



Ciencias Administrativas
ISSN: 2314-3738
revistacadm@econo.unlp.edu.ar
Universidad Nacional de La Plata
Argentina

APORTES TEÓRICOS A LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL: LA EVOLUCIÓN EN LA VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Sánchez Bañuelos, María Nélica

APORTES TEÓRICOS A LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL: LA EVOLUCIÓN EN LA VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Ciencias Administrativas, núm. 10, 2017

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653854007>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

APORTES TEÓRICOS A LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL: LA EVOLUCIÓN EN LA VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

THEORETICAL CONTRIBUTIONS TO ORGANIZATIONAL MANAGEMENT: DEVELOPMENTS IN THE VISION OF THE ORGANIZATION

María Nélida Sánchez Bañuelos
Instituto Tecnológico de Sonora, México
nelidasb.21@gmail.com

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653854007>

Recepción: 01 Junio 2016
Aprobación: 01 Septiembre 2016

RESUMEN:

Con el transcurso del tiempo, el estudio de las organizaciones a través de las teorías ha buscado dar razón del funcionamiento y manejo óptimo para la obtención de mayores ventajas. La constante evolución tecnológica y de información que se ha observado en la actualidad ha permitido la generación y desarrollo de mayores conocimientos, brindando nuevos paradigmas. Partiendo desde la teoría de sistemas, es posible encontrar cambios sustanciales en el estudio de las organizaciones, generando nuevas corrientes o perspectivas teóricas que permiten agrupar el análisis de la organización desde distintos puntos de vista o teorías. Por tanto, dicho análisis teórico parte del cambio de paradigma propuesto por la perspectiva pos-moderna, de igual forma esta se sustenta en la postura teórica de los Estudios organizacionales, así como el uso de la metáfora del organismo. Para ello, mediante el análisis teórico, se trata de hacer una división de corrientes, donde se ve la estrategia y el cambio organizacional de acuerdo a la aparición de cada una de ellas en el tiempo y contexto en que se presentaron. Esta división permitirá contextualizar los cambios que han surgido referentes a la percepción de la organización, así como la visualización del hombre dentro de ella. Permitiendo así, esquematizar el conocimiento brindado por las teorías propuestas, con la intención de encontrar factores importantes que sustenten una evolución en la teoría.

PALABRAS CLAVE: Cambio organizacional, Estrategia, Evolución.

ABSTRACT:

This paper tries to conduct an analysis of organizational theories over time, starting from the paradigm shift proposed by systems theory. This change will focus on the post-modern perspective, likewise is based on the theoretical position of organizational studies, as well as the use of the metaphor of the organism. For which the aim is to make segmentation, where strategy and organizational change according to the appearance of these in time and context in which each one has been submitted. Consequently, this will allow contextualizing the changes that have arisen concerning the perception of the organization and display of the man in it. In order to outline the knowledge provided by the proposed theories and adapt the contexts that addresses each one of them. All this, with the intention to find important factors that supports an evolution theory.

KEYWORDS: Organizational Change, Strategy, Development.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, el estudio de las organizaciones se ha basado en diferentes teorías que han ayudado a explicar una parte de la realidad organizacional, con el fin de dar un mayor entendimiento sobre su adecuada operación. Dicha necesidad se ha enfocado en la maximización de los beneficios económicos sobre la fuerza de trabajo en las organizaciones, resultado de un contexto actual y globalizado en donde la competitividad dentro de las empresas ha sido cada vez mayor, gracias a los adelantos tecnológicos y de conocimiento que se han generado en los últimos años. Según Scott (1981), el desarrollo ha sido suficientemente progresivo e incontrovertible durante los últimos siglos debido a que este es el principal mecanismo por el cual se es posible hacer las cosas para lograr objetivos más allá del alcance de la persona en una sociedad diferenciada.

De ello se desprende dicha necesidad de conocimiento referente a las organizaciones y su funcionamiento. Por este motivo han surgido diferentes teorías que han planteado un panorama de las organizaciones en el acontecer real, dejando por sentado en base a evidencia empírica, cómo es que se puede analizar dichas organizaciones mediante teorías que pretenden describir la realidad.

El desarrollo teórico ha traído consigo nuevos enfoques en las organizaciones, formando parte del cambio en la visión organizacional. Sin embargo, los estudios en la materia han sido diversos y con falta de común acuerdo, llegando a ocasionar conflictos teóricos-prácticos, ya que, si bien tratan de explicar parte de la realidad organizacional, una vez llevados en práctica presentan resultados distintos u obsoletos a los que en teoría deberían aportar.

A lo largo del desarrollo del ensayo se pretende dar una visión sobre el trabajador y la organización a través de cada una de las teorías que han surgido de acuerdo a Barba (2013) como parte de los Estudios organizacionales. Es importante mencionar que se tomarán en cuenta las aportaciones por Kuhn y Lakatos en García, Pinto y Piñero, (2007), con el fin de encontrar una evolución en las teorías analizadas. Si bien cada uno difiere del otro, se buscará encontrar dicha evolución en las teorías bajo alguna de estas dos posturas. Kuhn propone un cambio de paradigma mediante la revolución teórica, proporcionando modelos y reconociendo modelos que den soluciones durante un tiempo hasta que es remplazado por otro. En contra parte, Lakatos, mediante la falsación de la teoría, menciona que una nueva se impondrá sobre otra vigente, la cual se enfrentará a los vacíos o anomalías que la teoría anterior no tomaba en cuenta (Hatch, 1997).

Con la intención de analizar la complejidad de las organizaciones se abordarán de acuerdo a la perspectiva pos-moderna propuesta por Ballina (2006) y la división de perspectiva de las organizaciones que propone conforme los avances evolutivos humanos y el tiempo. De tal modo que se analizará la visión del hombre en la organización, en la era pos-moderna de las perspectivas de Ballina (2006) y la postura propuesta por Barba (2013) donde engloba las aportaciones teóricas dentro de los estudios organizacionales.

ERA POST-MODERNA: ENFOQUE ORGÁNICO DENTRO DE LA TEORÍA ORGANIZACIONAL COMO UNIDAD DE ANÁLISIS DENTRO DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Como consecuencia del progreso en el conocimiento tecnológico se presenta una nueva etapa, en donde se sistematizan procesos, se hace uso de la administración de recursos humanos, se presenta un desarrollo de habilidades y capacidades, se concibe la era pos-moderna con las tendencias de la tan llamada “sociedad post-industrial”. En esta etapa se hace alusión a la sociedad de computadoras, información, conocimiento científico, tecnología avanzada y de cambio rápido debido a nuevos avances en ciencia y tecnología (Ballina, 2006).

En esta nueva era del conocimiento, la visualización o percepción de las organizaciones se enfoca en sistemas abiertos que pueden ser influenciados por las interacciones que estas tengan. De tal forma que la perspectiva sistémica introdujo una nueva manera de apreciar los fenómenos en términos de amplitud.

Con el paso del tiempo las teorías propuestas dentro de la Teoría de la organización se consideran parte de la metáfora del organismo, ya que la visualización o percepción de las organizaciones se enfoca en sistemas abiertos que pueden ser influenciados por las interacciones que estas tengan con el exterior de la empresa. De tal forma que es a partir de la teoría de sistemas que se permitió ver a la organización como un sistema social, – el enfoque del todo y de las partes, de dentro y de fuera, de lo general y de la especialización, de la integración interna y de la adaptación externa, de la eficiencia y de la eficacia (Bertalanffy, 1986) en el cual las organizaciones se integran mediante actividades diseñadas de un número de personas; más aún, esas actividades son complementarias o interdependientes de algún producto o resultado común, se repiten y son relativamente perdurables (Katz y Kahn, 1977).

Mediante la nueva perspectiva sistémica se introdujo una nueva manera de apreciar los fenómenos en términos de amplitud y enfoque. Mediante esta teoría de sistemas se pretende evitar analogías brindando

definiciones exactas y una visión de la organización desde un aspecto psicológico social como un sistema compuesto por dos o más participantes. De acuerdo a Morgan (1990) esta visión permite ver a las organizaciones como sistemas vivos, que existen en un medio ambiente del cual dependen para satisfacer sus variadas necesidades.

Sin duda alguna gracias al cambio del paradigma en las organizaciones, se abre una nueva brecha en la visión de éstas donde consecuentemente son vistas como sistemas que interactúan con un medio ambiente. Sin embargo, las aportaciones teóricas se encuentran en distintas corrientes, como lo es la administración estratégica y el cambio organizacional a partir de la relación que tiene con el medio que lo rodea.

LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA: ORGANIZACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS ESTRATEGAS

Se pueden considerar las aportaciones de Drucker como antecedentes a la corriente estratégica en organizaciones, ya que según dicho autor es necesaria una teoría administrativa que permita realizar un curso de acción mediante el cual se pueda cumplir con objetivos a largo y mediano plazo, tomando en cuenta factores económicos, físicos y sociales de la empresa, con el fin de contribuir a un ejercicio redituable tanto para la organización como el trabajador, ya que para sobrevivir a largo plazo es necesario sobrevivir en un presente (Drucker, 1955b). Para ello es importante tener claras las funciones administrativas del gerente o manager, quien debe seguir un proceso de toma de decisiones lo suficientemente objetivo, al que eventualmente deberá ser capaz de reaccionar a cualquier imprevisto que este genere, debido a que estas acciones pueden ser afectadas por factores internos y externos (Drucker, 1955).

De tal manera el ejercicio gerencial permite poner en práctica distintas áreas de la organización, ya que un gerente o manager no podrá realizar solo cualquier función; sin embargo, será necesario contar con el conocimiento óptimo para poder entender el buen funcionamiento de la organización. La automatización requiere de una constante producción, gestión de mayor competencia y personal altamente calificado, el cual solo se podrá llevar a cabo mediante funciones específicas que permitan el logro de objetivos tanto de mercado, capital y social (Drucker, 1955b).

Gracias a este nuevo auge dentro de las organizaciones, se han presentado nuevas relaciones entre las personas que laboran dentro y fuera de ellas, generando alianzas que permitan la eliminación del dominio de una sola compañía dentro del ramo en que se desenvuelven. Se crea de esta manera un crecimiento económico estratégico y trascendente (Drucker, 1999).

Debido al desarrollo de nuevas tecnologías que trajo consigo la revolución industrial y la globalización, surgieron en consecuencia cambios importantes en las organizaciones, no solo en cuestiones de producción, sino que con ello se necesitó de un mejor manejo y planeación de la organización. Es así que surge la gestión estratégica, siendo esta el proceso y método de especificar los objetivos de una organización de tal forma que facilite la elaboración de políticas y planes para el logro y alcance de los objetivos mediante la asignación de recursos.

Las organizaciones forman parte de un mundo en constante cambio y evolución; por tal motivo, las empresas han optado por implementar estrategias, procesos y modelos de administración del conocimiento que permiten potenciar ventajas competitivas. Hoy en día, esa competitividad que las empresas requieren no es suficiente, es importante generar un valor agregado que les permita aventajarse dentro de su mercado, por tal, es necesario prestar mayor atención a las capacidades con las que cuenta la empresa en vez de enfocarse solamente en los mercados, es decir, brindar un considerable cuidado sobre las estrategias.

El objetivo de toda estrategia es la generación de márgenes de ganancia, los cuales se presentan mediante el costo y el valor generado, de tal forma que la ventaja competitiva surge de los recursos y capacidad que estas tienen de sobrevivir y fortalecerse mediante la posición frente al mercado. El valor que brinden estos recursos se puede definir mediante tres variables, escasez, demanda y propiedad. Mediante esta ventaja competitiva se crea un valor predeterminado (Torras, 1997).

Dentro de los principales autores en dichas teorías se pueden encontrar las aportaciones de Chandler (1962); Ansoff (1965); Mintzberg (1978). De acuerdo a Alfred Chandler (1962), se concluye que el rol principal de la Estrategia de una empresa está ligado indeleblemente a la estructura de una organización, concluyendo en último término que la estructura debe estar en línea y seguir a la Estrategia que una organización ha definido. Dicha corriente teórica se centró en el desarrollo del concepto de Estrategia, en el conjunto de objetivos, metas, planes y políticas que una empresa debe implantar para conseguir dichos propósitos en un plazo de tiempo (Pettigrew, 1977). Sin embargo Mintzberg (1978) menciona que existen tres modos de estrategias, (a) planeación, proceso como un ser altamente ordenado, perfectamente integrado con las estrategias integradas de una forma prevista (b) modo adaptativo, el contexto como el que muchos tomadores de decisiones con objetivos contradictorios entre sí para negociar producen una corriente de decisiones incrementales inconexas y (c) modo empresarial, el proceso se describe en el modo empresarial donde un poderoso líder toma decisiones audaces y arriesgadas hacia su visión del futuro de la organización.

En dicha corriente surgieron nuevas aportaciones, con el fin de generar nuevas teorías que dieran una explicación a las organizaciones, donde de acuerdo a Ramos y Navarro (2004) se tornaron en un enfoque económico, viendo la estrategia como aquella forma en que la empresa intenta competir. Con las aportaciones de dicho autor surgen tres movimientos importantes; en 1980 con el posicionamiento estratégico a través de la economía industrial donde se propone el diamante de 5 fuerzas; 1985 cuando se presenta la ventaja competitiva donde sin duda alguna el pilar fundamental para la teoría es la cadena de valor propuesta por dicho autor y finalmente en 1990 con la ventaja competitiva de las naciones, donde se especifican las barreras en la industria (Aktouf, 2008; McGahan y Porter, 1997; Porter, 1979; Porter, 1981 y Porter, 2004).

Según Porter (2004), no se puede entender la ventaja competitiva si se examina a la empresa en su conjunto. La ventaja nace de muchas actividades discretas que ejecuta al diseñar, fabricar, comercializar, entregar y apoyar su producto. Cada actividad contribuye a la posición relativa en costos y sienta las bases de la diferenciación organizacional. Para Porter (1979) existen factores que permiten la diferenciación entre empresas, las cuales a su vez garantizan o prolongan su permanencia en el mercado. Dichos factores se dividen en cuatro, los cuales nombró diamante de ventaja nacional, en donde radican cualidades y atributos de las naciones –condiciones de los factores, condiciones de demanda, industrias relacionadas o de apoyo, y estrategias, estructura y rivalidad de las firmas— en donde compete la rivalidad con otras naciones, así como, la gestión y organización de las empresas. Para analizar las fuentes de ventaja competitiva es necesario un medio sistemático de analizar todas las actividades que se realizan y su manera de interactuar, de forma que la cadena de valor se convierte en herramienta básica para ello (Porter, 2004).

De acuerdo con Aktouf (2008), las aportaciones de Porter se convirtieron en base para el desarrollo y creación de ventajas competitivas en las organizaciones, sin embargo, se han encontrado inconsistencias en dichas aportaciones, ya que utiliza excesivamente el método de estudio de caso en sus investigaciones, limitándolo epistemológicamente. Mencionado autor comenta que la ventaja competitiva de Porter está muy alejada de la realidad empresarial y por lo anterior se convierte en un factor frustrante para las organizaciones, además de que no se le da una definición clara a la competitividad, ya que no existe ninguna teoría que explique con exactitud el término.

Por otra parte, Wernerfelt (1984), con el fin de subsanar las deficiencias encontradas a través de las teorías estratégicas, presenta un nuevo enfoque de la organización, fundamentándose primordialmente en la visión de la empresa como un conjunto de recursos que permiten desarrollar estrategias que guiarán un adecuado posicionamiento en el mercado.

De acuerdo a Fierro y Mercado (2012), la teoría de recursos y capacidades se encuentra basada en las 5 fuerzas de Porter como se mencionó con anterioridad, sin embargo, esta se enfoca en los recursos y capacidades de la organización, creando eficiencia y eficacia con el fin de establecer estrategias de crecimiento que permitan un equilibrio entre los recursos existentes y el desarrollo de nuevos. Dentro de esta teoría surgen grandes aportaciones como Penrose, 1959; Wernerfelt, 1984; Barney, 1991 y Grant, 1991, en donde

mencionan que la demanda no representa mayor importancia que los recursos existentes de la empresa, considerando recurso a lo que se considere como una fortaleza que permita el desarrollo de una ventaja competitiva y organizacional, la cual debe de ser considerada en la formulación de estrategias.

Para que estos recursos generen una ventaja competitiva sostenible deben crear estrategias que les permitan llevar la delantera, es decir que estos creen valor mientras que las demás empresas no se encuentran calificadas para dicha acción. Sin embargo, esta no significa que dure para siempre, debido a la capacidad de imitación del recurso o bien a los cambios económicos que surjan. Para que los recursos y capacidades sean base de ventaja competitiva, deben ser valiosos, raros, imperfectamente imitables y finalmente no tener sustitutos, de tal forma que permitan a la organización aprovechar oportunidades que creen valor como es la creación de historia que brinden mayor sustento a la organización (Barney, 1991; Barney, Ketchen y Wright, 2011).

De acuerdo a la teoría de Recursos y Capacidades, se postula la importancia de los activos intangibles, debido a su capacidad de generar una ventaja competitiva para las empresas (Barney, 1991), donde es posible destacar el conocimiento como activo intangible valioso. De tal forma que se ha encontrado evidencia que permite identificar la gestión del conocimiento en dicha teoría (Barney, Ketchen y Wright, 2011).

Para Nonaka y Takeuchi (1995) la creación de conocimiento organizacional hace alusión a la capacidad de una empresa para crear nuevos conocimientos, difundirlos a través de la organización, y reflejarse en productos, servicios y sistemas innovadores. Sin duda alguna, este enfoque hace alusión a la importancia de los recursos intangibles de la organización lo cual se ve reflejada a través de la teoría de recursos y capacidades. En dicha teoría se establece cómo el conocimiento forma parte importante en la obtención de ventaja competitiva, sin embargo, para que esta sea duradera a lo largo del tiempo, es necesaria una adecuada gestión.

El conocimiento, de acuerdo a Grant (1996), debe ser transferible, tener la capacidad de agregación, ser propio, especializado y verse reflejado en la producción. De tal forma que este se da en la organización a distintos niveles, como lo es individual, grupal, organizacional e interorganizacional. A su vez este puede ser tácito o explícito. Sin embargo, es necesaria una adecuada gestión del conocimiento en la organización para que este se desarrolle adecuadamente. Es así que según Nonaka y Takeuchi (1995) es necesario un modelo que permita la invocación y una adecuada comunicación y transmisión de conocimiento.

De este modo se puede ver, gracias a este nuevo enfoque en la organización, cómo se ha dirigido al conocimiento, de tal forma que la estrategia pasa de ser simples acciones a generar procesos que brinden una ventaja competitiva en las empresas, haciendo uso de los recursos internos y externos de la organización. La era del conocimiento es influenciada por la innovación y la creatividad. En dichas teorías se aprecia un claro avance y evolución de perspectiva, ya que, de acuerdo con Kuhn, han revolucionado las anteriores y cubierto ciertos huecos en ellas. Sin embargo, mencionadas aportaciones no se han olvidado ni dejado de lado, sino, por el contrario cada una aporta importantes conocimientos que son aplicados en conjunto para la adecuación de estrategias y recursos, con el fin de sobrevivir o generar mayores ventajas respecto a los demás organismos.

EL CAMBIO ORGANIZACIONAL MEDIANTE LAS RELACIONES INTERORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALISMO, TEORÍA DE LA AGENCIA Y ANARQUÍAS

Según Perrow (1984), los estudios dentro de la teoría de la organización se han realizado desde diferentes puntos de vista o disciplinas como los etnometodologistas, enfocados en la acción; los estructuralistas, que buscan definir características de la organización, y finalmente los analistas organizacionales quienes buscan mediante entrevistas significados estables de las personas: estados mentales, valores, actitudes.

De esta forma dentro de los estudios organizacionales surgieron diversos enfoques como el ecológico, que explica el cambio organizacional centrándose en la distribución de los recursos del medio ambiente y las condiciones en que están disponibles; el enfoque institucional, que explica el cambio organizacional centrándose en los objetivos y los entornos organizativos, y finalmente el enfoque interpretativo donde

se explica el cambio organizacional, centrándose en el significado que tienen las acciones sociales para los participantes (Aldrich, 1993).

Surgen así la teoría de relaciones interorganizacionales, institucionalismo y la teoría de la agencia, que sin duda alguna son vistas como sistemas abiertos que comparten y reciben información tanto interna y externa. Sin embargo, cada una difiere en la forma de ver la organización en conjunto, así mismo se enfocan en diferentes sectores y áreas.

La teoría de las relaciones interorganizacionales menciona que toda organización formal se encuentra en un ambiente donde interactúa con otras organizaciones, así como con un conjunto de normas, valores y colectividades de la sociedad (Evan, 1967). De esto se deriva una órbita organizacional: 1) órbita de entrada y salida, 2) organización referente comparativa vs normativa, 3) Tamaño de órbita, 4) concentración de recursos de entrada, 5) superposición de agentes, 6) metas y valores y 7) personal fronterizo. Órbita focal: 1. estructura interna, 2. autonomía toma decisiones, 3. eficiencia, 4. flujo de información, 5. flujo de personal (Evan, 1967; Provan y Milward, 1995). En dicha teoría se puede ver cómo el hombre se relaciona con su entorno laboral y el exterior, la organización formal como sistema social parcial donde se define un conjunto de metas y estatus específico.

Gracias al avance en la globalización, se ha visto la necesidad de cambiar con el paso del tiempo, de tal forma que las organizaciones se han adaptado a este nuevo contexto. Sin embargo, se ha observado cómo las organizaciones tienen rasgos muy similares, esto debido a los sistemas burocráticos y sistémicos que permanecen en la actualidad. La teoría institucional se aleja del punto de vista técnico, para el análisis de los entornos institucionales a los cual se le denomina normativos, construidos socialmente (Di Maggio y Powel, 1983; Meyer y Rowan, 1977).

De acuerdo a Di Maggio y Powel (1983), existen diferentes tipos de isomorfismos: el competitivo, que se encuentra basado en el mercado; el institucional, que se basa en la relación con otras organizaciones; isomorfismo coercitivo, en donde se encuentra regulado de acuerdo a políticas mediante las cuales la empresa busca su legitimidad; por otra parte gracias a la incertidumbre en la que se desarrollan las organizaciones, surge la necesidad de imitación dando lugar al isomorfismo mimético; finalmente se encuentra el isomorfismo normativo el cual es el resultado de personalización de la organización, creando reglas y directrices.

La visión de la organización está acotada al resultado de ideas, valores y creencias que originan el contexto institucional, de tal forma que se pueden ver como realidades concretas con ordenamientos de recursos para obtención de objetivos, brindando así un marco referencial que facilita la interorganización (Maguire y Hardy, 2009).

Berrone y Gomez Mejia (2009) mencionan que la teoría institucional se basa en mejorar o proteger la legitimidad de la organización, de tal forma que obliga a esta a adoptar prácticas que espera que tengan valor social. Se beneficia así a la organización mediante el cumplimiento de las expectativas de la sociedad, generando un nuevo reto en la organización, que es la capacidad de los directivos de resistir y hacer caso a las presiones sociales.

El estudio de esta teoría ha sido constante y recientemente, gracias al neo-institucionalismo, se ha permitido buscar un mejor entendimiento de la organización mediante la relación que se presenta entre el agente y el principal (Berrone y Gomez, 2009; Canales, 2007). La teoría del agente-principal se basa en encontrar un contrato eficiente, mediante el cual se especifiquen cláusulas entre una o más personas denominadas principal, contra otra llamada agente, con el fin de que ésta última realice determinado servicio en nombre de aquellas, lo que implica cierto grado de delegación (Ganga y Burotto, 2012). Esta teoría es perteneciente a nuevos paradigmas llamados “nueva economía institucional”, en donde los estudios organizacionales se realizan en función de los contratos elaborados y establecidos (Fernández y Marín, 2009). Gracias a este se pretende brindar una mejor comprensión de la organización y su funcionamiento, dejando de lado la motivación humana por su carácter minimalista y restrictivo (Gorganeff, 2003).

Como se vio en estas corrientes teóricas, las organizaciones son vistas con mayor frecuencia en los aspectos del entorno y las relaciones que se generan dentro y fuera de ellas. La organización da pie a relaciones externas que permitan una conexión y ventaja competitiva, así mismo se encuentran en la búsqueda constante de la aceptación de factores ajenos a la organización, creando isomorfismos con el fin de seguir vigentes.

CONCLUSIÓN

Sin duda alguna se han generado grandes avances en la materia y se han podido extrapolar a las organizaciones en diferentes contextos, los cuales en ocasiones han llegado a ser exitosos y en otros tantos no. Se puede ver cómo las organizaciones mediante la metáfora de organismo dejan de lado las estructuras cerradas y buscan mayores ventajas que les pueda brindar el entorno. Sin embargo, estas han creado tendencias, más no una falsación en las teorías de acuerdo a Lakatos (García et al., 2007).

Pfeffer (2000) menciona cómo tal conocimiento generado por la teoría ha incrementado con el paso del tiempo, es así que, de aquella escasa fauna dentro de los estudios organizacionales de 1852, hoy en día se cuenta con una enorme jungla, generando de tal forma, no solo el incremento de organizaciones, sino, a su vez, muchos de los males que aquejan en la sociedad contemporánea (Scott, 1981).

Finalmente se puede ver cómo es que cada una de las teorías han surgido en función de distintas necesidades apremiantes y cómo, a pesar de la intención de cubrir los vacíos de las anteriores, estas se han enfocado en diferentes aspectos de la organización. Por tal motivo y en base a la perspectiva de Kuhn y Lakatos, se puede decir que no se ha generado evolución alguna, ya que la creación de las teorías aquí presentadas no permite un mejor entendimiento de una misma realidad, es decir, no hubo sustitución.

Las teorías que se han desarrollado a lo largo del documento han tratado de explicar las organizaciones y su funcionamiento desde diferentes perspectivas o bien puntos de vista particulares de cada autor. Según Perrow (1984), estos autores han dedicado sus estudios a describir cierto tipo de organización y han cometido uno de los más grandes errores al asumir que los resultados de sus estudios pueden ser aplicados para el entendimiento de una organización típica, es decir, que este conocimiento es generalizado para cualquier organización, ya que estas se basaron en la necesidad de solucionar problemas en un determinado tiempo y contexto.

Es evidente la trascendencia de las aportaciones generadas a través de la historia a la vida actual, lo cual no se puede dejar de lado ya que estas han construido los cimientos a lo largo de la historia y del transcurso de los años. Estas fungen un papel importante para el desarrollo dentro de toda organización debido a que brindan las herramientas necesarias para su adaptación al contexto y necesidades. Resulta necesario considerar que es gracias a la innovación, conocimiento y necesidades de globalización que el cambio de paradigmas será recurrente, por tal motivo será necesaria la adecuación de las circunstancias en la gestión de las organizaciones, lo cual llevará a una revolución constante de información que permita un adecuado entendimiento, sin embargo, será necesario tener en cuenta las bases que se han dado por sentado.

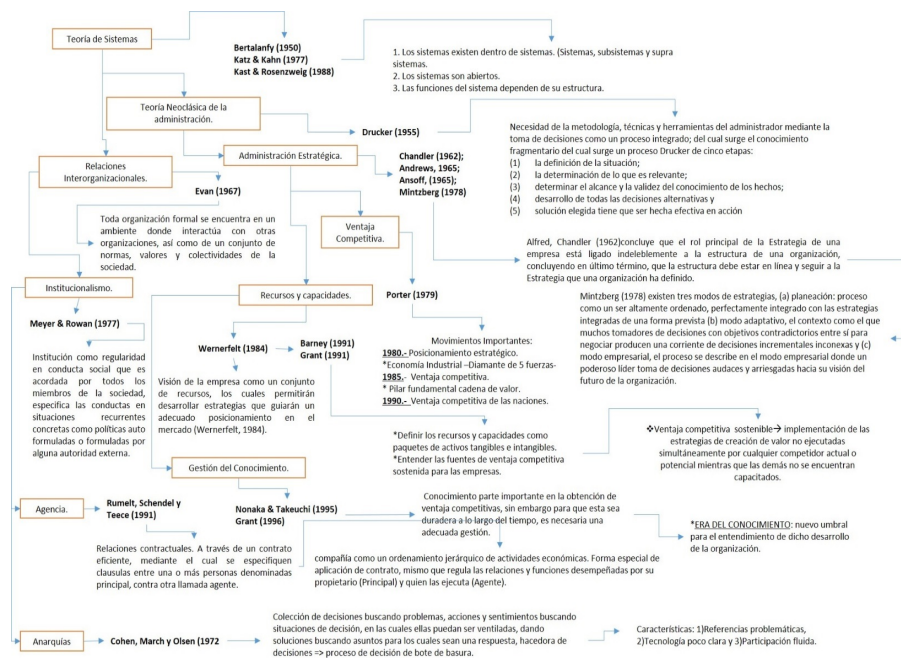


FIGURA 1
Esquema de teorías organizacionales
Elaboración propia

REFERENCIAS

Aktouf, O. (2008). Gobernancia y pensamiento estratégico: una crítica a Michael Porter. *Administración y Organización*, 11(21), 159-183.

Aldrich, H. E. (1993). "Incommensurable Paradigms? Vital Signs from Three Perspectives", en Reed, M. and Hughes, M. *Rethinking Organization. New Directions in Organization Theory and Analysis* (17-45). London: Sage.

Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy: business policy for growth and expansion*. New York: McGraw-Hill Book.

Ballina, F. (2006). Diferencias en la administración pre moderna, moderna y posmoderna: propuestas para un debate en Latinoamérica. *Problemas de Desarrollo*, 37 (144), 222-233.

Barba Álvarez, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, 44(4), 139-151.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.

Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2011). The future of resource-based theory revitalization or decline? *Journal of management*, 37(5), 1299-1315.

Berrone, P. & Gómez-Mejía, L. R. (2009). Environmental performance and executive compensation: an integrated agency-institutional perspective. *Academy of Management Journal*, 52 (1), 103–126.

Bertalanffy, L. V. (1986). *Teoría General de Sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Canales, S. A. (2007). *La Teoría del Principal-Agente en el análisis de la política científica*. X Congreso nacional de investigación educativa, educación, ciencia y tecnología. Veracruz, Veracruz.

Chandler (1962). *Estrategia y estructura*. Boston: MIT PRESS.

Di Maggio, P. J. y Powell, W.W. (1983). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press.

Drucker, P. (1955a). *Management Science and the manager*. *Management Science*, 1 (2), 115-126.

Drucker, P. (1955b). *The management horizon*. *The Journal of Business*, 28 (3), 155-164.

- Drucker, P. (1999). Peter Drucker on the new business realities. *The antitrust Bulletin*, 44 (4), 795-819.
- Evan, W. M. (1967). *La órbita de la organización: Hacia una teoría de las relaciones interorganizacionales*. Buenos Aires: OMEBA.
- Fernández, M. y Marín, L.M. (2009). El estudio del agente principal en la agricultura. *El Trimestre Económico*, 76 (304), 941-964.
- Ganga, F. y Burotto, J.F. (2012). Asimetrías de información entre agente y principal de las universidades chilenas. *Estudios Gerenciales*, 28 (122), 83-104.
- García García, B. C., Pinto Iglesias, T., & Piñero Martín, M. L. (2007). Evolución de la ciencia y la teoría del conocimiento. *Saber científico de Popper, Kuhn y Lakatos*. *Agora Trujillo*, 10(20).
- Gorganeff, Y. (2003). Teoría del agente-principal y el mercadeo. *Revista Universidad EAFIT*, (129), 75-87.
- Grant, R. (1991), "The Resource-based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation", *California Management Review*, 33(3), 114-135.
- Grant, R. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press, Oxford New York, pp. 2-12.
- Katz, D. y Kahn, R.L. (1977). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Trillas.
- McGahan, A. M., y Porter, M. E. (1997). How much does industry matter, really? *Strategic management journal*, 15-30.
- Meyer, J. W., y Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in strategy formation. *Management science*, 24(9), 934-948.
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Madrid: RA-MA Editorial.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University press, New York: Oxford.
- Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. New York: Sharpe.
- Pettigrew, A. (1977). STRATEGY FORMULATION AS A POLITICAL PROCESS. *International Studies of Management & Organization*, 7(2), 78-87.
- Perrow, C. (1984). "La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo", en Salaman, Graemme y Kenneth Thompson, *Control e Ideología en las organizaciones* (pp. 293-314). México: Fondo de Cultura Económica.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la Teoría de la Organización. Problemas y posibilidades*. México: Oxford.
- Porter, M. (1979). How competitive forces shape strategy. *Harvard Business Review*, 21-38.
- Porter, M. (1981). The contributions of industrial organization to strategic management. *Academy of management review*, 6(4), 609-620.
- Porter, M. (2004). *Ventaja Competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior*, 16a reimpression. CECOSA, México.
- Porter, M. (2007). La ventaja competitiva de las naciones. *Harvard Business Review*, 85(11), 69-95.
- Provan, K. G., & Milward, H. B. (1995). A preliminary theory of interorganizational network effectiveness: A comparative study of four community mental health systems. *Administrative science quarterly*, 1-33.
- Ramos - Rodríguez, A. R., y Ruíz - Navarro, J. (2004). Changes in the intellectual structure of strategic management research: A bibliometric study of the *Strategic Management Journal*, 1980–2000. *Strategic Management Journal*, 25(10), 981-1004.
- Scott, R. W. (1981). *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. New Jersey: Prentice.
- Torras Arruga, L. (1997). Aprender: la ventaja competitiva más sostenible en el tiempo. *Alta Dirección*, 31(191), 13-19.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5(1), 171-180.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Clasificación JEL: D21, L00