Referencia del texto publicado:

Ibarra Colado, Eduardo (1999) “Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas”, en Castillo Mendoza, Carlos A. (coord.), *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico*, Madrid, Pirámide, págs. 95-154. (ISBN 84-368-1334-0)

Texto proporcionado en versión PDF del original en word para su distribución en línea por la Biblioteca Virtual en estudios Organizacionales, Área de Estudios Organizacionales, UAM-Iztapalapa, México.

Los materiales que integran la *Biblioteca Virtual de Estudios Organizacionales* se encuentra disponibles gratuitamente y persiguen facilitar el acceso a textos agotados o de circulación restringida para apoyar actividades de docencia e investigación.

Consulta nuestro catálogo en: http://www.csh-iztapalapa.uam.mx/investigacion/economia/est_org/bivideo/bivideo.htm

Visita la página del Área de Estudios Organizacionales en : http://www.aeo-uami.org/

Contáctanos en aeo@xanum.uam.mx

© Área de Estudios Organizacionales, UAM-I

© Eduardo Ibarra Colado

LOS SABERES SOBRE LA ORGANIZACIÓN:

ETAPAS, ENFOQUES Y DILEMAS

Capítulo elaborado para libro *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico*
Pirámide, Madrid, 1999
bajo la coordinación de Carlos A. Castillo Mendoza

Eduardo Ibarra Colado
Área de Estudios Organizacionales
Departamento de Economía
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa
Dirección: Apartado Postal 86-113
14391, Villa Coapa
México, D.F.
Tel: 723 63 65, 724 47 73 o 7 24 47 75
Correo Electrónico: eic@xanum.uam.mx

(Versión final: 5/XII/98)

Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas*

*Eduardo Ibarra Colado***

Introducción. Mapa conceptual de los saberes sobre la organización

El último cuarto de siglo, se ha constituido como una época de grandes cambios, que han modificado profundamente el mundo del trabajo y las organizaciones. La incorporación acelerada de nuevas tecnologías de producción, por ejemplo, ha generado formas "post-burocráticas" de organización, sustentadas cada vez más en la externalización de las relaciones de empleo, y en el desarrollo de un nuevo contrato laboral, centrado en la competencia individual y el desempeño. Por su parte, los flujos económicos internacionales, apoyados en sofisticados sistemas de comunicación, han transformado el sentido del espacio y el tiempo, modificando con ello las formas de intercambio y distribución, que se apoyan cada vez más en redes de empresas a lo largo del planeta. Asimismo, el final de la Guerra Fría, la caída del muro de Berlín y la hegemonía del neoliberalismo, entre otros factores, parecen marcar un punto de inflexión en la configuración geopolítica del mundo, trastocando fuertemente el papel de los estados nacionales y los organismos multinacionales.

Estos cambios han impactado fuertemente los modos de conocimiento de la modernidad, dando lugar a la revaloración de teorías y métodos específicos de investigación, y a la propia reorganización de la ciencia. Por una parte, el conocimiento moderno ha sido fuertemente cuestionado por su excesivo racionalismo, con lo que se proyecta un escenario cognoscitivo más plural y diverso, que se ha visto estimulado por la confrontación entre modernos y postmodernos.

En segundo lugar, se han ido restableciendo formas de investigación, que habían sido por mucho tiempo invalidadas, desde los espacios instituidos de la ciencia: hoy es posible asumir metodologías cualitativas que permiten revalorar el papel del sujeto que conoce, y la importancia de la subjetividad en la vida social desde sus ámbitos más específicos. El análisis de las relaciones de poder y los nuevos sistemas disciplinarios, por ejemplo, empiezan a ocupar en un lugar preponderante en nuestras agendas de investigación.

Finalmente, la organización del conocimiento, para decir lo menos, ha abierto algunas aduanas entre los campos disciplinarios, que permiten un tránsito más fluido. La cooperación entre las diversas áreas de conocimiento es cada vez mayor, con lo que sus fronteras se han venido desdibujando: hoy es posible la formulación de proyectos transdisciplinarios que empiezan a

conformar nuevos espacios de reflexión, desbordando con mucho la tradicional compartimentación de las ciencias.

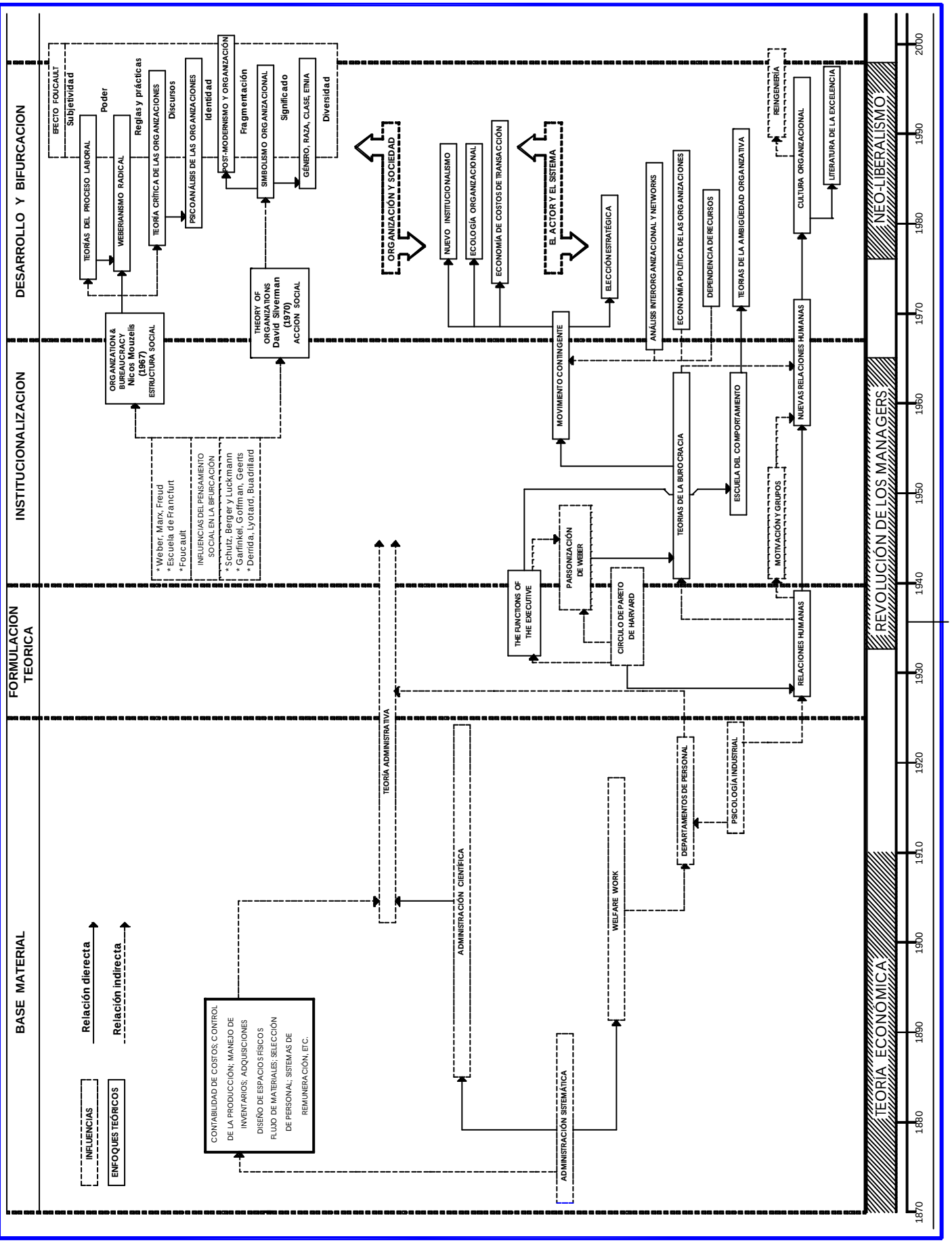
Es en este contexto en el que deseamos ubicar los aportes surgidos del estudio de las organizaciones, conjunto diverso de aproximaciones que han abordado desde distintas perspectivas los problemas del trabajo, las organizaciones y la organización. El propósito esencial de este trabajo, es proporcionar al lector un cuadro comprensivo de la Teoría de la Organización, territorio en disputa en el que se han producido importantes debates, que renuevan constantemente sus agendas de investigación.[1] Para cumplir con este propósito hemos elaborado un *mapa conceptual* que nos permitirá delinear la conformación de la TO como campo de conocimiento (Figura 1): a lo largo del último siglo, se aprecian cuatro etapas fundamentales, en las que se han conformado muy diversos enfoques teóricos, que plasman los dilemas de una disciplina que se ve constantemente atrapada entre la racionalización y el poder. Ellas abarcan los primeros saberes generados para solventar los problemas de organización de las grandes empresas de la segunda mitad del siglo XIX, tanto como los conocimientos que analizan la reciente reconstitución de las organizaciones en redes de fronteras difusas, bajo principios post-burocráticos de organización. Entre estos dos puntos apreciamos una muy amplia gama de preocupaciones, que marca la diversidad de agendas de investigación, asociadas a las problemáticas organizacionales específicas de cada momento.[2]

Como resultado de este esfuerzo de reconocimiento, podremos determinar con precisión los contornos de la disciplina, reconociendo la paulatina complejización de su objeto, derivada de los desplazamientos teorico-metodológicos para su tratamiento. Además, la reciente incorporación de nuevas posturas epistemológicas, que cuestionan el estatuto funcionalista de sus enfoques más consolidados, nos permitirá reconocer algunos de los senderos de la bifurcación, que se produce a partir de finales de la década de los sesenta. Este panorama proporcionará al lector una visión integral desde la que podrá reconocer las intersecciones, complementariedades y diferencias que este amplio conjunto de teorías presenta frente a sus propios enfoques y problemas de investigación.

I. Pensamiento preorganizacional y racionalización: la modernidad como sustento material

Para comprender cabalmente el desarrollo histórico de la TO, debemos iniciar nuestro recorrido ubicando los problemas que más adelante propiciarán su conformación, pues ellos denotan, en sí mismos, nuevas necesidades de conocimiento hasta entonces poco atendidas. Por ello, alejándonos de las caracterizaciones más ortodoxas, ubicamos nuestro punto de partida entre 1870 y 1925, etapa en la que se hacen cada vez más evidentes, los problemas de organización asociados al surgimiento de la empresa moderna y la profesionalización de la administración; por ello, las condiciones de

FIGURA 1. LOS SABERES SOBRE LA ORGANIZACIÓN: ETAPAS, ENFOQUES Y DILEMAS (1870-2000)



formación de los saberes sobre la organización, se encuentran desde entonces fuertemente vinculadas a las necesidades del mundo socioeconómico de la empresa.

Esta etapa puede ser caracterizada como un momento preorganizacional, pues corresponde a una realidad histórica que antecede a un conjunto de saberes sobre la organización, como institución esencial de las sociedades modernas del siglo XX. Pero debe también ser valorada como la expresión inicial de una realidad social muy dinámica, que ha modificado sus formas de organización a lo largo del siglo. Por ello, la modernidad, comprendida como realidad organizacional, será a partir de entonces el sustento material de un conjunto de saberes diversos y fragmentados, que denotan su cambio y su complejización. En este segundo sentido, esta etapa inicial sigue estando con nosotros, aunque con rostros aparentemente muy distintos.

Entre 1870 y 1925 se produjeron muy importantes cambios provocados por la ampliación de los mercados, el incremento de la competencia y el acelerado desarrollo tecnológico, los cuales impactaron fuertemente la situación de la industria. Con ello, las empresas experimentaron una etapa de desorden, que debía ser enfrentada mediante la implantación de nuevas formas de organización y dirección industrial. El paso del taller artesanal a la fábrica mecanizada, y de la empresa familiar a la gran corporación por acciones, se produjo tan sólo en treinta años.

A su vez, las nuevas formas de organización del trabajo impactaron las relaciones sociales, modificando la propia percepción del espacio y el tiempo, al delimitar con mayor precisión el lugar de trabajo, restringiendo la movilidad en la fábrica y controlando los ritmos de la producción.

Fueron los propios directores de empresa, muchos de ellos formados como ingenieros, quienes desarrollaron un conjunto de técnicas y principios normativos para apoyar la reorganización de la industria, dando lugar poco después a la moderna estructura empresarial basada en la departamentalización funcional y la división del trabajo. De hecho, la *administración sistemática* {Litterer 1959; Owen *et al.* 1813-1927}, movimiento que marca el origen de la administración como disciplina, es responsable de la introducción y perfeccionamiento de los primeros sistemas modernos de contabilidad de costos, y de técnicas para sistematizar el control de la producción, las adquisiciones, el manejo de los inventarios, la contratación del personal, los sistemas de remuneración y el diseño de los espacios físicos, entre otros elementos.

Los aportes de la *administración científica* {Watts 1991; Thompson 1914} completarían este primer gran ciclo de racionalización, al implantar definitivamente el control del trabajo y la producción, mediante la introducción incesante de mejoras técnicas y organizativas. Cabe destacar la importancia, a este nivel, de la organización de los primeros departamentos de planeación, la estandarización y diferenciación del trabajo mediante los estudios de tiempos y movimientos, y la implantación de sistemas de incentivos salariales asociados al rendimiento (Taylor 1903).

La complejidad implicada en este proceso, demostró rápidamente el agotamiento de la conducción de los negocios a partir sólo de la experiencia y el sentido común, y la necesidad de contar con un conocimiento sistematizado, que permitiera un manejo eficiente de las organizaciones. Además, se empezaba a reconocer la importancia de las ciencias sociales, como medio idóneo para comprender las consecuencias de la aplicación de las nuevas formas de organización de la sociedad industrial.

Este impulso se encontraba vinculado a la presencia y generalización de dos problemas cruciales en las primeras décadas del siglo. En primer lugar, se empieza a manifestar un rechazo creciente de los obreros ante las nuevas condiciones de la producción. El enfrentamiento inicial de las dificultades que suponía el comportamiento del trabajador en el taller, dio origen a las propuestas del *welfare work*, que intentaban regular las relaciones laborales, mediante beneficios como el reparto de utilidades, la introducción de planes de seguridad industrial y la organización de los primeros departamentos de personal para operar algunas políticas específicas de bienestar.

Además, el reconocimiento de la importancia del aspecto humano de la industria, debido inicialmente al trabajo pionero de Hugo Münsterberg en el campo de la psicología aplicada, dio lugar a los primeros esfuerzos de investigación, que se dedicaron a analizar los factores fisiológicos y psicológicos vinculados a la fatiga industrial y la monotonía. Entre ellos se encuentran, por ejemplo, los primeros aportes de la psicología industrial, que permitieron evaluar las cualidades mentales del trabajador, considerando los requerimientos específicos del puesto trabajo; los resultados obtenidos, pronto dieron lugar a las primeras técnicas de selección de personal.

En segundo lugar, la creciente complejidad de las empresas, empezaba a exigir el desarrollo de estudios que permitieran clarificar la relación entre diseño estructural y éxito empresarial, reflejando en buena medida, ya desde entonces, los problemas relacionados con las transacciones comerciales realizadas en el extranjero, el cambio tecnológico, la rigidez administrativa y el desempeño de los cuadros medios y de dirección. Estas dos preocupaciones abonaron el terreno en el que habrían de germinar, un poco más adelante, los primeros estudios en torno a las nacientes "organizaciones modernas".

Uno de los aspectos de mayor importancia relacionados con esta etapa, se encuentra en la consolidación de las disciplinas que facilitarían el gobierno de sujetos y organizaciones. Entre ellas debemos destacar la contabilidad y la psicología industrial. La primera propondrá desde entonces un conjunto de técnicas que permitirán registrar, calcular y proyectar prácticamente cualquier aspecto de la operación cotidiana en las organizaciones, posibilitando los procesos de planeación y evaluación, como expresión específica de una vocación racionalizadora de tipo costo-beneficio. Por su parte, en el caso de las disciplinas psicológicas se empiezan a diseñar una serie de técnicas y

programas que apoyarán el manejo primero, y la constitución después, de las identidades de los sujetos en la organización. Desde entonces, ellas han jugado un papel muy importante en la reorganización de prácticas en el trabajo, que fomentan la disciplina y facilitan la generación de consensos. Este conjunto de saberes prácticos representan actualmente uno de los elementos centrales para comprender la naturaleza específica del funcionamiento de las organizaciones, y de las relaciones y procesos que operan en y más allá de ella.

II. La organización como sistema en equilibrio: primeras elaboraciones teóricas

La etapa organizacional-preinstitucional, comprende un breve período de apenas doce años [1927-1939], en el que se empiezan a generar los primeros esfuerzos de investigación empírica en la industria, atendiendo de manera especial, los problemas asociados al comportamiento humano en el trabajo y su relación con la productividad. Sin embargo, no podemos hablar todavía de la TO como campo de conocimiento instituido. De hecho, esta etapa puede ser asimilada casi por completo al movimiento de las *relaciones humanas* {Gillespie 1991; Porter y Bigley 1941-1982}, que ganó notoriedad a partir de la realización de los experimentos de la *Western Electric Company* en *Hawthorne* (Roethlisberger y Dickson 1939), y de algunos estudios de corte antropológico que analizaron los cambios provocados por la industrialización en comunidades enteras, considerando sus efectos específicos en el trabajo (Warner *et al.* 1947).

La importancia de este primer enfoque organizacional descansa en dos grandes aspectos. Por una parte, se constituye como el primer esfuerzo sistemático para estudiar con detalle, las condiciones generales que afectan la capacidad humana para el trabajo. Apoyados en resultados obtenidos empíricamente, los autores de las relaciones humanas desecharon las explicaciones desarrolladas en la etapa anterior, sobre las causas centrales del rendimiento; en su lugar, demostraron la importancia de la *organización social informal*, como determinante de la respuesta psicológica del trabajador y de la cohesión social de los grupos de trabajo (Mayo 1933).

A partir de este momento, se reconocerá el carácter estratégico del contexto específico de trabajo, que deberá contar con un código social informal coherente con las finalidades de la empresa, como medio para transformar las actitudes de los trabajadores, y facilitar con ello una mayor cooperación. Sólo así sería posible, afirmaban, alcanzar mayores niveles de productividad, y a la vez encauzar el descontento obrero.

En segundo lugar, las relaciones humanas proporcionaron la primera conceptualización organizacional sustentada teóricamente: en la obra *Management and the Worker* se considera ya, de manera clara, a la organización industrial como sistema social que tiende al equilibrio

(Roethlisberger y Dickson 1939: 551-568). Este enfoque de alta capacidad heurística, partía del reconocimiento de las dos funciones esenciales que cumple toda empresa: fabricar un producto y proporcionar satisfacción en el trabajo. La primera función es atendida a partir de la *organización técnica* y la *lógica de la eficiencia*, mientras que la segunda corresponde a la *organización humana*.

Por su parte, la organización humana comprende tanto la atención de las necesidades de los *individuos* en sí mismos, con sus historias personales y su bagaje cultural particular, como la consideración de la *organización social*, que resulta de las interacciones dentro y entre los diversos grupos de trabajo. Finalmente, al hablar de la organización social de la empresa, reconocen dos subsistemas: la *organización formal*, que comprende las normas, políticas y reglamentos que definen el comportamiento esperado dentro de la empresa; y la *organización informal*, en la que se ubican las relaciones interpersonales gobernadas por la *lógica de los sentimientos*, esto es, por los sistemas de ideas y creencias que expresan los valores propios de los grupos de trabajo. Este último tramo organizacional es al que dedicaron la mayor atención.

Esta conceptualización fue ampliamente influida por la obra sociológica de Pareto, de la que se recuperaron los conceptos de *sistema social* y *equilibrio*, y las nociones de *residuos y derivaciones*, que destacaban la importancia de los valores y las emociones en la interacción social.[3] Pero en ella influyeron también otro tipo de propuestas derivadas del pensamientos psicológico y antropológico europeos: por una parte, se encuentran algunas formulaciones teóricas de Freud y Janet en torno a la obsesión y la neurosis como aspectos propios del comportamiento en una civilización industrial; por la otra, se recuperan algunos planteamientos de Malinowski y Radcliffe-Brown que, basados a su vez en Durkheim, permitían explicar la integración social comparando las sociedades tradicional y moderna; finalmente, el trabajo de Piaget sobre el desarrollo mental del niño, fue utilizado para relacionar, mediante el método de entrevistas, la respuesta espontánea del trabajador a las situaciones y señales sociales, aún en ausencia de la habilidad que éste pudiera tener para comprenderlas y juzgarlas de manera profunda (Mayo 1933).

Estos insumos teóricos facilitaron la construcción de un *modelo conceptual dual*, desde el que fue posible sustentar una explicación alternativa del conflicto social, que encontraría en la organización informal una vía de encauzamiento de los problemas humanos, sociales y políticos de la civilización industrial (Mayo 1933, 1945); tal explicación se apoyó siempre en una interpretación interesada de los resultados empíricos obtenidos en la Hawthorne, interpretación que más adelante sería ampliamente cuestionada (Landsberger 1958; Gillespie 1991).

También como parte de esta segunda etapa, es necesario destacar el aporte coincidente y complementario realizado por Chester I. Barnard, desde la *teoría administrativa.* En 1938 se publica *The Functions of the Executive* (Barnard 1938), obra de gran relevancia ya que proporciona

los fundamentos de una conceptualización de la organización como *sistema social cooperativo*, es decir, como sistema de actividades o fuerzas sociales, biológicas y físicas conscientemente coordinadas, y cuyo balance tanto interno como externo debe mantenerse en equilibrio. Esta perspectiva facilitará desde entonces, la justificación de un modelo organizativo en el que se ubican las finalidades generales de la organización por encima de los intereses particulares de los individuos, atendiendo a la naturaleza esencialmente cooperativa de sus miembros.

Sin embargo, Barnard reconoce que para asegurar la cooperación, es necesario proteger el balance entre las restricciones que impone la organización formal y las demandas que surgen en los grupos informales. Esta será una de las funciones esenciales de los ejecutivos, quienes deberán facilitar la identificación de los trabajadores con las finalidades de la empresa, pues muchos de ellos, sobre todo los que se encuentran ubicados en los niveles más bajos, afirma este autor, no han podido asimilar adecuadamente el propósito común que implica la acción cooperativa. En este contexto, la *autoridad* es entendida como la disposición y la capacidad de los individuos para *someterse* a las necesidades impuestas por la cooperación, rebasando con ello la formulación tradicional que la reconocía esencialmente como *capacidad coercitiva* asociada a la organización formal.

En la unidad contradictoria de estos dos argumentos se encuentra el origen de la "esquizofrenia intelectual" que dominará a la TO, al menos durante los siguientes treinta años (Reed 1985: 21): la organización será a partir de ahora la máxima expresión de la cooperación humana, pero también, a la vez, un sistema de control para encauzar el conflicto y asegurar el respeto y apoyo a las finalidades establecidas por la empresa. Por supuesto, el par conceptual "cooperación/conflicto" en Barnard, puede ser equiparado al par conceptual "organización formal/organización informal" en Roethlisberger y Dickson; este "doble vínculo" será reafirmado un poco más adelante, mediante una estructura conceptual similar, por cada uno de los enfoques elaborados en la etapa de institucionalización de la TO, y por las propuestas que extienden su desarrollo hasta la actualidad.

Sin duda, son innegables la importancia y la riqueza teórica de los aportes realizados en esta etapa. El reconocimiento del comportamiento informal en los grupos de trabajo, bajo ciertas estructuras formales dadas permite visualizar nuevamente, la importancia del aporte psicológico para moldear subjetividades e inventar identidades, permitiendo un diseño más adecuado de los sistemas de autoridad, vigilancia y recompensa. Este enfoque de mayor complejidad y sofisticación, destaca las limitaciones inherentes a la visión economicista del trabajo y la organización de la etapa anterior.

Además de estas implicaciones inmediatas, el enfoque teórico diseñado en esta etapa, permite ubicar y formalizar los problemas de organización, sin importar demasiado el tipo de institución de

la que se trate. La conceptualización sistémica propuesta desde entonces, tiene la ventaja de poder ordenar realidades muy distintas, bajo el supuesto de que existen principios de organización de validez universal. Ello permite explicar los problemas de organización, como desequilibrios o desajustes entre los componentes internos de una maquinaria social finalista y, en consecuencia, proponer posibles soluciones a partir del diseño de estrategias que permitan una mayor articulación entre los componentes materiales y humanos, considerando las lógicas de su funcionamiento.

Estas formulaciones, inscritas ya en el marco de las convenciones del pensamiento moderno, allanaron el camino que conduciría un poco más adelante a la institucionalización de la TO, facilitando con ello la producción de nuevos saberes que apoyaron la consolidación de un orden organizacional sustentado en la racionalización.

III. Institucionalización de los saberes sobre la organización: el modernismo sistémico como predominio

La tercera etapa en nuestro recorrido corresponde a la institucionalización de la TO, es decir, al proceso que permitió la integración de una comunidad académica unida por preocupaciones teóricas similares, y por una visión paradigmática común o por visiones paradigmáticas diferentes pero compatibles. Este proceso abarcó poco más de tres décadas [1937-1973], desde el establecimiento de los fundamentos teóricos de la disciplina, hasta el desarrollo de los enfoques que dieron forma a sus primeras agendas de investigación. Su punto de partida ha sido generalmente asociado al nombre de Max Weber, dejando en un segundo plano, menos visible, la que a nuestro entender es la influencia central de la TO en esta etapa. Nos referimos a Talcott Parsons. ¿Por qué consideramos más apropiada una interpretación como ésta? Esbocemos dos argumentos.

En primer lugar, porque el pensamiento de Weber llegó a los Estados Unidos, esencialmente por intermediación de Parsons, quien realizó una lectura parcial e interesada de la obra del sociólogo alemán, recuperando sólo aquellos elementos que resultaban de utilidad en la elaboración de su teoría del orden social.[4] En el caso específico de la TO, esta lectura implicó al menos dos problemas que influirían ampliamente en los enfoques teóricos de esta etapa.

Por una parte, la *interpretación parsoniana del tipo ideal*, dio lugar a una serie de críticas injustificadas a la formulación weberiana de la burocracia, ya que fue generalmente considerada como un tipo clasificatorio o un modelo empírico (Parsons 1937: 739-749). Los teóricos de la organización no comprendieron nunca, con la ayuda de Parsons, que para Weber el tipo ideal era un recurso metodológico que permitía reconocer tendencias y, a partir de ellas, establecer hipótesis para explicar realidades históricas determinadas. Así, lo que siempre fue considerado por su autor

como una elaboración heurística, terminó siendo inadecuadamente interpretado como la realidad misma, o como un modelo que era posible alcanzar.

Por la otra, al traducir a Weber, Parsons introdujo una distinción radical entre "poder" y "autoridad", asumiéndolos como conceptos distintos e independientes (Weber 1947: 58-60 [nota 4], 152 [nota 83]); este planteamiento resultaba central en el contexto de sus intereses teóricos, pero es difícilmente asimilable a la formulación original del pensador alemán (*cfr*. Weber 1922: 43, 170 sigs., 695 sigs.). Desde la postura interpretativa de Parsons, el concepto weberiano de *dominación [Herrschaft]* equivalía al concepto de autoridad, con lo que el poder pierde su sustancia al quedar reducido al simple "ejercicio de una habilidad", o al ser considerado únicamente como una forma degenerada o inmadura de la autoridad.

Esta lectura delinea una solución sólo aparente a la esquizofrenia intelectual de la que ya hablamos, pues permitió sintetizar los pares conceptuales de la etapa anterior, en una nueva formulación que reafirma la centralidad de los conceptos de autoridad, cooperación y consenso, intentando eliminar todo rastro relacionado con el conflicto del intereses, la coerción y la fuerza: en adelante, la autoridad será considerada como el derecho legítimo de las organizaciones, de influir en el comportamiento informal de los individuos, para garantizar el cumplimiento de las finalidades asociadas a la acción cooperativa.

Estos dos aspectos pueden ser claramente apreciados en las *teorías de la burocracia* {Croters 1990; Merton *et al*. 1952}, enfoque que critica a partir de un muy influyente texto teórico de Merton, el tipo ideal de burocracia de Weber, ya que en éste "se olvidan casi por completo los esfuerzos y las tensiones internas de esas estructuras" (Merton 1940: 51), es decir, el balance entre los elementos racionales y los no-racionales del comportamiento humano. Por ello se destaca la importancia de analizar la *articulación entre estructura burocrática y personalidad*, pues este contraste mostraría las disfunciones inherentes al modelo racionalista. En consonancia con la herencia de la etapa anterior y el aporte parsoniano, se reafirma el objeto de investigación de la TO, en términos del análisis de la "desviación" del comportamiento humano frente a la estructura formal.

El segundo argumento que destaca la importancia de la figura de Parsons se encuentra en su formulación del estructural-funcionalismo, orientación teórica desde la que se emprenderá el estudio sociológico de las organizaciones. Como ya indicamos, las teorías de la burocracia serán su primera expresión concreta, enfoque que analizó, por ejemplo, el desplazamiento de los compromisos iniciales de la organización y sus consecuencias imprevistas (Selznick 1949), las fuerzas que originan el proceso de formalización y las funciones latentes de la burocracia (Gouldner 1954), los procesos de cambio e innovación en organizaciones ampliamente formalizadas (Blau

1955), o el estudio de los efectos perturbadores de las relaciones encubiertas de poder sobre el sistema burocrático (Crozier 1963).

Este enfoque, al apoyarse en unos cuantos estudios de caso, mostró poca capacidad para arribar a conclusiones generalizables. Cuando mucho, sus resultados podían ser considerados como hipótesis de trabajo para emprender nuevas investigaciones, pues según algunos autores, se carecía del herramental metodológico adecuado para arribar, por este camino, a principios de validez universal. Por ello, hacia finales de los años cincuenta, la TO se vio reforzada con el surgimiento del *movimiento contingente* {Donaldson 1995; Donaldson 1996}, que sustentado también en el estructural-funcionalismo, intentaría constituirse como un enfoque que cumpliera, ahora sí, con todos los requisitos de validación exigidos al conocimiento positivo.

Su propósito esencial era descubrir las relaciones causales que permitieran explicar *el impacto del contexto en la estructura y el funcionamiento de las organizaciones*; este conocimiento ayudaría a determinar el diseño más apropiado de la organización, para facilitar su desempeño eficaz (Woodward 1958; Burns y Stalker 1961).

A fin de avanzar en esta dirección, este enfoque asumió la necesidad de aplicar rigurosamente el método científico, por lo que propuso una investigación empírica que permitiera comparar, sobre una base común, a un elevado número de organizaciones. Dicha base estaba integrada por la definición de un conjunto de variables y factores que permitieran observar, medir y correlacionar las características específicas de contextos, estructuras, comportamientos y desempeño de organizaciones muy diversas (Pugh *et al.* 1963-1972). En este caso, la formulación dual de la TO se complejiza, pues la contingencia propone la realización de un análisis multivariado, que clarifique el impacto de factores que implican incertidumbre y variabilidad en las estructuras y el desempeño de la organización.

De esta manera, al emplear una metodología potente para el análisis empírico, el movimiento contingente fue capaz de superar las desventajas asociadas al alto nivel de abstracción de la propuesta parsoniana, sin perder por ello su orientación teórica general. Además, los resultados de sus estudios comparativos les permitieron matizar el principio taylorista del *one best way*, al constatar la existencia de una mayor variedad de formas de organización, que dependía de las características y el contexto de cada tipo de organización en lo particular (Pugh *et al.* 1963-1972; Woodward 1958; Burns y Stalker 1961; Emery y Trist 1965).

El movimiento contingente se perfiló rápidamente como centro de la fortaleza institucional de la TO, al reunir a un muy amplio número de investigadores que validaron este "modo de hacer ciencia", y lo ubicaron como el prototipo que les otorgaría identidad disciplinaria y legitimidad. Sin embargo, este predominio debe ser matizado: la institucionalización de la TO no puede ser asociada

solamente a la influencia ejercida por la parsonización de Weber, el estructural-funcionalismo y la sociología. En esta etapa se incorporaron otros dos enfoques con bases conceptuales y disciplinarias distintas, que completan el espectro teórico del estudio de las organizaciones, favoreciendo también su institucionalización.

La primera de ellas corresponde a la *escuela del comportamiento* {Simon 1978; Hickson 1995}, que analizó las organizaciones, considerándolas como estructuras decisorias. Sustentado en el positivismo lógico, este enfoque reformuló el modelo económico de la elección racional, para incorporar el componente psicológico del comportamiento del decisor y los límites de la racionalidad humana (Simon 1947). La dualidad de la TO reaparece ahora en el par conceptual "racionalidad subjetiva del decisor/racionalidad objetiva de la organización": el propósito de tal aproximación es que estas dos racionalidades coincidan, para lo cual, señalan, la organización deberá proporcionar un medio ambiente acotado para la decisión, que asegure el adecuando cumplimiento de sus fines.

Sobre esta base, se desarrollaron un poco más adelante algunas otras teorías, que perseguían clarificar el comportamiento del individuo desde el momento mismo en el que se incorpora y participa en la organización, y hasta que se plantea la necesidad y las posibilidades de abandonarla (March y Simon 1958). Esta formulación derivó naturalmente en la explicación de los mecanismos que posibilitan o afectan el equilibrio de la organización, y el de los grupos que participan en ella; pero derivó también en el examen de la lógica que orienta la determinación de los objetivos de la organización y la formación de coaliciones, de acuerdo con las preferencias particulares de sus integrantes (Cyert y March 1963). Con ello, se otorga contenido operativo a la autoridad [y el poder], pues se cuenta ya con mecanismos estructurales específicos [sistemas, procedimientos y políticas], para "influir" el comportamiento cotidiano del decisor.

El segundo enfoque corresponde a las *nuevas relaciones humanas* {Leavitt 1996; Porter 1996; Porter y Bigley 1941-1982}, movimiento que renovó el estudio de los problemas del comportamiento humano en el trabajo, aunque desde una base muy distinta de la que utilizaron en los años treinta las relaciones humanas. Efectivamente, sustentada en la psicología social norteamericana, y bajo la marcada influencia de la teoría de la motivación de Maslow (1943), reformulan el problema del comportamiento humano en el trabajo, analizando ahora los *factores psicológicos asociados al comportamiento individual*.[5]

La "eterna" dualidad de la TO se expresará, en este caso, a partir de la observación del conflicto entre la satisfacción de las necesidades de los individuos y la estructura de la organización (Argyris 1957). Su solución se establece esencialmente en la exigencia de modificar dichas

estructuras, con la finalidad de eliminar su excesiva rigidez y posibilitar así, una mayor participación que se traduzca en el crecimiento psicológico de las personas (Bennis 1966).

En este caso, los medios propuestos son muy variados y no se circunscriben ya, de ninguna manera, al sólo estímulo económico. Podemos mencionar la integración de grupos de trabajo, el involucramiento del trabajador en procesos de toma de decisiones, el establecimiento de una adecuada comunicación, la modificación de la línea de producción mediante el rediseño del trabajo, la generación de un liderazgo participativo y la instrumentación de mecanismos para favorecer una adecuada motivación, entre los más significativos (Likert 1961; McGregor 1960).

Como hemos podido apreciar en este rápido recorrido, la etapa de institucionalización de la TO se encuentra fuertemente asociada al establecimiento de enfoques teóricos que atienden claramente las convenciones de la ciencia moderna, aspecto que se traduce rápidamente en el reconocimiento de su estatuto disciplinario. Aunque muestran diferencias entre sí, las aproximaciones incluidas en esta etapa pueden ser reunidas dentro de lo que ha sido denominado como el *modernismo sistémico* (Cooper y Burrell 1988: 95-96), visión paradigmática más general que reafirma la racionalidad como fundamento del conocimiento, el lenguaje como instrumento de comunicación, la neutralidad valorativa, la separación entre el sujeto que conoce y el objeto conocido, en fin, la realidad como "objeto" manipulable empíricamente, para observar y comprobar sus propiedades inherentes. El predominio de esta meta-representación deja poco espacio a otras aproximaciones: ella se asume como el único camino para descubrir las leyes universales que gobiernan el comportamiento de las organizaciones y de "todo" lo que en ellas sucede.

Bajo esta misma orientación general, se establece que la finalidad esencial de tal conocimiento se encuentra en su posible contribución al progreso y evolución de la sociedad; el conocimiento riguroso de las organizaciones, mediante procedimientos lógicos o empíricos, deberá siempre promover el mejoramiento de su funcionamiento interno y su adaptación contextual.

De esta forma, la TO se constituye como la disciplina científica que se encargará de estudiar a las organizaciones, y destacadamente a sus estructuras, atendiendo tres grandes ejes de indagación: el contexto, las decisiones y el comportamiento. Dado su carácter positivo, ella proporciona instrumentos de observación y análisis aplicables a todo tipo de organizaciones, mostrando su utilidad más allá de las tradicionales fronteras del mundo empresarial.

Pero la institucionalización de la TO se expresa también, como todo, en elementos organizativos que le otorgan fortaleza y continuidad. La adopción de una nomenclatura, encabezada por su apelativo como "Teoría de la Organización", le permite reunir a una comunidad de investigadores de disciplinas diversas, que adquirirá paulatinamente un "espíritu de cuerpo", dando

lugar al establecimiento silencioso de ciertos rituales científicos que van conformando su perfil disciplinario.

Además, la conquista de espacios institucionalizados diversos, facilita el escrupuloso "control de la disciplina", al definir los mecanismos y medios para identificar y proteger la "buena ciencia", y garantizar con ello la reproducción de sus saberes y su comunidad, a la vez de establecer las fronteras y los límites que la separan de "los demás".[6]

IV. Los territorios de la Teoría de la Organización: desarrollo reciente y bifurcación

¿Qué ha sucedido durante las últimas tres décadas? La cuarta etapa en la conformación de la TO es la más compleja, pues está marcada por su dinamismo y su diversidad. A partir de finales de los años sesenta, la disciplina ha experimentado un doble movimiento. El primero corresponde al desarrollo de nuevos enfoques que, profundizando algunos planteamientos de la etapa anterior y renovando otros, continúan analizando aspectos diversos de los tres ejes de indagación ya establecidos: contexto, decisiones y comportamiento, siguen concentrando la atención de los teóricos de la organización, con la diferencia de que ahora es necesario adecuar estos saberes, a las exigencias de reestructuración y cambio planteadas a lo largo de esta etapa.

En contraste, el segundo movimiento corresponde a aproximaciones que tuvieron su punto de partida, en la insatisfacción generada por los resultados obtenidos desde los enfoques que habían monopolizado, hasta ese momento, los espacios de la disciplina; la profundidad de sus desacuerdos, los condujo a replantear los fundamentos mismos de los saberes sobre la organización, bajo la premisa de recuperar el marco social en el que se encuentra inmersa y su carácter histórico y cultural.

Estos nuevos impulsos teóricos, cuya presencia y ampliación es incuestionable a partir de la década de los ochenta, rompieron el predominio del modernismo sistémico, abriendo con ello nuevas posibilidades para abordar los fenómenos de organización. Fue así como se produjo la incorporación de nuevas posturas epistemológicas, que han permitido ampliar y redefinir el "objeto" mismo de la disciplina, proponiendo nuevas agendas de investigación en un espacio académico diverso y plural: no debió pasar mucho tiempo, para que la TO perdiera la apacible calma que le brindaba el acuerdo generalizado alcanzado en la etapa anterior, y se empezara a producir el necesario debate entre posturas paradigmáticas distintas, que marca la vitalidad de todo campo de conocimiento.

Para completar nuestro mapa conceptual, realizaremos una rápida caracterización de los enfoques más relevantes de esta nueva, que se constituye como la más amplia y compleja.

Ordenaremos nuestro recorrido distinguiendo cuatro grandes territorios: los tres primeros sintetizan el desarrollo reciente de la TO, de acuerdo con los ejes de indagación que hemos identificado; el último corresponde al muy diverso conjunto de aproximaciones críticas que marcan su bifurcación.

Primer territorio. Entre el determinismo del contexto y el voluntarismo de la acción

El primer territorio de la TO, corresponde al eje de indagación que considera las relaciones entre organización y contexto. En éste se reúnen una gran cantidad de enfoques, que parten de la aceptación o el rechazo del determinismo asumido por el movimiento contingente, con su tesis de que "el diseño de la estructura de la organización depende esencialmente de factores contextuales". Son tres los enfoques que aceptan este principio, aunque intentan avanzar un poco más, al considerar otros elementos que desbordan el análisis multivariado de la contingencia y su inicial determinismo tecnológico.

El primero de ellos corresponde a la *economía de los costos de transacción* {Barney y Hesterly 1996}, que analiza las *imperfecciones del mercado* para explicar la conformación de la estructura de la organización: el surgimiento de las jerarquías, afirman, es consecuencia de la incertidumbre y la desconfianza que acompañan a las transacciones mercantiles, las cuales, al ser internalizadas, exigen nuevos métodos de control administrativo que suponen la reducción de costos y el aumento de la eficiencia. Bajo esta lógica, la organización tratará de aumentar este control de los mercados de manera continua, sea a través de un proceso de formación de conglomerados, o de la conformación de oligopolios y monopolios. En este sentido, la economía de los costos de transacción, nos proporciona una explicación de la génesis de la burocratización de las grandes corporaciones, a lo largo del siglo XX (Williamson 1975).

Otro enfoque importante en la línea establecida por el determinismo contingente corresponde a la *ecología organizacional* {Amburgey y Rao 1996; Baum 1996; Singh 1990}, que centra su atención en los procesos de *creación, cambio y desaparición de las organizaciones*, considerando las restricciones impuestas por su medio ambiente. Los procesos de selección natural funcionan como mecanismos que determinan, a lo largo del tiempo, las características de las poblaciones de organizaciones, pues influyen decididamente en la supervivencia o muerte de cada uno de sus miembros, atendiendo a su capacidad de adaptación natural; así, los "nichos ambientales" seleccionan las formas de organización más apropiadas a sus niveles de incertidumbre, a la disponibilidad de recursos por los que se puede competir, y a la frecuencia de los cambios que experimenta (Hannan y Freeman 1977).

Finalmente, en contraste con la visión ecologista, podemos ubicar al *nuevo institucionalismo* {Scott 1987; Tolbert y Zucker 1996; Powell y DiMaggio 1991}, enfoque que analiza *los factores*

del contexto político-cultural que producen y reproducen la estructura de la organización. Esta aproximación permite analizar una serie de elementos especialmente relevantes para el estudio de las organizaciones: entre otros, podemos mencionar los procesos de legitimación social de las organizaciones, la naturaleza simbólica de la racionalidad, el desacoplamiento entre el funcionamiento interno de la organización y su apariencia formal proyectada al mundo exterior, y los procesos de imitación de formas estructurales de unas organizaciones a otras (DiMaggio y Powell 1983). Su punto de partida se encuentra en el supuesto de que existen estructuras estables de interacción, que más que obedecer a consideraciones de tipo racional, responden a normas y comportamientos institucionalizados bajo la lógica de que simplemente "así se hacen las cosas" (Meyer y Rowan 1977; *también* March y Olsen 1989). Por ello, desde esta perspectiva, el sistema cultural y la estructura política de la sociedad, son reconocidos como las fuerzas institucionales que definen y legitiman la estructura de la organización, reflejando mediante rituales y ceremonias una cierta idea de lo que se espera de ellas.

A diferencia de los tres enfoques anteriores, dentro de este primer territorio de la disciplina, existe un segundo grupo de propuestas que rechaza el determinismo del contexto, devolviendo a las organizaciones el papel activo que la contingencia les negó. Estos enfoques reconocen la centralidad de los procesos decisorios y las relaciones de poder, en las que participan sujetos y grupos que actúan libremente, dando con ello direccionalidad y sentido a la organización frente a su medio. La propuesta de la *elección estratégica* {Child 1997}, por ejemplo, enfatiza la importancia de los actores en las organizaciones, destacando las posibilidades que tienen para incidir en su medio y controlar la incertidumbre: a partir de la elaboración de un modelo de acción política, este enfoque explica la toma de decisiones de los ejecutivos y el papel de las coaliciones dentro de la organización, considerando siempre las características del medio ambiente en el que se desea actuar (Child 1972).

En un nivel más agregado, el *análisis interorganizacional* {Grandori y Soda 1995; Nohria y Eccles 1992}, propone el estudio de las organizaciones considerando los intercambios que mantienen entre sí, en términos de competencia y/o cooperación. Este enfoque conoce al menos dos generaciones. La primera corresponde a formulaciones desarrolladas a partir de la segunda mitad de la década de los sesenta, y puede ser ejemplificada a través del trabajo de William M. Evan, quien propuso el concepto de conjuntos organizacionales [*organization-set*], para analizar las relaciones de intercambio entre organizaciones que forman un sistema (Evan 1966).

Esta propuesta conceptual dio lugar a una amplia gama de investigaciones durante la década de los setenta, las cuales se apoyaron en formulaciones teóricas más amplias. Mencionemos, por ejemplo, la *economía política de las organizaciones* {Benson 1975; Zald 1970}, que centra su

atención en el análisis del cambio organizacional, considerando las relaciones de poder y los sistemas de intercambio entre la organización y su medio. Se encuentra también la teoría de la *dependencia de recursos* {Pfeffer y Salancik 1978}, que considera a las organizaciones como arenas o mercados, en las que diversos grupos se enfrentan, conspiran, combaten y negocian entre sí. Estas relaciones perfilan una estructura de dominación, que garantiza la obtención de los recursos necesarios, para cumplir con aquellos objetivos que han sido acordados o impuestos al conjunto de la organización.

La segunda generación del análisis interorganizacional se puede ubicar hacia finales de la década de los ochenta y se encuentra asociada al concepto de red [*network*]; esta propuesta renovada, persigue analizar las "conexiones" de las organizaciones en ambientes altamente competitivos, en los que resultan cada vez más importantes la flexibilidad organizativa y las nuevas tecnologías (Nohria y Eccles 1992; Alter y Hage 1993). De hecho, las condiciones de la "nueva competencia" global perfilan el modelo de redes como forma típica de organización en este final de siglo (Castells 1996; Powell 1990).

Más aún, este enfoque nos permite apreciar cómo los límites entre las organizaciones se han ido disolviendo, y de qué manera están jugando en este proceso las nuevas tecnologías de comunicación: la "organización virtual" (Nohria y Berkley 1994), que utiliza los flujos de información y las redes de comunicación como sustitutos aparentes de sus estructuras burocráticas, está perfilando una nueva realidad que cuestiona la pertinencia de los análisis tradicionales. Las organizaciones no son ya, necesariamente, entidades perfectamente acotadas, como tampoco lo es el contexto; ellas se constituyen cada vez más como flujos que transitan por redes informáticas, con lo que su identificación se vuelve sumamente problemática.

En un nivel distinto, es posible considerar también las relaciones que mantienen entre sí, los agentes que participan internamente en la organización, disputándose su conducción y control. En estos términos, podríamos examinar por ejemplo, la negociación interna de los recursos, la determinación de las formas de gobierno, la distribución de las posiciones de autoridad y la definición de los proyectos que serán considerados como institucionalmente relevantes.

El punto de encuentro entre los dos conjuntos de enfoques de este primer territorio, queda representado por el libro *El actor y el sistema* (Crozier y Friedberg 1977), obra fundamental que ha propuesto un modo de razonamiento, en el que se considera la libertad de los actores asociada a los límites que las estructuras imponen a su actuación. La importancia de esta formulación, radica en la solución que proporciona al dilema aparente entre el determinismo del razonamiento contingente y el voluntarismo del razonamiento estratégico, para perfilar con ello la complejidad de su articulación (Ibarra 1990: 90).

Segundo territorio. Decisiones y ambigüedad, o cómo comprender un orden poco estructurado

El segundo territorio de la TO, comprende los enfoques ubicados en el eje de indagación que se centra en la toma de decisiones. Manteniendo una clara línea de continuidad con la escuela del comportamiento, y muy importantes vínculos con el nuevo institucionalismo y el constructivismo social, las *teorías de la ambigüedad organizativa* {March 1996; Hickson 1995}, surgen con la intención de explicar, con mayor claridad, algunos de los rasgos de irracionalidad que caracterizan a las organizaciones, y que hasta ese momento habían sido negados o tratados sólo como casos especiales de incertidumbre.

Efectivamente, desde principios de los años setenta, se generaron una serie de enfoques y modelos para estudiar los procesos decisorios, y a partir de ellos, las características estructurales y las formas de funcionamiento, de organizaciones que carecen aparentemente de una "racionalidad dura"; se trata de *"soft-organizations"*, pues se encuentran libres de las restricciones técnicas que enfrentan las empresas para responder a los imperativos del mercado, y por tanto, al atender generalmente necesidades sociales difíciles de evaluar, actúan bajo una lógica muy distinta de la dictada por la eficiencia económica.

Esta propuesta, al lado del nuevo institucionalismo, se ha constituido como una importante veta de indagación en el caso de escuelas, universidades, centros de salud y organismos públicos. Este conjunto de organizaciones representan adecuadamente las contradicciones e inconsistencias propias de las *anarquías organizadas* (Cohen y March 1974) o de los *sistemas flojamente acoplados [loosely coupled systems]* (Weick 1976). En ellas se puede apreciar un acoplamiento flojo entre las creencias y las elecciones, entre los problemas y las soluciones, y entre los procesos y los resultados; son organizaciones que se caracterizan por la poca claridad y consistencia de sus objetivos, por la indeterminación o la amplia variabilidad de sus procesos y medios de trabajo, y por una participación fluida, casual y variable en la toma de decisiones (March y Olsen 1976).

Para destacar la forma en la que se toman las decisiones en situaciones ambiguas o realidades confusas, se propone el *modelo del bote de basura [garbage-can model]*, que representa contextos en los que predomina la coincidencia fortuita de personas, problemas, soluciones y elecciones (Cohen, March y Olsen 1972). Por ello, la idea de que las organizaciones trabajan para alcanzar ciertos fines, pierde importancia. La oportunidad, el simbolismo y el sentido equívoco dan forma a la toma de decisiones más de lo que el modelo racional supone, con lo que se cuestionan los principios de realidad, causalidad e intencionalidad. Según esta formulación, los individuos y grupos no tienen ni el poder, ni la inclinación, ni el tiempo de elegir; por el contrario, su participación se relaciona con los costos de oportunidad que supone la decisión, con sus

obligaciones sociales fuera de la organización y con el prestigio.

Sin embargo, la importancia de esta propuesta no se encuentra tanto en el hecho de destacar que existen algunas organizaciones menos estructuradas que otras, o en reconocer que existen organizaciones que poseen un cierto grado de "desorden"; más bien, la fortaleza de esta propuesta se encuentra en su capacidad para describir y explicar la realidad de organizaciones que se fundamentan en un *principio distinto de orden*, en donde el acoplamiento flojo es posible, porque existen otros elementos de la organización y su medio que facilitan un control estricto, aunque sea menos evidente. Por ello se habla de *anarquías organizadas*, porque el orden se encuentra simplemente en otra parte, oculto en la aparente laxitud de la organización.

Tercer territorio. Cultura y excelencia, propiedades "DE" la organización

Algunos de los enfoques ubicados en los dos primeros territorios, mostraron en cierto sentido la relevancia del comportamiento grupal y los valores que se producen en la organización. Sin embargo, se requieren análisis más sistemáticos, de los procesos mediante los cuales se establecen las vinculaciones entre el comportamiento de los individuos y las estructuras de la organización, con la finalidad de clarificar su impacto operativo en términos de eficiencia y control.

Este será el propósito esencial de los enfoques que transitan por los espacios del tercer territorio de la TO: desde finales de los años setenta, se realizarán una gran cantidad de estudios centrados en el concepto de *cultura organizacional* {Alvesson 1990; Schein 1996; Frost *et al.* 1991}. Ellos mantienen una clara línea de continuidad con los desarrollos previos ubicados en el eje del comportamiento: como ya vimos, las preocupaciones en torno a la conducta de los trabajadores fueron inicialmente establecidas observando la organización social informal (Mayo 1933), y más adelante, a partir del análisis de la satisfacción de las necesidades individualmente consideradas (Argyris 1957); ahora, el comportamiento será abordado desde la perspectiva de los valores y las creencias que propician la *unidad* y la *integración* en torno a la organización (Deal y Kennedy 1982; Schein 1985).

Las primeras investigaciones al respecto asumieron que los miembros de la organización comparten una única cultura, recordándonos la vieja formulación parsoniana, que establece que las organizaciones pueden ser analizadas como sistemas institucionalizados de valores que orientan la acción (Parsons 1956). Esta visión enfatiza la consistencia, el orden y el consenso, negando la existencia de grupos que pudieran representar otras culturas, o la presencia de conflictos y ambigüedades.

De esta forma, la cultura es una *propiedad* de la organización considerada como unidad monolítica, *es la cultura "DE" la organización*; los ejecutivos deberán propiciar un sentimiento de

responsabilidad comunitaria (Ouchi 1981), facilitando la integración de los miembros de la organización, en torno a valores colectivos que generen lealtad y compromiso, y que otorguen un claro sentido de pertenencia; esta vez es el espíritu de Barnard, el que ronda entre nosotros.

En este escenario, la productividad es asumida como una consecuencia natural de la cohesión social alcanzada en la organización, tal como lo estableciera el enfoque de las relaciones humanas al destacar la importancia de la lógica de los sentimientos. Por su parte, el cambio es entendido como un desequilibrio momentáneo que propiciará la constitución de un nuevo orden cultural ampliamente compartido, rescatando con ello la vieja propuesta sistémica de Henderson y Pareto.

Una variante de esta visión integracionista de la cultura organizacional, la encontramos en la *literatura de la excelencia* {Guest 1992}, enfoque que ha establecido a lo largo de la última década, las premisas básicas para gobernar el comportamiento de los individuos en la organización, e inventar sus identidades; (Peters y Waterman 1982). La literatura de la excelencia se estructura a partir de una idea fundamental: las organizaciones deben construir un escenario, que proporcione a los individuos un sentido figurado de ellos mismos como sujetos de excelencia, haciéndolos responsables directos del destino de la organización; la introyección de esta *imagen*, que se funda en la exaltación de la perfección narcisista y la capacidad emprendedora, permitirá a las organizaciones aprovechar todas las energías del individuo, quien trabajará en los márgenes de sus capacidades con el único objetivo de "ser el mejor".

Este enfoque muestra la importancia del lenguaje y los símbolos como herramientas para moldear el comportamiento individual y grupal. De hecho, se constituye como una estrategia discursiva que persigue la idealización de la organización mediante el valor de la excelencia. Su fuerza se deriva, y esto es lo importante, de la capacidad operativa que obtiene, al proyectar un sistema de representaciones que carece de un referente específico: la excelencia es una idea difusa con la que difícilmente se puede estar en contra, por lo que su traducción operativa queda resguardada de posibles críticas; la aplicación de los estándares de desempeño, los procedimientos de evaluación y los sistemas de recompensa, se ve así grandemente facilitada.

Por esta razón, al exaltar el valor del individuo como personificación del ideal de la organización, digamos como empleado de excelencia [altamente productivo, disciplinado, competitivo, con iniciativa, siempre disponible, en fin, literalmente comprometido hasta la muerte], este tipo de propuestas facilitaron grandemente los procesos de reestructuración aplicados en las organizaciones durante las últimas dos décadas.

Aquí se encuentra la articulación de estos enfoques con las publicitadas técnicas japonesas de fabricación de los años setenta y ochenta, y con las versiones estadounidenses más extremistas de los noventa, "popularizadas" bajo los términos de *reingeniería* y *downsizing* [ajuste de personal]

{Gerlach 1996}. El compromiso introyectado por los "sujetos" de la organización, aunado a la aceptación tácita de los indicadores de la excelencia, facilitan cualquier proceso de ajuste y cambio, haciendo descansar todo la responsabilidad de los fracasos en la "pereza cultural" de los individuos. Este ha sido el camino elegido para enfrentar la competencia global, con lo que queda establecido el renovado corredor textual que conducirá a las organizaciones hacia el nuevo milenio: *excelencia en los sujetos, reingeniería en las organizaciones, globalización en el mundo*.

Cuarto territorio. Organización y sociedad, los senderos de la bifurcación

Cuando uno se aproxima al presente, se diluyen las claridades construidas con la protección que otorgan la distancia y el tiempo. Las dificultades para caracterizar el cuarto territorio de la TO, se encuentran precisamente en su inacabamiento, en ese "estar haciéndose" propio de enfoques, que enfrentan la necesidad de desbordar las estrecheces del conocimiento instituido.

Sus protagonistas han transitado por nuevos espacios reflexivos, como partículas en movimiento que buscan su lugar; sin embargo, su lugar es y ha sido el movimiento. Algunos autores, desencantados de las explicaciones en las que alguna vez creyeron, abandonaron sus viejos territorios, para alentar nuevas búsquedas; otros se incorporaron más adelante, dando lugar a una nueva generación, que formada a partir de los años sesenta, se encuentra encabezando hoy los esfuerzos teóricos más importantes del territorio.

Por supuesto, buena parte de estos nuevos impulsos se insertan en las corrientes de una época marcada por la inestabilidad y el cambio. La bifurcación de la TO es una de tantas, que hemos presenciado a lo largo de las últimas tres décadas: pensemos, por ejemplo, en la reestructuración del modelo de acumulación a nivel internacional, que nos ha conducido a la llamada globalización; en la emergencia de movimientos políticos que han dado forma a una sociedad más organizada y activa, frente a los poderes tradicionales del Estado y las grandes corporaciones; en la propia mutación del Estado-nación, que en su repliegue autoimpuesto, empieza a jugar tan sólo como un actor más, acaso con funciones especiales de gestión y organización de la economía y la sociedad; en la crisis de los saberes de la modernidad, que ha derivado en el replanteamiento de los supuestos del conocimiento como acto racional y objetivo, para ubicarse recientemente en los terrenos inciertos de la pluralidad paradigmática y el desencanto postmoderno; en fin, en la propia transfiguración de la universidad, que ha dejado de ser el referente cultural básico de la sociedad, para reconstituirse como "empresa cultural" que produce graduados y comercia saberes (Ibarra 1993, 1998).

De esta manera, desde finales de los años sesenta, algunos autores se dieron a la tarea de reexaminar el modernismo sistémico, indicando con detalle sus insuficiencias; su importancia se

encuentra en las posibilidades que otorga para reconceptualizar a las organizaciones, más allá de la consideración tradicional de sus estructuras como expresión literal de lo que ellas realmente son. Estos primeros señalamientos, provocaron una verdadera explosión de enfoques y propuestas, que marcan los senderos de la bifurcación.[7] Concluyamos nuestro mapa conceptual, delineando sus rasgos más significativos y algunas de sus más recientes derivaciones.

Primer sendero. Acción social, diversidad y fragmentación

David Silverman formuló una de las primeras críticas contra el excesivo determinismo de la TO. En su libro *The Theory of Organizations* (Silverman 1970), rechaza con fuerza la formulación parsoniana de los imperativos funcionales, que como ya vimos, influyó ampliamente en los enfoques de la TO de los años cincuenta y sesenta, y en sus versiones más recientes. Según este autor, la relación causal que explica a la organización en función de su medio ambiente, no toma en cuenta la importancia de las definiciones que los actores realizan de las situaciones que enfrentan, y los cursos de acción que perciben como posibles, con lo que se inhibe el poder predictivo de la TO.

A fin de superar esta concepción reificada, pues se otorga a las organizaciones facultades de pensamiento y acción, Silverman propone un *marco de referencia accional* {Silverman 1994; Clegg 1994a}, para analizar las relaciones sociales al interior de la organización. Desde este punto de vista, sostiene que las organizaciones han sido creadas esencialmente por los individuos para resolver sus problemas particulares, y que las situaciones en las que se involucran, proporcionan los significados desde los que se actúa y se interpreta la acción. No obstante, a poco menos de tres décadas de distancia, hoy resulta claro que el excesivo determinismo de la TO diagnosticado por Silverman, fue sustituido por un accionalismo subjetivo igualmente excesivo, que diluyó a las organizaciones en la sola presencia de los significados que los sujetos otorgan a sus actos (Silverman 1994).

Este primer sendero permitió la reincorporación de algunos aportes de la antropología para el estudio de las organizaciones, disciplina que tuvo cierta presencia sólo durante la segunda etapa del desarrollo de la TO (Wright 1994). El énfasis otorgado a las organizaciones como realidades socialmente construidas, múltiples y diversas, dio lugar a nuevos enfoques que se confrontarían con la visión unitaria de la cultura organizacional.

A partir de la década de los ochenta va tomando forma el *simbolismo organizacional* {Martin y Frost 1996; Turner 1990}, novedoso enfoque que intentará comprender a las organizaciones como experiencias subjetivas en las que es posible la acción organizada. Frente a la tradicional orientación racionalista de la TO y al análisis sistémico de la mayor parte de sus enfoques, los autores que participan de este nuevo movimiento restituirán la importancia de los valores y las

emociones, de los mitos, las historias y las ceremonias, de los héroes y los enemigos imaginarios, del lenguaje, las metáforas y las representaciones.

Ello produce un muy importante desplazamiento conceptual en la TO, pues la atención de los investigadores ubicados en este sendero, se centrará no tanto en lo que la organización "tiene", como en los procesos que posibilitan su existencia misma; desde este momento, el tradicional peso otorgado a las estructuras, cede su lugar a una visión sustentada en la comprensión de los significados y las relaciones entre los miembros de la organización, sustituyendo con ello el análisis organizacional por el análisis "organiz*accional*".

Por ello se empieza a reconocer la existencia de grupos diversos que asumen valores distintos, y que ejercen su propia subjetividad al interpretar las condiciones que les proporciona la organización, actuando en consecuencia. Se distinguen normalmente dos grandes orientaciones. La primera afirma que existen *diferentes culturas* que conviven o se enfrentan y negocian entre sí: la organización es un mosaico diverso de subculturas que se organizan a partir de alguna condición que les otorga cohesión e identidad grupal.

Uno de sus mayores aportes reside en el cuestionamiento de los enfoques instituidos, pues habían proyectado una imagen distorsionada de la organización, sustentada en la exaltación de los rasgos dominantes de sus dirigentes, "hombres blancos en posiciones de dirección" (Mills y Simmons 1995). En adelante, la consideración de los "sujetos" de la organización a partir del reconocimiento de su género, raza, clase, origen étnico, ocupación, posición política o creencias religiosas, proporcionarán una perspectiva más apropiada de la diversidad social que hace imposible un sólo orden cultural: al trabajar con la diferencia, es posible comprender que *no hay acto organizacional que impacte de manera equivalente a todos los miembros de la organización, ni miembro de la organización que aprecie tales actos de la misma manera*.[8]

Algunos autores han ido más lejos, al concebir a las organizaciones como *espacios simbólicos extremadamente fragmentados* en los que los significados se encuentran siempre en movimiento, por lo que la cultura de las organizaciones es necesariamente ambigua, y su orden simbólico, efímero. En este caso, la influencia del *postmodernismo* ha sido decisiva, pues ha dado lugar a posturas que rechazan la relación unívoca entre las formas de representación y el "mundo real", permitiendo el reconocimiento de los procesos de "naturalización" de la desigualdad social mediante prácticas discursivas muy diversas {Smircich y Calás 1987; Calás y Smircich 1997}.

En este caso, el énfasis se desplaza del análisis de la condición específica de los grupos que participan en la organización a la consideración de sus formas discursivas, las cuales se encuentran en flujo permanente, por lo que su significado resulta inestable. Por esta razón, afirman, toda explicación de la organización resulta ilusoria, pues ella es tan sólo una cierta representación que

facilita la acción política de quienes la sustentan: la visión unificada de la cultura corporativa, por ejemplo, aparece como esa gran narrativa del progreso administrativo, que protege y reproduce los poderes de quienes gobiernan a la organización.

Segundo sendero. Control, poder y emancipación

Un poco antes de que Silverman presentara su modelo de acción social, se publicó otro libro muy influyente que marcaría un nuevo sendero para reelaborar la TO. Nos referimos a *Organization and Bureaucracy* (Mouzelis 1967), acaso el primer texto que se propone mostrar que *no es posible explicar las organizaciones sólo a partir de sí mismas*. Su autor, Nicos P. Mouzelis, formado también en Inglaterra, critica la estrechez de miras de la TO, cuyos enfoques más importantes fueron elaborados siempre, al margen de la consideración de la estructura social; de hecho, tras analizar sus propuestas predominantes, distingue algunos de los rasgos que limitan ampliamente su alcance y posibilidades. Recreando su reflexión original, entre tales rasgos podemos distinguir los siguientes:

a) su *managerialismo*, pues han atendido básicamente los problemas de productividad y eficiencia que tanto preocupan a los directores de empresa;
b) su *etnocentrismo*, pues no consideran a las organizaciones como parte de una cultura y una estructura social específicas, con lo que reducen toda realidad organizacional del mundo a la que ellos habitan;
c) su *ahistoricismo*, pues asumen que su tarea esencial consiste en descubrir las leyes que determinan el comportamiento de las organizaciones en todo momento y en todo lugar; y
d) su *microscopía*, pues atienden a las organizaciones sólo a partir de sus elementos constitutivos básicos, contabilizando variables y factores que, en su presencia numérica, despojan al "contexto" de su contenido social.

Para superar estas deficiencias, Mouzelis señala que es necesario trabajar en una teoría más general, como lo demuestra el aporte de Parsons, que se constituye como el intento más elaborado para dotar al estudio de las organizaciones, de un marco conceptual realmente sociológico; sin embargo, la propuesta parsoniana se queda a mitad del camino, pues concede una importancia desmedida a los valores y a su contribución para orientar el funcionamiento de la organización, sin explicar cómo se forman y a qué intereses responden. Como se afirma en el texto, "se tiene la impresión de que los valores son como misteriosas entidades reguladoras y ordenadoras de todo." (Mouzelis 1967: 167).[9]

Dado que las estrecheces de la TO no se resuelven plenamente desde la perspectiva parsoniana, pues en ella todo funciona equilibradamente y a partir del consenso, Mouzelis propone regresar a los clásicos de la sociología que sí consideraron la estructura de poder de las

organizaciones y la sociedad; en su opinión, en los estudios de la burocracia desarrollados por Marx, Weber y Michels, se encuentran formulados ya los grandes problemas de la organización en las sociedades modernas. Ellos destacan los rasgos organizacionales de la sociedad desde una muy amplia perspectiva histórica, además de considerar el impacto de la organización burocrática sobre la estructura de poder de la sociedad, y sobre la libertad y la personalidad individual.

Frente a la critica desplegada por Silverman, la postura de Mouzelis significa la apertura de un nuevo sendero, pues pasamos de las *relaciones de significado* que operan como clave explicativa de la acción social, a las *relaciones de producción* como fundamento de la organización de la sociedad. Este retorno a un cierto estructuralismo histórico-cultural intenta demostrar que no todo depende del sujeto, con lo que la tradicional dualidad de la TO, expresada en cualquiera de sus fórmulas, permanece como uno de sus grandes problemas no resueltos.

El llamado de atención formulado tempranamente por Mouzelis, se expresaría en el surgimiento de nuevos enfoques que encuentran su punto de intersección, precisamente en el reconocimiento de la importancia de la estructura social para explicar el origen, evolución y desarrollo de las organizaciones. De hecho, sus fronteras son difusas y han experimentado un movimiento continuo que las ha ido alejando de sus formulaciones originales, al reconocer cada vez más, la complejidad que supone la organización de la sociedad, por la diversidad de niveles de análisis y dimensiones que la cruzan. En su conjunto, ellas conforman las *aproximaciones críticas* a la TO {Fischer y Sirianni 1984; Smircich y Calás 1995}, pues las une la intención de confrontar y buscar alternativas a las formas burocráticas de organización, que mantienen atrapado al hombre y a la sociedad en sus ordenamientos jerárquicos de oro, plata y latón. En general podemos distinguir tres grandes enfoques.

Marx y las teorías del proceso laboral. El primer enfoque se encuentra asociado al redescubrimiento de Marx en los Estados Unidos, a casi cuatro décadas de la clausura paretiana. La obra de Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital* (Braverman 1974), marca el punto de partida anglosajón de las *teorías del proceso laboral* {Smith 1994; Knights y Willmott 1990}, al sentar las bases para analizar las relaciones de trabajo en la empresa moderna.[10]

El centro de interés de este enfoque se encuentra en el análisis de la evolución de la organización del trabajo, la cual es explicada a partir de la consideración de la naturaleza misma del modo de producción capitalista. Braverman establece, por ejemplo, que como consecuencia del surgimiento de la administración profesional y el desarrollo tecnológico, se produce la expropiación del saber del obrero y su creciente descalificación. Con ello, la cooperación es vista ya no como acto voluntario asumido para alcanzar una finalidad compartida, sino como simple *operación*

conjunta que debe ser controlada por la administración para alcanzar su correcta y completa realización.

Por ello, la adopción de nuevas formas de organización del trabajo no puede considerarse según este enfoque, como una respuesta a exigencias de carácter técnico para alcanzar una mayor eficiencia; por el contrario, 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 (Marglin 1971; Stone 1974).[11] Con ello, la tradicional visión del consenso y la cooperación en la TO se ve totalmente trastocada, pues son reconocidas las relaciones de lucha entre clases sociales, cuyas condiciones de existencia son muy distintas.

No obstante, en contraste con el accionalismo del primer sendero, en este caso se reasume un determinismo historicista que renueva desde una postura radical, el determinismo contingente (Clegg 1993): los agentes sociales [capital y trabajo] son asumidos como portadores de características universales, con lo que se obstaculiza el examen específico de las relaciones en la producción entre diversos grupos que persiguen finalidades divergentes (Burawoy 1979; Ibarra 1991: 61-72).[12]

El weberianismo radical. Hacia mediados de la década de los setenta, se desarrolla un segundo enfoque crítico, el *weberianismo radical* {Burrell y Morgan 1979: 371-377; Clegg y Dunkerley 1977}, que se propone formular una aproximación a las organizaciones, considerando la estructura política de la sociedad. Desde este enfoque, se afirma que las obras de Weber y de Marx, desde sus compatibilidades teóricas (Clegg y Dunkerley 1980: 41-42; Salaman 1979: 20-23), permiten articular el análisis del *control* que se deriva de la estructura de la sociedad, a la consideración del ejercicio del *poder* que se sustenta en una estructura de dominación de tipo burocrático (Clegg 1977: 31-38).

En este sentido, el estudio de las relaciones de poder en las organizaciones, en el marco de la estructura de dominación de la sociedad, se presenta como un intento por resolver el dilema entre acción y estructura que había caracterizado a la TO hasta ese momento. Esta polarización conceptual se observa con claridad si confrontamos, por ejemplo, el objetivismo determinista del movimiento contingente o de las primeras versiones de las teorías del proceso laboral, con el subjetivismo voluntarista del enfoque de la elección estratégica o del marco de referencia accional (Burrell y Morgan 1979; Astley y Van de Ven 1983). Al interior de este eje de ordenamiento, el weberianismo radical tendería a ubicarse desde sus inicios un poco más al centro, con lo que el estudio de las organizaciones sobrepasa el voluntarismo de la acción y el determinismo del sistema, para proponer una concepción basada en su articulación (Clegg 1989; Hardy y Clegg 1996).

Esta intención exige la realización de una nueva lectura de la obra de Weber (1930, 1947), con la finalidad de superar la estrecha interpretación parsoniana, que conceptualizaba a la burocracia como instrumento neutral al servicio de una administración racional y eficiente. En su lugar, para comprender la constitución de las organizaciones como fenómenos sociales altamente contingentes, se hacía necesario considerar su contexto institucional y cultural, tal como lo hiciera el propio Weber al explicar los rasgos más sobresalientes de la modernidad (Clegg 1994b).[13]

Así, al destacar la naturaleza política de los modos de racionalidad y comprender las reglas que permiten asegurar una disciplina efectiva de los sujetos que operan en la organización, se perfila una conceptualización contingente y no determinista que atiende la especificidad de las realidades locales, superando con ello las formulaciones ingenuas de la TO, que han sustentado una teoría universal basada en una supuesta mejor manera de organizar, o en una lógica irreversible de desarrollo [TINA] (Clegg 1990).

En este caso, se reconoce la existencia de un amplio margen de acción de los agentes sociales que participan en la organización, para imponer o negociar modos de cálculo, y ciertas reglas y prácticas organizacionales que orienten la acción colectiva. El establecimiento de estas reglas del juego facilitará ciertas formas de acción y no otras, con lo que se podrá responder adecuadamente a las presiones y demandas del mercado y la política, según la interpretación de los agentes con mayor influencia (Clegg 1990: 154-163; Mills y Murgatroyd 1991).

En síntesis, el aporte más prometedor de este enfoque se encuentra en las posibilidades que brinda para analizar reglas, prácticas y discursos en proceso, que sintetizan relaciones de poder en espacios organizacionales constituidos localmente.

Teoría crítica de las organizaciones. A partir de finales de la década de los setenta, se desarrolla otro enfoque alternativo, que se propuso formular una *teoría crítica de las organizaciones* {Alvesson y Deetz 1996; Alvesson y Willmott 1992a, 1996}. Este enfoque encontró su impulso básico en el reconocimiento de la importancia de los efectos de la administración burocrática en la vida social, tanto dentro como fuera de las organizaciones. Sin embargo, su delimitación resulta complicada, pues en el término "crítico", cabe todo lo que se oponga a la normalidad social y burocrática de la modernidad. Por ello, este movimiento es en realidad una amplia amalgama de propuestas que encontraron su denominador común, más en el espíritu emancipatorio de la *Escuela de Frankfurt*, que en la recuperación puntual de sus muy diversas formulaciones teóricas (Alvesson y Willmott 1992b, 1996).

A pesar de esta ambigüedad teórica, es posible identificar con claridad dos líneas de desarrollo. En primer lugar, se encuentran quienes discuten las consecuencias de la racionalidad instrumental y la burocratización en términos enajenación y deshumanización del trabajo. En este

caso, se despliega un esfuerzo crítico sobre el uso ideológico de la ciencia, que es presentada como verdad indiscutible para eliminar la resistencia y asegurar el control. Así, una de sus tareas esenciales se sustenta en el análisis cuidadoso del discurso y las prácticas organizacionales, con lo que se cuestiona el aparente carácter neutral de la TO y la "imparcialidad técnica" de prácticas administrativas como la contabilidad, la planeación estratégica, la mercadotecnia y los recursos humanos (Alvesson y Willmott 1992a; Forester 1989).

La segunda línea de desarrollo de este enfoque es menos conocida, pero también muy relevante; ella corresponde a lo que se empezó a denominar hacia mediados de los ochenta como *psicoanálisis de las organizaciones* {Pauchant *et al.* 1995}, propuesta de corte existencialista que ha recuperado algunas de las formulaciones de Feud y Fromm para examinar la relación entre personalidad y organización, en términos muy distintos, por supuesto, a la aproximación mertoniana de los años cuarenta. En este caso, se trata de analizar cómo las reglas burocráticas posibilitan la introyección de formas de pensamiento y acción que favorecen un comportamiento despersonalizado y deshumanizado.

En el fondo, se trata de un enfoque que se fundamenta en una teoría social de la subjetividad, que permitió examinar los fundamentos de la obediencia y la aceptación voluntaria de la subordinación, incluso a costa de la propia seguridad personal: el análisis del liderazgo político y de las instituciones de socialización orientadas a conducir conciencias y moldear voluntades, permitió esclarecer la operación de los procesos de normalización como sistemas de negación de libertades. El ejemplo recurrente se encuentra en el nazismo y las estrategias de disciplinamiento y serialización, que garantizaron la obediencia de cada cual y el gobierno de los grandes contingentes.

Sobre dicha base general, este tipo de aproximaciones han abordado los problemas de construcción de identidades y de formación de la subjetividad en las organizaciones, permitiendo una reconceptualización profunda de la motivación, la participación y el liderazgo como tecnologías que permiten que las cosas se hagan. En ello, la figura del *manager* juega un papel esencial, pues aparece como la personificación de los ideales de la organización, traducidos en capacidad de gobierno y dirección (Sievers 1994).

Este tipo de formulaciones se confronta directamente con las narrativas de la cultura corporativa que ya comentamos, pues reivindican la dimensión del inconsciente y la creciente importancia de los saberes y prácticas psicológicas. El análisis de la reciente conformación del "homo psychologycus", del narcisismo como la principal estructura psíquica de nuestro tiempo, se construye como una nueva vía para explicar las prácticas laborales y el comportamiento en y más allá de la organización: a partir de la introyección de la imagen que la organización proporciona de

"empleado ideal", del "gerente de excelencia", es posible explotar todas las capacidades prácticas del individuo (Aubert y De Gaulejac 1991; Du Gay 1996; Ibarra 1994).

De esta manera, el reconocimiento de los procesos a través de los cuales las organizaciones producen/fabrican/inventan a sus sujetos, nos conduce necesariamente a redimensionar los problemas de administración y organización como problemas de gobierno en los que los individuos y las poblaciones se confrontan con nuevas formas de subjetivación, con identidades artificialmente constituidas que representan el ideal del hombre libre que se hace cargo de sí mismo (Gergen 1991; Rose 1993).

Con este tipo de aproximaciones basadas en el reconocimiento de los discursos y las tecnologías "psy"-cologistas, se desvanece con gran facilidad la visión de una cultura organizacional unitaria y consensada, sustentada en la transparencia de una normalidad del comportamiento de los hombres, que han esgrimido los gurus de la administración (Lasch 1979; Aubert y De Gaulejac 1991). El reconocimiento de los sujetos y de sus ataduras en y más allá de las organizaciones, se presentan como un aporte original de la mayor relevancia.

El efecto Foucault: hacia un espacio de confluencia teórica

Este muy importante grupo de enfoques que marcaron hace dos décadas los senderos de la bifurcación, y cuya complejidad apenas hemos insinuado, se encuentran hoy formando un conjunto de saberes en proceso de de-diferenciación. Nos referimos a que es cada vez más difícil establecer los límites entre estos enfoques, pues han experimentado un fuerte debate que los ha ido acercando hasta propiciar un movimiento crítico abierto y plural. Por ello señalábamos desde un principio, que se trataba de propuestas en movimiento, que han buscado desde muy distintos lugares, reformular los saberes sobre las organizaciones y la organización, rompiendo con ello la estabilidad teórica de los enfoques positivos que habían dominado la disciplina.

A poco más de dos décadas de iniciado este proceso, hoy se aprecia una posible convergencia de los senderos de la bifurcación: el énfasis del primer sendero en las relaciones de significado, al lado del énfasis en las relaciones de producción del segundo, parecen conducir hoy a una zona de intersección en la que las organizaciones empiezan a ser consideradas como espacios en los que se producen, a la vez, relaciones materiales y simbólicas entre agentes sociales diversos, ubicados en una estructura institucional y culturalmente referida. Este nuevo movimiento debe mucho al denominado *efecto Foucault* {Burrell 1988; Jermier *et al*. 1994; McKinlay y Starkey 1998}: el impacto del aporte foucaultiano en la TO, descansa en las posibilidades que ofrece para reunir en una sola aproximación, las relaciones de significado con las relaciones de producción.[14]

La permanente diseminación del "poder de Foucault" como clave textual para el estudio de las organizaciones y la organización, se vio facilitada por importantes hechos históricos. Dos de

ellos nos parecen particularmente relevantes: por una parte, la caída del muro de Berlín como símbolo que sirvió para desprestigiar toda aproximación de inspiración marxista, bajo el argumento del fracaso histórico del socialismo como proyecto de organización social; por la otra, el resurgimiento del neoliberalismo, entendido no como teoría o ideología, sino como *forma de actuar*, como principio y método de racionalización que sustenta su viabilidad en la participación de los sujetos como corresponsables de su propio gobierno (Foucault 1978a, 1979a; también Rose 1993).

Por ello, no resulta sorprendente que la antigua coalición edificada a partir de las formulaciones de Weber y de Marx en los inicios de la bifurcación, cediera su lugar a una nueva alianza conceptual construida desde las intersecciones y complementariedades entre Weber y Foucault, mostrando la necesidad de una aproximación organizacional que partiera del reconocimiento de la centralidad de los discursos y las prácticas de poder (Clegg 1994c, 1998; O'Neil 1986).[15]

En este caso, la matriz poder/conocimiento, asociada a la constitución de la subjetividad en la modernidad, se ubicó como reiterado punto de referencia (Burrell 1988; Clegg 1994d; Hardy y Clegg 1996: 623-624 y 631-632; Knights y Vurdubakis 1994). La consideración de las *organizaciones como espacios de gobierno*, en los que confluyen saberes y prácticas que ordenan y diferencian a sujetos y a poblaciones produciendo economías y negatividades, permitió reconceptualizar el papel de los discursos en las organizaciones y reinterpretar los "instrumentos" administrativos como prácticas sociales vinculadas al ejercicio cotidiano del poder (Knights y Morgan 1991).

Este proceso ha conducido a un posible cierre del círculo del desarrollo de la TO durante los últimos cien años, pues *el punto en el que hoy nos encontramos puede ser equiparado como la deconstrucción del punto del que partimos*: desde la primera etapa se estableció que la organización debía responder a un arreglo científico que procurara eficiencia y productividad; las técnicas administrativas [la contabilidad, el manejo de personal, los sistemas de remuneración, la definición de los ritmos y las cadencias de las operaciones] facilitarían este proceso de ordenamiento. Hoy, en contraste, las organizaciones conforman complejos espacios de relaciones materiales y simbólicas, en los que se ejercita una nueva *mentalidad de gobierno*: las técnicas contables, tanto como las disciplinas psicológicas, se presentan como los dispositivos estratégicos por excelencia en este proceso (Hoopwood y Miller 1994; Power 1997; Rose 1989, 1996; Townley 1994).

Por esta razón, hemos insistido tanto en estas páginas, en torno a la relevancia de estas dos disciplinas: la primera se erige como saber cuantitativo que permite el ordenamiento de las poblaciones bajo muy distintos criterios; la segunda, cerrando el círculo de la dominación, aplica

sus saberes analíticos para categorizar a cada individuo particular, marcándolo con una cierta identidad desde la que pueda ser reconocido por los demás [delincuente, loco, enfermo..., pero también funcionario, intelectual, experto, estudiante...].

Estas disciplinas [las que nos permiten contar con precisión, y las que permiten que los sujetos se sientan "tomados en cuenta"], producen conocimientos esenciales para ejercitar las funciones de gobierno en cada espacio social [en la escuela, el taller, el hospital, la oficina, el hogar, la prisión, las calles...], apoyando acciones y decisiones que facilitan la administración [de la justicia, la salud, la pobreza, los recursos, las comunidades...] y el ejercicio del control [de la delincuencia, la natalidad, las enfermedades, los presupuestos, las revueltas...], todo ello para proteger el orden [del Estado, la sociedad y las organizaciones].

De esta manera, es posible afirmar que los enfoques de los senderos de la bifurcación se encuentran cruzados por las miradas de Foucault, con lo que se incorporan la consideración de la constitución de la subjetividad en las organizaciones, y de la naturaleza de sus saberes y sus prácticas de poder. Ello ha producido una nueva textualidad, y nuevos términos que redefinen los saberes sobre las organizaciones y la organización; en tan sólo un siglo pasamos de los discursos sobre la productividad, la eficiencia, los costos, la motivación, el liderazgo, la participación, las decisiones y el comportamiento, a los discursos sobre la subjetividad, el poder, las reglas y prácticas, los discursos, la constitución de identidades, la resistencia, la fragmentación, el significado y la diversidad (Jermier *et al.* 1994; McKinlay y Starkey 1998). Entre las narrativas de las organizaciones como revelación del orden, y las narrativas de la organización como procesos y relaciones en un "haciéndose" permanente, se producen las tensiones teóricas desde las que se recrean saberes y prácticas de poder.

Conclusión. Tensiones teóricas de los saberes sobre la organización

Probablemente a estas alturas el lector se sienta atosigado y un poco confundido, pues la TO ha resultado ser un campo de saberes muy diversos que carecen hoy día de un cuerpo teórico unificado desde el que podamos reconocer a las organizaciones. Antes de establecer nuestra postura frente a este conjunto de saberes, realicemos una lectura de conjunto que sintetice nuestra conceptualización de los saberes sobre la organización. Establezcamos, para ello, cuatro de sus rasgos más sobresalientes:

a) *La Teoría de la Organización no es una teoría, sino muchas.* En realidad, se constituye como un espacio de conocimiento de límites borrosos que trasciende la conformación

disciplinaria, incluyendo a su interior todo esfuerzo conceptual y explicativo sobre las organizaciones y la organización; desde su origen, ha contado con el aporte de investigadores provenientes de muy diversas disciplinas, desde las que el problema de las organizaciones es entendido de maneras distintas. Por ello, no es sorprendente observar aportes que asumen niveles de análisis y estrategias metodológicas contrastantes, adoptando perspectivas paradigmáticas divergentes: *la Teoría de la Organización puede ser caracterizada hasta el día de hoy como un espacio multidisciplinario diverso y fragmentado*.

b) *La diversidad y fragmentación de la Teoría de la Organización denotan la complejidad de su objeto*. La TO es un campo de conocimiento relativamente joven, si lo comparamos con las disciplinas sociales más consolidadas; como vimos, su institucionalización fue alcanzada apenas a mediados de los años cincuenta, tras un período de incubación de poco más de tres décadas. Pero su juventud se asocia a su dinamismo, ya que en este corto período de tiempo, ha sido capaz de ampliar su objeto teórico, hasta alcanzar niveles de desarrollo que denotan su complejidad. Dicha ampliación se ha producido al menos en cuatro sentidos fundamentales:

- *Primero, al pasar del análisis del trabajo fabril al análisis del trabajo en las organizaciones*, con lo que se incorporaron estudios sobre los niveles de gestión y el trabajo de los ejecutivos.

- Después, *al pasar del análisis de las empresas industriales al análisis de otro tipo de organizaciones*, hasta abarcar una muy amplia gama que incluye a las organizaciones religiosas, las escuelas y universidades, las prisiones, los hospitales, el ejército, las agencias gubernamentales, los sindicatos y los partidos políticos, entre otras.

- En tercer lugar, *al pasar de una concepción autárquica de la organización*, considerada esencialmente como estructura en estado de equilibrio, *a una concepción ecológica de la misma*, que la comprende ahora como estructura íntimamente ligada a las contingencias de un entorno del que depende y al que afecta.

- Finalmente, *al pasar del concepto de organización como sustantivo al concepto de organización como verbo*, con lo que se desplazó el énfasis estructuralista de las propuestas más consolidadas de la tercera etapa, para dar lugar a enfoques que consideran actualmente la centralidad de las *relaciones y los procesos de organización*, tanto en espacios estructurales físicamente delimitados, como más allá de ellos.

Estas ampliaciones sucesivas, nos permiten afirmar hoy, que el objeto de estudio de la TO no se agota en el análisis de las organizaciones; su paulatina complejización, nos ha conducido al terreno abierto de la consideración de los procesos en las organizaciones, y más allá de ellas, atendiendo a la vez su constitución material y simbólica recurrente.

c) *La Teoría de la Organización es un espacio de conocimiento dominado por las propuestas generadas en el mundo anglosajón, pero en acelerado proceso de internacionalización.* La preocupación por el estudio de las organizaciones surgió y se desarrollo en los Estados Unidos y, poco después, en Inglaterra, manteniendo hasta ahora una clara hegemonía. En una segunda oleada, se incorporaron investigadores radicados en los países europeos, y se hicieron más evidentes los aportes generados en Australia, Nueva Zelanda y Canadá. Sólo recientemente se han apreciado preocupaciones similares en algunos países de América Latina y del este asiático, con lo que la TO cuenta ya con una comunidad internacional bien constituida, que indica la creciente importancia de los problemas que integran sus agendas de investigación.

d) *La internacionalización de la Teoría de la Organización debe ser entendida también como su pluralización*, pues manifiesta en algún sentido, el debilitamiento de la vieja teoría que sustentaba la existencia de una sola mejor manera de organización, expresada típicamente en el principio taylorista del *one best way*, asociada a la tendencia del *there is no alternative.* En su lugar, se empieza a reconocer hoy, la importancia de la correspondencia entre realidades locales diversas y sus específicas formas de organización, en el contexto de sus particulares modos de racionalidad. Con ello, se ha ido desvaneciendo la vieja aspiración de la unidad paradigmática, que prometía el establecimiento de una sola gran narrativa: *la TO es hoy un conjunto plural de aproximaciones al estudio de las organizaciones y de la organización, en el contexto de realidades locales sumamente diversas*.

No cabe duda pues, que la TO es un campo de conocimiento multidisciplinario, diverso, fragmentado, complejo y plural, perfil que pudiera desalentar a quienes se encuentran acostumbrados a la claridad teórica y a la transparencia metodológica. Desafortunadamente para quienes así piensan, el problema que abordamos no puede quedar reducido a la aplicación mecánica de modelos teóricos a "realidades objetivas", que esperan pacientemente ser observadas. La investigación es una actividad sumamente compleja, en la que conviven infinidad de miradas y enfoques, que debemos confrontar y recrear.

La reconstrucción que hemos realizado, debe ser valorada por la utilidad que reporta al menos en dos sentidos. Por una parte, nos ha permitido mostrar las dimensiones de la ausencia organizacional, que aparece tras la lectura de este trabajo, como inmensa, apabullante e inconcebible. Es impensable desde nuestra óptica, intentar comprender los procesos de constitución y cambio de las organizaciones y la sociedad al margen de la Teoría de la Organización; la complejidad y relevancia de tales transformaciones, nos exigen ir más allá de los tradicionales ejercicios retóricos que se regodean en torno a "los grandes problemas", y de la insulsa descripción de los pequeños detalles despojados de sus contextos problemáticos.

El segundo elemento tiene que ver con el reconocimiento de aquellos saberes sobre la organización, que se constituyeron en distintos momentos, como tecnologías de gobierno inscritas en un cierto régimen de verdad (Foucault 1977: 187): los enfoques positivos se nos presentan como un conjunto amplio de saberes de profundas consecuencias prácticas, pues impactan las relaciones entre los agentes que participan en las organizaciones y más allá de ellas; su contraparte, las aproximaciones de la bifurcación, empiezan a jugar como formas de resistencia y recreación, orientando prácticas sociales en sentidos muy distintos, de los dispuestos por las recetas de moda de los médicos brujos de la ortodoxia managerial.

Sin embargo, cabe seguir preguntándose sobre la utilidad que pudiera reportar la TO más allá de estas dos ventajas, es decir, si ella puede ser considerada como sustento conceptual para el estudio de las organizaciones en nuestros países actualmente. La interrogante se complica debido a la ya comentada diversidad y fragmentación de la disciplina, pues debemos determinar además, qué recuperar y cómo hacerlo: ¿cómo podemos utilizar un conjunto de saberes que carecen de unidad y se confrontan permanentemente?

Una primera posible salida, sería adoptar alguno de los enfoques analizados desechando el resto, bajo el argumento de que los conceptos y métodos de cada paradigma, son incomunicables entre sí (Burrell y Morgan 1979). Sin embargo, la ausencia de reglas de traducción entre posturas divergentes, no debe conducirnos a negar tajantemente las posibilidades de diálogo. En nuestra opinión, la inconmensurabilidad paradigmática representa más un problema de elección política, que uno de comunicación, por lo que debemos apostar a la utilidad de un esfuerzo reflexivo, en el que se imponga la conversación entre voces muy diversas, en el que las tensiones teóricas se constituyan como fuente vital de saberes que se mantienen siempre a la temperatura de su propia destrucción (Morin 1977: 38).

Esto no significa tampoco, que aboguemos por la salida contraria, que implicaría intentar una síntesis entre enfoques teóricos diversos, para perfilar una nueva cosmovisión en la que los saberes de la disciplina ocuparan "su lugar" (Astley y Van de Ven 1983). En este caso, la integración de

enfoques enfrentaría los problemas de traducción aludidos por los "guerreros paradigmáticos" de la primera vía (Burrell 1996: 650), y conduciría a una eclectomanía que restaría consistencia a la interpretación. A pesar de estos riesgos, no podemos negar que los esfuerzos de apertura paradigmática han apoyado la reflexividad y facilitado la comunicación entre posturas divergentes.

Nosotros nos ubicamos en las tensiones entre estas dos vías, proponiendo un acercamiento más modesto, que no persigue de manera alguna, descubrir la fórmula mágica para solucionar el dilema. No creemos necesario portar camisetas ajenas, ni deseamos autoerigirnos como los herederos de una disciplina en desorden, que busca denodadamente a su redentor. Para nosotros, la Teoría de la Organización en su diversidad y su fragmentación, es tan sólo una posibilidad diálogo. Ella es como un calidoscopio, que nos muestra distintas facetas de las organizaciones y la organización, en una incesante sucesión de imágenes que se modifican con cada movimiento; esas imágenes nos permiten advertir las miradas de otros, sus ángulos de lectura y sus posiciones teóricas, apreciando con ello, a la vez, nuestras propias miradas.

Este trabajo es muestra de ello, pues en su extensa confección hemos perfilado ya, los posibles aportes de cada enfoque, y las insuficiencias de formulaciones que apuestan siempre a un sólo factor de la ecuación: recordemos por ejemplo, el economicismo taylorista frente al psicologicismo humano-relacionista, el universalismo sistémico frente al particularismo postmoderno, o el determinismo contingente frente al voluntarismo de la acción. Estas son disyunciones aparentes que deben ser re-unidas en una aproximación de mayor complejidad, la cual se constituirá, tan sólo como un nuevo método para reflexionar.

Notas

* Versiones previas de este trabajo se vieron ampliamente beneficiadas por la paciente lectura y los agudos comentarios realizados por mis colegas y amigos Manuel Gil Antón, Luis Bueno Rodríguez y Carlos A. Castillo Mendoza. Por su generosidad y paciencia les expreso toda mi gratitud. Sobra decir que los errores y omisiones cometidos son de mi responsabilidad exclusiva.

** Eduardo Ibarra Colado es profesor Titular del Área de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, y miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

[1] Utilizaremos el término *Teoría de la Organización* [TO] en su acepción más amplia, para referirnos al conjunto de enfoques que han abordado el estudio de las organizaciones y/o la organización a lo largo del último siglo, bajo muy diversas orientaciones teóricas, niveles de análisis y procedencias disciplinarias. Con ello deseamos evitar la parcialidad de denominaciones que intentan establecer derechos de propiedad, al referirse a ella a partir del concepto que sintetiza sus intereses específicos de investigación, apelando a su procedencia disciplinaria, o destacando su origen geográfico y orientación paradigmática.

Acompañaremos nuestra exposición de un conjunto de referencias cuidadosamente seleccionadas, con la finalidad de proporcionar al lector un punto de partida desde el que

pudiera iniciar su propio recorrido. Al explicar cada enfoque, incluiremos hasta donde sea posible, dos tipos de referencias: [a] las obras básicas de cada enfoque; y [b] compilaciones que reúnen los trabajos originales más importantes de cada propuesta y/o textos que proporcionan una orientación bibliográfica amplia que es imposible incluir aquí por razones de espacio. Las referencias de tipo [a] acompañarán la argumentación, mientras que las de tipo [b] serán colocados siempre al iniciar cada enfoque y entre llaves { }. Por supuesto, este esfuerzo de sistematización bibliográfica muestra sólo una muy pequeña parte de la gran cantidad de textos sobre la organización publicados a lo largo del siglo, muchos de los cuales hemos debido omitir por razones de espacio. El lector puede tomar como punto de partida alguno de los textos que analiza el estado actual de la disciplina (p. ej. Clegg, Hardy y Nord 1996; Reed 1992).

[2] Los cambios socioeconómicos y culturales de cada época, resultan de la mayor importancia para comprender la lógica misma del desarrollo de las ideas sobre la organización. Por ejemplo, la primera etapa se encuentra muy asociada a la generalización del taylorismo y el fordismo como modos de producción y consumo; la segunda atiende algunos de los problemas de inestabilidad económica y política derivados de la crisis de 1929; la tercera muestra una gran vinculación, primero con las políticas del New Deal, y más adelante con el predominio estadounidense que siguió a la victoria aliada en la Segunda Guerra Mundial; finalmente, la cuarta etapa se encuentra muy influida por la reestructuración del modelo económico a nivel internacional a partir de los años sesenta y por los movimientos sociales e intelectuales que irrumpieron con fuerza en esa misma época; los últimos años han estado marcados por la constante del cambio, lo que ha introducido una gran diversidad teórica de la que apenas hoy tenemos alguna idea. Es importante tomar en cuenta estas y otras condiciones históricas relevantes, para ponderar más adecuadamente, los momentos críticos en la conformación de los saberes sobre la organización.

Otra manera de apreciar los contornos de cada etapa se encuentra en la estrecha relación, nunca totalmente clarificada, que han mantenido entre sí la TO y la teoría económica. Durante la primera etapa, los problemas de la empresa fueron considerados básicamente como problemas de eficiencia interna y productividad, pues se asumía un funcionamiento autorregulado de la economía que beneficiaría a quienes mantuvieran el mejor balance entre sus costos y sus resultados (Taylor 1911). Más adelante, en la segunda y tercera etapas, la mayor parte de los enfoques teóricos asumieron implícita o explícitamente la tesis de la revolución de los managers (Berle y Means 1932; Burnham 1941), que sostiene que el control de la empresa ha pasado de las manos de los propietarios a las de los dirigentes. Su importancia para la TO reside en la justificación que ofrece al trabajo de alta dirección [planeación estratégica], que se constituye como la indispensable mano visible para enfrentar posibles distorsiones en el funcionamiento del mercado (Chandler 1977). Esta formulación muestra la tradicional tensión existente entre liberalismo económico y corporativismo empresarial, al justificar la vocación emprendedora de los líderes de empresa, a la vez de rechazar casi cualquier forma de intervencionismo estatal o participación de las jerarquías inferiores al interior mismo de la empresa (Ibarra 1994: 16-17). Finalmente, a partir de la década de los ochenta, constatamos el resurgimiento de los planteamientos contra el exceso de gobierno que, se asume, inhibe la iniciativa individual y limita la libre actuación de la sociedad; este neoliberalismo o neoindividualismo debe ser considerado como esa nueva razón gubernamental, que está permeando los cambios de las instituciones de la sociedad y sus formas de organización (Foucault 1978a, 1979a).

Destaquemos por último, la importancia que ha tenido el desarrollo tecnológico, en la medida en la que proporciona la base material desde la que se establecen los criterios de racionalidad y eficiencia en cada época (Pérez 1986). Por ello, el taylorismo no puede ser

comprendido plenamente al margen de la importancia que tuvo el abaratamiento del acero y los experimentos que el propio Taylor realizó para solucionar los problemas técnicos en el corte del metal (Taylor 1914). Algo similar sucede con la introducción de la cadena de montaje en la Ford Motor Company, la cual no puede ser explicada al margen del abaratamiento del petróleo y su ubicación como fuente básica de energía. Este energético ambivalente, por sus ventajas industriales y sus consecuencias destructivas, libra hoy día su última batalla frente a la microelectrónica, que ha hecho posible a partir de los años setenta la introducción de sistemas de fabricación flexibles y de nuevas unidades de gestión sustentadas en redes informático-comunicacionales muy versátiles (Castells 1996). Cada uno de estos recursos ha marcado el perfil del desarrollo industrial en diversos momentos a lo largo del último siglo, proporcionando, como ya indicamos, distintas concepciones de la organización industrial y de sus medidas básicas de eficiencia y productividad.

[3] La recuperación de la obra paretiana se debió en buena medida a Lawrence J. Henderson, director del Laboratorio de Fatiga de la Escuela de Negocios de Harvard, desde donde se realizaron los estudios sobre la tensión física y mental de los trabajadores, en el contexto mismo de los experimentos de la Hawthorne. A principios de los años treinta, este importante personaje propició la integración del denominado "Círculo de Pareto" de Harvard, grupo que reunía a académicos de muy diversas formaciones disciplinarias, interesados en el análisis de los escritos sociológicos de Vilfredo Pareto, para apoyar la elaboración una teoría general de la sociedad. En este grupo participaron los integrantes más sobresalientes de las relaciones humanas: Elton Mayo, Fritz J. Roethlisberger, Thomas N. Whitehead, Lloyd Warner y George C. Homans. Participaron también Talcott Parsons, la figura más importante de la sociología norteamericana del siglo XX, y su discípulo y heredero intelectual, Robert K. Merton, quienes marcarían, además, las pautas para la elaboración de las primeras aproximaciones sociológicas para el estudio de las organizaciones. Por su parte, la formación de Henderson como médico y bioquímico, se vinculó de manera casi natural al pensamiento sociológico paretiano, encontrando su punto de articulación en las concepciones sistémicas que ambos habían elaborado en sus respectivos campos de conocimiento: mientras Henderson incorporó los conceptos de equilibrio, regulación y homeostasis para estudiar la química sanguínea, Pareto formuló una concepción de la sociedad como sistema de partículas en mutua interacción, que pasan de un estado de equilibro a otro. Este paralelismo marca, de alguna manera, la convicción de que era posible estudiar la sociedad, siguiendo la misma lógica que se había empleado ya para estudiar el cuerpo humano, con lo que la analogía orgánica va adquiriendo carta de naturalización; la introducción del concepto de "organización" sería, desde este momento, el punto de partida para la elaboración de un nuevo vocabulario, que considerando mayores niveles de abstracción, permitiría un poco más adelante el análisis de las propiedades [sistémicas] de la sociedad y sus muy diversas organizaciones.

[4] Se ha aludido insistentemente a este problema como la "parsonización de Weber", la cual se encuentra asociada, primero, a la influyente interpretación parsoniana de Weber contenida en *La estructura de la acción social* (Parsons 1937: 621-846), y después a la traducción que realizara, al lado de A. M. Henderson, de la primera parte de *Economía y sociedad*, bajo el título de *The Theory of Social and Economic Organization* (Weber 1947). Previamente, Parsons había traducido *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (Weber 1930), tampoco exenta de problemas.

[5] Además del papel desempeñado por el aporte de Maslow, no podemos dejar de mencionar en estos momentos, la influencia que ejercieron otras investigaciones sobre el comportamiento en pequeños grupos humanos. De manera destacada, se encuentran la teoría del campo sobre el comportamiento de grupo de Kurt Lewin (Lewin y Cartwright

1963), el estudio de Leavitt sobre redes de comunicaciones en grupos (Leavitt 1958: 228-241), y el análisis de la conducta social de los grupos de Homans a partir de la identificación de acciones, interacciones y sentimientos (Homans 1950: 62-67). Aportes como estos, se constituyeron en insumo básico de investigaciones dedicadas a evaluar los niveles de productividad, la formación del trabajador, los tipos de tareas realizadas y la naturaleza del liderazgo, entre otros, y sus efectos en la organización.

[6] Este proceso de institucionalización se concretó, por ejemplo, en la fundación en 1956, de *Administrative Science Quarterly*, revista estadounidense de TO con el más amplio reconocimiento internacional. Los editores fundadores de esta revista, propusieron desde un principio la utilización de una gran variedad de disciplinas sociales, como modelo para diferenciar una "ciencia de las organizaciones" de la "ciencia administrativa". (Boje, Fitzgibbons y Steingard 1996: 84). Y que mejor manera de empezar este proyecto editorial, que publicando en sus dos primeros números, un artículo de Talcott Parsons en el que propone, con todo lo que ello implica, las bases de una aproximación sociológica para el estudio de las organizaciones (Parsons 1956). A partir de este momento, la revista será el foro de divulgación oficial de mayor importancia, de los enfoques sistémicos y funcionalistas de la TO.

Además, este ciclo de institucionalización, proporcionaría paulatinamente a los miembros de esta comunidad, nuevos espacios: se crearon escuelas de negocios y programas de doctorado en administración bajo la orientación de las propuestas dominantes de la disciplina, se constituyeron asociaciones, se realizaron congresos, y se publicaron los primeros libros de texto para formar a las nuevas generaciones de estudiantes. Precisamente en estos años se editaron tres de las compilaciones más influyentes en TO: *Reader in Bureaucracy* (Merton et al. 1952*), Complex Organizations: A Sociological Reader* (Etzioni 1961) y *Handbook of Organizations* (March 1965). La institucionalización de los saberes sobre la organización como dominio, se concretaba de esta manera; los Estados Unidos se autoafirmaban, con algunas complicidades, como la sede permanente de la TO a nivel internacional.

[7] Seguramente el lector habrá observado ya a estas alturas, que el desarrollo de la TO hasta principios de los sesenta estuvo dominado básicamente por enfoques estadounidenses. Con la incorporación del movimiento contingente, parecía romperse este predominio; sin embargo, muchos consideran que esta propuesta fue elaborada siguiendo más las pautas del estilo americano, que respondiendo a la tradición del conocimiento social europeo. Será sólo con el inicio de la etapa de bifurcación, cuando se modifique realmente este impresionante desequilibrio, pues se incorporarán otras tradiciones teóricas que cuestionarán la ortodoxia estadounidense.

Como veremos en las siguientes páginas, el impulso inicial del pensamiento organizacional europeo descansó en las formulaciones críticas y los enfoques alternativos de autores como Silverman o Mouzelis, sistemáticamente ignorados en los Estados Unidos. Este ciclo de desarrollo de la TO en Europa daría pronto sus frutos, al constituirse en 1974 el *European Group for Organization Studies* y editarse las primeras obras para dar a conocer el estado del arte del conocimiento organizacional en esta parte del mundo (Hofstede y Kassem 1976). A partir de entonces se ha ido ampliando este proceso de internacionalización disciplinaria, dando lugar a la creación de nuevos grupos con intereses teóricos y temáticos similares (*Asia Pacific Researchers in Organization Studies*; *Critical Management Studies Workshop*; *International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations; Organization and Management Theory Group*; *Standing Conference on Organizational Symbolism*).

Actualmente prevalece aún cierta división geográfica entre los Estados Unidos y el resto del mundo, debido sobre todo a la poca importancia que algunos *gatekeepers* estadounidenses otorgan a enfoques y propuestas generados fuera de sus fronteras. Sin embargo, este no es sólo un problema geográfico, pues las orientaciones teóricas generadas en distintos países, son en diversos puntos claramente contrastantes. Al respecto, Hofstede nos recuerda la vigencia que conserva la caracterización que realizara Kassem en 1976, entre la TO en Estados Unidos y Europa. Por señalar sólo algunos de sus rasgos más significativos, la TO estadounidense asume una aproximación microscópica centrada en el estudio del comportamiento humano, bajo un enfoque de armonía, y dirigida siempre a ejercer efectos prácticos; su disciplina de referencia es la psicología. En contraste, en Europa el estudio de las organizaciones asume una aproximación macroscópica centrada en el estudio de las estructuras sociales, bajo un enfoque de conflicto, y dirigida a la formulación teórica; su disciplina de referencia es la sociología (Hofstede 1996: 529; véase también Hickson 1996 y Üsdiken y Pasadeos 1995).

[8] No es posible equiparar la percepción y los valores de los altos ejecutivos, generalmente hombres blancos que gozan de amplia influencia y de una situación económica ventajosa, con la percepción y los valores de los empleados de niveles jerárquicos inferiores, estereotipados por ejemplo, por el color de su piel, por su condición de mujeres o madres, por su nivel económico, por su estatuto intelectual, por sus preferencias políticas, o por su condición migratoria, entre otros elementos. Al dejar de considerar esta conformación social diversa, la TO ha funcionado como estrategia discursiva para reproducir la historia oficial de la organización. El lector puede acudir a los textos de Calás y Smircich (1996) y Nkomo y Cox (1996), para apreciar los aportes realizados hasta ahora sobre desigualdad, violencia y diversidad de identidades en las organizaciones.

[9] Es interesante observar con cuidado, el tono que adopta Mouzelis al abordar la propuesta parsoniana: si bien extiende importantes críticas a su énfasis excesivo en las dimensiones sistémico-funcionalistas de la sociedad, reconoce también con toda claridad la utilidad de su teoría, sobre todo en tres aspectos: a) en su capacidad para articular en un mismo marco conceptual distintos niveles de análisis, destacando su interdependencia y autonomía recíprocas; b) en la aplicabilidad de su propuesta como instrumento teórico para analizar todo tipo de organizaciones; y c) en la importancia que otorga a la estrecha vinculación que debe existir entre TO y teoría sociológica general (Mouzelis 1967: 153-154).

La mesura crítica que Mouzelis aplica en este caso, contrasta con el tono más enérgico que asume al examinar los demás enfoques de la TO. Ello se debe a que aprecia una diferencia cualitativa entre ambas: en el caso de Parsons, se trata de una teoría que, más allá de las explicaciones específicas que pudiera proporcionar, funciona como instrumento conceptual para facilitar indagaciones empíricas particulares; en contraste, los enfoques de la TO se constituyen como "teorías" particulares que pretenden establecer leyes universales derivadas de la relación causal entre diversas variables, tal como lo representa ejemplarmente el movimiento contingente.

Para decirlo en otros términos, Mouzelis considera que el universalismo y el ahistoricismo pueden ser aceptados en teorías generales que funcionan como herramientas conceptuales para conducir investigaciones más específicas, pero no en investigaciones específicas que pretenden establecer leyes de validez universal, a partir de los resultados particulares obtenidos en sus estudios de casos. A treinta años de distancia, Mouzelis conserva esta atracción por la propuesta parsoniana, la cual, sostiene actualmente, debe ser revalorada por sus cualidades conceptuales y su fortaleza para apoyar investigaciones de corte más particular (Mouzelis 1995).

[10] Al hablar de las teorías del proceso laboral es necesario establecer dos acotaciones. En primer lugar, se trata de un movimiento teórico que ha ido ganando cierta autonomía disciplinaria; muchos de los investigadores que se inscriben en esta línea, consideran su campo de conocimiento como una subdisciplina de la sociología, que tiene sólo contactos parciales con la TO. En realidad, este enfoque se constituyó como una muy importante influencia de esfuerzos críticos posteriores, que se apoyaron en los aportes de Marx para reformular el paradigma organizacional (p. ej. Benson 1977; Heydebrand 1977; Goldman y Van Houten 1977). En segundo lugar, este enfoque ha alcanzado un desarrollo muy vigoroso en distintos países del mundo; sin embargo, se produce una división similar a la que ya comentábamos al interior de la TO, en donde los aportes de corte anglosajón responden a una tradición teórica muy distinta, de la que dio origen a investigaciones equivalentes en otros países [Italia, Francia, Alemania] (Ibarra 1991: 53). Así, cuando hablamos de las teorías del proceso laboral, lo hacemos considerando básicamente el trabajo producido en los Estados Unidos [p. ej. Stanley Aronowitz, Michael Burawoy, Dan Clawson, Richard Edwards] e Inglaterra [p. ej. Andrew Friedman, David Knights, Craig Littler, John Storey, Stephen Wood]. Para aclarar este complejo escenario, el lector puede acudir al examen pormenorizado que realizamos de la propuesta bravermaniana, de sus derivaciones y de su relación con la TO, en Ibarra (1990, 1991).

[11] La incorporación de formas de organización flexibles y altamente tecnologizadas, demostró la baja eficiencia técnica de los tipos taylorista y fordista; a pesar de ello, no se puede poner en duda su elevada efectividad política, pues permitió mantener por mucho tiempo, un orden productivo sumamente redituable (De Gaudemar 1982; Ibarra 1994: 30 sigs.). Las teorías del proceso laboral destacan así, el carácter esencialmente político de las organizaciones, legitimadas por un discurso eficientista que esconde en la operación de sus reglas de cálculo y operación, el ejercicio del poder. Este aspecto resulta un buen punto de partida para comprender que lo que está en juego en las organizaciones, es el diseño de sistemas disciplinarios que aseguren la cooperación eficaz entre sus miembros.

[12] En otra ocasión establecimos la importancia de comprender el uso que este enfoque hace de la historia: "el pensamiento crítico esgrimirá el 'enfoque histórico' para combatir el ahistoricismo del pensamiento convencional. Sin embargo, el intento resulta vano toda vez que el predominio determinista sumerge a la historia en el limbo de la atemporalidad, quedando así ella misma negada en su propio nombre." (Ibarra 1990: 83). A esta crítica siguieron otras que han ido marcando el rumbo de las aproximaciones conceptuales ubicadas al interior de este enfoque. Se habla, por ejemplo, de la negación de la subjetividad y la ausencia de agentes sociales dotados de voluntad para actuar; de la falta de un vocabulario adecuado para analizar la ideología; de la incapacidad para relacionar la organización interna del trabajo a las "fuerzas" de su medio externo [el Estado, los competidores, la tecnología]; de la dualidad control/resistencia que desdibuja los procesos de negociación y la generación de consensos; de la poca atención otorgada a los procesos de recalificación del trabajo; del examen de las relaciones de poder en términos de juegos "suma cero", es decir, como dominio total y absoluto de una parte sobre la otra; en fin, del tratamiento parcial de las estrategias de control del trabajo, al obviar su vinculación con la estrategia corporativa más general, que atiende además los problemas de competencia y comercialización. El lector puede apreciar con detalle los términos de este debate interno, en distintos momentos a lo largo de las últimas dos décadas, confrontando los textos de Burawoy (1978), Iittler y Salaman (1982), Ibarra (1991), Littler (1990) y Martinez Lucio y Stewart (1997). Esta amplia confrontación de ideas, ha permitido solucionar algunas de las deficiencias más graves de la aproximación bravermaniana, perfilando a las teorías del proceso laboral de los años noventa como una propuesta más sólida, menos determinista, y que considera con mayor detalle la dinámica interna de las organizaciones, restituyendo la

acción voluntaria de los sujetos (Knights 1990). En ello descansan actualmente sus posibilidades para atender los problemas más específicos de las organizaciones y la organización.

[13] La importancia de esta nueva lectura de Weber, se encuentra en la plena recuperación de su aporte cultural para comprender los problemas de organización en la modernidad, esto es, en la exigencia de reconsiderar los problemas de racionalización burocrática, a partir de la constitución de la subjetividad (Weber 1922, 1930, 1948). Clegg ha enfatizado la importancia que Weber otorgaba a la ética protestante, como fuerza cultural que posibilitó la formación de un *ethos* que favoreció los procesos de racionalización; tales creencias religiosas permitieron establecer códigos de conducta que definieron al nuevo "hombre moderno", cuyas cualidades morales garantizaban el ascetismo en los negocios y la disciplina en el trabajo, lo que se tradujo en una creciente acumulación/concentración de bienes. Por ello, la organización burocrática debe ser apreciada, ya no como un ordenamiento racional para alcanzar fines preestablecidos, sino como la concreción estructural de tales valores y normas de conducta (Clegg 1994b; también van Krieken 1996). Desde esta perspectiva, siempre negada por la lectura interesada de Parsons, la obra de Weber esclarecía las condiciones que hicieron posible la interiorización de la racionalización como norma de conducta, digamos, como esa jaula de hierro en la que quedaba irremediablemente atrapado el destino del hombre y su libertad.

[14] El "efecto Foucault" es una expresión utilizada por algunos politólogos anglosajones, para destacar el profundo impacto que ha tenido la obra del pensador francés, como punto de partida para repensar las prácticas de gobierno y sus saberes, a lo largo del último cuarto de siglo (Burchell *et al.* 1991; Barry *et al.* 1996). Vale la pena extender esta expresión a los territorios críticos de la TO, para indicar los alcances que han tenido algunas de las formulaciones foucaultianas, para repensar a las organizaciones y a la organización. Nótese que el problema de la *gubernamentalidad* es, en sentido estricto, un problema de organización que desborda ampliamente el ámbito específico de la acción estatal.

[15] La cercanía entre Weber y Foucault ha sido reconocida ya muchas veces (*p.ej.* Dreyfus y Rabinow 1979: 153, 186; Rabinow 1984: 26-27), y para nosotros adquiere importancia, debido a que ambos autores reconocieron la centralidad de las relaciones entre ética-saber/disciplina-poder como fórmula constitutiva de los sujetos de la modernidad (Foucault reconoce su proximidad con Weber, por ejemplo, en Foucualt 1978b: 64-72, 1983: 207 y 1984: 107). Algunos autores sostienen, por ejemplo, que la obra de Foucault puede ser interpretada como una extensión de la formulación weberiana de la burocracia, pues ella traza la genealogía de las nuevas formas de racionalidad administrativa, a partir de la identificación de los espacios de saber/poder que configuran instituciones y juegos discursivos, facilitando así la constitución de los sujetos como cuerpos-dóciles y almas-obedientes (O'Neil 1986). Otros autores señalan que el aporte foucaultiano ha permitido liberar a la TO de la vieja interpretación parsoniana de Weber, abriendo con ello nuevos cauces para la consideración de la constitución cultural de sus relaciones y procesos (Clegg 1994c; Ibarra 1993). Finalmente, algunos autores más destacan que la microfísica del poder de Foucault, permite restablecer la importancia que Weber había otorgado ya al poder disciplinario, reconociendo con ello los efectos que se derivan de la aplicación de reglas y rutinas, que controlan los espacios de operación de los individuos y dan forma a sus identidades como sujetos (Clegg 1998: 34; van Krieken 1996). En fin, la continuidad múltiple entre Weber y Foucault se puede expresar sintéticamente, señalando que para el primero, la vida humana se desarrolla al interior de la jaula de hierro de la burocracia, mientras que para el segundo, ella existe al interior de una red institucional de encarcelamiento (Burrell 1988: 26); el reconocimiento de las relaciones de poder que nos

han conducido a este punto de nuestra historia, es el primer paso para reconstituirnos de otra manera y, con ello, definir nuevas prácticas de libertad o estilos de vida que escapen "... del tipo de individualidad que se nos ha impuesto durante varios siglos." (Foucault 1979b: 235).

Bibliografía

Alter, Catherine y Jerald Hage [1993] "Interorganizational Networks: A New Institution", págs. 1-43 en C. Alter y J. Hage (eds.), *Organizations Working Together*, Newbury Park, Sage.

Alvesson, Mats [1990] "On the Popularity of Organizational Culture", *Acta Sociologica*, 33(1): 31-49.

Alvesson, Mats y Hugh Willmott (eds.) [1992a] *Critical Management Studies*, Londres, Sage, 230 págs.

Alvesson, Mats y Hugh Willmott [1992b] "On the Idea of Emancipation in Management and Organization Studies", *Academy of Management Review*, 17(3): 432-464.

Alvesson, Mats y Hugh Willmott [1996] *Making Sense of Management. A Critical Introduction*, Londres, Sage, 246 págs.

Alvesson, Mats y Stanley Deetz [1996] "Critical Theory and Postmodernism: Approaches to Organizational Study", págs. 191-217 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Amburgey, Terry L. y Hayagreeva Rao [1996] "Organizational Ecology: Past, Present, and Future Directions", *Academy of Management Journal*, 39(5): 1265-1286.

Argyris, Chris [1957, 1964] *Personalidad y organización. El conflicto entre el sistema y el individuo*, México, Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios, 292 págs.

Astley, W. Graham y Andrew H. Van de Ven [1983] "Central Perspectives and Debates in Organization Theory", *Administrative Science Quarterly*, 28(2): 245-273.

Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac [1991, 1993] *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Barcelona, Paidós, 285 págs.

Barnard, Chester I. [1938, 1959] *Las funciones de los elementos dirigentes*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 370 págs.

Barney, Jay B. y William Hesterly [1996] "Organizational Economics: Understanding the Relationship between Organizations and Economic Analysis", págs. 115-147 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Barry, Andrew, Thomas Osborne y Nikolas Rose (eds.) [1996] *Foucault and Political Reason. Liberalism, Neo-liberalism and Rationalities of Government*, Londres, UCL Press, 278 págs.

Baum, Joel A. C. [1996] "Organizational Ecology", págs. 77-114 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Bennis, Warren G. [1966, 1978] "The Coming Death of Bureaucracy", págs. 109-119 en Litterer, Joseph A. (ed.), *Management. Concepts and Controversies*, Nueva York, John Wiley & Sons.

Benson, J. Kenneth [1975, 1994] "The Interorganizational Network as a Political Economy", págs. 103-126 en J. Scott (ed.), *Power: Critical Concepts (Vol. 3)*, Londres, Routledge.

Benson, J. Kenneth [1977, 1985] "Las organizaciones, una perspectiva dialéctica", en *Estudios Sociológicos*, 3(7): 85-116.

Berle Jr., Adolf A. y Gardiner C. Means [1932, 1982] *The Modern Corporation and Private Property*, Nueva York, Macmillan, 396 págs.

Blau, Peter M. [1955, 1969] *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Governmental Agencies*, Chicago, The University of Chicago Press, 322 págs.

Boje, David M., Dale E. Fitzgibbons y David S. Steingard [1996] "Storytelling at *Administrative Science Quarterly*: Warding off the Postmodern Barbarians", págs. 60-92 en D. M. Boje, R. P. Gephart Jr. y T. J. Thatchenkery (eds.), *Postmodern Management and Organization Theory*, Newbury Park, Sage.

Braverman, Harry [1974, 1975] *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, México, Nuestro Tiempo, 513 págs.

Burawoy, Michael [1978] "Toward a Marxist Theory of the Labour Process: Braverman and Beyond", *Politics & Society*, 8(3-4): 247-312.

Burawoy, Michael [1979, 1989] *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 276 págs.

Burchell, Graham, Colin Gordon y Peter Miller (eds.) [1991] *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, Londres, The University of Chicago Press, 307 págs.

Burnham, James [1941, 1967] *La revolución de los directores*, Buenos Aires, Sudamericana, 372 págs.

Burns, Tom y G. M. Stalker [1961] *The Management of Innovation*, Chicago, Quadrangle Books, 269 págs.

Burrell, Gibson [1988, 1998] "Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: The Contribution of Michel Foucault", págs. 14-28 en A. McKinlay y K. Starkey (eds.), *Foucault, Management, and Organization Theory: From Panopticon to Technologies of Self*, Londres, Sage.

Burrell, Gibson [1996] "Normal Science, Paradigms, Metaphors, Discourses and Genealogies of Analysis", págs. 642-658 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Burrell, Gibson y Gareth Morgan [1979] *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*, Portsmouth, Heinemann, 432 págs.

Calás, Marta y Linda Smircich [1996] "From the 'Woman's' Point of View: Feminist Approach to Organization Studies", págs. 218-257 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Calás, Marta y Linda Smircich (eds.) [1997] *Post Modern Management Theory*, Aldershot, Hampshire, Dartmouth Publishing Company, 510 págs.

Castells, Manuel [1996, 1997] *La era de la información. Economía, sociedad y Cultura: Vol. 1. La sociedad red*, Madrid, Alianza, 590 págs.

Clegg, Stewart R. [1977] "Power, Organization Theory, Marx and Critique", págs. 21-40 en S. R. Clegg y D. Dunkerley (eds.), *Critical Issues in Organizations*, Londres, Routledge & Kegan Paul.

Clegg, Stewart R. [1989] *Frameworks of Power*, Londres, Sage, 297 págs.

Clegg, Stewart R. [1990] *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*, Londres, Sage, 261 págs.

Clegg, Stewart R. [1993, 1997] "Narrativa, poder y teoría social", págs. 29-67 en D. Mumby (comp.), *Narrativa y control social. Perspectivas críticas*, Buenos Aires, Amorrortu.

Clegg, Stewart R. [1994a] "Power and Institutions in the Theory of Organizations", págs. 24-49 en J. Hassard y M. Parker (eds.), *Towards a New Theory of Organizations*, Londres, Routledge.

Clegg, Stewart R. [1994b] "Max Weber and Contemporary Sociology of Organizations", págs. 46-81 en L. J. Ray y M. Reed (eds.), *Organizing Modernity. New Weberian Perspectives on Work, Organization and Society*, Londres, Routledge.

Clegg, Stewart R. [1994c] "Weber and Foucault: Social Theory for the Study of Organizations", *Organization*, 1(1): 149-178.

Clegg, Stewart R. [1994d] "Power Relations and the Constitution of the Resistant Subject", págs. 274-325 en J. M. Jermier, W. R. Nord y D. Knights (eds.), *Resistance and Power in Organizations*, Londres, Routledge.

Clegg, Stewart R. [1998] "Foucault, Power and Organization", págs. 29-48 en A. McKinlay y K. Starkey (eds.), *Foucault, Management, and Organization Theory: From Panopticon to Technologies of Self*, Londres, Sage.

Clegg, Stewart R. y David Dunkerley (eds.) [1977] *Critical Issues in Organizations*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 109 págs.

Clegg, Stewart R. y David Dunkerley [1980] *Organization, Class and Control*, Londres, Routledge & Kegan Paul, 614 págs.

Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord (eds.) [1996] *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage, 730 págs.

Cohen, Michael D., James G. March y Johan P. Olsen [1972] "A Garbage Can Model of Organization Choice", *Administrative Science Quarterly*, 17(1): 1-25.

Cohen, Michael D. y James G. March [1974, 1986] *Leadership and Ambiguity: The American College President*, Boston, Harvard University Press, 298 págs.

Cooper, Robert y Gibson Burrell [1988] "Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis 1: An Introduction", *Organization Studies*, 9(1): 91-112.

Croters, Charles [1990] "The Dysfunctions of Bureaucracies. Merton's Work in Organizational Sociology", págs. 193-226 en J. Clark, C. Modgil y S. Modgil (eds.), *Robert K. Merton: Consensus and Controversy*, Londres, The Falmer Press.

Crozier, Michel [1963, 1974] *El fenómeno burocrático (2 vols.)*, Buenos Aires, Amorrortu, 213, 246 págs.

Crozier, Michel y Erhard Friedberg [1977, 1990] *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Alianza, 392 págs.

Cyert, Richard M. y James G. March [1963, 1964] *Teoría de las decisiones económicas de la empresa*, México, Herrero, 153 págs.

Chandler Jr., Alfred D. [1977, 1987] *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 719 págs.

Child, John [1972] "Organization Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice", *Sociology*, 6(1): 1-22.

Child, John [1997] "Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect", *Organization Studies*, 18(1): 43-76.

De Gaudemar, Jean-Paul [1982, 1991] *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Madrid, Trotta, 190 págs.

Deal, T. E. y A. A. Kennedy [1982, 1986] *Culturas Corporativas: ritos y rituales de la vida organizacional*, México, Legis, 245 págs.

DiMaggio, Paul J. y Walter W. Powell [1983] "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, 48(1): 147-160.

Donaldson, Lex (ed.) [1995] *Contingency Theory*, Aldershot, Hampshire, Dartmouth Publishing Company, 448 págs.

Donaldson, Lex [1996] "The Normal Science of Structural Contingency Theory", págs. 57-76 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Dreyfus, Hubert L. y Paul Rabinow [1979, 1988] *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*, México, IIS-UNAM, 244 págs.

Du Gay, Paul [1996] *Consumption and Identity at Work*, Londres, Sage, 213 págs.

Emery, Frederich E. y Eric L. Trist [1965] "The Causal Texture of Organizational Environments", *Human Relations*, 18: 241-257.

Etzioni, Amitai (ed.) [1961, 1966] *Complex Organizations: A Sociological Reader*, Nueva York, Holt, Rinehart and Winston, 497 págs.

Evan, William M. [1966, 1967] "La órbita de la organización: hacia una teoría de las relaciones interorganizacionales", págs. 197-214, en J. D. Thompson, *Teoría de la Organización*, Buenos Aires, OMEBA.

Fischer, Frank y Carmen Sirianni (eds.) [1984] *Critical Studies in Organization and Bureaucracy*, Philadelphia, Temple University Press, 503 págs.

Forester, John [1989] *Planning in the Face of Power*, Berkeley, University of California Press, 283 págs.

Foucault, Michel [1977, 1980] "Verdad y poder", págs. 175-189 en M. Foucault, *Microfísica del poder*, Madrid, La Piqueta.

Foucault, Michel [1978a, 1991] "La gubernamentalidad", págs. 9-26 en J. Varela (ed.), *Espacios de poder*, Madrid, La Piqueta.

Foucault, Michel [1978b, 1982] *La imposible prisión: debate con Michel Foucault*, Barcelona, Anagrama, 93 págs.

Foucault, Michel [1979a, 1997] "El nacimiento de la biopolítica", Archipiélago, 8(30): 119-124.

Foucault, Michel [1979b, 1988] "El sujeto y el poder", págs. 227-244 en H. L. Dreyfus y P. Rabinow, *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*, México, IIS-UNAM.

Foucault, Michel [1983, 1991] "¿Qué es la Ilustración?", págs. 197-207 en M. Foucault, *Saber y Verdad*, Madrid, La Piqueta.

Foucault, Michel [1984, 1994] "La ética del cuidado de uno mismo como práctica de libertad", págs. 105-142 en M. Foucault, *Hermenéutica del sujeto*, Madrid, La Piqueta.

Frost, Peter J., Larry F. Moore, Mery Reis Louis, Craig C. Lundberg y Joanne Martin (eds.) [1991] *Reframing Organizational Culture*, Newbury Park, Sage, 400 págs.

Gergen, Kenneth J. [1991, 1992] *El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*, Barcelona, Paidós, 370 págs.

Gerlach, Neil [1996] "The Business Restructuring Genre: Some Questions for Critical Organization Analyses", *Organization*, 3(3): 425-438.

Gillespie, Richard [1991, 1993] *Manufacturing Knowledge. A History of the Hawthorne Experiments*, Cambridge, Cambridge University Press, 282 págs.

Goldman, Paul y Donald R. Van Houten [1977] "Managerial Strategies and the Worker: A Marxist Analysis of Bureaucracy", págs. 110-127 en J. K. Benson (ed.), *Organizational Analysis: Critique and Innovation*, Beverly Hills, Sage.

Gouldner, Alvin W. [1954, 1964] *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Nueva York, The Free Press, 278 págs.

Grandori, Anna y Giuseppe Soda [1995] "Inter-firm Networks: Antecedents, Mechanisms and Forms", *Organization Studies*, 16(2): 183-214.

Guest, David [1992] "Right Enough to be Dangerously Wrong. An Analysis of the *In Search of Excellence* Phenomenon", págs. 5-19 en G. Salaman, S. Cameron H. Hamblin P. Iles C. Mabey y K. Thompson (eds.), *Human Resourse Strategies*, Londres, Sage.

Hannan, Michael T. y John Freeman [1977] "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, 82(5): 929-966.

Hardy, Cynthia y Stewart R. Clegg [1996] "Some Dare Call it Power", págs. 622-641 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Heydebrand, Wolf V. [1977] "Organizational Contradictions in Public Bureaucracies: Toward a Marxian Theory of Organizations", págs. 85-109 en J. K. Benson (ed.), *Organizational Analysis: Critique and Innovation*, Beverly Hills, Sage.

Hickson, David J. (ed.) [1995] *Managerial Decision Making*, Aldershot, Hampshire, Dartmouth Publishing Company, 400 págs.

Hickson, David J. [1996] "The ASQ Years Then and Now through the Eyes of a Euro-Brit", *Administrative Science Quarterly*, 41(2): 217-228.

Hofstede, Geert [1996] "An American in Paris: The Influence of Nationality on Organization Theories", *Organization Studies*, 17(3): 525-537.

Hofstede, Geert y M. Sami Kassem (eds.) [1976] *European Contributions to Organization Theory*, Amsterdam, Van Gorcum, 310 págs.

Homans, George C. [1950, 1977] *El grupo humano*, Buenos Aires, EUDEBA, 499 págs.

Hopwood, Anthony G. y Peter Miller (eds.) [1994] *Accounting as Social and Institutional Practice*, Cambridge, Cambridge University Press, 326 págs.

Ibarra, Eduardo [1990] "Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales. Hacia la reformulación del paradigma organizacional", *Sociología del Trabajo*, 4(10): 69-96.

Ibarra, Eduardo [1991] "El fenómeno organizacional más allá del 'control bravermaniano': análisis estratégico de las organizaciones", págs. 43-108 en E. Ibarra y L. Montaño (coords.), *El orden organizacional: poder, estrategia y contradicción*, México, UAM/Hispánicas.

Ibarra, Eduardo [1993] "Foucault, entre el poder y la organización. La teoría de la organización como caja de herramientas", págs. 11-32 en G. Martínez (coord.), *Mercados y regulación*, México, UAM-I.

Ibarra, Eduardo (coord.) [1993, 1998] *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Col. CSH, 482 págs.

Ibarra, Eduardo [1994] "Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales", págs. 15-47 en L. Montaño (ed.), *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*, México, UAM-I.

Ibarra, Eduardo [1998] *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*, Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, México, 550 págs.

Jermier, John M., David Knights y Walter Nord (eds.) [1994] *Resistance and Power in Organizations*, Londres, Routledge, 335 págs.

Knights, David [1990] "Subjectivity, Power and the Labour Process", págs. 297-335 en D. Knights y H. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*, Londres, Macmillan.

Knights, David y Glenn Morgan [1991] "Corporate Strategy, Organizations, and Subjectivity: A Critique", *Organization Studies*, 12(2): 251-273.

Knights, David y Hugh Willmott (eds.) [1990] *Labour Process Theory*, Londres, Macmillan, 386 págs.

Knights, David y Theo Vurdubakis [1994] "Foucault, Power, Resistance and All That", págs. 167-198 en J. M. Jermier, D. Knights y W. Nord (eds.), *Resistance and Power in Organizations:* Agency, Subjectivity, and the Labour Process, Londres, Routledge.

Landsberger, Henry A. [1958] *Hawthorne Revisited. Management and the Worker, Its Critics and Developments in Human Relations in Industry*, Ithaca, Coronell University Press, 119 págs.

Lasch, Christopher [1979, 1991] *The Culture of Narcissism : American Life in an Age of Diminishing Expectations*, Nueva York, W W Norton & Company, 282 págs.

Leavitt, Harold J. [1958, 1964] *Managerial Psychology. An Introduction to Individuals, Pairs, and Groups in Organizations*, Chicago, The University of Chicago Press, 437 págs.

Leavitt, Harold J. [1996] "The Old Days, Hot Groups, and Managers' Lib", *Administrative Science Quarterly*, 41(2): 288-300.

Lewin, Kurt y Dorwin Cartwright [1963] *Field theory in social science. Selected theoretical papers*, Londres, Tavistock, 346 págs.

Likert, Rensis [1959, 1961] *New Patterns of Management*, Nueva York, McGraw-Hill, 279 págs.

Litterer, Joseph A. [1959] *The Emergence of Systematic Management as Shown by the Literature of Management From 1870 to 1900*, Urbana, Tesis Doctoral, 313 págs.

Littler, Craig R. [1990] "The Labour Process Debate: A Theoretical Review 1974-1988", págs. 46-94 en D. Knights y H. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*, Londres, Macmillan.

Littler, Craig R. y Graeme Salaman [1982] "Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process", *Sociology*, 16(2): 251-269.

March, James G. (ed.) [1965] *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally & Company, 1247 págs.

March, James G. [1996] "Continuity and Change in Theories of Organizational Action", *Administrative Science Quarterly*, 41(2): 278-287.

March, James G. y Herbert A. Simon [1958, 1977] *Teoría de la organización*, Barcelona, Ariel, 285 págs.

March, James G. y Johan P. Olsen [1976] *Ambiguity and Choice in Organizations*, Bergen, Univeritetsforlaget, 408 págs.

March, James G. y Johan P. Olsen [1989, 1997] *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, México, FCE/CNCPYAP/UAS, 330 págs.

Marglin, Stephen A. [1971, 1977] "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para que sirven los patrones?", págs. 45-96 en A. Gorz (comp.), *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona, Laia.

Martin, Joanne y Peter Frost [1996] "The Organizational Culture War Games: A Struggle for Intellectual Dominance", págs. 599-621 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Martinez Lucio, Miguel y Paul Stewart [1997] "The Paradox of Contemporary Labour Process Theory: The Rediscovery of Labour and the Disappearance of Collectivism", *Capital and Class*, 21(62): 49-77.

Maslow, Abraham H. [1943, 1982] "Una teoría de la motivación humana", págs. 166-191 en W. P. Sexton (ed.), *Teorías de la Organización*, México, Trillas.

Mayo, Elton [1933, 1972] *Problemas humanos de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión, 171 págs.

Mayo, Elton [1945, 1977] *The Social Problems of an Industrial Civilization*, Nueva York, Arno Press, 150 págs.

McGregor, Douglas [1969, 1977] *El aspecto humano de las empresas*, México, Diana, 237 págs.

McKinlay, Alan y Ken Starkey (eds.) [1998] *Foucault, Management, and Organization Theory: From Panopticon to Technologies of Self*, Londres, Sage, 246 págs.

Merton, Robert K. [1940, 1980] "Estructura burocrática y personalidad", págs. 275-286 en R. K. Merton, *Teoría y estructura sociales*, México, Fondo de Cultura Económica.

Merton, Robert K., Alisa P. Gray, Barbara Hockey y Hanan C. Selvin (eds.) [1952, 1964] *Reader in Bureaucracy*, Glencoe, The Free Press, 464 págs.

Meyer, John W. y Brian Rowan [1977] "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.

Mills, Albert J. y Stephen J. Murgatroyd [1991] *Organizational Rules. A Framework for Understanding Organizational Action*, Milton Keynes, Philadelphia, Open University Press, 230 págs.

Mills, Albert J. y Tony Simmons [1995] *Reading Organization Theory: A Critical Approach*, Toronto, Garamond Press, 253 págs.

Morin, Edgar [1977, 1981] *El Método. I. La naturaleza de la naturaleza*, Madrid, Cátedra, 448 págs.

Mouzelis, Nicos P. [1967, 1975] *Organización y burocracia: Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*, Barcelona, Península, 237 págs.

Mouzelis, Nicos P. [1995] *Sociological Theory: What Went Wrong?*, Londres, Routledge, 256 págs.

Nkomo, Stella M. y Taylor Cox Jr. [1996] "Diverse Identities in Organizations", págs. 338-356 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Nohria, Nitin y James D. Berkley [1994] "The Virtual Organization: Bureaucracy, Technology, and the Implosion of Control", págs. 108-128 en C. Heckscher y A. Donnellon (eds.), *The Post-Bureaucratic Organizations. New Perspectives on Organizational Change*, Thousand Oaks, Sage.

Nohria, Nitin y Robert G. Eccles (eds.) [1992] *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, Boston, Harvard Business School Press, 544 págs.

O'Neil, John [1986, 1995] "The Disciplinary Society: From Weber to Foucault", págs. 43-63 en J. O'Neil, *The Poverty of Postmodernism*, Londres, Routledge.

Ouchi, William G. [1981] *Teoría Z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*, Wilmington, Addison-Wesley Iberoamericana, 296 págs.

Owen, Robert, Henry Metcalfe, Henry R. Towne, J. Slater Lewis, Russell Robb, Henry L. Gantt, Mary P. Follett y Henry Fayol [1813-1927, 1993] *Classics of Modern Management Theory*, Londres, Routledge/Thoemmes Press, The Development of Management Science, Vol. 1.

Parsons, Talcott [1937, 1968] *La estructura de la acción social (2 Vols.)*, Madrid, Guadarrama, 982 págs.

Parsons, Talcott [1956, 1966] "La teoría de las organizaciones desde el punto de vista sociológico", págs. 3-53 en Parsons, Talcott, *Estructura y proceso en las sociedades modernas*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.

Pauchant, Thierry C. y asociados (eds.) [1995] *In Search of Meaning: Managing for the Health of Our Organizations, Our Communities, and the Natural World*, San Francisco, Jossey-Bass, 394 págs.

Pérez, Carlota [1986] "Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto", págs. 43-89 en C. Ominami (ed.), *La tercera revolución industrial. Impactos internacionales del actual viraje tecnológico*, Buenos Aires, RIAL/GEL.

Peters, Tom y Robert Waterman [1982, 1984] *En busca de la excelencia*, México, Lasser Press, 351 págs.

Pfeffer, Jeffrey y Gerald R. Salancik [1978] *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Nueva York, Harper & Row, 287 págs.

Porter, Lyman W. [1996] "Forty Years of Organization Studies: Reflections from a Micro Perspective", *Administrative Science Quarterly*, 41(2): 262-269.

Porter, Lyman W. y Gregory A. Bigley (eds.) [1941-1982, 1995] *Human Relations: Theory and Developments*, Aldershot, Hampshire, Dartmouth Publishing Company, 608 págs.

Powell, Walter W. [1990, 1991] "Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization", págs. 265-276 en G. Thompson, J. Frances R. Levacic y J. Mitchell (eds.), *Markets, Hierarchies and Networks. The Coordination of Social Life*, Londres, Sage.

Powell, Walter W. y Paul J. DiMaggio (eds.) [1991] *The New Institutionalism in Organization Analysis*, Chicago, University of Chicago Press, 478 págs.

Power, Michael [1997] *The Audit Society. Rituals of Verification*, Londres, Oxford University Press, 183 págs.

Pugh, Derek S. y David J. Hickson (eds.) [1963-1972, 1979] *Organization Structure in Its Context. The Aston Programme I*, Farnborough, Hants, Saxon House, 231 págs.

Rabinow, Paul [1984] "Introduction", págs. 3-29 en Foucault, Michel edited by Paul Rabinow, *The Foucault Reader*, Nueva York, Pantheon Books.

Reed, Michael I. [1985] *Redirections in Organizational Analysis*, Londres, Tavistock, 234 págs.

Reed, Michael I. [1992] *The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives, and Prospects*, Londres, Harvester-Wheatsheaf, 301 págs.

Roethlisberger, Fritz J. y William J. Dickson [1939, 1976] *Management and the Worker*, Boston, The Harvard University Press, 615 págs.

Rose, Nikolas [1989] *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*, Londres, Routledge, 304 págs.

Rose, Nikolas [1993, 1996] "Governing 'Advanced' Liberal Democracies", págs. 37-64 en A. Barry, T. Osborne y N. Rose (eds.), *Foucault and Political Reason. Liberalism, Neo-liberalism and Rationalities of Government*, Londres, UCL Press.

Rose, Nikolas [1996] *Inventing Our Selves: Psychology, Power, and Personhood*, Cambridge, Cambridge University Press, 222 págs.

Salaman, Graeme [1979] *Work Organizations. Resistance & Control*, Londres, Longman, 230 págs.

Scott, W. Richard [1987] "The Adolescence of Institutional Theory", *Administrative Science Quarterly*, 32: 493-511.

Schein, Edgar H. [1985] *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey-Bass.

Schein, Edgar H. [1996] "Culture: The Missing Concept in Organization Studies", *Administrative Science Quarterly*, 41: 229-240.

Selznick, Philip [1949] *TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization*, Berkeley, University of California Press, 274 págs.

Sievers, Burkard [1994] *Work, Death and Life Itself. Essays on Management and Organization*, Berlin, Walter de Gruyter, 346 págs.

Silverman, David [1970, 1975] *Teoría de las organizaciones*, Buenos Aires, Nueva Visión, 301 págs.

Silverman, David [1994] "On Throwing Away Ladders: Re-Writing the Theory of Organizations", págs. 1-23 en J. Hassard y M. Parker (eds.), *Towards a New Theory of Organizations*, Londres, Routledge.

Simon, Herbert A. [1947, 1984] *El comportamiento administrativo: estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*, Buenos Aires, Aguilar, 337 págs.

Simon, Herbert A. [1978] "Rationality as Process and Product of Thought", *American Economics Review*, 68(2): 1-16.

Singh, Jitendra (ed.) [1990] *Organizational Evolution. New Directions*, Newbury Park, Sage, 336 págs.

Smircich, Linda y Marta B. Calás (eds.) [1995] *Critical Perspectives on Organization and Management Theory*, Aldershot, Hampshire, Dartmouth Publishing Company, 576 págs.

Smircich, Linda y Marta B. Calás [1987] "Organizational Culture: A Critical Assessment", págs. 228-263 en F. M. Jablin, L. L. Putnam K. H. Roberts y L. W. Porter (eds.), *Handbook of Organizational Communication. An Interdisciplinary Perspective*, Newbury Park, Sage.

Smith, Vicki [1994, 1996] "El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde", en *Sociología del Trabajo*, 10(26): 3-28.

Stone, Katherine [1974] "The Origins of Job Structure in the Steel Industry", *The Review of Radical Political Economy*, 6(2): 61-97.

Taylor, Frederick W. [1903, 1972] *Shop Management*, Westport, Connecticut, Greenwood Press, 207 págs.

Taylor, Frederick W. [1911, 1980] *Principios de la administración científica*, Buenos Aires, El Ateneo, 101 págs.

Taylor, Frederick W. [1914, 1993] "On the Art of Cutting Metals", págs. 242-269 en C. B. Thompson (ed.), *Scientific Management. A Collection of the more Significant Articles describing the Taylor System of Management*, Londres, Routledge/Thoemmes Press, The Development of Management Science, Vol. 8.

Thompson, Clarence Bertrand (ed.) [1914, 1993] *Scientific Management. A Collection of the more Significant Articles describing the Taylor System of Management*, Londres, Routledge/Thoemmes Press, The Development of Management Science, Vol. 8, 878 págs.

Tolbert, Pamela S. y Lynne G. Zucker [1996] "The Institutionalization of Institutional Theory", págs. 175-190 en S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.

Townley, Barbara [1994] *Reframing Human Resource Management. Power, Ethics and the Subject at Work*, Londres, Sage, 213 págs.

Turner, Barry A. (ed.) [1990] *Organizational Symbolism*, Berlin, Walter de Gruyter, 315 págs.

Üsdiken, Behlül y Yorgo Pasadeos [1995] "Organizational Analysis in North America and Europe: A Comparison of Co-citation Networks", *Organization Studies*, 16(3): 503-526.

van Krieken, Robert [1996] "Proto-governmentalization and the Historical Formation of Organizational Subjectivity", *Economy and Society*, 25(2): 195-221.

Warner, W. Lloyd, J. O. Low, Paul S. Lunt y Leo Srole [1947, 1975] *Yankee City*, New Haven, Yale University Press, 432 págs.

Watts, Sarah Lyons [1991] *Order Against Chaos. Business Culture and Labor Ideology in America 1880-1915*, Nueva York, Greenwood Press, 196 págs.

Weber, Max [1922, 1981] *Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, Sección de Obras de Sociología, 1245 págs.

Weber, Max [1930, 1958] *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, Nueva York, Charles Scribner's Sons, 292 págs.

Weber, Max [1947, 1964] *The Theory of Social and Economic Organization*, Nueva York, The Free Press, 436 págs.

Weber, Max [1948] *From Max Weber: Essays in Sociology*, Londres, Routledge & Kegan Paul.

Weick, Karl E. [1976] "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems", *Administrative Science Quarterly*, 21(1): 1-19.

Williamson, Oliver E. [1975, 1991] *Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*, México, Fondo de Cultura Económica, 318 págs.

Woodward, Joan [1958] *Management and Technology*, Londres, H.M.S.O.

Wright, Susan [1994] "Culture in Anthropology and Organization Studies", págs. 1-31 en Wright, Susan (ed.), *Anthropology of Organizations*, Londres, Routledge.

Zald, Mayer N. (ed.) [1970] *Power in Organizations*, Nashville, Tennessee, Vanderbilt University Press, 336 págs.

PERFIL CURRICULAR

EDUARDO IBARRA COLADO. Ingresó a la UAM en 1981. Es profesor Titular "C" de tiempo completo y miembro fundador del Área de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Entre los cargos académicos que ha ocupado destacan la coordinación de la Licenciatura en Administración de la UAM-I (1983-1984) y la jefatura del Área de Estudios Organizacionales (1988-1990 y 1993-1994). Se ha desempeñado además como miembro de la

Comisión Dictaminadora General del Área Económico-Administrativa de la UAM (1988-1990) y como representante del personal académico del Departamento de Economía ante el Consejo Divisional (1988-1989). Obtuvo su maestría en Administración Pública en el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (1981-1983). Es candidato a Doctor en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Su tesis titulada "La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización", se encuentra actualmente en evaluación. Ha coordinado diversos proyectos colectivos de investigación que han dado como resultado la publicación de los siguientes libros colectivos: *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (con L. Montaño, UAM-I, México, 1985; UAM-I/Porrúa, México, 1991), *El orden organizacional: poder, estrategia y contradicción* (con L. Montaño, UAM-I, México, 1987; UAM/Hispánicas, México, 1991), *Organización y sociedad: el vínculo estratégico* (UAM-I, México, 1990), *La universidad ante el espejo de la Excelencia. Enjuegos organizacionales* (UAM-I, México, 1993, 1998) y *Global Management: Universal Theories and Local Realities* (con S. Clegg y L. Bueno, Sage, Londres, 1998). Entre sus publicaciones más relevantes se encuentran "Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización" (UAM-I, México, 1985; UAM-I/Porrúa, México, 1991), "El fenómeno organizacional capitalista más allá del 'control bravermaniano': análisis estratégico de las organizaciones" (UAM-I, México, 1987; UAM/Hispánicas, México, 1991), "Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales: hacia la reformulación del paradigma organizacional" (*Sociología del Trabajo*, Madrid, 1990), "Neoliberalismo, educación superior y ciencia en México. Hacia la conformación de un nuevo modelo" (UAM-I; México, 1993, 1998), "La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la modernización. Análisis de las significaciones de una experiencia institucional aparentemente exitosa (1974-1992)" (UAM-I, México, 1993, 1998), "Strategic Analysis of Organizations: A Model from the Complexity Paradigm" (*Human Systems Management*, Nueva York, 1995), "Excellence at Large: Power, Knowledge and Organizational Forms in Mexican Universities" (Sage, Londres, 1996), "Balance y perspectivas de la modernización educativa en México. Las políticas del régimen salinista (1988-1994)" (con V. Soria, CIICYH-UNAM, 1996), "Educación superior y Teoría de la Organización: posibilidades y problemas de una relación impostergable" (*Universidad Futura*, México, 1996), "Global Management: Universal Theories And Local Realities" (con S. Clegg y L. Bueno, Sage, 1998), "Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas" (Pirámide, Madrid, 1998, en dictamen) y "Organization Studies Today: Universal Theories, Loacal Realities and Changing Paradigms" (con S. Clegg y T. Clarke, *Organization Science*, 1998, en dictamen). Asimismo, ha realizado diversas antologías de Teoría de la Organización como apoyo a programas docentes de

licenciatura y posgrado. Participó muy activamente en la elaboración y puesta en marcha de la propuesta para la creación *del Programa de Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales* en la UAM-Iztapalapa (1991-1996), programa que se encuentra operando a partir de septiembre de 1995. Ha colaborado en los periódicos *Excélsior* y *El Financiero* y participa como miembro de los comités editoriales de las revistas *Universidad Futura, Gestión y Política Pública* y *Trabajo.* Es miembro activo de la *Asociación Internacional de Sociología*, del *European Group for Organization Studies (EGOS),* del *Asian-Pacific Researchers in Organization Studies (APROS)* y de la *Academy of Management (AOM)*. Su trabajo de investigación se ha orientado durante la última década al estudio de la problemática de la universidad en México, destacando sus conformaciones institucionales y simbólicas. Además, actualmente realiza una investigación sobre el desarrollo histórico de los Estudios Organizacionales considerando el período 1870-2000. Es miembro del *Sistema Nacional de Investigadores* desde 1985 contando actualmente con el nombramiento de Investigador Nacional nivel I.