



Cinta de Moebio  
E-ISSN: 0717-554X  
fosorio@uchile.cl  
Universidad de Chile  
Chile

Medina, César  
LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES ENTRE LA UNIDAD Y LA FRAGMENTACIÓN  
Cinta de Moebio, núm. 38, septiembre, 2010, pp. 91-109  
Universidad de Chile  
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10114480003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



# LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES ENTRE LA UNIDAD Y LA FRAGMENTACIÓN

## ORGANIZATION STUDIES BETWEEN UNITY AND FRAGMENTATION

**Dr. César Medina** (msc@correo.azc.uam.mx) Departamento de Administración, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (México).

### Abstract

The fundamental aim of this paper is to analyze a recent discipline called organization theory. For this purpose, diverse historic events are shown. These facts initiated a theoretical-methodological univocal and simplified pretension for the study of the organizations, like the one occurred with the natural sciences. Nevertheless, currently they have emerged in an extensive range of phenomenological perspectives around organizations. Therefore, it is proposed as an explanation the “anarchism epistemology” minted by Paul K. Feyerabend by considering it a powerful tool to understand the theories of the organization. Also it maintains as hypothesis that the study of several sources to find out a possible explanation for its phenomena, strengthens the organization theory or theories.

**Keywords:** theory, organization, anarchism epistemology, Feyerabend.

### Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental analizar una disciplina reciente denominada teoría de la organización. Para tal efecto se muestran diversos hechos históricos, los cuales al inicio eran tan sólo una pretensión teórico-metodológica univoca y simplificada para el estudio de las organizaciones, como ocurrió con las ciencias naturales. Sin embargo, en la actualidad han eclosionado en una amplia gama de perspectivas fenomenológicas en torno a las organizaciones. Por lo anterior se propone como explicación el anarquismo epistemológico acuñado por Paul K. Feyerabend, por considerarlo una herramienta poderosa para entender a las teorías de la organización. También se sostiene como hipótesis la presencia de un robustecimiento de esta teoría al abreviar de distintas fuentes para la explicación de sus fenómenos.

**Palabras clave:** teoría, organización, anarquismo epistemológico, Feyerabend.

Mathemata mathematicis scribuntur  
(Las matemáticas están escritas para los matemáticos)  
Nicolas Copérnico

### Introducción

El presente trabajo busca indagar en la evolución histórica de los estudios organizacionales a fin de ubicar sus hitos principales y simultáneamente determinar ¿qué son? y ¿qué disciplinas han permitido su integración o dispersión? Al intentar responder a estas preguntas, quizá se difumine o afirme la idea del epígrafe copernicano y de este modo entender en un mayor grado a los estudios organizacionales (1). Al lograr este proceso de comprensión quizá se pueda lograr una ampliación del pensamiento organizacional y



así conformar algunos elementos para superar las insuficiencias epistemológicas y metodológicas presentes en este campo disciplinario.

En este último sentido se analiza el devenir histórico de esta naciente especialidad a fin de establecer como hipótesis la ya añeja aspiración (criticada por Donalson 1995:6) consistente en el abandono de un cuerpo unificado de conocimientos y acogerse al anarquismo epistemológico (la fragmentación o el pluralismo, a pesar de la posible crítica sustentada por Popper de irracional o falsacionista, ver Prohens 1982), lo que permitirá a los estudios organizacionales la construcción de explicaciones más robustas y con una mayor capacidad hermenéutica de los fenómenos organizacionales. En otros términos, el carecer o abandonar la reflexión sistemática del fenómeno organizacional (visión racional, positivista y prescriptiva), sobre bases teórico-metodológicas universales, conducentes a la integración y acumulación de conocimientos en aras de una teoría unificada.

También es pertinente establecer una disidencia con respecto a pensamientos como los de Tosi (2009:178), en particular a la consideración de las teorías de la organización como un continuo o proceso evolutivo con traslapes “razonables” a lo largo del tiempo. La idea propuesta en compensación a esta disidencia consiste en el reconocimiento de cada uno de los preceptos sustantivos de las teorías de la organización como una respuesta o respuestas a los problemas de su tiempo.

El esfuerzo de compilación de cada una de ellas podría ser calificado como un acierto (aunque no un proceso evolutivo), porque las organizaciones bajo la consideración de objeto de estudio presentan tantas aristas y/o variantes del fenómeno convirtiéndose así en algo complejo frente al entendimiento humano. En consecuencia, la visión parcelaria y simplificadora de los hechos organizacionales no permite la aprehensión integral de ellos. Por esta razón la reunión de distintas aproximaciones teórico-metodológicas (anarquismo epistemológico) podría brindar una explicación más adecuada de lo ocurrido dentro y fuera de las organizaciones e incluso sobre las decisiones emprendidas por los actores involucrados en ellas.

Un ejemplo de lo antes dicho se tiene en la escena organizacional norteamericana caracterizada por ser multidimensional, compleja y con una rápida velocidad de cambio. Aunque existen importantes detractores de la visión organizacional pluralista como Lex Donalson quien a este respecto opina: “[La] diversidad pluralista es excesiva, cobija severos problemas de coherencia, pérdida acumulativa, cinismo, [tornándose] en una moda y así se difumina todo lo valioso que pudo haber logrado. Está acompañada por una aspiración hacia lo nuevo abandonando lo viejo y más en el futuro que en el pasado” (1995:6). La crítica de Donalson es un reto intelectual importante por superar, pero aquí se observa como un estímulo adicional para el desarrollo de la presente disertación.

Para comenzar una aproximación de respuesta plausible se recuperan las ideas introductorias del libro *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, compilado por los doctores Eduardo Ibarra Colado y Luis Montaña Hirose, porque ellos sintetizan los distintos momentos centrales del devenir histórico de la teoría de la organización. Esta última se puede considerar como la columna vertebral de los estudios organizacionales. Así se tiene como primer antecedente:

“[A] las bases de la propuesta taylorista para entender las necesidades mismas del crecimiento y las causas internas de su agotamiento... originado a principios de siglo, propone, ... una división contundente entre las actividades de concepción y de ejecución de las tareas y... una división detallada del trabajo al interior de las tareas de ejecución. La utilización del cronómetro permitió el acceso a actividades difícilmente irreductibles en aquel entonces, a fin de mejorar la productividad mediante la especialización de tareas simples y rutinarias. (...) A nivel organizativo, las principales consecuencias fueron una cierta impulsión al crecimiento, a fin de incrementar el beneficio de la división detallada del trabajo, y... la limitación de la participación de los trabajadores a parcelas demasiado restringidas de actividad sin mayor calificación, generando con esto sistemas jerárquicos lineales y estrechos. (...) En el nivel administrativo se elaboró un conjunto de técnicas



que intentaban optimizar la función de producción, bajo la consigna del one best way, leitmotiv del carácter científico de la administración. Sin embargo, las dificultades técnicas encontradas para el balance de la línea de producción provocaron, entre otros, la creación de inventarios de productos en proceso, mientras que las rigideces del sistema propiciaron la necesidad de contar con inventarios de materias primas y de productos terminados. Los sistemas administrativos trataban así de paliar algunas de las consecuencias” (Ibarra y Montaña 1991:18-19).

En la cita precedente ambos compiladores instauran un primer nexo hereditario entre la administración y la teoría de la organización, como puntales principales de los estudios organizacionales. Estas ideas fueron una ratificación de las otrora planteadas por el Dr. Víctor Soria en la introducción de una obra distinta elaborada por los mismos compiladores (Ibarra y Montaña 1992) denominada Mito y Poder en las Organizaciones, publicada por segunda ocasión por Trillas en 1992. Aunque en dicho texto el profesor Soria trasladaba los nexos de su argumentación hacia el contexto mexicano y lo ampliaba hacia América Latina.

De esta forma establecía: “la administración en México ha sido sistemáticamente negada como disciplina social por su carácter eminentemente pragmático: la enseñanza y la escasa investigación en administración han carecido de conciencia teórica al no fundamentar sus conocimientos en la teoría de la organización. Por ello resulta complicado hablar en el ámbito de las ciencias sociales de administración y teoría de la organización porque: la primera es despreciada, y la segunda, desconocida” (Soria en Ibarra y Montaña 1992:15). Continúa: “La enseñanza de la administración se ha caracterizado por su sesgo tecnista, despojado de toda reflexión teórica; o, si ésta es incorporada, no alcanza niveles de trascendencia al limitarse a la difusión casi instintiva de las teorías y modelos más importantes desarrollados fundamentalmente en Estados Unidos e Inglaterra: el análisis crítico y consciente de éstos en contraste con nuestra realidad específica está ausente por completo” (Soria en Ibarra y Montaña 1992:15).

Además continúa el profesor Soria: “La administración posee poca tradición disciplinaria y se ha visto envuelta desde su surgimiento, como programa universitario, por las redes del pragmatismo empresarial. El desarrollo de la disciplina ha respondido casi exclusivamente a orientaciones de administradores y contadores agrupados en diversas asociaciones profesionales y académicas, han controlado la enseñanza de la administración en México. Dichas orientaciones se fundamentan en el know-how, para lo cual la teoría y las explicaciones de la realidad se constituyen en un serio obstáculo” (Soria en Ibarra y Montaña 1992:15).

De esta forma se puede advertir la carencia “de un equipo consolidado que, al romper con dicho pragmatismo, haya intentado una reflexión sistemática del fenómeno organizacional, sobre bases teórico-metodológicas derivadas de la lectura crítica de la teoría de la organización” (Ibarra y Montaña 1992:16).

Este punto es sumamente importante (para quien escribe este documento) porque marca la preocupación por la construcción de una teoría crítica heredada del pensamiento marxista acuñada principalmente en Europa y simultáneamente muestra las deficiencias fundamentales del estudio de las organizaciones en México. Las insuficiencias se centran en las bases epistemológicas y en la acendrada apuesta hacia la práctica administrativa. También, refleja el desprecio de los profesionales de la administración por la teoría, al considerarla como algo inoperante en la realidad empresarial mexicana. Ellos se han olvidado de la sentencia presente en el argot: no existe algo más práctico que una buena teoría. Sobre este punto se retornará más adelante. De esta manera se advertían dos posibles conclusiones preliminares.

1) Los escasos intentos realizados hasta ese momento habían sido frenados por quienes intentan liberar a la administración de toda contaminación reflexiva bajo el lema de que “...una ciencia administrativa, como cualquier ciencia, se ocupa puramente de proposiciones fácticas. Quienes lo intentaron pero fueron frenados, se desilusionaron de la administración al acercarse al pensamiento crítico propio de disciplinas con mayor tradición en nuestro país, como la economía o la sociología” (Ibarra y Montaña 1992:16).

2) Al calificar apresuradamente a la administración como disciplina al servicio de intereses reaccionarios, muchos la abandonan creyendo encontrar en campos consolidados el terreno propicio para la reflexión



crítica de la realidad social. Este hecho aprisionaría el desarrollo crítico de la administración: algunos asumieron y asumen la idea equivocada que para explicar el fenómeno organizacional era necesario establecerse dentro de los terrenos de disciplinas como la economía o la sociología, pues ellas sí poseen el marco conceptual de explicación de todo fenómeno social. Olvidaban que el problema del conocimiento rebasa ampliamente los límites disciplinarios impuestos por el desarrollo del conocimiento en una sociedad como la nuestra.

Estas ideas de Ibarra, Montañó y Soria son torales porque ponen nuevamente sobre la mesa el totalitarismo imperante en la filosofía de las ciencias sociales y la necesidad de fundamentos epistemológicos en la teoría de la organización y de herramientas para el entendimiento de los fenómenos propios de éste campo. También plantean el rumbo hacia el cual debía apuntar la novel teoría, y así captar la atención de los científicos sociales. Además su perspectiva crítica (trabajos como la obra póstuma de Donaldson 1995; y la de Alvesson y Willmott 1996, entre otras, condensan algunos de los proyectos orientados al montaje de dicha impugnación intelectual) debía sobreponerse a la dominación ejercida por la economía y la sociología (como se muestra a continuación).

Mientras tanto, otros pensaban al fenómeno organizacional como algo carente de relevancia teórica frente a las grandes y complejas problemáticas observadas en América Latina. De esta manera, optaban por la puerta falsa del conocimiento general, simplificante, ante la dificultad de la explicación de fenómenos específicos: no reconocieron nunca que el conocimiento de la realidad social no admite disecciones. El estudio del fenómeno organizacional no puede ser considerado, sino como una forma relevante de comprensión de la propia realidad social.

Probablemente otro elemento explicativo de la importancia marginal de la teoría de la organización en México se encuentra en el escaso interés que desde diversas disciplinas sociales se le ha prestado. Las razones remiten nuevamente en lo fundamental a la ya señalada prevalencia de intereses de investigación más globales, en donde las manifestaciones específicas han sido relegadas a segundo término.

El colofón del profesor Soria es contundente: “el estudio de las organizaciones y la administración no ha sido todavía considerado en nuestro país como una forma específica y fructífera de comprensión de la sociedad. Dicha situación refleja más bien una realidad específica que ha envuelto a quienes en su momento han transitado por la administración, siendo frenados o frenando la reflexión que permitiera su redefinición sobre bases diferentes a las proporcionadas por el arraigado pragmatismo paralizante” (Ibarra y Montañó 1992:16).

¿Por qué es importante este desvío en el análisis? Porque permite vislumbrar de manera sintética la búsqueda reiterada de un cuerpo teórico monolítico para el estudio y comprensión de los fenómenos organizacionales. Una fórmula general para resolver todos los problemas y fenómenos presentes en el mundo organizacional. Esta pesquisa intelectual quizá se tornará en una falacia (simplificadora y unitaria), dada la complejidad presente en las organizaciones en el mundo.

También se hace manifiesta la inscripción forzada hacia otras disciplinas sociales en busca de asideros epistemológicos como los proporcionados por la economía y la sociología. Aunque esta propuesta ha dejado sus secuelas en la teoría de la organización. En párrafos posteriores se observará que no son los únicos intentos por lograr en los estudios organizacionales el cumplimiento de los criterios de validez y de aceptación como una ciencia social.

Incluso en el momento actual se habla no sólo de una teoría, sino de teorías de la organización para cobijar a la organización como objeto de estudio, las organizaciones de facto y lo organizado a nivel social (Clegg et. al. 1996:xxiii). Esta multiplicidad de enfoques probablemente se convierte en años recientes en su fortaleza, al construir una puerta de salida y abandonar el reduccionismo científico para ingresar en los terrenos de la complejidad, el caos y el desorden y el conflicto. Abordando así lo informe y abrazando a la angustia como



asidero psicológico, en palabras de Eugene Enríquez (Montaño 2007:37).

En otras palabras, se encuentra —esa es la apuesta de quien escribe este documento— ante la constitución de un anarquismo epistemológico para el estudio de las organizaciones. Porque al paso del tiempo se ha descubierto de manera gradual cuán difícil es restringir el alcance de un objeto de estudio científico a una sola disciplina o incluso a un conjunto de ellas (véanse a este respecto los trabajos de Mouzelis 1991, Hall 1992, Clegg 1990 y Pfeffer 2000 cuya característica principal es haber condensado los trabajos de múltiples autores y escuelas preocupados por las organizaciones). Por último, dentro de esta sección, se debe destacar que la orientación del texto es hacia toda aquella persona interesada en el tema y para cumplir con los objetivos del mismo se ha dividido en dos grandes apartados: 1) teoría de la organización: armando el rompecabezas y 2) una posible explicación a las teorías de la organización: la anarquía epistemológica.

### **1. Teoría de la organización: armando el rompecabezas**

Después del largo paréntesis introductorio relativo a la administración en México y los orígenes de la teoría de la organización, es necesario continuar la investigación con un enfoque más amplio sobre ella. Esta teoría o teorías muestran (en opinión de Rebeca Castellanos Gómez a quien se recupera in extenso): “un padecimiento común al mundo científico, en especial las ciencias humanas atraviesan por momentos de incertidumbre producto de la inadecuación de las rígidas estructuras metodológicas heredadas del positivismo a la naturaleza y la vinculación con el comportamiento del hombre. La reflexión anterior supone nuevos modos de hacer y pensar la ciencia y sobre la ciencia que van tomando cuerpo de paradigma diferencial (o matriz disciplinar en términos kuhnianos), consecuente con la nueva postura del hombre como sujeto-objeto de conocimiento científico y de sus inseparables vínculos relacionales con el entorno que le rodea (...) El hecho de que el comportamiento de lo social no es absoluto sino relativo, explica la manifiesta incapacidad del modelo positivista para comprender y abarcar, en su justa dimensión, los cambios y transformaciones sociales. La pretensión de universalidad epistemológica y metodológica se convierte así en un mito” (Castellanos 2003:2).

La cita anterior es útil para los fines de este trabajo, porque evidencia un cierto paralelismo entre la trayectoria evolutiva de las ciencias duras y la(s) teoría(s) de organización. Para corroborar esta hipótesis se revisarán los antecedentes propios de esta disciplina o disciplinas para reconocer la base fundamental de su configuración histórico-teórico-social. La cual parece trasponer una gran parte de los resultados más importantes alcanzados por la teoría organizacional moderna.

En este sentido, y siguiendo al griego Nicos Poulantzas Mouzelis (1991), se asume como “punto de partida dos largas tradiciones de pensamiento en la literatura de las organizaciones. La tradición burocrática, en los estudios de Marx, Weber y Michels. Todos estos autores trataron de modo general de analizar y proveer soluciones para los problemas cruciales creados por una civilización industrial y organizacional” (Mouzelis 1991:179).

Así pues y ante todo, la revolución establecida principalmente por Marx y Weber significó una reforma de los conceptos relacionados con su amplio objeto de estudio y la perspectiva histórica adoptada por ellos. Marx empleó el materialismo histórico como herramienta para descubrir entre otras cosas la categoría explicativa más simple del sistema capitalista: la mercancía. Weber por su parte utilizó la sociología comprensiva basada en los códigos, las religiones, el derecho y el tipo ideal orientados a la explicación de las disfunciones sociales y organizacionales.

De esta forma establecieron a la sociedad total como su principal unidad de análisis y su estructura fue contemplada dentro de un contexto histórico evolutivo a fin de posibilitar la confrontación de problemas. En suma delimitaron analíticamente los problemas del poder consistentes en la alienación y la libertad al interior de la sociedad. Los análisis de Marx y Weber constituyen conjuntamente el diagnóstico más profundo y crítico de la sociedad moderna.

Los autores postweberianos cambiaron el objeto de su trabajo pasando del nivel social al organizativo. Tomando como partida el tipo ideal de burocracia de Weber. En este reducido contexto volvieron a



“examinar de un modo más riguroso y empírico los problemas de la democracia y la libertad individual en una organización burocratizada” (Mouzelis 1991:180).

La otra línea de análisis organizacional “tiene un punto de partida distinto en cuanto a valores, preocupaciones intelectuales y el marco conceptual. La preocupación sustentada en el Taylorismo y el movimiento de la ordenación científica consiste en elevar la productividad de la empresa. El nivel de análisis se traslada hacia su otro polo, pasando de la sociedad, al trabajador individual. Este último es visto como un instrumento para elevar la eficiencia y de racionalización” (Mouzelis 1991:180).

Así, la preocupación por el estudio de las organizaciones probablemente se puede asociar a los problemas derivados de la industrialización (Ibarra y Montaña sustentan sus ideas en las de Poulantzas). Su conformación como campo de conocimiento se encuentra estrechamente ligada a las dificultades propias de las grandes corporaciones y oficinas gubernamentales en diferentes ámbitos y momentos.

Con este basamento se establece a la escuela de las relaciones humanas como un intento por racionalizar las emociones de los trabajadores. Es decir, se pretendía cerrar la pinza del control sobre los obreros. Los principios tayloristas, fordistas y las ideas de Fayol gobernaban físicamente al trabajador, pero hacía falta apropiarse de su voluntad. De la “buena voluntad” como decía Taylor y consolidar con este hecho “la revolución mental” cuya materialización le preocupaba de manera reiterada. Esta pretensión se logró de manera marginal con los estudios centrados en las relaciones humanas y algunos otros provenientes de la psicología en general, y en particular de su variante industrial.

El siguiente hito –siguiendo a Montaña (1998)– es de importancia total para los estudios organizacionales: la propuesta burocrática, fundamentalmente la fincada sobre el tipo ideal de Max Weber, la cual se instauró durante décadas como el prototipo para el estudio de las organizaciones. La conformación de una herramienta de la sociología comprensiva permitió establecer a la organización de naturaleza legal-racional como el mejor vehículo para transitar dentro del sistema capitalista. Sobre todo, por las características asignadas por Weber a este tipo de organización. A través de dicho instrumento metodológico Merton, Selznick y Gouldner (para una revisión sintética ver Chiavenato 1986, capítulo 10) encontraron una serie de disfunciones (deficiencias en los procesos), entendidas como un conjunto de elementos inhibidores de la eficiencia organizacional.

En los estudios de estos autores se observa la impronta dejada por contaminantes teóricos provenientes de la biología (por la categoría disfuncional). El papel preponderante de Weber en la teoría sociológica y en los estudios organizacionales no se puede soslayar. Impactan en los años sesenta del siglo pasado a Michel Crozier y su estudio en la “Agencia Contable de Francia”, donde se descubren los distintos entuertos organizacionales centrados en el poder. Así se puede establecer otro vaso comunicante entre ambas disciplinas o, en otros términos, es otra deuda de consanguinidad teórica de la segunda con respecto a la primera. Inclusive algunos autores como Clegg (1990), caracterizan al momento actual como post-burocrático o pos-moderno.

El siguiente momento evolutivo está consolidado en la llamada escuela de Carnegie, cuyos representantes fueron Simon (1988), Cyert y March (2003). Las aportaciones de estos pensadores a la teoría de la organización son diversas. Desde la noción de hombre administrativo en oposición a la idea clásica del hombre económico Taylorista (en la búsqueda persistente del óptimo), hasta el reconocimiento de la ruptura de la decisión colectiva monolítica propuesta por el modelo racionalista de naturaleza económica mediante –si se permite la expresión– gradientes axiológicos diferenciadores presentes en las acciones individuales.

El recorrido eclosiona en un concepto o noción traducida al español como “pago colateral”, entendido como todos aquellos elementos motivadores de los individuos distintos del dinero. Además proponen la división analítica entre decisiones programables y no programables, como una materialización de las incapacidades humanas para procesar información, distinguir entre todos los objetivos y los medios para alcanzarlos (racionalidad limitada). El ser humano es incapaz de lograr la propuesta racionalista. Debe conformarse con





la apropiación simplificada de su realidad. Es decir, sus objetivos tan sólo se podrán lograr con un margen satisfactorio y no óptimo.

En este crisol colateral se fraguan distintas herramientas administrativas popularizadas por muchas compañías actuales, como el empleado del mes, las cartas de felicitación dirigidas a los empleados por diversos conceptos, incluso los premios en función de la rentabilidad generada por la solución de algún problema organizacional. La herencia metodológica de este grupo se inscribió en un campo etiquetado como positivismo-lógico. Un calificativo utilizado para manifestar de manera reiterada la carencia metodológica de los estudios organizacionales. Con este intento se tenía la pretensión de recuperar la vieja idea de la objetividad sustentada en terrenos disciplinarios propios de las mal llamadas ciencias duras. También abren con esta propuesta una incipiente ruta para el empleo de las computadoras orientadas al entendimiento de los procesos decisorios al interior de las organizaciones. De manera concomitante, se instrumentan los primeros pasos para probar algoritmos rudimentarios de cálculo e incluso de inferencia lógica.

A continuación se presentan diversos estudios sustentados en el tratamiento matemático de datos. Una herencia dejada por la Segunda Guerra Mundial y cuyo énfasis se orientaba fundamentalmente a la solución de problemas específicos en áreas productivas. La influencia mayor de estos trabajos llega a la teoría organizacional mediante la probabilidad y la estadística. Conceptos como información hacen su aparición en la palestra con orígenes inscritos dentro de la física y la matemática. De igual forma ocurrió con las ideas de científicos como Leo Zilard, Claude Shannon, Warren Weaver, Karl Pearson, Markov, Kolmogorov, Fisher, Von Newman o Gibbs (Medina 1994:27-28).

Una de las herencias de estos estudios fue la palabra información, la cual en sus orígenes hacía referencia a un fenómeno conocido como corrimiento al rojo de la luz en el espacio (ver Campbell 1989). Esta definición primigenia no guarda ya ninguna relación con el uso actual de la información entendida como datos, noticias o averiguación. Ibarra y Montaña (1987) reconocen estos aportes como trascendentes para los estudios organizacionales. Por sus aplicaciones mostradas en los estudios de caso provenientes de tierra bretona, cuyo insumo principal fue el procesamiento estadístico de múltiples variables.

Ahora, el análisis se centra en una escuela muy importante para la teoría de la organización conocida como la escuela de la contingencia, cuyo génesis se ubica en Inglaterra con el libro Organización Industrial de Joan Woodward (1980). Así surge a partir de los años sesenta, primero en Gran Bretaña y posteriormente en los Estados Unidos, un movimiento preocupado por una gama muy amplia de variables. Este conjunto de elementos inciertos buscaban ser identificados, dimensionados y controlados. Ya que de ese entendimiento dependían el éxito, la eficiencia y la sobrevivencia de las organizaciones. De esta forma la pesquisa pretendía obtener en el medio ambiente sus respuestas. El contexto será la panacea para todas las disfunciones organizacionales. En primer término se enfatizará a la tecnología como uno de los factores determinantes (dirán Ibarra y Montaña) de la estructura organizativa. En esos años se presentan tres fenómenos a saber: (1) las modalidades de crecimiento y expansión de la gran empresa estadounidense; (2) la inadecuación de los sistemas organizativo-administrativos como forma de control social, y (3) el gran auge económico de las corporaciones japonesas.

El enfoque estratégico (cuyo origen se puede marcar con la obra de Alfred Dupont Chandler de 1962), como variable y como proceso, también se hace presente como una nueva aproximación a finales de los años sesenta (y en apreciación de quien escribe alcanzará su punto de inflexión hacia los años ochenta con la administración estratégica) e incluso en la actualidad cuenta con más adeptos (bajo las modalidades del "foreseeing" europeo, planeación prospectiva o resiliencia organizacional). La estrategia es un proyecto reductor con asignaciones superficiales hacia la sociedad y consecuentemente crea una imagen difusa de ella. Asociada a los desengaños provocados por la falta de entendimiento e instrumentación de la estrategia y sus procesos, surgirán variables como el liderazgo y sus múltiples héroes organizacionales (Medina 2010:49-55), quienes se convertirán al paso del tiempo en los orquestadores de diversas ideologías justificadoras de los logros o los fracasos de las organizaciones.





Bajo las consideraciones anteriores, la cultura no se encuentra inmersa en la sociedad convirtiéndose así en una prerrogativa organizacional. Lo cultural aparentemente es sustraído de las sociedades tradicionales. La estrategia cultural de las organizaciones se convierte en un intento por disfrazar las diferencias culturales y fomentar la participación a través de mecanismos de interiorización de ciertos valores institucionales, ligados de manera indirecta con programas para elevar la productividad. La verdadera cultura se convierte en un estorbo, al no coincidir con los valores individualistas fomentados en las sociedades industrializadas de occidente, principalmente la norteamericana, la cual es esgrimida como un elemento de penetración global. Con esta estrategia se allana el camino para la asimilación acrítica de sus herramientas administrativas y organizacionales. Además se fomenta una creciente dependencia ideológica de sus métodos y procedimientos acordes con su realidad pero heredando crecientes obstáculos para su instrumentación en América Latina.

En este contexto, la cultura pasa a formar parte de los activos productivos del proyecto estratégico (ver el excelente trabajo de Hatch 1997:202-240). La producción en las organizaciones ahora se aboca a la creación de sentido. Quizás se materializan las viejas ideas de Talcott Parsons (1987, ver capítulo 2) en cuanto a las pautas inductoras de la sociedad sobre el accionar individual. La organización en este momento es la generadora de pautas de comportamiento hacia la sociedad. Una sociedad un tanto pasiva, segura de sus libertades individuales, asentadas en un esquema tendiente a estandarizar los comportamientos colectivos. En otros términos, preocupada por anular la capacidad volitiva de los individuos. Por lo anterior, se requieren nuevas miradas de la estrategia y cultura a fin de no subordinar la una a la otra. Es 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 comportamiento de la sociedad: ambas son parte de un correlato de doble vía centrado en su propia complejidad.

Como resultado de esta nueva preocupación aparecen estudios provenientes de otras disciplinas para dar cuenta de los sucesos organizacionales. La cultura se convertirá en una variable muy estudiada y abrirá la puerta para el acceso hacia la antropología y la semiología (Grant y Oswick 1996, Grant y otros 1998) como nuevas fuentes de las cuales abrevará la teoría de la organización. Con este hecho se hace patente la dinámica del fenómeno organizacional y quizá posibilita el lanzamiento de la siguiente conjetura.

La teoría o las teorías de la organización, se enfrentan a entidades con rápidos movimientos adaptativos, lo cual se traduce en una aparente carencia de poder explicativo. Pero en realidad la cadena de sucesos subyuga al herramental epistemológico y no permite vislumbrar los cimientos sobre los que descansa como parte de las ciencias sociales. Además las aristas del fenómeno bajo estudio son múltiples, en consecuencia requiere de instrumentos polivalentes para lograr entender el sentido y las múltiples representaciones desempeñadas por los individuos en una búsqueda de simple comprensión de su rol (Tagg 1988, Pfeffer 1998) o de su cuota de poder (Crozier y Friedberg 1990).

En la actualidad han surgido nuevas ideas para entender la compleja realidad humana, y la organizacional no escapa a esta oleada cognoscitiva. Aunque la preocupación intelectual es añeja, consistente en “comprender los procesos específicos de auto-organización de la sociedad (Castells 1996), la naturaleza y el hombre (Morin 1997). Así la teoría de la organización transita hacia su constitución esencial como teoría de lo organizado (Orton 1996). El paso de la organización como función o entidad, a la organización como proceso de estructuración en el desorden (David 2005), esconde en nuestra opinión su carácter emergente como paradigma. Como se puede observar, el estudio de las organizaciones ha sido una de las preocupaciones fundamentales de los investigadores del mundo industrializado. Su trabajo ha delineado el rostro aún imperfecto de una disciplina en formación (incluso en la actualidad ver Clegg y otros 1996). Es decir, “la teoría de la organización está caracterizada como un campo abierto al libre tránsito de disciplinas en lucha por las parcelas de su complejo terreno indivisible” (Ibarra y Montaña 1991:7).

Los viejos esquemas conceptuales, heredados de la Ilustración, han demostrado su agotamiento ante realidades cada vez más complejas, en las que la racionalidad instrumental se desdibuja para adquirir



múltiples significados, antes apenas considerados. Así, 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 (como lo demuestran las ideas de Gareth Morgan [1997:251-300], Edgar Morin o las de Maturana y Varela 1980); y de la comprensión de la administración como saber y poder, caras ocultas del discurso organizacional y de los modelos y técnicas organizativo-administrativo.

Por su parte, el crecimiento acelerado del trabajo de gestión y de sus aparatos burocráticos, ha situado como una constante el problema de las estructuras organizativas y la exigencia de su diseño eficiente. Ello implica, entre otras cosas, la reflexión de los procesos decisorios y su articulación con la planeación en sus distintos aspectos, la discusión del impacto tecnológico en los grupos de trabajo (Introna 1997) y las estructuras organizativas, y el análisis de las distintas opciones estratégicas de la empresa frente a ambientes cada vez más inciertos (Mercer 1995).

La llegada de nuevas modalidades de operación como las realizadas por Internet también ha dado pie a organizaciones carentes de un referente físico o de activos tangibles, es decir, se asiste a la conformación de organizaciones virtuales u holográficas (Morgan 1997:100-115, 52, 82, 388). En ellas se desdibujan o transforman las relaciones laborales, se habla de sindicatos virtuales y de teletrabajadores (Medina y Espinosa 1999). Nuevamente se requerirá de otros andamiajes intelectuales para lograr la comprensión de estos fenómenos de la sociedad actual.

La teoría o las teorías de la organización pueden ser entendidas, en esta perspectiva, como la búsqueda de una nueva mirada con la cual realizar lecturas más adecuadas del fenómeno administrativo y por supuesto organizacional. Es por lo tanto, en este último nivel (organizativo), donde se ubica la primera labor de reflexión. Sin embargo, la construcción teórica no se realiza en planos abstractos; ésta proviene de la generalización de prácticas concretas de los diversos actores sociales. Esto remite a la complementariedad del voluntarismo y el determinismo, lo macro, lo meso y lo micro en aras de comprender el fenómeno organizacional (Astley y Van de Ven 1983).

Aquí habría que agregar los enfoques más recientes provenientes de la herencia marxista, conocidos bajo la égida de teoría crítica (uno de los primeros intentos fue la obra de Clegg y Dunkerley 1977) con un énfasis en una reformulación de las clases y de la categoría relación salarial. Ella tiene un enfoque más explícito sobre el cambio social. En otros términos, ayudar a los marginados y a los carentes de poder. Algunas otras construyen sus discursos con base en elementos de diferenciación y opresión como el género y la raza. A este respecto, Jeffrey Pfeffer (2000:257) afirma en torno a la teoría crítica una idea de la ciencia social sin un carácter neutral, en particular respecto de los problemas del poder, y es necesario reconocer este hecho de manera explícita tanto en la teoría como en la práctica.

De esta forma, la teoría de la organización con sus múltiples variantes posibilitó “en los escritos (radicales) recientes indudablemente un impulso a los estudios organizacionales hacia nuevas e interesantes formas de observar el tema como disciplina y como fundamento” (DeCock 1996:1). Los nuevos frentes de análisis así constituidos no son de reciente cuño, Lex Donaldson (1995:7), ubica como fecha de inicio probable del proceso de fragmentación en 1967 (para el caso norteamericano), con al menos 15 nuevos paradigmas con una orientación hacia la explicación de la estructura organizacional.

Los temas tratados eran: teoría interorganizacional, etnometodología, teoría de la representación, cibernética, teoría de costos de transacción, teoría de la agencia, ecología poblacional, teoría institucional, marxismo, teoría de dependencia de recursos, simbolismo organizacional, cultura organizacional, feminismo, emotividad y postmodernismo. Entonces ¿cuáles son las ventajas de esta proliferación? Auspiciar la pluralidad de ideas y formas de pensamiento, favorecer la innovación, y la recolección de una diversidad de datos e información para captar procesos complejos de la organización y su contexto. En la siguiente sección se pretende dar una justificación epistemológica de lo hasta aquí expresado.



## 2. Una posible explicación a las teorías de la organización: la anarquía epistemológica

En este apartado se persigue la construcción de los andamiajes explicativos o reafirmantes para justificar la existencia de una multiplicidad de teorías (fragmentación) empleadas en la actualidad para el estudio de las organizaciones. A fin de lograr este objetivo, el elemento germinal consiste en la definición de una epistemología particular conocida como anarquista. Dicha epistemología parece ensamblar de manera ideal a la fragmentación proveniente de la teoría de la organización con el pluralismo teórico basado en la generación de un mayor número de hipótesis alternativas provenientes de abrevaderos disciplinarios distintos. Para tal efecto, se pedirán prestadas algunas reflexiones del austriaco Paul K. Feyerabend condensadas en su obra “Contra el método (1993)”, a través de un excelente trabajo realizado por la socióloga chilena Marisol Facuse (2003).

Para comenzar el análisis es pertinente decir que la ciencia actual constituye una brecha entre el discurso científico (actos del habla según Habermas 1992 y Van Dijk 2001) y el trabajo real del científico (praxis). El ingrediente diferenciador entre la definición anterior y la epistemología clásica consiste en el hincapié efectuado sobre la reflexión crítica. Al no romper totalmente con la tradición histórica cuyo objeto principal de investigación se asienta en “la relación entre sujeto cognoscente y objeto cognoscible” (Gibert 1996). Entonces, ¿qué elementos son los posibles detonadores de esta escisión? “El anarquismo de la ciencia propuesto por Feyerabend tiene una serie de implicaciones en la definición, la comprensión del conocimiento y sus procedimientos. Consecuentemente, se construye una visión particular de la epistemología como reflexión crítica acerca de los efectos del saber científico en la vida social y humana” (Facuse 2003).

Desde la óptica anarquista de Feyerabend la respuesta se encuentra ubicada en: la ley, las reglas y el orden. En otros términos, vistos desde una óptica positivista en la uniformidad y la simplificación de la realidad. Sin embargo la realidad presenta un rostro muy distinto al moldeado por los científicos tradicionales, porque ellos intentan colocarle una “camisa de fuerza” provista por la racionalidad y la objetividad. Es decir, la pretenden colocar dentro de un determinado patrón de comportamiento, sin detenerse a pensar en sus elementos constituyentes, engendrados por procesos divergentes, cuya generación proviene del azar y “[una serie de] acontecimientos impredecibles” (Facuse 2003).

De esta forma, el anarquismo epistemológico se convierte en un bastión crítico porque busca emplear en el análisis precisamente los elementos divergentes y así construir las hipótesis alternativas relacionadas con los procesos de descubrimiento, creación y reproducción del conocimiento científico y con esta vertiente discordante se pretende trastocar la visión tradicional prevaleciente sobre un conjunto de saberes arraigados en la sociedad actual.

Desde esta perspectiva, el reduccionismo científico tradicional se cimenta en la parcelación del conocimiento (especialización) la cual deja fuera del espacio disciplinario y del entendimiento a múltiples fenómenos subsumidos en el campo de conocimiento enfrentado al discernimiento mediante explicaciones tautológicas basadas en un pensamiento lógico aséptico, y con una dinámica propia. Mostrando así, una historia de la ciencia sincrónica basada en hechos permanentes a la usanza de la ciencia normal de Thomas Kuhn. Pero deja de lado la fase diacrónica o de las revoluciones científicas también propuestas por el autor antes mencionado.

En palabras de Marisol Facuse (2003), “para hacer efectivo este procedimiento se dejan en la opacidad todas aquellas intuiciones que pudieran evidenciar las discontinuidades y los contextos socio-históricos, de tal manera que los hechos científicos aparezcan como independientes de la opinión, la creencia y los trasfondos culturales específicos”. En otras palabras, dejando de lado la parte subjetiva del investigador, donde subyacen sus posibles explicaciones del mundo.

Incluso en la actualidad se revive la posible participación del observador en el colapso de la situación examinada, creando así un “punto ciego” o una miopía obstaculizadora de su visión para los otros momentos acaecidos de manera simultánea en su alrededor. Los principales impulsores de estas ideas se



encuentran inscritos en disciplinas como la física y en específico en estudiosos de la mecánica cuántica. Parafraseando a los clásicos del determinismo científico: “la lectura del observador siempre depende de su punto de observación” (Gibert 1996).

¿Cómo podrían explicar este conjunto de ideas la evolución de la(s) teoría(s) de la organización? La teoría de la organización, como se observó en la primera sección de este documento, ha transitado en su devenir histórico por diversos intentos teóricos de visión parcial, reduccionista y con una visión preeminentemente enfocada hacia el interior de la organización. Constituyéndose en la actualidad en una multiplicidad de enfoques caracterizados por dar un tratamiento holístico al fenómeno organizacional, volcado hacia el exterior de la organización (contexto) sin una delimitación clara del adentro y el afuera, con múltiples intentos orientados al rescate del ser humano, y de entender simultáneamente las patologías generadas en las personas y sus organizaciones, fundamentalmente por el desempeño de diversos roles en sus actividades cotidianas. En suma, buscan aprehender a la realidad como un todo sin simplificaciones y con enfoques inter, multi y trans-disciplinarios orientados al entendimiento de su lógica compleja y difusa.

De esta forma, los determinismos se convirtieron en relativismos. La ciencia organizacional ha adquirido fortalezas producidas en su desarrollo histórico a través de la fragmentación y la contradicción. En este sentido Feyerabend podría apoyar lo antes dicho al afirmar: “algunos pensadores decidieron no ligarse a ciertas reglas metodológicas ‘obvias’, bien porque las violaron involuntariamente. Esta práctica liberal, repito, no es meramente un hecho de la historia de la ciencia. Ni una simple manifestación de la ignorancia e inconstancia humanas. Es razonable y absolutamente necesaria para el desarrollo del conocimiento. Más específicamente, puede demostrarse lo siguiente: considerando cualquier regla, por ‘fundamental’ que sea, hay siempre circunstancias en las que se hace aconsejable no sólo ignorar la regla, sino adoptar su opuesta. Hay incluso circunstancias –y ocurren más bien frecuentemente– en las que la argumentación pierde su prometedor aspecto y se transforma en un obstáculo para su progreso” (1993:14).

La fragmentación presente en la teoría de la organización ha hecho gala de este principio al ignorar las reglas prevalecientes e incluso adoptar principios contrarios con el afán de constituir las teorías facilitadoras de “nuevas direcciones” (hipótesis alternativas), se construyen así nuevos tipos de instrumentos, la ‘evidencia’ se relaciona con las teorías en formas nuevas y divergentes (contrainducción). Hasta lograr una nueva ideología o escuela de pensamiento lo bastante robusta para proporcionar argumentos independientes para explicar los fenómenos ocurridos en alguna zona particular de conocimiento inherente a ella. Además debe ser lo bastante móvil para encontrar tales argumentos en cualquier ocasión que parezcan necesitarse. “Las teorías llegan a ser claras y ‘razonables’ sólo después de que partes incoherentes [se podría decir divergentes] de ellas han sido utilizadas durante largo tiempo. Tal irrazonable, sin sentido y poco metódico prólogo resulta así ser una inevitable condición previa de claridad y éxito empírico” (Feyerabend 1993:19).

El comportamiento anterior se puede observar (como muestra del fenómeno) en el periodo comprendido entre los años sesenta y los noventa del siglo pasado. La ruta para construir la muestra es recuperada de Lex Donaldson (1995:7-8) y el análisis de la misma es propio. La recuperación de evidencia inicia con la teoría basada en el estudio de las relaciones establecidas entre organizaciones (interorganizacional) propuesta por Evan en 1966. Como se puede observar se buscaban entender las fuerzas gobernantes del contexto quizá bajo el supuesto estructural-funcionalista y descubrir las interrelaciones ocultas entre organización, organizaciones y contexto.

Pero este intento mostró la superficie del fenómeno, las hipótesis alternativas apuntaban en una dirección perpendicular. Es decir la contrainducción dictaba penetrar en las organizaciones y sus integrantes. Así irrumpe en la palestra la etnometodología de Harold Garfinkel en 1967 como la nueva disciplina armada con las herramientas necesarias y suficientes para explicar ahora a los individuos. Dicho ejercicio hermenéutico pretendía desentrañar la asimilación de las normas efectuada por las personas y el método empleaba a la vida cotidiana de cada una de ellas como instrumento decodificador.

Sin embargo, nuevamente es insuficiente ese conocimiento y la contrainducción estará en manos de Karl



Weick en 1969 con su propuesta psicológica para entender lo organizado. Este hecho marca un regreso a una disciplina ya conocida en el ámbito organizacional: la psicología. A Weick le interesaba entender cómo la comunicación (interna a la organización) transformaba la información proveniente del contexto y permitía su asimilación por las personas ubicadas en distintas posiciones jerárquicas dentro de las organizaciones. Muchas de las ideas de este autor apuntaban a la construcción de una categoría traducida al español como “sistemas flojamente acoplados”. Este constructo será básico para el entendimiento de los procesos de integración y dispersión de grupos con la finalidad de obtener el objetivo enarbolado por los grupos de mayor hegemonía dentro de la organización.

A continuación Hage en 1974 elabora su propuesta basada en el concepto soviético cibernética, la preocupación expresada por este término apuntaría hacia la conducción y el control en las organizaciones. Aquí nuevamente Jerald Hage recurre a los andamiajes de la sociología y la economía para explicar ambos fenómenos. Además revisa la relación entre profesionalización, antecedentes ocupacionales y la complejidad generada por el entrelazamiento de las ideas provenientes de distintos profesionales al interior de una organización. Este hecho se vuelve crucial en procesos de cambio sobre todo por las grandes cantidades de información en conflicto al tratar de perpetuar uno o varios proyectos en la organización.

Hasta este momento los movimientos tendientes a la generación de procesos de contrainducción se vieron guiados hacia el estudio de las personas, el contexto, el poder, el control, la complejidad, y los procesos de cambio. Como se puede observar también se presentaron regresos a las disciplinas ya conocidas en la teoría organizacional: la psicología, la sociología y la economía. ¿Por qué se presentaron estos retornos? Quizá se volvía a situar la discusión en la búsqueda de la universalidad, y simultáneamente los académicos querían dar solidez a los trabajos desarrollados en estas décadas. Porque en aquellos años también se realizaron un gran conjunto de estudios empíricos. De esta forma, la construcción del conocimiento organizacional en esos años partía de la realidad y no de la teoría.

“En síntesis, cuando la discusión parte desde la práctica de la investigación, la preeminencia de uno u otro paradigma se vuelve inocua, pues la pertinencia de las estrategias metodológicas se resuelven en función de la pregunta: ¿cómo se resuelve de mejor manera el problema de estudio que se esté abordando? En consecuencia, los problemas de los “dogmatismos” epistemológicos y metodológicos se desvanecen y la epistemología recobra su función en la investigación social, que a nuestro modo de ver se encuentra en la vigilancia de la coherencia, lógica, validez y confiabilidad de los resultados obtenidos tras el proceso de investigación. De lo anteriormente señalado, es que las ciencias sociales son llamadas disciplinas multiparadigmáticas, en el sentido que los problemas que aborda no pueden ser limitados a un lenguaje único con su consecuente modo de aprehensión de dicha realidad” (Farias 2009:60).

En otros términos al ser probadas estas hipótesis de manera reiterada y sistemática al paso del tiempo terminan por vencer las resistencias en su contra logrando así su aceptación universal. Sin embargo, no basta la insistencia o hacer un reiterado mal empleo del lenguaje (demagogia o retórica) para lograr los descubrimientos conducentes al progreso de la ciencia. Como resultado de este panorama la alternativa para lograr el avance de la ciencia organizacional ha sido el empleo de diversos procesos de contrainducción. Porque al enfrentar ideas distintas u opuestas a las de la ciencia tradicional se vislumbran nuevas explicaciones o métodos para entender o resolver los problemas presentes en la realidad (en este caso organizacional). Consecuentemente se logra el abandono de las reglas metodológicas establecidas por la ciencia normal en aras de consolidar la revolución y el avance de la ciencia en el caso aquí tratado de la teoría de la organización.

El devenir histórico signado por la búsqueda de la revolución científica orientó las baterías de la contrainducción hacia los postulados centrales de la escuela de la contingencia acuñada a mediados de los años sesenta y setenta. Como resultado de este antagonismo ideológico el debate generó discusiones en torno a preocupaciones económicas como los costos de transacción (Williamson 1975), la argumentación de sus promotores colocaba al descubierto la capacidad de las organizaciones para externalizar los costos generados por sus operaciones de compra y venta. También crearon las condiciones para el desarrollo del



institucionalismo económico de las firmas.

La situación anterior se volverá vital para lograr la competitividad internacional de algunas organizaciones de gran tamaño en los años noventa. A continuación las hipótesis alternas condujeron al descubrimiento de los intereses en ocasiones antagónicos entre directivos y accionistas; los primeros utilizaban a la organización para lograr sus objetivos personales mientras los segundos se preocupaban fundamentalmente por los rendimientos logrados. La teoría interesada por estos temas se conoció con el nombre de la agencia (Jensen y Meckling 1976).

Ambas teorías habían destapado una serie de fenómenos agrupados bajo la égida de “fallas de mercado”. La triada centrada en estas fallas se consolida con la llegada en 1978 de la teoría de la dependencia de recursos propuesta por Pfeffer y Salancik. Ellos ensamblan a la organización y su contexto a partir de los recursos necesarios para lograr su sobrevivencia. Es decir, reconocen la dependencia de una organización con respecto a otras y simultáneamente en la vía interna muestran cómo los grupos con mayor cantidad de recursos poseen y ejercen una mayor cuota de poder.

En el camino gestor de esta triada se acuñaron otras propuestas como la ecología poblacional de Hannan y Freeman en 1977. Quienes parten de la observación de las organizaciones desde un punto de vista biológico (como entidades vivas). En este sentido se les otorgaban características como nacimiento, desarrollo, y muerte. Una condición adicional era observarlas en grupos y no de manera individual. La estadística será un elemento central de análisis.

Por otra parte la teoría institucional (de corte político y sociológico) de Meyer y Rowan (1977), DiMaggio y Powell (1991), marcarán como elemento constitutivo de las organizaciones burocráticas a las leyes y reglamentos. Con ellos existe un avivamiento de la estructura formal y de la acción racional, pero no atomizada sino colectiva. Muchos elementos de la estructura formal están altamente institucionalizados y funcionan como mitos. Los ejemplos incluyen profesiones, programas y tecnologías (Powell y DiMaggio 1999:83).

Ante estos bucles recursivos hacia la economía, la sociología, la ciencia política y la incursión novel de la biología el discurso organizacional miró nuevamente hacia los individuos pero la indagación fue más profunda al ahondar en la vida simbólica. Así surgen el simbolismo organizacional (Smircich 1983); la cultura organizacional (Fine 1984); el feminismo (Ferguson 1984); el estudio de las emociones (Sutton y Rafaeli 1988, Fineman 1993); hasta eclosionar en el nuevo gran paradigma: el posmodernismo (Mumby y Putnam 1992).

Como se puede observar nuevamente se recurre al entendimiento del individuo como elemento explicativo de las organizaciones. En el caso del simbolismo organizacional éste condensa cinco grandes enfoques de investigación. Smircich (1983) analizó estos cinco planteamientos acudiendo a algunos conceptos tomados de la experiencia antropológica. En dos de ellos, (*management* comparativo, *management* de contingencia) la cultura es vista como una variable organizacional independiente/dependiente o como una variable interna o externa de la organización.

En los tres restantes (conocimiento organizacional, simbolismo organizacional y la perspectiva estructural/psicodinámica), la cultura ya no es considerada una variable; por el contrario, es vista como una metáfora para conceptualizar la organización como tal. Es decir, intentando responder a la pregunta de si la organización tiene una cultura o más bien es una cultura como tal, es posible afirmar a la luz de las dos primeras perspectivas, la organización tiene una cultura (como una variable), mientras en las últimas tres la organización es una cultura (como una metáfora). Además de profundizar en los aspectos básicos de la cultura organizacional (Páramo 2001:6-7).

El simbolismo y la cultura organizacional no pudieron atrapar en su totalidad la vida interior de las personas.





Las emociones y su dinámica como elemento fundamental en el proceso laboral desarrollado en las organizaciones. Traían a la arena organizacional una nueva ventana de oportunidad para romper paradigmas. En esta ocasión el asidero metodológico nuevamente lo proporcionó la sicología porque descubrió a la satisfacción del empleado en el desarrollo de su trabajo como un elemento cognitivo y no afectivo (emocional).

Por otra parte la llegada del feminismo como movimiento de reivindicación política de las mujeres y el reconocimiento de un elemento diferenciador entre el sexo y el género abrieron la puerta para su estudio desde las ciencias sociales. Ahora se podía teorizar sobre estos aspectos como una condición social constituida por las relaciones de poder (Dietz 2003:182). Aunque no todos los estudios sociales abandonaron la perspectiva biológica como elemento fundacional del “constructivismo social”. Por ejemplo Kathy Ferguson (1984) en su estudio “El caso feminista en contra de la burocracia”, propone analizar al poder burocrático a partir de sus estructuras y procesos a fin de entender la subordinación de las mujeres. Ella también contrasta a la organización burocrática con el nivel institucional de la sociedad al cuestionar el papel de la educación, la familia, y la sexualidad, en la colonización de la vida individual a lo largo de las líneas burocráticas, mediante la revelación de las políticas inherentes a las prácticas discursivas de las disciplinas administrativas (Ferguson 1984:30).

Dejando atrás estos grandes hitos del pensamiento organizacional vistos a la luz de las ideas de Feyerabend se arriba al último bastión de los noventa el posmodernismo. Dentro de esta corriente se pueden ubicar un conjunto de estudios asentados en las ideas de personajes como Lyotard, Foucault, Derrida, Baudrillard, Nietzsche, entre otros. No se abordarán aquí estos estudios en aras de cerrar este paréntesis muestral. Pero se invita al lector a revisar las obras de Stewart Clegg (1990) y de Jeffrey Pfeffer (2000) así como los diversos números publicados en los noventa de la revista británica *Organisation Studies*.

Hasta aquí se han mostrado los dos elementos marcados por Feyerabend para el surgimiento del pluralismo –en este caso– organizacional. El primer elemento se preocupa por la constitución del conocimiento, bajo esta perspectiva “la proliferación de teorías es beneficiosa para la ciencia, mientras que la uniformidad debilita su poder crítico. Además la uniformidad pone en peligro el libre desarrollo del individuo. Feyerabend además señala que el conocimiento científico se constituye a partir de la multiplicidad de métodos, de experiencias y con la concurrencia de factores culturales, históricos y subjetivos” (Facuse 2003:4-5). El segundo elemento se refiere a la parte ética-política donde la multiplicidad se expresa a través del pluralismo. Este último elemento buscaba establecer vasos comunicantes con otras ciencias y romper de alguna manera la tradición hegemónica de la ciencia racional-positivista.

### Conclusión

A fin de dar respuesta a las preguntas iniciales se pueden definir a los estudios organizacionales como un conjunto de disciplinas reunidas con el único objetivo de entender los fenómenos generados al interior y exterior de una o más organizaciones. Para tal efecto las distintas escuelas y enfoques han tenido la importante tarea de establecer vasos comunicantes y bifurcaciones entre sus diversos campos disciplinarios. En este camino han recorrido distintos niveles de análisis desde la sociedad hasta el individuo. Como resultado de este “estire y afloje” analítico, epistemológico y ético se ha expuesto la búsqueda reiterada de un cuerpo teórico monolítico para el estudio y comprensión de los fenómenos organizacionales. Aunque esta última indagación ha sido la impulsora de una falacia (simplificadora y unitaria), al compararla con la complejidad presente en las organizaciones en el mundo.

También en este camino hacia la especialización y la universalidad, al menos en la teoría organizacional se ha hecho manifiesta su inscripción forzada hacia otras disciplinas sociales en busca de asideros epistemológicos como los proporcionados por la economía, la sociología y la biología. Bajo este orden de ideas cabe preguntar ¿cuáles serán los retos de la teoría de la organización?





Quizá en primer término se debe aceptar la falta de unidad paradigmática. De esta forma se derribaría la falacia monolítica y se encontraría en posibilidad de recuperar las herramientas necesarias y suficientes para conformar un campo general de la teoría de la organización. Pero a partir de una perspectiva fragmentada (anarquismo epistemológico). Incluso incorporar nuevos cuerpos teóricos provenientes de disciplinas tan dispares como la antropología, la comunicación, la filosofía, la lingüística, la semiología, entre otras.

Además podría asentar regresos sistemáticos al abrevadero de la biología, la psicología, la administración, la economía, la historia, el enfoque de sistemas y la sociología. Inclusive la física teórica porque esta área del conocimiento científico actualmente ha efectuado aportes relevantes a la disciplina organizacional. Probablemente el mayor reto será el de superar la impronta dejada por los modelos racionales (tanto de decisión como comportamentales) y encontrar nuevas formas para romper de alguna manera “la jaula de hierro”. De manera concomitante fracturar los acuerdos y las reglas impuestas como camisa de fuerza por los grupos hegemónicos detentadores del poder científico en el mundo.

Este quebrantamiento intelectual y epistemológico (conducido por la contrainducción) facilitaría el entendimiento de los problemas organizacionales de manera integral al plantear un cúmulo creciente de soluciones optativas (hipótesis alternativas). Casi a la usanza de un proceso de intervención psicológica de naturaleza clínica donde se ven involucrados médicos, sicólogos y siquiátras a fin de reestablecer la salud mental de las personas.

Aunque es pertinente desatacar la advertencia de Pfeffer: “esta ausencia de un paradigma científico bien desarrollado hace que experimentar con cualquier cosa nueva o diferente sea más deseable. También tiene la propiedad indeseable de permitir que las preferencias, prácticamente sin restricción de normas y estándares científicos se difundan de manera desenfrenada. [En resumen], la falta de un sustento fuerte en una disciplina o en los fenómenos, son susceptibles de quedar atrapados por las modas pasajeras y las novedades” (2000:265-66).

Como contrapeso a la advertencia anterior cabe recordar el término francés *bricoler* porque brinda un concepto cercano a la tarea por desempeñar al estudiar a una organización. Es necesario tener a la mano una “caja de herramientas” en este caso representada por las teorías de la organización y utilizarlas de manera conjunta para solucionar las distintas encrucijadas organizacionales. En consecuencia, traer a la superficie los elementos explicativos ulteriores a la vida de las personas inmersas en el cumplimiento de métodos y procedimientos. Porque para ellos pasan desapercibidos los mecanismos aniquiladores de su voluntad individual. Aquí es pertinente recordar el recorrido muestral de la sección anterior porque sugiere: una vez indagado el contexto se debe profundizar en todo aquello creador de sentido en la vida simbólica de las personas. Probablemente las emociones en un mundo posmoderno proporcionan más explicaciones en torno a una organización si se comparan con las obtenidas con un discurso racionalista aséptico.

Por último y trasladando el análisis hacia el caso de América Latina es necesario inducir la difusión de los trabajos organizacionales realizados de manera local o regional. Como hacen las grandes editoriales en el mundo, adicionalmente establecer mecanismos para traducir a otros idiomas estos trabajos. Hacer una especie de regreso de América Latina hacia el imperio galo y anglosajón, cuyo dominio es flagrante en este bisoño campo disciplinario de los estudios organizacionales.

#### Notas

(1) Aquí se hace un agradecimiento especial al Dr. Francisco Osorio por sus valiosos comentarios y recomendaciones y a los amables dictaminadores que tuvieron a bien leer los primeros manuscritos.



## Bibliografía

- Alvesson, M. y Willmott, H. 1996. *Making sense of management*. London: Sage.
- Astley, G. y Van de Ven, A. 1983. Central perspectives and debates in organization theory. *Administrative Science Quarterly* 28: 245-273.
- Campbell, J. 1989. *El hombre gramatical: información, entropía, lenguaje y vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castellanos, R. 2003. Aproximación teórico-episteme-metodológica sobre el desarrollo del ser como personalidad. *Cinta moebio* 16: 1-15.
- Castells, M. 1996. *La société en réseaux*. Paris: Fayard.
- Chandler, A. 1962. *Strategy and structure: chapters in the history of the industrial enterprise*. Boston: MIT Press.
- Chiavenato, I. 1986. *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc.Graw-Hill.
- Clegg, S. 1990. *Modern organisations in the Postmodern World*. London: Sage.
- Clegg, S. y Dunkerley, D. 1977. *Critical issues in organisations*. London: Routledge & Keagan.
- Clegg, S., C. Hardy y W. Nord (eds). 1996. *Handbook of organisation studies*. London: Sage.
- Crozier, M. y Friedberg, E. 1990. *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. México: Alianza Editorial Mexicana.
- Cyert, R. y March, J. 2003. *A behavioural theory of the firm*. London: Blackwell.
- David, J. 2005. *Quel Cirque! Ma théorie générale de la réalite*. Québec: Un Monde Différent.
- DeCock, Ch. 1996. Post modernity or high modernity. *Electronic Journal of Radical Organization Theory* 2(1):1-5
- DiMaggio, P. y Powell, W. 1991. Introduction. En: Powell, W. y DiMaggio, P. (eds). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago; Chicago University Press.
- Dietz, M. 2003. Current discussions of feminist theory. *Annual Review of Political Science* 6: 179-224.
- Donalson, L. 1995 *American anti-management theories of organization*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Evan, W. 1966. The organization set: Toward a theory of interorganizational relations. En: Thompson, J. (ed) *Approaches to organizational design*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, pp. 173-191.
- Facuse, M. 2003. Una epistemología pluralista. El anarquismo de la ciencia de Paul Feyerabend. *Cinta moebio* 17: 2-16.
- Farias, F. 2009. La epistemología de las ciencias sociales en la formación por competencias del pregrado. *Cinta moebio* 34: 58-66.
- Ferguson, K. 1984. *Feminist case against bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.



- Feyerabend, P. 1993. *Contra el método: esquema de una teoría anarquista del conocimiento*. Madrid: Planeta-Agostini.
- Fine, G. 1984. Negotiated order and organizational cultures. *Annual Review of Sociology* 10: 239-62.
- Fineman, S. (ed.) 1993. *Emotion in organisations*. London: SAGE.
- Garfinkel, H. 1967. *Studies in ethnomethodology*. New York: Prentice Hall.
- Gibert, J. 1996. Determinismo y libre albedrío en ciencias sociales. *Cinta moebio* 6: 1-15.
- Grant, D. y Osrick, C. 1996. *Metaphor and organisation*. London: Sage.
- Grant, D., Keenoy, T. y Osrick, C. 1998. *Discourse+Organisation*. London: Sage.
- Habermas, J. 1992. *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.
- Hage, J. 1974. *Communications and organizational control: Cybernetics in health and welfare settings*. New York: Wiley.
- Hall, R. 1992. *Organización, estructura, procesos y resultados en las organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Hannan, M. y Freeman, J. 1977. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology* 82: 929-964.
- Hatch, M. 1997. *Organization theory. Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Ibarra, E. y Montaña, L. 1992. *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. México: Trillas.
- Ibarra, E. y Montaña, L. 1991. *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. México: Porrúa/UAM-I.
- Ibarra, E. y Montaña, L. 1987. *Orden organizacional: poder, estrategia y contradicción*. México: UAM-I.
- Introna, L. 1997. *Management, information and power*. London: Sage.
- Jensen, M. y Meckling, W. 1976. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics* 3: 305-60.
- Maturana, H. y Varela, F. 1980. *Autopoiesis and cognition. The realization of the living*. Holland: Reidel.
- Medina, C. 2010. *Administración 3.0*. México: MPC.
- Medina, C. 1994. *Ciencia y tecnología. Un enfoque administrativo*. México: UAM-Azcapotzalco/EON.
- Medina, C. y Espinosa, M. 1999. Las tecnologías emergentes y su impacto en el ámbito laboral. El caso del teletrabajo. *Gestión y Estrategia* 16: 37-47.
- Mercer, D. 1995. *Managing the external environment*. London: Sage.
- Meyer, J. y Rowan, B. 1977. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology* 83: 340-363.



- Montaño, L. 2007. *Enigmas y laberintos. Eugene Enríquez y el análisis organizacional*. México: UAM Iztapalapa y Remineo.
- Montaño, L. 1998. *La noción de organización. Polisemia, sentido y construcción social*. México: manuscrito (mimeo).
- Morgan, G. 1997. *Images of organisation*. London: Sage.
- Morin, E. 1997. *El método. La naturaleza de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- Mouzelis, N. 1991. *Organización y burocracia*. Barcelona: Península.
- Mumby, D. y Putnam, L. 1992. The politics of emotion: A feminist reading of bounded rationality. *Academy of Management Review* 17: 465-86.
- Orton, D. 1996. Reorganizational learning: Conceptual tools from Weick's model of organizing. En: Moingeon, B. y Edmonson, A. *Organizational learning and competitive advantage*. London: Sage, pp. 185-201.
- Páramo, D. 2001. Hacia la construcción de un modelo de cultura organizacional orientado al mercado. *Revista Colombiana de Marketing* 2(2): 1-26.
- Parsons, T. 1987. *El sistema de las sociedades modernas*. México: Trillas.
- Pfeffer, J. 2000. *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. México: Oxford University Press.
- Pfeffer, J. 1998. *The human equation. Building profits by putting people first*. Harvard: Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J. y Salancik, G. 1978. *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper and Row.
- Powell, W. y DiMaggio, P. (eds). 1999. *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Prohens, B. 1982. Paul K. Feyerabend y el anarquismo epistemológico. *Taula, quaderns de pensament* 1: 21-26.
- Simon, H. 1988. *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar.
- Smircich, L. 1983. Organizations as shared meanings. En: Pondy, L., Frost, P., Morgan, G., y Dandridge, T. (eds). *Organizational symbolism*. Greenwich, Conn: JAI Press, pp. 55-65.
- Sutton, R. y Rafaeli, A. 1988. Untangling the relationship between displayed emotions and organizational sales: The case of convenience stores. *Academy of Management Journal* 31: 461-487.
- Tagg, J. 1988. *El peso de la representación. Ensayos sobre fotografías e historias*. Madrid: Gustavo Gili.
- Tosi, H. 2009. It's about time!!!!: What to do about long delays in the review process. *Journal of Management Inquiry* 18: 175-178.
- Van Dijk, T. 2001. *Estructuras y funciones del discurso*. México: Siglo XXI.



Weick, K. 1969. *The social psychology of organizing*. New York: Addison-Wesley.

Williamson, O. 1975. *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. New York: Free Press.

Woodward, J. 1980. *Industrial organisation*. London: Oxford University Press.

Recibido el 12 Dic 2009

Aceptado el 16 Jun 2010