

Organizaciones

Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales

Diego René Gonzales-Miranda
–Editor–



Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales /
Olga Lucía Garcés-Uribe... [et al]; Diego René Gonzales-Miranda, editor. –
Medellín: Editorial EAFIT, 2017.
208 p.; 24 cm. (Colección Académica)

ISBN: 978-958-720-469-8

1. Sociología organizacional. 2. Comportamiento organizacional. 3. Poder
(Ciencias sociales). 4. Comunicación organizacional. I. Garcés-Uribe, Olga Lucía.
II. Gonzales-Miranda, Diego René, edit. III. López Gallego, Francisco, pról. IV. Tít.
V. Serie

302.35 cd 23 ed.
O686

Universidad EAFIT- Centro Cultural Biblioteca Luis Echavarría Villegas

Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales

Primera edición: diciembre de 2017

© Diego René Gonzales-Miranda
–Editor–

© Editorial EAFIT
Carrera 49 No. 7 sur - 50
Tel.: 261 95 23, Medellín
<http://www.eafit.edu.co/fondoeditorial>
Correo electrónico: fonedit@eafit.edu.co

ISBN: 978-958-720-469-8

Editoras: Claudia Ivonne Giraldo y Carmiña Cadavid Cano

Diseño: Alina Giraldo Yepes

Diagramación: Artes y Letras S. A. S.

Imagen de carátula: 371202176, ©shutterstock.com

Universidad EAFIT | Vigilada Mineducación. Reconocimiento como Universidad: Decreto Número 759, del 6 de mayo de 1971, de la Presidencia de la República de Colombia. Reconocimiento personería jurídica: Número 75, del 28 de junio de 1960, expedida por la Gobernación de Antioquia. Acreditada institucionalmente por el Ministerio de Educación Nacional hasta el 2026, mediante Resolución 2158 emitida el 13 de febrero de 2018

Prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio o con cualquier propósito, sin la autorización escrita de la editorial

Editado en Medellín, Colombia

Contenido

Prólogo

<i>Francisco López Gallego</i>	9
--------------------------------------	---

Introducción

Más allá de la conceptualización clásica de organización

<i>Diego René Gonzales-Miranda</i>	13
Los estudios organizacionales	23
El texto.....	27
Referencias	30

La estructura organizacional: expresión de “lo organizado”

<i>Olga Lucía Garcés-Uribe</i>	35
Introducción.....	35
Delimitaciones conceptuales: estructura, configuraciones y formas organizacionales.....	38
El concepto de <i>estructura organizacional</i>	38
Configuraciones y formas organizacionales.....	47
Caracterización de las estructuras formales. Una aproximación conceptual desde sus variables	56
Especialización	57
Centralización	58
Formalización.....	60
Una caracterización ampliada en la perspectiva configuracional de Mintzberg: parámetros estructurales y situacionales.....	64
Consideraciones críticas acerca de la aproximación teórica a la estructura organizacional	66

La intervención administrativa en la estructura organizacional	72
Reflexión final	76
Referencias	77

Cultura en las organizaciones. Una diferenciación entre cultura corporativa y cultura organizacional

<i>Mariano Gentilin</i>	83
Introducción.....	83
Contexto y surgimiento del concepto de <i>cultura en las organizaciones</i>	85
Una caracterización de la cultura en las organizaciones.....	88
Diversidad en el estudio de la cultura en las organizaciones: paradigmas, concepciones y niveles de análisis.....	91
Paradigmas subyacentes	92
Concepciones de cultura en las organizaciones.....	93
Niveles de análisis	97
Cultura corporativa vs. cultura organizacional.....	99
Cultura corporativa.....	103
Cultura organizacional	106
A modo de reflexión final.....	108
Referencias	110

Poder en las organizaciones. Una aproximación teórica a su estudio

<i>Diego René Gonzales-Miranda</i> <i>Carmen Alejandra Ocampo-Salazar</i>	115
Introducción.....	115
Panorámica sobre el poder en las ciencias sociales	117

Perspectivas del estudio del poder.....	121
Perspectiva funcionalista del estudio del poder.....	122
Perspectiva crítica del estudio del poder.....	125
Consideraciones en torno a las definiciones de poder.....	127
Definiciones de poder	127
La definición de poder de Robert Dahl	129
Fuentes de poder	133
Dimensiones de poder.....	136
Algunas consideraciones sobre las dimensiones del poder.....	138
Síntesis.....	140
Referencias	142
La comunicación en las organizaciones	
<i>Juan Esteban Rodríguez-Gómez</i>	147
Introducción.....	147
Teorías de la organización y el estudio de la comunicación en las organizaciones	149
Los modelos explicativos de la comunicación organizacional... 151	
Modelo de la comunicación organizacional como transferencia de información.....	152
Modelo de la comunicación organizacional como proceso transaccional	155
Modelo de la comunicación como control estratégico	156
Modelo de la comunicación como balance de creatividad y represión.....	159
Estabilidad y equilibrio. Las comunicaciones interna y externa en las organizaciones	162
La comunicación interna.....	163

La comunicación externa	168
La relación de la comunicación con la cultura y el poder.....	170
Comunicación y cultura.....	170
Comunicación y poder.....	173
Reflexiones finales	176
Referencias	177
El rol de la tecnología en las organizaciones productivas	
<i>Juliana Tabares Quiroz</i>	181
Introducción.....	181
El estudio de la tecnología en las organizaciones.....	182
La tecnología como una variable externa.....	183
La tecnología como producto de la acción humana dependiente.....	187
La interconexión hombre-tecnología.....	188
Definición y tipos de tecnologías en organizaciones productivas.....	189
Una definición desde la teoría de la contingencia	189
Tipos de tecnología.....	191
Impactos de la tecnología en la estructura organizacional	195
Reflexiones finales	198
Referencias	199
Los autores.....	203

Prólogo

Debo reconocer que no tengo un mérito diferente al de la amistad para recibir el encargo de prologar este trabajo y, sin embargo, creo que, en este caso, dicho mérito es válido y suficiente para aceptarlo. Debo confesar también que me invade una sensación extraña al estar ante el teclado para referirme a un tema relativo a los *estudios organizacionales* (EO) y, por primera vez, no estar en una actitud de defensa ni disposición al ataque.

Desde su fundación, la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT ha tenido una fuerte influencia del modelo positivista de cuño estadounidense, que se vincula a la prescriptiva de intervención gerencial y, como en tantas otras facultades y escuelas de negocios alrededor del mundo, dicha influencia ha dejado en su tránsito las virtudes de la orientación funcionalista, pero también los vicios derivados de su adopción abusiva, como el cándido pragmatismo que nos había llevado a limitar la valoración de las propuestas teóricas únicamente en la vertiente de su aplicación práctica inmediata, así como una marcada proclividad a la aceptación de las modas y un ánimo antiacadémico y poco intelectual que ha caracterizado, en general, a las escuelas de negocios. Sumado a eso, la escasez de profesores con formación doctoral hasta finales de la década de los noventa hizo que, en el contexto que más tarde daría acogida al advenimiento paulatino y tímido de los EO, se fueran generando resquemores académicos y personales.

La vinculación del profesor Rodrigo Muñoz Grisales al Departamento de Organización y Gerencia en 1998, quien se había formado en estudios de segundo ciclo con el grupo de Humanismo y Gestión de HEC de Montreal (Canadá), se dio en un momento en el cual las voces aisladas de algunos docentes en contra de la afición irreflexiva a la novedad, del desdén por nuestra historia empresarial y de la subvaloración generalizada de las ciencias sociales, iban componiendo un coro de inconformes que abonó el terreno para que, aunado a los sueños de Rodrigo, se desatara una serie de acontecimientos que cambiaría nuestro quehacer en las aulas y nuestra vida en el claustro.

El espíritu de la crítica empezaría a ganar la fuerza necesaria para reformar los planes de estudio de los programas de pregrado y de maestría en Administración de Negocios (Master in Business Administration, MBA). Los temas y las preguntas sobre la historia empresarial colombiana, hasta el momento desatendidos, encontrarían seno en un grupo de docentes que se articuló en torno de la figura del profesor Juan Carlos López Díez, y fueron acogidos no solo en dichos programas, sino también en importantes facultades de la ciudad y del país.

En esa época, el apoyo y la valoración de las ciencias sociales, en cabeza de la entonces decana, María Rocío Arango Restrepo, y la voluntad de otros que nos adherimos a las posiciones críticas e interdisciplinarias que había encarnado la profesora Beatriz Uribe Ochoa, sirvieron de telón de fondo para que en 1999 viera la luz la Maestría en Ciencias de la Administración, concebida y orientada por Rodrigo, quien la convertiría en la plataforma del primer programa de doctorado en Colombia, abierto en 2005, donde empiezan a tener cabida, ya de forma enfáticamente deliberada, los EO.

Aquella historia marcada por febriles pugilatos académicos y miradas desconfiadas se fue suavizando con los aportes de una segunda camada de docentes más jóvenes, entre otros, Juan Carlos Jurado, Diana Londoño Correa y Jorge Iván Vélez Castiblanco, quienes dieron curso a su formación doctoral en distintos países y que supieron tender puentes de diálogo entre la administración de orientación funcionalista y las perspectivas comprensivas. Su intervención hizo posible, además, que otros programas de maestría y especialización de naturaleza propiamente funcional hayan sido nutridos, de una u otra forma, por los desarrollos de las vertientes comprensivas.

En el último decenio, los vínculos logrados en las asociaciones creadas desde el programa doctoral, así como las redes académicas que desde su dirección se hicieron posibles, permitieron que varios de los más nóveles docentes logaran pasantías, dobles títulos de doctorado en Administración y EO, o dirección de sus trabajos de tesis doctorales en Administración, por profesores del área de EO; con ello, esta área de estudios se instaló de forma definitiva en la Escuela.

En el caso concreto de los autores de este libro, el elemento común en todos ellos se encuentra en el vínculo directo con el programa de Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) de México, la Red Mexicana de Estudios Organizacionales (REMINEO) y la tripe alianza Red Pilares-REMINEO-

SBEO (Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais). Es el caso de la profesora Olga Lucía Garcés, actualmente en fase de disertación en EAFIT, quien cuenta en su dirección y en su tribunal de doctorado con la participación de profesores de la UAM, al igual que los profesores John Fernando Macías Prada y Juliana Tabares Quiroz, quienes adelantan su formación de tercer ciclo en convenio de doble titulación EAFIT-UAM.

El apoyo académico de amigos entrañables como el doctor Guillermo Ramírez Martínez, Ayuzabet De la Rosa y José Octavio Nateras Rodríguez, hizo posible que los doctores Mariano Gentilin y Diego René Gonzales-Miranda participaran de un convenio de colaboración y reconocimiento entre el programa de Doctorado en Administración de la Universidad EAFIT y el Doctorado en Estudios Organizacionales de la UAM. Estos jóvenes académicos, al ser portadores de ambos saberes, encarnan el producto de la articulación de posturas teóricas que parecían del todo dicotómicas y mutuamente excluyentes; hacen parte del grupo de docentes que han conformado una comunidad que establece un diálogo permanente y fluido entre las dos áreas del saber, y han logrado convivencia y mutuo reconocimiento como necesarias y complementarias. La presencia de los EO en el programa de MBA y la Maestría en Gerencia de Proyectos, entre otros, se ofrece como el mejor ejemplo de interacción y constituye un hecho muy escaso en el mundo.

El profesor Diego René Gonzales-Miranda lideró la fundación de la Red de Estudios Organizacionales Colombiana (REOC), que se ocupa de temas concretos de la gerencia y las organizaciones desde una mirada crítica y comprensiva propia de los EO. Junto con esto, y de la mano con Mariano Gentilin y la profesora Carmen Ocampo, su grupo de investigación ha logrado una clasificación destacada por los productos que se cosechan en *papers* y ponencias nacionales e internacionales, los cuales encuentran audiencia en los pares de las comunidades académicas con los que, a su vez, han tejido vínculos los miembros del grupo.

Sin embargo, el esfuerzo que se traduce en este libro tiene un motivo adicional de celebración, puesto que se ofrece no solo a los susodichos pares y colegas, sino que su principal público se orienta hacia los estudiantes de pregrado y posgrado. En cada uno de los capítulos se percibe la vocación pedagógica y el esfuerzo por lograr claridad, sin apartarse del rigor; muy bien lo han demostrado Diego y Mariano al responder a su identidad docente no solo con sus alumnos, sino también con sus colegas en formación.

Gracias a estos dos profesores tenemos en la Escuela el contraejemplo para quienes se comportan bajo el supuesto, no siempre consciente, de que los EO, su seriedad y su pedigrí conceptual no deberían ser “contaminados” con los groseros asuntos del *management* y, a su vez, para quienes guían su conducta por el prejuicio, no siempre advertido, de que debemos evitar embrollar los asuntos prácticos de la administración con complicados discursos “inútiles”.

En un momento crucial de nuestro común destino en la Escuela, el mancomunado esfuerzo de muchos otros en los últimos dos decenios y el apoyo de nuestros superiores, el rector Juan Luis Mejía Arango, el decano Manuel Esteban Acevedo y nuestro jefe, Ricardo Uribe Marín, han permitido que este producto vea la luz.

Gracias a todos ellos hoy tuve por primera vez la oportunidad de digitar unas líneas atinentes a los EO en la Escuela, sin estar en una actitud de defensa ni de disposición al ataque.

*Francisco López Gallego, Ph.D.
Profesor Investigador
Universidad EAFIT*

Introducción

Más allá de la conceptualización clásica de organización

Las organizaciones son un elemento clave de la sociedad, hasta el punto de que se puede afirmar que hoy en día las sociedades se configuran con base en organizaciones (Perrow, 1992). Al interior de estas, e independientemente de la gran diversidad de tipificaciones que existen sobre ellas, se configuran dinámicas sociales que condicionan la vida del individuo y generan efectos en la sociedad. En consecuencia, la vida del individuo se encuentra estrechamente ligada a una organización.

Nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas –el Estado– deberá otorgar su permiso oficial (Etzioni, 1986, p. 1).

El individuo se convierte en un actor relevante que tiene injerencia en la vida en sociedad mediante su actuar en las organizaciones. Es este actuar el que permite que se desarrollen dinámicas sociales y se entretejan relaciones sociales, las cuales expresan, a escala, la realidad social en donde las organizaciones se encuentran. Esta connotación social implica, a su vez, una mirada comprensiva de las organizaciones, con la que se busca entender, desde una perspectiva crítica, su configuración, desarrollo e implicancias para el individuo que vive en sociedad a través de las organizaciones. Esto ha sido una tarea relegada en el ámbito administrativo y organizacional, ya que ha estado monopolizada por un enfoque funcional positivista. Así, esta obra busca avanzar en importantes esfuerzos que se vienen realizando recientemente para proponer una postura más interpretativa, a la vez que pretende generar interrogantes

e inquietudes que abonen en la comprensión de las organizaciones y de las dinámicas sociales que ahí se inscriben, desde distintas perspectivas teóricas.

Como se indicó en el párrafo anterior, en el ámbito administrativo, las organizaciones han sido estudiadas desde una aproximación funcional y mecanicista, en donde se busca que sean eficientes y productivas, cumpliendo con ello los objetivos previstos. Esta aproximación deja de lado reflexiones sobre la dinámica social de las organizaciones y los fenómenos que en su interior se forjan, los cuales muchas veces tienen una estrecha injerencia en la gestión misma de aquellas. Esto se ha reflejado en su conceptualización tradicional, desde la cual se le ha estudiado de una forma lineal, en la que se justifican los fenómenos sociales a partir de relaciones causa-efecto, y se asumen los dinamismos sociales y las relaciones de convivencia como episodios de poca relevancia. Así, las alternativas de solución a las disfunciones y los problemas en la gestión parecieran ser abordadas bajo la lógica, la aplicabilidad y la “sabiduría” de manuales y modelos de gestión previamente diseñados, postergando la interpretación y el análisis comprensivo como tareas ajenas al campo administrativo o, en todo caso, inalcanzables, o poco importantes y pertinentes.

Esta aproximación se manifiesta en las definiciones de *organización* que frecuentemente se encuentran en los libros de texto referidos a la administración y las organizaciones, utilizados en carreras administrativas y afines, tanto en pregrado como en posgrado, en muchas instituciones educativas en Latinoamérica. En la tabla 1 se relacionan algunas de ellas a manera de ilustración.

En términos generales, las definiciones expuestas expresan la configuración de la organización a partir de tres componentes básicos: 1) una finalidad, objetivo o interés primordial, que se asume común a todos sus miembros; 2) personas o integrantes, y 3) alguna estructura deliberada. Si bien estos tres aspectos (objetivos, personas y estructura) forman parte indiscutible de lo que llamamos “organización”, en cada uno de estos aspectos surge una serie de consideraciones importantes que permiten entender con mayor profundidad su compleja y muchas veces incierta realidad.

En primer lugar está el *objetivo*. Es cierto que este permite orientar el rumbo de la organización; sin embargo, el objetivo organizacional muchas veces no coincide con los objetivos individuales de las personas

Tabla 1. Algunas definiciones de organización

Nombre del libro	Autor(es)	Definición de organización
<i>Administración en los nuevos tiempos</i>	Chiavenato (2002)	“Una organización es una entidad social conformada por personas que trabajan juntas, y está estructurada deliberadamente en divisiones de trabajo para alcanzar un objetivo común” (p. 10)
<i>Administración: teoría y práctica</i>	Robbins (1987)	“Una organización es una ordenación de personas realizada para alcanzar un objetivo específico” (p. 3)
<i>Administración. Una perspectiva global</i>	Koontz y Wehrich (1998)	“La organización como 1) la identificación y clasificación de las actividades requeridas, 2) el agrupamiento de las actividades necesarias para lograr los objetivos, 3) la asignación de cada agrupamiento a un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos (delegación) y 4) las medidas para coordinar horizontalmente (en el mismo nivel organizacional o en uno similar) y verticalmente (por ejemplo, las oficinas centrales corporativas, la división y el departamento) en la estructura organizacional” (p. 244)
<i>Administración</i>	Stoner, Freeman y Gilbert (1996)	“Son dos personas o más que trabajan juntas, de manera estructurada, para alcanzar una meta o una serie de metas específicas” (p. 6)
<i>Gerencia para el futuro</i>	Drucker (1994)	“Una organización es un grupo humano compuesto de especialistas que trabajan juntos en una tarea común” (p. 54)
<i>Organizational Theory, Design, and Change</i>	Jones (2013)	“Una organización es una herramienta que la gente usa para coordinar sus acciones en pos de obtener algo que desean o de valor, es decir, para lograr sus objetivos” (p. 2)

Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados.

que conforman la organización. Es muy común escuchar que el objetivo de la organización –con frecuencia expresado como la *misión* o el *propósito*– se convierte en un objetivo colectivo; no obstante, es poco creíble pensar que los distintos objetivos particulares se unan o identifiquen con el objetivo de la organización. Bajo esta premisa, ¿qué razones tienen las personas y las organizaciones en tener un contrato laboral que los una, si ambas tienden a tener objetivos diferentes? La persona permanece en la organización porque al contribuir con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, cumple los propios. La retribución, sea material o inmaterial que el individuo obtiene por trabajar en una organización, le permite cumplir con sus propios objetivos. De la misma manera, a sabiendas de que los individuos tienen muchas veces diferentes y disímiles objetivos personales, el beneficio que recibe de sus trabajos le permite a la organización alcanzar o avanzar en el cumplimiento de sus propios objetivos.

Así, los intereses de la organización no siempre compaginan con los de sus miembros, ya que los individuos tienen propósitos que muchas veces se distancian o se contraponen a los de la organización. Por eso, más allá de la relación laboral, sustentada en un contrato que define deberes y derechos de retribución por el trabajo realizado, y desde un punto de vista del poder (ya que puede haber otras aproximaciones), el vínculo entre el individuo y la organización es una *relación de conveniencia* y, en ese sentido, se configura una *correspondencia egoísta* entre empleado y empleador. A los dos les interesa y les conviene que el “otro” trabaje sin importar los intereses propios. Al acceder a dicha relación, cumplen ambos sus propios objetivos, usando al “otro” como “medio para”. De este modo, y sin importar el sinfín de finalidades, se logra consolidar una relación vinculante entre organización e individuo. Esto no implica que pueda darse el caso de que los dos objetivos (el personal y el organizacional) coincidan, ni que a pesar de las diferencias, no pueda configurarse una relación sana entre aquellos, la cual posibilite el desarrollo de cada uno.

En segundo lugar está el tema de las *personas*. Los miembros de la organización no siempre son los mismos. Puede suceder que abandonen la organización por propia voluntad, que sean despedidos, que se jubilen, o que fallezcan mientras tengan un contrato laboral con una compañía. Así, ¿qué es lo que permanece en la organización a lo largo del tiempo? Se pueden esbozar muchas respuestas, pero ninguna optará por afirmar que son las personas las que permanecen. Paradójicamente, serán estas

las que generan los lazos afectivos en las relaciones interpersonales y serán también las que propician la identificación y el compromiso con la organización. De este modo, aunque las personas cambien, en el sentido de que existe una movilidad natural del personal en las organizaciones a lo largo del tiempo, el sentido de pertenencia para aquellos que trabajan en la organización, así como la capacidad de recordar una empresa en específico por parte de los clientes va más allá de las personas, pero sí se logran por medio de ellas. Por esto, una organización puede seguir siendo “la misma” más allá de que las personas no lo sean. En ese sentido, las dinámicas que configuran una organización y construyen su identidad van más allá de las personas que entretejen las relaciones intersubjetivas, están sujetas a diferentes condicionantes, como la cultura, las relaciones de poder, la comunicación, etc.

En tercer lugar se halla la *estructura*. Se requiere una serie de decisiones para dividir, coordinar y controlar el trabajo en las organizaciones, buscando que las actividades perduren en el tiempo y se realicen de forma constante y eficiente. En ese sentido, es importante la definición y el establecimiento de parámetros que permitan regular las relaciones conducentes a propiciar ciertos comportamientos en los individuos desde la óptica de la organización y los objetivos que busca alcanzar. No es menester en esta introducción desarrollar cada uno de dichos parámetros, pero sí afirmar que el proceso de configuración de una estructura está lejos de ser algo relativamente sencillo, y mucho menos lineal. La estructura, en cuanto permite la articulación de los trabajos y tareas al interior de las organizaciones, no está exenta de la influencia del entorno donde la organización opera. Así, hay aspectos que la misma organización no puede controlar e influir, pero a los que sí tendrá que adecuarse y adaptarse. Junto con esto, y fruto de esta influencia externa, la organización debe cambiar o transformar sus procesos internos para poder adecuarse al entorno en el que se encuentra. En este ajuste entre la tensión proveniente de las presiones externas y las dinámicas internas necesarias para hacerle frente se configura la estructura misma de la organización, y en ello intervienen aspectos como la autoridad, la distribución de funciones, las dinámicas culturales, etc. En estos procesos, las dinámicas sociales, fruto de las acciones de los individuos, desempeñan un rol primordial, el cual queda develado en este proceso de estructuración.

Ciertamente, una organización tiene estos tres componentes: objetivo, personas y estructura; sin embargo, para entender la realidad

organizacional, vista como un espacio social en donde se gestan dinámicas sociales, las cuales, a su vez, configuran a la organización misma, se requiere ampliar otros aspectos que puedan dar cuenta de ella, a la vez que es pertinente profundizar y problematizar dichos componentes. Es el caso de los *procesos*, las *reglas* y el *entorno* o *ambiente*, entre otros dinamismos.

En toda organización hay *procesos* por realizar que implican un grado mínimo de coordinación entre personas y equipos de trabajo. Estos procesos requieren toma de decisiones, acceso a información, liderazgo y, con ello, el uso del poder, para movilizar comportamientos dentro de un contexto cultural propio de cada organización. Estos aspectos están mediados por *reglas* que rigen tanto al interior de la organización, y que pueden o no estar debidamente formalizadas y socializadas, como al exterior (entorno), y que son de orden gubernamental: toda organización debe cumplirlas y respetarlas. Estos aspectos condicionan las dinámicas sociales y, por ende, las relaciones y el cumplimiento o el desarrollo de los procesos al interior de las organizaciones. Por ello, son aspectos a tener en cuenta y que hacen parte de la organización, aunque no siempre son considerados en las definiciones citadas sobre las organizaciones.

Hay otras definiciones que muestran una realidad más “completa” –si se puede llamar así– y compleja de la organización. En ese sentido, es posible encontrar otro tipo de definiciones sobre lo que es la organización, que permiten discutir otros aspectos asociados a ella que se salen de los cánones comúnmente conocidos y aceptados. Una de ellas es la que propone Scott (1964), en donde se dejan entrever otros aspectos que van más allá de los componentes expuestos, subrayando la relación del entorno y las implicancias que eso tiene en la organización:

Las organizaciones se definen como colectividades [...] que se han establecido para la consecución de objetivos relativamente específicos a partir de una base más o menos continua. No obstante, [...] queda claro que las organizaciones tienen características distintivas aparte de la continuidad y especificidad de metas. Estas incluyen fronteras relativamente fijas, un orden normativo, niveles de autoridad, un sistema de comunicación, y un sistema de incentivos que permite que varios tipos de participantes trabajen juntos en la consecución de metas comunes (p. 488).

También está la de Hall (1996), donde se destaca la relación con la sociedad y el dinamismo social que hay en su interior:

Una organización es una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad (p. 33).

En las dos últimas definiciones está presente el componente de los objetivos, que en la segunda llaman “metas”, y en esta también se menciona a las personas que forman parte de la organización. El tema de la estructura se deja entrever, pero lo importante es que explicitan otros aspectos organizacionales que no son tan comunes, como la limitación y alcance, la autoridad-jerarquía-coordinación, el medio ambiente y la relación que tienen todo esto con la sociedad.

Desde otro punto de vista, la condición de *modernidad* ha dejado de ser ese orden estructurado fundamentado en la norma, para reconstruirse como ese proceso persistente de recreación de estructuras, producto del flujo entre agentes diversos (Ibarra, 2006). Al respecto, y sin pretender con ello esclarecer las controversias que giran actualmente en torno a este concepto, Clegg y Hardy (1996) plantean tres aproximaciones alrededor del término “organización”, buscando con ello mostrar un panorama menos funcional y estático del mismo. Estos son: organización (*organization*), organizaciones (*organizations*) y *lo organizando* (*organizing*). Estas tres formas de apreciar la organización no son excluyentes, sino complementarias; es decir, al momento de acercarse a estudiar una organización, si bien en algunos casos los tres conceptos pueden ser válidos para acotar aquello que se quiera estudiar, uno de ellos primará dependiendo del objetivo de la investigación (Gonzales-Miranda, 2014).

En la primera acepción, *organización* se entiende como los discursos teóricos que sirven para comprender el fenómeno de la organización en su generalización, así como los marcos conceptuales que permiten estudiar las dinámicas sociales que acontecen en una organización empírica. Es una manera de entender las organizaciones en su forma más abstracta. Así, las discusiones en torno a su constitución o caracterización, y a las

relaciones que se dan en su interior, son abordadas desde un punto de vista teórico, sin necesidad de reflexionar en tales teorías a la luz de una organización en particular. Este concepto permite comprender la organización conformada por el sujeto que habla, y por las conversaciones que se dan en torno a ella, develando interpretaciones del tejido social desde los discursos de diversas disciplinas. Para Ibarra (2006), el uso del vocablo “organización” en el sentido enunciado generó al menos dos efectos en el ámbito organizacional: 1) posibilitó la sustitución de otros términos como el de “corporación”, “monopolio” o el de “burocracia”, que eran fuertemente cuestionados por sectores de la sociedad, al asociarlos al poder del dinero y a la intervención estatal desmedida; y 2) siendo este concepto suficientemente real y abstracto, se eliminaron las diferencias sustantivas que existen entre entidades tan diversas por su naturaleza y función social (March y Simon, 1977), lo que hizo equivalentes y comparables realidades distintas.

En la segunda acepción, y en contraste con la primera, las *organizaciones* existen como objetos reales dentro de un contexto sociocultural específico. Tienen una historia, pasan por un proceso de constitución determinado y se diferencian de otras organizaciones. Cada organización se particulariza y los estudiosos se aproximan a ellas de diversas maneras, gracias a la existencia de múltiples y muchas veces disímiles perspectivas para su análisis. Al acercarse a las organizaciones, los investigadores eligen una serie de interpretaciones y representaciones, definiendo así el sentido propiamente empírico de aquellas: algunos estudian su historia, otros la estructura, los empleados, la estrategia, la cultura, etc. Poder darles sentido a las organizaciones en términos particulares es un efecto del privilegio teórico permitido por ciertas formas de ver, ciertos términos del discurso y sus representaciones conversacionales. Al mismo tiempo, estos términos de representación también son formas de no ver, modos de no distinguir otras representaciones conversacionales y, por ende, maneras de no aceptar otros posibles atributos de las organizaciones (Clegg y Hardy, 1996). Dada esta representación, las características prominentes no son atributos de la organización, sino que son el efecto de la interacción recíproca de distintas visiones de ellas. Es decir, la visión es organizada (no necesariamente tiene que converger con otras miradas) en el mundo empírico de las organizaciones.

En la tercera acepción, la organización como *lo organizando* no tiene una traducción exacta al español y puede traer problemas al querer

comprender el sentido, razón por la cual muchos investigadores prefieren no traducirla. La organización se entiende acá como un *proceso social* en constante construcción. No es más que las prácticas organizacionales que se van organizando y que generan sentido a los miembros de la organización. Otra manera de llamarlo es *proceso de organización*.

Esto tiene como trasfondo que la organización se deriva de los efectos estabilizadores del discurso,¹ es decir, no tiene realidad extralingüística, o lo que es lo mismo, no existe por fuera del lenguaje. La organización, entonces, es una abstracción conceptual que se convierte en hábitos, que al materializarse permiten su estudio. En ese sentido, dicha rutinización es llevada a cabo por los individuos, pero también como efecto de la organización de las realidades y los fenómenos que abarca el concepto en sí. De este modo, la identidad del individuo-agente se construye en el acto mismo de la organización (Chia, 2003). A manera de ejemplo, en un proceso de fusión entre empresas, lo que se estudia no es la realidad previa a la fusión, ni tampoco la culminación de la misma, sino el proceso de organización como tal, poniendo énfasis en los fenómenos sociales y las relaciones tejidas alrededor del proceso de fusión. En el caso de la cultura organizacional, desde esta perspectiva lo que se estudia es el proceso de apropiación y construcción de sentido que los individuos desarrollan a partir de las declaraciones que norman la conducta auspiciada por la alta dirección de las organizaciones.

Mary Jo Hatch (2011) hace una aproximación similar a la de Clegg y Hardy (1996), al explicitar las categorías de *abstracción* y *concreción* de las organizaciones, y añade una acepción más a la reflexión: el hecho de entender a las organizaciones como *acción de organizar*, es decir, la organización es el medio por el cual se llega a constituir una serie de realidades, es un espacio en donde se organiza y con ello se da sentido a la realidad, mostrando la naturaleza social de la organización. La propuesta de Hatch se presenta en la tabla 2.

Las categorías de *abstracción* y *concreción* se relacionan con dos modos temporales del presente del verbo *ser/estar*, que expresan dos realidades distintas de las organizaciones: la primera, *ser*, es estática y transversal, es

¹ Se entiende *discurso* como un conjunto de recopilaciones de textos y declaraciones que “proporcionan un lenguaje para hablar de un tema y una forma de producir un tipo particular de conocimientos acerca de un tema” (Gay, 1996, p. 43).