


PERSPECTIVAS DE LA TEORÍA ORGANIZACIONAL : ALCANCES Y LIMITACIONES

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.876122508043>

Data de aceite: 28/04/2025

Francisco Ballina Rios

División de investigación, Facultad de
Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de
México

RESUMEN: La teoría organizacional como cualquier teoría, busca establecer conocimientos de carácter universal, sin embargo lo primero que se advierte es una polisemia de significados y de metodologías. El estudio de las organizaciones ha sido un campo complejo de estudio dado su carácter interdisciplinario. Este artículo busca reconocer desde un punto de vista crítico sus categorías fundamentales, sus alcances y limitaciones, y hacia dónde se dirigen las nuevas agendas de investigación.

PALABRAS CLAVE: Teoría de la organización, teoría de la administración, polisemia de conceptos, agendas de investigación.

INTRODUCCIÓN

El estudio de las organizaciones ha sido un aspecto difícil de abordar por parte de la teoría administrativa, dado que es un campo multidisciplinario en donde convergen diferentes teorías que no siempre son compatibles entre sí. Este artículo busca un acercamiento a la problemática de la teoría organizacional. En primer término, reconocer desde un punto de vista crítico su conceptualización y su auténtica razón de ser; en segundo, describir sintéticamente hacia dónde se orientan las nuevas agendas de investigación en administración a fin de intentar arribar a una conceptualización de la organización cuya validez sea universal, y que contemple postulados que realmente satisfagan las necesidades actuales y futuras del hombre.

Este trabajo considera fundamental encontrar una justa dimensión del papel que en nuestra sociedad juegan las empresas y las organizaciones, y dentro de ellas los concretos y comprobables procesos

administrativos y organizacionales, para con ello definir su perfil real y deseable en cuanto a métodos y ética, particularmente en relación con nuestro contexto latinoamericano, y mejor aún en lo que nos atañe como sociedad y como país.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

La teoría de las organizaciones se apega a los métodos empleados por las ciencias sociales y utiliza para la investigación, desde los estudios de casos, hasta los experimentos de campo. Los niveles de análisis recorren la organización desde el estrato más elevado, en donde se analizan las variables relacionadas con el medio externo, la cultura, la tecnología y la estructura, hasta los puntos de decisión y de conflictos internos, pasando por todas las etapas tradicionales del proceso administrativo; es decir, la fijación de objetivos, la planeación, la organización -en su acepción de. organizar-, la asignación de personal, la dotación de recursos, la dirección y el control.

Como todas las demás propuestas científicas, parte de un paradigma o marco de referencia, que en el caso de las organizaciones está conformado por las variables, tanto externas como internas de las organizaciones y su entorno, así como de sus interrelaciones. Propone, por tanto, la utilización de modelos consistentes con su circunstancia específica, de manera que se establezca una relación funcional entre las variables externas, la tecnología y la cultura, con las variables internas de la organización, ya sean estructurales o de procesos. Pretende, como cualquier teoría científica, establecer un cuerpo de conocimientos de validez universal. Es en este punto donde algunos han encontrado su principal debilidad.

Lo primero que se constata al aproximarse al tema de la organización es una enorme diversidad de definiciones por lo que nos parece apropiado hablar también aquí de una polisemia de conceptos. Hay definiciones como la del Diccionario de la Real Academia Española (organización = efecto o acción de disponer las cosas de forma ordenada) donde organizar es definido como ‘ordenar’, pero no se dice qué es ese ordenar.

Así, pues, existe ambigüedad en el concepto organización; algunas veces es utilizado como función, consistente en agrupar actividades necesarias para el cumplimiento de objetivos; en otras, como estructura-diseño: decisión estratégica; o bien como actividad específica para diseñar y estructurar las tareas encaminadas a lograr las metas organizacionales (Dessler, 1996). Otras identifican organización con “sistema de acción conscientemente coordinado” (Barnard 1938, 1959).

Dentro de la evolución de la teoría de la organización, podemos identificar cuatro etapas en la evolución del diseño organizacional: 1. Enfoque clásico. 2. Enfoque tecnológico de las tareas. 3. Enfoque ambiental. 4. Reducción de tamaño.

Enfoque clásico

Los primeros gerentes y autores sobre administración buscaban “el mejor camino”, una serie de principios para crear una estructura organizacional que funcionara bien en todas las situaciones. Max Weber (1969), Frederick Taylor (1978) y Henri Fayol(1973), fueron los principales contribuyentes al llamado enfoque clásico para diseñar organizaciones. Ellos pensaban que las organizaciones más eficientes y eficaces tenían una estructura jerárquica en la cual los miembros de la organización, en sus acciones, eran guiados por un sentimiento de obligación en la organización y por una serie de reglas y reglamentos racionales. Según Weber, cuando estas organizaciones se habían desarrollado plenamente, se caracterizaban por la especialización de tareas, los nombramientos por méritos, la oferta de oportunidades para que sus miembros hicieran carrera, la rutinización de actividades y un clima impersonal y racional en la organización, Weber lo llamó burocracia.

Weber alababa el lado bueno de la burocracia porque establecía reglas para tomar decisiones, una cadena de mando clara y a la promoción de las personas con base en la capacidad y la experiencia, en lugar del favoritismo o el capricho. Asimismo, consideraba que el modelo burocrático-parlamentario especificaba, con claridad, la autoridad y la responsabilidad, lo cual, en su opinión, facilitaba la evaluación de los resultados y su recompensa,tanto él como otros autores clásicos, así como sus contemporáneos en la administración, vivieron en una época en que este enfoque para diseñar organizaciones se fundamentaba en el precedente de los servicios civiles del gobierno. El término burocracia no siempre ha tenido la connotación negativa moderna; es decir, un marco para la actividad lenta, ineficiente, sin imaginación de las organizaciones.

Enfoque tecnológico de las tareas

Para el diseño organizacional, que surgió en los años sesenta,intervienen una serie de variables internas de la organización que son muy importantes. “Tecnología de las Tareas” se refiere a los diferentes tipos de tecnología de producción que implica la producción de diferentes tipos de productos. Los estudios clásicos realizados a mediados de los años sesenta por Woodward (1970) y sus colegas, arrojaron que las tecnologías de las tareas de una organización afectaban tanto su estructura como su éxito. El equipo de Woodward dividió alrededor de 100 empresas británicas fabriles en tres grupos, de acuerdo con sus respectivas tecnologías para las tareas: uno, producción unitaria y de pequeñas partidas, dos, producción de grandes partidas y en masa, y 3, producción en procesos.

La producción unitaria se refiere a la producción de artículos individuales, producidos de acuerdo con las especificaciones del cliente; por ejemplo, la ropa hecha a medida. La tecnología usada para la producción unitaria es la menos compleja porque los artículos son producidos, en gran medida, por artesanos individuales. La producción de partidas pequeñas se refiere a productos hechos en cantidades pequeñas y en etapas independientes, tal

como las partes de máquinas que más adelante se ensamblarán. La producción de partidas grandes y en masa se refiere a productos fabricados en gran cantidad, en ocasiones en línea de ensamble (por ejemplo, los chips de computadoras). La producción en procesos se refiere a la producción de materiales que se venden por peso o volumen, como las sustancias químicas o las drogas. Estos materiales suelen ser producidos con equipos sumamente complejos que trabajan en forma continua.

Los estudios de Woodward condujeron a tres conclusiones generales. En primer término, cuanto más compleja la tecnología (desde la producción unitaria a la de proceso), tanto mayor la cantidad de gerentes y de niveles administrativos. En otras palabras, las tecnologías complejas conducen a estructuras altas para las organizaciones y requieren una supervisión y coordinación.

En segundo término, el tramo de la administración para los gerentes de primer nivel aumenta conforme se pasa de la producción unitaria a la de masa, pero disminuye cuando se pasa de la de producción en masa a la de procesos. Debido a que los empleados de los niveles bajos, tanto en empresas de producción unitaria, como de procesos, suelen realizar un trabajo muy especializado, tienden a formar grupos de trabajo pequeños, haciendo que el tramo estrecho sea inevitable. Por el contrario, la gran cantidad de obreros de la línea de ensamble que efectúan tareas similares puede ser supervisada por un solo gerente.

En tercer término, conforme aumenta la complejidad tecnológica de la empresa, aumenta su personal burocrático y administrativo, porque los gerentes necesitan ayuda para el papeleo y el trabajo no relacionado con la producción, para poder concentrarse en tareas especializadas. Asimismo, el equipo complejo requiere más mantenimiento y programación, además los dos generan más papeleo.

Los estudios de Woodward fueron prueba de la influencia de la tecnología en la estructura organizacional. En el caso de las empresas grandes, parece que el impacto de la tecnología se siente, principalmente, en los niveles más bajos de la organización.

Enfoque ambiental

En la época que Woodward realizaba sus estudios, Burns, T. y G.M. Stalker, (2024) estaban desarrollando un enfoque para diseñar organizaciones que incorporan el ambiente de la organización en las consideraciones en cuanto al diseño. Burns y Stalker señalaron las diferencias entre dos sistemas de organización: el mecanicista y el orgánico. En un sistema mecanicista, las actividades de la organización se descomponen en tareas especializadas, separadas. Los objetivos para cada persona y unidad son definidos, con toda precisión, por gerentes de niveles más altos y siguiendo la cadena de mando burocrática clásica. En un sistema orgánico es más probable que las personas trabajen en forma de grupo que solas. Se concede menos importancia al hecho de aceptar órdenes de un gerente o de girar órdenes para los empleados. En cambio, los miembros se comunican con todos los niveles de la organización para obtener información y asesoría.

Después de estudiar una serie de compañías Burns y Stalker (op.cit), llegaron a la conclusión de que el sistema mecanicista era más conveniente para un ambiente estable, mientras que el sistema orgánico era más conveniente para uno turbulento. Las organizaciones en ambientes cambiantes, con toda probabilidad, usan alguna combinación de los dos sistemas. En un ambiente estable es probable que cada miembro de la organización siga realizando la misma tarea. Por lo tanto, la especialización en habilidades es conveniente. En un ambiente turbulento, in embargo, los trabajos se deben redefinir de manera constante para enfrentarse al mundo siempre cambiante.

Enfoque con reducción al tamaño

En años recientes, los gerentes de muchas organizaciones estadounidenses han practicado un tipo de proceso de diseño organizacional que concede enorme importancia a las condiciones del entorno de sus organizaciones. Este tipo de toma de decisiones se conoce, en general, con el nombre de reestructuración. En la actualidad, a la reestructuración suele entrañar una disminución de la organización, o para ser más descriptivos, una reducción de tamaño.

Los gerentes de muchas empresas adoptaron estructuras burocráticas para sus organizaciones cuando los tiempos eran más estables, cuando las empresas dominaban sus respectivos ambientes y cuando los supuestos sobre el crecimiento económico sostenido surgían con regularidad. Por lo tanto, las grandes empresas desarrollaron burocracias de muchos niveles, que, con el tiempo, resultaron excesivamente onerosas cuando se necesitaron respuestas rápidas, en tiempos que cambiaban a toda velocidad.

Oleadas de fusiones, despojos y adquisiciones; la desregulación de algunas industrias, la privatización de las empresas públicas y a la creciente cantidad de empresas nuevas, emprendedoras, intensificaron la competencia mundial. Además, los avances tecnológicos de largo alcance obligaron a los gerentes de compañías muy burocratizadas a adoptar estructuras menos jerárquicas, para poder adaptarse más a sus ambientes. Los conceptos más importantes del presente son, eficiencia, productividad y calidad y las organizaciones han optado por estructuras más ligeras y flexibles que pueden responder con mayor facilidad al ritmo de los cambios de los mercados mundiales. La reducción de tamaño se refiere a esta serie de cambios en el diseño organizacional.

Evolución de la teoría de la organización

Enmarcado en su teoría sociológica de la que ha brotado el “comunitarismo”, Etzioni (1964), concebía la organización como entidad social deliberadamente creada y recreada para alcanzar objetivos concretos. Se caracterizaría por la división del trabajo, el poder y las responsabilidades en las comunicaciones; divisiones no producidas por azar o por tradición, sino de forma deliberada.

Schein (1985) especifica algo más: organización sería así la “coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir una finalidad y objetivo común y explícito mediante la división de funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y la responsabilidad”. Katz y colaboradores (1978), en un marco de referencia a la teoría cibernética, definen la organización como: un sistema abierto, en los que el input de energía y la conversión del output en posteriores inputs energéticos consiste en transacciones entre la organización y su entorno. Esos sistemas articulan otros diferenciados según funciones y coordinados, y se realizan a través de un sistema de roles. Una organización humana constituye una estructura artificial, con propiedades únicas, una estructura que consiste en actos o eventos más que de componentes físicos invariables

Porter, Lawler, Hackman (1975), delimitan cinco notas esenciales en una organización: 1. Estar compuestas de individuos y grupos .2. Constituirse para la consecución de fines y objetivos específicos.3. Utilizar para ello la diferenciación de funciones.4. La coordinación racional de las mismas.5. Manifestar cierta permanencia temporal y delimitación espacial.

Abrahamson(1993),define las organizaciones como estructuras configuradas según un plan diseñado por una persona, grupo, o clase con el deliberado y expreso propósito de conseguir ciertos objetivos, objetivos dentro de los intereses del mandato, y a con frecuencia opuestos a otros intereses. La organización es empleada como recurso por distintos agentes como medio para realizar esfuerzos racionales y planificados. La razón de su existencia es la realización de un trabajo, o de un proceso de producción (material o inmaterial). Este uso racional de este recurso es limitado por factores económicos, técnicos y políticos que delimitan el marco de la acción racional, el horizonte o área en que son relevantes los motivos de la conducta.

La teoría (instrumental de Abrahamson) de la organización se enfrenta con tres problemas mayores: a) cómo puede hacerse más eficiente la organización b) cómo puede ser más representativa c) cómo sus actividades podrán satisfacer intereses y conseguir objetivos del mandato.

La organización según el modelo Tavistock esta caracterizado por un enfoque sociotécnico, lo cual es una manera global e Inter sistémica de conceptualizar una organización. El hecho de que las empresas dependen del esfuerzo del ser humano significa que las fuerzas sociales estarán vigentes y que influirán en la producción de bienes y servicios. Por lo tanto, un enfoque solamente sobre la tecnología se considera como defectuoso e inapropiado.

El método Tavistock toma en cuenta la importancia de una tecnología y estructura adecuadas para el trabajo de la organización, pero también examina las relaciones entre la tecnología y las cualidades humanas de los trabajadores. Así, el punto de vista Tavistock incluye tanto lo psicológico y lo social como lo tecnológico. Trata de promover la optimización de estos tres aspectos de la realidad organizacional. La mayoría del trabajo de Bion (1961) y sus colaboradores (H. Bridger, G. Higgin, E. Jaques, E. Miller, A. K. Rice, E. L. Trist y P. M. Turquet) fué llevada a cabo en el Tavistock Institute of Human Relations, en Londres, Inglaterra.

Las actividades de un sistema abarcan todos estos procesos psicológicos, sociales y tecnológicos, ya sean relacionados con la elaboración de productos para exportación o con las necesidades emocionales de los empleados. Las actividades de una empresa incorporan todo lo que ella hace para poder cumplir con sus metas, es lo que le permite sobrevivir.

Debido a la presencia de procesos subyacentes y ocultos, las actividades de la empresa son más amplias que meramente los procesos laborales. La relación entre las actividades y el trabajo de una empresa es íntima. Sin llevar a cabo las actividades idóneas para que haya cierto nivel de comodidad psicológica entre los empleados, el trabajo en sí resulta ser perjudicado.

En cada momento, en cualquier grupo, hay dos niveles de actividades o fuerzas que están operando. Hay actividades que reflejan la irracionalidad del grupo, las cuales Bion (1985) llamó “el grupo de suposición básica.” Hay también actividades del “grupo de trabajo,” que es el nombre que él dió a aquel aspecto del grupo que queda dedicado a la tarea y que desarrolla una estructura que facilite la tarea. Las dos clases de actividades son simultáneas y ejercen efectos mutuos entre sí.

Gareth (1986,1989), en un interesante y creativo texto, ha propuesto la utilización del concepto de “metáfora” para referirse a los actuales paradigmas de la organización e identifica y analiza los siguientes en su obra: 1) La organización como una máquina. 2. La organización como organismo. 3. La organización como cerebro. 4. La organización como cultura. 5. La organización como sistema político. 6. La organización como cárcel física. 7. La organización como cambio y transformación. 8. La organización como instrumento de dominación.

En general se admite que “organizar” no es igual a introducir una mera regularidad, un orden impuesto desde instancias superiores, pues existen muchos sistemas, a lo los que denomina “organizaciones”, pero que realmente no parece que estén bien “organizados”. Dado que existen instituciones u otras agrupaciones sociales en las que se critica su mala o casi nula organización, se plantea la cuestión: ¿qué es lo que significa la expresión “un sistema está organizado”?, o ¿Qué es lo esencial en el organizar? Existe una constante en las variables analizadas por estos autores:

EL ACENTO SOBRE LA DIMENSIÓN “ESTRUCTURAL” DE LA ORGANIZACIÓN

En 1962, Chandler realizó una de las más serias investigaciones históricas sobre los cambios estructurales de las grandes organizaciones. La conclusión del autor es que las grandes organizaciones pasaron por un proceso histórico, que involucra cuatro fases distintas: 1. Acumulación de recursos. 2. Racionalización del uso de los recursos. 3. Continuación del crecimiento. 4. Racionalización de los recursos en expansión.

Tanto en la sociología como en las ciencias empresariales se ha desarrollado un enfoque sobre la organización para el que lo central es el aspecto “estructural”. Esta “estructura” es comprendida en el sentido de una estabilización de interacciones en un colectivo (Miller, G.A.,1967). En la visión estructuralista, la configuración organizativa llega a ser comprendida como un edificio abrigo o “refugio” de montaña protector, como una especie de seguro total que debe posibilitar el desempeño de tareas, libre de perturbaciones e inclemencias derivadas de la dinámica del entorno. Y esta visión realmente empobrece, como toda actitud derivada del temor, el ámbito de lo percibido. La estabilidad de un orden jerárquico es sobrevalorada. Y eso, evidentemente, impide la necesaria adecuación del sistema al cambiante entorno. Además, ese ordenamiento se realiza en forma jerárquica, en mantenimiento de asimetrías en competencias y desniveles de poder. El sistema organizado tiende a ser comprendido como sistema “jerárquico”. La lógica del poder tiende a sobreponerse a la lógica de la racionalidad instrumental.

La dimensión estructural de la organización es vista como causada por “reglas”, como procedimientos o rutinas (Nordsieck 1934, 1960); Ulrich (1949); Grochla (1966, 1972); es decir, de la emergencia de “esquemas” de conductas interaccionales (patterns), esquemas comprendidos bajo la categoría de “regulación”, citados por Rivera, (1999)., desde luego, al observar un sistema, como puede ser la Administración del Estado, lo primero que se percibe es que sus actividades están “reguladas”, que no acontecen a la buena de Dios, que existen reglas de conducta, de coordinación de actividades, de delimitación y determinación de competencias, de derechos o competencias para dar órdenes o pedir responsabilidades a otros, etc.

Toda la actividad organizada está como impregnada de “reglas”. Las “reglas” organizacionales no sólo deben asegurar una eficiente ejecución de tareas, sino también deben canalizar conflictos entre las partes del todo para reducirlos o equilibrar intereses contrapuestos, mostrar caminos para realizar nuevas ideas, o posibilitar que el conjunto se presente ante los externos como un todo cohesionado. Las reglas que deben así ordenar las actividades de los individuos que cooperan en el todo organizado, es decir, sus “comportamientos” suponen pues, en primer lugar “instrucciones-directrices para una acción”. Y dado que la acción en cuanto humana requiere no sólo (como apuntaba Weber) tener “sentido” (en la mente del agente), sino también ser producto de su decisión, podemos decir que las reglas lo que canalizan en primer lugar no son acciones sino “decisiones”.

Ese canalizar la decisión se efectúa en cuanto el margen de opciones abiertas, es decir, el ámbito “observado” por el sujeto agente queda definido no sólo en referencia a sus propios intereses o formas de comprender la realidad, sino también por haber “comprendido” el sentido de la regla o de la instrucción-directriz para la acción. La misma definición del campo observado se logra por la comunicación directa, en forma de directrices personales, instrucciones o, simplemente, órdenes.

LA VARIABILIDAD Y CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN INTERNA DEL SISTEMA ORGANIZADO AL ENTORNO

Al observar la diferencia básica “sistema organizado/entorno”, a la que viene vinculada la “pertenencia” o no pertenencia al conjunto organizado, no podemos suponer la exclusión total de influjos externos sobre la forma propia de auto-regulación del sistema - esta influencia es precisamente el factor más relevante en las teorías contingenciales. El sistema está siempre vinculado al entorno. Y eso obliga (como ha subrayado el enfoque evolucionista) a una constante adaptación y flexibilización de su propia estructura. En la consideración del sistema organizado hay que introducir pues la magnitud “variabilidad”, que es en parte necesaria para mantener la viabilidad del conjunto en un entorno dinámico, y que por otra parte responde a las propias capacidades de evolución interna. Este es quizá el punto más débil del modelo de la burocracia (explicable en gran parte, por su origen histórico en tiempos en que el mundo cambiaba a un ritmo mucho más lento que el actual). El ambiente es todo aquello que envuelve externamente una organización. Es el contexto dentro del cual una organización está inserta. Como la organización es un sistema abierto, mantiene transacciones e intercambio con su ambiente. Esto hace que todo lo que ocurre externamente en el ambiente tenga influencia interna sobre lo que ocurre en la organización

LA DIMENSIÓN “COGNITIVO-INSTITUCIONAL” DE ORGANIZACIÓN

En la literatura sociológica, el concepto de “organización social” trataba las cuestiones del ordenamiento del todo social, por ejemplo, en relación con aspectos como la cultura. Sólo al desarrollarse una nueva “sociología de las organizaciones” se ha introducido la idea de la “organización” como una clase especial de sistema social. Esta idea se utiliza como el ‘género’ “institución”. Este “concepto” institucional de organización domina en el ámbito anglosajón e identifica “organización” con la entidad institucional. Así el término “organization” suele designar el todo del sistema, la empresa, el organismo de la Administración etc., no una dimensión, función o actividad del sistema social. Ahora bien, en la comprensión de lo que es “institución” se manifiestan divergencias enormes entre las distintas tendencias o enfoques: Pertenencia / No pertenencia a la institución: Los miembros de la empresa del ejemplo se observan a sí mismos, en la medida en que desempeñan ciertas tareas, como perteneciendo al sistema. Y es esa visión de su pertenencia al sistema la que les hace ser conscientes de que deben cumplir las “expectativas” puestas en sus distintas funciones por “pertenecer” al colectivo institucional.

Lo descubierto en este planteamiento cognitivo-institucional es que junto a la observación de la “gramática superficial” (los organigramas, los reglamentos, la estructura visible) es también imprescindible penetrar, algo así como con el laser de los nuevos sistemas de disco compacto que utilizan distintas frecuencias luminosas para trabajar en estratos superpuestos, en las capas o “gramática profunda”, siguiendo la terminología de la “gramática” de Chomsky (1977), de los sistemas organizados

ESTRUCTURAS “FORMALES” E “INFORMALES” DE LA ORGANIZACIÓN

Otro aspecto relevante en el organizar, objeto de larga discusión, aunque ahora ha sido desplazado por el tema de la dimensión cognitiva-cultural-valorativa de la organización, es el del grado de “formalización” (estructura formal e informal) del sistema organizado.

El punto de partida de la discusión se encuentra en los resultados de la investigación sobre los grupos o equipos en que se constató que, sobre todo en la gran empresa, junto al entramado de reglas oficiales, existía un ámbito propio de otras reglas no oficiales, con sistemas jerárquicos y de sanciones determinadas en los llamados grupos “informales” (Miller/Form,1957). Esta constatación supuso un primer punto de ruptura en la tradición que atribuía el “monopolio del orden” establecido a la organización formal. Luego se pasó a contraponer el sistema formal y el informal como dos ordenamientos en competencia mutua: el mundo jerarquizado de los jefes oficiales, y el mundo de los operarios y pequeños empleados que buscaba así un espacio de mayor libertad de movimientos, quizá también de mayor sentido humano, frente al orden rígido de los esquemas oficiales. Para Gutenberg (1983) ese nuevo co-sistema era visto como mera “perturbación”: creaba nuevos flujos de información que podían ser incluso peligrosos para la organización formalizada, que era para él la verdaderamente racional.

Quizá bajo el influjo del Movimiento de *Relaciones Humanas*, los sistemas organizados se han adiestrado en “integrar” tales corrientes en su sistema formalizado. Se han incluso manipulado tales dinámicas para ponerlas al servicio del conjunto recurriendo a estrategias de motivación, supuesta participación, formación de equipos y similares métodos. La organización informal llegó a verse como un necesario “correctivo” de la formal (Haseloff 1973).

Los flujos de comunicación informales pueden compensar evidentemente la unilateralidad de la forma de “observar” oficial, amplían horizontes, y cumplen así nuevas “finalidades” del sistema (Luhmann,1984). Por ejemplo, esto sucede en la medida en que en ese ámbito no regulado oficialmente es más fácil cultivar la atmósfera de “confianza” que lógicamente surge de forma espontánea, en ámbitos de formación de colectivos naturales.

La teoría de sistemas de Luhmann es la que más ha avanzado en la interpretación de este fenómeno al considerar que la cuestión ha de replantearse, en otros términos. Se trata de sustituir el modo habitual de consideración-observación sobre las “acciones”, en cuanto guiadas por “reglas”, por un nuevo modo de observación dirigida a las “expectativas sobre los comportamientos”. La “formalidad” no será así sino una característica de la forma de observar comportamientos esperados. Una expectativa “formalizada” es la que viene ligada a las otras expectativas sobre el desempeño de un “rol” por parte de los miembros de un colectivo. Del cumplimiento de determinadas actividades por parte del miembro del sistema se sigue la permanencia en el sistema, del no-cumplimiento se sigue la exclusión.

LA DIMENSIÓN “COMPORTAMIENTO” EN LA ORGANIZACIÓN

El término “behavior” (conducta), (“Organization Behavior”), comenzó a utilizarse para discutir sobre problemas organizacionales en los comienzos de la década de 1960-70 al agrupar en un campo de estudio lo que antes se había tratado muy dispersamente en referencia a varias disciplinas como: sociología del trabajo, psicología social de la organización, organización industrial, ciencia y derecho de la organización. En general, la denominación “comportamiento organizacional” se aplica al estudio de los comportamientos de los individuos en las organizaciones. La denominación “teoría de la organización” en cuanto empleada en referencia a “comportamientos” se refiere a la forma de conducirse una organización.

LA DIMENSIÓN “DECISIONES” EN EL ORGANIZAR

En referencia a las ideas de Simon, (1988), y demás representantes de la llamada Escuela de Carnegie se ha descrito esta forma de observar el organizar en referencia a la magnitud “decisión”. Aquí sólo se trata de ordenar esas ideas en el marco de un planteamiento “sistémico” que debe contribuir a lograr una “integración” teórica de los distintos aspectos parciales estudiados en los diversos enfoques (los descritos en los temas anteriores y otros no tratados) desde marcos de referencia y condicionamientos muy dispares que dificultan mucho su integración.

En el contexto o meta-enfoque sistémico, la “decisión” no indica un proceso psíquico sino es observada en relación con el “sistema social”, en que el elemento básico es la comunicación. Por ello es ocioso comunicar una “decisión” entendida como átomo del sistema social, si ella misma es ya comunicación. Pero sí es posible comunicar sobre esas comunicaciones. Las decisiones se realizan como “eventos”, se manifiestan en un momento temporal y desaparecen luego. En realidad, un sistema social no es una entidad estable sino algo procesual, consta de eventos, no de cosas o entidades (ni siquiera humanas).

Así pues, la cuestión sobre lo que es o no es la decisión dentro del sistema debe responderse, según Luhman (1984), en referencia al mismo sistema que se autoconfigura como sistema de decisiones. Decisión es para el sistema, lo que él mismo decide que es decisión, no lo que pueda o no parecer decisión a un observador externo. Si el sistema olvidara el problema de la contaminación, esto supondría una omisión de decisión necesaria para el observador, pero no para el propio sistema. Esto puede explicar lo que sucede en ciertos sistemas menores que sufren el síndrome del grupo cerrado que provoca las “víctimas del pensamiento grupal”, como decía Janis, y se cierran a todo llamamiento externo (de ecologistas, o de sindicalistas), pues los llamamientos externos ni siquiera entran en la red productiva de decisiones internas (ni siquiera para tomar una decisión contraria al llamamiento).

Pero el sistema esta en proceso de auto reproducción, no como generación de réplicas idénticas a lo anterior, no como repetición de las mismas decisiones (aunque pueda decidirse ahora recordar, actualizar una decisión pasada). El sistema, como ya veía la misma filosofía taoísta, es puro flujo de eventos que surgen y desaparecen. Las decisiones acontecen (o no-acontecen), y por eso no se las puede modificar (en el sentido riguroso del concepto de modificación). Desaparecen en el instante que se las toma, aunque sean a su vez ocasión o incentivo a otras nuevas decisiones.

UNIDAD

Para constituirse como sistema con identidad propia tiene que poseer una unidad de “sentido” (que podemos referir a la dimensión cognitivo-simbólico-institucional). Sólo a partir de ese auto-observarse como idéntico a sí mismo, como manteniendo su unidad profunda, existe el sistema social como diferenciado del entorno. Por tanto, las “decisiones” que son los nudos constitutivos de la retícula configuradora del sistema organizado deberán también realizarse en referencia, en horizonte de unidad (es la autodefinition de las acciones de sus miembros como acciones derivadas de decisiones orientadas al todo, al conjunto organizado - por más que esos mismos sujetos puedan también realizar otras decisiones o acciones orientadas a provecho propio etc.). Sólo así será posible que se produzcan decisiones que a su vez - por comunicación, como siempre sucede en un sistema social - sean premisas de otras decisiones también orientadas al marco común de sentido.

LA DIMENSIÓN “PODER” EN LA ORGANIZACIÓN

Como última en la lista, pero ciertamente no en rango, figura la dimensión “poder” en el organizar. En algunas concepciones elaboradas en el horizonte de la “Praxis” tanto en el ámbito sociopolítico, como en el religioso-celesital, como en el empresarial-económico, ciertamente se identifica “organizar” con una forma de ejercicio de “poder”. Y lo mismo sucede con los “críticos” de distintas procedencias, no sólo en la línea marxista, sino también en otros horizontes. Dada la indudable relevancia de esta dimensión es tratada con más detenimiento.

La denominada teoría de la administración (management science) surgida del contexto liberal anglosajón y la teoría de la organización (organizations theory) (Hatch, 1997), consideran a las empresas (companies) y organizaciones (organizations) como entes similares; son concebidas como comunidades o sociedades, relativamente permanentes, orientadas hacia un mismo objetivo, enfocadas en la acción organizacional, como conjunto de órganos y funciones (Merton, 2002). (The social system, 1951), y en una mala traducción y distorsión que se hizo de la obra de Weber, muchos autores han incurrido en el mismo error que toma como sinónimo a empresas y organizaciones, lo que genera confusión y

ambigüedad en los términos poder y dominación. En general, los autores que siguen esta teoría lo que hacen es ignorar las relaciones de poder a nivel macro-micro, implícitas en las organizaciones y empresas.

Mills (1961, pp. 44-47) cuestionó la obra de Parsons a partir de su afirmación de que no existe la ciencia social “neutra”, al distraer las cuestiones básicas de la sociedad como el poder y la dominación. Este autor y la secuela de autores basados en su obra ocultan las realidades estructurales de la sociedad misma. Toda la literatura post weberiana sobre la burocracia padece de esa ambigüedad. Por un lado, la mayoría de los autores creen que el desarrollo de las organizaciones burocráticas responde al advenimiento de la racionalidad en el mundo moderno; y por otro, creen que la burocracia es, por ese hecho, intrínsecamente superior a todas las formas posibles de organización.

Algunos autores, como Reed (1992), puntualizan que, en general, en el estudio de las organizaciones se ha tenido una pérdida de confianza en las aproximaciones positivistas y funcionalistas, pues estas corrientes no han mostrado resultados que respondan a la problemática del poder, de la dominación y de la explotación. Por ello es importante revisar algunos conceptos básicos del poder, que derivan de diferentes ángulos. Para Weber (1922,1969), el poder y la dominación son plenamente distinguibles, ya que no hay dominación sin aparato administrativo; es decir, institución, organización, cuadros que administren la forma específica de dominación.

La sociedad se desenvuelve bajo la influencia de diferentes organizaciones, como familia, iglesia, ejército, partidos políticos, sindicatos, oficinas gubernamentales, prisiones, etcétera, respondiendo a necesidades y contextos específicos, tomando muy diversas formas y representando distintos sistemas de valores dentro del complejo social. En la organización, la dominación se entiende como la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas. En otros términos, es la probabilidad de que un mandato sea obedecido por una parte o por un conjunto de personas (sin olvidar las funciones de las normas y los valores) como, por ejemplo, la dominación ejercida por organizaciones eclesiásticas en sus respectivos ámbitos geográficos

De acuerdo con Weber (1969), la organización tiene una función reguladora, limitadora hacia fuera, y a través de ella se caracteriza una relación de supremacía y subordinación. En toda organización participa un círculo de personas interesadas en el mandato y sus ventajas, que colabora así en el ejercicio de los poderes imperativos y coercitivos encaminados a la conservación de la dominación. La organización se relaciona con la expansión del poder, es decir, la organización tiene que ver con el control hacia afuera, sus acciones permean a otras instancias, mientras que el concepto de poder en la empresa está estrechamente relacionado con acciones que se vierten hacia adentro.

El dominio es una cualidad de la organización que, sustentada en recursos coercitivos, cognitivos, tecnológicos o financieros, está en condiciones de imponer premisas de comportamiento a empresas y organizaciones. La dominación es una relación y, como

tal, si no se ejercita no existe: en un momento determinado un individuo puede estar condicionando su comportamiento conforme a ciertos preceptos, mutables en el tiempo, que es a lo que Weber llama “formas de influencia”. La dominación incluye especificidad en el contenido del mandato (obediencia). El que obedece transforma el mandato en la razón de su conducta y, cuando eso ocurre, hay mandato concreto y la obediencia se rige tomando como norma la voluntad del que domina.

Las articulaciones de empresas y organizaciones surgen del liberalismo económico en el mecanismo del equilibrio, con el que la libertad económica y política queda garantizada con el sistema de pesos y contrapesos. Podríamos afirmar que entre empresas y organizaciones existe o no una correlación de fines; en ocasiones la empresa se sirve de la organización para alcanzar sus fines. La élite norteamericana encontró en la historia moderna una burguesía virtualmente sin oposición. La guerra de secesión puso fin a las pretensiones coloniales de la nobleza, y muchos latifundios fueron repartidos. Entre 1865-1900, una minoría poderosa concentró el poder económico y financiero de los grandes trust y corporaciones, que dieron lugar a las grandes dinastías que siguen dominando hasta nuestros días: Vanderbilt, Rockefeller, Carnegie, Ford, J.P. Morgan logró subordinar el poder militar y social bajo sus intereses (Mills, 1957).

La organización representa el poder institucionalizado, y debe contar con legitimidad y legalidad. Debe entenderse por legitimidad la aceptación por parte de los subordinados de los procesos y resultados de la organización, y por legalidad el estar de acuerdo con las normas de constitución y funcionamiento de la organización. A través del cuadro administrativo se puede lograr de un modo plural la dominación, por el poder representativo que se le confiere; es decir, la probabilidad de que se dará una actividad dirigida a la ejecución de las órdenes generales y mandatos concretos por parte de hombres cuya obediencia se espera.

Toda empresa implica necesariamente una forma de organización, pero una organización no implica necesariamente una empresa. Todo dominio implica el ejercicio de un poder, pero no todo poder implica el ejercicio de un dominio, ya que uno puede estar en la relación de pares; es decir, una organización puede entrar en relación de equiparidad con otra organización, en la cual no haya dominio de una sobre la otra. Pero el poder está presente.

El cuadro administrativo está ligado a la obediencia de estos motivos que determinan en gran medida el tipo de administración: tribal, patrimonial o burocrático-racional. La dominación es una relación entre dominados y dominantes y, como tal, si no se ejercita, no existe. La dominación de algún orden regulador puede ser una relación transitoria: en un momento dado el comportamiento de un individuo puede estar condicionado conforme a los preceptos de la religión católica, pero puede cambiar su conducta optando por otra religión. Otros, en alguna reunión social, podrán optar por algún tipo de indumentaria, y podrán conseguir o no que otros copien, por así decirlo, sus formas de comportamiento o de vestirse.

Para tratar de ser más precisos, podríamos afirmar que tanto una empresa u organización requieren apoyarse en una “organización” para lograr sus fines, en ese caso específico la empresa y la organización se identifican. Podemos afirmar, asimismo, que la dominación de gobiernos y pueblos extranjeros requiere del medio empresarial para alcanzar sus fines de lucro y dominación, y que a su vez las empresas requieren de las organizaciones político-militares para abrir sus mercados.

Es importante mencionar otro aspecto que distingue a las empresas de las organizaciones: la organización se relaciona con la “expansión” del poder; es decir, la organización tiene que ver con el control hacia fuera, sus acciones permean a otras instancias. Por otro lado, el concepto de poder en la empresa está estrechamente relacionado con acciones que se vierten hacia dentro. También es importante señalar, como parte de las diferencias entre empresas y organizaciones, que en la organización el cuadro administrativo está más ligado al concepto de dominación, legitimado por el uso tanto de la violencia física como psíquica, como puede ser el caso de las organizaciones estatales y eclesiásticas, respectivamente. En tanto, el cuadro administrativo en el caso de la empresa se liga más a la explotación, por la manera en que se consuman los medios de producción y trabajo para alcanzar el fin perseguido por las empresas mercantilistas.

Weber (1969, p. 42).), define la empresa como “una acción que persigue fines de determinada clase, de un modo continuo” (Lo que la caracteriza es la acción consciente que persigue fines de una manera constante. La empresa es una asociación que tiene por objeto la elaboración de un producto o la prestación de un servicio, ya sea estatal, paraestatal, municipal, cooperativo, comunal o corporativo. Las empresas más conocidas son las de interés privado, cuyo funcionamiento declarativamente se regula por las leyes del mercado; sin embargo, Weber (1969, Capítulo 1) incluye la realización de otro tipo de actividades, a saber, las políticas, científicas o hierocráticas (religiosas), públicas, privadas, etcétera.

El concepto corriente de empresa que se maneja es el de “empresa mercantil”, que solo subraya expresamente la orientación por el cálculo de capital, la mayoría de las veces supuesto como evidente; pero no solo el intento de lucro como tal debe ser llamado empresa. En sentido estricto la empresa puede ser empeño de un solo individuo, siempre que persiga sus fines de manera continua en el tiempo. La empresa, redondeando el concepto de Weber, puede también referirse a un subconjunto de empresas y asociaciones de estas tomadas conjuntamente. Podemos observar que, desde su origen, la palabra empresa, esfuerzo de personas, tiene la intención de emprender acciones conjuntas, algo que de manera solitaria sería prácticamente imposible de conseguir.

En la gerencia de la empresa está la figura del poder, ya que tiene la posibilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación laboral, aun en contra de toda resistencia, imponiendo la estructura de autoridad al interior de la empresa y atendiendo a los sistemas de valores que las legitiman.

Sin embargo, a partir del ámbito de influencia en la “acción social”, surge otra diferencia entre el poder y la dominación. En la dominación este ámbito es más difuso y ambiguo que el concepto de poder en lo que Weber llama influencia. Las formas de influencia, o sea, las formas en que un individuo, organización o empresa puede imponer su voluntad, son muy variadas.

Para ser más precisos, la empresa, para lograr sus fines a lo largo del tiempo, frecuentemente trata de establecer un programa de trabajo —así sea el más simple. Por su parte, toda organización, cuyo fin es contribuir a un esquema de dominación, desea establecer su dominación no de manera efímera, sino a lo largo del tiempo, pensando que normalmente toda organización tiene como fin conservar un esquema de dominación. La empresa, a su vez, desea conservar una jerarquía de poder.

DISCUSION

El estudio de las organizaciones se ha efectuado desde numerosos enfoques. El vacío generado por las corrientes funcionalista y positivista de la administración ha suscitado nuevas agendas de investigación como parte de la búsqueda de un entendimiento adecuado y coherente del proceso cultural, cognoscitivo, lingüístico, político e ideológico a través del cual se constituyen las organizaciones. Dentro de estos nuevos enfoques, se tienen dos grandes orientaciones: La primera se encuentra asociada a la lectura de los clásicos: Marx y Weber (op.cit), y ligada a los teóricos de la escuela de Frankfurt. Se asume que la división del trabajo y la innovación tecnológica son una consecuencia de los imperativos de acumulación y control, de los que depende la viabilidad económica de la empresa.

A las aportaciones de los clásicos se suman, las teorías del psicoanálisis y la psicología social de Erich Fromm (1997), de Víctor Frankl (1991) con la logoterapia, y de Wilhelm Reich (1942) y su intento de vincular a Freud (1982) con Marx (1978). En este caso se trata de investigar cómo las reglas burocráticas posibilitan la introducción de formas de pensamiento y acción que favorezcan un comportamiento despersonalizado y deshumanizado (Sprott y Johnson, 1968).

Con ello, la visión tradicional del consenso y cooperación en el estudio de las organizaciones se ve transformado por la visión de las clases sociales, cuyas condiciones de existencia son muy distintas a las reconocidas por los funcionalistas y positivistas.

En la segunda orientación, otro grupo de autores, partiendo de los análisis depurados de las variables políticas, económicas, filosóficas, éticas, etcétera, ubican el estudio de la administración como una totalidad histórica, tomando en cuenta elementos soslayados por la teoría convencional de la administración.

Este proceso de configuración teórica se inicia con Aristóteles (2008), Maquiavelo (1969), y Hobbes;(1980) continúa con Hegel (1987), Marx(1978), Durkheim (1982), Weber (1969), Mosca (1939), Pareto (1916), la escuela de Frankfurt, y prosigue hasta nuestros días. Los diferentes constructos teóricos, neomarxismo,posestructuralismo (Baudrillard, 2004; Lyotard, 1990; Habermas, 1993), continúan con la tradición crítica.

La teoría crítica se ha distinguido por estar comprometida con las nuevas condiciones sociales, políticas y económicas, como una teoría histórica y dialéctica que intenta capturar y conceptualizar los cambios históricos y evaluar el impacto de dichos cambios (Kellner, 1998).

El posmodernismo francés (Saussure, 1987; Levi Strauss, 1964; Barthes, 1994) y la nueva teoría francesa (Lyotard (1990), Baudrillard (2002) y otros) polemizan en contra de la teoría crítica, en donde los teóricos críticos reconocen una continuidad, y existen quebrantos: el racionalismo cartesiano, la autoconciencia hegeliana y el etnocentrismo liberal y marxista. Tales quebrantos se produjeron en la antropología (el relativismo cultural), en la lingüística (Lyotard, 1990), Baudrillard, (2002) y en el psicoanálisis (Lacan, 2008; Foucault 1970), todos ellos se oponen a la visión histórica que desaparece en la modernidad, en el “fin de la historia”, el sitio “omega” de la historia, el mañana donde el hombre se reconcilia consigo mismo, con la naturaleza y la sociedad, con sus orígenes.

En la posmodernidad, los cambios no permitieron echar raíces, el progreso perdió dirección, perdió sus fines, ninguna tecnología garantiza el futuro promisorio, no se sabe hacia dónde vamos, existen una infinidad de escenarios posibles que nos esperan o que se pueden crear. Este es el gran reto del futuro.

El marco conceptual de la teoría organizacional dentro de la teoría administrativa se origina en las aguas fangosas de los fundamentos de la “administración científica” de Taylor (1978). El objeto principal de la administración ha de ser, según Taylor, asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados, objetivo que no tiene fundamento científico. En la teoría neoclásica de la administración se mantiene como búsqueda el alcanzar el éxito económico de las organizaciones como último y exclusivo fin.

La teoría convencional de la organización —Mary Parker (1942), Herbert Simón (1981, 1982)— consideran a la organización como un sistema complejo de toma de decisiones, o como un sistema de interacciones de actividades y sentimientos (Homans, 1950), e incluso como un sistema cerrado o abierto o de contingencias. Hay evidencias de que la teoría neoclásica de la administración no ha superado el escollo de la clásica, en términos de considerar al trabajador como simple engranaje de una máquina. Los interaccionistas (Mayo y colaboradores, 1989) se interesaron exclusivamente en el mundo de las interacciones sentimientos como respuesta de productividad al condicionamiento económico del salario y del rendimiento, que es una propuesta de la “administración científica” de Taylor y Fayol (op.cit) Si se demuestra que la conducta afectiva se halla

condicionada por una serie de factores controlables, es difícil no servirse de semejante conocimiento para tratar de manipular a los trabajadores, y desentenderse lo mismo que los clásicos de los problemas del poder y la dominación.

Lewin (1968) y sus colaboradores (teoría de los grupos) querían demostrar que existía una relación constante y unívoca entre la satisfacción individual, la productividad y un estilo de liderazgo permisivo. Además, continuaron desconociendo las relaciones de poder y explotación que se anudan alrededor de la pirámide jerárquica y sin las cuales está solo aparece en un marco puramente formal.

Sin duda, al atraer la atención hacia los problemas de la participación, los seguidores de Lewin (1968), introdujeron una veta de investigación que se ha revelado fecunda, pero también se encerraron en una pauta de interpretación muy estrecha, que no les permite comprender las fuerzas actuantes dentro de las organizaciones. Kahn & Tannenbaum y sus colaboradores (1971) creen que se puede llegar a coordinar las actividades humanas en el seno de una organización y, asimismo, obtener el máximo necesario de aceptación utilizando estímulos económicos o ideológicos. Se busca así la perfecta productividad y un equilibrio entre los fines de la organización y la satisfacción individual de sus miembros. Utilizando un sistema “permisivo” de mando, en esta teoría tampoco es necesario estudiar los problemas del poder; basta con luchar porque el aparato de mando no se desintegre.

A este respecto, destaca la opinión de Barnard (1959), quien conceptualiza la organización como un sistema social cooperativo; es decir, como un sistema de actividades o fuerzas sociales, biológicas y físicas conscientemente coordinadas, cuyo balance tanto interno como externo debe mantenerse en equilibrio. No obstante, cualquier acción cooperativa coordinada exige que cada participante pueda contar con un grado de regularidad suficiente por parte de los demás. Esto significa, en otras palabras, que toda organización, cualquiera que sea su estructura, su objetivo y su importancia, requiere por parte de sus miembros una conformidad mayor o menor, pero siempre considerable y obtenida en parte por compulsión, apelando a la “buena voluntad”.

Michels (1969) y Manheim, (1982), son los primeros en destacar el dilema en que se encuentran forzosamente las burocracias modernas que quieren lograr profundas transformaciones sociales, sean reformistas o revolucionarias. La acción social no es posible sino a través de organizaciones burocráticas, y la existencia de estas es incompatible con los valores democráticos que son los únicos que hacen legítima la acción social.

El burocrático no es solamente un universo que no se corrige en función de sus errores, sino que es incapaz de transformarse conforme a la evolución acelerada de las sociedades, como lo muestra el nihilismo llevado a sus consecuencias más extremas en las proyecciones simbólicas típicas de Kafka.

Dentro de una visión sistemática (Michel, 1974), la organización debe concebirse como un sistema abierto, es decir, que tiene múltiples relaciones con el ambiente. También debe concebirse como un sistema con múltiples propósitos o funciones necesarias para

integrar y coordinar. Que conlleva muchos subsistemas en interacción dinámica. Y dado que los subsistemas son mutuamente dependientes, sus cambios afectarán el comportamiento de los demás. Las múltiples relaciones entre la organización y su ambiente hacen difícil especificar de manera clara las fronteras de una entidad dada.

Desde el punto de vista del enfoque sistémico, las organizaciones son concebidas como estructuras ordenadas y esta predisposición alienta el funcionalismo que conceptualiza la realidad dentro de un marco altamente estático y mecanicista.

El Pensamiento Científico es la herramienta intelectual mas contundente que ha desarrollado el Mundo Occidental. Su génesis se remonta a la Cultura Griega, en donde personajes de aquella época como , Thales de Mileto, Demócrito, Parménides, Empédocles, Hipócrates, Pitágoras, Ptolomeo, Euclides, Arquímedes y Galeno entre otros, dieron las pautas iniciales para que germine esta corriente de pensamiento en el mundo.

Posteriormente, en el medioevo, con los aportes de Galileo Galilei, quien hace unos meses atrás acaba de ser absuelto por la Iglesia Católica por su terca afirmación de que la Tierra no era el centro del sistema solar y que giraba alrededor del Sol, juntamente con Isaac Newton(2023) y René Descartes,(1960) colocan al Pensamiento Científico como la herramienta intelectual más poderosa que la Cultura Occidental creó jamás para descifrar y entender las incógnitas existentes en el mundo real.

El Pensamiento Científico se caracteriza por tres “erres”, (Checkland, 1981): 1. Reduccionismo . 2. Replicación .3.Refutación .A través de la interacción de estas tres “erres” es que el Pensamiento Científico crea conocimiento para interpretar y entender la realidad.

Tanto fue su éxito en las Ciencias Naturales, que su aplicación ha sido extrapolada a las demás ciencias, entre ellas la Ciencias Administrativas (Management Sciences). Bajo esta perspectiva, el modelo organizacional que se obtiene es aquel cuya finalidad esta ya predeterminada y no es cuestionable y lo único que interesa son los medios para lograr ese fin pre-determinado

Sin embargo, no es sino hasta la década de los años setenta del siglo XX, en que aparece formalmente el *Enfoque de Sistemas* a partir de los serios cuestionamientos que desde el campo de la Biología hizo Ludwig Von Bertalanffy (1974) a la forma causalista que el enfoque científico aplicaba para el conocimiento de los seres vivos. Esta forma de analizarlos fue rebatida por Bertalanffy, quien propuso tratarlos más bien como Sistemas Abiertos, que se encuentran en permanente interacción con lo externo, intercambiando materia, energía é información. Esta manera de ver la realidad es sistémica en vez de sistemática (la Ciencia lo es al usar sistemáticamente las tres “erres”), generando la aparición de lo que se conoce formalmente como el Movimiento de Sistemas, corriente intelectual que apoya y difunde el desarrollo teórico y práctico de este Pensamiento.

Otro hecho que marcó un hito en la comunidad científica, fue la conclusión que presentó en 1963, el meteorólogo y matemático Edward Lorenz, concluyó que las condiciones de un modelo meteorológico, pueden variar por alguna condición ínfima, algo tan simple como el aleteo de una mariposa puede contribuir a desencadenar efectos en cascada no previstos.

La diferencia fundamental existente entre el Pensamiento Científico y el Pensamiento de Sistemas radica en que el primero aplica un reduccionismo al apreciar la realidad, como característica metodológica fundamental de su forma de apreciar el mundo real, estando permanentemente a la búsqueda de una ley o principio que explique el comportamiento y permita la predicción de los fenómenos bajo análisis, refutando aquellas hipótesis que no resistan a una comparación consecuente con el mencionado mundo real. Este es el proceso sistemático a través del cual el Método Científico crea conocimiento, siendo la posición filosófica Positivista, la que rige su accionar, mediante la combinación del racionalismo y el empirismo.

En cambio, el Pensamiento de Sistemas es integrador, en vez de reduccionista, tanto en el análisis de las situaciones como en las conclusiones que nacen a partir de allí, proponiendo soluciones globales en donde hay que tener en consideración diversos elementos y relaciones que conforman la estructura de lo que se define como “sistema”, así como también de todo aquello que conforme el entorno del sistema definido. La base filosófica que sustenta a esta posición es el Holismo (del griego “holos” = entero).

La consecuencia de esta perspectiva sistémica, fenomenológica y hermenéutica es que hace posible ver a la organización ya no como que tiene un fin pre-determinado, sino que dicha organización puede tener diversos fines en función de la forma como los involucrados en su destino la vean, surgiendo la variedad interpretativa. Esta visión estaría condicionada por los intereses y valores que posean dichos involucrados, existiendo solamente un interés común centrado en la supervivencia de la misma. A esta visión hay que agregarle la trayectoria histórica de la organización, que condiciona su situación actual; adicionándole además el pasado y las aspiraciones futuras de los miembros de la misma, que influyen en su comportamiento.

Debe añadirse también, que el Enfoque de Sistemas, en su proceso de desarrollo reciente, ha evolucionado mediante la adición de nuevas corrientes filosóficas que proclaman no una realidad objetiva y externa al sujeto que observa esa realidad, como ocurre en la visión científica. Estas filosofías que enriquecen el Pensamiento Sistémico contemporáneo son la Fenomenología de Husserl y la Hermenéutica de Gadamer, (2003), que a su vez se nutre del Existencialismo de Heidegger (1980), del Historicismo de Dilthey (1998) y de la misma Fenomenología de Husserl. (1989), sino que bajo esta posición se define una relación muy estrecha entre el sujeto que observa y el objeto observado, de manera que la realidad ya no resulta extraña al sujeto e igual para todos, como lo propugna el positivismo científico, sino que ésta se construye entre el sujeto y el objeto, en un espacio-tiempo determinado.

Esta nueva visión de la organización es una mucho más rica y dinámica que la científica e interpreta mejor lo que sucede en el mundo real, estableciéndose un modelo organizacional que es construido permanentemente por los miembros de la organización, a partir de las interpretaciones que existan de la misma

En consecuencia, bajo la perspectiva científica se obtiene un modelo organizacional cuyos fines están predeterminados, en cambio, bajo la perspectiva sistémica-fenomenológica-hermenéutica se obtiene un modelo organizacional en donde los fines de la misma son producto de la co-construcción de los involucrados en ella.

Por su parte, la teoría de la contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa, todo es relativo, todo depende de una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de la organización. La teoría de la contingencia enfatiza que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa, todo es relativo, todo depende de una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de la organización. En otros términos, no hay una única y mejor forma de organizar.

El ambiente es vasto y complejo, pues incluye “todo lo demás” y está sujeto a diferentes condiciones: a) tecnológicas. b) legales c) políticas d) económicas e) demográficas f) ecológicas g) culturales

CONCLUSIONES

Desde finales de la Segunda Guerra Mundial hasta los últimos años de los 70, el consenso teórico y metodológico de los estudios organizacionales giró alrededor del funcionalismo y el positivismo, lo que proporcionó una base al poder burocrático. En las teorías contemporáneas de la administración —enfoque operacional (McGregor y colaboradores, op.cit)— y en la actual teoría de los sistemas —enfoque de las contingencias— prevalece la tolerancia y el eclecticismo.

Sin embargo, si analizamos el cuerpo sistemático de conocimientos relativos a la teoría de la organización, producto de la última década del siglo XIX, del XX, principios del XXI, podemos constatar la rica herencia que se ha gestado a lo largo de estos años de estudio de las organizaciones humanas y de la administración de gobiernos, iglesias, ejércitos y otras organizaciones sociales complejas. Los intentos por establecer una teoría general de las organizaciones han ido convergiendo, poco a poco, en un esfuerzo generalizado que llega a la actualidad, tanto las teorías clásicas y conductuales, como los enfoques de sistemas, contingentes y de calidad y excelencia, plasmados en una visión a nivel macro de las organizaciones como entidades socioculturales en las que actúan los procesos administrativos.

REFERENCIAS

Abrahamson, E/Fombrun. (1993). Forging the iron cage. Interorganizational networks and the production of macro culture, en Journal of management studies, pp.225-239.

Etzioni, A. (1967). Modern Organizations. Prentice Hall.

Argyris, C. (1964) *Personalidad y organización*. México: Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios.

Barnard, C. I. (1975). *Las funciones de los elementos dirigentes*. Madrid.

Barthes, R. (1994). *El susurro del lenguaje: más allá de las palabras y la escritura*. Barcelona, España: Paidós.

Baudrillard, J. (2002). *Cultura y simulacro*. Madrid, España: Kairos.

Bell, D. (1977). *Las contradicciones culturales del capitalismo*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Bertalanffy, Von, L. (1984). *Tendencias de la teoría general de sistemas*, 2a ed., España, Alianza.

Bion, Wilfred et al. (1961, 1985). *Experiencias en grupo*. Instituto Tavistock

Boje, D. and Dennehy, R. (1993). *Managing in the postmodern world* (1st Ed.). Dubuque, United States: Kendall/Hunt.

Boje, D., Gephart, R. P. and Thatchenkery, T. J. (eds.) (1996). *Postmodern Management and Organization Theory*. London, England / New Delhi, India: Thousand Oaks Sage.

Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo XXI.

Boulding, Kenneth, (1956). StuDocu. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-del-valle-de-mexico/enfoque-sistematico/teoria-general-de-sistemas-de-kenneth-boulding/18417670>

Burns, Tom y Stalker G.M. (2024). Structural contingency theory. Commerce Archiver

Burrell, Gibson and Morgan, Gareth (1979), *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Heinemann, London.

Cruz, F. (1988). *Teoría administrativa*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Chandler, J. A. (1962). *strategy and structure Chapters in the History of the Enterprise*. The United States of America.

Checkland, P. (1981) *Systems Thinking, Systems Practice*. John Wiley & Sons, New York.

Chomsky Noam, (1977). Reflexiones sobre el lenguaje, Editorial Sudamericana, Buenos Aires,

Dávila, Jorge (1994), Crítica parcial de la "Calidad Total", Revista FACES - Universidad de Carabobo, Año 4, N° 10, pp. 20-37.

Dilthey, Wilhelm, *Introducción a las ciencias del espíritu*, México, FCE, 1998.

Deleuze, G. y Guattari, F. (1993). *Qué es la filosofía*. Barcelona, España: Anagrama. De Saussure, F. (1987). *Curso de lingüística general*. Madrid, España: Alianza editorial. Dessler, G. (1993). *Organización y administración* (2.ª ed.). México: Prentice-Hall.

De Ventós, X. (1980). *Crítica de la modernidad*. Barcelona, España: Anagrama.

Descartes, René. (1960). *Discourse on method and meditation*. The library of liberal arts.

Desler, Gary, *Organización y administración*, México, Prentice-Hall, 1993.

Durkheim, E. (1978). *Las reglas del método sociológico*. La Pléyade.

Fayol, H. (1973). *Administración industrial y general*. México: Herrero.

Foucault, M. (1970). *La arqueología del saber*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI editores.

Franklin, Victor, (1991). *El hombre en busca de sentido*. Editorial Herde. Barcelona

Freud, Sigmund. (1982). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Alianza. Madrid.

Fromm, E. (1997). *El miedo a la libertad*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Gadamer, Hans-Georg. (2003). *Verdad y Método*, Salamanca: Sígueme

Gutenberg, E. (1983). *Fundamentos de la teoría económica de la empresa*. Buenos Aires. Ateneo.

Haseloff, O. W. 1973.: Theory und Technik des innovative Marketings, in: System Marketing Compendium II, Hrsg. H. Weinhold, St. Gallen. Habermas, J. (1993). *Ciencia y técnica como "ideología"*. México: REI.

Hersey, Paul y Kenneth, H. Blanchard, *Management of organizational behavior*

Hobbes, Thomas. (1980). *El Leviatán*. Ed. FCE. México

Homans, G. (1950). *The human group*. New York, United States: Harcourt, Brace and World. *Utilizing human resources*, 4 ta. Ed. Englewood, Prentice-Hall.

Heidegger, Martin. (1980). *El ser y el tiempo*. FCE. México.

Hegel, G. (1987). *Fenomenología del espíritu*. FCE.

Husserl E., (1989.) *Introducción a la fenomenología*, México, FCE,

Jameson, F. (1984). Postmodernism, or the cultural logic of late capitalism. *New Left Review*, 146, 53-93.

Hatch, Jo M. (1997). *Organization theory, modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford, United.

Kafka, (2020). Obras selectas. Edimat, libros. España.

Katz, D. Kahn, R.L. (1978): The Social psychology of organizations (2ª ed.), New York.

Katz, Judith. (1985). The sociopolitical nature of counseling. Journal. Sagepub. Com

Kellner, Douglas. (1988). *Critical Theory, Marxism, and Modernity. Development and Contemporary Relevance of the Frankfurt School*. Cambridge: Polity Press.

Koontz, H. (1994). *Curso de administración moderna, un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México: McGraw-Hill.

Koontz, H., Weihrich, H. y O'Donnell, C. (1991). *Elementos de administración* (4.ª ed.). México: McGrawHill.

Lacan, J. (2008). *El seminario de Jacques Lacan* (libro 2). Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Lewin, K. (1951). *Field Theory of Social Science*. Nueva York, United States: Harper and Row.

Lewin, K. (1968). *Psychologie dynamique: Les relations humaines*. Paris, France: Presses Universit  es de France.

Lewis, Kurt, (1972), *Psychologie dynamique: Les relations humaines*, Paris-Editions Universit  es.

Lilienthal, D. (1967). *Management: A Humanist Art*. Nueva York, United States: Columbia University Press.

Lorenz, Edward. (1963). Deterministic non periodic flow. Journal of the atmospheric Sciences. Volume 20

Luhmann, (1984). Los sistemas sociales. Anthropos.

Marx, Carlos,(1978). *Contribución a la crítica de la economía política, México, Ediciones Popular*

Mandel, E. (1968). Tratado de economía marxista. Editorial Era, México.

Mannheim, K. (1982). *Libertad, poder y planificación democrática*. México: FCE.

Maquiavelli, (1969, p.29,ss). Le opere. VII. De' principati nuovi che s' acquistano con le arme proprie e virtuosamente. Editori Riuniti. Roma.

Mintzberg, H. (1979): The Structuring of Organizations. Englewood Cliffs. N.J.

Michels, R. (1969). Los partidos políticos, un estudio sociológico de las tendencias oligarquicas de la democracia moderna. Amorrortu.

Merton, R. K. (2002). *Teoría y estructura sociales* (4.ª ed.). México: FCE.

Miller, G.A. (1967). The psychology of communication: seven essays. Basic Books. Abstract. Lucid essays on a wide range of topics, including cybernetics, grammar learning, and memory. Harvard Book List (edited) 1971 #346 (PsycINFO Database Record (c) 2016 APA, all rights reserved)

- Mill, J. (2006). *Principios de economía política*. México: FCE.
- Mills, C. W. (1961). *La imaginación sociológica*. México: FCE.
- Mills, C. W. (1957). *La élite del poder* (1.ª ed.). México: FCE.
- Mosca, G. (1939) The ruling class. Royal Institute of international Affairs.
- Morgan, Gareth (1986), *Images of Organizations*, Sage, Beverly Hills.
- Morgan, Gareth (1989), *Creative Organization Theory. A Resource book*, Sage, Beverly Hills.
- Monturi, A. (1996). *Ecology/postmodernism/learning* cap. "Ecological futures", PP. 194,201.
- Miller, O/Form, W.H. (1957). *Empresa, centro de producción, entorno*. Opladen.
- Newton, Isac (2023). *Principios matemáticos de la filosofía natural*. Alianza Editorial.
- Pareto. (1916). *Manual de Economía política*.
- Parson, T. (1951). *The social system*. Free Press. Illinois.
- Parker, M., Metcalf, H. C. and Urwick, L. (eds.) (1942). *Dynamic Administration: The Collected Paper*
- Porter, L.W, et al. (1975). *Behavior in organization*. N.Y. Mc Graw Hill.
- Reed, M. (1992). *The Sociology of Organizations: Themes Perspectives and Prospects*. London, England, Harvester-Wheatsheaf.
- Reed, Michael (1993), *Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in Organization Theory* en Hassard, John and Parker, Martin (Eds.), *Postmodernism and Organizations*, Sage, London.
- Reich, Wilhelm (1941). *La función del orgasmo. El descubrimiento del orgón*. Fundación Mente Clara
- Rivera, José (1999). *El concepto de organización*. Departamento de Ciencias Empresariales, Universidad de Alcalá.
- Schein, E. (1985): *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.
- empresarial y el liderazgo, Barcelona, 1988, Plaza y Janés).
- Simón, H. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Aguilar.
- Sprott, W. J. H. y Johnson, H. M. (1968). *Sociología y psicología social de grupo*. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Schwarz (1977). *Norma activation theory, determinants of consumer, integrated model*.

Taylor, F. (1978). *Principios de la administración científica*. México: Herrero.

Tannenbaum, Robert y otros(1971), *Liderazgo y organización*, Argentina, Troquel,

Weber, M. (1969). Teoría de las categorías sociológicas. En *Economía y sociedad* (tomo II) (pp. 753-755). México: FCE.

Weber, M. (1977). *Estructuras de poder*. Buenos Aires, Argentina: La Pléyade.

Wittgenstein, Ludwig,(1997). *Observaciones sobre la filosofía de la psicología*, México, UNAM- Instituto de Investigaciones Filosóficas,

Woodward, Joan (1970). *Industrial organization and control*. Universidad de Oxford.

Ulrich, H./Probst, G.J.B. (1984). *Self-organization and management of social systems*. Berlin, Springer.