

En Comte (1857, citado en Barnes y Becker, 1984), se aprecia cómo se plantea la transición desde la mente teológica (el fenómeno se explica a través de fuerzas sobrenaturales) al positivismo (el estudio de la normatividad y de las leyes sistemáticas en relación con los datos empíricos), a través de la metafísica (referida a fuerzas abstractas o a entidades personificadas). Este proceso se presenta en cada ciencia. También considera la existencia de una jerarquía entre las ciencias y que la matemática ocupa el lugar más elevado, mientras que la sociología se ubica en el otro extremo. El positivismo sólo se expresa en aquello que puede ser observado.

Se considera que Stuart Mill (1866, citado en Barnes y Becker, 1984) es la segunda figura en importancia dentro de la ortodoxia sociológica. Entre sus principales esfuerzos se encuentra el intento de crear reglas que gobiernen la lógica de la inducción y de la deducción. Este autor postuló que la ciencia social debería ser modelada a partir de los principios newtonianos de la mecánica para estudiar al hombre, señalando que todas las ciencias tienen patrones similares y que éstas llegan a ser más “científicas”, en la medida en que sus leyes sean más generales.

Herbert Spencer (1895, citado en Pérez, 2003) —una personalidad en el campo de la ortodoxia sociológica—, aportó bases para el estructural-funcionalismo. Si bien trabajó en la teoría organicista y en la analogía entre el cuerpo social y el organismo humano, señaló que ésta nunca se presenta como una directa y pura analogía, como lo apreciaran Platón y Hobbes. Spencer (1895), consideraba que las leyes de las ciencias, en principio, pueden ser subsumidas y unificadas por una ley suprema de la evolución y de la disolución, la cual ofrece un enfoque genético del cosmos, incorporando este enfoque tanto a la consideración de la formación de la tierra, de las especies, del desarrollo embriológico del individuo animal como al desarrollo de las sociedades. Su aportación más significativa corresponde a su concepto de la sociedad como un súper organismo paralelo a la evolución de las especies, en el que el cambio social puede surgir a partir de una pléthora de factores; su modelo de evolución social se basa en principios inmutables validados por la biología de su tiempo.

Emile Durkheim (1917, citado en Barnes y Becker, 1984) criticó los escritos de Comte, Mill, Spencer, aunque de todas maneras, fue influenciado por ellos. Durkheim se consideraba como un científico racionalista y entre sus metas se encontraba la prosecución de estudios en los que se emplearan métodos y procedimientos utilizados por las ciencias naturales para el análisis del comportamiento humano. Trabajó para proporcionar un método y un cuerpo al desarrollo científico y a la localización de los hechos sociales, señalando que éstos no sólo eran observables pues los recursos aportados por la estadística podían suplir lo no observado.

Conjuntamente con Malinowski y Brown, desarrolló fundamentos teóricos para el método funcionalista a partir de la antropología y de la sociología. Durkheim vivió su mejor momento cuando Parsons y Merton (1965) reconocieron en él a un gran aportador al paradigma dominante en la disciplina: el estructural funcionalismo.

Con base en Durkheim (1917, citado en Barnes y Becker, 1984), se plantea que las sociedades, igual que los organismos, exhiben diversos grados de complejidad estructural, los cuales pueden ser medidos en razón del diverso número de factores que componen dicha estructura, aseverándose que, de acuerdo al análisis del fenómeno social en términos de su estructura y de su funcionamiento, la sociedad puede autorregularse. Durkheim adicionó al estructural funcionalismo, la idea de que debe considerarse el análisis causal y de que, en este caso, la sociología debería ser entendida a través de la conciencia colectiva o de la compartición de valores.

Debido a lo anterior, Hassard (1993) menciona que se aprecia que el desarrollo de la sociología positivista incidió en el desarrollo de una ortodoxia sociológica en el análisis de sistemas. El estructural funcionalismo sentó las bases para identificar las limitaciones del funcionalismo en el análisis social y de las organizaciones, dando paso a los estudios de la acción social, como son los del cambio y el conflicto.

Burrell y Morgan (1985), consideran que el funcionalismo (teoría de sistemas estructural-funcionalista), epistemología tiende a ser positivista. Es la ideología dominante de nuestro tiempo, caracterizada por una preocupación en torno al orden social, al consenso general y a la integración social; a través de la aplicación del modelo mecanicista y biológico al entendimiento del mundo social, su objetivo es proporcionar soluciones prácticas a problemas prácticos. El paradigma funcionalista se sustenta en las premisas de que la sociedad es real, de su existencia concreta y de su carácter sistemático, encaminado hacia el orden, la producción y la regulación. Este paradigma evoca la distancia existente entre el investigador y su parte subjetiva, y el rigor del método científico, cuya orientación es pragmática. El principio concierne a un análisis de la sociedad realizado de una manera en la cual se produce conocimiento útil.

En los estudios de la organización, los paradigmas surgen en un terreno de discusión en el que el eje rector es la polarización entre conceptos. Para Hassard (1993), la teoría de la organización, aunque también menciona a la sociología, transita desde el funcionalismo hacia la fragmentación. Ello es el resultado de la limitada capacidad de explicación que tiene el paradigma dominante, identificado por el funcionalismo y la teoría de los sistemas sociales; esta última es cuestionada por su estatismo metodológico y por su conservadurismo, así como por el énfasis que pone en el equilibrio y en la integración, desatendiendo el cambio y el conflicto.

En el caso de la teoría de la organización, uno de los primeros autores que cuestionó el paradigma dominante fue Silverman (1998), a través de su obra *Teoría de la organización* ya comentada en párrafos anteriores. Posteriormente, también se incorporaron otros autores, como Burrell y Morgan (1979, 1985), Lawrence y Lorsch (1967), Gibson (1983), etcétera. Entre todos estos autores y sus respectivas propuestas para aproximarse al estudio de las condiciones de la organización, coincidimos con Ibarra (2000, 2006), quien reconoce a tres autores como los provocadores intelectuales del punto de inflexión en los estudios organizacionales: Mouzelis, Silverman y Braverman. A mediados de la década de los setenta, las aportaciones realizadas por estos autores voltearon la vista hacia otras dinámicas ubicadas más allá del enfoque estructuralista y contextual (estructuras y relaciones causales con medio), conduciéndonos a mirar con mayor detalle el fenómeno organizacional.¹⁹

En este marco de referencia, los autores arriba citados coinciden en su percepción del agotamiento del paradigma ortodoxo funcionalista de la burocracia racional como mecanismo social estratégico, el cual incluye la razón instrumental como principio legitimado que ha producido avances económicos tangibles durante más de medio siglo. La crítica principal de los autores en cuestión se centra en la falta de cabida de los elementos sociales de los individuos, como los sentimientos de las personas, las relaciones informales, la estructura del poder, entre otros muchos puntos que tienen como fin el intercambio social. Retomando a Burrell y Morgan (1985), estos autores mencionan la necesidad de una reconstrucción social a través de la convivencia y de la creatividad, en la que sean útiles individuos políticamente relacionados en lugar de gerentes, lo que posibilitará terminar con el fascismo managerial. De la misma forma, los autores incorporan al debate el conflicto en la teoría social y el cambio.

2.2 Interpretativismo

En relación al paradigma interpretativo, Burrell y Morgan (1985), además de Hassard (1993), opinan que el mundo social posee “un precario estatus” ontológico. Según este postulado, aunque esa realidad social tiene un orden y una regulación, no posee una for-

19 Estos autores fueron discutidos en el apartado 1.6 de este trabajo, denominado estudios organizacionales.

ma concreta externa. Los autores consideran que es el producto de una experiencia intersubjetiva; según los interpretativistas, el mundo social puede comprenderse mejor a partir de una visión de participación en la acción. Burrell y Morgan (1985) finalizan diciendo que los investigadores inscritos en este paradigma buscan la deconstrucción del proceso fenomenológico a través de la cual muestran que las realidades son creadas, sostenidas y cambiadas.

La base de este paradigma se encuentra en la experiencia subjetiva. Éste sigue los lineamientos del nominalismo, del antipositivismo, del voluntarismo y de la ideografía, de acuerdo a los cuales los asuntos humanos cohesionan, dan orden e integran. La sociología interpretativa se relaciona con los siguientes conceptos: *status quo*, orden social, consenso, integración social, solidaridad, necesidad de satisfacción y actualidad. En cambio, si se investiga desde adentro, este modelo implica un acercamiento experimental y abstenerse de establecer categorías de análisis a priori -etnometodología, antropología y métodos clínicos, por ejemplo (De Gauleyac, 2005).

El paradigma interpretativo es producto de la tradición del idealismo alemán. Se basa en la filosofía de Kant, cuyo énfasis se encuentra en la esencia espiritual. Las premisas del paradigma interpretativo resultan de importancia para el estudio de las organizaciones en particular. Por ejemplo, la incorporación del marco teórico de la antropología social en las dimensiones cultural y simbólica, proporciona un campo fértil para la observación de la construcción y la reconstrucción cotidiana de las formas simbólicas, para la percepción e interpretación de esos significados y para la validación de valores y conductas por parte de un grupo social inmerso en un contexto sociohistórico e institucional.

Este paradigma es campo fértil para estudiar diferentes tópicos en la cotidianidad de la organización, por ejemplo el concepto de la cultura y los ejes de análisis, destaca Sahlins (1997), el cual establece uno instrumental, orientado hacia una transformación efectiva del entorno, por una razón práctica y otro simbólico, la razón mítica, entendida como una cualidad eminentemente expresiva o comunicativa (Olavarría, 2007). La propia Olavarría desarrolla el segundo eje al que llama "Simbólico", retomando a Geertz (1973), quien establece la contribución conceptual de significados e interpretaciones, y recordando un planteamiento de Weber, cuando señala que "...el hombre es un animal suspendido en tramas de significación tejidas por él mismo, considero que la cultura se compone de tales tramas y que el

análisis de ésta no es por tanto una ciencia experimental en busca de leyes, sino una ciencia interpretativa en busca de significados”.

En este orden de ideas, la cultura se compone de acciones, símbolos y signos, además de textos, conversaciones y otros elementos de interacción social. Asimismo, el énfasis puesto en la cultura conduce a tratar de descifrar capas de significado, en las que las acciones y las expresiones tienen significados en la vida cotidiana de quien las produce, percibe e interpreta.

Geertz (1973), se posiciona como el parteaguas del concepto interpretativo de la cultura, y a nuestro juicio, su aportación primordial tiene que ver con la amplitud de su visión, que rebasó la parte descriptiva, exigiendo, además, un esfuerzo mayor para profundizar en los patrones de significados, diferenciando de manera fina el sentido de los signos y proponiendo la interpretación como forma de estudiar la cultura. Thompson (1998), en concordancia con Geertz (1973), define la concepción simbólica de la cultura como el “Patrón de significados incorporados a las formas simbólicas –entre las que se incluyen acciones, enunciados y objetos significativos de diversos tipos– en virtud de las cuales los individuos se comunican entre sí y comparten experiencias, concepciones y creencias.”

En este sentido, agrega Thompson (1998): “formas simbólicas, como amplio campo de fenómenos significativos, desde las acciones, gestos y rituales, hasta los enunciados, los textos, los programas de televisión y las obras de arte.” Al respecto, surge un elemento que añade mayor complejidad, porque la producción de las formas simbólicas implica la existencia de un objetivo y el envío de un mensaje, que es percibido por otro individuo de manera personal, con lo cual se genera una posible diferencia de interpretación entre quien produce el mensaje y quien lo recibe.

De manera concreta, las formas simbólicas reúnen una serie de características que varían en la manera en las que se construyen, difunden y reciben en el mundo social, así como en el sentido y en el valor que tienen para quien las recibe. Dependen de los contextos y de las instituciones que las generan, las mediatizan y las sostienen. En este sentido, resulta importante incorporar dos definiciones: la de contexto social y la de institución social.

La definición de contexto social, es desarrollada por Bourdieu (1986), quien señala que es el campo de interacción del espacio social y las trayectorias que dependen del capital (económico, cultural y simbólico):

El espacio social está construido en forma tal que los agentes que ocupan en él posiciones semejantes son situados en condiciones y sometidos a condicionamientos semejantes, y tienen todas las posibilidades de tener disposiciones e intereses semejantes, de producir por lo tanto prácticas también semejantes (Bourdieu, 1986).

Por su parte, Thompson (1998) define a la institución social como “Conjuntos específicos y relativamente estables de reglas y recursos, junto con las relaciones sociales que son establecidas por ellas y en ellas”. Es decir, representan una constelación de reglas, recursos, y relaciones que se sitúan en campos de interacción y al mismo tiempo los crean.

A partir de estas dos definiciones, enmarcamos la generación y la difusión de las formas simbólicas en un proceso dinámico, en el que se producen significados en las diferentes etapas de su elaboración, así como interpretaciones que conllevan recursos, reglas, códigos y esquemas propios.

Por tal razón, estos significados tienen que ver con los contextos sociales. Las formas simbólicas son recibidas por individuos inmersos en un contexto desde el cual se moldea la manera en que son recibidas, comprendidas y *valoradas por* ellos. Como apunta Thompson “al recibir e interpretar formas simbólicas, los individuos participan en un proceso permanente de constitución y reconstitución del significado, y este proceso es típicamente parte de lo que se puede llamar la reproducción simbólica de los contextos sociales”.

El planteamiento anterior es congruente con el de Linda Smircich (1983), creadora del concepto de simbolismo organizacional, cuyo énfasis se encuentra en la vida cotidiana de la organización y en la comprensión del significado de sus aspectos y prácticas por parte de sus integrantes. La propuesta de esta autora se ve reafirmada al considerar la definición de la cultura como la metáfora raíz, a partir de la cual las organizaciones son entendidas como cultura. En otras palabras, las organizaciones no tienen cultura, las organizaciones son cultura.

Este cambio de enfoque trajo consigo una serie de implicaciones muy importantes porque, “las organizaciones son entendidas y analizadas no principalmente en términos económicos o materiales, sino en términos de sus aspectos expresivos y simbólicos” (Smircich, 1983). Con ello, el simbolismo organizacional emerge por motu proprio, ofreciendo un escenario alentador para las interpretaciones del quehacer cotidiano de la interacción social entre los integrantes de

una organización en su construcción y reconstrucción de significados, en un concepto social e institucional.

La importancia de los contextos social e institucional nos lleva a incorporar el papel de las instituciones en el proceso de interacción social. Según Douglas (1986), existe una conveniencia mutua entre las instituciones y las personas, a partir de la cual se consolidan relaciones duraderas. Además, el autor emplea analogías con la naturaleza para validar las estructuras y la clasificación de las personas que realizan las instituciones. En este sentido, menciona que “Las intenciones individuales de construir una institución pueden ser muy buenas; es posible que los individuos contengan sus propios impulsos e intenten controlar la tendencia generalizada a beneficiarse gratuitamente invocando analogías con la naturaleza”.

Por otro lado, los sistemas de representaciones colectivas expresan desde los mitos hasta las tradiciones inventadas a partir de la memoria oral, aunque también la generación de textos constituye un elemento que, con mayor fuerza, contribuye a conservar, difundir y narrar los hechos sociales de una comunidad. Ello implicó que la literatura cobrara mayor fuerza, lo cual es expresado por Boulton como sigue “literatura que camina y habla antes que nuestros ojos.” Coincidiendo con Bourdieu (1986), presenta los mecanismos a través de los cuales la conducta social se va moldeando, de manera que, sin estar plenamente conscientes, actuamos de acuerdo a principios que fueron introyectados durante nuestro crecimiento y mediante nuestro paso por diversas instituciones sociales, como la familia, la escuela, el trabajo, las colonias, los municipios, los estados, etcétera. Desde un punto de vista global, estos elementos interdependientes edifican una estructura que permite reconstruir e interpretar los significados de la actuación social.

Los espacios significativos, la generación de símbolos, además de la difusión y el manejo de diversos mecanismos orientados que buscan mantener posiciones de dominio. Por ejemplo, con el fin de conservar su poder social y su habilidad de ejercer mando social, las élites han conspirado transformando su interés y mimetizando su actuación. Particularmente, en el plano institucional, podemos observar campañas publicitarias y comunicativas que alientan el beneficio social y exhiben la preocupación de estas élites por las minorías. Teletón, Un kilo de ayuda, campañas del redondeo y otras tantas, podrían proyectar formas simbólicas persuasivas de organismos pre-

suntamente comprometidos con la sociedad que, de esta manera, logran hacer que perduren sus beneficios económicos y/o políticos.²⁰

Es posible incorporar a este mismo paradigma la dramaturgia social y el método de la narrativa como elementos primordiales para entender el actuar individual y organizacional de las personas, además de que se sustenta la idea, por lo menos para Czarniawska (1997), de que la realidad está compuesta de textos. Este es uno de los aspectos con los que no estoy de acuerdo. Entiendo que se trata de una concepción limitada, ya que la construcción de un texto parte de la subjetividad de su autor, es decir, depende de la interpretación que éste tenga de los hechos, así como de su ideología, del papel jerárquico que ocupa en la estructura social, del tiempo empleado en la elaboración del texto, entre otros elementos.

Para ejemplificar lo anterior, haré referencia a los textos históricos de un país, los cuales dan cuenta de los momentos gloriosos del mismo, escondiendo aquellos hechos que resultan nocivos para la identidad, la cohesión y la fortaleza cultural. En México, la batalla de Puebla, ocurrida durante la segunda mitad del siglo XIX —5 de mayo de 1862—, en la que el General Ignacio Zaragoza venció al ejército francés y a un grupo de insurgentes mexicanos, es narrada parcialmente. Unos días después, Ignacio Zaragoza fue derrotado totalmente y eso no se difunde. Debido a cuestiones como la mencionada, consideramos que la interpretación es limitada y subjetiva, más aún si tenemos en cuenta a Goffman (1993), quien afirma que las personas asumimos un rol aspiracional a partir del cual simulamos encontrarnos en un mundo que es aquel en el que pretendemos estar. Ello requiere de una actuación que se esconde bajo un cierto manto de cinismo y tras una fachada que asegura la eficiencia de la actuación, que se rodea de una escenografía, signos temporales, y es confirmada por ciertas posiciones socioeconómicas y de estatus. Ello lleva a conformar y a alentar estereotipos.

Estos estereotipos conducen a que nos idealicemos y nos volvamos sectarios tanto individual como colectivamente, con el concepto de equipo, mismo que establece la diferencia entre los estratos y promueve la movilidad entre clases, exigiendo una actuación y un

20 En la actualidad, 2012, en los diferentes mercados existe una corriente que tiende a generar la percepción de un mayor compromiso y responsabilidad con la comunidad. Diversos grupos empresariales y empresas transnacionales han incluido en sus objetivos estratégicos, la lucha por un crecimiento verde, ser una empresa socialmente responsable, una gran empresa para trabajar, etcétera.

estatus de clase más elevado que el que actualmente se tiene. Desde el punto de vista de la comunicación y del manejo publicitario, hacemos referencia a un anuncio de automóviles de la Volkswagen, cuyo eslogan “Todo mundo tiene un Jetta en la cabeza”, propicia una segmentación entre las clases sociales, exhibiendo la realidad parcial de un grupo de personas.

Con ello, se genera una terrible crisis de identidad, que se ve reflejada en una actuación incompleta e ineficiente de las personas en su nuevo papel, parafraseando a Burke y su concepción de la persona como fabricante de símbolos y considerando el drama como género para explicar el idioma y la acción de la vida social. La identidad es precisamente el hilo conductor de la propuesta de Czarniawska (1997), quien propone que la narrativa de la organización es la construcción de historias y la interpretación de la realidad social, mediante el drama y la autobiografía. La construcción de historias permite estudiar en forma amplia el quehacer cotidiano de las organizaciones, mientras que la segunda posibilita capturar lo profundo de los diversos personajes en el actuar organizacional.

Una de las extensiones que permite la utilización de la representación de la realidad, puede aplicarse a la conformación de la identidad de las organizaciones, pues ésta se va construyendo. Como lo mencionan Whetten y Goodfrey (1998), se trata de aquello que el miembro considera central, la esencia y lo distintivo de su organización. Es decir, de la construcción y la reconstrucción de una imagen de una organización, que se ve reflejada en la visión que la gente tiene, tanto de los integrantes de una organización como de la propia institución. Particularmente, a partir de esta lectura los autores presentan una conversación entre diferentes actores, cuyas posturas son distintas en lo que respecta al concepto y a la forma de construir la identidad de las personas y de las organizaciones.

Al fin de cuentas, este paradigma permite involucrar otras metodologías a la interpretación de las actividades cotidianas de los actores de una organización; por ejemplo, relaciones informales, identidad laboral, cultura organizacional, expectativas y temores frente a las transformaciones organizacionales. En términos de los actores, esto favorece la interpretación de la realidad social incorporando su voz, pues sólo ellos están en posibilidades de manifestar su construcción y su reconstrucción vivencial, las formas en que interpretan y reinterpretan los fenómenos organizacionales.

2.3 Humanista radical

Hassard (1993), comenta que el paradigma humanista radical es el menos desarrollado por Burrell y Morgan (1985). Además, menciona que sus bases teóricas se configuran a partir de un préstamo de diferentes disciplinas, entre las que se incluyen el existencialismo francés, la anarquía del individualismo de Stirner, la teoría crítica de Gramsci, Lukács y la escuela de Frankfurt. Desde el punto de vista del análisis organizacional, se retoma la denominada teoría antiorganización de Bynon (1973), algunos trabajos de Clarke y Clegg (1996), así como temáticas de poder, reglas y dominación, relacionadas con la teoría crítica.

Desde la visión de la sociología y a partir de una posición subjetivista, este paradigma es definido como la sociología del cambio radical. Una de sus premisas básicas está dada por la consideración de que la conciencia del hombre está dominada por la superestructura ideológica, por lo cual realiza una severa crítica al *status quo*. El humanismo radical destaca los siguientes conceptos: cambio radical, forma de dominación, emancipación y potencialidades, enfatizando la conciencia del hombre. Constituye la antítesis del paradigma funcionalista. Sus fuentes se encuentran en el idealismo alemán de Kant y Hegel y en la fenomenología de Husserl.

Aunque los planteamientos del humanismo radical tienen argumentos suficientemente sólidos en algunos casos, por ejemplo en lo que respecta a la alienación del trabajador y a la pérdida de la conciencia en un mundo totalizador, su propuesta no es factible en el sentido de enfatizar la unión entre la naturaleza y la totalidad y de apuntar a la convivencia de modos alternativos de realidad y vida social. Ello se basa en el idealismo alemán, según el cual la propia palabra establece el idealismo de una estructura social en la que domina el Humanismo Radical.

Específicamente, en relación a los esfuerzos por comprender la organización plantea una antiteoría de la organización, poniendo en la mesa del debate los planteamientos originales, los cuales se contraponen de manera directa, generando un campo amplio de discusión. Burrell y Morgan (1985), señalan que, conjuntamente con el paradigma interpretativo, este paradigma parte del supuesto de que la realidad cotidiana es socialmente construida. Sin embargo, alerta respecto a que la citada construcción está atada a “patologías de conciencia”,

a situaciones en las cuales los actores encuentran las prisiones de un mundo (social) que ellos mismos crearon.

Asimismo, basándose en el idealismo alemán critica la alienación del trabajador y la pérdida de la conciencia del mundo moderno. En este sentido, apunta a la convivencia de modos alternativos de realidad y de vida social, buscando el acoplamiento entre el pensamiento y la acción como medios para trascender la alienación.

La influencia de los sistemas sociales en el pensamiento de la teoría organizacional data de los sistemas cerrados y de los trabajos realizados en la Hawthorne, de los cuales derivaron muchos estudios ergonómicos. En una primera aproximación, el paradigma humanista radical debe sus orígenes a los investigadores Dikson y Roethlisberger, cuyo trabajo en Hawthorne durante los años treinta, determinó avances en los enfoques de sistemas empleando modelos de interrelación en mutua dependencia vinculados a situaciones de causa-efecto para el análisis de las situaciones humanas. En el sentido de dichos autores, Mayo indicó que la sociedad debe ser concebida como un sistema tendiente al equilibrio, en el que, de ocurrir un disturbio, las propias fuerzas del sistema procuran restaurarlo.

Existieron otros estudios relacionados con la subjetividad y la informalidad en las relaciones laborales, entre los cuales uno de los más sobresalientes fue elaborado en el Instituto Tavistock de Inglaterra (Reed, 1985). Corresponde a un estudio realizado en las minas de carbón, el cual permitió identificar relaciones de solidaridad, informalidad que participa activamente en el comportamiento de los grupos de trabajo, cuya influencia se ve reflejada en la eficiencia y en la eficacia de los objetivos generales de las minas sujeto de estudio. A partir de este análisis, se produce un descubrimiento de solidaridad, la cual desarrolla un modelo de equilibrio del comportamiento industrial, tomando en cuenta la mecánica paretiana.

Durante el jubileo de Mills, surgió otro importante estudio denominado el "Calico Mill". En el mismo se vio a la empresa como un sistema abierto a su medio ambiente, concluyéndose que el mantenimiento de ésta por sí misma se realiza a través del intercambio de materiales y relaciones con el medio. Quien coordinara dicho estudio, Rice (1964) aseveró que el líder constituía la pieza principal para manejar las relaciones de la empresa con el medio ambiente, esta se da en condiciones favorables cuando existe lo que denominó "Maximun flexibility an Enterprise is obtained when, consistent with overall integration".

2.4 Estructuralista Radical

El estructuralismo radical se concentra en las relaciones estructurales y en la realidad social. Sigue las líneas del realismo, del positivismo, del determinismo y de la nomotecnia, a través de la teoría de la organización radical. Además, forma parte de la crítica social y probablemente tenga coincidencias con el paradigma radical humanista, compartiendo concepciones materialistas del mundo social; el mundo social es considerado como un hecho, posee una existencia dura, independiente de la forma en que se realiza la construcción social. Para ellos, el mundo social tiene características intrínsecas de tensión y de contradicción, a partir de las cuales buscan un cambio radical completo en el sistema social.

Una de las propuestas que se inscribe en este paradigma es la teoría del poder y organización (Clegg, 1980), cuyo título constituye un homenaje sutil a David Silverman. A su vez, Poder, Regla y Dominación había sido una propuesta incipientemente estructuralista, en un estructuralismo con orientación gramsciana. El poder como uno de los temas fundamentales que originaron este paradigma, por ejemplo Lukes (1974), y Giddens (2001) hablan sobre la ausencia de una discusión más precisa sobre la operación de modelos para entender el poder. Por su parte, Clegg y Dunkerley (1980) mantuvieron el interés por el poder en las organizaciones, mediante la clase y el control, lo cual fue una contribución a la teoría de la organización. Las innovaciones principales derivaron de varias fuentes marxistas que, en el momento, no fueron bien conocidas entre los teóricos de la organización. El marco de trabajo fue manejado esencialmente a partir de la idea de organizaciones como arenas en las que competían diferentes modos de racionalidad (asociados directamente a las influencias del neweberianismo en Poder, Regla y Dominación).

La idea de diferir en los modos de racionalidad se acopló con la noción de estructuralismo, que debe ver a las organizaciones como históricamente sedimentadas o determinadas, con reglas de selección distintas para cada capa de sedimentación. Anteriormente, el libro de Clegg y Dunkerley (1980) titulado *Organización, Clase y Control* fue ideado a partir de la noción de organización en el contexto que funciona dentro del Estado y del análisis realizado por la economía política. La idea central era que el poder debe pensarse en términos de una serie de circuitos y flujos.

Pero, de acuerdo a las dimensiones de análisis propuestas por Burrell y Morgan (1985) en cuanto a la objetividad-subjetividad, este paradigma se alinea con la objetividad, mirando hacia la realidad. Desde la otra dimensión, la sociología de la regulación y la sociología del cambio radical, el paradigma en cuestión ubica al denominado estructuralismo radical. Si bien esta propuesta evidencia un regreso a la perspectiva realista, también promueve un cambio radical desde la visión de la sociología. Al respecto, conviene valorar la incorporación de nuevas visiones y de nuevas metodologías a la explicación del fenómeno organizacional.

Uno de los trabajos que puede integrarse a este paradigma, es el que contiene la posición de Donaldson (2005), quien profesa una visión más direccionada hacia la cuestión managerial, es decir, de negocios. Estos planteamientos se inscriben en la teoría de la contingencia estructural. Como ya se mencionó, la misma implica el diseño de la estrategia y, posteriormente, de la estructura organizacional, a partir de factores externos que influyen en el desempeño organizacional. Este autor maneja la idea de usar el mayor lente teórico para ver a la organización.

Este investigador defiende el funcionalismo y la orientación de la teoría de la organización, tomando como referencia la centralización de la teoría y de las pruebas empíricas. Aunado a lo anterior, se apoya en la teoría de la contingencia, rechazando la selección de una estrategia y el abrazar un determinismo situacional. Estos argumentos se basan en las investigaciones empíricas realizadas en diferentes naciones del mundo, las cuales se originaron debido al bajo desempeño de la organización y al disparo de un cambio estructural adaptativo. Además, el autor agrega la creación del portafolio de la teoría de la organización, en el que incluye cuestiones financieras a la luz de una mejora del desempeño organizacional.

A juicio de Burrell y Morgan (1985), otra de las contribuciones a este paradigma la constituye el trabajo de Althusser y Colletti, los denominados marxistas mediterráneos, así como la teoría del conflicto de Dahrendorf y Rex, y el materialismo histórico de Bukharin, entre otros. Asimismo, Burrell y Morgan ponen en la mesa de discusión el trabajo realizado por la economía política, además de las implicaciones derivadas del trabajo y la burocracia. De hecho, ello representa una reinterpretación del trabajo de Marx y Weber. En este sentido, los mismos autores enuncian el desarrollo de esta dualidad en la denominada teoría de la organización radical.

Con base en el impactante trabajo de Burrell y Morgan (1985), los estudiosos de la organización realizaron una clasificación de las diferentes aportaciones que se generaron a través del tiempo en diferentes zonas geográficas. A partir de esos trabajos y retomando el cuadro esquemático de las dimensiones de análisis propuesta por los autores ya mencionados, es posible agrupar algunas de las aportaciones realizadas por la teoría de la organización y por los estudios organizacionales, tal como se observa en la tabla 2.4.

En esta tabla, en el eje de las abscisas se ubican los planteamientos realizados por los diferentes autores entre las variables objetividad y subjetividad, teniendo que ver con el contenido conceptual y metodológico de los análisis de las organizaciones. En el eje de las ordenadas se mueven las propuestas comprendidas en un rango que va desde la sociología de la regulación en un extremo a la sociología del cambio radical en el otro. Dentro de este plano cartesiano estamos en posibilidades de analizar las propuestas y, tomando en cuenta las variables definidas, de posicionar el trabajo. Por ejemplo, el planteamiento paradigmático del interaccionismo simbólico tiende hacia la subjetividad debido al estudio de la comprensión de los símbolos en las organizaciones, lo cual es posible mediante el uso de metodologías como la etnometodología y la fenomenología, aunque con una tendencia hacia la sociología de la regulación.

Tabla 2.4 Los estudios organizacionales y los paradigmas sociológicos

		Sociología del cambio radical					
		Teoría antiorganizacional	Teoría de la organización radical				
Subjetividad	Etnometodología y fenomenología interaccionismo simbólico	Pluralismo				Objetividad	
		Referencia al accionismo	Teoría de las disfunciones burocráticas	Teoría del sistema social	Objetivismo		
		Sociología de la regulación					

Fuente: Adaptación libre de Burrell y Morgan (1985) y de diversos autores, 2012.

Como consecuencia de lo anterior, nos encontramos frente a la lucha entre paradigmas que buscan la supremacía a través de la confrontación de lineamientos y postulados. Ante esta fragmentación de

enfoques y de propuestas en los estudios organizacionales y en la teoría de la organización existen diferentes posturas. Hassard (1993), considera que dicha fragmentación es positiva si aprendemos la operacionalización exitosa de esos múltiples paradigmas, debido a que pueden acarrear aprendizajes de lenguajes y prácticas en un amplio margen de comunidades académicas, además de posibilitar el desarrollo de las habilidades representativas de cada uno. Asimismo, este pluralismo democratiza los estudios de las organizaciones. Ibarra (2000), por su parte, opina que los variados problemas enfrentados por las empresas y por otro tipo de organizaciones, constituyen una explicación de la fragmentación que ha caracterizado a la disciplina y de la imposibilidad de construir una ciencia normal que sintetice los conocimientos de manera que den lugar a una teoría general. Ibarra (2006), señala que se “trata de un campo con rupturas sucesivas... que ha llevado a la fragmentación posmoderna”. Agrega, que la diversidad de los estudios organizacionales se ha visto reforzada por su cosmopolitismo disciplinario y geográfico.

Estos planteamientos innovadores determinaron el desprendimiento de un grupo de investigadores europeos que cuestionaron los marcos de trabajo de la teoría de la organización y que, en consecuencia, buscaron nuevos espacios de análisis. Al cuestionar la capacidad de explicación de las complejidades del fenómeno organizacional, este grupo de estudiosos fragmentaron el campo de conocimiento denominado Teoría de la organización y conformaron el denominado Grupo Europeo de Estudios Organizacionales EGOS, dando inicio a su propia disciplina.

En este sentido, los argumentos y los contraargumentos, evidencian la discontinuidad y la fragmentación de los diferentes postulados, lo cual hace prácticamente imposible lograr la coherencia en una disciplina tan ambigua y plural. Lo recomendable es analizar la vida social dentro de las organizaciones empleando conceptos, estructuras y modelos definidos, apoyados por un grupo de conocimientos amplio, referenciado y acumulado, con la finalidad de conformar una aproximación ontológica, epistemológica, teórica y metodológica acorde a los nuevos tiempos complejos y cambiantes de la problemática organizacional. Eso no significa utilizar un marco integrador, sino más bien considerar una fragmentación de posturas que puedan combinarse, según los requerimientos de la construcción del objeto de estudio por un lado, y de la teoría de la organización por el otro.

Tradicionalmente, mediante estos cuatro paradigmas se han llevado a cabo acercamientos a la realidad compleja. Hassard (1993) hace una investigación original, en la que considera un caso de estudio, el de los bomberos británicos. En este sentido, analiza aspectos particulares de acuerdo a cada uno de los paradigmas, muestra la metodología a seguir, demuestra los resultados y concluye. Esta investigación fue la primera en utilizar de manera múltiple y combinada los diferentes paradigmas, dando cuenta de algunas de las posibilidades empíricas que se generan a partir de los modelos heterodoxos, demostrando cómo los diferentes paradigmas contribuyen a comprender el comportamiento organizacional.

Por ello, nos encontramos frente a una lucha de paradigmas, que implica emplear argumentos sólidos desde los ejes de debate ontológico, epistemológico, de naturaleza humana y metodológico, sobre ejes dimensionales, como los niveles de análisis macro o micro; incluyendo los componentes sustantivos enfatizados, es decir, las variables que se mantienen como principales o enfáticas y/o los agentes explicativos (Effrat, 1973). Esto llevó al aumento del número de paradigmas en sociología y, por ende, a que también se incrementaran en la teoría de la organización.

En la carrera de los paradigmas por ganar la supremacía en lo que respecta a las explicaciones del fenómeno organizacional, vemos que cada una de las corrientes tiene alcances y limitaciones, mismas que deben de ser valoradas en el espacio y en el tiempo en que fueron planteadas, así como tomando en cuenta los antecedentes que sustentan dicha propuesta. Por lo tanto, consideramos necesario establecer una postura en la que la heterogeneidad de las posibles formas y combinaciones de los postulados, así como de las maneras de abordar el estudio de las organizaciones, ofrezca una amplia variedad para llevar a cabo los estudios de la organización, para debatir y utilizar según el objetivo de la investigación.

Esto lleva al planteamiento de un debate en el que existen diferentes posiciones en torno a la teoría de la organización. Es importante contextualizar que, durante la segunda parte de la década de los ochenta, se produjo un desarrollo de las ciencias sociales, cuyo objetivo era comprender, explicar y predecir los diferentes fenómenos sociales.

En aquel momento, en el mundo se vivía una apertura comercial incipiente a nivel internacional, en tanto la industria energética, representada por el petróleo, se encontraba en crisis y tenía lugar una

lucha sin cuartel por la expansión de los mercados. En este marco de turbulencias, se realizaban esfuerzos por construir respuestas tendientes a resolver dichas problemáticas sociales. Al respecto, se consolida la teoría de la contingencia estructural, la cual pretende aportar un método para diseñar adecuadamente la organización en respuesta a variables externas, como la tecnología, el tamaño de la empresa y la competencia, entre otros factores correspondientes al medio ambiente de la organización, mismos que influyen en los objetivos de una entidad social y económica denominada empresa.

Con la finalidad de propiciar la defensa de la teoría de la organización como una nueva disciplina, Donaldson parte de su postura estructural funcionalista positivista. En este sentido, argumenta que esta incipiente disciplina tiene su propio derecho, su problemática particular, así como sus estructuras teóricas y metodológicas. Es decir, que esta nueva disciplina tiene sus propias características ontológicas, epistemológicas y metodológicas, por lo cual debe buscarse su legitimidad, definir su campo de acción e identificar las amplias posibilidades de desarrollo que plantea la existencia de un nuevo paradigma.

Sin embargo, el debate se origina, precisamente, cuando se proponen formas diferentes de abordar el objeto de estudio, es decir, de abordar a la organización y de realizar su definición, y por ende, de establecer las aristas de interés y las acciones específicas del método de estudio. Por un lado, un grupo de estudiosos de la organización alineados en lo que se denominó EGOS (Grupo Europeo de Estudios Organizacionales), cuyas raíces e identidad intelectual se encuentran en las ciencias sociales, propone un acercamiento al estudio de las organizaciones a través del pluralismo basado en la utilización de diferentes áreas del conocimiento como la sociología, la historia social, la ciencia política, la psicología y la antropología; así como de las humanidades: filosofía, análisis del discurso, crítica literaria y retórica, entre otras.

Entre los seguidores de este grupo, encontramos a Aldrich, Clegg, Child y Karpik (1988). En mayor o menor medida, todos ellos han propuesto su respaldo a la teoría sociológica del estudio de las organizaciones, con la finalidad de analizar y de argumentar más el comportamiento organizacional, así como la diversidad de aportaciones teóricas en un esfuerzo por comprender el fenómeno organizacional.

Uno de los principales críticos a esta nueva disciplina se manifestó en la voz de Donaldson (1988, 2005) a la luz del confrontamiento que tuvo con los investigadores de EGOS, donde se debatieron los

alcances y limitaciones de cada uno de los paradigmas y marcos teóricos de explicación de cada postura.

En este sentido, inevitablemente se produce una confrontación radical entre dos visiones diferentes acerca de cómo conceptualizar la organización desde los puntos de vista epistemológico y metodológico, así como en lo que tiene que ver con el resultado de los estudios y su utilidad para comprender la fenomenología de la organización. Al respecto, el grupo EGOS señala la limitación del modelo de Donaldson (1988),²¹ la cual responde a su visión empirista, que establece como prioridad la medición de la actuación de la organización en función de la eficacia y la eficiencia.

En este sentido, los críticos de esta corriente hacen referencia a su pragmatismo empírico y a su deficiencia epistemológica, considerando que la teoría de la organización se desprende de la sociología y de su debilidad metodológica, y pretende generalizar hallazgos empíricos en otros contextos. Asimismo, se critica su manejo mercantilista y positivista. Finalmente, tomando en cuenta y que EGOS está preocupado por la cuestión social, también se realizan críticas de carácter ideológico, que señalan que la corriente estadounidense representada por Donaldson (2005) se enfoca más en lo empírico y de negocios.

Finalmente, después de haber transcurrido aproximadamente dos décadas de debate, nos damos cuenta de que dicho debate continúa tanto en lo que respecta a la estructura y el contenido, como respecto a la cuestión ontológica, epistemológica y metodológica. De manera que, las evidencias dan cuenta de que no hay consensos y de que quizás eso sea lo mejor, pues ello enriquece el choque de trenes y alienta el fortalecimiento de los esfuerzos por comprender los fenómenos organizacionales. La aspiración de contar con una unidad disciplinaria constituye una utopía, pues su conformación es multiparadigmática. En ella convergen diferentes disciplinas, se mezclan, dando lugar al surgimiento de nuevas propuestas, cada una con alcances y limitaciones inherentes a la forma de abordar el problema de la organización. Aún nos encontramos en la búsqueda de una legiti-

21 En esta fecha en la revista *Organization Studies* se publica un artículo denominado "Offence and defense in organization studies", en el que tiene lugar un debate entre los autores Aldrich, Clegg, Child y Karpik y otros, en contra de Donaldson, cuyo punto de controversia se encuentra en la forma de abordar los estudios en la organización. En este sentido, los primeros planteaban nuevos mecanismos teóricos, conceptuales y metodológicos, mientras que Donaldson defendía el funcionalismo.

dad del campo disciplinario, que se aparta para buscar nuevos principios, nuevos axiomas, definiciones y oportunidades para desarrollar y aportar conocimiento a la teoría de la organización y, por ende, a la comprensión, la explicación y la predicción de los fenómenos organizacionales.

En resumen, consideramos importante analizar a profundidad cada una de las diferentes aportaciones realizadas por las diversas disciplinas, en un afán por construir elementos, principios, metodologías, que nos apoyen para la construcción de un bloque de conocimientos que, en la medida de lo posible, sean lo suficientemente robustos para resolver problemas organizacionales. Estamos convencidos de que todo esfuerzo de las diferentes ciencias, tanto sociales como naturales, debe estar encaminado a plantear propuestas tendientes a mejorar las condiciones económicas, psicológicas, políticas y sociales de los grupos humanos. No es recomendable la existencia de un espacio para la lucha entre la generación del conocimiento y la aplicación del mismo en un ambiente cambiante y demandante de mejoras permanentes, mirando siempre el bienestar general.

Capítulo 3

Diálogos y debates en la organización

Como resultado de la lucha paradigmática en torno a los estudios organizacionales, hemos podido comprobar que existe una gran diversidad de alternativas disponibles en las diferentes disciplinas científicas. Las combinaciones y las mezclas entre ellas generan un mayor andamiaje ontológico, epistemológico y metodológico para abordar la complejidad de las organizaciones. Tomando esto en cuenta, este capítulo constituye una provocación a partir de algunos temas que consideramos relevantes y pertinentes en los tiempos modernos: las organizaciones y la competitividad. En este apartado, pretendemos incorporar la discusión en torno al dominio de la competitividad en estos momentos de crisis, en los que se constata la lucha por los mercados en todos los niveles, local, regional e internacional.

Posteriormente, ofrecemos la discusión en relación con la caracterización paradigmática de la organización, para lo cual realizamos un recorrido integrador a través de los diferentes postulados teóricos que dan forma a la teoría de la organización, a la búsqueda de la identidad de los estudios organizacionales, como disciplina que busca contrarrestar el dominio del funcionalismo, aportando nuevos métodos y nuevos marcos teóricos para abordar las diferentes problemáticas de las organizaciones.

Otro tema que consideramos relevante dentro de la realidad organizacional, tiene que ver con el estudio del lenguaje y con el análisis de la conversación en las organizaciones. Así las cosas, usamos otros marcos de análisis y otras metodologías. Como lo comenta Foucault, hacemos uso de la denominada caja de herramientas, con el fin de aproximarnos a otras visiones y posturas adoptadas en las diferentes organizaciones, para mostrar el abanico de posibilidades disponibles para el estudio de la organización.

Finalmente, este capítulo cierra abordando la trascendental relevancia que tiene el conocimiento, su estructura, las dimensiones, los orígenes y realizando un recorrido que permite dar cuenta del diálogo y del debate entre diferentes autores, con el objetivo de enriquecer la temática de los fenómenos organizacionales. Con ello, cerramos el ciclo en relación a estos tópicos que nos permiten ofrecer una conceptualización de los alcances y las aspiraciones disciplinarias de los estudios organizacionales en nuestro país.

3.1 Las organizaciones y la competitividad

Iniciaremos con algunas propuestas en torno al concepto de competitividad en un contexto organizacional dominado esencialmente por la razón instrumental y por las clasificaciones económicas. Es decir, comenzaremos abordando la construcción del concepto con fines prácticos y empíricos, en la que los indicadores pretenden incorporar elementos internos y externos de la organización para gestionar los primeros y responder a los segundos.

Por ejemplo, Porter (2005) contempla que: “La estrategia competitiva es la búsqueda de una posición favorable dentro de una industria... su finalidad es establecer una posición rentable y sustentable frente a las fuerzas que rigen la competencia en la industria”. Su obra da cuenta de aquellas actividades que pueden favorecer un adecuado desempeño a fin de cumplir con los requerimientos y las exigencias de la industria. Sin embargo, otros autores toman en cuenta el rol activo de actores sociales que en otros tiempos eran considerados de manera tangencial. En palabras de Prahalad y Ramaswamy (2004), se observa que emergen nuevas fronteras en la forma de crear valor, muy diferentes a las prácticas que se utilizaban en el pasado. Más aún, entienden que la competencia debe centrarse en una experiencia personalizada de co-creación, que dará un resultado verdaderamente único para cada individuo.

Estos autores proponen el establecimiento de una nueva relación más activa entre el consumidor y la empresa, interrelación a partir de la cual surge la cocreación de valor. Como consecuencia de esta conjunción entre actores, se integran las necesidades de los consumidores con el diseño y el rediseño de los procesos, produciéndose una reimaginación de los proyectos, muchas veces necesaria para lograr esa personalización. Concretamente, ellos piensan que debe tener lugar una transformación radical de la forma en que se crea, es

decir, que para competir en un mundo de cocreación se requiere un cambio fundamental.

En una lógica diferente, Luchi y Paladino (2001) afirman que, para ser competitivas, las organizaciones deben construir una ventaja competitiva, como la capacidad, la tecnología y la localización, así como la calidad de la gestión, entre otras, lo cual se logra definiendo estructuras sólidas. Asimismo, es posible lograr la ventaja competitiva cuando se provee al comprador de un valor aceptable y cuando se realizan diversas tareas de manera más eficiente que los competidores; además, a través de la organización y de la ejecución de las tareas con un valor para el comprador que corresponde a un precio *premium*.

Oster (2000), basa su planteamiento acerca de la competitividad en las competencias medulares y en las oportunidades del mercado, entendiendo por competencias medulares un conjunto de habilidades, de prácticas y de tecnologías complementarias que permiten que una empresa cree valor en un mercado. En ese orden de ideas, la autora concede gran importancia a las estructuras organizacionales y a su flexibilidad. En este sentido, comenta que: “los sistemas demasiado limitados estructuralmente tienden a ser resistentes al cambio”. Concluye señalando que la estructura puede desempeñar un papel antecedente importante en el cambio organizacional. Con ello, más otras acciones, la organización construye su ventaja competitiva, básicamente en torno a costos o a la diferenciación del producto.

Durante la búsqueda de esa ventaja competitiva, ya sea por costos o por diferenciación del producto, la organización busca mejorar su productividad. Volpontesta (2002), define la productividad como la relación existente entre una cierta producción y ciertos insumos relacionados con ella, aunque afirma: “La productividad es una medida de lo bien que se han utilizado y combinado los recursos e insumos para obtener los resultados esperados”. Por tal razón, la productividad implica la interacción que se produjo entre todos los factores del lugar de trabajo en el momento de producir los bienes o servicios.

La interacción entre los recursos es muy importante y ello es confirmado por muchos autores. Villarreal (2002), establece la noción de competitividad sistémica y sustentable. Desde una visión economicista, el crecimiento pleno y sostenido del PIB per cápita, implica promover la eficiencia y la modernización de la empresa (como el actor fundamental en el juego de la hipercompetencia global), en

su entorno meso, macro, externo, institucional y político social, considerando los seis niveles y los diez capitales de la competitividad.²²

Debido a lo anterior, a partir de los planteamientos tratados líneas arriba, a los cuales se agregan los de otros estudiosos de la calidad, la productividad, la competitividad y la sustentabilidad, como Deming, Ishikawa, Crosby, citados en Cantú (2005), y Juran (1976, 1990), se han diseñado modelos que pretenden medir la competitividad desde una visión empresarial, estatal, nacional y regional.

A nivel de países destacan los realizados por el Foro Económico Mundial (WEF), el Instituto Internacional para la Administración y el Desarrollo (IMD) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Para cada una de estas entidades el concepto de competitividad tiene una acepción diferente. El WEF mide la competitividad de las naciones mediante el Índice Global de Competitividad (GCI), el cual integra factores micro y macroeconómicos de los países. En su reporte anual (2011-2012), el WEF establece: "We define competitiveness as the set of institutions, policies and factors that determine the level of productivity of a country". Corresponde al nivel de prosperidad que puede generar una economía, comprendiendo también el retorno sobre la inversión propiciado por esa economía. De manera concreta, cuanto mayor es la competitividad de la economía, más se fomenta un crecimiento rápido en el tiempo. En este sentido, la productividad de un país determina la habilidad para sostener un alto nivel de ingreso.

El organismo multilateral (WEF), contempla 12 pilares de la competitividad,²³ a los cuales agrupa con base en el criterio de requerimientos por nivel de competitividad. En un primer bloque se encuentran los requerimientos básicos, mientras que el segundo hace referencia a los pilares que sustentan la eficiencia, encontrándose, por último, los pilares que detonan el liderazgo, basado en la sofis-

22 Los diez capitales de la competitividad hacen referencia a los siguientes aspectos: empresarial, laboral, organizacional, logístico, intelectual, macroeconómico, comercial, institucional, gubernamental y social. A su vez, los seis niveles de la competitividad son: microeconómico, mesoeconómico, macroeconómico, internacional, institucional y sistema político-social.

23 El WEF, toma como fundamento teórico las diferentes aportaciones de las propuestas economicistas, desde Adam Smith y su enfoque de especialización y división del trabajo, pasando por los economistas neoclásicos con énfasis en la inversión en capital físico e infraestructura, incorporándose, también, otras visiones como la educación y el entrenamiento, la tecnología, la estabilidad macroeconómica, el buen gobierno, la sofisticación de las empresas y la eficiencia del mercado, entre otros rubros, citados en el Reporte Anual de Competitividad de las Naciones 2011-2012.

ticación de los factores y la innovación. A su vez, a medida que cada nación va ascendiendo en la consolidación de estos bloques, va recorriendo niveles de competitividad en beneficio de sus habitantes.

Resulta importante establecer la interrelación entre los diferentes pilares, porque cada uno de ellos tiene impacto sobre la competitividad global, lo cual da lugar a un desarrollo desigual de las naciones. Por ejemplo, algunos países tienen mejores condiciones de infraestructura productiva, como son aeropuertos, vías férreas, carreteras, puertos, etcétera. Sin embargo, en forma inversa presentan limitaciones en otros pilares, como pueden ser la alta educación y el entrenamiento de su fuerza productiva. Por eso funciona de manera sistémica e integral, tal como se observa en la tabla 3.1.

Tabla 3.1. Pilares de la competitividad

Requerimientos básicos	Impulsores de eficiencia	Innovación y sofisticación
1. Instituciones	5. Alta educación y entrenamiento	9. Tecnología
2. Infraestructura	6. Eficiencia en el mercado de bienes	10. Tamaño del mercado
3. Medio ambiente macro-económico	7. Eficiencia en el mercado laboral	11. Sofisticación de los negocios
4. Salud y educación primaria	8. Desarrollo del mercado financiero	12. Innovación

Fuente: Elaboración propia con base en The Global Competitiveness Report 2011-2012, WEF, pp. 5-9.

En lo que respecta a los estados y a las ciudades que conforman un país, podemos mencionar el modelo diseñado por The Beacon Hill Institute, el cual mide la competitividad de los estados pertenecientes a Estados Unidos de América. En nuestro país, sobresa el modelo del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), el Modelo de Competitividad y Sustentabilidad Sistémica utilizado por aregional y el del Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE). Todos ellos toman en cuenta variables e indicadores múltiples, lo cual enriquece la discusión y fomenta nuevos debates en torno al concepto de competitividad.

Consideramos que vale la pena incorporar al diálogo a otro tipo de organizaciones públicas, así como también a universidades que se enfrentan a una traslación de modelos y de instrumentos de gestión de orígenes diversos y contruidos con motivos diferentes. Por

ejemplo, en esta etapa del proceso podemos hablar de los diversos premios de calidad, que constituyen un indicador de competitividad a nivel internacional. Sólo por mencionar algunos, encontramos los siguientes premios: Premio Deming, de Japón; Premio Malcolm Baldrige, de Estados Unidos de América; Premio de la Fundación Europea de la Calidad; Premio Iberoamericano para la Calidad; y Premio Nacional de Calidad, de México.

Aunque a partir de la difusión y la aplicación de estos premios se han obtenido resultados positivos, los mismos fomentan la cultura de la competencia y la utilización eficiente de los recursos de las organizaciones públicas y privadas, tanto de manufactura como de servicios, sin importar el tamaño. Sería importante contextualizar sus resultados y someterlos a debate. Powell y Dimaggio (2001), realizaron trabajos en organizaciones no lucrativas, con tecnologías algo indeterminadas, los cuales les llevaron a afirmar que el “isomorfismo institucional” es ahora la razón dominante para que dichas organizaciones adquieran la forma que tienen. De manera más concreta, la incorporación de prácticas y de modelos de gestión obedece a que los mismos han probado ser exitosos en otras latitudes, en el entorno de culturas diferentes, de ideologías y de contextos cambiantes.

En ese orden de ideas, resulta prudente que muchas de las implantaciones de mecanismos e instrumentos de gestión tendientes a mejorar la productividad, la competitividad y la sustentabilidad de la organización, del estado o del país, pasen por el tamiz contextual de cada región, respetando la diversidad y los planteamientos de los diferentes actores involucrados.

De manera genérica, observamos que, mayoritariamente, los diferentes modelos de competitividad basan su construcción en la racionalidad y en el incesante recorrido por diferentes aportaciones positivistas y en gran medida reduccionistas, dejando de lado la parte social de la competitividad, siendo que la misma es edificada por seres vivos con problemáticas y con aspiraciones diferentes, con conocimientos, con salarios, con satisfacciones y frustraciones, también distintas. Estos modelos parten de la premisa de que el mundo está compuesto por artefactos y por relaciones relativamente concretas, razón por la cual pueden ser identificados, estudiados y medidos a través de las aproximaciones empleadas por las ciencias naturales para modelar y entender el mundo social.

Sin embargo, se nota que una de las preocupaciones latentes de los modelos es la vigilancia del comportamiento de la organización

a través de intervenciones, como la supervisión, la auditoría y otros mecanismos dirigidos a lograr el control. Lo expuesto evidencia el predominio de la parte económica de la competitividad, que lleva al descuido de la parte social, deteminando el recrudescimiento de las críticas por esa omisión. Clegg (1990, citado en Pfeffer, 2000), advirtió “[...] los enfoques económicos hacia las organizaciones [...] funcionan con un conjunto específico de valores a priori: éstos son que las organizaciones constituyen una aberración de una manera más natural de la actividad económica. Esta manera más natural, es el intercambio en el mercado”.

Lo anterior nos conduce a afirmar que continuamos como en la primera parte del siglo pasado, inmersos en el paradigma dominante del funcionalismo, es decir, en la instrumentación con miras positivistas. Ello implica el razonamiento instrumental y la urgente necesidad de las sociedades copulares de hacer empírico el uso del conocimiento, esto es, la praxis.

3.2 Caracterización paradigmática en la organización

¿Cómo es que cualquier área de las ciencias, sean éstas naturales o sociales, obtiene su personalidad, su legitimidad y el reconocimiento de la comunidad científica? Existen varios elementos que ofrecen luz ante esta interrogante. Uno de ellos es proporcionado por la ontología, la esencia de la ciencia y, posteriormente, por la disciplina, la epistemología, el conocimiento, y por la forma de aproximación al objeto de estudio, es decir, por la metodología.

Los estudios de la organización buscan su identidad y la personalidad que les dé reconocimiento en los diferentes campos disciplinarios en este marco. Los paradigmas sociológicos y su impacto en el andamiaje teórico desde el cual se abordan los fenómenos de las organizaciones, han propiciado un problema de identidad disciplinaria. La multiplicidad de enfoques y de metodologías, acarrea una caracterización paradigmática de las organizaciones. Los siguientes párrafos contribuyen a explicar la lucha de los estudios de la organización en su esfuerzo orientado al reconocimiento disciplinario.

Para ejemplificar lo anterior, en la investigación denominada *Narratives of organizational identity and identification*, Humphreys y Brown (2002) tratan de dilucidar la identificación y la identidad en la educación superior de Gran Bretaña. Esto sugiere que la identidad, tanto la colectiva como la individual, y que el proceso de identifica-

ción con la organización, son constituidos mediante la diseminación de las narrativas que los relatores expresan para generar cierta sensibilidad acerca del mundo, constituyendo significaciones de vida.

La investigación del estudio de caso se llevó a cabo en las facultades de Artes, Ciencias y Educación de Westville Institute en Inglaterra. El método para dilucidar esta problemática fue la etnografía. Se realizaron entrevistas entre septiembre del año 1997 y marzo de 1998. Los resultados mostraron que las personas que tenían mayor identificación con la organización eran aquellas que se encontraban en el ápice estratégico de la organización.

Este trabajo ilustra cómo las narrativas se desenvuelven en el transcurso del tiempo, dando lugar a una gran variedad de narrativas. Los autores proponen tres tipologías: la primera corresponde a la no identificación con la organización; la segunda, a una identificación neutral y, la tercera, a una identificación fuerte. Lo anterior, permite dar cuenta de las relaciones entre los participantes.

Las relaciones generan un proceso de construcción colectivo-individual de identificación e identidad. Además, permiten mostrar los esfuerzos realizados por los administradores durante el proceso de control de la formación de la identidad organizacional, de la identificación de los participantes y de la interpretación de los actos hegemónicos requeridos para legitimar sus propósitos.

Para realizar estos trabajos, fue necesario basarse en investigaciones sobre el poder, la identidad, la legitimación, las narrativas, etcétera. Foucault (2001), menciona que el proceso narrativo incluye un ejercicio de poder en el que se extiende la autoridad del narrante. La organización es una construcción social que se establece mediante redes de conversación o a través de diálogos externalizados, cuya consistencia y continuidad sirven para mantener la realidad objetiva de los participantes (Berger y Luckmann, 1966).

El diálogo es el proceso mediante el cual el lenguaje hablado se moviliza, se escucha y se construye el significado. Esto permite una negociación de realidades, a partir de la cual se genera una consistencia colectiva. Por tanto, se puede decir que el individuo es un animal que cuenta cuentos o, según Fisher, es un *Homo narrans*. Esto expresa la construcción y la representación de la dominación en la interacción humana para organizar la experiencia y la memoria humana mediante formas narrativas.

De manera certera, Czarniawska (1997) menciona que el proceso narrativo continuo es aquel en el que el narrador y la audiencia

se involucran en la formulación, la edición, la aceptación y el rechazo de la narrativa producida. Por otro lado, las narrativas implican una sensibilidad en la hegemonía que compromete la movilización y la reproducción de la acción de los grupos dominantes, generando una prisión invisible en la que existe un pequeño poder de negociación entre los individuos que se expresa en su incapacidad de diseminar historias alternativas que definan su existencia.

Dentro de las organizaciones existe una fuerza centrípeta movilizadora por los grupos dominantes, destinada a reproducir sus significados y su manera de ver el mundo, con el objeto de imponer su monolítica y unitaria percepción de la realidad (Rhodes, 1993). Esta fuerza trata de generar una identidad sinérgica que maximice la convergencia y disminuya el conflicto entre los actores.

Es posible realizar esto mediante estrategias de cohesión que implican el establecimiento de leyes y de narrativas gestadas en el ápice, las cuales procuran generar un isomorfismo (Meyer y Rowan, 1977) entre los valores y las normas que prescriben las estructuras aceptables de comportamiento en el largo sistema social. Por otro lado, el proceso de legitimación se establece a través de arenas o de narraciones de diversos grupos de poder, en los que éste es ejercido.

Otro ejemplo de la lucha por la caracterización de la disciplina, está dado por el trabajo realizado por Tsoukas (1993), actual editor en jefe de la revista *Organization Studies*, cuyo título es: "Analogical Reasoning and Knowledge Generation in Organization Theory". En este documento, Tsoukas evalúa el estatus cognitivo de las metáforas y las analogías en la generación de conocimiento en la teoría de la organización, identificando tres perspectivas: las metáforas como vías de pensamiento, las metáforas como literatura indispensable y, finalmente, las metáforas con potencial de distorsión ideológica.

La construcción del conocimiento organizacional ha sido estudiada desde diversas áreas, paradigmas o líneas de razonamiento. Las metáforas y las analogías son una de ellas. Tsoukas las estructura para su estudio de la siguiente manera:

1. Metáforas como vías de pensamiento configuradas de manera subjetiva dentro de las ciencias sociales, especialmente en la fenomenología y en la teoría de la ciencia social. La premisa básica es que no existe una simple realidad independiente que necesita ser estudiada de alguna forma válida. Es decir, que la realidad

social es continuamente reconstituida por los seres humanos a través de la lingüística y de los significados simbólicos.

La principal característica del mundo social es lo fáctico y su carácter objetivo, el cual se adquiere por la extensión de la percepción individual en la creación de la realidad como un ente sólido, externo, y a partir de la influencia análoga del mundo natural. Las maneras diferentes de pensamiento llevan a la generación de realidades alternativas. En este sentido, el proceso de construcción de teorías científicas no es fundamentalmente diferente de otros modos de generación de conocimiento, ya que parte de la realidad objetiva.

El discurso científico se dibuja mediante una construcción simbólica que involucra significados subjetivos y vías simbólicas de percepción del mundo, a través de las cuales se configura un lenguaje que suple las imágenes necesarias para la generación del conocimiento. Las metáforas son imágenes subjetivas de una particular forma de dominación, basadas en paradigmas ciertos las cuales se hacen metáforas dependientes. Así, estas metáforas son una base estructural de experiencias mediante las cuales los seres humanos se organizan, pertenecen y comprenden su mundo (Morgan, 1983).

Las metáforas y las analogías liberan la imaginación y contribuyen a la concreción de las diversas concepciones de la realidad. Por tanto, las metáforas pueden llegar a ser parciales, lo que sugiere que la teoría de la organización debería desarrollarse mediante diversas perspectivas de entendimiento de las organizaciones. Este punto de vista implicaría que los practicantes deberían desarrollar el arte de leer la situación social a través de las diversas perspectivas metafóricas.

2. Las metáforas como una vía literaria indispensable, constituyen la segunda perspectiva presentada por este autor, tratándose de una perspectiva diametralmente opuesta a la anterior. Filosóficamente, se asume que la realidad social es independiente de sus creadores, quienes influyen en ella a través de los hechos humanos. Puede ser explicada y predicha mediante nuestro conocimiento, a pesar de que es parcial e incierta. Para analizar la realidad social, las teorías científicas necesitan del empleo de un lenguaje no figurativo. Los proponentes de esta perspectiva mencionan que las teorías científicas tienen como objetivo revelar las identidades e invariancias nombradas estructuras de relaciones en el mundo real. De alguna manera, el uso de las metáforas y las analogías llega a ser impreciso, flojo en sus términos. Además, las mismas no pueden ser formuladas de manera que permitan un escrutinio inter-subjetivo.

Frecuentemente, esta perspectiva también manifiesta el peligro de daño, ya que no permite el reconocimiento de los límites de la metáfora. Por otro lado, los teóricos de la organización suscriben la idea de que esta perspectiva acepta la intrusión de las metáforas en el discurso científico y que éstas tienen valor por ser construcciones heurísticas; por tanto, deben ser acotadas.

3. Por último, la tercera perspectiva corresponde a las metáforas con potencial ideológico de distorsión. La misma menciona las desventajas de las estructuras, las inequidades y la concentración del poder. De acuerdo a los seguidores de esta perspectiva, las metáforas son válidas solo cuando reconocen la inequidad social y la dominación, así como las oportunidades políticas de la libertad y la emancipación. Las metáforas que no son acordes a este criterio son vistas como distorsiones y como propaganda falsa. Esta perspectiva se identifica con el paradigma radical estructuralista de Burrell y Morgan (1985), comentado líneas arriba.

Por consiguiente, podemos decir que las metáforas son indispensables, pues capturan diferentes aspectos del fenómeno organizacional. El autor delinea diferentes áreas y modos de aplicación de las metáforas más importantes. A pesar de ello, da cuenta de la ausencia existente en la metodología para producir metáforas durante el desarrollo del aprendizaje organizacional que se denota en las tres perspectivas.

Los ejemplos mencionados, publicados en la revista *Organization Studies*, dan cabida a múltiples enfoques para el estudio del fenómeno organizacional. En este orden de ideas, Reed (2002) ofrece una perspectiva de la narrativa y de su relación con el discurso dentro de la comprensión del fenómeno organizacional. Con la finalidad de asociar la relevancia de la construcción del discurso, como un elemento que involucra la parte teórica, con el contexto social, nos permitimos analizar las narrativas premodernas de nuestros tiempos y conocer el género de la ficción como una aproximación para intentar un ejercicio conceptual.

En los tiempos actuales, principios del siglo XXI, se habla del metaparadigma narrativo, el cual consiste en una práctica de ideas, que tiene lugar, sobre todo, en el segmento de mercado de quienes estudian a las organizaciones. Como punto de partida para la exploración se usan el mito y la historia, más que los intereses particulares de los autores, provocando una propuesta fresca y original, que plantea una interesante discusión del papel de las narraciones.

Czarniawska (1997), invita a los lectores a considerar por qué estos textos, por qué ahora, qué se puede aprender de su relectura. Ante esto, plantea un retorno a la lingüística, retorno que ha ocurrido en años recientes, no sólo a nivel de los estudios organizacionales, sino también en todas las áreas de las ciencias sociales, evidenciándose un considerable aumento de la atención en las historias en términos de las narrativas, los mitos, las leyendas, las fantasías, las fábulas y los cuentos.

Con este tipo de elementos se pretende analizar la forma de la historia, la cual tiene que ser contextualizada, problematizada, coleccionada y discutida por sociólogos, historiadores, antropólogos, psicólogos y teóricos de la comunicación. A nivel de los estudios organizacionales se constata una principal predilección por los tratados de historia, considerándolos un artefacto cultural vivo que reconoce el ingreso a los procesos de las organizaciones y que brinda mayor sensibilidad e imaginación a los planteamientos realizados por los investigadores de las organizaciones.

La historia y las perspectivas históricas son ahora reconocidas, no por los méritos de las fuentes de los datos, sino bajo una óptica revisable de las aproximaciones teórica y metodológica. En este sentido, las organizaciones son analizadas como un sistema de narraciones y los estudios organizacionales reconocen la práctica de las narraciones, incrementado su uso desde el interior de la organización como una fuente de inspiración, a través de la cual puede ser recogida la vida organizacional.

Predicando a favor del pluralismo, del relativismo y de la subjetividad en la postura de la investigación, este enredo para indagar emergió como un antídoto que fue bienvenido por la corriente común del positivismo y que permitió complementar la crítica del estudio del discurso. En los estudios organizacionales que se basan en asumir los relatos de ficción y el cuento, los narradores son apropiados como punto de inicio para la generación teórica y para la crítica dentro del proceso de la organización. Entre los teóricos se observa la tendencia a considerar que la ficción puede apoyar el esfuerzo de aproximación a la comprensión de la realidad de la organización, porque se centra en lo subjetivo y en los aspectos emocionales de la vida organizacional, más que en la versión racionalizadora que omite y margina este rubro de la narración en los estudios organizacionales.

La esperanza también ha sido expresada como algo disponible, cuya visión en torno a los estudios puede ser utilizada para inspirar y

para promover un sentido de humildad entre los estudiantes del fenómeno organizacional. En todo caso, el científico social debe de aprender el arte y la destreza del novelista, del dramaturgo, del periodista, del director de cine y del creador de ópera, quienes generalmente son menos claros y más creativos. Estos artículos resultan valiosos porque, desde otra perspectiva, muestran cómo los trabajos de ficción pueden ser atraídos y empleados en los estudios organizacionales.

Fundamentalmente, introducen cuatro grandes apartados para analizar las aportaciones realizadas por las narraciones, Ellos son: 1) conocimiento de la narrativa, 2) narrativa heroica, 3) narrativas trágicas y 4) narrativas reflexivas. En lo que respecta a las narrativas heroicas, por ejemplo, se realiza un análisis sobre el mito de Prometeo, así como sobre los mitos de los griegos y los célticos, los cuales entran en las diferentes clasificaciones mencionadas líneas arriba.

Los diversos hechos subjetivos, desde la historia de Hércules, pasando por la derrota de la hidra y los mitos de los voladores holandeses, todo en múltiples temas, el deseo de poseer conocimiento, el terrorismo, la posición de la mujer en las organizaciones, el decaimiento, el heroísmo y la identidad, son algunos de los puntos que pueden ser equiparados y analizados bajo una visión crítica. Algunas historias contadas, como la de los hombres blindados y el elefante, son usadas como tema de discusión teórica.

Además, se cuenta con algunas fascinantes historias que hablan del deseo del hombre experto y de la experiencia, así como de su relación con los estudios organizacionales. La falta de un intento por explicitar los mitos y las historias analizando la literatura de los estudios organizacionales, mismos que refuerzan el punto de vista de la utilidad de la narrativa y sugieren también fomentar entre los estudiantes de la organización una inquietud por utilizar este marco teórico y diversas herramientas de análisis que le permitan enriquecer su visión del fenómeno organizacional.

Algunas analogías de las narraciones efectuadas, como es el conejo de veludillo, producen inspiración dentro de las organizaciones, lo cual podría ayudar a comprender los fenómenos de la motivación. Con argumentos similares, se puede influir en la construcción de momentos de mejora del clima organizacional en las empresas. De igual modo, se pueden conocer y comparar las situaciones sentimentales de las relaciones sociales y las empatías entre los diferentes clientes de una organización.

De manera concreta, las narraciones son incorporadas como una forma de aproximación general. Quizás el cuestionamiento más fuerte tiene que ver con el hecho de conseguir una respuesta de las narrativas a la compleja realidad de las organizaciones. Con ello se pretende propiciar un cuerpo de conocimientos inaccesibles desde otra visión de los métodos de análisis. Czarniaswka (1997), expresa la esperanza de usar la narrativa como una forma de aproximación que revigore la teoría de la organización.

La justificación teórica para ello es la observación de una sociedad contemporánea a través del prisma de una vieja narrativa que señala lo cierto de nuestra realidad social, aquello que nosotros damos por descontado, en lo cual emerge una aguda reflexión que trata de encajar mediante la atracción narrativa de otras épocas.

Además, ofrece otros caminos a la creatividad de los estudiantes de la organización, partiendo de la idea de que no existe una hipótesis que nos guíe, de que en el uso de la metodología y la epistemología no hay un instrumental fijo e inamovible. Direcciona la preocupación de los administradores en el sentido de mejorar la gestión, agregando la tradicional preocupación de los estudiantes de la organización por propiciar la imaginación y arrastrar paralelismos interesantes, así como por proveer esperanza en el uso y reuso de los mitos y las historias.

Al mismo tiempo, propicia la esperanza de concluir para encontrar otra satisfacción y, sobre todo, para intentar eliminar las restricciones en los trabajos escolares y evitar el escepticismo académico. Constituye un camino interesante para teorizar sobre las narrativas preexistentes, siendo un tema de análisis de los especialistas en la teoría de la organización.

Por otro lado, los diferentes sentidos de los expertos y las experiencias son valorados bajo un contexto de comprensión del conocimiento, lo cual generalmente encaja en las relaciones de poder que tienen particular resonancia. Aun antes de nacer los individuos son sujetos de las estructuras dentro de las cuales nacerán; en este medio, el sujeto tiene una historia.

Todo ello contribuye a la generación del debate, siendo recomendable que sea estudiado por la historia. Ésta contiene seducciones, avisos ciegos, ilusiones y autodecepciones, que usamos para ocupar esas narraciones en la investigación y para continuar generando una salida en el contexto del vértigo de la imaginación del estudiante de la organización.

La imaginación constituye un elemento propicio para incorporar innovaciones teóricas. Dentro de éstas, se ejemplifica la reflexión en torno a la ficción y a la representación de los estudios organizacionales. Particularmente, se analizan los tratados de Jorge Luis Borges. Se explica cómo las narrativas de este autor argentino pueden contribuir a una reconceptualización de la interpretación y de la representación organizacional y a esta complejidad del pensamiento, por un lado, la parte teórica, y por el otro, la parte práctica del desempeño de la gestión organizacional.

Esta exploración es situada en los antecedentes del incremento consciente de la ficcionalidad en la vida organizacional y del apoyo sensible de la representación empleada por los estudiantes de la organización. En la forma en que ellos se esfuerzan por construir una explicación persuasiva de la teoría y de la práctica organizacional. Por ello, se pretende empujar un estándar interpretativo y representativo dentro de un marco que pueda rebasar los límites de la racionalidad, dando cabida a una posición crítica, reflexiva y, sobre todo creativa.

Por lo tanto, los estudiantes del fenómeno organizacional no debemos transitar por caminos paradigmáticos en los cuales nos encontremos ante la posibilidad de revelar las arbitrariedades que algunas veces desembocan en lo absurdo, generando nuevas posiciones de inteligibilidad. En este contexto adulterado de la economía digital, las fantásticas ficciones de Borges parecen cerrar las experiencias temporales más que el discurso autoritario con el cual el estudiante de la teoría de la organización tiene que vivir.

Entre las obras destacadas de Jorge Luis Borges y su libro *Ficciones*, destaca el ensayo sobre las ruinas circulares, el cual nos invita a reflexionar de manera profunda sobre las deidades, en este caso del conocimiento y de la autoformación y generación de un hombre que se convierte en Dios y que, cuando se da cuenta, no es otra cosa más que el diseño realizado por otro hombre. En este cuestionamiento se inserta el estudio de la ciencia y la generación del conocimiento; es decir, cada una de las diferentes disciplinas de la ciencia pretende conformar un marco de actuación de su quehacer cotidiano, logrando parcelas de conceptualización de los fenómenos sujetos de interés.

En el caso particular de los estudios organizacionales, podemos tomar como referencia la búsqueda desenfadada y traumática de la identidad de la disciplina, así como el devenir histórico de transitar desde la ingeniería, la administración y la economía, para en el presente insertarnos en las ciencias sociales. En otras palabras, el semi-

diós que bajó a la localidad y estuvo sufriendo en las ruinas circulares, pasando por momentos de profunda reflexión y por una autoconstrucción a partir de la meditación y de la generación de sueños, se iba construyendo a sí mismo, para finalmente darse cuenta de que no era real y de que otro ser lo había guiado en la autoconstrucción.

3.3 Lenguaje y análisis de las conversaciones en las organizaciones

El lenguaje y análisis de la conversación representan dos pilares fundamentales que deben ser tomados como referencia para la construcción de la representación de la realidad. El contenido de los signos y la estructura de la conversación nos acerca a un temán fascinante, en el que la subjetividad constituye un elemento primordial para la génesis y la estructura del manejo, del contenido, así como para la utilización de la representación de la realidad.

En el último decenio, las ciencias sociales se han preocupado por el estudio de los grupos sociales y por las relaciones que se suscitan durante el proceso de comunicación, en el cual el lenguaje y el discurso juegan un papel estelar. Implica acercarnos a conocer la esencia de la conversación como algo que rebasa a los miembros de una organización y que se ve reflejado en la identidad de la misma desde diferentes constructos contemporáneos, como es el caso de la semiología, del posestructuralismo y del posmodernismo.

Lo anterior, representa una interpretación de la realidad que ingresa en el campo de la subjetividad. Consideramos que la transformación de las ciencias sociales en general y el cruce de caminos de los estudios organizacionales, se relacionan con la creciente complejidad de las sociedades actuales. Esta complejidad, reta a los investigadores a estudiar los roles de los individuos y sus vínculos sociales, así como a generar propuestas acordes a los requerimientos teóricos conceptuales.

Entre esas propuestas relativamente “novedosas”, se encuentra el posmodernismo y su visión sobre esta corriente de pensamiento. Austin (1986) parte del concepto de lo moderno como un acto discursivo serio, literal e intencionado, como una forma de comunicación, mientras que Derrida privilegia el acto discursivo por encima de lo humorístico, lo irónico y lo involuntario, es decir, posmoderno.

El posmoderno se encuentra ubicado entre dos posturas radicales, donde coexisten los extremos y las uniones. Con base en ello, el autor explora el posmodernismo bajo tres planteamientos —carac-

terísticas de la sociedad, teorías del conocimiento, descripción y reflexión—, respecto a los cuales no hay un consenso. En el primer caso resulta visible, ya que vivimos en una cultura global, en la que nos encontramos inmersos en el ciberespacio de las redes informáticas, mismas que conllevan a una transformación de hábitos de consumo y de la estética, en la que se rinde culto a la belleza y en la que los parámetros son cambiantes y dinámicos.

La moda constituye un ejemplo muy ilustrativo. Al respecto, la ropa femenina va disminuyendo de talla, encontrándonos frente a enfermedades como la anorexia y la bulimia, las cuales se generan a partir de la búsqueda, de manera “fácil y peligrosa”, de tallas diminutas (las recientes muertes de modelos confirman dicha peligrosidad). Asimismo, empresas de la moda en el vestir, cambian sus guardarropas en todo el mundo cada mes, como resultado de su internacionalización, a través del uso del argumento de venta de “estar siempre a la moda”. Resulta interesante el manejo de conceptos novedosos. Como lo menciona Barthes (1977), “doxa”, voz de la naturaleza que parece hablar desde un espacio exterior a la influencia humana; caracterizar algo natural puede ser una manera poderosa de legitimarlo.

La escritora Haraway acuña el término cyborg, compuesto orgánico, técnico, mítico, textual y político, (que es utilizado por el) utilización en el movimiento feminista. En este sentido, el posmodernismo lo ve como un diagnóstico y como la reelaboración y el desarrollo de nuestras condiciones formando parte de una narración política.

Por otro lado, Lyotard (1984, 1998) habla del posmodernismo como de una incredulidad ante las narraciones, la cual deriva de una crisis de las narraciones contemporáneas como base del conocimiento tradicional o precientífico inscrito dentro de una cultura. Para su construcción usa el lenguaje y el discurso, afirmando la existencia de una constelación de argumentos fragmentarios evolutivos y específicos para la ciencia. Con relación al posmodernismo como una representación y reflexividad, Linda Hutcheon entiende que contar y socavar una historia al mismo tiempo, es característico de la literatura y del arte posmoderno. Es un compromiso con el doblez y la duplicidad. En otras palabras, constituye la representación y, a la vez, una manera crítica de comprender cómo se ha ensamblado la representación. Barthes, señala que los discursos de sentido común constituyen una cultura. Los textos posmodernos procuran “desdodoxiar” nuestras representaciones culturales y su innegable importancia política. Vale la pena destacar a White, quien afirma que “escribir la

historia es, en sí mismo, una manera de hacer ficción”, lo cual resulta muy sugerente, pues hemos comprobado que en relación a un mismo evento existen interpretaciones diferentes, según quien sea el que narra la historia.

Potter indica la existencia de una relación entre semiología, posestructuralismo y posmodernismo. La semiología es entendida en relación a un conjunto de términos de alternativas posibles, es decir, como el empleo de símbolos y de un significado dinámico. Por su parte, el posestructuralismo y la definición de realismo, se entienden como una secuencia de códigos culturales y como una crítica feroz a los textos por la simpleza con que se realiza la descripción de las cosas. Finalmente, se considera al posmodernismo como la consecuencia de una expansión masiva de las relaciones intertextuales facilitadas por los medios de comunicación contemporáneos.

Derrida y Foucault coinciden en ello, porque han expulsado la certeza modernista y la han sustituido por incertidumbre, pero también por la apertura de nuevas posibilidades. Es decir, han abierto nuevas ventanas para la reflexión y el debate. Con ello nos han llevado hacia la construcción en el posestructuralismo y hacia el análisis conversacional, en un esfuerzo por definir las historias lingüísticas y la construcción del análisis de las conversaciones como el reflejo de una construcción de hechos, naturalmente, desde un punto de vista subjetivo, dinámico y cambiante. Aquí nos centraremos en la discusión en torno a la construcción del discurso y a las diferentes visiones. Por ejemplo, el anticognitismo, el propio discurso y la retórica, todo ello enmarcado en las condiciones de las personas.

El discurso destaca como un reflejo del habla y los textos lo hacen como construcciones sociales que incluyen las implicaciones que trae consigo. De igual manera, la retórica representa un elemento fundamental para interpretar la interacción y la comprensión de las personas, ofreciendo una visión de la construcción de los hechos con un determinado objetivo. A partir de ello, el autor establece el proceso de descripción para realizar una construcción de hechos sociales en un ambiente contextual específico; sin embargo, para efectuar el estudio de las organizaciones y de los actores sociales, resulta relevante la forma en que se lleva a cabo el proceso descriptivo, pues conlleva una intencionalidad acorde a los intereses del actor. En este sentido, éste puede ironizar al realizar la descripción o puede efectuar una descripción sólida de los hechos, moviéndose entre la construcción y la destrucción, según sea el caso.

Un caso particular lo constituye la jerga utilizada por los científicos, denominada discurso empirista, por medio de la cual se describen los hechos con una serie de palabras específicas, cuyo uso se encuentra restringido sólo a los investigadores del área. Dentro de esta gama de opciones se genera una serie de combinaciones de narraciones, que aportan diversos mecanismos de análisis, que abarcan desde un proceso meramente descriptivo de los hechos hasta la construcción epistemológica de los mismos, lo cual valida la aceptación.

Una vez que se analizó la forma en que se construyó la descripción de los hechos, resulta conveniente pasar a los intereses y a la acreditación de las categorías de los individuos que elaboran la descripción, que como lo mencionamos líneas arriba, en tanto son subjetivas, se orientan de acuerdo a la formulación de intereses, al posicionamiento y a la acreditación de la categoría. Considerando un sistema de ejes cartesianos, en el eje de las abscisas se ubica la responsabilidad del hablante y en el eje de las ordenadas la factualidad del hecho. Lo anterior, representa un esfuerzo por conocer a profundidad los objetivos y las tendencias de la persona que está narrando y describiendo el hecho, así como el nivel de posicionamiento y de conveniencia que se esconde o se exhibe cuando el sujeto está elaborando su descripción.

Nigel y Mulkay (1984) en su trabajo ya comentado anteriormente sobre un grupo de científicos encontraron la utilización de un doble lenguaje uno informal y otro formal que estaba en función de los intereses de los integrantes del grupo.

Además, para generar validez en la descripción, se emplean otro tipo de estrategias, como el consenso y la corroboración, que implican sumar testigos fiables para conseguir el aval de dicha descripción. Eso sí, los testigos deben acreditar su honorabilidad equilibrando las cuestiones internas y externas del relato. Ello nos lleva a cuestionar el uso de las narrativas como elemento de análisis del quehacer cotidiano de las organizaciones, siendo posible que en muchas de las actividades diarias de las factorías, los hospitales y las oficinas, los relatos factuales sean construidos apoyándose en mecanismos que otorgan validez a las descripciones.

Por un lado, la visión funcionalista define la identidad como el grado que afecta el desarrollo de las acciones de los integrantes de la organización. En otras palabras, representa un objeto con una forma, con funciones y con otras características que implican grados variables de utilidad para una organización. Aunque también hay otra

perspectiva. Corresponde a los interpretativistas definir la identidad como la asunción básica de que las identidades no son objetivas y fácilmente manipulables. El propósito de esta perspectiva es descubrir los significados y los significandos de las estructuras que se negocian entre los miembros de la organización. Finalmente, los posmodernistas consideran que los datos apropiados para estudiar la identidad incluyen el idioma y el discurso, enfocándose, además, en las rupturas y en las ausencias del discurso. Esta última versión se relaciona con el primer artículo y sobre esto se basa el análisis de la construcción de la identidad, como una generación de narrativas vinculada a los objetivos de las organizaciones.

Los autores proponen lo que llaman el centro ideológico, que es la identidad que se permite pulir, es decir, llevar una base para construir y reconstruir la imagen, la cultura y la identidad. Por consiguiente, la identidad puede ser lo que la organización conserve cuando ellos se adaptan para cambiar. En ese sentido, la identidad de una organización puede estar “soportando” las transformaciones; sin embargo, ello no significa generar algún cambio en la condición. Más específicamente, da cuenta de los costos y el tiempo necesario para cambiar algunas creencias sobre la organización. Es decir, la identidad podría ser alguna clase de tregua entre los actores sociales, lo que éstos están dispuestos a cambiar antes de que ello se convierta en un fracaso. Este umbral puede demarcar los elementos centrales de una organización, su *modus operandi* (por lo menos, el percibido por sus miembros). La identidad permite a las organizaciones elegir opciones y distinguir lo que ellos están deseosos y son capaces hacer.

Las implicaciones de identidad que es central. Desde una posición posmodernista, constituye un constante cambio, no existiendo un punto estable, firme, ningún ser central que pudiera describirse como identidad. Por lo que, la dimensión de aguantar o sacrificar la identidad es temporal; está sujeta a ser continuamente construida y reconstruida. Es importante mencionar que la identidad asegura la consistencia y la continuidad de las acciones organizacionales; por ello es tan importante diseñar este proceso para lograr una homogeneidad y establecer un frente común ante los problemas de las instituciones sociales. El concepto de identidad no sólo incorpora el “lado suave”, sino también el “lado duro” de una organización; esto es, se trata de una construcción que incluye a todos los elementos y al contexto del grupo social. De acuerdo con los autores, la identidad se integra a partir de dos aspectos: el primero, en términos cognoscitivos,

la identidad como una imagen traducida y, el segundo, en términos psicológicos, la identidad como un proceso de identificación.

Resultan interesantes los últimos planteamientos realizados en torno a la identidad y al rol que juega con otros elementos importantes, tales como el papel del poder y de la política en la construcción, el mantenimiento y la alteración de la identidad, así como su relación con la distribución del poder. O también, la identidad organizacional y las posibilidades de conformar identidades híbridas en ambientes organizacionales complejos y posmodernos. A partir de lo comentado en los párrafos anteriores, nos damos cuenta de la relevancia que adquieren el lenguaje y el análisis de las conversaciones en las organizaciones; el uso de la lengua, de las convenciones del lenguaje, así como sus manifestaciones mediante la conversación, las narraciones y la autobiografía, la interrelación mediante el discurso, brindan la oportunidad de conocer las aspiraciones, pero también los temores de los integrantes, tanto a nivel individual como colectivo. A través del análisis de la conversación se construyen nuevas formas de interpretar a las organizaciones.



Capítulo 4

Dialogando sobre el conocimiento

Maturana (1986), Villoro (1994) y Hessen (2005), ofrecen elementos para reflexionar en torno a las diferentes posturas sobre la teoría del conocimiento, como aquel conjunto de conceptos y proposiciones vinculados al mencionado proceso, así como a sus formas de abordar y plantear las aprehensiones de la realidad. A partir de una visión integral, los autores pueden conjuntarse en dos grandes grupos. El primero de ellos, correspondiente al árbol del conocimiento, aporta un recorrido por los diferentes mecanismos internos del proceso cognitivo de los seres vivos (unicelulares y pluricelulares) y por el papel del sistema nervioso y de las neuronas en una red por demás asombrosa de intercomunicaciones y de reacciones hacia el medio exterior; por otro lado, los dos artículos, teoría del conocimiento y creer, saber y conocer, propician diversos elementos para debatir, desde una perspectiva ontológica y epistemológica del conocimiento, es decir, desde la génesis, el desarrollo y las consecuencias del conocimiento. Asimismo, la postura de las diferentes corrientes, entre otras, el empirismo, el racionalismo, el escepticismo, el criticismo y el dogmatismo, con relación al proceso de conocimiento.

El conocimiento es un proceso psíquico que acontece en la mente de un hombre; es también un producto colectivo y social, compartido por muchos individuos. Con respecto a la primera aseveración, Maturana menciona que los procesos del conocer están necesariamente fundados en el organismo como una unidad y en el cierre operacional del sistema nervioso, por lo que, todo su conocer es su hacer como correlaciones senso-efectoras en los dominios de acoplamiento estructural que existen. Considerar lo anterior, implica asumir la po-

sición de los empiristas, quienes realizan algunas afirmaciones, como: la única causa del conocimiento humano es la experiencia; de manera que, según ellos, sólo a través de los sentidos se capta conocimiento, porque la realidad se aprehende por esa vía. De hecho, argumentan que no existe un patrimonio a priori de la razón. El espíritu humano está desprovisto de todo conocimiento. Todos los conceptos derivan de la experiencia. Por ejemplo, el niño tiene percepciones concretas y va formando ideas genéricas y conceptos.

Los defensores del empirismo provienen de las ciencias naturales. Hay dos clases de experiencias, la interna y la externa. La experiencia interna tiene que ver con la percepción que el sujeto tiene de sí mismo (reflexión). La experiencia externa (sensación) corresponde a la percepción obtenida a través de los sentidos. El empirismo que admite esta segunda propuesta, es el sensualismo.

El entendimiento no formula un nuevo elemento, simplemente se limita a reunir ordenadamente los diferentes datos proporcionados por la experiencia en una primera aproximación. Mi posición con relación a este planteamiento es de cuestionamiento, en tanto es limitado, debido a que nuestros restringidos sentidos, impiden captar frecuencias de color por debajo del rojo y escuchar ondas cuya frecuencia es inferior a 30 Hertz. Y no porque no se puedan captar, sino porque no existen. Por lo tanto, puedo llegar a la conclusión de que no es factible esta postura.

Por otro lado, Maturana acuña el término de plasticidad del sistema nervioso, concepto según el cual las neuronas no están conectadas como si fueran cables con sus convenientes enchufes. Los puntos de interacción entre las células representan delicados equilibrios dinámicos, modulados por un sinnúmero de elementos que detonan cambios estructurales locales, que se producen como resultado de la actividad de esas mismas células y de otras células cuyos productos viajan por el torrente sanguíneo, bañando a las neuronas, todo como parte de la dinámica de interacciones del organismo con su medio. La riqueza plástica del sistema nervioso se manifiesta en su continua transformación, la cual es congruente con las transformaciones del medio que, como resultado de cada interacción, lo afectan. Por tal razón, podemos concebir la influencia del medio y de la colectividad del conocimiento, como lo menciona Gergen (1996) en su propuesta acerca del construccionismo social, que coincide, creo yo, con el planteamiento de la sociología y de la colectividad del conocimiento.

Para fundamentar esta argumentación, nos apoyaremos en los elementos planteados por Villoro, cuando señala que toda moral, toda religión societaria, puede considerarse como un conjunto de creencias y de formas de vida compartidas por una comunidad, que remiten, para su fundamentación, a un conocimiento personal, propio o ajeno. Esas creencias pueden tener una forma auténtica o inauténtica, según puedan aducir o no ese fundamento.

La sumisión a doctrinas y reglas societarias no se justifica en una experiencia propia, sino en el consenso del grupo. Así, morales y religiones establecidas pueden cumplir su función ideológica: reiterar las creencias colectivas que permiten mantener la cohesión de un grupo social y legitimar un sistema de dominación. Siguiendo la analogía con las “comunidades epistémicas” podríamos hablar de “comunidades sapiensales”; éstas estarán constituidas por todos los sujetos que tengan acceso al tipo de experiencias en las cuales se funda una especie de sabiduría.

Existe la posibilidad de que un juicio que es cierto para los hombres, sea falso para seres de otra especie. Por lo que, el subjetivismo general se asemeja al psicologismo o al antropologismo, que parten desde lo individual hacia lo colectivo, es decir, desde lo psicológico hacia lo social. Ello refleja una dialéctica del conocimiento, así como la conformación de una postura crítica para integrar métodos y conceptos a la construcción del conocimiento y a la integración de la teoría del conocimiento.

Aunque nos enfrentamos a otro tipo de planteamientos como el relativismo, según el cual todas las verdades son relativas, tienen una validez muy restringida. Mientras el subjetivismo afirma que los factores que determinan el conocimiento humano residen en el sujeto cognoscente, el relativismo sostiene que los conocimientos humanos dependen absolutamente de factores externos. Uno de los postulados de los sofistas (Protágoras), el hombre es la medida de todas las cosas. En este sentido, las características de la naturaleza humana nos llevan a conceptualizar el conocimiento como un fenómeno multivalente, complejo, dinámico y cambiante.

Maturana (1986), indica que el observador designa como comunicativas aquellas conductas que tienen lugar durante un acoplamiento social, y como comunicación, la coordinación conductual que observamos como resultado de ella. La fenomenología se sustenta en el hecho de que los organismos participantes satisfacen sus ontogenias individuales, fundamentalmente, mediante sus acoplamientos

mutuos en la red de interacciones recíprocas que conforman al constituir las unidades de tercer orden, en los mecanismos a través de los cuales establecen esa red y en las unidades que la constituyen que mantienen su cohesión, variando en cada caso.

Es decir, el conocimiento posee una gran dosis de colectividad, pues se produce a través de la convivencia y de las percepciones acerca de la realidad, de las creencias y de las diferentes formas de aproximarse al problema de la aprehensión del conocimiento. En cuanto a la aplicación del conocimiento, es necesario remitirse a lo práctico, que se ha presentado como la razón que funda nuestros saberes y como el motivo que funda nuestros procesos de justificación. Establecer los distintos aspectos de la relación entre conocimiento y práctica.

El tema fue tratado por Marx en sus tesis sobre Feuerbach, en las que relacionó conocimiento y práctica. La práctica sólo refiere a la actividad intencional y no a actos instintivos o inconscientes. También se aplica a las acciones objetivas, aquellas que se manifiestan en comportamientos observables. La práctica sería equivalente a la acción intencional objetiva. La práctica es una condición del conocimiento. Todo conocimiento está dirigido por intereses y responde a fines concretos. La práctica es un criterio de verdad del conocimiento.

En este sentido, nos debemos remitir a los postulados del Pragmatismo, los cuales argumentan que lo verdadero es lo útil, lo valioso, lo alentador de la vida. El hombre no es un ser especulativo y pensante, sino un ser práctico, un ser volitivo. Su entendimiento se aplica totalmente al servicio de la voluntad y de la acción. El entendimiento sirve al hombre, no para indagar, sino para que sepa conducirse en la realidad. La razón y el valor del conocimiento humano, son determinados por este fin práctico. Williams, Schiller (humanismo), Nietzsche.

El conocimiento no le sirve al hombre para conocer la verdad sino para actuar. Una verdad puede producir efectos nocivos. La verdad constituye una concordancia entre el pensamiento y el ser, no existe un juicio verdadero, pues nuestra conciencia cognoscente actúa con imágenes conscientemente falsas. En lo particular, consideramos que el conocimiento debe tener alguna aplicación en una primera etapa, en un momento de reflexión en las ciencias sociales (psicología, antropología, sociología, pedagogía, entre muchas otras), y en una segunda etapa, correspondiente a un momento de aplicación del conocimiento que coadyuve a mejorar la vida de la humanidad.

No podemos proponernos realizar una acción sin buscar, al mismo tiempo, ese conocimiento. Según el tipo de objetivo que nos pro-

pongamos y de acuerdo a la circunstancia concreta que exija nuestro conocimiento, requeriremos de un grado mayor o menor de razones para fundarlo. La mayor o menor profundidad en nuestra justificación depende de los fines prácticos que dirijan nuestro conocimiento en cada caso. El saber acerca de un mismo objeto estará más o menos fundado según el propósito que nos haya llevado a conocer. Uno de ellos, es sin duda, buscar nuevos estadios cognoscitivos.

La coherencia y la armonía de las relaciones y de las interacciones entre los integrantes de un sistema social humano, constituyen una parte relevante de su crecimiento. El continuo aprendizaje social se integra, al menos, por dos grandes dimensiones. La primera, es la dimensión lingüística; la segunda dimensión tiene que ver con los procesos genéticos permitidos por la plasticidad estructural.

El conocimiento no requiere de la supresión de los fines interesados que lo motivan, sino sólo que los mismos no interfieran en el proceso de justificación. Aunque los fines personales que persigamos con el conocimiento sean variados, el interés de avanzar la realidad tal como sea con independencia de esos fines, es común a todos ellos, porque sólo así podemos tener la seguridad de lograrlos. Sólo el interés por conseguir eficacia para nuestras acciones y por encontrar sentido a la vida, puede explicar el conocimiento.

Sin embargo, en estos tiempos de crisis económico financieras, la lucha por los mercados ha generado Milkovich y Boudreau (1994), consideran que las tendencias futuras en torno a los recursos humanos de una organización se encuentran condicionadas por una serie de factores externos, y sugieren explorarlos en los siguientes términos: cambios sociales y demográficos; condiciones económicas; competencia internacional; cambio tecnológico; disposiciones gubernamentales y presencia sindical, entre otros. De la misma manera, se pueden incorporar otras temáticas relacionadas con los estudios de los salarios en los mercados laborales internacionales; además de realizar el análisis de la disponibilidad de los trabajadores, así como de la compensación y de los beneficios; y, finalmente, de las relaciones laborales y los convenios entre empresarios y sindicatos en el sector de interés.

Aunque hay voces que alertan acerca de las nuevas transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales en las cuales se desarrollan los individuos, Ianni (2002) expone que en el proceso de socialización se juegan estructuras y procesos a nivel mundial, los cuales trastocan las habituales referencias de los individuos, por

ejemplo, lengua, religión, historia, tradiciones, himnos, banderas, sólo por citar algunos elementos culturales. Todo ello es complementado, recubierto e impregnado por nuevos patrones, valores, signos y símbolos de difusión mundial, por el inglés como lengua franca, por la oferta mundial de productos y por personas emigrando a través de diferentes naciones y mercados.

Las tendencias en lo que respecta a las transformaciones del personal se están conduciendo por rutas inexploradas, lo que ha permitido mostrar diversos derroteros en las habilidades y en las competencias del personal de las organizaciones competitivas. Por tal razón, es conveniente profundizar en campos del desarrollo personal que en otros tiempos se encontraban relegados o que simplemente no existían, como es el caso de la tolerancia cultural, es decir, el hecho de trabajar con compañeros de diferentes estados del país, de diferentes países, con culturas heterogéneas que exigen nuevos comportamientos.

Pfeffer (2000), plantea que “el control sobre el proceso laboral y la fuerza de trabajo, siempre problemático y debatido a la vez, se legitima porque dicho control es ejercido por una organización racional que se esfuerza por incrementar la eficiencia y proporciona con ello mejores niveles de desempeño económico”. En cuanto al concepto de eficiencia en las organizaciones de clase mundial, podemos mencionar las aportaciones de Simon (1972), autor clásico que, en relación al comportamiento administrativo comenta que la eficiencia dicta “la elección de aquella alternativa entre todas las que dispone el individuo, que proporcione mayor rendimiento neto (en dinero) a la organización”. El autor, continúa agregando que esta eficiencia de balance implica llevar al máximo la diferencia entre maximizar la renta y minimizar los costos en forma simultánea.

Riggs (1993), recuerda cómo en el pasado se pedía a los trabajadores que llevaran sus cuerpos al trabajo pero que dejaran su mente en su casa; la administración se encargaría de pensar. Afortunadamente, las cosas han cambiado. Hoy en día, las organizaciones competitivas han logrado serlo a partir de la mezcla de diversos factores: tecnología, eficiencia operativa, visión estratégica y personal comprometido, entre otros. Este último es el que se ha modificado sustancialmente. En esta segunda década del siglo, se buscan nuevos mecanismos para la atracción de personal, además de implementarse innovadores instrumentos de recompensas económicas, flexibilidad en los horarios, autonomía de gestión dentro de ciertos márgenes de acción, por citar algunas transformaciones.

En oposición a ello, Chan y Mauborgne (2004) consideran que:

No existe la empresa sistemáticamente excelente; la misma empresa puede ser brillante en un momento y equivocarse en otro. Toda empresa asciende y cae en el tiempo. De igual forma, no hay sector eternamente excelente; su atractivo relativo es impulsado en gran medida por la creación de océanos azules desde su interior.²⁴

A partir de ahí, observamos una visión diferente para tratar al personal de las organizaciones de clase mundial, en la que se muestran esquemas novedosos de gestión. Durante los últimos años, se han manejado conceptos de planeación y de incorporación del personal en el futuro de la empresa, con planteamientos integradores. Por ejemplo, Bolívar (1998) define el desarrollo profesional en los siguientes términos:

[...] se trata de valorar la dimensión individual de los procesos formativos, reafirmando la globalidad de las personas (edad, sexo, estadio de carrera, experiencia de vida) en el desempeño profesional y la reapropiación crítica del pasado, al tiempo que las expectativas y el contexto cultural e institucional en el ejercicio de su trabajo.²⁵

Simultáneamente, se trata la conjunción de acuerdos entre los directivos de las organizaciones y el personal que labora en los diferentes niveles jerárquicos. A través de ello y de la contemplación de variables contextuales particulares, se busca involucrar a los actores en la construcción del futuro. Al hacerlo así, es más probable alcanzar niveles de competitividad superiores y propiciar la sustentabilidad de las organizaciones. Los hechos evidencian que las organizaciones de clase mundial tienen como fundamento personal con habilidades y competencias acordes a los requerimientos de la vorágine global.

Le Boterf (2001), define la competencia en términos de *conocimientos combinatorios* y de colocar al sujeto en el centro de la compe-

24 El concepto de océanos azules hace referencia a la identificación de todos los sectores que no existen hoy, al espacio desconocido de mercado, no contaminado por la competencia. Por tal razón, la demanda se crea no se disputa (tomado de *La Estrategia del Océano Azul* de los autores mencionados).

25 Cambiamos el concepto de enseñanza por el de trabajo, debido a que en la versión original el autor se enfoca en la enseñanza como el trabajo desempeñado por el profesor de una escuela.

tencia, en el cual él es el *constructor* de sus competencias.²⁶ En palabras del autor, el sujeto realiza una actividad de manera competente cuando combina y moviliza un equipamiento doble de recursos: los incorporados (conocimientos, saber, hacer, cualidades personales, experiencia) y las redes de su entorno (profesionales, documentales, bancos de datos). De manera concreta, “la persona competente es la que sabe construir a tiempo competencias pertinentes para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas”.

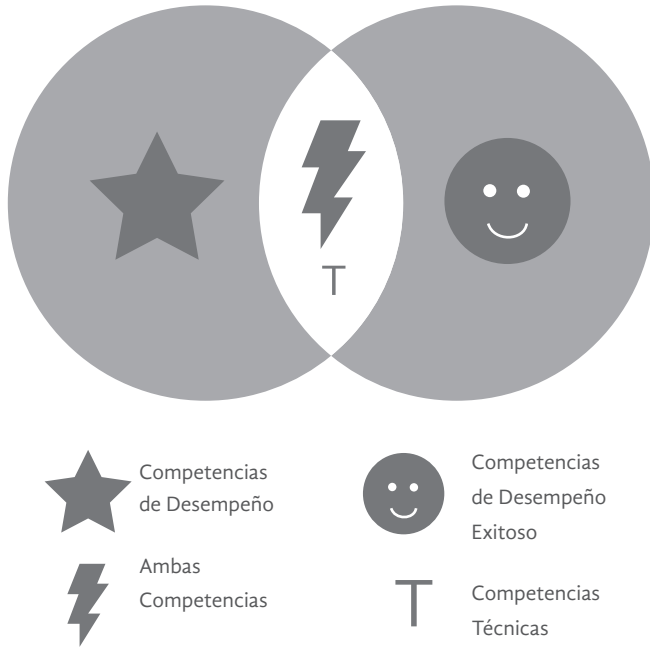
Langdond y otros (1999), definen las competencias como las prácticas que identifican y demuestran el uso de características y su uso consistente para un desempeño ejemplar. Asimismo, incluyen la ilustración de la eficiencia y la efectividad necesaria para ejecutar un desempeño ejemplar con enfoque en resultados. Los mismos autores establecen que el desempeño exitoso depende de cómo los individuos usan sus numerosas características o rasgos o ambos. En un orden u otro, esta combinación conduce al desempeño exitoso.

Específicamente, las competencias incluyen conocimientos, habilidades, modelos, enfoques, formas de pensamiento, y también una visión hacia adelante. A partir de ello, se propone una diferencia entre un desempeño totalmente exitoso contra un desempeño ejemplar.

El desempeño totalmente exitoso tiene que ver con cómo se logran, consistentemente y dentro de un contexto de restricciones ambientales, todos los requerimientos de resultados de trabajo de manera que reúnan o excedan los requerimientos de calidad establecidos. Mientras que el desempeño ejemplar consiste en cómo se desempeña consistentemente y dentro de un contexto de restricciones ambientales, en una manera que excede las expectativas considerando los resultados, la calidad y el éxito. Ver figura 1.

26 Las cursivas son de la fuente original. El autor plantea la responsabilidad del sujeto en la construcción del conocimiento combinatorio resumido en las competencias de la persona. En este sentido, cada sujeto tiene diferentes competencias que va integrando con el paso del tiempo, los problemas a los que se enfrenta, los proyectos que realiza y las estrategias que define.

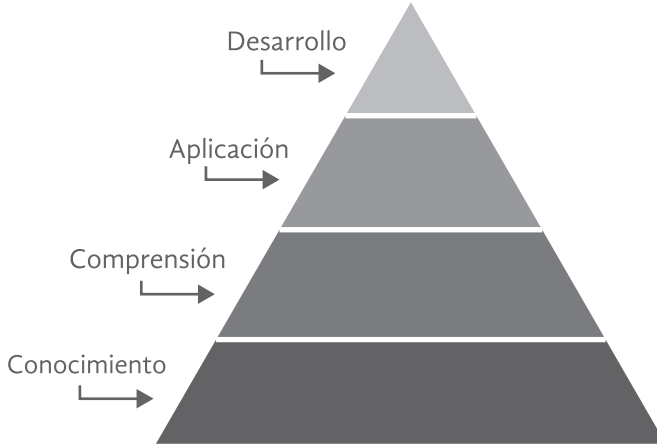
Figura 1. Distinción entre competencias



Fuente: Adaptación de *Intervention Resource Guide*, p. 108 (1999)

A medida que se van delineando los cambios a nivel global, surge la necesidad de realizar nuevos arreglos organizacionales, capaces de responder a las exigencias contemporáneas. En este sentido, Sydanmaanlakka (2002) establece que la empresa del futuro puede ser descrita como una organización inteligente, cuyas características principales son la capacidad de renovarse continuamente, de anticiparse a los cambios y de aprender rápidamente.

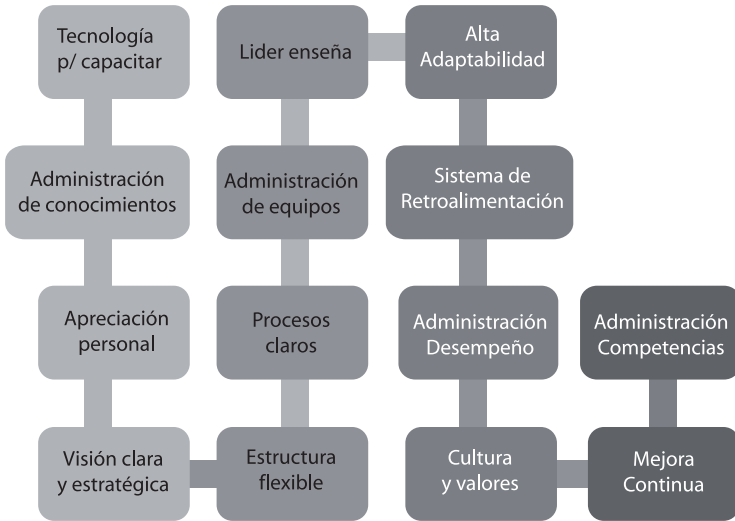
Para ello, el autor propone la escalera del conocimiento, la cual inicia desde el conocimiento, pasando por la comprensión, la aplicación y el desarrollo. Cada uno de los escalones representa un tiempo para la reflexión. Ésta se da tanto en términos individuales como en equipo, así como en los diferentes niveles de la organización, tal como se observa en la figura 2, denominada “Escalera del conocimiento en una organización inteligente”.

Figura 2. Escalera del conocimiento en una organización inteligente

Fuente: Adaptación de *An Intelligent Organization* p. 167 (2002)

El mismo autor retoma a Peter Drucker (1994) quien establece una metáfora entre una organización y una banda de jazz, en contrapartida con las organizaciones actuales que se comparan con una orquesta sinfónica, en las que el líder conduce y cada miembro tiene un rol definido sobre el cual avanza. Sin embargo, las organizaciones inteligentes del futuro deberán componer música todo el tiempo, tendrán que improvisar, renovar y cambiar interminablemente; los medios para lograr sus metas y ellas mismas estarán en constante cambio. Por último, el autor plantea una serie de rasgos integrales que deberá tener una organización inteligente. Ver figura 3. “Rasgos de una organización inteligente”.

Figura 3. Rasgos de una Organización Inteligente



Fuente: Adaptación de An Intelligent Organization p. 168 (2002)

Las organizaciones inteligentes deben repensar la forma de incluir los lugares de trabajo en un entorno global. Mor Barak (2005), considera que existen dos grandes dimensiones para lograr la inclusión. La primera corresponde a los valores, representados por cuatro niveles. En el primer nivel, se representa la inclusión y la diversidad dentro del trabajo de la organización desde una posición individual y de grupo; el siguiente nivel se refiere a la inclusión y a la colaboración de la corporación y de la comunidad, lo cual implica a las organizaciones de la comunidad; un nivel posterior tiene que ver con la inclusión mediante la colaboración estatal y nacional, lo que muestra la posición de los gobiernos estatales y federales; finalmente, el nivel superior corresponde a la inclusión a través de la colaboración global, expresada en el nivel macro, es decir, internacional.

Los niveles de inclusión anteriores, son cruzados por las acciones específicas que se llevan a cabo en cada nivel y por las acciones que se realizan en el marco de los valores de inclusión y de exclusión de las diferentes organizaciones. En otras palabras, son las posturas de involucramiento, pluralismo, inversiones en capacitación y educación

de la fuerza de trabajo, así como una colaboración basada en intereses mutuos a todos los niveles de valores previamente mencionados.

En ese mismo sentido, Peters (2005) considera que, para sobrevivir en lo que va del siglo XXI, las organizaciones se sustentan en el talento y en las nuevas ideas. Lo ejemplifica recurriendo a Cisco System, empresa líder en internet, que basa su estrategia en el talento, contratando talentos de la “liga de estrellas” y utilizándolos para crear nuevas e innovadoras empresas. Bajo una lógica similar, Guarino (2007) establece que para continuar siendo competitivas, una de las necesidades de las organizaciones es mapear el camino del talento, lo que implica administrar una fuerza de trabajo global u operación regional que contempla, por lo menos, dos condiciones: 1) Contar con la alta dirección y relacionar el talento con la inversión por lugar y por puesto; 2) Medir el talento de los proveedores y relacionarlo con el desempeño, siempre respecto a los objetivos de la organización.

Este mapa del camino del talento constituye el proceso principal para desarrollar un inventario de talento con sus fuentes, desde la perspectiva del puesto, de la geografía y de la alineación del negocio. El mismo autor plantea que considerar los riesgos puede afectar la competitividad de las organizaciones, como el prejuicio entre los talentos interno y externo; las estrategias para desarrollar talento interno, los constantes cambios a los que están sujetos los mercados y la habilidad para predecir su comportamiento futuro.

Finalmente, el autor considera que el mapa del camino del talento representa un proceso en el cual se establece hacia dónde va nuestra organización, el cual consiste en lo siguiente:

1. Asegurar el talento; es responder a la pregunta qué capacidad tengo y qué es lo que necesito.
2. Escasez de talento; especificar cuáles son las capacidades que actualmente son limitadas.
3. Talento destacado; especificar cuáles capacidades son más abundantes que las necesarias.

Con esto, los administradores de los recursos humanos tendrán una ruta a seguir, redireccionando sus esfuerzos dentro o fuera de la organización e identificando las áreas fuertes y débiles, además de encontrarse en condiciones de pronosticar los avances y las transformaciones que tengan lugar en el mercado laboral.

Como resultado de transitar por las diferentes aportaciones realizadas a lo largo de la historia del estudio de las organizaciones, hemos podido ofrecer un recorrido sinuoso por las laderas de los paradigmas organizacionales, enfrentándonos a una complejidad cada vez mayor a nivel de los fenómenos que viven, sienten y trastocan la cotidianidad de las personas en las organizaciones. Ante esto, es relevante poner en la mesa de discusión nuevas, o quizá no tan nuevas ontologías, epistemologías y metodologías para abordar nuevas realidades. Estamos ante retos mayúsculos; por ello, debemos responder con creatividad e innovación organizacional a los nuevos estadios, sin apasionamientos paradigmáticos, en la búsqueda del bien común, del diálogo, del consenso entre los grupos de interés. Sólo así estaremos en posibilidades de avanzar parejos en la misma dirección.



Bibliografía

- Aldrich, Howard, A., John Child, Stewart Clegg, Lex Donaldson, C.R. Hinings, and Lucien Karpik (1988). Offence and defense in organization studies. *Organization Studies* 9(1), pp. 1–32.
- Alvesson, M. and Willmot, H. (1992). On the idea of emancipation in management en organization studies. *Academy of management review*, 17, pp. 432-464.
- Araújo, M. (1995). *Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida*. Documentos de sociología e historia social del Uruguay, pp. 1-11.
- Austin, J. L. (1986). *How to do things with words*. Oxford: University Press.
- Barba, A. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la organización. *Revista Iztapalapa*, 48, pp. 11-34.
- Barnard, Ch. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Barnes, H., Becker, H. y Becker, S. (1984). *Historia del pensamiento social*, II. México: Fondo de Cultura Económica.
- Barthes, R. (1977). *Roland Barthes*. New York: Noonday Press.
- Bendix, R. (2000). *Max Weber*. Argentina: Amorrortu editores.
- Berger, P. and Luckmann, T (1966). *The Social Construction of Reality*. Garden City, NY: Doubleday.
- Bolívar, A., Domingo, J., y Fernández, M. (1998). *La investigación biográfico-narrativa en educación: Guía para indagar en el campo*. Granada: Grupo Force.
- Borges, J.L. (1997). *Ficciones*. Madrid: Alianza
- Bourdieu, P. (1986). *Espacio social y poder simbólico*. Conferencia pronunciada en la Universidad de San Diego, USA.
- Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista*. México: Editorial Nuestro tiempo.

- Burrell, G. y Morgan, G. (1985). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. New Hampshire: Hermemann.
- Bynon, H. (1973). *Working for Ford*. Londres: Penguin Books.
- Cantú, H. (2005). *Calidad para la Globalización*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Castell, M. (2006). *La era de la información, la sociedad red*. México: Siglo XXI editores.
- Chan, W. y R. Mauborgne, (2004). La estrategia del océano azul, en *Harvard Business Review*.
- Clarke, T. y Clegg, S. (1996). *Changing Paradigms. The transformation of management Knowledge for the 21st century*. London: Harper Collins.
- Clegg, S. (1980). *The theory of Power and Organizations*. Londres: Routledge and Kegan Paul.
- Clegg, S. (2005). Vita Contemplativa A Life in Part en *Organization Studies* 26, núm. 2.
- Clegg, S. y D. Dunkerley, (1980). *Organization, class and control*. London and Boston.
- Clegg, S. y C. Hardy, (1996). Organizations, Organization and Organizing, en Clegg, Stewart, R. Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies*. Londres: Sage.
- Czarniawska, B. (1997). *Narrating the organization. Dramas of institutional identity*. USA: The University of the Chicago.
- De Gaulejac, V., S. Rodríguez y E. Taracena (2005). *Historias de Vida*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Derrida, J. (1989). *La escritura y la diferencia*. Barcelona: Anthropos.
- Domhoff, W. (1994). *¿Quién gobierna a Estados Unidos?* México: Siglo XXI editores.
- Donaldson L. (2005). Following the Scientific Method: How I Became a Committed functionalist and positivist, en *Organization Studies*. vol 26. núm. 7, pp. 1071-1088.
- Donaldson, L. (1988). In successful defence of organization theory: A routing of the critics, en *Organization Studies*. vol. 9, núm. 1, pp. 28-32.
- Donaldson, L. (1984). Explaining structure change in organizations: Contingency determinism or contingency-fit, en *Australian Journal of Management*, 9/2: 15-24.
- Douglas, M. (1986). *How Institutions Think*. New York: Syracuse University Press
- Drucker, P. (2001). *La Gerencia*. Argentina: Editorial El Ateneo.

- Drucker, P. (2002). *La Sociedad*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Drucker, P. (1994). *La Sociedad Poscapitalista*. Colombia: Norma.
- Effrat, A. (1973). *Perspectives in political sociology*. Indianapolis: Bobbs-Merrill Co.
- Engels, F. (1979). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. México: Editorial Época.
- Enriquez, E. (2000). *L organization en analyse*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Etzioni, A. (1993). *Organizaciones Modernas*. México: Uteha.
- Foucault, M. (2001). *Los anormales*. Curso en el Collège de France 1974-1975. México: Fondo de Cultura Económica, México.
- Gergen, K. (1996). *Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*. España: Paidós.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York: Trad. Gedisa.
- Gibson, J. (1983). *Organizaciones, Conducta, Estructura, Proceso*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Gibson, B. y G. Morgan, (1985). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. New Hampshire: Hermemann.
- Giddens, A. (2001). *Sociología*. España: Alianza Editorial
- Giddens, A. (2002). *Las Consecuencias de la Modernidad*. España: Alianza Editorial.
- Goffman Erving. (1993). *La presentación de las personas en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Guarino, A. (2007). *Smart is not Enough. The South Pole Theory and Other Powerful Talent Management Secrets*. New Jersey: Wiley.
- Habermas, J. (1984). Reason and the Rationalization of Society, Volume 1 of *The Theory of Communicative Action*, English translation by Thomas McCarthy. Boston: Beacon Press (originally published in German in 1981).
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: Estructuras, Procesos y Resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Hassard, J. (1993). *Sociology and organization theory*. Great Britain: Cambridge University Press.
- Hatch, M. (1997). *Organization Theory, Modern Symbolic, and Postmodern Perspective*. Great Britain: Oxford University Press.
- Hessen, J. (2005). *Teoría del conocimiento*. México: Editores mexicanos.
- Horkheimer, M. (1990). *Teoría Crítica*. Buenos Aires: Amorrortu.

- Humphreys, Michael y Brown, Andrew D. (2002) "Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance", en *Organization Studies*, vol. 23 núm. 3 pp. 421-447.
- Ianni, O. (2002). *La sociedad global*. Argentina: Siglo XXI editores, 3ª edición.
- Ibarra, E. (2000). Teoría de la organización: mapa conceptual de un territorio en disputa en De la Garza Enrique (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colegio de México, FLACSO, UAM, Fondo de Cultura Económica.
- Ibarra, M. (2004). *Elton Mayo y el movimiento de las relaciones humanas*. México: UABC.
- Ibarra, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina?: transitando del centro hacia las orillas, en E. De la Garza (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Barcelona: Anthropos.
- Johansen, L. (2005). *Introducción a la Teoría General de Sistemas*. México: Limusa Noriega Editores.
- Juran, J. (1976). *Juran's Quality Control Handbook*. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Jurán, J. (1990). *El liderazgo para la calidad. Un manual para directivos*. México: Edición Díaz de Santos, S.A.
- Juran J. (1990a). *Juran y la Planificación para la Calidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Khun, T. (1962). *The Structure of Scientific Revolution*. Chicago: Chicago University Press.
- Langdon, D., K. Whiteside, y M. McKenna (1999). *Intervention Resource Guide: 50 Performance Improvement Tools*. San Francisco: Jossey Bass Pfeiffer.
- Lapassade, G. (2008). *Grupos, Organizaciones e Instituciones: La transformación de la Burocracia*. España: Gedisa.
- Lawrence, Paul R. y Jay W. Lorsch (1967), *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston, Graduate School of Business Administration. Boston: Harvard University.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las Competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Lipovetsky, G. (1986). *La era del vacío*. Barcelona: Anagrama
- López Rivera, Idalia (2006). *La Cultura y Desempeño Organizacional en una Unidad Productiva de Mango Ataulfo. Estudio de Caso: Fin-*

- ca San José Río Lima*, S.P.R., en la Región del Soconusco, Chiapas, México, Tesis Doctoral.
- Luchi, R. y Paladino, M. (2001). *Competitividad: Innovación y Mejora de la Gestión*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lukes, S. (1974). *Power: A radical view*. London: Macmillan.
- Liotard, J. F. (1984). *La condición posmoderna*. Madrid: Cátedra.
- Liotard, J. F. (1998). *La Posmodernidad (explicada a los niños)*. Barcelona: Gedisa.
- March, J. y J. Olsen (1997). *El redescubrimiento de las instituciones*. México: Fondo de cultura económica.
- March, J. y H. Simon (1958). *Organizations*. Nueva York: John Wiley.
- Marx, K y F. Engels (2005). *Obras escogidas*. México: Ediciones Quinto Sol.
- Maturana H. y F. Varela (1986). *El árbol del conocimiento*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Mayntz, R. (1996). *Sociología de la Organización*. Madrid: Alianza Editorial.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: MacMillan.
- Merton, R. (1965). *Teoría y Estructuras Sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Meyer, J. y B. Rowan (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*. Vol. 82, No. 2, pp. 340-363.
- Milcovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Sexta Edición, México: Mc Graw Hill.
- Montaño, L. (1997). La Informalidad en los Procesos de Modernización Organizacional. Ponencia presentada en el XXI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Brasil.
- Montaño, L. (1998). Metáforas y acción organizacional. Postmodernidad, lenguaje y sistemas autorregulados a partir de un estudio de caso mexicano, en Clegg, Stewart R., Eduardo Ibarra y Luis Bueno (eds.). *Administración global. Tensiones entre universalismo teórico y realidades locales*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, pp. 311-346.
- Montaño, L. (1999). La Investigación en Administración Reflexiones para el caso de México, presentada como Conferencia Magistral en el tercer congreso Nacional de Investigación en Administración.

- Montaño, H. L. (2000). Diversidad y Similitud Organizacional Perspectivas y Controversias. *Revista Iztapalapa*, año 20, núm. 48, enero-junio, pp. 35-52.
- Montaño, H. L. (2001). La razón, el efecto y la palabra: reflexiones en torno al sujeto en la organización. *Revista Iztapalapa*, núm. 50, enero-junio 2001, pp. 191-212
- Montaño, H. L. (2004). Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad. México: Editorial Porrúa. *Cámara de Diputados, LIX Legislatura-UAM*.
- Mor Barak, M. (2005). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*. California: SAGE Publications.
- Morgan Gareth (1983). More on Metaphor: Why we cannot control tropes in administrative science, en *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, núm. 4, pp. 601-607.
- Nietzsche, F. (2002). *La gaya ciencia*. Madrid: Biblioteca EDAF
- Nigel, G. y Mulkay, M. (1984). *Opening Pandora's Box: A Sociological Analysis of Scientists' Discourse*. Cambridge: CUP Archive.
- Olavarría, M. (2007). Simbolismo y organización. México: Ponencia presentada el 20 de abril de 2007 en la ceremonia de clausura del PEUE del Doctorado en Estudios Organizacionales la UAMI.
- Oster, S. (2000). *Análisis moderno de la competitividad*. México: Oxford.
- Parson, T., Bales, R., y Shils, A. (1953). *Apuntes sobre la teoría de la acción*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Peters, T. (2005). *El círculo de la innovación*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización*. México: Oxford University Press.
- Pérez, L. (2003). *Sociología*. México: Publicaciones Cultural.
- Perrow, C. (1991). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Porter, M (2005). *Ventaja competitiva*. México: Compañía Editorial Continental.
- Powell, W. y P. Di Maggio (2001). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: FCE.
- Prahalad, C. y V. Ramaswamy (2004). *The Future of Competition*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Putnam, H. (1999). *El pragmatismo, un debate abierto*. España: Editorial Gedisa.

- Reed, M. (1985). *Redirections in Organizational Analysis*. London: Tavistock.
- Reed, M. (1992). *Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in Organization Theory*, en Hassard, John y Marten Parker, *Postmodernism and Organizations*. London: Sage, pp. 163-182.
- Reed, M. (2002). New managerialism, professional power and organizational governance in UK universities: A review and assessment, en Alberto Amaral, Glen A. Jones and Berit Karseth (eds.), *Governing higher education: National perspectives on institutional governance* (Kluwer Academic Publishers).
- Rendón, M y Montaña, L. (2004). *Las aproximaciones organizacionales, Caracterización, objeto y problemática*. México: UAMI.
- Rhodes, R. (1993). *The changing Nature of the British Executive: o Research Proposal*. Report to the ESRC's Research Programmes Board, Swindon. London.
- Rice, A. (1964). The Enterprise and its Environment a System Theory of Management Organization. *Operation Research Quaterly*. Vol. 15, núm. 2, pp. 152-155.
- Ricoeur, P. (1979). The model of the text: Meaningful action considered as text, en Rabinow y Sullivan (comps.). *Interpretive Social Science*. Berkeley: University of California Press.
- Riggs, J (1993). *Sistemas de producción*. México: Limusa.
- Roethlisberger, F. J., y W. J. Dickson (1939). *Management and the worker: An account of a research program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works*. Chicago. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sahlins, M. (1997). *Cultura y razón práctica. Contra el utilitarismo en la teoría antropológica*. Barcelona: Gedisa.
- Sainssaulieu, R. (1997). *L identite au travail. Les effects culturels de l organization*. France: Presses de la Fondation Nationales.
- Schiller, F. C. S. (1966). *Humanistic Pragmatism: The Philosophy of F. C. S. Schiller*. New York: Free Press.
- Scott, R. (1992). *Organizations, Rational, Natural and Open Systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- Scott L. (2005). *Crítica de la información*. Argentina: Amorrortu editores.
- Silverman, D. (1970). *The Theory of Organizations*. London: Heine-
mann.

- Silverman, D. (1998). *Qualitative methodology and sociology: describing the social world*. Great Britain: Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn.
- Simon, H. (1972). *El comportamiento administrativo*. España: Editorial Aguilar.
- Simon, H. (1989). *Naturaleza y límites de la razón humana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, pp. 1-28.
- Sydanmaanlakka, P. (2002). *An Intelligent Organization: Integrating Performance, Competence and Knowledge Management*. United Kingdom: Capstone.
- Taylor, Frederick W. (1988). *Principios de la Administración Científica*. México : Herrero Hermanos.
- Thompson, J. (1998). *Ideología y cultura moderna, teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. México: UAM-X
- Tsoukas, Haridimos (1993) "Analogical Reasoning and Knowledge Generation in Organizational Theory", *Organization Studies*, Vol. 14, núm. 3, pp. 323-346.
- Ulrich, R. and Wieland, G. (1980). *Organization theory and design*. England: Irwin.
- Vattimo, G. y otros (1994). *En torno a la posmodernidad*. España: Anthropos.
- Villarreal, R. y R. Villarreal (2002). *México competitivo 2020*. México: Océano.
- Villoro, Luis (1994). *Creer, Saber, Conocer*. México: Siglo XXI.
- Volpentesta, J. R. (2002). *Análisis y gestión de la productividad*. Buenos Aires: Osmar D. Buyatti.
- Weber, Max. (1946). *Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.
- Weber, M. (1985). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Ediciones Península.
- Weber, M. (1994). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Whetten, D. y Goodfrey C. (1998). *Identity in organizations. Building theory through conversations*. USA: Sage publications.
- William J. (1981). *Pragmatism (called "Pragmatism")*. Indianapolis: Hackett.



