

# Nuevas perspectivas organizacionales: Diversidad, complejidad y análisis crítico

Ricardo A. Estrada García y  
Ayuzabet de la Rosa Alburquerque

Este número 18 de **Administración y Organizaciones** está compuesto por cuatro grandes bloques que mantienen su especificidad pero relacionados en torno al tema del estudio de las organizaciones desde una perspectiva organizacional.

5

En el primero se abordan los temas del poder y el humanismo en tanto marcos teóricos contrastantes pero sustanciales al desarrollo teórico de los estudios organizacionales; en el segundo, se desarrollan tópicos como la teoría de la organización computacional, el currículo desde la perspectiva organizacional y el ambiente organizacional, en tanto nuevas formas de pensar los estudios organizacionales; en el tercero, se reflexiona sobre aspectos como género e identidad, políticas públicas de pobreza y formas de intercambio en organizaciones de la sociedad civil, en tanto agendas de investigación sociales pero tratadas desde un punto de vista organizacional; finalmente en el cuarto, se cierra con el tema de la complejidad, lo cual da cuenta de todo lo anterior, en tanto permite repensar el estudio complejo de las organizaciones.

Tal es el punto de vista de Ayuzabet de la Rosa Alburquerque, quien fungió como coordinador temático de este número que lleva por título: **Nuevas perspectivas organizacionales: Diversidad, complejidad y análisis crítico**.

Dicho autor, que fue guía en el desarrollo del enfoque organizacional en este número especial de **Administración y Organizaciones**, afirma que siendo tan numerosos como diversos los enfoques organizaciones para el estudio de las organizaciones, resultan valiosos los espacios editoriales que permiten difundir los resultados de investigación que dan cuenta de la complejidad de los fenómenos organizacionales y de la potencialidad de la perspectiva organizacional para el estudio de dichos fenómenos. Así en este número se presentan algunos de los temas más representativos en la agenda de investigación de los Estudios Organizacionales y algunos temas por desarrollar en dicha agenda.

En este contexto, **Ayuzabet de la Rosa Alburquerque** establece que los conceptos sobre el término poder que han desarrollado los estudiosos de este tema son numerosos. Por ejemplo, desde el punto de vista de Dahl "A tiene poder sobre B en la medida que A puede conseguir que B haga algo que no haría de otra manera"; por su parte para Bachrach y Baratz "... en la medida en que una persona o un grupo –consciente o inconscientemente crea o refuerza barreras para el aireamiento de los conflictos políticos públicos, esa persona o grupo tiene poder"; Lukes escribe que "A ejerce poder sobre B cuando A afecta a B en un sentido contrario a los intereses de B". Así, una rápida revisión sobre los conceptos de poder lleva a concluir que bajo éstos subyace una racionalidad instrumental, la cual se expresa en una *lógica consecencial*. Es por esto que para Foucault, escribe Ayuzabet de la Rosa: "cuando alguien intenta racionalizar algo, el problema esencial no es

investigar si respeta o infringe los principios de la racionalidad; sino descubrir a qué tipo de racionalidad recurre”.

6 Esto último es lo que limita la comprensión teórica de las relaciones de poder, y por ello, el autor propone conjuntar aspectos sobre las teorías de la ambigüedad organizativa así como sobre marcos teóricos neoinstitucionalistas, con el objetivo de ofrecer elementos de análisis que al matizar la racionalidad instrumental subyacente a las relaciones de poder, permitan desarrollar marcos teóricos más adecuados para la comprensión de la complejidad inherente a las relaciones de poder. De esta manera reflexiona sobre la relación entre relaciones de poder y nuevo institucionalismo, destacando el paso de los intereses individuales y racionales a las identidades, roles y marcos institucionales. De igual modo desmenuza la relación conflicto-institución y establece los límites del análisis neoinstitucional para el análisis de las relaciones de poder, destacando que si bien el neoinstitucionalismo resulta útil al análisis de las relaciones de poder, encuentra ciertos límites. Todo lo anterior le permite reflexionar sobre la relación entre institución, conflicto, poder y análisis organizacional.

**Antonio Barba Álvarez**, propone una serie de reflexiones que tratan de entender la concepción subyacente de humanismo y ser humano desde la perspectiva de las teorías de la administración y la organización; reflexiones que se tornan relevantes porque todo tipo de organización está constituida por y para las personas. El autor reclama un repaso en torno al debate sobre la noción del humanismo. Inicia con Comte, precursor del positivismo lógico, y aborda el supuesto marxista desde la noción del ‘florecimiento humano’ que llegaría después del triunfo del proletariado. Asimismo, el autor analiza brevemente las nociones humanistas a partir de metáforas propias del pensamiento organizacional con la finalidad de mostrar algunos “destellos

humanistas” en corrientes como la administración científica, las relaciones humanas, las nuevas relaciones humanas, el neoinstitucionalismo y la sociología de las organizaciones. Posteriormente intenta definir los ejes comunes del pensamiento humanista en las organizaciones –tomando como referencia a autores como Burrell, Morgan, Chanlat, Aktouf y Montaña–, a partir de la trilogía de paradojas representadas por la racionalidad instrumental, el positivismo-evolucionismo y el individualismo. Con lo anterior, el autor delinea algunas ideas para repensar el humanismo en las organizaciones en tanto concepto “profundamente criticado” por la diversidad de orientaciones filosóficas, ideológicas, políticas y ecológicas que lo determinan.

**Julio César Contreras Manrique y Antonio Aguilera Ontiveros** se enfocan en la dualidad de la emoción y la razón en la toma de decisiones conjunta. Su trabajo presenta la influencia de las emociones en la toma de decisiones conjuntas, a través de un modelo matemático-computacional basado en lógica modal. El escrito se inscribe esencialmente en la denominada Teoría Computacional de las Organizaciones (COT)), corriente de estudio de enorme potencial para los Estudios Organizacionales y la disciplina administrativa. Con base en Simon y Chwe, los autores parten desde una perspectiva racional ‘extendida’ para el estudio del impacto de la ‘emocionalidad’ en la toma de decisiones conjuntas, “sobre problemas de coordinación en organizaciones bajo contextos emocionales”. El resultado principal es un modelo cognitivo de toma de decisiones conjuntas que toma en cuenta la emocionalidad de los actores en una organización. El modelo propuesto por Julio César Contreras y Antonio Aguilera incorpora elementos tanto del modelo Howard sobre el papel de las emociones en la toma de decisiones multi-organizacionales como del modelo de emociones desarrollado por Ortony et al. La formalización del modelo, permite ser usado como base para la realización

de una plataforma de software que puede ser usada para la realización de simulaciones que permitan experimentar con diferentes estructuras, organizaciones, escenarios y esquemas emocionales. Todo ello, a través del “modesto objetivo” de teorizar sobre las organizaciones siguiendo la tradición iniciada por Cohen, March y Olsen, con su modelo de toma de decisiones del cesto de basura.

**Anabela López Brabilla**, en su escrito, aborda la intersección entre dos marcos disciplinarios a través de un mismo objeto de estudio. Particularmente, intenta aportar elementos que permitan reflexionar cómo los Estudios Organizacionales pueden constituir una herramienta de análisis teórico para una mejor comprensión de uno de los objetos de estudio de la Pedagogía: *el currículo*. Pero también, el estudio del currículo desde un punto de vista organizacional puede aportar elementos de análisis para la reformulación teórica de diversas corrientes dentro de los Estudios Organizacionales. Por lo que, en congruencia con lo planteado, inicialmente aborda las distintas nociones sobre currículo y expone lo relativo al currículo como objeto de estudio de diversas disciplinas, destacando tres dimensiones básicas para comprender su ambigüedad conceptual: el currículo como producto, como proceso y como práctica social y educativa; para con esto poder contrastar cómo los Estudios Organizacionales pueden aportar elementos de análisis para el campo curricular. Posteriormente, desarrolla brevemente la idea del currículo como fenómeno organizacional y expone algunas de las posibles formas de análisis para abordar el estudio del currículo desde una perspectiva organizacional: por una parte, el currículo y su relación con las estructuras organizacionales, la comunicación organizacional y el cambio organizacional, y por otra parte, el currículo como un proceso de toma de decisión formal, como un proceso de garbage can model, como un proceso político, como un proceso cultural-organizacional, como un proceso de aprendizaje

organizacional y como un proceso de institucionalización. A partir de lo anterior, la autora concluye que el trabajo representa una “primera aproximación ... hacia una teoría organizacional del *currículo*”; representa también “un diálogo interdisciplinario que lejos de buscar respuestas absolutas desea abonar en el análisis de lo complejo que es el campo curricular”, es decir, representa un intento por analizar los beneficios de considerar al currículo como un fenómeno organizacional y ampliar su conocimiento a través de dos campos disciplinarios: la Pedagogía y los Estudios Organizacionales.

**Oscar Lozano Carrillo** se permite la reflexión sobre la variable *ambiente* en el Movimiento de la Contingencia y los Estudios Organizacionales. En este sentido, ya que el ambiente no había sido abordado de manera importante por las escuelas, teorías y movimientos organizacionales hasta la década de 1960, destaca su aparición como variable de estudio cuando se le da centralidad a través del llamado Movimiento de la Contingencia con investigadores como Woodward, Pugh, Lawrence y Lorsch, y Emery y Trist, entre otros. En dicho movimiento, el autor advierte como el medio ambiente se convierte en el elemento fundamental que determinará el comportamiento de la organización en la búsqueda de la adaptabilidad y supervivencia de la misma. Sin embargo, esta visión determinista carece de una reflexión metodológica y epistemológica importante, ya que el artefacto llamado ‘ambiente organizacional’ se extrae de la organización y del ser humano para posicionarlo como un elemento externo que determina todo el orden organizacional y que la mayoría de las veces es incontrolable. Para el autor, predecir el ambiente o estar preparado para lo que los designios ambientales decidan para la organización en cuestión, parece ser uno de los estigmas incuestionables en la creación de teorías y modelos organizacionales; lo cual elimina, de raíz, la posibilidad de pensar al ambiente y al ser humano como parte de un mismo orden, de un mismo

sistema, en donde se afectan mutuamente de manera dialéctica y se determinan mutuamente de manera infinita. De esta manera, este conjunto de reflexiones de un tema aparentemente trillado en el estudio de las organizaciones, adquiere frescura pues permite repensar la relación dialéctica entre ambiente e individuo dentro del orden organizacional, a partir de la introducción de conceptos e ideas derivados de marcos teóricos de la complejidad y el construccionismo.

8 **Silvia Pomar Fernández y Griselda Martínez Vázquez** abordan el tema sobre el trabajo y la familia, como una disyuntiva de vida en la mujer. Uno de los nuevos rasgos de la cultura de inicios del siglo XXI en México, es la conformación de nuevas identidades genéricas. En cuanto a la femenina, su resignificación está determinada por su creciente participación en actividades asociadas tradicionalmente al género masculino, principalmente en la educación y en el trabajo. La irrupción de mujeres en la actividad laboral, y principalmente en espacios de poder, se circunscribe en un contexto de transformaciones económicas, políticas y socio-culturales de una sociedad que paulatinamente se incorpora a la modernidad. De esta manera, las mujeres con proyectos de vida propios, rompen con los estereotipos asignados culturalmente al sexo femenino, como lo son la pasividad, la debilidad, la falta de competencia, la sumisión y el sentimentalismo, entre otros. En ese sentido, el objetivo de las autoras gira en torno a la discusión de la resignificación de la identidad femenina, en un contexto donde la maternidad puede ser considerada como un elemento limitativo para la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. No obstante, la mujer cuenta con mecanismos de apoyo que le permiten seguir trabajando, como el dejar a sus hijos al cuidado de algún pariente o en una guardería, situación que le ha permitido seguir manteniéndose en el mercado laboral. Esto sin modificar su responsabilidad como madre, esposa y, en ocasiones, sus labores en la casa. Así pues, por una parte, las autoras permiten repensar las fronteras entre la organización como

espacio moderno de trabajo por excelencia y su ambiente institucional marcado por espacios tradicionales como la familia, y por otra parte, la relación entre espacios organizacionales diversos y su influencia en la redefinición identitaria. La idea a desarrollar no es como el ambiente de las organizaciones influencia los procesos organizacionales, sino como las organizaciones influyen a su ambiente.

**Ángel Wilhelm Vázquez García y Raúl Hernández Mar** se enfocan en el análisis de la dinámica organizacional que prevalece en los Centros Coordinadores de Desarrollo Indígena (CCDI) y cómo ésta influye en el proceso de implementación de una política pública. En este sentido, se avocan a conocer la dinámica organizacional de éstos, la cual representa un factor clave para lograr un eficiente proceso de implementación, considerando que una de las principales problemáticas que enfrentan las políticas públicas, es el alejamiento entre la fase de diseño de una política y el proceso de implementación de la misma. Uno de los sectores sociales del país que ha sido objeto de atención o por lo menos de mención en el discurso político mexicano a raíz de la aparición del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en 1994, es el indígena. Uno de los factores por el cual se considera a las comunidades indígenas como prioritarias es la marginación en la que se encuentran éstas en relación al resto de la sociedad, por ello, el Estado diseña e implementa según el periodo presidencial la forma que adquiere el "apoyo" a dicho sector. Los CCDI, considerados como organizaciones públicas, son las unidades operativas de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), cuya función principal se concentra en atender los principales problemas relativos a la población indígena de nuestro país. Así pues, los autores analizan hasta dónde los CCDI satisfacen los intereses generales de sus respectivas comunidades, a partir de sus objetivos y estructura administrativa, con miras a construir un diagnóstico que permita introducir modificaciones respecto al tipo de política

pública que se establece para tales centros. Parten del desconocimiento de sus especificidades en la implementación, con el fin de transferir la visión gubernamental cristalizada en políticas públicas, analizando el proceso que va desde el diseño hasta la implementación de acciones de manera automática. De esta manera, los autores muestran la pertenencia del enfoque organizacional para el estudio de las políticas públicas.

**Diana Caldera González** pretende esclarecer las formas de intercambio que existen en las sociedades y en las organizaciones, específicamente en las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), ya que éstas mantienen formas de intercambio distintas a las organizaciones públicas o privadas. En este contexto, la autora define como premisa básica de su artículo la incorporación de elementos de análisis en las organizaciones como el amor, la solidaridad, la generosidad, la fraternidad, el don y el contra-don, los cuales son distintos al intercambio oportunista planteado por el nuevo neoinstitucionalismo económico; ello implica la emergencia de una contradicción entre la visión ideal humanista y la visión económica organizacional. Esto es, por una parte, con base en Godelier, la autora afirma que las sociedades humanas encuentran su fundamento y existencia en dos fuentes principales: el intercambio contractual y la transmisión y lo no contractual, lo cual significa que en las relaciones sociales encontramos aquello que puede atribuirse al contrato y aquello que no es negociable, o que se sitúa del lado de la reciprocidad, y por otra parte, con base en Williamson, considera al hombre como un ser egoísta, interesado, racional y ambicioso. La idea a rescatar es que el hombre no responde necesariamente a estas características ya que, por ejemplo, en las OSC el comportamiento de una persona puede presentar características totalmente distintas, si no es que contrarias. Así, la autora pone en cuestión si el hombre en espacios organizacionales actúa e intercambia únicamente para

satisfacer sus intereses individuales o existen otras lógicas de acción diferentes a la establecida por la racionalidad económica.

**Pablo Guerrero Sánchez** aborda el tema de los sistemas complejos y las ciencias sociales desde un enfoque organizacional. Se ha mencionado ya que términos como el de ‘sistema complejo’ ha sido utilizado por múltiples disciplinas, dando como resultado que su significado no necesariamente sea el mismo, puesto que cada una de las disciplinas entiende de forma divergente dicho término: la complejidad organizada y la desorganizada. En los sistemas complejos el todo siempre es más que la suma de las partes, resultando difícil inferir las propiedades del conjunto dadas las propiedades de sus distintas partes así como de sus leyes de interacción. En este sentido, el autor trata de explicar como la polisemia de la noción de sistemas complejos derivada de su traslape entre diversas disciplinas –Física, Biología, Sociología, Economía, y Psicología Social y Clínica– genera dificultad en cuanto a su uso terminológico para el estudio de organizaciones sociales, respecto de otro tipo de sistemas o redes, ya sean éstos de tipo natural o animal. Aunque el autor dice no tener duda acerca de la complejidad tanto en el arte como en las ciencias naturales, sí señala que el pragmatismo de su propio enfoque holístico es radicalmente distinto a la postura que sostiene. Así a partir de un conjunto de reflexiones sobre la complejidad de los sistemas, el autor permite recapacitar en la dificultad de establecer “por qué un sistema humano es como es y no de otra forma, es decir, cuáles son las cualidades particulares del sistema social que lo hacen ser complejo y poco matematizable”. Ello permite a su vez reparar en la dificultad de dar cuenta del fenómeno organizacional en tanto fenómeno inserto en sistemas complejos difícilmente predecibles.

De esta manera, los artículos que integran este número ofrecen al pensamiento mismo y al debate, una revisión relacionada con el pensamiento crítico. Una definición del

pensamiento crítico en un texto de la psicología, se orienta al examen de los supuestos y a enfatizar en reconocer las falacias en el pensamiento, y en su percepción. Sin embargo, siempre se omitiría una explicación de cómo examinar los supuestos, o discernir los valores ocultos, y al evaluar las conclusiones. El pensamiento crítico es un proceso disciplinado intelectualmente, y de una activa conceptualización, aplicación, análisis, síntesis y evaluación de la información recolectada desde, o generada por: la observación, la experiencia, la reflexión, el razonamiento, o la comunicación, como guías de creencia y de acción.

El pensamiento crítico, se ha demostrado, posee ya una variedad de definiciones. Existen diversos aspectos del término común a múltiples fuentes, y algunas características son únicas para diversas disciplinas. Deseamos aquí que tal recurso pueda ser de utilidad para los académicos interesados en el estudio de las organizaciones como una vía de

comprensión con sus pares, para permitir a nuestros colegas compartir una mejor comprensión del fenómeno organizacional, para permitirnos ser mejores escuchas, lectores, y escritores del fenómeno organizacional.

Este número de nuestra revista no tiene intención de ser un punto *final* en la discusión del pensamiento crítico organizacional, aunque sí intenta reconocer el camino ya recorrido, y explorar otro tramo que rejuvenezca y sirva de motivación para ésta y otras sesiones posteriores de discusión sobre dicho pensamiento, en nuestro país. Fundamentalmente, un enfoque hacia el discurso crítico se caracteriza por su consideración de la relación entre el lenguaje y el orden social, de manera que permita entender "las relaciones entre el discurso, el poder, la dominación, y la desigualdad social". Así, el vector de los estudios del pensamiento crítico se conforma de la intersección entre el lenguaje, el discurso y la estructura social.