

CONFERENCIA

ADMINISTRACIÓN, TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y ESTUDIOS ORGANIZACIONALES. TRES CAMPOS DE CONOCIMIENTO, TRES IDENTIDADES*

Antonio Barba Álvarez

Profesor investigador del Departamento de Economía, DCSH, UAM-I

En tiempo reciente se ha dado en distintos foros una creciente discusión sobre la identidad de los Estudios organizacionales. Entre los temas que se han involucrado en esta discusión, se pueden mencionar entre otros: que si los estudios organizacionales son profesionalizantes, si los estudios organizacionales son una disciplina o son un campo de conocimiento; que si los estudios organizacionales son un campo interdisciplinario o transdisciplinario o multidisciplinario o cualquiera de las tres anteriores juntas, pero tal vez una de las posturas que tienden a generalizarse y que, en parte, motiva mi ánimo para compartir con ustedes estas reflexiones, es que he oído en distintos foros afirmaciones parecidas a la siguiente: la Teoría de la organización y los Estudios organizacionales son casi lo mismo, son casi iguales, y más recientemente —y esto sobre todo lo he escuchado en mi universidad—, se está

haciendo también una afirmación muy parecida cuando se compara la administración con los Estudios organizacionales. Esta confusión, desde mi punto de vista, ha tenido serias consecuencias. Como ejemplo, simplemente mencionaré que esta desafortunada confusión llevó incluso a influir en el diseño curricular de la licenciatura en Administración de la UAM-Iztapalapa, en donde al perder la identidad de cada uno de estos tres campos, se diseñó un plan de estudios que es una mezcla sin pies ni cabeza y obviamente las consecuencias las tienen que pagar nuestros alumnos de licenciatura. También he oído en algunas conferencias, en foros académicos, en congresos estas afirmaciones, incluso algunos colegas que han pasado por el posgrado en estudios organizacionales desafortunadamente han caído en confusiones cuando les preguntan cuál es la diferencia entre estos campos. Esta mezcla de conocimiento

entre estos tres campos, esta mezcla arbitraria, propicia la pérdida de la identidad de cada uno de estos conocimientos. Así, y esto es lo principal, se propicia la pérdida de la finalidad que persigue cada uno de estos campos y justamente mis reflexiones tratan de contribuir a aportar elementos a esta discusión, que permitan una breve aproximación a esta diferenciación, a esta definición identitaria de cada uno de estos campos y a esta aproximación al conocimiento de la finalidad que tienen cada uno de estos campos.

La necesidad de aproximarnos a la identidad de los estudios organizacionales me ha motivado a compartir con ustedes una serie de ideas que contribuyan, como ya decía, a este fin. Cabe aclarar que estas reflexiones no pretenden negar la íntima relación entre un campo y otro, así como tampoco negar la influencia del campo precursor al campo emergente, no podemos negar eso, sin embargo tanto el contexto, los grandes temas y la finalidad difieren sustantivamente entre uno y otro.

Por qué es importante aproximarse a la identidad de cada uno de ellos, justamente para mantener la esencia de la finalidad que le dio origen a cada campo y, en consecuencia, actuar con esta finalidad. Es importante señalar que en la década de los 80 se desató un debate en torno a los alcances y limitaciones entre la Teoría de la organización y los Estudios organizacionales que aportan elementos para aproximarse a la identidad de cada uno de ellos, de cada uno de estos campos en términos del conocimiento organizacional. Este debate fue protagonizado principalmente por Donaldson y su equipo representando a la Teoría de la organización, y por Clegg y su "pandilla" (lo digo yo), por parte de los Estudios organizacionales. Este debate, que ya tiene más de 30 años, continúa vigente.

A continuación presentaremos características importantes de la Administración, la Teoría de la organización y los Estudios organizacionales, a partir de su contexto, método, grandes temas, fundamentos y visión organizacional, con el fin de contribuir a su diferenciación y conocimiento de identidad.

Empecemos con la Administración¹.

La Administración, como campo de conocimiento, se distingue de la administración como práctica social. Ya desde aquí hay confusiones. A algunos de ustedes les he comentado que hay textos de administración que dicen que ésta existe desde la cacería del mamut y que lo único que ha pasado al referirse a este tema, es una acumulación de conocimientos. Ya desde esta postura se comienza a perder la identidad. En realidad la administración como la conocemos nosotros, es característica específica propia de la sociedad moderna, de la sociedad capitalista y obviamente se diferencia de la otra. Mientras que la administración que conocemos es considerada como profesión, como disciplina, incluso como ciencia, es muy distinta a esa administración tradicional que se realiza en la mayoría de las formas de organización social como, por ejemplo, la familia que en la realidad se refiere a la administración como una práctica social. En este sentido la Administración como disciplina surge como una necesidad propia de la sociedad capitalista. La lógica de la acumulación característica de la sociedad moderna estimula el desarrollo tecnológico aplicado a la producción, impulsando la primera Revolución Industrial y con ello el inicio de la configuración de una organización productiva y dominante en la sociedad moderna, esta forma de organización fue la fábrica industrial.

Sin embargo la aplicación tecnológica en la industria naciente mostró rápidamente sus límites, principalmente referidos a la organización del trabajo, en este contexto se transforma también el modo de organizar el trabajo introduciendo una nueva lógica: la lógica de la eficiencia, como condición de la racionalidad instrumental. Aquí se empiezan a sentar los primeros cimientos que distinguen a la Administración como profesión, disciplina, ciencia, de la administración como práctica social.

En este contexto se transforma también, en la Europa del siglo XVIII, la práctica de la Administración que se empieza a aplicar en el ámbito de la producción con una serie de modalidades de la organización del trabajo orientadas a al-

canzar la eficiencia. Entre las modalidades más destacadas se pueden mencionar entre otras: la concentración del trabajo vivo y la materia de trabajo en talleres fabriles, la división del trabajo al detalle, la incorporación de fuerzas de trabajo femenina e infantil, por mencionar algunas de estas modalidades que se dieron en los siglos XVIII y principios del XIX. Estas modalidades se constituyen en las condiciones básicas para el surgimiento de un campo de conocimiento específico que más adelante se denominó Administración industrial. Algunos autores también la denominan Administración sistemática y es propia de la segunda mitad del siglo XIX.

Este campo de conocimiento se concentra en establecer los procedimientos para alcanzar la eficiencia de la producción y esto es muy importante si, como veremos más adelante, tanto las propuestas originales de la Administración, que son la Administración científica de Taylor y la Administración industrial y general de Fayol, terminan con una propuesta de técnicas y procedimientos específicos. Es evidente que la nueva organización del trabajo genera las condiciones para una nueva forma de organización de la producción y a partir de ahí se establecen las bases para esta forma organizacional propia de la sociedad moderna: la empresa.

La Administración en un inicio se concentra prácticamente en una forma de organización que ahora conocemos como empresa; la organización característica de este nuevo modelo es la burocrática, que sienta las bases del dominio de esta forma de organización en la sociedad contemporánea. Tanto la producción como la administración, bajo la lógica de la eficiencia, se constituyen en dos áreas por los que transita la Administración como un campo de conocimiento en desarrollo.

Cabe destacar que la preeminencia de la ingeniería en el desarrollo de la administración en su primera etapa se dio, en gran medida, porque los ingenieros se encargaban de organizar la producción y de administrar las empresas. Con ello, marcaron el rumbo de la sistematización de conocimientos de esta primera etapa de la formación de la Administración.

A partir de ahí, se establecen las bases para desarrollar la administración como disciplina. De esto hay evidencia con las publicaciones del área de ingeniería del siglo XIX². El desarrollo de la disciplina de la Administración se constituyó en la base del surgimiento de la administración como profesión. De hecho Fayol en su texto *Administración industrial y general* establece la diferencia entre el administrador profesional que él personifica en un ingeniero, del gerente de la empresa. Fayol se preocupa por hacer esta distinción. Para este autor, el administrador se concentra y es responsable de la operación administrativa, mientras que el gerente es responsable de las seis operaciones básicas de la empresa, esto lo establece Fayol con mucha claridad en su obra.

Esta administración que se desarrolla en el siglo XIX constituye la base para lo que más adelante, a principios del siglo XX, se denominó la administración científica. Cabe destacar que uno de los primeros autores que define el concepto de administrar es Henry Fayol en su obra citada más arriba que considera que, y fíjense como empieza él a definir el concepto de administrar, en la empresa hay seis grupos de operaciones. Más adelante también las denomina como funciones esenciales y en la actualidad desafortunadamente en la academia se les identifica como áreas funcionales. Estos seis grupos de operaciones son: las operaciones técnicas que se refieren a la producción, fabricación, transformación; las operaciones comerciales que son las compras, ventas y cambios; las operaciones financieras, que es la búsqueda y gestión de capitales; la operación de seguridad, que es la protección de bienes y personas; la operación de contabilidad que es el inventario, balance, costos y estadísticas; y esto es lo importante y aquí está la gran contribución de Fayol; la operación administrativa. Fayol señala que las primeras cinco operaciones prácticamente han desarrollado sus propias técnicas y procedimientos, pero la que requiere, dice Fayol, una doctrina es justamente la operación administrativa. En qué consiste la operación administrativa: en la previsión, la organización, la dirección, la coordinación y el control, esto digamos

en términos conceptuales. En síntesis, la Administración se concentra básicamente en superar los problemas que impedían la eficiencia, en un primer momento, en la producción y, en un segundo momento, en la operación administrativa. Pero, insisto, esta operación administrativa solamente era una de las seis que marca Fayol. En las licenciaturas de Administración normalmente se establecen como base para la formación de los administradores tanto el desarrollo de las áreas funcionales, que evidentemente con el paso del tiempo se han hecho cada vez más complejas, como también en la dispersión de las operaciones y conceptos y esto es lo que ha generado, en parte, la confusión sobre estas características de la administración: la previsión, la organización, la dirección, la coordinación y el control.

Pasemos al método de la Administración. En términos muy sintéticos, se sustenta dado su origen en el método científico, basado en la hipótesis, la observación, la experimentación y el control.

Los grandes temas que se han desarrollado en el campo de la administración, como ya lo mencionamos, básicamente son: la organización científica del trabajo y la administración industrial y general, esos son los grandes temas que le dieron origen. Cuáles son sus fundamentos. En términos de la obra de Taylor, los "Principios de la Administración científica" en términos generales son la división del trabajo al detalle, la eliminación de los tiempos muertos, el estudio de tiempos y movimientos y la separación del trabajo manual del intelectual, así como el diseño del trabajo, entre otros fundamentos. Desde la perspectiva de la *Administración industrial y general*, los elementos de la administración, como ya lo señalamos, conocidos ahora como proceso administrativo son: prever, organizar, dirigir y controlar; la definición de las áreas funcionales, que son: producción, recursos humanos, finanzas, mercadotecnia y más recientemente informática en las escuelas contemporáneas.

La Administración también tiene una noción de organización que, en términos generales, en el origen de la administración se refiere a la or-

ganización industrial. Más adelante se refiere a la empresa y estos son los dos ámbitos entre los que transita la administración, la industria, la organización industrial, en lo particular, y la empresa, en lo general. Desde la perspectiva de *Taylor* esta noción, por ejemplo, se expresa a través de la relación entre la "mejor forma de hacer", el "departamento pensante" y la "máxima prosperidad", que son sus tres elementos que constituyen una noción de organización. Fayol se refiere a la organización como un conjunto de operaciones y funciones (véase cuadro 1).

Pasemos ahora a la Teoría de la Organización.

Ya tenemos ciertos elementos que nos aproximan a una identidad de la administración. En términos generales, se puede afirmar que la teoría de la organización analiza aspectos organizacionales que no contempla la administración. Se desarrolla en los Estados Unidos a partir de la década de los veinte como respuesta a las crecientes limitaciones, justamente, de la administración, para desarrollar e incrementar la eficiencia en las empresas, lo que constituía una barrera para el crecimiento económico. Es decir, el problema de la organización y de la administración se estaba constituyendo en un problema de crecimiento económico. Esta situación es percibida como un problema de obligada atención de parte del gobierno de los Estados Unidos. Entre los problemas que dieron origen a esta visión, se pueden mencionar los de carácter económico, por ejemplo la limitación técnica en la producción para el incremento de la ganancia, otro problema es el social, expresado a través del descontento social por la transformación acelerada de las relaciones laborales en perjuicio de los trabajadores y también se expresa a través de lo político, mediante la resistencia obrera, la organización de los trabajadores, la lucha por la reivindicación obrera, principalmente. A mis alumnos de licenciatura y de posgrado, para ubicarnos contextualmente en esta problemática, los invito a ver la película de Charles Chaplin "Tiempos modernos", en donde uno puede percibir justamente, de manera trágica, estos tres problemas sentidos en aquella época en la sociedad norteamericana.

Cuadro 1
Administración

<i>Enfoque</i>	<i>Periodo</i>	<i>Tesis esencial</i>	<i>Objeto</i>	<i>Metodología</i>	<i>Relaciones con otros</i>	<i>Autores y obras</i>
Administración científica	1911	<i>One best way, thinking department, máxima prosperidad, separación trabajo manual del trabajo intelectual</i>	Organización científica del trabajo	Método científico	Ingeniería	Frederick W. Taylor (1911), <i>The Principles of Scientific Management</i>
Administración industrial y general	1916	Operación administrativa: prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar	Facilitar gobierno de empresas, función administrativa	Observación, experiencia empírica	Ingeniería	Henri Fayol, (1916), <i>Administration Industrielle et Generale. Prévoyance, Organisation, Commandement, Coordination et Controle</i>

Fuente: elaboración propia.

En este contexto, la Teoría de la organización nace a partir de la formación de una comisión tripartita en la que participó el gobierno norteamericano, representado por el *National Research Council*, que es el equivalente al CONACYT en México, por una institución de educación superior en un primer momento que fue el *Massachusetts Institute Technology*, el famoso MIT y, en un segundo momento, la Universidad de Harvard y, por último, una gran empresa en su momento que sigue siendo una empresa transnacional, la *Western Electric Co.* Esta comisión tripartita promueve uno de los experimentos sociales considerado el más importante en este campo, que es el experimento de la Hawthorne, que tiene, entre otros objetivos, descubrir los factores físicos y psicológicos que impiden la plena aplicación del régimen disciplinario en el trabajo. Este evento puede considerarse como el inicio del enfoque de las relaciones humanas, en lo particular, y en lo general, como el surgimiento de la Teoría de la organización. Más adelante surgieron enfoques orientados a la solución

de problemas comunes a las organizaciones, desde la perspectiva de la Teoría de la organización, tales como la estructura organizacional, el proceso de toma de decisiones, las relaciones con el entorno, por señalar algunos problemas que le eran comunes a las organizaciones.

El método de la Teoría de la organización hace énfasis, principalmente, en el método cuantitativo a través del positivismo, que busca descubrir leyes a través de la cuantificación de los sucesos analizados. Se centra en los hechos o causas del fenómeno social con una pequeña mirada para los estados subjetivos del individuo. Este método, como se puede observar, utiliza y esta es una herramienta muy característica cuando se hace teoría de la organización cuestionarios, inventarios, análisis demográficos que producen números que a su vez pueden ser analizados estadísticamente para rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente. Esta aproximación se centra en las siguientes cuestiones: cuáles son las causas del fenómeno social, las formas que supone y las variaciones que éste

despliega, cuáles son, por ejemplo, las consecuencias del fenómeno, las formas que supone y las variaciones que despliega.

Entre los grandes temas de la Teoría de la organización se pueden mencionar las relaciones humanas, la organización burocrática, el proceso de toma de decisiones, la visión sistémica en términos de sistema cerrado y abierto, la relación con el entorno. Evidentemente no pretendo ser exhaustivo, no es una clase de teoría de la organización, simplemente doy unos ejemplos de caracterización. Desde esta perspectiva los fundamentos, y aquí entramos ya en uno de los temas más discutidos, entre los fundamentos desde esta perspectiva de la Teoría de la organización se considera que el sujeto está desligado de la organización, esto es que se considera como un medio más para el logro de los objetivos organizacionales. Dicho de otra manera nos plantea que el sujeto, la persona, es una herramienta, un medio para la organización como si fuera una máquina o una técnica o un recurso. También se puede mencionar la importancia creciente que le da a la racionalidad instrumental, la racionalidad instrumental que es la base de la eficiencia y en términos muy didácticos la eficiencia es definida como la adecuación de los medios a los fines, es decir, hacer más con menos; una visión eminentemente económica. También, entre otros fundamentos, se puede mencionar el equilibrio, justamente en contraposición al desorden, los grupos informales, aspectos que no explica la administración, las relaciones interpersonales, la burocracia, la racionalidad limitada, las variables contextuales, las estructuras flexibles, todos estos son aspectos fundamentales que han sido materia de la teoría de la organización.

¿Cuál es la noción organizacional? Evidentemente, cuando uno lee la literatura de Teoría de la organización existe una multiplicidad de nociones de organización, solamente voy a mencionar algunas: una organización es un sistema conscientemente coordinado de actividades o fuerzas de dos o más personas para un propósito, esta es a una definición de Chester Barnard, muy alejada de la definición de Fayol, para quien ad-

ministrar es planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar. Otra definición de organización es la Etzioni: unidades sociales deliberadamente constituidas para alcanzar fines específicos; otra, son colectividades para alcanzar fines específicos sobre una base más o menos continua, desde la perspectiva de Scott, y una más: organización es un modo de agrupación social que se establece más o menos deliberadamente para la realización de un fin concreto, como lo define Nicos Mouzelis.

Estos son ejemplos, nada que ver con la definición, perdón, con la noción de organización de administración, la noción de administración de una y otra parte (Taylor y Fayol) que está definida como procedimientos, como técnicas, acá como una forma de organización social (véase cuadro 2).

Y pasamos finalmente a los Estudios Organizacionales.

Los Estudios Organizacionales tienen su origen en la Gran Bretaña en la década de los ochenta del siglo pasado. Los Estudios organizacionales británicos tienen su origen en la perspectiva crítica de la organización. Hay que entender que los estudios organizacionales nacen de la discusión sobre las grandes limitaciones que la Teoría de la organización tenía para entender, para comprender, para explicar a la organización. En cierta forma el grupo de estudios organizacionales plantea como premisa principal el estudio de las estructuras organizacionales como eje, y esto es muy importante, explicativo del fenómeno organizacional. Nada que ver con la eficiencia y la racionalidad instrumental, el origen de los estudios organizacionales intenta conocer, entender, comprender y explicar a las organizaciones, en donde la eficiencia es analizada sólo como una de las múltiples problemáticas de las organizaciones.

A principios de la década de los 80, se desarrolla una efímera tendencia marxista dado el carácter crítico de la organización. En un primer momento representada por uno de los fundadores de los Estudios organizacionales que es Clegg y su compañero Durkheim a través de la obra

Cuadro 2
Teoría de la organización

<i>Enfoque</i>	<i>Periodo</i>	<i>Tesis esencial</i>	<i>Objeto</i>	<i>Metodología</i>	<i>Relaciones con otros</i>	<i>Autores y obras</i>
Relaciones Humanas	1924	Las organizaciones deben ser espacios en donde el hombre alcance la satisfacción de sus necesidades a través de la participación y el trabajo organizacionales	Relaciones interpersonales, estructura informal	Observación participante, entrevistas	Sociología, antropología y psicología. Enfoque de sistemas	Mayo (1933), <i>The Human Problems of Industrial Civilization</i> Roethlisberger, Dickson (1939), <i>Management and the Worker</i> Follet, Barnard
Teorías de la burocracia	1943	La racionalidad es el fundamento explicativo de las organizaciones y la burocracia modernas	Estructura burocrática y personalidad	Estudio de caso	Sociología	Weber (1920), <i>Economía y sociedad</i> Merton (1957), <i>Social Theory and Social Structure</i> Crozier (1963), <i>El fenómeno burocrático</i>
Escuela del comportamiento	1947	La racionalidad en la toma de decisiones es una racionalidad limitada	Decisiones y equilibrio organizacionales	Positivismo lógico, separación de juicios de hecho y juicios de valor. Modelos de simulación	Economía, Psicología	Simon (1947), <i>Administrative Behavior</i> Simon, Smithburg y Thompson (1950), <i>Public Administration</i> March y Simon (1958), <i>Organizations</i> Cyert y March (1963), <i>A Behavioral Theory of the Firm</i>
Teoría de la contingencia	1958	Existe una relación bidireccional entre organización y medio ambiente	Medio ambiente organizacional	Análisis estadístico, análisis factorial, estudios de casos	Sociología, Economía	Woodward (1958), <i>Management and Technology</i> Perrow (1970), <i>Organizational Analysis: A Sociological View</i> Child, Hall, Pugh, Thompson, Lawrence y Lorsch, Blau, Emery y Trist, Chandler, Heydebrand
Nuevas relaciones humanas	1960	La estructura informal es resultado patológico de la estructura formal. Deben crearse estructuras flexibles	Motivación del individuo en las organizaciones	Observación, Análisis comparativo	Relaciones Humanas, teorías de la burocracia, contingencia	Bennis (1966), <i>Changing Organizations</i> McGregor (1969), <i>El aspecto humano de las empresas</i> Argyris (1973), <i>Personality and Organization Theory Revisited</i>

Fuente: elaboración propia.

Organization Class and Control que se publicó en 1980. Sin embargo, a pesar de la gran influencia que produjo en este momento el pensamiento organizacional, esta visión marxista poco a poco se fue quedando en el olvido. Más adelante se inicia una tendencia denominada “neoweberianismo radical” que recupera la obra original de Max Weber para aplicarla al estudio de las organizaciones. Para ello la línea más importante de sus primeros estudios se fundamenta en la explicación del poder en las organizaciones, nada que ver con problemas operativos, nada que ver con procedimientos, nada que ver con técnicas. El autor más destacado de esta perspectiva es el propio Clegg a través de una publicación de 1989 titulada *Frameworks of Power*.

A partir de la década de los 90 adquiere una gran fuerza la tendencia posmoderna del estudio de las organizaciones, es decir, la organización burocrática presenta, desde la perspectiva de los estudios organizacionales, una gran cantidad de limitaciones en términos sociales. De ahí la búsqueda de una forma de organización alternativa y en la década de los 90 se desarrolla una gran polémica sobre el concepto de organizaciones posmodernas. Posteriormente también se empieza a incorporar el análisis de aspectos organizacionales que escapan a la racionalidad instrumental, a las técnicas y a los procedimientos. Más adelante volveremos sobre este punto.

El método también es otro aspecto distintivo de los Estudios organizacionales. El positivismo dominó en la Administración y en la Teoría de la organización. El método que domina en los estudios organizacionales es el método cualitativo, no cuantitativo, mediante el interpretativismo que con frecuencia se le vincula con la inducción de hipótesis en un campo de investigación, el método cualitativo toma una referencia fenomenológica y concierne al entendimiento del comportamiento humano, no a la eficiencia a partir del marco del actor como referencia. En este sentido, el método de investigación cualitativo responde, por ejemplo, a las preguntas ¿qué hacemos aquí? ¿cuáles son las formas del fenómeno?, ¿cuáles son las variaciones de este fenómeno?

Para pasar a los grandes temas, por mencionar algunos, está el poder, la vida simbólica, el género, la ambigüedad, la lingüística, el conocimiento, entre otros. Entre los fundamentos (y tampoco pretendo ser exhaustivo, simplemente lo menciono como ejemplo de los estudios organizacionales) podemos mencionar que la organización se considera como una construcción empírica del sujeto. Por ello la organización se considera como objeto del sujeto y esto también es clave para diferenciar la identidad de los campos en discusión. Mientras que la Administración y la Teoría de la organización consideran a la persona como un instrumento de la organización, los Estudios organizacionales invierten la relación. Esto es, que los estudios organizacionales consideran a la organización como un instrumento de la persona. Como se puede observar, esta es una diferencia relevante entre los Estudios organizacionales y los otros campos de conocimiento. Otras diferencias importantes que se pueden mencionar entre los fundamentos, orientaciones y conceptos de los estudios organizacionales con respecto a los otros campos de conocimiento señalados, se encuentran, por ejemplo: el énfasis en la multirracionalidad de las organizaciones; la presencia de las anarquías organizadas; el análisis de la vida simbólica en las organizaciones; el lenguaje y la polisemia organizacional; la configuración de la identidad organizacional, entre otros.

¿Qué son los estudios organizacionales? Desde la perspectiva de Lammers, por ejemplo, no se puede delinear con precisión en términos de lo que es o lo que no es para la sociología a diferencia de la certeza para los autores de la administración y de teoría de la organización que siempre intentan establecer una definición, en los estudios organizacionales no se da esta práctica.

Otra aproximación a qué son los estudios organizacionales son, por ejemplo, los conceptos que plantean autores clásicos como Clegg y Hardy, que consideran a los Estudios organizacionales como conversaciones específicamente entre investigadores de diversas disciplinas,

quienes ayudan a construir términos derivados de los paradigmas, métodos e hipótesis que ellas mismas derivan de esas conversaciones. Los Estudios organizacionales son, entonces, un campo de conocimiento de las ciencias sociales de reciente formación. Como ven ustedes, la intención de tratar de responder a la pregunta qué son los Estudios organizacionales se reduce a considerarlos como una conversación entre investigadores que resulta de una multiplicidad caleidoscópica de la compleja realidad organizacional; no es eficiencia, no son técnicas, no son procedimientos.

La noción organizacional de los Estudios organizacionales. Hay también multiplicidad de nociones pero para efecto de estas reflexiones, voy a tomar la noción de organización que me parece que es la que más responde al carácter, a la identidad de los Estudios organizacionales y que es de la autoría de mi buen amigo Luis Montaña, quien señala que la organización es un espacio ordenado, armónico, monolítico, funcional, transparente, homogéneo y con fronteras bien definidas. Pero señala también que puede entenderse desde una perspectiva diametralmente opuesta como un espacio multidimensional donde se cruzan lógicas de acción distintas como, por ejemplo, la técnica, la económica, la política, la cultural, la emotiva, en la cual intervienen múltiples actores con intereses propios que hacen del conflicto y del poder ingredientes básicos de su funcionamiento; construida sobre diversas estructuras y representando múltiples proyectos difícilmente dissociables del resto de las demás construcciones sociales que conforman la vida cotidiana. Esa me parece que es una de las nociones que especifican con mayor aproximación la noción de organización desde la perspectiva de los estudios organizacionales (véase cuadro 3).

Una reflexión final

Ya para terminar esta plática recuperando los cuadros 1, 2 y 3 donde hago una representación de características que son comunes a los campos

de la Administración, la Teoría de la organización y los Estudios organizacionales, pero que cada uno de ellos asume una especificidad identitaria.

Tenemos, para empezar, similitudes, por ejemplo, como ya mencionamos, la relación entre sujeto y objeto, desde la perspectiva de la Administración y de la Teoría de la organización, como ya lo señalé, se considera al sujeto como objeto de la organización; pero en esta relación desde la perspectiva de los Estudios organizacionales, la organización es considerada como objeto del sujeto como medio, como instrumento del sujeto, de la persona. Otro aspecto que comparten Administración y Teoría de la organización es la racionalidad; la racionalidad fundamental para la administración y la teoría de la organización es la racionalidad instrumental que busca la eficiencia. Por el contrario, lo que encontramos en los Estudios organizacionales es la aceptación de la presencia multirracional, la eficiencia está presente pero no sólo dado el carácter de los objetivos económicos en el ámbito organizacional, sino también dado en función del carácter instrumental de la organización para la persona. El método compartido también por la Administración y la Teoría de la organización, que es el positivismo a partir del método cuantitativo. En el caso de los Estudios organizacionales es el interpretativo a partir del método cualitativo.

La orientación evidente, si se le busca en la Administración y Teoría de la organización, es la eficiencia, ésta es compartida por otros dos campos: la eminentemente económica y la social, que es la orientación de los estudios organizacionales. La relación entre orden y desorden, tanto Taylor como Fayol, así como una parte importante de los autores de la teoría de la organización establecen la necesidad del orden en el ámbito de la organización con una concepción que varía entre administración y teoría de la organización. En la Administración, para Taylor y Fayol es el orden en la empresa, para la Teoría de la organización este concepto de orden se convierte, se transforma, en el concepto de equi-

Cuadro 3
Estudios organizacionales

<i>Enfoque</i>	<i>Período</i>	<i>Tesis esencial</i>	<i>Objeto</i>	<i>Metodología</i>	<i>Relaciones con otros</i>	<i>Autores y obras</i>
Poder en las organizaciones	1970	Las organizaciones y el medio ambiente pueden ser vistos como arenas, donde se compite por los recursos, a través de poderosas agencias que ejercen un control de dichos recursos, mediante juegos complejos en los que cada agencia busca explotar sus ventajas	Control de recursos (capital, habilidades, información, propiedad y redes)	Recopilación de datos	Enfoque de la contingencia	Clegg y Dunkerley (1980), <i>Organization. Class and Control</i> ; Pfeffer (1981), <i>Power in Organizations</i> ; Mintzberg (1983), <i>Power In and Around Organizations</i> ; Perrow (1981)
Anarquías organizadas	1972	Las organizaciones regresan a decisiones previas que se habían desechado o hecho a un lado (<i>garbage can</i>)	Toma de decisiones en ambientes de variación compleja	Análisis factorial	Escuela del comportamiento	Cohen, March y Olsen (1972), <i>A Garbage Can Model of Organizational Choice</i> ; March y Olsen (1976), <i>Ambiguity and Choice in Organizations</i>
Ecología poblacional de las organizaciones	1977	Existe una selección natural entre la población de las organizaciones. El cambio en las organizaciones tendrá lugar a través del cambio de las organizaciones	Patrones de fundación y mortalidad de las organizaciones	Recolección de datos. Modelos de series tiempo función de azar	Biología, Neodarwinismo	Hannan y Freeman (1977), <i>The Population Ecology of Organizations</i> ; Hawley, Campbell, Aldrich
Costos de transacción	1975	El análisis de los costos de transacción, desde la perspectiva de la racionalidad organizacional, tiene mayor pertinencia para estudiar la actividad comercial en los sectores más competitivos	Costos económicos de las transacciones	Análisis institucional comparativo	Economía	Williamson (1983), <i>Organizational Innovation: The Transaction-Costs Approach</i> ; Ouchi
Institucionalismo	1957	Las organizaciones desarrollan estructuras, capacidades y tendencias distintivas (institucionalización), tienen vida propia	Historia natural de las organizaciones	Estudio de caso, análisis documental y entrevistas	Cultura organizacional	Selznick (1957), <i>Leadership in Administration</i> ; Berger y Luckman (1967), <i>Hughes</i> (1939)

Fuente: elaboración propia.

**Cuadro 3 (continuación)
Estudios organizacionales**

<i>Enfoque</i>	<i>Periodo</i>	<i>Tesis esencial</i>	<i>Objeto</i>	<i>Metodología</i>	<i>Relaciones con otros</i>	<i>Autores y obras</i>
Redes Inter-organizacionales	1967	El contexto organizacional está constituido por otras organizaciones	Relaciones interorganizacionales	Estudio de caso, análisis documental, entrevistas	Contingencia, análisis transaccional	Evan (1966), <i>The Organization Set: Toward a Theory of Interorganizational Relations</i> Cook, Litwak y Hylton, Lehman
Neoinstitucionalismo	1977	Las organizaciones son sistemas abiertos influenciados por fuerzas del medio ambiente sociales y culturales, más que fuerzas racionales orientadas a alcanzar la eficiencia	Identificación de mecanismos causales que gobiernan la estabilidad y el cambio organizacional sobre la base de entendimientos preconscientes que los actores comparten, independientemente de sus intereses		Institucionalismo, cultura organizacional	Meyer y Rowan (1977), <i>Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony</i> Zucker, (1977), <i>The Role of Institutionalization in Cultural Persistence</i> Dimaggio y Powell (1983), <i>The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields</i> DiMaggio (1988), <i>Interest and Agency in Institutional Theory</i>
Vida simbólica en las organizaciones	1980	Los integrantes de las organizaciones deben considerar las presiones de sus ambientes físico y social	Cultura organizacional (mitos, ritos, símbolos, significados)	Entrevistas no dirigidas, trabajo de campo, observación participante y recolección de documentos organizacionales	Antropología, institucionalismo y Neoinstitucionalismo	Peters y Waterman (1982), <i>In Search of Excellence</i> Fine (1984), <i>Negotiated Order and Organizational Cultures</i> Schein (1985), <i>Organizational Culture and Leadership</i> Van Maanen y Kunda, Martin y Siehl, Meyerson, Smircich, Clark, Ouchi,

Fuente: elaboración propia.

libro organizacional que parte de la aceptación de la presencia del conflicto, pero el conflicto es temporal y la tendencia es el equilibrio. En esta relación orden y desorden en el ámbito de los estudios organizacionales se crea un nuevo concepto: anarquía organizada, que es la convivencia entre orden y desorden, en donde no domina ninguno de los dos e incluso el desorden es considerado como necesario e indispensable para la sobrevivencia de la organización, ya que el desorden propicia el cambio necesario para su sobrevivencia.

Otro aspecto, el concepto de organización desde la perspectiva de la Administración se concentra, se focaliza, se enfoca exclusivamente en la organización formal; son técnicas y procedimientos que derivan en reglas y en comportamientos formales; en el caso de la teoría de la organización este concepto de organización es formal e informal, con la teoría de la organización se descubre la presencia de aspectos informales, que

no son considerados por la administración y que son estudiados por la teoría de la organización. ¿Cuál es la concepción de la organización en los Estudios organizacionales? la organización es por naturaleza ambigua y compleja con todo lo que significa esta concepción, y ya vamos a terminar nada más cuatro características más. El tipo de organización, como ya lo señalamos, la administración se concentra en la organización industrial y en la empresa, la teoría de la organización se concentra en la empresa en lo general y también en las organizaciones formales. Los Estudios organizacionales abarcan todo tipo de organizaciones; por eso no es raro que dentro de los estudios de caso que desarrollan los estudios de las organizaciones haya organizaciones como cooperativas de indígenas chiapanecas, organización de bandas de niños de la calle; son formas de organización, todo esto es materia de los estudios organizacionales, nada que ver con la eficiencia ni con la economía. Sobre el carác-

Cuadro 4
En busca de la identidad: énfasis de cada campo

<i>Características</i>	<i>Administración</i>	<i>Teoría de la Organización</i>	<i>Estudios Organizacionales</i>
Relación sujeto/objeto	Sujeto objeto de la organización		Organización objeto del sujeto
Racionalidad	Racionalidad instrumental		Multirracionalidad
Método	Positivista/cuantitativo		Interpretativo/cualitativo
Orientación	Económica		Social
Orden/desorden	Orden	Equilibrio/conflicto	Anarquía organizada
Concepto de organización	Formal	Formal/informal	Ambigua/compleja
Tipo de organización	Industrial	Empresa/organizaciones formales	Organizaciones
Carácter	Pragmático	Conceptual/pragmático	Analítico/explicativo
Propuesta	Técnicas/procedimientos	Teoría	Conocimiento a través de la investigación
Metáfora	Mecánica	Orgánica	Cultural

Fuente: elaboración propia.

ter, la Administración tiene un carácter eminentemente pragmático, todo se reduce a técnicas y procedimientos, la Teoría de la organización tiene un carácter conceptual y pragmático y los Estudios organizacionales tienen un carácter analítico explicativo.

Propuestas; la Administración termina sus propuestas en técnicas y procedimientos; la Teoría de la organización en una teoría; los Estudios organizacionales en un conocimiento a través de la investigación. Y finalmente metáforas; las metáforas están presentes en el ámbito organizacional, pero hay metáforas que dominan cada uno de estos campos de conocimiento, en el caso de la Administración domina la metáfora mecánica por su cercanía con la ingeniería; en el caso de la Teoría de la organización, la metáfora orgánica y en el caso de los Estudios organizacionales, la metáfora cultural, la vida simbólica. Con esto termino mis reflexiones pensando que esta diferenciación nos permite entender la identidad de cada uno de estos campos, su caracterización y su finalidad. Reitero la importancia sustantiva para la academia de aclarar la identidad de cada campo, sin negar la influencia de uno so-

bre otro, y sin negar tampoco la importancia que tiene para los estudios organizacionales conocer a fondo y con rigor la Administración y la Teoría de la organización (véase cuadro 4).

Notas

* Conferencia magistral presentada en el X Congreso Internacional de Análisis Organizacional el 14 de Noviembre de 2012 en la UAM-Azcapotzalco.

¹ Anotaremos Administración con mayúscula cuando nos refiramos a este campo de conocimiento como disciplina, profesión o ciencia. Anotaremos administración con minúscula, cuando hagamos referencia a la práctica social.

² Una parte importante de las experiencias empíricas y de las propuestas metodológicas y conceptuales relacionadas con la organización del trabajo y la Administración durante la segunda mitad del siglo XIX en Estados Unidos se encuentra publicada en la revista *Transaction of the American Society of Mechanical Engineers*.