



DEBATES TEÓRICOS Y META-TEÓRICOS EN EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES Y LOS FENÓMENOS DE ORGANIZACIÓN

Silvia Viridiana Ramírez Atilano¹

Resumen

El objetivo de este trabajo es presentar un recorrido de los diversos debates que han construido el análisis organizacional². Ello con la finalidad de esclarecer algunas de las rupturas, continuidades, defensas y críticas en las propuestas de análisis teórico y meta-teórico de la Teoría de la Organización (TO), la Administración y un conjunto heterogéneo de Estudios de las Organizaciones (EO). Para ello se exponen diferentes propuestas y autores que han encarnado dichas discusiones, haciendo del análisis organizacional un terreno controversial.

La estructura de este ensayo se integra de cinco apartados a lo largo de los cuales se pretende de dar cuenta de las pugnas que permean el análisis organizacional así como sus puntos de convergencia. En el primer apartado se expone el surgimiento y consolidación de la Teoría de la Organización y su campo de análisis. En segundo lugar, se presentan algunas críticas hacia la TO. Como tercer punto se exhiben los argumentos principales que sustentaron la defensa de la TO frente a sus detractores. En un cuarto momento se exponen las críticas a la TO desde las reflexiones meta teóricas. En quinto término se exponen las tensiones entre la TO y los Estudios Organizacionales. Finalmente se exponen algunas conclusiones.

Palabras clave:

Teoría de la Organización (TO), Estudios Organizacionales (EO), Análisis Organizacional, Reflexión meta-teórica.

¹ Estudiante de Doctorado en Estudios Organizacionales UAM-Iztapalapa.

² Entendido este como las diversas pretensiones explicativas sobre las organizaciones y los fenómenos de organización.

Introducción

Si bien resulta casi incuestionable la importancia de las organizaciones como actores sociales relevantes en la vida social contemporánea, ellas no son fenómenos homogéneos, naturales, ancladas a contextos históricos idénticos, ni correspondientes a una mirada analítica universal. Por ello, al hablar de organizaciones no sólo nos referimos a empresas, abarcamos una gran diversidad de formas diferentes tales como las organizaciones públicas, civiles, iglesias, fundaciones, sindicatos, escuelas, hospitales, colectivos, organizaciones informales, etc. Entendemos que las organizaciones son siempre producciones sociales, históricas y no estáticas, por lo cual constituyen procesos convergentes y divergentes de organización. Organización no sólo de estructuras, sino de espacios, de roles, de representaciones, de significados, de discursos y de instituciones que trazan su inteligibilidad.

Bajo estas consideraciones es ineludible la importancia de analizar estos fenómenos, de poner nuestra mirada en los diferentes procesos históricos que les han construido, de atender las diferentes teorías, estudios e investigaciones que las han objetivado para ponerlas en el centro de nuestra atención. Y por lo anterior nos ha surgido la inquietud de cuestionar cómo se ha teorizado y representando a la organización o los fenómenos de organización en diferentes abordajes. Desde este punto de vista, hemos considerado pertinente dar a conocer los debates que subyacen a dichos abordajes, intentar hacer una retrospectiva sobre los diferentes planteamientos que les buscan aprehender.

Por tales motivos es que en este trabajo nos hemos planteado el objetivo de presentar un recorrido de los diversos debates que han construido el análisis organizacional³.

Ello con la finalidad de esclarecer algunas de las rupturas, continuidades, defensas y críticas en las propuestas de análisis teórico y meta-teórico de la

³ Entendido este como las diversas pretensiones explicativas sobre las organizaciones y los fenómenos de organización. Esto se problematizará de manera breve más adelante.

Teoría de la Organización, la Administración y un conjunto heterogéneo de Estudios Críticos de las Organizaciones.

Justificamos nuestros argumentos anteriores en la necesidad de (re)presentar los diferentes proyectos políticos que se discuten en el espacio académico, y así repensar la comprensión dicotómica que ha prevalecido en los diferentes abordajes sobre las organizaciones y los fenómenos de organización. Para ello, hemos estructurado este ensayo en cinco apartados en los cuales se da cuenta de las pugnas y debates que permean el análisis organizacional.

En el primer apartado se expone cómo surgieron los primeros estudios e investigaciones sobre la fábrica, la empresa y la organización conformando un heterogéneo grupo de abordajes aglomerados en el concepto de Teoría de la Organización. En segundo lugar, se muestran algunos de los argumentos centrales que han soportado las críticas hacia la TO, tanto desde el punto de vista de los modelos de organización que promueve, así como de las diferentes debilidades y contradicciones teóricas que le subyacen. Como tercer punto se presentan los argumentos principales que sustentaron la defensa de la TO frente a sus detractores. En un cuarto momento se exponen las críticas a la TO desde las reflexiones meta teóricas comenzadas en la década de los ochenta. En quinto término se exponen las tensiones entre la TO y los Estudios Organizacionales, destacándose la ambigüedad de los argumentos en debate. Finalmente se exponen algunas conclusiones.

1.- Análisis de las organizaciones desde la Teoría de la Organización (TO).

La mayor parte de los estudios sobre organizaciones y sobre empresas realizados durante la primera mitad del siglo XX se adhirieron teórica y metodológicamente a corrientes anglosajonas y europeas tales como el estructural funcionalismo sociológico, la teoría psicológica del conductismo y la teoría económica neoclásica.

En el terreno histórico fueron conformando un cuerpo heterogéneo de postulados teóricos que fueron agrupadas bajo el concepto de Teoría de la Organización⁴, pues a pesar de integrar abordajes disciplinares diversos, sus propuestas convergían en aspectos como: trazar una imagen de la vida pública y de la sociedad con acentuación hacia la vida empresarial⁵; enfoque hacia el diseño de formas de organización del trabajo industrial; marcada visión del orden; énfasis en la racionalidad instrumental, el progreso, eficacia y eficiencia.

La centralidad de la figura de la fábrica y de la empresa se encuentra vinculada a los procesos de industrialización comenzados en Inglaterra y difundidos a lo largo del mundo en el siglo XIX, de manera particular, por la expansión colonial europea lo cual implicó una reorganización de los sistemas de producción y formas de organización del trabajo.

Esto derivó en la objetivación del interés por problematizar y resolver las demandas de la gran Industria fabril, y desde comienzos del siglo XX comenzaron a proliferar estudios provenientes de diversas disciplinas que ofrecían *camino* o *rut* de éxito para las empresas subsumiendo así las problemáticas organizacionales en la aplicación de técnicas para lograr la adecuada cooperación y la integración de intereses antagónicos en estos espacios, garantizando así su eficiencia.

Benjamín Coriat (1994) en su obra *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa* hace una exposición muy ilustrativa respecto de los orígenes y desarrollo de las sociedades europeas del siglo XVIII⁶ -

⁴Este cuerpo de teorías se caracterizó por plantear una estructuración y especialización de la división del trabajo y los procesos productivos jerárquica y técnica en donde existió una clara separación entre la concepción del trabajo y su ejecución lo que implicó la búsqueda del control de tiempos y movimientos del proceso productivo, y el control de los comportamientos de los trabajadores en el amplio sentido (Alvesson, 1996; Clegg y Hardy, 1996; Pfeffer, 2000).

⁵ Desde estos abordajes otro tipo de organizaciones tuvieron un papel marginal en sus análisis a pesar de que de igual forma habían emergido de la sociedad y jugaban un papel relevante como canales de representación colectiva tales como las asociaciones religiosas, asistenciales, las confederaciones, los sindicatos, entre otros.

⁶ Cabe aclarar que Coriat (1994) centra su planteamiento en el contexto europeo específicamente en las condiciones industriales de Inglaterra para entender por un lado, cómo éstas impactan el pensamiento capitalista occidental principalmente en Estados Unidos; y por otro lado, cómo se

particularmente la inglesa- para contextualizar cómo se transformaron los espacios organizacionales, las formas de trabajo, la concepción del individuo, y la organización de la vida social como resultado de los procesos de industrialización y la transición hacia una Economía Industrial Capitalista. Así, puede destacarse que la visión del orden social que fue germinando en la figura de la fábrica y posteriormente en la de la empresa trastocaron la vida social en amplio sentido; pero de forma particular ello introdujo modificaciones en las relaciones de fuerza entre clases; un nuevo régimen de acumulación de capital y nuevas secuencias de modalidades y prácticas estatales de regulación y control social durante el siglo XIX.

Lo anterior derivó en la implementación de medidas orientadas a la destrucción del oficio y la expropiación del “saber hacer” obrero delimitando así una nueva definición del trabajo; además, la introducción de tecnologías de medición de tiempos y movimientos representadas por el cronómetro implicó que el control tiempo se convirtiera en el elemento ordenante de la vida social; y finalmente con los movimientos fordistas se logró consolidar la producción y el consumo en masa a partir de la maquinización del trabajo permitiendo llevar al extremo la intensificación de la productividad, la prolongación efectiva de la jornada de trabajo, la parcialización del mismo –separación clara entre planeación y ejecución- y la consolidación de principios de control y vigilancia (Coriat, 1994).

Las formas de control en las empresas fueron adoptando múltiples modalidades a lo largo del tiempo. En un primer momento, se privilegió el uso de instrumentos enfocados a ejercer coacción corporal así como la regulación de incentivos económicos (homo- economicus); en un segundo momento, ya no sólo se evidenciaba el soporte del control en la propiedad y en los medios de producción; sino también, en el conocimiento de las personas respecto de dichos

consolida de forma general una Economía Capitalista Industrial en el seno de las sociedades occidentales .

medios y procesos de producción, pasando a ser más sutiles, menos corpóreos, pero más efectivos⁷.

Cabe mencionar que hasta ese momento los abordajes de las organizaciones se centraban en características de la estructura formal, y en la regulación de comportamientos desde dentro a través de jerarquías de autoridad; pero es en la década de los sesenta en que se replantea este enfoque de análisis para dar cabida a una visión de macro-determinación de las estructuras y con ello, el reconocimiento de las organizaciones como fenómenos sociales dependientes de su contexto/ambiente.

Resultan ilustrativos los planteamientos de Lawrence y Lorsch (1973) para quienes la organización, debía ser entendida como un sistema abierto, donde la conducta de sus miembros se encontraba interrelacionada e interdependiente respecto de la organización formal. Así, argumentaban que: “el sistema al ampliarse tiende a dividirse en partes que deben ser integradas para que el sistema funcione como un todo; y el sistema debe adaptarse a los cambios que suceden en el mundo exterior” (Lawrence y Lorsch, 1973:17). Son estos principios de adaptación e integración los que servirían para trasladar la atención de la eficiencia interna, hacia la eficiencia exterior, ya no eran sólo los procesos internos, sino la adaptación a las circunstancias y necesidades del sistema mayor. La delimitación de un dentro y un fuera para las organizaciones se convertía cada vez más en una categoría insoslayable en cualquier tipo de análisis.

La constante relación entre TO y Administración se explicaba entonces por su interés en eficientar las funciones de las organizaciones y empresas. El avance de la Administración en el siglo XX se enmarcó en el contexto de posguerra, por tanto, no estuvo desvinculado del desarrollo de la industria pesada, la logística y la

⁷ Así “existían al mismo tiempo un conjunto de normas técnicas que ejercían un control impersonal, la vigilancia y supervisión directa, y un diseño estructural a través del cual se fomentaba la **obediencia**” (Clegg y Hardy, 1996: 623). Lo anterior se hizo tangible en la práctica cotidiana de la organización gracias a los desarrollos de Taylor sobre la Administración Científica y los realizados por Henry Ford respecto de las cadenas de montaje durante las primeras décadas del siglo XX; pero es su difusión e institucionalización (taylorismo/fordismo) lo que permitió que sus planteamientos fueran llevados a todos los espacios industriales y organizacionales.

cibernética lo cual obligaba a una necesaria sistematización de actividades y procesos orientados al desarrollo del capitalismo industrial. Entonces, tanto la TO como la Administración quedaban ancladas a una pretensión de sistematización de respuestas a los problemas de la gran empresa cuyo sesgo fue eminentemente utilitarista y pragmático (Aktouf, 1992; Alvesson, 1996; Pfeffer, 2000).

2.- Críticas a la Teoría de la Organización.

Sin embargo, los diversos enfoques de la Teoría de la Organización como de la Administración no escaparon a las contradicciones, dando pie a numerosas y controvertidas críticas que se desarrollaron de manera álgida durante la década de los ochenta del siglo pasado, particularmente porque comienzan a visualizarse las potencias económicas asiáticas, y de manera particular el crecimiento acelerado en Japón, como resultado del desarrollo y uso modelos de producción diferentes- en algún sentido- a los occidentales.

En este plano, modelos que se soportaron en el concepto de "Calidad Total" representaban formas más eficientes tanto en el uso de recursos como en la implantación de estrategias de control⁸ (Clarke y Clegg, 1998). Ello permitió mostrar que la rigidez, instrumentalidad, y formalidad de la burocracia –en general- limitaba el incremento de la productividad e incurría en costos que podrían eliminarse.

Con ello, se dio pie a la redefinición de las formas organizacionales existentes en el imaginario occidental, ello implicaba en algún sentido, cuestionar al *modelo arquetípico weberiano*⁹. Lo anterior porque se evidenció que la forma burocrática no resultaba ser la única y mejor forma organizativa, a pesar de que durante mucho tiempo se institucionalizó como la representación predominante

⁸ Por ello, no resulta extraño que comenzaran a adoptar un tinte de moda, de urgencia y de necesidad para la elite empresarial occidental y de esta manera no representaran ningún tipo de problemática hacia los intereses de estos grupos.

⁹ Se entendía a dicho modelo como "La administración burocrática pura, o sea la administración burocrática-monocrática, atendida al expediente, es para toda experiencia, la forma más racional de ejercer dominación, y lo es en los sentidos siguientes: en precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza" (Weber, 1981:178)

por excelencia. Esto permitió cuestionar no sólo la pertinencia del modelo, sino los soportes ideológicos que legitimaron su institucionalización.

Para nuestra exposición hemos dividido las críticas a la TO en dos ámbitos; el primero que corresponde a las representaciones organizacionales sustentadas en el modelo burocrático; y el segundo en donde se problematizan las críticas hacia sus planteamientos teóricos.

2.1.- Críticas a la representación burocrática de la organización

Una de las primeras propuestas críticas hacia la TO y sus representaciones organizacionales fue la realizada desde la sociología inglesa por David Silverman (1975). Dicho autor, centró su crítica en los análisis de las organizaciones realizados sobre la base del funcionalismo, y los sistemas socio-técnicos. Ello, porque dichos abordajes respaldaban el statu-quo y el mantenimiento del mismo, además de que descontextualizaban las estructuras de los seres humanos, subyugándolos a una lógica de dominación.

Así mismo, el autor debatió que la TO privilegiara el uso de métodos de investigación de las Ciencias Naturales, la centralidad en el comportamiento humano en detrimento de la acción, la exclusión de la dimensión significativa como constituyente de la realidad organizacional, la negación de las interacciones sociedad-hombre en donde ambos se constituyen, y el papel de las personas en las transformaciones y cambios. En tal sentido argumentaba que en la TO “se sobre enfatiza su posibilidad explicativa de la conservación de los sistemas sociales –entendidos como totalidades- y se desconoce la dirección y contenido – significativo-simbólico- de la acción” (Silverman, 1975: 277).

Por tales razones, el objetivo de su obra fue proponer un nuevo enfoque denominado *Marco de Referencia Accional* en donde : “se trata entonces de aprehender tanto el micro problema de las orientaciones y la conducta de actores particulares, como el macro problema de la pauta de relaciones establecidas por la interacción de aquellos” (Silverman, 1975:273). Esta obra representó una fuente

potencial de proposiciones para el análisis organizacional. Ello, por que sugería que "sería provechoso considerar que el contexto en que está ubicada la organización es la fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás" (Silverman, 1975:161).

Se planteaba el tránsito de una visión racional instrumental, a una perspectiva que reconocía la posibilidad de múltiples racionalidades, las cuales adquirirían sentido en la interacción otorgando la capacidad a los seres humanos para definir, interpretar, reinterpretar y cambiar su mundo y realidad a través de la reificación o desinstitucionalización de los significados¹⁰ que eran considerados legítimos en cada una de sus definiciones de la situación.

Desde la perspectiva del marco de referencia accional las organizaciones eran consideradas como "[...] el resultado de la interacción de personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas, en donde el contexto es importante porque es la fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentido a los demás" (Silverman, 1975:161)

En esta forma de conceptualizar a la organización se enfatizaba en la dimensión significativo-simbólica dado que se parte de la idea de que dicho espacio social no es un lugar que posea una naturaleza independientemente de los actores que la constituyen. Por el contrario se recalca la forma en que dicho espacio es construido y definido socialmente a partir de un conjunto de acciones en donde los actores se definen a sí mismos, a los demás, y sus roles y situaciones en ese contexto.

Desde el marco de referencia accional se propone abandonar las pretensiones del conocimiento de la conducta de los individuos, y comenzar a

¹⁰ Para que los significados permanezcan objetivados como un stock de conocimientos compartidos, es necesario considerar el papel de las instituciones como aquellos aspectos de la realidad social que marcan determinadas pautas a los actores para significar sus acciones, definir situaciones y roles en las mismas, en un contexto de interacción social determinado.

indagar en la acción de los mismos, cuya diferencia radica esencialmente en el contenido simbólico de la acción¹¹. Entonces, la propuesta de Silverman (1975) constituyó una invitación a repensar el análisis de los fenómenos de organización desde el plano significativo y simbólico. De esta manera, se trazaba la posibilidad de mediatizar o sintetizar –desde un enfoque dialéctico- posturas consideradas hasta ese momento dicotómicas.

Así mismo, en el terreno de las discusiones teóricas Burrell y Morgan (1985) lanzaron una crítica severa al funcionalismo prevaleciente en los abordajes de la TO y diseñaron una propuesta novedosa para la época a la cual se le denominó “La teoría Anti-organización” o “Theory Anti-organization”.

En ella, los autores planteaban la necesidad de cuestionar los supuestos ontológicos, epistemológicos, metodológicos y sobre la naturaleza humana¹² que soportaban a la TO, pues eran estos los que limitaban el avance hacia nuevas formas de comprensión de las organizaciones, pero sobre todo, en la práctica sometían a los trabajadores a sistemas de dominación y opresión. Por ello, su propuesta teórica buscaba ser el antagónico de la TO y pretendía erigirse como un campo de análisis organizacional que contrarrestara los efectos negativos del funcionalismo.

De acuerdo a los autores su propuesta es anti-organización porque: 1) la organización es vista con un estatus ontológico precario, 2) como una construcción social reificada e intermediaria, 3) su centro de atención es en el modo de organización (organizing) y no la organización per se, 4) se opone a la TO funcionalista, 5) La TO es vista como errónea, conservadora, empresarial, sustenta

¹¹ “La acción de los hombres es significativa para ellos mismos (...) al hacerlo, construyen un mundo social, [en consecuencia y a diferencia del científico natural] el sociólogo debe comprender la lógica interna de la vida social” (Silverman, 1975: 162).

¹² Para los autores (Burrell y Morgan (1985) el aspecto ontológico alude a la discusión sobre la esencia de los fenómenos de organización –objetivos/subjetivos-; el aspecto epistemológico busca atender las formas de conocimiento y los supuestos que dan validez a este – positivismo/intepretativismo; el aspecto metodológico refiere a las formas de adquisición y producción de conocimientos –nomotético/ideográfico; y finalmente la concepción de la naturaleza humana que pretende dar cuenta del papel del ser humano en la sociedad – voluntarismo/determinismo.

el sistema presente de dominación ideológica al interior de la sociedad contemporánea (Burrell y Morgan, 1985).

En el fondo, esta propuesta a demás de ser una oposición a las orientaciones funcionalistas y pragmáticas de la sociología norteamericana, también buscaba abrir terreno a teorías y abordajes europeos, no sajones; ello se evidenciaba en una inversión de los supuestos acerca de la naturaleza de la ciencia y la sociedad y en el posterior debate que se encarnaría para defender un supuesto campo de análisis: el de las organizaciones. Entonces lo que se buscaba era la defensa de una sociología crítica que considerara la alienación y la explotación como producto de las prácticas organizacionales, pero sobre todo de los modelos de organización¹³ y sus respectivos instrumentos de control.

Por su parte, una de las primeras categorías que trató de dar cuenta de las formas organizacionales emergentes, diferentes a las burocráticas, fue el de *organizaciones post-industriales* (Heydebrand, 1989). A nuestro parecer la importancia de esta categoría o concepto era que enfatizaba en la importancia del desarrollo histórico en la conformación de organizaciones, sin pretender caer en un determinismo tal cual era planteado, por algunos teóricos de la escuela de la Contingencia.

Desde esta perspectiva se caracterizaba a las organizaciones como “[...] pequeñas, cuyo objeto generalmente son los servicios, la información, o producción automatizada; su tecnología está computarizada; su división del trabajo es informal y flexible y su estructura administrativa está descentralizada funcionalmente, es participativa, traslapándose de muchas maneras con funciones no administrativas” (Heydebrand, 1989: 327).

¹³ La Organización interviene entre el hombre y la apreciación de la naturaleza y la totalidad; por tanto las organizaciones contribuyen a la alienación, reflejan un modo de vida social, su centro de atención es entonces el modo de organización que refleja una totalidad particular (Burrell y Morgan, 1985)

Esta reconceptualización enfatizaba aspectos y elementos de análisis que habían quedado soslayados en abordajes anteriores¹⁴, pero sobre todo, recuperaba la importancia del contexto histórico para la comprensión de los cambios y transformaciones. En esos términos, la idea de “post” trazaba una línea imaginaria entre un antes y un después que aludía por un lado al tránsito de una economía basada en la producción industrial, a una producción reorganizada a partir de artefactos y tecnologías; y por otro lado, la modificación de los instrumentos de control.

A este respecto Heydebrand (1989) planteaba tres hipótesis históricas a través de las cuales buscaba explicar los tránsitos anteriores. La primera, defendía que el modelo burocrático de control y su base de legitimación (racionalidad formal-legal), fue un elemento esencial del desarrollo capitalista a finales del siglo XIX y a principios del XX. La segunda, planteaba que el control burocrático comenzó a cambiar, a consecuencia de modificaciones en las formas de acumulación capitalista.

Finalmente, establecía que el incremento de las corporaciones multinacionales, pautaban el cambio del capitalismo industrial al postindustrial (aproximadamente a partir de 1960). Con estas hipótesis, el autor reformulaba las formas de análisis de las organizaciones al anteponer el desarrollo histórico al estudio de estructuras.

En otro terreno, se comenzó a hablar de organizaciones pos-modernas como una forma de evidenciar el avance en la concepción de éstos fenómenos más allá de la figura burocrática. En esta dirección son representativos los argumentos de Stewart Clegg (1990) quien problematiza sobre qué implicación o implicaciones tiene la connotación de “moderna” y “posmoderna” para la comprensión y el análisis de las organizaciones. Su postura se orienta a defender

¹⁴ En suma, las nuevas formas organizacionales son posburocráticas en el sentido de que se apartan de la racionalidad formal, de una jerarquía establecida y de la división del trabajo, de la especificación formal de procedimientos, de relaciones de trabajo más allá de las normas rígidas de interacción.

que lo moderno de una organización está en su representación burocrática, su carácter racional-instrumental; mientras que lo posmoderno es sólo para nombrar a una forma distinta a la burocrática¹⁵.

De tal forma se argumentaba: “usamos el término posmodernas por oposición al modelo weberiano de organización moderna; sin embargo, tanto una como otra no están desconectadas” (Clegg, 1990: 180). Esto permitía marcar tanto una ruptura con una continuidad en las formas y prácticas organizacionales. Así se planteaba que la TO era una construcción de la modernidad y en ese sentido, la división y control del trabajo resultaban los ejes centrales de toda empresa teórica, incluso en algunas concepciones de la organización posmoderna.

2.2.- Críticas a las propuestas de análisis en la Teoría de la Organización.

Al abrirse vetas de análisis diferentes a las propuestas realizadas hasta el momento por la TO, formas alternativas de entender y representar a las organizaciones emergían. Ya durante la década de los setenta se hacían latentes los debates en torno a la pertinencia de estos dispositivos teóricos. Resulta relevante la creación del Grupo Europeo de Estudios Organizacionales (EGOS) encabezado por Stewart Clegg y David Dunkerley quienes centraban sus críticas a los estudios norteamericanos anclados en las premisas de la sociología funcionalista por exaltar prejuicios de la vida americana y sus componentes ideológicos afines al capitalismo. Como alternativa proponían un “enfoque crítico hacia las ideologías dominantes, la recuperación de la historia como origen de significados y el reconocimiento de los aspectos políticos, históricos, tecnológicos y de género en las organizaciones” (Clegg y Dunkerley, 1977: 2).

¹⁵ La organización moderna es representada como una mezcla de las técnicas tayloristas/fordistas de producción y las burocrático/racional/weberiana de gestión. En ese sentido, el autor argumenta “La organización, concebida en términos de su antecedente moderno, implica un grado de unidad normativa legal y moral, un solo centro de cálculo y clasificación, una distribución relativamente inequívoca de poder e influencia, y un escenario de acción lo suficientemente uniforme de acciones similares que se espera traerán consecuencias similares para el conjunto y, por tanto, debe interpretarse de una manera similar” (Clegg, 1990:19)

Así mismo, se comenzaban a visualizar dos corrientes o perspectivas alternas a la TO que correspondieron a las denominaciones Teoría Crítica del Management y Estudios Posmodernos de la Organización. *La Teoría Crítica del Management* emergía en 1970, época caracterizada por crisis petroleras, crisis económicas mundiales, crisis en finanzas públicas y movimientos sociales emergentes. Surgía como crítica al desarrollo del Capitalismo Industrial en tanto forma opresiva del ser humano, destacando el papel de la alienación de este en los espacios laborales (Aktouf, 1992) .

Ahora bien, *los Estudios Posmodernos de las Organizaciones* surgen en 1980, época caracterizada en el discurso como de severas transformaciones derivadas principalmente del proceso de apertura y modernización económica, proceso de globalización, managerialización de la sociedad, crisis económicas. Surge como crítica a los valores y formas de pensamiento moderno, rechazando los enfoques objetivistas sugiriendo la dimensión simbólica como articuladora de las relaciones sociales.

Destacan la centralidad del discurso, las identidades fragmentadas, la crítica a la filosofía de la presencia y representación, la pérdida de credibilidad y legitimidad de las meta narrativas organizacionales convencionales, la relación poder/ conocimiento y la hiper realidad. Por lo cual enfatizan en el discurso y narrativa como expresión de las relaciones sociales y políticas en las organizaciones (Clegg, 1996; Alvesson, 1996, Pfeffer, 2000).

De forma general, puede decirse que tanto la Teoría Crítica del Management, como los Estudios Posmodernos de las Organizaciones criticaban la etnocentricidad del pensamiento organizacional occidentalizado de cuatro formas principales: 1) la relación poder/conocimiento, 2) Visión construccionista no dualista de la experiencia y el lenguaje, 3) una teoría social del conflicto histórico y 4) reconocimiento de diversos aspectos de la complejidad humana; sin embargo estos tópicos son entendidos de forma diferenciada en cada perspectiva (Alvesson, 1996).

3.- La defensa de la Teoría de la Organización

A pesar de las numerosas corrientes críticas que se erigieron en contra de la TO, existieron también resistencias. Resistencias que trazaban una tensión constante entre versiones de la realidad contrapuestas, contradictorias y cargadas de una multiplicidad de intereses que rebasaban incluso, los espacios mismos de las confrontaciones.

De esta manera, la TO relegada como ortodoxa, conservadora y acrítica; buscaba ser reposicionada por algunos teóricos que negaban toda pretensión de socavamiento de sus postulados. En el fondo, subyacía una confrontación entre los modelos europeos y norteamericanos; entre formas de investigación con base en la sociología v.s. aquellas soportadas en la Administración y el Management; choques no sólo teóricos, o metodológicos, sino también ideológicos.

Es en esta discusión que Lex Donaldson¹⁶ (1985), con su famosa *In defense of Organization Theory. A reply to the critics*, busca contra argumentar los ataques emitidos por los críticos de los estudios contingentes.

En primer lugar, el autor defiende que la Contingencia no representa una escuela irrelevante en el análisis de las organizaciones, por el contrario, marca un hito pues define dimensiones de análisis organizacional a través de medidas objetivas de la estructura que permiten comprender el funcionamiento de las mismas. En segundo lugar, se argumenta que las organizaciones constituyen "objetos de estudio" en su propio derecho, pues son producciones humanas objetivadas, que como tales adquieren un significado que trasciende a los individuos que la conforman. En tercer lugar, se aboga por la pertinencia de los abordajes metodológicos y su interés en las relaciones causales y patrones regulares como normas de comportamiento generalizado a las organizaciones. Finalmente; se sustenta la utilidad del enfoque estructural-funcionalista para

¹⁶ Exponente de la escuela de la Contingencia, académico y teórico norteamericano.

comprender a las organizaciones y su reproducción actual incluso en los abordajes críticos (Cf. Donaldson, 1985).

En el fondo de la crítica de Donaldson hacia sus detractores subyace la defensa de un campo de estudio, de análisis de las organizaciones diferente a la Sociología, desprendida de la Economía, y vinculado en mayor medida a la Administración; una Teoría de la Organización que trasciende campos disciplinares pero converge en el análisis de la organización como un objeto y como un actor social contemporáneo.

En un tenor de ideas similar, pero en fechas más recientes Rita Gunther (2003) ha abogado por la reconsideración de los aportes de la TO al análisis de las organizaciones. En su texto *Beyond Contingency: from structure to structuring in design of the contemporary organizations* defiende que los aportes de la contingencia sobre la estructura y el desempeño de la organización no han sido comprendidos en su totalidad, y en muchos casos han sido tergiversados, impidiendo así recuperar su potencial analítico¹⁷.

En primer plano argumenta que los académicos y administradores se han servido del reconocimiento de los ambientes y contextos para adecuar sus procesos internos y mejorar su eficiencia en los mercados; y, en segundo lugar, menciona que han permitido comprender cómo el diseño de organizaciones radica en la creación de contextos en los que las formas estructurales incompatibles puedan ser acomodadas (Gunther, 2003).

Sin embargo, reconoce también los límites de dichas concepciones teóricas en cuanto a la conceptualización rígida de la estructura. Para ello, propone cambiar el término de estructura por el de estructuración como proceso, la noción

¹⁷ La autora ve un continuo en la manera en que a partir de las relaciones entre la organización con su ambiente, se han modificado las tendencias teóricas. Sostiene que en su momento la contingencia aportó una explicación adecuada para entender la relación entre la estructura y el desempeño de la organización pero que en la actualidad, esto se ha visto confrontado con la emergencia de nuevas formas de organización que cambian el entendimiento sobre la naturaleza de los ambientes, la intersección del diseño organizacional y el nivel estratégico (Gunther, 2003).

de relaciones jerárquicas por relaciones laterales, y de entidades organizacionales contenidas a redes descentralizadas de acciones semi-enlazadas¹⁸.

Para la autora, el concepto de cambio propuesto por las teorías de la contingencia abre nuevos puntos de partida y quizás, de llegada, que retan las dimensiones de análisis de las organizaciones, así, la eficiencia no constituye el fin de la organización si no el requisito de variedad, de capacidad de cambio y de estructuración (Gunther, 2003).

En este plano, algunas defensas parecen pertinentes y bien argumentadas, sin embargo, existe un trasfondo que preexiste a los autores y que responde a su contexto socio-histórico así como a su comunidad de vida. Esto es, consideramos que responde a los imperativos de la sociedad americana y las premisas occidentales que soportan a las organizaciones como instrumentos al servicio del capital.

4.- Las discusiones meta-teóricas y las críticas a la Teoría de la Organización.

Cabe destacar que durante el desarrollo histórico de los análisis de organizaciones realizados desde la TO poco se reflexionó acerca de cómo es que se había producido el conocimiento de estos fenómenos y cuáles habían sido los supuestos a partir de los cuáles dicho conocimiento había sido considerado como válido. Fue hasta finales de la década de los noventa que comenzó a darse mayor atención a estos temas y se destacó la importancia de la reflexión sobre el pasado, el estado actual y las perspectivas futuras de la Teoría y los estudios sobre las organizaciones¹⁹.

¹⁸ Las conexiones entre estructura, sus límites y ambientes se resumen con 4 ideas: complementariedad, equifinalidad, redes y coevolución.

¹⁹ Una muestra de ello ha sido el Handbook de Teoría de la Organización Perspectivas Meta teóricas¹⁹ (2005) en el cual diversos autores se han propuesto como objetivo examinar y evaluar los avances epistemológicos en Teoría de la Organización, sobre todo las cuestiones relacionadas con los tipos de alegaciones de poder presentadas y las controversias en torno a la generación, validación y utilización de conocimientos. Lo que se destaca entonces es la necesidad de

En ese sentido, la pregunta ¿Cómo compiten las afirmaciones de conocimiento en las diferentes perspectivas sobre el estudio de las organizaciones? comenzaba a abrir nuevas veredas de comprensión tanto de los dispositivos teóricos que sobre éstas existían, y sobre los fenómenos cotidianos mismos que en la práctica las hacían inteligibles.

Plantear ésta pregunta implicaba entonces, dar un paso atrás de la actividad teórica cotidiana para reflexionar sobre lo que debía ser el objetivo de los estudios y teorías de las organizaciones así como las diversas pugnas y relaciones de poder que afirmaban ciertos conocimientos en detrimento de otros. A esto, se le denominó reflexión meta-teórica, y su premisa central fue la consideración de la teoría en sí misma como un objeto de análisis (Tsoukas y Nudsen, 2005).

El discurso de la TO se soportó en un espurio estatuto científico soportado en la utilización de “un” método privilegiado surgido en el análisis de los fenómenos físicos y naturales. Comenzando con Federico Taylor y su “Administración Científica” y terminando con las teorías Woodward (tecnología), Perrow (contexto) y Lawrence y Lorsh (contingencia) que marcaban la delimitación de “variables de análisis”; se lograba trazar un recto camino de consolidación científica de los estudios de y en las organizaciones.

Por otra parte, dichos abordajes aglomerados en la “Teoría de la Organización”, soslayaron las diferentes intencionalidades y a la forma en cómo dichas teorías servían y habían servido para imponer visiones unívocas sobre la vida social en las organizaciones. Se eludieron preguntas centrales como ¿Qué se entendía por conocimiento válido y cómo es que se generaba? ¿Para quién debía ser relevante? ¿Por qué? ¿Qué significaba pertinente?; esto implicaba dar por sentada una realidad que tan sólo cristalizaba los intereses de ciertos grupos dominantes por establecer medidas e instrumentos de control.

reflexionar sobre lo que hacemos y cómo lo hacemos cuando realizamos investigaciones en y de organizaciones así como de fenómenos de organización (Tsoukas Y Nudsen, 2005).

Así mismo, el investigador mantenía una postura ideológica acallada por la emisión de juicios objetivos, comprobables y verificables. Se hacía un llamado a la objetividad como la única manera de presentación de la realidad tal cual era. En ese sentido, las TO era científica tanto por su procedimiento como por su origen. Aquí se dejó de lado el papel de los supuestos en la investigación, el rol del investigador como persona que ha interiorizado ciertos esquemas cognitivos acordes a su contexto socio-histórico y comunidades lingüísticas, la construcción de validez acerca de lo que estaban produciendo (Tsoukas y Nudsen, 2005).

Los supuestos en la Teoría de la Organización que prevalecieron desde la década de los veinte hasta los setenta del siglo pasado, enfatizaron en el análisis de las organizaciones a partir de sus aspectos formales; y así promovieron una imagen de éstas como: “lugares de control imperativo, totalidades coherentes y duraderas, resistentes al cambio, con una cultura dominante y una estructura de poder jerárquico que garantizaba la conformidad y control de modo que podían administrarse ciertas regularidades de comportamiento” (Tsoukas, 2005: 608).

Desde los primeros intentos de reflexión meta- teórica durante la década de los ochenta con los trabajos de Burrell y Morgan (1985) existió una preocupación por la creación de tipologías paradigmáticas destinadas a proporcionar un mapa de las principales orientaciones en las Ciencias Sociales y particularmente en aquellas áreas vinculadas al estudio de las organizaciones, para demandar las diferentes desigualdades ocasionadas por las estructuras dominantes, y los intereses de grupos de poder.

Burrell y Morgan (1985) quizá sean los pioneros en tratar el tema de paradigmas en el terreno del análisis de las organizaciones. Dichos autores defendieron que tanto la teoría social –en general- y particularmente la Teoría de la organización podían concebirse en función de dos grandes conjuntos de suposiciones, por un lado, respecto de la filosofía de la Ciencia –objetivo/subjetivo; y por otro lado respecto de la base de la Teoría Social –Sociología de la

Regulación/Sociología del cambio radical. Ello derivaba en la definición de cuatro paradigmas.

El paradigma funcionalista tenía una orientación pragmática al intentar comprender a la sociedad a partir de premisas de utilidad y funcionalidad, en este sentido, los hechos sociales se entendían como cosas, determinados por un contexto socio-histórico. El enfoque de la ciencia de este paradigma está enraizado en la tradición del positivismo sociológico, en donde el interés es identificar, estudiar y medir mediante enfoques derivados de las ciencias naturales, los hechos sociales. Por ello, se recalcaba la importancia de comprender el orden, equilibrio y estabilidad en la sociedad.

El paradigma interpretativo trataba de explicar la estabilidad de comportamiento desde punto de vista del individuo. Se consideraba a la sociedad como un proceso de construcción social emergente producto de las interacciones entre individuos/actores. La realidad social, se considera como una red de suposiciones y significados intersubjetivamente compartidos haciendo énfasis en los procesos de cohesión, orden e integración.

El paradigma humanista radical busca evidenciar las restricciones sociales que limitan y coaccionan a los seres humanos por lo cual pone especial atención en las ideologías y cómo éstas oprimen o no a ciertos grupos sociales. Sus pretensiones son elaborar propuestas de cambio que permitan erradicar estructuras de dominación social. Enfatizan en enfoques meta-teóricos que recuperan la importancia de las superestructuras ideológicas en la modelación de la conciencia individual. Esta es la cuña de la "alienación" o de la "falsa conciencia", que inhibe o evita la verdadera realización humana.

Finalmente, el paradigma Estructuralista Radical buscaba exponer cómo en la sociedad, los conflictos estructurales generan cambios constantes a través de crisis políticas y económicas. Los teóricos anclados a este paradigma enfatizan la función de las diferentes fuerzas sociales, como un medio para explicar el cambio social. En este paradigma se niega la posibilidad de orden en la sociedad,

enfaticando en las transformaciones macro-micro y en las implicaciones mutuas entre estructuras y actores sociales

Dichos paradigmas eran atendidos como visiones diferenciadas de la realidad social, cada una de las cuales estaban aisladas plenamente de las demás y se erigían casi por derecho propio respecto de su ontología, epistemología, metodología y contemplación de la naturaleza humana. Lo interesante del abordaje de Burrell y Morgan (1985) es que trataron de enfatizar en las distintas suposiciones de la realidad social como paradigmas mutuamente excluyentes. Su propósito entonces fue identificar polos dicotómicos o antagónicos que permitían las diferencias entre abordajes meta-teóricos para poderlos caracterizar.

En la actualidad dichas caracterizaciones paradigmáticas sobre los estudios de las organizaciones han generado múltiples controversias referentes a su pertinencia y utilidad; sin embargo, los intereses en la reflexión meta teórica cobraron particular importancia como consecuencia –de entre tantas otras- de la crítica del representacionismo y el giro lingüístico en las Ciencias Sociales y Humanidades que pusieron en tela de juicio los diferentes supuestos sobre los cuales habían sido comprendidos los fenómenos de organización.

Así se atendió con un mayor ímpetu cómo diferentes posturas paradigmáticas se construían y relacionaban entre sí, la validez de las afirmaciones de conocimiento, además de los diversos supuestos que sustentaban las producciones de verdad y los procesos de investigación en torno a dichos fenómenos. En ese sentido, se evidenciaba que los paradigmas no representaban entidades independientes de los investigadores, y se mostraba cómo las investigaciones eran determinadas en gran medida por las propias preferencias, prejuicios y presupuestos del investigador. Los paradigmas entonces se construían y adquirían voz a través del trabajo de investigación, de los marcos

institucionales y normas del propio investigador; así, como de las formas en qué se usaban y ponían a funcionar los paradigmas²⁰ (Tsoukas y Nudsen, 2005).

Considerando lo anterior, la llamada a los estudiosos de las organizaciones hacia la reflexión meta-teórica resultó en el desarrollo de nuevos análisis de cómo se producen verdades, conocimientos y teorías en torno a fenómenos tan disímbolos como lo son las organizaciones y los procesos de organización. Sin embargo, aún prevalecen algunas cuestiones sin resolver, a este respecto resultan interesantes los planteamientos que Tsoukas (2009) realiza sobre tres principales problemas que han existido y siguen existiendo en las producciones teóricas y estudios de las organizaciones.

En primer lugar el autor argumenta que: “los investigadores han permanecido en su mayoría cautivos de una onto-epistemología intelectualista que no reconoce la sociabilidad inherente a los fenómenos de organización y organizing, donde las organizaciones y sus actores son co-constitutivos, no contingentes o aislados a dichas entidades sociales²¹” (Cf. Tsoukas, 2005: 611). A este respecto se hace una invitación a los investigadores a reconsiderar el debate voluntarismo/determinismo y proponer modelos holísticos e integrativos que permitan dar cuenta de la organización como entidad social producto de interacciones entre actores, y su proceso histórico de construcción social como constitutivo y constituyente de las relaciones que la hacen inteligible.

En segundo lugar, el autor declara que las teorías de organizaciones han enfatizado en aspectos formales de su funcionamiento, han privilegiado una visión individualista del ser humano, y le han atribuido un exacerbado carácter racional-instrumental a la vida social. Por ello defienden que: “[...] una visión más completa de la vida organizacional es posible cuando se descarta el individualismo ontológico y se empiezan a apreciar que los significados intersubjetivos se

²⁰ Al respecto Tsoukas y Nudsen (2005) destacan que frecuentemente se olvida que los paradigmas son nuestras construcciones, los artefactos que se han inventado a posteriori para dar sentido a un conjunto de supuestos en competencia, lo que los científicos sociales hacen habitualmente es centrarse más en las descripciones idealizadas.

²¹ Traducción propia. Confróntese con la versión en inglés.

manifiestan en prácticas discursivas siendo constitutivos de los individuos, y, en un nivel superior, de las auto-comprensiones de las organizaciones y de la sociedad "(Cf. Tsoukas, 2005: 613-614).

En un tercer plano, se recalca que a menudo la TO ha sido atrapada por ciertos dualismos²² productos de su propia creación, y el problema con los conceptos empleados de manera sinóptica es que, si bien, arrojan luz sobre aspectos particulares de la realidad, obstruyen el acceso a otros aspectos que no se señalan en el concepto correspondiente. Por lo tanto, "la vida organizacional no está modelada, es indeterminada, y no está basada en dicotomías [...] Por ello hay que dar cabida a la imaginación humana y la interacción, las cuales dan lugar a que nuevas formas y prácticas surjan" (Tsoukas, 2005: 618).

5.- Tensiones entre la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales.

En esos términos, haciendo una recapitulación, podríamos decir que las principales críticas a la Teoría de la Organización, están orientadas hacia su proceso de análisis, métodos y prácticas. Se le critica que más que centrarse en el análisis de los procesos de organización, construye mecanismos que sirven para controlar y administrar las actividades productivas a fin de lograr la clamada máxima eficiencia. No resulta extraño entonces que la figura arquetípica de la organización fuera la burocracia, constituyendo así una "jaula de hierro" no sólo para la comprensión de los fenómenos sociales sino también para su teorización. Es por estas razones que Clegg y Hardy (1996) defienden que la organización burocrática representó los diferentes ideales de una modernidad entrecruzada por instituciones al servicio de los poderes dominantes.

Así mismo se ha subrayado en términos históricos, la TO apoyó discursiva y técnicamente un conjunto de prácticas específicas que constituyeron un arsenal

²²Tales como agencia/estructura, explícito/implícito; valores/prácticas; estabilidad/cambio, rutinas/creatividad etc.

de medios para el ejercicio cotidiano del poder y la exacerbación de las diferencias entre trabajadores, directivos, y propietarios (Ibarra y Montaña, 1990), además de que sobre enfatizaron la importancia de las empresas como los espacios sociales por excelencia, y exaltaron un tipo de racionalidad técnica e instrumental (Aktouf, 1992). Además, el individuo fue concebido como un mero instrumento a través del cual se podía lograr la eficacia organizacional y así generar mayores ganancias principalmente para los propietarios y/o accionistas (Clegg y Hardy 1996).

También las críticas estuvieron orientadas a evidenciar que el mismo término organización era una metáfora que se refería a la experiencia de coordinación y orden colectivo. La teoría de la Organización se argumentaba, siempre había estado arraigada en la metáfora del orden y en ese sentido, “el desarrollo de las teorías organizacionales era una historia de la metáfora del orden” (Meadows en Smircich, 1983: 5).

Es por ello que algunos teóricos han afirmado que los Estudios Organizacionales pueden representar un campo interdisciplinario (Clegg y Hardy; 1996; Pfeffer, 2000; Jo Hatch, 1997; Montaña, 2004); un campo de conocimiento; o bien, podrían ser entendidos como un punto de encuentro entre diversas disciplinas de las Ciencias Sociales que se interesan en la organización y los fenómenos organizacionales²³ (Montaña, 2004) buscando contravenir la lógica hegemónica dominante de la administración y el management.

Pero, los Estudios Organizacionales no se encontraban –ni se encuentran– claramente definidos, existe aún debate entre los teóricos respecto de cómo podrían ser conceptualizados; sin embargo, una de las definiciones más reconocidas ha sido la que les entiende como “una serie de conversaciones, en particular de los investigadores de los EO que ayudan a constituir las organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y

²³ Para Montaña (2004) los EO en México no representan una disciplina, sino un punto de encuentro de disciplinas. Particularmente se considera que los EO pueden ser uno de los puentes de comunicación entre la Administración y las Ciencias.

supuestos, que derivan de las conversaciones anteriores" (Clegg y Hardy, 1996: 5).

Dicha idea de comprender a los EO como una serie de conversaciones, permite por un lado, reconocer que los dispositivos teóricos sobre las organizaciones constituyen discursos políticos que reflejan reproducen y refutan las formas en que se estudia a dichas entidades; pero al mismo tiempo, las prácticas en donde los actores participan en su construcción. Retomando la postura de Clegg y Hardy (1996), consideramos que la perspectiva de los EO está orientada a comprender los fenómenos de organización como objetos empíricos, como objetos teóricos, y como procesos sociales que estructuran ciertos ordenes.

De ello pueden derivarse las premisas siguientes: 1) el reconocimiento de las organizaciones como objetos empíricos; 2) la comprensión de la organización como discurso teórico y la conceptualización y 3) representación de lo organizacional como proceso social que implica por lo menos cierto grado de estructuración y organización de fenómenos y elementos sociales. Lo anterior implica que no sólo se reconoce y estudia a la organización como objeto empírico que constituye una forma particular de realidad social; también se recupera que dicha entidad puede ser aprehendida, interpretada y representada de múltiples maneras en términos del discurso; y por tanto, considerando que las organizaciones forman parte de conversaciones se expresan como un fenómeno público, algo intersubjetivo y compartido, lo cual envuelve lo organizacional (organizing) como proceso social.

Entonces, el análisis organizacional comprende tanto a las organizaciones, los fenómenos de organización y los dispositivos discursivos que las hacen inteligibles: "Se acabó la certeza, si alguna vez existió, sobre lo que son las organizaciones; se acabó también la certeza acerca de cómo deben ser estudiadas, el lugar del investigador, el papel de la metodología, la naturaleza de la teoría (Clegg y Hardy, 1996: 5)".

Al respecto de porqué resulta importante atender los procesos de organización (organizing) y no sólo organizaciones formales resulta interesante la propuesta de Tsoukas (2005) quien argumenta la importancia del discurso en la construcción de realidades sociales y organizacionales. Para dicho autor “[...] es necesario no centrarse sólo en el análisis de organizaciones formales sino en las formas en que se construyen los diversos fenómenos de organización y procesos de organizing contemporáneos (Tsoukas, 2005: 611)”.

Las organizaciones al ser patrones culturalmente definidos, producto de la abstracción social, constituyen creaciones colectivas de sentido en el que las regularidades se han imputado a un aspecto arbitrariamente delimitado de experiencia. De esta manera los procesos de organizing comprenden la acción de organizar interacciones, relaciones, materiales y objetos que dan sentido a nuestras experiencias vividas con el fin de construir un modelo de orden que posibilita la significación.

Hasta ahora se han presentado los argumentos a favor y en contra de la TO y los EO. Sin embargo, consideramos que en algunos casos, las tensiones entre ambas posturas se sirven y se complementan. Ello no implica que neguemos la naturaleza discutible y controvertida que les subyace, tanto por la red de conceptos y teorías que están comprometidas (Reed, 1993); como los dispositivos y herramientas que se encuentran en una lucha por imponer ciertos significados.

Lo que reconocemos es que la Teoría de la Organización (TO) y los Estudios Organizacionales (EO) si bien, no representan un conjunto de enfoques y discursos homogéneos dado que coexisten distintos proyectos políticos, productivos, paradigmáticos además que se anclan a espacios socio-temporales específicos; las dimensiones materiales y simbólicas de las prácticas sociales, así como las formas en que el poder y el conocimiento han sido producidos, reproducidos e institucionalizados en el análisis organizacional, distan mucho de los ideales críticos, y las buenas intenciones de escapar a los sistemas de dominación contemporáneos (Ibarra y Montaña, 1990).

Reflexiones Finales

A este respecto, compartimos la visión de que los mismos investigadores se han vuelto prisioneros de sus propias producciones y han reproducido las principales instituciones, mitos y prácticas occidentales (Calas y Smircich, 2005). Por ello, se hace necesario repensar los impactos y resultados del triunfo de la lógica de la empresa, la nueva gerencia pública y su representación institucional en la retórica narrativa de los análisis organizacionales. Así mismo, podemos decir que los discursos producidos en torno a las organizaciones declaran un determinado valor de verdad y autoridad.

Sin embargo, ello no garantiza que representen relatos unívocos que prescriban la realidad tal cual la plantean. Incluso los análisis meta teóricos:

[...] se apoyan en las proposiciones incorregibles, en supuestos ontológicos y epistemológicos. Se basan en una práctica ideológica, en retóricas que funcionan para presentar las demandas del discurso como evidente por sí mismo, como entidad natural, pero son representaciones no arbitrarias de la realidad. Esto enmascara la voluntad de poder en el discurso, que es la apropiación de lo indecible, la inscripción de una topografía limitada y ordenada, y un cierre de sentido (Case, 2003: 164).

Argumentamos que más allá de existir rupturas en los abordajes teóricos y meta- teóricos de las organizaciones y fenómenos de organización existen ciertos aspectos que les hacen convergentes más que divergentes. En estos términos si bien se reconoce que los debates han sido álgidos y han permitido construir un campo interdisciplinario para el análisis organizacional, tampoco se ha logrado proponer modelos que contravengan la lógica dominante tal como han sido planteados por los detractores de la TO: "Lo que se propone e impone de manera universal como la norma de cualquier práctica económica racional, es en realidad la universalización de las características particulares de una economía sumergida en una historia y una estructura social determinadas; las de Estados Unidos" (Bourdieu, 2002:107).

Incluso, consideramos que más bien, ha prevalecido una retórica que soporta de una u otra manera estructuras de dominación aparejadas al desarrollo del sistema capitalista en sus diferentes etapas. La crítica se ha quedado más en las periferias del problema y no en las causas que generan y legitiman mecanismos de control que subyugan al ser humano. Se han redefinido, reconceptualizado y resignificado a las organizaciones y los fenómenos de organización sin cuestionar cuáles son sus orígenes y cómo se han estructurado históricamente en apoyo a prácticas sustentadas en un tipo predominante de racionalidad, que es instrumental. Esto conlleva a plantear los aspectos políticos de los discursos organizacionales y con ello la coexistencia de múltiples enfoques los cuales exhiben las pugnas y confrontaciones por dominar el espacio académico más que erradicar los problemas sociales que producen.

Por tanto, las organizaciones no pueden ser enmarcadas sólo como modelos teóricos neutros sino “se debe de alcanzar un entendimiento histórico del concepto social que las ha configurado” (Montaño, 2000:47). Los argumentos anteriores permiten acercarnos al entendimiento de por qué es difícil encontrar una definición consensuada acerca de lo que es la organización y su análisis exhibiendo la complejidad de comprenderle en su más amplio sentido.

Fuentes bibliográficas

Burrell, G. y Gareth Morgan (1985) *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Heinemann, New Hampshire.

Bourdieu, Pierre. (2001) *Contrafuegos 2, por un movimiento social europeo*. Ed. Anagrama, Barcelona.

Case, Peter (2003) "From Objectivity to Subjectivity: Pursuing Subjective Authenticity in Organizational Research" en Westwood R. y Stewart Clegg (eds.) *Debating Organization. Point-counterpoint in Organization Studies*. Blackwell Publishing Ltd., United Kingdom.

Clarke, T. y Stewart Clegg (1998), *Changing Paradigms. The transformation of Management Knowledge for the 21st Century*. Harper Collins Business, London.

Clegg, Stewart y David Dunkerley (eds.) (1977) *Critical Issues in Organizations*. London, SAGE Publication.

Clegg, Stewart (1990) *Modern Organizations, Organization studies in the Postmodern world*. Sage, London.

Coriat, Benjamín (1994) *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI editores. México.

Donaldson, Lex (1985) *In Defense off Organizational Theory. A reply to the critics*, Cambridge University Press, Cambridge.

Ibarra, E. y Luis Montaña, (comps.) (1990) *Teoría de la Organización: Fundamentos y Controversias*. UAM-I, México.

Jo Hatch, Mary (1997) *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press, Great Britain.

Lawrence, Paul y R. Lorsch (1973) *Organización y ambiente*. Editorial Labor S.A.

Montaña, L. (2004). "El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social", en Montaña, Hirose Luis (Coord. Gral.) *Los estudios organizacionales en México, Cambio, poder, conocimiento e identidad*,

Universidad Autónoma Metropolitana –Iztapalapa, Universidad de Occidente y Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 9-39.

Pfeffer, J. (2000). *Los nuevos rumbos en la teoría de la organización*, Oxford, México.

Silverman, D. (1975). *Teoría de las organizaciones*. Nueva Visión, Buenos Aires.

Weber, Max. (1981) *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica, México. (1922)

Publicaciones periódicas

Aktouf, Omar (1992) "Management an theories of organizations in the 1990's: toward a critical radical humanism?" *en Academy of Management Review*, vol. 17, núm. 3, p.p. 407-431.

Alvesson, M. y Stanley Deetz (1996) "Critical Theory and Postmodernism approaches to Organizational Studies" en Clegg Stewart; Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Sage, London, pp. 255-283.

Callas, Martha B. and Linda Smircich (2005), "At Home from Mars to Somalia. Recounting Organization Studies", en Tsoukas, Hardimos y Chistian Nudsen. (2005) *The Oxford Handbook of Organization Theory. Meta-theoretical Perspectives*. Oxford. UK, p.p. 596-606.

Case, Peter (2003) "From Objectivity to Subjectivity: Pursuing Subjective Authenticity in Organizational Research" en Robert Westwood y Stewart Clegg (2003) *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*. Blackwell Publishing. UK.p.p. 143-156.

Clegg, S. y Cynthia Hardy (1996) "Organizations, Organization and Organizing" en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Sage, London, pp. 1-28.

Heydebrand, W. (1989). "New organizational forms", en *Work and occupations*, Vol 16, núm. 3, Agosto, págs. 323-357.

Gunther, McGrath Rita (2006) "Beyond Contingency: From structure to structuring in the design of the contemporary organization", en Clegg R. Stewart, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence y Walter R. Nord, *Handbook of organizations Studies*, Sage, London, pp. 577-597.

Montaño, L. (2000) "Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias" en *Iztapalapa*, año 20, número 48, enero-junio, pp. 35-52.

Tsoukas, Hardimos and Christian Nudsen. (2005), "Introduction. The Need of Meta-theoretical Reflection in Organization Theory", en Tsoukas, Hardimos y Christian Nudsen. (2005) *The Oxford Handbook of Organization Theory. Meta-theoretical Perspectives*. Oxford. UK, p.p. 1-36.

Tsoukas, Hardimos. (2005), "New Times, Fresh Challenges: Reflections on the Past and the future of Organization Theory", en Tsoukas, Hardimos y Christian Nudsen. (2005) *The Oxford Handbook of Organization Theory. Meta-theoretical Perspectives*. Oxford. UK, p.p. 607-622.

Reed, Michael. (1993). "Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in Organization Theory", en Hassard, John y Martin Parker, *Postmodernism and Organizations*, Sage, Londres, pp. 163-182.

Smircich, L. (1983). "Concepts of culture and organizational analysis", en *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, Núm. 3, pp. 339-358.