

REVISTA Universidad EAFIT
Vol. 43. No. 148. 2007. pp. 9-24

¿Qué son los estudios organizacionales?



César Medina Salgado

Profesor-Investigador del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), unidad Azcapotzalco. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. México.
msc@correo.azc.uam.mx

Recepción: 30 de agosto de 2007 | Aceptación: 19 de octubre de 2007

Resumen

El presente trabajo pretende establecer mediante una recopilación de distintos puntos de inflexión teórica la evolución histórica seguida por la teoría de la organización. Este campo disciplinario es relativamente joven y ha pasado por distintos hitos comprendidos entre la racionalidad científica y la explosión de taxonomías analíticas orientada a la comprensión de los fenómenos organizacionales. Al interior del documento se recoge una visión crítica como propuesta nodal para el entendimiento de las organizaciones en América Latina. De esta forma se busca conformar una alternativa alejada de las visiones tradicionales importadas del mundo anglosajón.

Palabras Clave

Organización
Organizacional
Teoría de la organización
Estudios organizacionales

What are organizational studies?

Abstract

The present paper aims at revising the historical evolution of organizational theory by presenting a variety of theoretical inflection points. This field of study is relatively young and has gone through different stages, from scientific rationality to the surge of analytic taxonomies oriented towards the comprehension of organizational phenomena. A critical approach on Latin American organizations is maintained throughout this paper. It intends to offer an alternative perspective to traditional views imported from the Anglo-Saxon world.

Key words

Organization
Organizational
Organization theory
Organization studies

Introducción

El presente trabajo busca indagar al menos sobre dos preguntas formuladas de manera recurrente por las personas bisoñas en los estudios organizacionales: ¿qué son? y ¿qué disciplinas han permitido su integración o dispersión? Para comenzar una posible aproximación de respuesta se acudirá a 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. Allí se 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, pues se tiene como el primer antecedente.

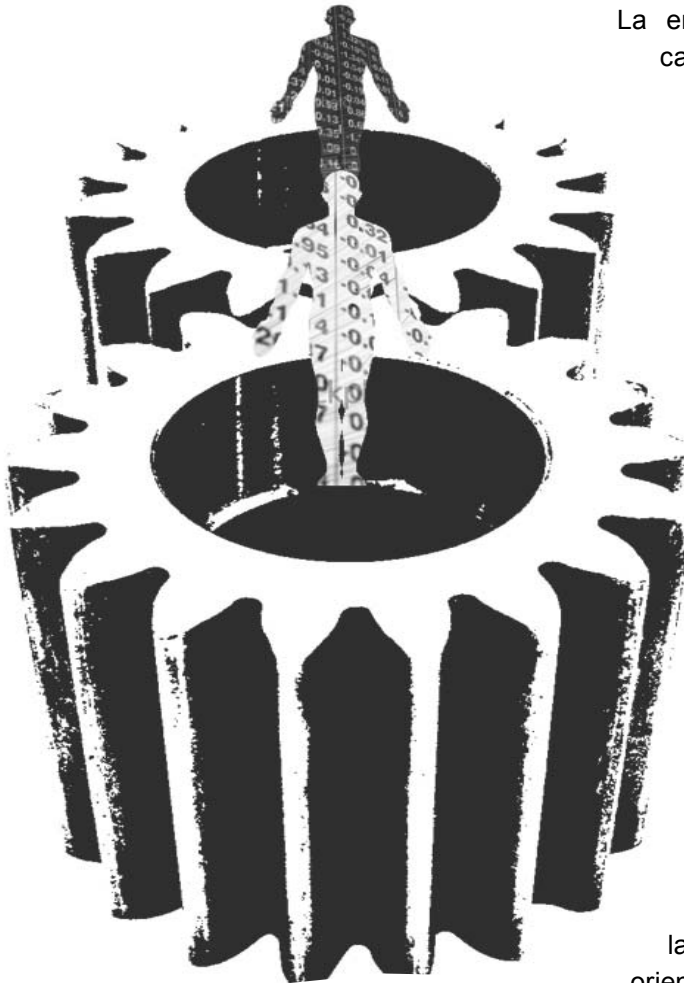
[A] “las bases de la propuesta taylorista para entender las necesidades mismas del crecimiento y las causas internas de su agotamiento [...] originado a principios de siglo, propone, [...] una división contundente entre las actividades de concepción y de ejecución de las tareas y [...] una división detallada 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 mediante esta fragmentación del proceso laboral (sic) 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, 18-9).

En la precedente cita 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 Doctor Víctor Soria en la introducción de la obra de los mismos

compiladores (Ibarra y Montaña) denominada *Mito y Poder en las Organizaciones* y 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. Es así como

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.



La enseñanza de la administración se ha caracterizado por su sesgo tecnicista, 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. [...]

1) 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», [que] 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.

Así, carecemos 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, 16-9)

Este punto es sumamente importante (para quien escribe este documento) porque marca 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. Sobre este punto se retornará más adelante.

2) 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».

3) 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: en un extremo, ubicaban a los que asumieron y asumen una idea equivocada ya 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.* (el subrayado es del autor y busca enfatizar la necedad de asir a la teoría de la organización de otros andamiajes analíticos que le eran ajenos)

Olvidaban que el problema del conocimiento rebasa ampliamente los límites disciplinarios impuestos por el desarrollo del conocimiento en sociedad como la nuestra. (Ibarra y Montaña, 1992, 16).

Estas ideas de Ibarra, Montaña y Soria son torales porque ponen sobre la mesa nuevamente la necesidad de fundamentos epistemológicos en la teoría de la organización y (en el siguiente párrafo) de herramientas para el entendimiento de los fenómenos propios de este campo; también plantean el rumbo hacia el cual debería apuntar la novel teoría, y captar, de ese modo, la atención de los científicos sociales.

4) En la otra punta [se pensaba 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.*

5) 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 (cursivas del autor).** Las razones remiten nuevamente en lo fundamental a la ya señalada prevaencia [sic] de intereses de investigación más globales en donde las manifestaciones específicas han sido relegadas a segundo término. (Ibarra y Montaña, 1992, 17)

El colofón del profesor Soria es contundente:

[...] *el estudio de las organizaciones y la administración no ha sido todavía consi-*

derado 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 Montaña, 1992, 17)

¿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. Esta pesquisa quizá se tornará en una falacia (simplificadora y unitaria), dada la complejidad presente en las organizaciones, tanto en el mundo como en el contexto mexicano.

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, 1996, xxiii).

Por último, dentro de esta sección se debe destacar que este texto es dirigido a 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. Un recuento obligado.
- 2) Los estudios organizacionales en México. Un viaje personal.

Los errores, omisiones, incluso confusiones se asumen por quien escribe.

1. Teoría de la organización. Un recuento obligado

Después del largo paréntesis introductorio, relativo a la administración en México, se prosigue la investigación con un enfoque más amplio sobre la teoría de la organización. Quizá los antecedentes propios de esta disciplina permitirán reconocer la base fundamental de su configuración histórico-teórica. En este sentido, y siguiendo al griego Nicos Poulantzas Mouzelis (1991, 179), él 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.

El elemento común a los trabajos de Marx y Weber es su amplio objetivo y la perspectiva histórica adoptada. Solo cuando la sociedad total es la principal unidad de análisis y cuando su estructura social se contempla en un contexto histórico evolutivo, aparece y es posible confrontar el tipo de problemas de los que se ocuparon los autores clásicos.

En una palabra, son los problemas de poder (Uriz, 1994), de la alienación y la libertad 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 (Uriz, 1994, 180).

La otra línea de análisis tiene un punto de partida distinto en cuanto a valores, preocupaciones intelectuales y el marco conceptual. La preocupa-

ción 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 (Uriz, 1994, 180).

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

En este sentido, la escuela de las relaciones humanas se establece como un intento por racionalizar las emociones de los trabajadores. Así, se cerraba 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” que tanto le preocupaba. 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 Montaño (1998)— es de importancia total para los estudios organizacionales. Aquí se hace referencia a la propuesta burocrática, fundamentalmente la fincada sobre el tipo ideal de Max Weber, y 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 encon-

traron una serie de disfunciones (deficiencias en 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. Impactaron en los años sesenta del siglo pasado a Michel Crozier y su estudio en la “Agencia Contable de Francia”, donde se descubrieron los distintos entuertos organizacionales centrados en el poder. De este modo se pudo 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 post-moderno.

El siguiente momento evolutivo está consolidado en la llamada escuela de *Carnegie*, cuyos representantes fueron Simon, Cyert y March. 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, 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 traducido al español como “pago colateral”, entendido como todos aquellos elementos, distintos del dinero, que motivan a los individuos. Además, proponen la división analítica entre decisiones programables y no programables, como una materialización de las incapacidades humanas para procesar información, es decir, distinguir entre todos los objetivos y los medios para alcanzarlos. El ser humano es incapaz de lograr la propuesta racionalista. Debe conformarse con la apropiación simplificada de su realidad.

En este crisol colateral se fraguan distintas herramientas administrativas popularizadas por muchas compañías actuales, como el empleado del mes (concepto que dio nombre a una pésima película norteamericana reciente), 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.

Éste ha sido 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. Con esta propuesta abrieron también una incipiente ruta para el empleo de las computadoras electrónicas orientadas al entendimiento de los procesos decisivos al interior de las organizaciones. De manera concomitante se instrumentaron los primeros pasos para probar algoritmos rudimentarios de cálculo e incluso de inferencia lógica.

A continuación, en este recuento, se presentaron diversos estudios sustentados en el tratamiento matemático de datos. Una herencia dejada por la Segunda Guerra Mundial y que hacía hincapié en problemas específicos de áreas productivas. La influencia mayor de estos trabajos llegó a la teoría organizacional mediante la probabilidad y la estadística. Los conceptos como la información hicieron 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.

Una de las herencias de estos estudios fue la palabra información, que en sus orígenes hacía referencia a un fenómeno conocido como corrimiento al rojo de la luz en el espacio (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

Montaño (1987) reconocen estos aportes como trascendentes para los estudios organizacionales, por sus aplicaciones que mostraron en los estudios de caso provenientes de tierra bretona, cuyo insumo principal fue el procesamiento estadístico de múltiples variables.

Ahora bien, el análisis se centra en una escuela muy importante para la teoría de la organización, conocida como la escuela de la contingencia, y cuya génesis se ubica en Inglaterra con el libro *Organización Industrial*, de Joan Woodward (1994). A partir de allí surge a partir, durante los años sesenta, primero en Gran Bretaña y posteriormente en los Estados Unidos, un movimiento preocupado por una gama muy amplia de variables. En primer término enfatizan en la tecnología como uno de los factores determinantes de la estructura organizativa (Ibarra y Montaño, 1992). En ese período se presentaron 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 (Fruin, 2000).

El enfoque estratégico —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, alcanza su punto de inflexión hacia la década de los años ochenta con la administración estratégica) e incluso en la actualidad cuenta con más adeptos. 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, surgieron variables como el liderazgo y sus múltiples héroes organizacionales. Estos se convirtieron, con el paso del tiempo, en los orquestadores de diversas ideologías justificadoras de los logros o los fracasos de las organizaciones.

Dentro de esta perspectiva, la cultura no se encuentra inmersa en la sociedad sino que se

convierte 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 transforma en un estorbo al no coincidir con los valores individualistas fomentados en las sociedades industrializadas de occidente (incluso se habla de un individualismo narcisista y depresivo) (Missika, 2007, 26). Principalmente la norteamericana, que se esgrime como un elemento de penetración global. De esta manera se allana el camino para la asimilación acrítica de sus herramientas administrativas y organizacionales. Esto es lo que denomina John Alderman (2001, 33-59) “una cultura de la mutación”.

En este contexto, la cultura pasa a formar parte de los activos productivos del proyecto estratégico. La producción en las organizaciones ahora se aboca a la creación de sentido. Quizás se materializan las viejas ideas de Parsons (1976) 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 las conductas colectivas, en otros términos, preocupada por anular la capacidad volitiva de los individuos.

Por lo anterior, 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.

Como resultado de esta nueva preocupación aparecen estudios provenientes de otras disciplinas para dar cuenta de los sucesos organizacionales. La cultura se convierte, así, en una variable muy estudiada y abre la puerta para el acceso hacia la antropología y la semiología 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 una conjetura.

La teoría de la organización, o las teorías, 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 variadas y, en consecuencia, requieren 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 o de su cuota de poder.

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 y consiste en

[...] comprender los procesos específicos de auto-organización de la sociedad, la naturaleza y el hombre. Así, la teoría de la organización transita hacia su constitución esencial como teoría de lo organizado. El paso de la organización como función o entidad, a la organización como proceso de estructuración en el desorden, 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). 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, 1992: 21)

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. En este sentido, 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 Edgar Morin (1997) o las de Varela, Maturana y Uribe (1974); y de la comprensión de la administración como saber y poder, caras ocultas del discurso organizacional y de los modelos y técnicas organizativo-administrativos.

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 y las estructuras organizativas, y el análisis de las distintas opciones estratégicas de la empresa frente a ambientes cada vez más inciertos.

La llegada de nuevas modalidades de operación como las realizadas por Internet también han 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. En ellas se desdibujan o transforman las relaciones laborales, se habla de sindicatos virtuales y de teletrabajadores. 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 se pueden entender, 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; ella 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 aprehender el fenómeno organizacional.

Aquí habría que agregar los enfoques más recientes que provienen de la herencia marxista y que son conocidos bajo la égida de la teoría crítica con un énfasis en una reformulación de las clases y de la categoría relación salarial. Esta tiene un enfoque más explícito sobre el cambio social. En otros términos, ayudar a los marginados y a los carentes de poder.

Algunas otras concepciones construyen sus discursos con base en elementos de diferenciación y opresión como el género (Bradley, 1999) y la raza. A este respecto, Jeffrey Pfeffer (2000, 257) retoma 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 afirma que es necesario reconocer este hecho de manera explícita tanto en la teoría como en la práctica. Los teóricos críticos argumentan alrededor de algunos textos con una omisión deliberada de cuestiones de género y contribuyen a fomentar la dominación en contra de las mujeres (Castañeda, 2002). Incluso como una reacción a la multiplicidad de paradigmas teóricos algunos autores como Lex Donaldson (1995) y Gibson Burell (1997) hablan de anti-teoría o de retro-teoría de la organización respectivamente. En las conclusiones finales se regresará sobre estos puntos y algunos retos futuros de la teoría de la organización.

En el siguiente apartado se hace una construcción particular de los estudios organizacionales en

México, a partir del programa y el postgrado en este campo disciplinario, en la UAM-Iztapalapa.

2. Los estudios organizacionales en México. Un viaje personal

Los estudios organizacionales en México surgieron con

[...] un grupo de investigadores que intentó desde la administración el impulso de un proyecto preocupado por el estudio del fenómeno organizacional sobre la base de una lectura crítica de la teoría organizacional. Para **devolver a la disciplina la conciencia teórica que le dé sentido y la transforme cualitativamente e impulsar el conocimiento de la realidad social partiendo del conocimiento de sus manifestaciones cotidianas y específicas**. (Ibarra y Montaña, 1991, 16).

El camino de la consolidación de dicho proyecto fue largo y difícil. Su éxito se debió básicamente a la dirección de un grupo de profesores, preocupados por la defensa de la licenciatura, frente a quienes no comprendían la esencia del proyecto que consistía en hacer plausible la administración en México de una manera muy distinta a la de paternidad anglosajona. Se abrió, de esta forma, un espacio importante dedicado a la reflexión en torno a la teoría de la organización. A partir de 1976, fecha de inicio de las actividades de la licenciatura, se incorporó la enseñanza de la historia del pensamiento administrativo desde un punto de vista crítico.

Dicha unidad de enseñanza-aprendizaje, denominada Administración, permitiría establecer la base conceptual sobre la cual el estudiante pudiera reflexionar la problemática implicada en el fenómeno organizacional. Su estudio se fundamentó en uno de los textos de teoría de la organización que en aquella época intentaba un análisis crítico, aunque ortodoxo: *Organización y gestión*, de Dzhermen Gvishiani (1977). También se incorporaron trabajos como el de Harry

Braverman (1987), *Trabajo y capital monopolista*; el del griego Nicos Poulantzas Mouzelis, *Organización y burocracia*, y el único trabajo importante en teoría de la organización realizado en México desde un punto de vista crítico, *Orígenes y perspectivas de la administración*, de Adalberto Ríos Szalay y Andrés Paniagua Aduna (1979).

Otro hecho fue la refundación de la licenciatura en administración en la UAM- Iztapalapa. El programa docente que se perfiló entonces, se constituiría, con el paso del tiempo, en un elemento nutrido de diversos proyectos de investigación. Además, se buscó distanciar el perfil del egresado con respecto a las vertientes profesionalizantes.

Más adelante, y como resultado del avance paulatino en el estudio de la teoría de la organización, se concretó un primer trabajo de investigación de carácter bibliográfico en apoyo a la docencia. En 1982 se publicó la *Antología de lecturas en administración*. En el marco de estas actividades se ubica el posible origen del proyecto de investigación que se materializaría en lo que hoy es el Área de Estudios Organizacionales.

Un segundo momento hace referencia a la constitución de un grupo de académicos que, preocupados por el estudio de la administración en el marco de la teoría de la organización, manifestaron su preocupación creciente por las actividades de investigación como una pieza fundamental del proyecto UAM. Ello dio como resultado la organización de un seminario en torno a la "Administración y la sociedad", desde un punto de vista crítico. Este esfuerzo (dicen sus fundadores) debe valorarse como una instancia primordial para la definición precisa del proyecto colectivo de investigación y del grupo que lo sustentaría. Así, se comenzó a perfilar el estudio de las organizaciones con cierta solidez sobre la base de la reflexión crítica de la teoría de la organización.

Con base en estos antecedentes, se conformó, a finales de 1983, el Área de Estudios Organizacionales. Pero dicho proyecto debía esperar

un año más para formalizarse. La configuración definitiva del proyecto se sustentó con la realización de dos investigaciones, ambas en 1984. Al parecer, ellas darían luz teórica para el movimiento del grupo.

La primera de tales investigaciones, desarrollada de manera colectiva, consistió en la revisión profunda de la antología de lecturas en administración con el fin de apoyar las actividades de docencia y de establecer la base teórica mínima sobre la cual se sustentara el proyecto. El estudio incluyó preparar una presentación de cada tema y el análisis detenido de la bibliografía que se consideraba susceptible de incluir, todo ello en el marco de discusiones grupales organizadas periódicamente. El resultado de los trabajos realizados, publicados en la antología *Historia del pensamiento administrativo* (1985), resaltaba la importancia de la discusión crítica de la teoría de la organización para arribar al establecimiento de una base conceptual adecuada para el estudio de las organizaciones.

No obstante, nuevos hechos marcaron una señal orientadora del proyecto hacia el final de los años ochenta del siglo pasado. El recuento incluye diversas colaboraciones en la sección metropolitana del periódico *Excelsior*; la publicación, en mayo de 1987, de una obra colectiva titulada *Orden organizacional, poder, estrategia y contradicción*, coordinada por Eduardo Ibarra y Luis Montaña, con un formato diferente al tradicional (tamaño carta, cubierta de color plateado, créditos en negro, 597 páginas), y la tipografía generada en una impresora de matriz de puntos.

En este mismo período apareció la segunda investigación, consolidada en el libro *Mito y poder en las organizaciones: notas para un análisis crítico de la teoría de la organización*. Esta obra fue, quizá, el primer resultado concreto de una investigación más amplia denominada *Poder e ideología en las organizaciones*, la cual formó parte del proyecto global de estudios organizacionales. En la obra se describe lo que los propios autores calificaron como un proceso de avance y retroceso para lograr lucidez sobre la teoría de la organización.

En un principio, los miembros del área de estudios organizacionales idearon su investigación en términos ambiciosos al pretender abordar el estudio del poder en las organizaciones, de los mecanismos específicos facilitadores de su ejercicio cotidiano y de las representaciones ideológicas para legitimarlo. Todo ello al nivel de análisis de la sociedad. Tal propósito supuso la necesidad de remitirse al análisis de las propuestas teóricas representativas que, en el marco de la teoría de la organización, pretendían dar cuenta del fenómeno. Sin embargo, conforme ellos avanzaban se dieron cuenta que debían retroceder para proseguir el camino trazado originalmente. Del desarrollo de este proceso se definieron tres direcciones para la investigación.

El primer paso atrás estaba representado por la propia configuración del libro *Mito y poder en las organizaciones*. Porque se hicieron conscientes de una carencia fundamental: no contaban con la base teórico-metodológica adecuada para la realización de su investigación. De ahí que consideraran un análisis más detenido y profundo de las teorías representativas que habían elegido desde el principio, con el fin de intentar derivar de él la base conceptual que se pretendía. El recuento de estos hechos se ha desglosado en la primera sección del presente documento.

Así, el libro limitaría sus objetivos a la realización de un ejercicio analítico que permitiera evaluar las explicaciones fundamentales dadas en distintos momentos al fenómeno del poder en las organizaciones. La conclusión esencial a la que arribaron, señalaba que **la teoría de la organización, en sus orientaciones dominantes, se había modificado y perfeccionado para ocultar la realidad organizacional en función de los cambios operados a nivel social a lo largo del último siglo**. Pero el esfuerzo realizado no les permitió establecer claramente la utilidad de tales teorías para, a través de la recuperación crítica de las verdades parciales proporcionadas, dar cuenta del fenómeno organizacional.

Los resultados del libro *Mito y poder en las organizaciones* (en opinión del Dr. Víctor Soria) los colocaron en la ruta de un segundo paso

atrás para avanzar en la construcción de su marco conceptual, pues reconocieron, a partir de una evaluación crítica de los avances, su insuficiencia. En consecuencia, requerían de un estudio más amplio de las diversas orientaciones, convencionales y críticas, de la teoría de la organización, con el fin de establecer **la utilidad teórica y los límites específicos de cada una de ellas, en función siempre de los objetivos de su proyecto original**. De esta forma, se percataron de la necesidad de dar un nuevo paso atrás para lograr la consolidación del marco conceptual para el estudio de las organizaciones y de los fenómenos involucrados. Es decir, el estudio detallado de algunos movimientos teóricos con riqueza argumentativa para apoyar el establecimiento de los elementos centrales del fenómeno organizacional capitalista etiquetados como *Análisis estratégico de las organizaciones*.

Los resultados alcanzados por las dos investigaciones realizadas en 1984 permitieron la creación formal del Área de Estudios Organizacionales en octubre de ese año. Se establecieron, así, dos direcciones principales para los esfuerzos emprendidos. La primera, orientada hacia investigaciones documentales para subsanar sus carencias y, de ese modo, mantener y profundizar el diálogo crítico con la teoría de la organización. Dichos trabajos eclosionaron en dos antologías de lecturas en teoría de la organización con el fin de difundir los materiales básicos recabados hasta ese momento. La primera de ellas, *Teoría de la organización: fundamentos y controversias* (1985), fue concebida como material de apoyo al seminario de actualización mencionado en párrafos superiores. La segunda, *Interpretaciones fundamentales de la teoría de la organización: hacia un enfoque social* (1986), se pensó esencialmente para apoyar la formación de estudiantes de postgrado en ciencias sociales.

La segunda dirección fundamental comprende los avances de investigación de los trabajos específicos que conforman el proyecto global. Tales avances se encuentran reunidos en el libro colectivo *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. En éste se abordaron

temáticas diversas, desde la reflexión crítica de la teoría de la organización, pasando por el análisis de aspectos específicos del fenómeno organizacional, hasta llegar al estudio preliminar de un caso en el país.

El reto pasaba ahora, entonces, por la (con-)formación de un mayor número de equipos de investigación. Estos deberían asumir con seriedad el estudio de las organizaciones y sus problemas asociados, reconociendo en la realidad latinoamericana y el conocimiento acumulado dos de sus insumos fundamentales. La orientación crítica se constituiría como el elemento clave de este esfuerzo al consolidar propuestas organizativas e instrumentos administrativos concordantes con las características específicas de la sociedad.

Tales propósitos, la conformación de nuevos equipos y la ampliación de los existentes, suponían la creación de conciencia en funcionarios gubernamentales y autoridades universitarias de la necesidad de investigaciones de este tipo. Tanto la creación y ampliación de equipos, como los recursos allegados para su desarrollo serían la unidad básica para reorientar la formación de los profesionales de la administración y de otras disciplinas sociales, quienes enfrentan constantemente problemas organizativos que no saben resolver. La vinculación investigación-docencia-práctica permitiría en América Latina debatir la problemática organizativo-administrativa de la región y otorgarle, a su vez, una refrescante capacidad de respuesta a los retos por remontar, más allá de “tener que pedir prestado pagando altos réditos” intelectuales.

Hacia la década de los noventa del siglo pasado se presentaron algunos hechos facilitadores de este proceso de integración entre investigación y docencia, los cuales culminaron con el Programa de Postgrado en Estudios Organizacionales. Dado su prestigio, los profesores Ibarra y Montaña fueron invitados a impartir una serie de cursos. Uno de ellos en el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE, A.C.) por convocatoria del Dr. Enrique Cabrero Mendoza (actual director de dicha institución).

Esta invitación tuvo gran trascendencia porque de ella nació la relación con la Escuela de Altos Estudios Comerciales (HEC), de Montreal. Por intermediación del Dr. Cabrero, dichos profesionales trabaron amistad con el Dr. Jean François Chanlat quien se encontraba impartiendo un seminario a los estudiantes de la Maestría en Administración Pública en el CIDE. Él, a su vez, sería el puente entre la UAM-I y HEC, porque su hermano Alain estaba (y está en la actualidad) encargado de las funciones de vinculación internacional en HEC. Esta relación seguiría cultivándose al paso del tiempo por los doctores Montaña, Pedro Solís, Cabrero —por su cercanía y conocimiento de la cultura francesa— y posteriormente por el Dr. Antonio Barba.

Otro hecho cardinal fue el establecimiento de relaciones con Stewart Clegg, profesor de la Universidad tecnológica de Sydney en Australia, a través de Eduardo Ibarra, quién lo invitó a dictar un seminario sobre teoría de la organización en México. Con estos aperos al hombro, se concretaron la maestría y el doctorado en Estudios Organizacionales (cuya anunciación ocurrió algunos años antes en el Cemanáhuac, boletín interno de UAM-I), y empezaron a funcionar en 1995 bajo la coordinación del Dr. Luis Montaña Hirose. Una importante diversidad de sus estudiantes provenían de ingeniería, sociología, ciencia política, administración pública y administración. En aquel entonces el Dr. Montaña se dio a la tarea de conseguir becas y apoyos del Conacyt para el programa, los cuales llegaron casi un año después, tras el cumplimiento de ciertos ritos burocráticos.

En 1995, el Dr. Eduardo Ibarra abandonó el proyecto para realizar sus estudios de Doctorado que culminó en 2001 con la publicación de su tesis: *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. En el camino dejaba publicaciones como “La Universidad ante el espejo de la excelencia”, en coordinación con Dr. Montaña; “Administración global tensiones entre universalismo teórico y realidades locales”, en coordinación con Stewart Clegg y Luis Bueno Rodríguez, entre un centenar de artículos y ponencias. En su haber

está la estrecha relación con Clegg, la asociación de Estudios Organizacionales de Asia Pacífico (APROS) y su desempeño actual como jefe del Departamento en Estudios Institucionales en la UAM-Cuajimalpa.

El 13 de enero de 1997 llegó a México Alain Chanlat para impartir un curso a nivel del postgrado, titulado las “Ciencias Humanas”, donde muestra y demuestra la transdisciplina presente en las ciencias sociales. Dicho curso se extendió por nueve sesiones de cuatro horas. Los temas correspondientes fueron: 1) Orígenes del hombre, 2) El cerebro, 3) Los reflejos condicionales y las neurosis experimentales, 4) La etiología, 5) El lenguaje, 6) El desarrollo neuro-biológico del lactante, 7) La inteligencia, 8) La afectividad, 9) La socialización y 10) Las relaciones interpersonales.

Por aquel entonces, también, se logró materializar por fin un curso con Stewart Clegg. Se logró, de esta manera, una formación integral de los alumnos de la maestría y el doctorado en Estudios Organizacionales.

En 1998 se abrió la posibilidad para los estudiantes y profesores del postgrado de asistir al Congreso Internacional de Sociología en Montreal, Canadá, constituyéndose en una experiencia incipiente de movilidad que ya funciona de manera regular como parte de las actividades académicas de la maestría y el doctorado en Estudios Organizacionales.

Mientras esto ocurría, se presentaron cambios en el mundo que fraguaron una oportunidad de alto riesgo para superar la crisis económica latinoamericana. Se abrieron, entonces, de manera simultánea, una larga lista de preguntas: ¿Cómo solucionar la pobreza, la marginación y mejorar los sistemas de salud, educación, vivienda y transporte con la ausencia de estructuras organizativas y cuadros administrativos para enfrentar tales problemas oportuna y eficientemente? ¿Cómo afrontar el proceso de globalización económica si las empresas y oficinas gubernamentales no tienen la capacidad organizativa de responder adecuadamente a este reto? La apertura comercial, la

firma de Tratados de Libre Comercio y la creación de corredores industriales exigen transformaciones organizativas profundas. ¿Cómo asumirán los países latinoamericanos estos desafíos si carecen de una comprensión mínima de la realidad organizativa que los caracteriza, así como la de los países con los que perfila su integración?

Aunada a esta lista, están las relaciones entre empresas y de éstas con el Estado. Tal interrelacionamiento, ha ido creciendo en importancia pero disipando las antes claras líneas de demarcación entre lo público y lo privado, y entre la política y la administración. Dichos problemas, interconectados con la estructuración y cambio de las redes interorganizacionales y la redefinición organizativa administrativa del Estado, han planteado nuevas ventanas de oportunidad para el interés de los investigadores.

Con esta agenda en mente, el Postgrado en Estudios Organizacionales va por su quinto Congreso Internacional y su cuarto Coloquio

de investigación. En el camino se han ido entrañables amigos como el Dr. Enrique Xavier Salazar Resines y, recientemente, el Dr. Raúl Conde, quienes jugaron un rol fundamental en la consolidación del Programa. Vaya por ello el más sincero agradecimiento para ambos. Además, ha sido muy importante el desempeño de los distintos coordinadores: Dr. Luis Montaña, Dr. Pedro Solís, Dr. Adolfo Mir, Dr. Antonio Barba y el Dr. Guillermo Ramírez. El apoyo también relevante de los doctores Enrique Cabrero Mendoza y David Arellano Gault. En la parte internacional, el Dr. Alain Chanlat, el Dr. Jean François Chanlat, Dr. Omar Aktouf y el Dr. Denis Bayart, entre otros, sin los cuales no se habría conformado la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales. (Se ofrece, aquí, una disculpa a todos aquellos involucrados en el proyecto y que no fueron mencionados.)



Conclusiones

Los desafíos . . .

¿Cuáles serán los retos de la teoría de la organización? Quizá superar la falta de unidad paradigmática. La conformación de un campo general de la teoría de la organización aún se ve en un horizonte lejano. Las disciplinas ahora de moda son la antropología, la filosofía, la lingüística, la semiología. Además existen regresos al abrevadero de la biología, la psicología, la administración, la economía, el enfoque de sistemas y la sociología. Inclusive la física teórica hace aportes a la ciencia organizacional. Probablemente el mayor reto será el de superar la impronta dejada por los modelos racionales (tanto de decisión como de comportamiento) y encontrar nuevas formas para romper de alguna manera “la jaula de hierro”.

Pero aquí es válida la advertencia de Pfeffer (2000, 265-266) cuando afirma:

[...] 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 sustento fuerte en una disciplina o en los fenómenos, son susceptibles de quedar atrapados por las modas pasajeras y las novedades.

Con respecto a los estudios organizacionales en México, es necesario materializar la idea original de un cuerpo de conocimientos —si se permite la expresión— autóctonos. Encontrar el marco de referencia para solucionar los problemas nacionales y de los países en América Latina (Barba, 2005, 167). Condensar en un mayor número de textos dedicados a la docencia las experiencias de investigación producidas al interior del postgrado. De manera simultánea, apoyar la difusión de los mismos de manera profesional, como hacen las grandes editoriales. Establecer mecanismos para traducir a otros idiomas estos trabajos. Hacer una especie de regreso de América Latina hacia el imperio galo y anglosajón. Estas serían algunas reflexiones, pero por la falta de tiempo y espacio necesitarán trabajarse en el futuro en otros documentos.

Bibliografía

Alderman, J. (2001). *Sonic boom*. E.U.A: Perseus Books Group.

Barba, A. (2005). “El postgrado de los estudios organizacionales en México: identidad, redes y vinculación”, Martínez, F, Ureña, L., Valladares, C., pp. 161-185.

Dorantes, P., Espinosa, E., y Guillén, I. (Comp). *Nuevas corrientes de pensamiento en la administración*. México: UAM.

Barba, A., Ibarra, E., y Montaña, L. (Comp.) (1986). *Interpretaciones fundamentales de la teoría de la organización: hacia un enfoque social*. México: UAEM-UAM-I.

Bradley, H. (1999). *Gender & power in the workplace*. Gran Bretaña: McMillan.

Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista*. (8ª ed.). México: Nuestro Tiempo.

Burell, G. (1997). *Pandemonium. Towards a retro-organization theory*. Londres: SAGE.

Campbell, J. (1989). *El hombre gramatical: información, entropía, lenguaje y vida*. México: Conacyt - Fondo de Cultura Económica.

Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. México: Grijalbo - Raya en el agua.

Clegg, S. (1990). *Modern organizations in the postmodern world*. Gran Bretaña: SAGE.

Clegg, S.; Hardy, C. & Nord, W. (Eds). (1996). *Handbook of organization studies*. Gran Bretaña: SAGE.

Daft L. R. (1999). *Teoría de la Organización*. México: Thomson.

Donalson, L. (1995). *American anti-management theories of organization: a critique of paradigm proliferation*. Gran Bretaña: Oxford University.

Fruin, M. (2000). *Las fábricas del conocimiento*. México: Oxford México.

Gvishiani, D. (1977), *Organización y gestión: un análisis sociológico de las teorías occidentales*. México: Cultura Popular.

Hogde. B.J. (et. al.). (1988). *Teoría de la Organización*. (5ª ed.), España: Editorial Prentice Hall.

Ibarra, E. (2001). “La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización”, México: UNAM/UAM-Iztapalapa/ANUIES, 16. México.

Ibarra, E. y L. Montaña. (Comp.) (1985). *Teoría de la organización. Fundamentos y controversias*. México: UAM-I.

_____. (1987). *Orden organizacional poder, estrategia y contradicción*. México: UAM-I.

_____. (1991). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. México: Porrúa/UAM-I.

_____. (1992). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. (2ª ed.). México: Trillas.

Jo, M. (2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. (2ª ed.). Gran Bretaña: Oxford University Press.

Missika, J. L. (2007). *La fine della televisione*. Milán: Luppeti.

Montaño, L. (1998). *La noción de organización. Polisemia, sentido y construcción social*. Copia mimeográfica, México.

Morin, E. (1997). *El método: la naturaleza de la naturaleza*. España: Cátedra.

Mouzelis, N. P. (1991). *Organización y burocracia*. (3ª ed.). Barcelona: Península.

Parsons, T. (1976). *Los sistemas sociales*. México: Trillas.

Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. México: Oxford México.

Ríos, A., y Paniagua, A., (1979). *Orígenes y perspectivas de la administración*. México: Trillas.

Rosim, M., Rouvalis, J., Montaño, L., Cabello, A., Ibarra, E., y Solis, P. (Comp.) (1985). *Historia del pensamiento administrativo*, 2T. México: UAM.

Uriz, J. (1994). *La subjetividad en la organización. El poder más allá de las estructuras*. Madrid: Siglo Veintiuno.

Varela F.; Maturana, H. y Uribe, R., (1974). "Autopoiesis: the organization of living systems, its characterisation and a model", *Biosystems*. (5). PP. 187-196.

Woodward, J. (1994). *Industrial organization: theory and practice*. (2ª ed.), Gran Bretaña: Oxford University.