



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

LA ORGANIZACIÓN DESDE EL PARADIGMA HOLÍSTICO

Marteau, Silvia Alejandra; Perego, Luis Héctor
LA ORGANIZACIÓN DESDE EL PARADIGMA HOLÍSTICO
Ciencias Administrativas, núm. 11, 2018
Universidad Nacional de La Plata, Argentina
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511654337005>



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

LA ORGANIZACIÓN DESDE EL PARADIGMA HOLÍSTICO

THE ORGANIZATION FROM THE HOLISTIC PARADIGM

Silvia Alejandra Marteau
Universidad Tecnológica Nacional, Argentina
 samarteau@hotmail.com

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511654337005>

Luis Héctor Perego
Universidad Tecnológica Nacional, Argentina
 luisperego@hotmail.com

Recepción: 01 Abril 2017
 Aprobación: 01 Junio 2017

RESUMEN:

Reconocer la complejidad de los problemas de las organizaciones humanas que desbordan las parcelas institucionalizadas del conocimiento plantea la necesidad de estudiarlas en términos de espacios multidisciplinarios y transdisciplinarios, en donde los diversos enfoques, teorías y métodos traten de explicar las organizaciones a partir de sus estructuras, de las personas que las conforman, de sus estrategias y de su cultura. La cultura, la sociología, la antropología adquieren entonces importantes distinciones para el estudio de las organizaciones, que buscan comprenderlas más que como entidades productoras de bienes y servicios, como comunidades expresivas donde se crean significados que nos hablan de una manera más profunda de la naturaleza humana de las organizaciones. El propósito de este ensayo es reflexionar sobre el paradigma moderno desgastado de las organizaciones y las nuevas miradas que surgen a partir de un nuevo paradigma organizacional.

PALABRAS CLAVE: Organización, Paradigma, Posmodernidad.

ABSTRACT:

Recognizing the complexity of the problems of human organizations that overflow the institutionalized plots of knowledge, raises the need to study them in terms of multidisciplinary and transdisciplinary spaces, where different approaches, theories and methods tries to explain to organizations based on their Structures, the people who constitute them, their strategies and their culture. Culture, sociology, and anthropology then acquire important distinctions for the study of organizations, which seek to understand them as entities producing goods and services, rather than expressive communities where meanings are created and speak us in a deeper way about the human nature of organizations. The purpose of this essay is to reflect on the worn-out modern paradigm of organizations and the new perspectives that emerge from a new organizational paradigm.

KEYWORDS: Organization, Paradigm, Post-modernity.

INTRODUCCIÓN

Ese objeto difuso llamado Organización es un objeto tangible, medible, pero al mismo tiempo es un constructo; la enunciación que se hace sobre ella. La organización existe a través de una estructura formal, pero también a través de la mirada, el habla y el actuar de sus integrantes.

Las organizaciones han existido desde hace mucho, pero no fue hasta comienzos del siglo XX que se desarrollaron y difundieron las teorías formales de la organización, tratando de incorporar nuevas formas de análisis. Dado que existe una proliferación de enfoques o paradigmas que estudian a la organización, ésta no constituye un objeto teórico bien determinado que obedezca a leyes simples y tampoco se ha logrado establecer un acuerdo entre los estudiosos del campo respecto a su objeto de estudio, según afirman Pérez y Guzmán (2015).

Sin embargo, el consenso establecido es la consideración de la organización como un fenómeno complejo que encuentra, en dicha complejidad, la naturaleza del diseño de sus estructuras formales. En este sentido,

Montaño (2004) asienta que la organización, como un espacio social complejo, se puede entender como una intersección entre diversas lógicas del accionar de múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias.

Como diría este autor:

Las fronteras (físicas y legales), los objetivos y estructuras formales, los reglamentos, los organigramas y los planes representan sólo la parte visible de la organización; su verdadero significado reside en ámbitos no perceptibles a primera vista, fuera del conocimiento cotidiano que nos brinda la experiencia; de ahí la importancia del esfuerzo académico por hacerlo inteligible. (Montaño, 2004, p. 5)

Uno de los sueños universales del hombre siempre ha sido conocer: conocerse a sí mismo; conocer el universo que le rodea, al que nombró naturaleza; y conocer el universo que construye en sus interacciones con la naturaleza y con otros hombres, al que denominó sociedad. Para ello, establece marcos de referencia válidos a modo de paradigmas en los que situarse para repensar la realidad.

Tales sistemas de validación responden a un momento histórico y, por lo tanto, son provisionales. El paradigma de la modernidad parece estar siendo sustituido, al menos en el campo científico, por uno nuevo, el de la transmodernidad.

Uno de los últimos trabajos de Einstein se centró en responder a la pregunta de si podían unificarse las leyes de la física clásica (mecánica y electromagnetismo) con la mecánica cuántica ^[2]. Trabajos posteriores que han seguido esta línea han derivado en lo que se denomina teoría del todo o campo unificado. Con ello se ha abierto la puerta a una serie de trabajos no convencionales (como la teoría de cuerdas), cuya epistemología no puede ubicarse en el paradigma de la ciencia moderna y, por ello, se le ha llamado nuevo paradigma de la complejidad, paradigma holístico o transmodernidad ^[3].

Si bien los orígenes de este nuevo paradigma se sitúan en las ciencias naturales, su alcance no se limita a estas. Se trata de un paradigma del campo científico en lo general y que, incluso, pretende reemplazar a la modernidad como modelo civilizatorio y marco de referencia para la acción de la construcción del quehacer científico. En este sentido han ido avanzando, aunque todavía incipientemente, algunos trabajos de este tipo en las ciencias sociales.

La organización, como objeto de estudio, puede ser tratada bajo el paradigma holístico, pues se considera que su complejidad trasciende a cualquier cuerpo teórico, incluso disciplinario. En el ámbito de los estudios organizacionales, se manifiesta la necesidad de estudiar y comprender formas organizacionales emergentes que la modernidad no ha podido entender.

Desde este paradigma, la organización trasciende las propuestas definitorias del management tradicional. La organización puede ser precisamente la antítesis del orden, un sistema flojamente acoplado (Weick, 1976); un teatro o un escenario donde se proyectan distintos roles (Goffman, 1959) un campo de juegos donde no hay reglas bien definidas (March, 1994); donde se rompen las reglas, porque los actores organizacionales tienen su propio margen de maniobra (Crozier y Friedberg, 1990).

En base a las anteriores premisas y a muchos otros aspectos que podríamos mencionar, la organización se define como un objeto, un tanto vaporoso, al que no podemos palpar en el sentido estricto, un objeto al que no es posible estudiar desde una mirada ligera o superflua, sino que, en contraste, requiere de múltiples lecturas de lecturas sobre lecturas de interpretaciones según lo expresado por Geertz (1987).

DESARROLLO

Breve retrospectiva en la evolución de las organizaciones - contraste entre los postulados de la modernidad y la postmodernidad*Modernidad y sociedad Organizacional*

Tras la implementación del capitalismo industrial, ciertas regiones del mundo, como Inglaterra y Estados Unidos, fueron drásticamente transformadas. Es entonces cuando inicia el crecimiento de la sociedad industrial, lo cual en términos discursivos fue entendido como el predominio de la racionalidad. El meta relato, explica Reed (1999), se centró en torno a la garantía de ofrecer un progreso material y social, que sólo podría darse a partir del desarrollo de la tecnología, la industrialización de las sociedades, la supervisión, el control, la eficiencia, la productividad etc.

En este contexto, la modernidad se convierte en sinónimo de progreso y bienestar, en base a los cuales se orienta el desarrollo del hombre y surge como consecuencia la necesidad de una sociedad organizada. Es en este marco, entonces, donde Frederick Taylor daría lugar al inicio de la Teoría de la Organización a partir de la organización científica del trabajo.

Es así como se dio la creencia de que las modernas sociedades deberían ser dominadas por la “lógica de la organización”, promoviendo a su vez el principio de la organización social, en la cual la racionalidad se materializaba en funciones técnicas extremadamente estructuradas. Éstas pueden ser entendidas como entidades socioeconómicas, basadas en el ejercicio de la autoridad y el comportamiento individual, grupal y de clases. Con esto se logra, de acuerdo a Saint Simon, una nueva estructura de poder basada en la experiencia técnica y contribuye al mismo tiempo al funcionamiento de la nueva sociedad a decir de Reed (1999).

Así comienza la era de la organización que demanda una profesionalización jerárquica, subordinación y autoridad, estricto control, eficiencia y mayor productividad. Bajo tales supuestos, se mencionaba renglones atrás, nació la Organización Científica del Trabajo (OCT), modelo que la historia se encargaría de probar y aun cuando gracias a la OCT se dio el mayor aumento de la productividad que se haya tenido hasta aquella época, que se convertiría a su vez en una de las principales causas que llevaría a Estados Unidos a convertirse en la primera potencia del planeta, aquella promesa de “ganador, ganador” jamás se cumplió. Y como consecuencia no tardaron en presentarse las primeras protestas, huelgas y boicots de los mismos trabajadores.

A este respecto, Duran (1979) explica que un modelo basado sólo en criterios económicos del rendimiento y de la productividad terminaría por destruir sus propios resultados dado que, según denuncia, la mecanización extrema del trabajo desposeyó al trabajador de su saber profesional y lo redujo a ser sólo un apéndice de la máquina. Un sujeto convertido en objeto, un sujeto que, por tanto, dentro de su propia naturaleza no puede ser sometido a una estandarización de tiempos y movimientos, porque cada organismo responde a sus propias características físicas y psicológicas.

Por tanto, en gran contraste con el “amor prometido”, con el progreso generalizado para las masas industriales, se dio, en realidad, una promesa incumplida de bienestar social.

Las dimensiones humanas no son consideradas, sino que, incluso, son negadas y mutiladas de forma violenta; «el andar», como lo expresa Coriat (1990), o «el hablar», como lo hacen Chanlat y Bédard (2000), que no son productivos son suprimidos.

Serían precisamente los teóricos de la Relaciones Humanas quienes intentarían contrarrestar la extrema mecanización del taylorismo. Esfuerzo que, sin embargo, guardaría, bajo la propuesta de un nuevo discurso dentro del propio discurso de la modernidad, los mismos propósitos funcionalistas del taylorismo y del fordismo.

Estos modelos organizacionales fueron impulsados, como se ha mencionado, desde modelos racionales orientados hacia el logro medios-fines. El ser económico del taylorismo se transforma en un ser social en la Teoría de la Relaciones Humanas en donde se descubre la importancia que las relaciones informales tienen para el desarrollo de los mismo objetivos organizacionales (Roethlisberger y Dickson, 2003). Es cuando se habla por primera vez dentro de la teoría de la organización de la importancia de la vida que los individuos tienen fuera de la fábrica, como seres que además pertenecen a otros grupos y que tienen una serie de necesidades de carácter psicológico.

Se habla también por primera vez de la organización como un organismo que tiene que considerar todas esas influencias externas que llegan a la organización por medio de sus miembros. Influencias que deben de ser consideradas para mantener el equilibrio.

Sin embargo, según Gillespie (1993), la pretendida satisfacción o bienestar del trabajador sería una mínima parte de lo que en realidad se convertiría en una nueva forma de dominación. De esta manera la racionalidad instrumental seguiría presente bajo una nueva modalidad discursiva, “lo humano” dentro de las organizaciones industriales.

Es así que, como consecuencia de ello, las actividades se centran, tal como en el meta discurso de la modernidad, en la racionalidad y la eficiencia; en la objetivación de los procesos y en la negación de cualquier expresión de la subjetividad humana. Elementos que procedían a su vez de la inteligibilidad del discurso científico de la época, el positivismo.

Y como diría Barba y Solís:

El triunfo del positivismo y del cientificismo a lo largo del siglo XIX hizo soñar a los teóricos en la necesaria transferencia del prototipo de las ciencias exactas a los campos de las ciencias humanas, las cuales prisioneras de su propia técnica, se convirtieron cada vez más en ciencias y fueron cada vez menos humanas. (1997, p.15)

Justo a partir de cuestionamientos como el anterior, a partir de la década de los 60's y 70's del siglo XX, la universalidad del método científico, centrado en el empirismo lógico y racionalismo crítico, comenzó a ser cuestionada bajo el argumento de que las realidades humanas obedecen a una lógica muy distinta al de las ciencias exactas, de tal manera que se comienza a poner en tela de juicio la validez y pertinencia de la experimentación en ciencias sociales, que a partir de resultados numéricos, de procesos hipotético deductivos, ofrecen generalizaciones teóricas sobre hechos sociales. Surge así un nuevo paradigma en la postmodernidad, el paradigma del construccionismo.

Contrariamente a las visiones de corte positivista que consideran que las organizaciones se comportan como “máquinas racionales”, donde el lenguaje permite hacer descripciones neutrales de las situaciones que se viven cotidianamente, las perspectivas constructivistas hacen énfasis en que las organizaciones son campos en donde se llevan a cabo interacciones en las cuales básicamente se negocia la cotidianidad organizacional, a través del lenguaje (Gergen y Thatchenkery, 1996; Morgan, 2001).

LA NUEVA ERA

De la medición del objeto a la construcción social

A lo largo de muchas ramas de la ciencia y las humanidades una nueva sensibilidad comenzaría a emerger lentamente dentro de grupos académicos críticos, que buscaban desmembrar las principales prácticas y supuestos de la modernidad para explorar más profundamente la forma en cómo se tejen las redes sociales, buscando formas alternativas al empirismo y positivismo lógico. Esta nueva forma de mirar desde el lente del posmodernismo sería el construccionismo social (Gergen, 1996; Gergen y Thatchenkery, 2003).

Es decir, ante la racionalidad individual de la modernidad, en opinión de estos autores, las voces posmodernas se volvieron escépticas dado que dicha racionalidad no responde a un progreso generalizado

de los individuos sino que más bien se establece como una forma de control, como una forma de hacer más eficiente a las organizaciones, como el meta discurso de la razón, donde el ejercicio de la racionalidad es un ejercicio de lenguaje, un lenguaje de poder y dominación. Como se anotaba renglones atrás, en la modernidad la ciencia se pensaba en términos positivistas, en el campo de las ciencias sociales, en sofisticados métodos estadísticos, observaciones del comportamiento organizacional etc. Como fiel reproducción de las ciencias duras, se tenían que encontrar evidencias empíricas medibles; en contraste, a partir de las influencias de la postmodernidad se pasaría de la cuantificación a la descripción y la interpretación de datos sobre la interacción social (Gergen, 1996; Gergen y Thatchenkery, 2003).

El eje teórico en torno al cual gira la perspectiva del posmodernismo es la construcción social de la realidad, que busca describir cómo se viven los procesos socioculturales, donde operan y se producen varias pinturas de la “realidad”. Es decir, donde el interés científico se centra en la vida cotidiana de los actores organizacionales.

Así bajo las influencias del pensamiento posmoderno se favorece la visión construccionista en la investigación científica, que procede desde varios enclaves epistemológicos, ya no desde un único método científico bajo la aplicación de metodologías cualitativas. Es decir, se cambia la concepción de las organizaciones, de estructuras mecánicas racionales, de procesadores de información a sistemas simbólicos (Smircich, 1983).

En otras palabras, se habla ahora de procesos socioculturales que operan para construir diversas realidades, como una forma en que la ciencia se involucra directamente con la vida cotidiana. La construcción social se establece como una propuesta para varias ciencias, que buscan explorar los aspectos simbólicos de los colectivos sociales, que busca conocer cómo es que se forjan o se toman por grandes los significados y cómo los significados a su vez pueden convertirse en acciones.

Para Berger y Luckmann (2001) la realidad se construye en sociedad, bajo esa relación intersubjetiva que los individuos van desarrollando de acuerdo a lo que otros expresan de sus propios entornos, así la realidad se construye a partir de la representación colectiva, de tal manera que podemos encontrar realidades concretas y diversas de acuerdo a los contextos particulares en los que están inmersos los individuos.

La vida cultural se resuelve a través de los significados que se asignan a varias acciones, eventos u objetos; el discurso es quizá el medio más importante a través del cual los significados son formados, por tanto se analizan las organizaciones como formas discursivas.

Se trasciende el hecho de tomar al lenguaje como representación, desde la tradición moderna, para entenderlo como una forma de acción. Tal como plantean Gergen (1996) y Gergen y Thatchenkery (2003), el lenguaje no es un espejo, el lenguaje, no es sólo como las cosas son o lo que aparenta ser, desde la “realidad” puramente “objetiva” de la modernidad. El lenguaje es, en cambio, una profunda red de significaciones, en donde una palabra puede significar un sin fin de otras palabras.

La cultura, la sociología, la antropología adquieren entonces importantes distinciones para el estudio de las organizaciones, que buscan comprenderlas más que como entidades productoras de bienes y servicios, como comunidades expresivas (Morgan, 2001) donde se crean significados que nos hablan de una manera más profunda de la naturaleza humana de las organizaciones.

Durante el último cuarto del siglo pasado y lo que va de este siglo, las organizaciones y sus paradigmas administrativos han tenido una gran transformación.

Y como dice Barba:

La sociedad mundial, la globalización y la regionalización son fenómenos que han marcado la importancia de la influencia de las instituciones en las economías, las sociedades y las culturas. Una de las expresiones más relevantes en estos procesos es la aparición de nuevas formas de organización flexibles, que han demostrado ser más eficientes que los modelos burocráticos tradicionales. (2000, p.11)

Lo anterior ha llevado al desarrollo de nuevas propuestas de la administración, que buscan la transformación de las organizaciones para adecuarlas a los modelos emergentes y a nuevos arreglos estructurales.

Debido al fenómeno de la globalización, en la cual los países se entremezclan con actividades transnacionales y sus corporaciones multinacionales tienen un papel protagónico que deriva de la competitividad en los mercados globales y que tiene como sustento la integración de sus actividades de producción, comercialización e investigación y desarrollo a escala mundial, es que ha emergido, madurado y difundido un nuevo tipo de organización flexible o posmoderno que sustituye al modelo taylorista burocrático.

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES COMO CAMPO DE ESTUDIO

Los estudios organizacionales son el resultado de la incursión de diversas disciplinas de carácter humanista, como la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, en el estudio de los fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones. Más allá de estudiar procesos y formas para mejorarlos, se busca analizar fenómenos de carácter social que tienen lugar al interior de las organizaciones y son el resultado de las redes de relaciones que se entablan entre los diversos miembros que las conforman y que afectan y se ven afectados por estas relaciones, dado que los grupos sociales, por la naturaleza misma de los individuos que los conforman, reflejan todos aquellos elementos del entorno (cultura, tradiciones, creencias, conflictos, etc.) que se recontextualizan y manifiestan en las organizaciones.

Entonces, según los dichos de Medina:

Se requieren nuevas miradas de la estrategia y la cultura, de tal forma que la una no subordine a la otra. Se hace necesario reconocer la complejidad de la relación a fin de evitar las tentaciones del extremismo simple. La sociedad no determina las formas de organización —y los sistemas de administración—, así como tampoco es cierto que la organización dicte las pautas de procedimiento de la sociedad: ambas son parte de un correlato de doble vía centrado en su propia complejidad. (2007, p.16)

Los esquemas conceptuales y metodológicos de la administración, heredados de la Ilustración, han demostrado su agotamiento y falta de capacidad heurística ante realidades organizacionales cada vez más complejas, en las que la racionalidad instrumental se desdibuja para adquirir múltiples significados, antes apenas considerados.

En este sentido, Medina señala que “la búsqueda de nuevos caminos pasa necesariamente por el reconocimiento de la organización como relación entre orden y desorden, en ciclos de complejidad y bifurcación” (2007, p. 17), asumiendo asimismo la comprensión de la administración como saber y poder que utiliza el discurso organizacional, así como los modelos y técnicas organizativas administrativas, que ya no son suficientes para entender a la organización compleja, de ahí que incluso se pase de la inter y multidisciplinariedad hacia la transdisciplinariedad.

Considerando la complejidad que caracteriza al objeto de estudio organizacional, Montaña (2004) entra al campo del análisis de las organizaciones a través de la transdisciplinariedad, utilizando categorías como sistemas autorregulados, sistemas autopoieticos y sistemas complejos, implicando con ello nuevas elaboraciones metodológicas y desde luego una nueva elaboración epistemológica que traspasa todas las ciencias sociales hasta llegar a los estudios organizacionales.

Al respecto Ibarra y Montaña (1992) plantean que la organización, como fenómeno complejo, no puede ser aprehendida desde una sola mirada o una sola disciplina, por lo que no es posible pensar en una “disciplina de la organización”.

Así, una teoría de la organización formada de manera interdisciplinaria parecería contener el germen de sus limitaciones, que se concreta a establecer “relaciones diplomáticas” entre las disciplinas, sin conocer la necesaria pluralidad del conocimiento existente en la multidisciplinariedad y en la transdisciplinariedad.

Ese paso del simple establecimiento de “relaciones diplomáticas” entre disciplinas a este nuevo carácter interdisciplinario requiere un carácter transdisciplinario, que supone la constitución de un nuevo paradigma

abierto, que recupere las nociones de sujeto y de desorden para arribar a la explicación de la complejidad organizacional, de la unidad - diversidad de lo organizado.

Los estudios organizacionales están inscritos en las ciencias sociales porque –metafóricamente– la sociedad está al interior de las organizaciones. Como señala Morin (2009), las partes están en el todo y el todo es contenido en cada parte, es por ello que la vida simbólica que caracteriza a las organizaciones postmodernas nunca ha desaparecido y la metaforización de las relaciones sociales sigue jugando un papel importante en el proceso de autorregulación organizacional.

El planteamiento de Morín aplicado a los estudios organizacionales genera dos exigencias importantes. Por una parte, trascender la idea simple de organización como estructura, para incorporar al análisis los procesos de constitución de sistemas, en este caso del todo social. Por otra, reconocer la imposibilidad de disociar el objeto conocido del sujeto que lo conoce, es decir, “la imposibilidad de constituir una ciencia del hombre aislada del sujeto que la concibe, y en consecuencia, aislada de los aspectos sociales, éticos y políticos” (Ibarra y Montaña 1992, p.64).

Ante tales planteamientos, la transdisciplinariedad aparece como una alternativa para posibilitar que diversos fenómenos hasta ahora dispersos y fragmentados disciplinariamente, puedan reconocer su naturaleza esencialmente organizada.

La ciencia ya no es vista como un sólido edificio que alcanza progresiva y crecientemente mayores alturas de conocimiento según van construyéndose nuevos pisos de leyes y teorías y se reconoce que incluso la ciencia natural se ve afectada de manera decisiva por elementos históricos, sociales y políticos entre otros, de tal manera que el devenir del conocimiento y de la ciencia no está predeterminado linealmente en una lógica de acumulación inexorable y medible, sino más bien transcurre en entornos marcados por discontinuidades, crisis, convulsiones, rupturas, brechas, intereses y otros elementos ajenos a criterios meramente racionales.

En este acontecer, diversas teorías neopositivistas o críticas desarrollaban sus propuestas para estudiar el fenómeno organizacional, colocando en tela de juicio las pretensiones excluyentes de sus respectivas corrientes principales. Por consiguiente, el escenario intelectual se tornó propicio para la irrupción de nuevos enfoques y teorías, lo cual se ve acompañado por nuevos procesos de redefinición del campo intelectual. Esto va a contracorriente del dogmatismo y del conservadurismo académico, ya que las nuevas propuestas traen aires distintos que postulan la importancia de la pluralidad intelectual en el conjunto de las ciencias sociales. Dicha pluralidad implica heterogeneidad interpretativa y diálogo al interior de las disciplinas, justamente lo que pretenden y logran los estudios organizacionales.

El positivismo sociológico que influyó y sigue influyendo con sus conceptos, categorías científicas y premisas teóricas fundamentales operadas desde la administración, el management y la llamada teoría organizacional ha sido relegado como ortodoxo, lineal, conservador, a-histórico y completamente ausente de la crítica. Como ejemplo de esta forma particular de explicar las organizaciones, éstas son vistas desde el positivismo como instrumentos de dominación de clase, marcadas por la planificación racional, en donde los sujetos no tienen posibilidad de emanciparse.

CONCLUSIONES

Jamás podremos entender a las organizaciones en su totalidad si no consideramos su cultura o conjunto de subculturas organizacionales. En efecto, las múltiples realidades que han quedado al descubierto a partir de las pretensiones postmodernas y sus implicaciones en la teoría de la organización han puesto en tela de juicio, como escribe Montaña (1994, p.68), “...las bases epistemológicas y metodológicas del discurso científico convencional, enfatizando en los aspectos no racionales de la acción colectiva organizada”.

Es decir la perspectiva se amplía más allá de las visiones racionales y objetivas de la organización, hacia aspectos subjetivos, e incluso mágicos, que revelan la dimensión cultural de las organizaciones.

Aunque no podemos caracterizar la organización sólo por el uso de sus símbolos, el reconocimiento de los elementos cualitativos o experiencias subjetivas que existen paralelamente a aspectos racionales nos pueden dar como resultado una visión más completa de los entornos organizacionales. Ello se explica porque la observación etnográfica tiende a revelarnos varias facetas del comportamiento humano, es decir, busca situar al hombre dentro de su propia naturaleza.

REFERENCIAS

- Barba, A. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. *Iztapalapa*, 48, 11-34.
- Barba, A. y Solís, P. (1997). *Cultura en las organizaciones: enfoques y metáforas de los Estudios Organizacionales*. México: Vertiente Editorial.
- Berger, P. y Luckmann, T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Coriat, B. (1990). *El taller y el cronómetro*. México: Siglo XXI.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema*. México: Alianza.
- Chanlat, A. y Bédard, R. (2000). La gestión, une affaire de parole. En: J. F. Chanlat, *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Montreal: Les presses de l'Université Laval - Editions Eska.
- Duran, C. (1979). *El trabajo encadenado, organización del trabajo y dominación Social*. Madrid: H. Blume.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las Culturas*. México: Editorial Gedisa Mexicana.
- Gergen, K. (1996). Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción Social. España: Paidós.
- Gergen, K. y Thatchenkery, T. (1996). Organizational science as social construction: Postmodern potentials. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32 (4), 356-377.
- Gergen, K y Joseph, T. (2003). Organization Science in a Postmodern Context. *The Realm of Organization: Essays for Robert Cooper*, 15-42.
- Gillespie, R. (1993). *Manufacturing knowledge: A history of the Hawthorne experiments*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goffman, E. (1959). *La representación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1992). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. México: Trillas.
- March, J. (1994). Ambiguity and Interpretation. En: J. March, *A primer on Decision Making* (175-219), New York: The Free Press.
- Medina, C. (2007). ¿Qué son los estudios organizacionales? *Revista Universidad EAFIT*, 43(148), 9 - 24.
- Montaña, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Morgan, G. (2001). *Imágenes de la Organización*. México D.F: Alfa omega-Rama.
- Morin, E. (2009). *Introducción al pensamiento complejo*. Madrid: GEDISA. (Obra original publicada en 1990).
- Pérez, A. y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta moebio*, 53, 104 - 123.
- Reed, M. (1999). Organizational Theorizing: a Historically Contested Terrain. En: C. Stewart y C. Hardy, *Studying Organization. Theory & Method* (23-50). Londres: Sage.
- Roethlisberger, F. J., y Dickson, W. J. (2003). *Management and the worker*. London: Routledge.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and Organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Weick, K. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, 21 (1), 1-19. Doi: 10.2307/2391875.

NOTAS

- [1] Motaño (2001) citado por Gaméz y Navarro (2007, p. 33) “Es un objeto difuso, con fronteras sociales que no corresponden con las físicas y las legales. La organización no es únicamente la fuerza del entorno tanto como lo es del deseo estratégico. Es un objeto multideterminado, cruzado por la lógicas de acción contradictorios, completo por su naturaleza diversa y dinámico por su incesante cambio, es un objeto a la vez cultural político, económico e histórico, muy distante a la visión ortodoxa que lo define como transparente, monolítica, ordenada y racional en pos de la eficiencia”
- [2] Sin embargo, murió sin hallar una respuesta.
- [3] Se llama transmodernidad porque este paradigma hace una crítica a la modernidad sin encerrarse en el pesimismo totalizante y rotundo de los posmodernos. Por el contrario, los transmodernos reconocen los logros modernos, pero se considera que tanto el modelo civilizatorio como el paradigma científico que representa se encuentran en un proceso decadente y han incurrido en graves errores, que han dado como resultado el hombre-moderno fragmentado.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Clasificación JEL: L29