

Diferentes miradas en la organización

Elvia Espinosa Infante  
Coordinadora



SERIE ESTUDIOS  
BIBLIOTECA DE  
CIENCIAS SOCIALES  
Y HUMANIDADES

Universidad  
Autónoma  
Metropolitana  
Casa abierta al tiempo Azcapotzalco

**Elvia Espinosa Infante**

ORCID: [0000-0002-5644-9806](https://orcid.org/0000-0002-5644-9806)

**Ayuzabet de la Rosa Alburquerque**

ORCID: [0000-0002-7680-0229](https://orcid.org/0000-0002-7680-0229)

**El análisis de las organizaciones y de la gestión:  
surgimiento, fundamento disciplinar y objeto  
de estudio de un área de investigación**

Páginas 17-53

En:

Diferentes miradas en la organización / Elvia  
Espinosa Infante, coordinadora. México:  
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad  
Azcapotzalco, 2017. 281 páginas. – (Biblioteca de  
Ciencias Sociales y Humanidades. Colección  
Administración. Serie Estudios)

ISBN de la obra: 978-607-28-1256-7

Relación: <https://doi.org/10.24275/uama.8599.8907>

Universidad  
Autónoma  
Metropolitana



Casa abierta al tiempo Azcapotzalco

Universidad Autónoma  
Metropolitana  
Unidad Azcapotzalco

<https://www.azc.uam.mx>

CSH  
División  
de Ciencias  
Sociales y  
Humanidades

División de  
Ciencias Sociales y Humanidades

<http://digitaldcsh.azc.uam.mx>

Departamento de  
Administración

Departamento  
de Administración

<https://administradorxs.digital/>

Área de Investigación  
Análisis y Gestión de las Organizaciones

<http://hdl.handle.net/11191/8598>



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se  
describe como

Atribución-NoComercial-SinDerivadas

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

## CAPÍTULO I

# EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN: SURGIMIENTO, FUNDAMENTO DISCIPLINAR Y OBJETO DE ESTUDIO DE UN ÁREA DE INVESTIGACIÓN

Elvia Espinosa Infante<sup>1</sup>  
Ayuzabet de la Rosa Alburquerque<sup>2</sup>

*[...] las organizaciones [...] constituyen el fenómeno clave de nuestros tiempos, de forma tal que categorías como la política, la clase social, la economía, la tecnología, la religión, la familia, la psicología individual, toman el carácter de variables dependientes.*

Perrow (1991: 725).

*Al mundo serio y racional de los libros y discursos sobre administración, se opone el mundo real y concreto de lo viviente. ¿Por qué el universo oficial de la administración concede tan poco espacio a estos aspectos de la condición humana?*

Chanlat (2006: 68).

## INTRODUCCIÓN

Desde el siglo XIX, las organizaciones modernas<sup>3</sup> —y sus formas de gestión— representan la expresión racional más acabada para organizar las diversas actividades del individuo y

---

<sup>1</sup> Profesora-Investigadora del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

<sup>2</sup> Profesor-Investigador del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

<sup>3</sup> “Modernas” en el sentido burocrático-weberiano. Al respecto véanse Weber (1992: 695-752), Merton (1984: 275-286) y Mouzelis (1975: 45-61).

la sociedad; por ello, se han convertido en un actor —social, cultural, político y económico— relevante en sí mismo, digno de estudio.<sup>4</sup> El análisis de las organizaciones y de su gestión, como tema de estudio, es un reconocimiento de que vivimos en un mundo de organizaciones, pues como escribió Etzioni (1986) y parafrasearía Hall (1996), nacemos dentro en un hospital y este es una organización, trabajamos en una empresa y ésta es una organización, algunos asisten a la Iglesia los domingos, la cual es una organización; la escuela, el ejército, la universidad, etcétera, son organizaciones, y dentro de ellas y a su alrededor, hay diversos fenómenos que es necesario estudiar.

Así, partiendo del hecho de que las organizaciones influyen en la dinámica de todos y cada uno de los actores sociales, positiva o negativamente, y es a través de ellas que la sociedad se desarrolla y articula, entonces es pertinente el estudio de las organizaciones y sus estilos de gestión, ya que dicho estudio contribuirá a perfilar escenarios para que las organizaciones funcionen mejor y ofrezcan mejores resultados.

A pesar de la importancia del campo de estudio de las organizaciones y su gestión, en México y Latinoamérica no son cuantiosos los colectivos de investigación adscritos a instituciones de educación superior dedicados al desarrollo de dicho campo. La creación de estos colectivos de investigación es, por tanto, un fenómeno organizacional relevante.

Una de las instituciones de educación superior que incentiva de manera importante la creación y desarrollo de colectivos de investigación es la Universidad Autónoma Me-

---

<sup>4</sup> Siguiendo a Perrow (1991: 726), las organizaciones son la clave de la sociedad porque las grandes organizaciones han absorbido a la sociedad, es decir, las actividades que una vez fueron desempeñadas por pequeños grupos informales —como la familia o la comunidad de vecinos— o por pequeñas organizaciones —como las pequeñas empresas, los gobiernos locales, o las iglesias locales— son ahora desempeñadas por grandes organizaciones.

tropolitana (UAM). Desde su inicio, la UAM se caracterizó por considerar a la investigación como una actividad sustantiva, tanto por sus efectos en la generación y aplicación del conocimiento, como por su impacto en la docencia y en las labores de extensión y difusión de la cultura. Por ello, su planta académica se compone de profesores-investigadores integrados en áreas de investigación.

Las áreas de investigación representan espacios de trabajo formales en los que los profesores-investigadores se vinculan a partir del interés común en una parcela del conocimiento científico y humanista. Los profesores-investigadores se integran a las áreas a través de un proyecto de investigación adscrito a una línea de investigación; a su vez, las áreas de investigación pueden desarrollar más de una línea de investigación, y el conjunto de ellas conforman un programa de investigación.<sup>5</sup>

Aunque las áreas de investigación se ocupan fundamentalmente del desarrollo de proyectos de investigación, no son las únicas figuras formalmente reconocidas para realizar esta función, también se han creado los seminarios y grupos de investigación, los cuales son espacios alternativos a las áreas en los que los profesores-investigadores se asocian para realizar la investigación.<sup>6</sup> Es común, pero no la norma, que algunos seminarios transiten a la conformación de un grupo y posteriormente a un área de investigación.

---

<sup>5</sup> Los profesores-investigadores encuentran en las áreas de investigación las condiciones óptimas para desarrollar la función de investigación, pues dentro de ellas se establece la dinámica para la generación del conocimiento por medio del constante dialogo entre pares, de la retroalimentación académica, de los resultados de investigación y de la evaluación del trabajo académico que se realiza en las áreas.

<sup>6</sup> Aunque los seminarios, grupos y áreas de investigación tienen como actividad principal desarrollar la función de investigación, su diferencia radica en el grado de madurez académica respecto de sus objetos de estudio, y sus programas, proyectos y líneas de investigación. Institucionalmente, las áreas de investigación representan el mayor grado de madurez académica dentro de la UAM.

Ahora bien, no es fortuito que en la UAM (institución pionera en el estudio de las organizaciones en el contexto mexicano) se haya dado origen a un área de investigación dedicada al estudio de las organizaciones y su gestión. Esto aconteció en el Departamento de Administración de la UAM, Unidad Azcapotzalco.

La creación del Área; Análisis y Gestión de las Organizaciones (AIAYGO), la especificidad disciplinaria y el objeto de estudio específico del área de investigación, son los temas que trataremos en el presente capítulo.<sup>7</sup>

Dejar constancia del registro histórico del surgimiento de colectivos de investigación es una tarea relevante que puede servir de insumo a aquellos investigadores que en el futuro estén interesados en estudiar la evolución del campo de las organizaciones —y de la gestión— en México y Latinoamérica. Por ello, este capítulo comienza con la exposición de la procedencia y emergencia del área de investigación Análisis y gestión de las organizaciones. En seguida, se aborda la especificidad disciplinaria y amplitud temática de los campos de estudio representativos de dicha área. Posteriormente, se muestra que la *perspectiva organizacional* para el estudio de las organizaciones y de la gestión, representa la columna vertebral del área de investigación. A continuación, se delimitan los objetos de estudio del área de investigación, y finalizamos con una serie de reflexiones sobre algunos alcances y retos del área de investigación.

El presente capítulo busca establecer el sentido de los trabajos que componen el libro, en tanto obra colectiva: pues al abordar el proceso de creación y el objeto de estudio del área de investigación, explícitamente da cuenta del contexto bajo el cual ha sido escrito y del proyecto académi-

---

<sup>7</sup> No se trata solamente de la descripción de la creación de dicha área, sino de sugerir implícitamente, que su surgimiento puede ser interpretado como un fenómeno organizacional —a propósito del objeto de estudio del área en cuestión— digno de ser analizado.

co del cual derivan. Asimismo, este capítulo registra la historia de un área de investigación cuyo primer libro, resultado del trabajo conjunto de sus miembros, es el que el lector tiene en sus manos.

## 1. PROCEDENCIA Y EMERGENCIA DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN “ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES”

Debido a que la investigación constituye uno de los pilares fundamentales de la UAM-A, la creación y fortalecimiento de programas de investigación, es una tarea permanente de profesores-investigadores de esta universidad; con ella se realizan contribuciones al conocimiento y se aportan soluciones a las problemáticas social, económica, política, cultural, ambiental y organizacional.

Es por ello que profesores-investigadores, con estudios de posgrado en Estudios Organizacionales, crearon en 2007 un colectivo de investigación denominado “Seminario: Problemática organizacional y administrativa de las organizaciones en México: aproximaciones y desafíos” (SPOYAOM).<sup>8</sup> En este seminario se realizaron encuentros con expertos de diversas áreas del conocimiento —Administración, Sociología, Economía, Derecho, Antropología y Psicología, entre otras disciplinas— donde se discutieron trabajos de investigación teórico-empíricos sobre la problemática organizacional y administrativa de las organizaciones en nuestro país. Las temáticas abordadas en el seminario estuvieron en función de los tipos de organización más estudiadas en México: pequeñas organizaciones, grandes empresas, organizaciones políticas y sociales, organizaciones e instituciones públicas e instituciones educativas; a su vez, para cada tipo de organi-

---

<sup>8</sup> El SPOYAOM fue aprobado por el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-A en su sesión núm. 253.

zación se analizaron los fenómenos organizacionales y administrativos que las caracterizan.<sup>9</sup>

De esta manera, el SPOYAOM fortaleció, mediante la discusión y colaboración en torno a la problemática organizacional y administrativa, algunas de las líneas de investigación existentes al interior del Departamento de Administración de la UAM-A, pero, sobre todo, incentivó la creación, años después, de un nuevo colectivo de investigación: el Área de Investigación Análisis y Gestión de las Organizaciones (AIAYGO). De hecho, el objetivo principal del SPOYAOM fue crear un espacio académico que sirviera de antecedente para la construcción de líneas de investigación que propiciaran, posteriormente, la formación de un área de investigación dentro del Departamento de Administración de la UAM-A.<sup>10</sup>

En ese mismo año (2007), los profesores-investigadores encargados del SPOYAOM promovieron la impartición de un Diplomado en Análisis Organizacional.<sup>11</sup> Con este diplomado se pretendía animar y fortalecer el desarrollo de la perspectiva organizacional en el estudio de la administración y las organizaciones en el Departamento de Administración de la

---

<sup>9</sup> Para una descripción detallada de la creación del SPOYAOM, véanse De la Rosa y Lozano (2007).

<sup>10</sup> Cabe mencionar que tres de los objetivos específicos del SPOYAOM fueron los siguientes: 1) reconocer desde la perspectiva organizacional algunos de los elementos, circunstancias y/o procesos que en su particularidad presentan las organizaciones en México; 2) propiciar la reflexión sobre la problemática organizacional y administrativa de las organizaciones en México para enriquecer el campo teórico de los Estudios Organizacionales y el campo prescriptivo de la Administración en el contexto mexicano; y 3) establecer posibles líneas, programas y proyectos de investigación, siempre dentro del campo de la problemática organizacional y administrativa de las organizaciones en México, que propicien la colaboración de los pares, y que pueda cristalizarse en la conformación de un colectivo de investigación.

<sup>11</sup> El Diplomado de Actualización en Análisis Organizacional, fue aprobado por el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-A en su sesión núm. 248.

UAM-A. Al diplomado asistieron profesores-investigadores de dicho Departamento, siendo algunos de ellos, futuros miembros fundadores del Área: Análisis y Gestión de las Organizaciones (AIAYGO).

Fueron profesores-investigadores que participaron en estos espacios (el seminario y el diplomado) quienes, además, promovieron la creación de un Cuerpo Académico<sup>12</sup> que lleva por nombre: “Análisis y gestión de las organizaciones”. Dicho Cuerpo Académico fue reconocido como tal por el PROMEP (ahora PRODEP) desde el 2007 y declarado en 2016 como Cuerpo Académico Consolidado (oficio N°DSA/103.5/16/14027).<sup>13</sup>

En años posteriores la UAM-A se convirtió en sede temporal del Posgrado en Estudios Organizacionales. Aunque dicho posgrado se imparte en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I), su tradición ha sido la de abrir sedes temporales en diferentes universidades nacionales e internacionales. Un caso especial fue la apertura de la sede: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, ya que no se trataba de una universidad diferente a la UAM, sino de la misma universidad con una Unidad diferente. Para la sede UAM-A se abrieron dos generaciones de doctorado y una de maestría. De esta forma, varios de los profesores-investigadores que se habían incorporado al diplomado antes referido, realizaron posteriormente estudios de maestría y de doctorado en dicha sede. Algunos de estos profesores-investigadores tiempo después, formaron el AIAYGO.

Los profesores-investigadores que han participado en estos espacios académicos (seminario, diplomado, cuerpo académico y posgrado) han incursionado en el estudio de diversos fenómenos acaecidos dentro y entre las organizacio-

---

<sup>12</sup> El Cuerpo Académico es una figura que aglutina a los profesores en torno a la investigación, pero no es un espacio institucional de la UAM, es una figura externa a la misma con reconocimiento de la SEP.

<sup>13</sup> La Clave Cuerpo Académico Análisis y gestión de las organizaciones, ante PRODEP, es la siguiente: UAM-A-CA-112.



nes. Sus principales preocupaciones han sido la influencia de la organización en la construcción de identidades; la conceptualización, creación, funcionamiento e interacción de las MIPYMES; las relaciones de género e impacto en la dinámica organizacional; el estudio del discurso administrativo ubicado teórica e históricamente para analizar sus implicaciones en la organización, las personas y la enseñanza de la disciplina administrativa; la gestión en las organizaciones, entre otras. Estos profesores-investigadores se han acercado a sus objetos de estudio desde diferentes ópticas organizacionales, por lo que se pueden encontrar en sus trabajos de investigación, diferentes posicionamientos teórico-metodológicos. En suma, es un grupo de profesores-investigadores consciente de sus diferencias y coincidencias, y que ven en ellas su fortaleza.

Así, tanto la confluencia de los profesores-investigadores en el seminario, diplomado, cuerpo académico y posgrado (todos ellos espacios académicos de carácter organizacional), así como su interés en el análisis de las organizaciones y la gestión, alentaron el surgimiento de un colectivo encargado del estudio de la administración y las organizaciones desde una perspectiva organizacional. El desarrollo lógico de estos profesores-investigadores, desde un punto de vista formal e institucional, fue constituirse en un área de investigación, la cual lleva por nombre: “Análisis y Gestión de las Organizaciones” (AIAYGO). Dicha área de investigación fue aprobada por el Consejo Académico de la UAM-A, el 19 de mayo de 2016 en su sesión núm. 408.

Podemos decir que a casi diez años de distancia de la creación del SPOYAOM, este vio cumplido su objetivo de convertirse en un área de investigación. El esfuerzo de los profesores-investigadores que participaron en el seminario, diplomado, cuerpo académico y posgrado, definieron la procedencia del AIAYGO.

Los profesores-investigadores que crearon el área son un colectivo que aborda a las organizaciones recuperando sus

múltiples facetas (las cuales son relegadas en muchas propuestas administrativas), rescatando dimensiones ocultas por el discurso dominante (el administrativo) y prescribiendo mejores prácticas administrativas con la ayuda de la apropiación crítica de herramientas teórico-metodológicas de carácter organizacional. Los integrantes del área tienen el mismo objeto de estudio: la organización; sin embargo, investigan diferentes tipos de organización y diferentes fenómenos organizacionales. A pesar de ello, construyen acuerdos y buscan respuestas a la problemática organizacional mexicana, tan diferente a la de otros países altamente industrializados.

La lógica implícita que promueve la creación de colectivos de investigación es el reconocimiento de que el conocimiento científico es una construcción social y de que el investigador se ve enriquecido al confrontar y discernir sus hallazgos con sus pares. Estos colectivos son contruidos expreso para presentar, discutir, cuestionar y consolidar los paradigmas de la disciplina por una comunidad de pares que siempre está inquieta por comprender y cuestionar la realidad, y quizá, por imponer nuevos paradigmas.

Para finalizar este apartado, cabe reiterar que la UAM, desde sus orígenes, ha privilegiado la investigación, siendo el espacio de encuentro académico de los profesores-investigadores. Las áreas de investigación, las cuales representan espacios estructurales formales, se construyen y ocupan del desarrollo de proyectos de investigación. Cada proyecto de investigación es responsabilidad de un profesor-investigador y está adscrito a una línea de investigación.<sup>14</sup> Las áreas de investigación desarrollan al menos una línea de investigación y un programa de investigación.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Una línea de investigación puede estar compuesta por varios proyectos de investigación.

<sup>15</sup> El conjunto de líneas de investigación conforma un programa de investigación.

## 2. UNA APROXIMACIÓN A LOS CAMPOS DE ESTUDIO DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN “ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES”

El estudio de las organizaciones aparece en la primera mitad del siglo xx como una preocupación de los países industrializados, en el que se encuentra a la cabeza, el mundo anglosajón. En su inicio, el estudio de las organizaciones estaba estrechamente ligado a las dificultades administrativas y productivas que las grandes corporaciones enfrentaban (Ibarra y Montaña, 1991; Mouzelis, 1975), por lo que el pensamiento administrativo (junto con sus preocupaciones y demandas) estuvo estrechamente ligado a dicho estudio.

Hoy en día, se habla de las organizaciones como un espacio complejo donde coexisten infinidad de fenómenos, y las lecturas que se hacen de estos, son diferentes. La organización es pues, un objeto difícilmente asible desde una sola disciplina (Montaña, 2004: 5), por lo que se requiere la concurrencia de *distintas miradas*, así como de diversos esfuerzos teórico-metodológicos para acceder al entendimiento de su complejidad. En suma, para entender a la organización hay que apelar a un amplio conocimiento multidisciplinar: paleontología, neurología, psicología, lingüística, antropología, sociología, economía, ciencia política, filosofía, matemáticas, cibernética y biología, entre otras disciplinas.

Bajo el supuesto de que las teorías no son construcciones abstractas, sino la respuesta a una realidad concreta, su comprensión es importante, debido a que todo discurso teórico es cristalización de la realidad. Entender la realidad de la cual emanan los discursos teóricos les da sentido y razón de ser. Así pues, es necesario considerar que el mundo ha sufrido grandes transformaciones,<sup>16</sup> ya no es aquel de finales del si-

---

<sup>16</sup> En el plano económico, el mercado se convierte en el instrumento más apropiado para asignar recursos y dirimir los intereses competitivos.

glo XIX y principios del XX, cuando aparecieron las primeras teorizaciones de las organizaciones, apegadas sobre manera a la administración. Durante las últimas décadas del siglo XX, y fundamentalmente después de la crisis petrolera de los setenta, se habla de grandes mutaciones sociales, y de derrotas de los discursos críticos absorbidos y metamorfoseados en el nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002);<sup>17</sup> se habla de una mayor movilidad geográfica, la gente de las zonas pobres migra a los países industrializados (Sakaiya, 1995); se habla de la democratización de la enseñanza, lo que crea más profesionales que cada vez más se ocupan en el sector terciario; se habla de mutaciones culturales que han cambiado las costumbres y los modos de vida, así como los sistemas de valores individuales y colectivos, provocando un crecimiento importante del individualismo, no ausente de dolor, estrés, angustia y desesperanza ante las nuevas formas de producción (Sennett, 2005); se habla de mutaciones tecnológicas y económicas (Castells, 2005).

Las organizaciones no han sido ajenas a estas transformaciones: se organizan y reorganizan en su lucha por sobrevivir. Su sobrevivencia está ligada a la producción y reproducción del patrón de acumulación del capitalista. Así pues, ante cambios profundos derivados de un capitalismo postindustrial, han emergido nuevas formas organizacionales que no existían antes, las cuales representan una respuesta a estos cambios (Heydebrand, 1989).

En este contexto, las organizaciones se han convertido (cada vez más) en un espacio social complejo donde se cruzan diversas lógicas de acción y distintas interpretaciones del sen-

---

En el plano político, la democracia es considerada el medio más eficiente para asegurar la gobernabilidad. En el plano social, parece abandonarse la tarea del bienestar social.

<sup>17</sup> La caída del socialismo marca grandes cambios en el mundo, no es sólo la derrota de un metadiscurso, sino de una forma de organizar y pensar la realidad.

tido institucional, por lo mismo es a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales, se construyen identidades y se produce conocimiento, entre otros fenómenos, de ahí la importancia del esfuerzo interdisciplinario para hacerla inteligible (Montaño, 2004).

## 2.1 El campo de estudio de las organizaciones

Actualmente en el estudio de las organizaciones están presentes diversos elementos o fenómenos, perspectivas teóricas y enfoques metodológicos (véanse por ejemplo, Clegg, Hardy y Nord, 1996; y Clegg, Hardy, Lawrence y Nord, 2006). La Tabla 1 ofrece un panorama general de las corrientes de estudio más representativas.

El espacio que nos corresponde en este libro no es suficiente para abordar con detalle los diversos y múltiples aspectos de estas corrientes de estudio. A manera de ejemplo, y para mostrar la riqueza de los estudios en las organizaciones, señalemos de manera breve algunos fenómenos organizacionales que han sido estudiados desde diferentes enfoques teórico-metodológicos. Iniciemos con la cultura.

El concepto de *cultura*, aunque desarrollado básicamente por los antropólogos, ha migrado a otras disciplinas como la sociología, y hoy, a los estudios organizacionales. Tal migración ha debido adaptarse para cubrir los objetivos propios de esta área de estudio. La cultura se presenta, entonces, como una serie de mecanismos de control —planes, recetas, fórmulas, reglas, programas— que gobiernan la conducta del hombre; el ser humano es la especie que más depende de esos mecanismos de control situados fuera de su piel. La conducta del hombre sería virtualmente ingobernable sin la cultura: no existe naturaleza humana independiente de la cultura; sin hombres no hay cultura y sin cultura no hay hombres (Geertz, 1989). En términos organizacionales, Hofstede (1980) define la cultura como una programación

mental colectiva de todas las personas que pertenecen a un grupo, tribu, nación u organización;<sup>18</sup> para dicho autor los aspectos culturales propios de cada país, región o localidad, influyen las formas de gestión de las organizaciones en cuestión.

En el estudio de las organizaciones, el *poder*, de una u otra manera, se ha puesto en la mesa de la discusión, como tema central que da cuenta de la opresión, control y dominación sobre el individuo, lo cual daña el espíritu, deforma dolorosamente el cuerpo y el alma, y hace presente el odio (Pages *et al.*, 1979; Aubert y de Gaulejac, 1993; Vidaillet, 2007; de Gaulejac, 2008). La opresión que el individuo sufre por el ejercicio del poder en las organizaciones es dolorosa y ha llevado a algunos actores hasta la muerte (Dejours y Bègue, 2009).

En la sociedad actual se han ofrecido los ideales de la *excelencia* (empresariales en su origen), los cuales se acogen acríticamente y se llevan a la vida cotidiana. Esta búsqueda constante de la excelencia tiene un costo llamado la *quemadura interna*, que se caracteriza por la depresión, la ansiedad y el agotamiento. El individuo se ve presionado a perseguir una imagen de sí mismo de acuerdo con un modelo externo de éxito, en detrimento de su personalidad. Cuando los objetivos por alcanzar son irrealizables o el entorno deja de proporcionar confianza aparece el fracaso, el derrumbe (Aubert y de Gaulejac, 1993). Así, el análisis de la organización como lugar de dominación se torna importante y todas las emociones vividas en ella son determinantes (Vidaillet, 2007). Es por ello que permitir que los miembros de la organización (aquellos que sufren, odian, aman, envidian, etcétera), tomen la palabra y brinden su relato, se torna importante, imprescindible. Porque al narrar, el narrador tiene la voluntad de reconstruirse,

---

<sup>18</sup> Aunque muy criticada la propuesta de Hofstede (véase McSweeney, 2002), siempre hay posibilidades de repensarlo.

**Tabla 1**  
**Aspectos generales de las corrientes de estudio más representativas**

<b>Corrientes de estudio</b>	<b>Concepción metafórica de la organización</b>	<b>Elemento de la organización emblemático del enfoque estudiado</b>	<b>Aspectos metodológicos</b>
Administración científica	La organización como máquina (productiva).	Racionalización de los procesos productivos.	Observación y experimentación de estudios de tiempos y movimientos.
Relaciones humanas	La organización como sistema (sociotécnico) cerrado.	Estructura informal.	Observación de grupos pequeños, entrevistas y discusiones de grupo.
Burocracia	La organización como máquina (administrativa).	Estructura formal y las reglas impersonales.	Estudios de caso.
Comportamiento	La organización como sistema decisorio, a organización como coalición política.	Procesos decisorios.	Análisis (lógico) de los procesos decisorios.
Contingencia	La organización como organismo.	Estructura organizacional y ambiente/contexto.	Estudios comparativos de un gran número de organizaciones con ayuda de la estadística y la informática.
Nuevas Relaciones Humanas	La organización como máquina orgánica.	Individuo y estructura formal.	Investigaciones y análisis teórico.
Cultura en las Organizaciones y Análisis Tranocultural	La organización como una cultura.	Cultura, símbolos, identidad.	Estudios comparativos de corte estadístico, estudios de caso de corte etnográfico.
Identidad Organizacional	Búsqueda de la noción que defina la organización. Permite la creación de múltiples y específicas metáforas basadas en la identidad organizacional.	Identidad.	Etnometodología.
Nuevo Institucionalismo	La organización como institución.	Reglas, rutinas y estructuras institucionalizadas, procesos de institucionalización, ambientes institucionales.	Estudios de caso, estudios longitudinales, análisis teórico, construcción teórica.

Teorías de la Ambigüedad Organizativa.	La organización como anarquía organizada.	Proceso decisorio, objetivos organizacionales, estructura, tecnología.	Estudios de caso, análisis estadístico, interpretación y construcción teórica.
Análisis Estratégico y Poder en las Organizaciones.	La organización como sistema político, la organización como red de relaciones de poder.	Relaciones de poder intra e inter organizacionales, fuentes de poder, dominación, conflicto, control, acción organizada.	Estudios de caso, análisis estadístico, análisis teórico, construcción teórica.
Ecología Organizacional.	Las organizaciones como especies de organizaciones.	Poblaciones de organizaciones.	Construcción teórica.
Psicoanálisis en las Organizaciones	La organización como cárcel psíquica.	Enfermedades psíquicas del individuo.	Historias de vida, estudios de caso, intervención, interpretación teórica.
Antropología de las Organizaciones.	La organización como espacio alienado.	El ser humano multidimensional en espacios organizacionales y su relación con las formas de gestión occidentales.	Análisis teórico, estudios de caso.
Organizaciones Postmodernas.	La organización como sistema ultraflexible; la organización como sistema productivo delgado.	Forma organizacional.	Estudios de caso, investigación y análisis teórico.
Aprendizaje y Conocimiento Organizacional	La organización como organismo inteligente.	Aprendizaje, conocimiento, e innovación organizacional, adaptación ambiental.	Estudios de caso, intervención, análisis teórico, construcción teórica.
Análisis Postmoderno de las Organizaciones	La organización como discurso y metáfora.	Disciplina, discurso.	Análisis, investigación, interpretación construcción y teóricos.
Discurso en las Organizaciones	La organización como discurso.	Discurso, conversaciones, lenguaje.	Etnografía, Análisis conversacional, Análisis crítico del discurso.
Género	La organización como una construcción social y un discurso.	Cultura, símbolos, identidad, identidad de género	Estudios de caso, análisis del discurso, historias de vida, narraciones, etnografía.
Cambio Organizacional	La organización como organismo adaptable.	Formas y procesos de cambio organizacional.	Estudios de caso, investigación y análisis teórico, construcción teórica.

Fuente: elaboración propia con base en De la Rosa y Contreras (2007: 56-65).



de dar sentido a sus pensamientos, a las acciones anteriores, de prepararse para el futuro, de dar a la voluntad de vivir todas sus posibilidades, de contar a otros lo que él es, y prolongándose en su intimidad y tomando los caminos misteriosos que van hacia el interior, comenzar a desprenderse de sí mismo (Enriquez, 2002). Esta es una valiosa manera de analizar, entender, explicar a las organizaciones.

Otro fenómeno de carácter organizacional es la llamada gestión managerial, cuyas bases se fundan en el mérito individual, la adhesión, la autonomía, la movilidad, la adaptabilidad, la motivación, la calidad, la noción de proyecto, la autorregulación, entre otros aspectos. La gestión managerial sobrepasa el campo de la empresa impregnando a la familia, la educación, el deporte y los medios de comunicación, entre muchos otros espacios sociales, y crea, de esta manera, una sociedad managerial. La constante búsqueda del éxito profesional es el síntoma más claro de cómo la sociedad está cambiando su concepto hacia el de una sociedad managerial, este proceso se ha originado y es característico en las organizaciones hipermodernas (Aubert y de Gaulejac, 1993).<sup>19</sup> Este tipo de razonamiento, al cual se adhieren los jóvenes profesionistas, provoca angustia, estrés, depresión; enfermedades de la sociedad managerial (Aubert y de Gaulejac, 1993). Como se observa, el estudio de las organizaciones va más allá del simple estudio de la productividad y un buen manejo administrativo.

La complejidad organizacional hace que a la par de las preocupaciones por la cultura, el poder o los procesos psíquicos de los individuos, se desarrollen propuestas como la *ambigüedad organizativa*. Así, por ejemplo, Weick (1976) propone la idea de *flojo acoplamiento* que se utiliza para designar

---

<sup>19</sup> En el discurso managerial aparecen de manera recurrente una serie de tópicos como: la sobrevaloración de la acción (“lo que cuenta es hacer las cosas”), el mito del éxito (“tienes que ser un triunfador”), el desafío y el

partes de la organización que de alguna manera se adjuntan, pero que al mismo tiempo cada una mantiene cierto margen de identidad y separación. Las teorías de la ambigüedad organizativa también ponen el acento en la *toma de decisiones* dentro de las organizaciones y se construyen propuestas en oposición a la postura racional, donde las concepciones estaban fundadas en la racionalidad limitada de corte simoniano. Comprender la toma de decisiones bajo el lente de la ambigüedad implica entender las formas en que el lenguaje lleva, elabora y crea significado (March, 1994), es decir, implica comprender que la toma de decisiones no sólo tiene un carácter estrictamente instrumental y funcional. *El lenguaje y los significados*, ahora también están presentes en la interpretación de la organización, aunque en ella nunca estuvieron ausentes.

Otra forma de acercarse al análisis organizacional se encuentra en el *constructivismo*, teoría que ofrece explicaciones en torno a la formación del conocimiento y tiene raíces profundas en la historia de las ideas filosóficas, las cuales traslucen concepciones del hombre y del conocimiento. Como teoría referente a la formación del conocimiento, el constructivismo representa la superación del antagonismo entre posiciones racionalistas y empiristas. Para los constructivistas, el sujeto construye el conocimiento de la realidad, ya que ésta no puede ser conocida en sí misma, sino a través de los mecanismos cognitivos de que se dispone; mecanismos que, a su vez, permiten transformaciones de esa misma realidad. De manera que el conocimiento se logra a través de la actuación sobre la realidad, experimentando con situaciones y objetos y, al mis-

---

elitismo (“tienes que destacar de forma clara”), la obligación de ser fuerte (“la guerra no tiene fin”), la adaptabilidad constante (“hay que cambiar de trabajo cada dos años”), la equivalencia entre progreso económico y progreso social (“lo que es bueno para la empresa es bueno para el país”), la reconciliación entre el interés individual y el empresarial (“a la basura con la vieja teoría del enfrentamiento entre capital y trabajo”).

mo tiempo, transformándolos. Los mecanismos cognitivos que permiten acceder al conocimiento se desarrollan también a lo largo de la vida del sujeto (Araya, Alfaro y Andonegui, 2007). Berger y Luckmann (1968) se proponían una fundamentación teórica para una sociología del conocimiento, inspirándose en buena medida en la fenomenología de Alfred Schütz. La tesis fundamental es que la realidad se construye socialmente y que la sociología del conocimiento debe analizar los procesos por los cuales esto se produce. La cuestión radica entonces, en explorar los aportes de entender la problemática organizacional desde el construccionismo. Autoras como Czarniawska (2001) plantean y dan cuenta de esta posibilidad.

Hasta aquí se ha presentado de manera breve, e ilustrativa, algunos fenómenos que permiten plantear lo complejo del estudio de las organizaciones; ello da cuenta de *uno de los aspectos* emblemáticos del área: *el análisis de las organizaciones*. Sin embargo, también es necesario referenciar brevemente *otro de los aspectos* representativos de dicha área de investigación: la *gestión*, es decir, lo relativo a la administración de las organizaciones.

## **2.2 El campo de estudio de la administración/gestión**

Al respecto, Barba (1999) establece que la administración se puede entender al menos en tres sentidos: 1) la administración como práctica social, la cual hace referencia a la actividad inherente a toda sociedad que se origina en la necesidad de organizar y coordinar los esfuerzos colectivos para alcanzar las metas y los fines específicos necesarios para el desarrollo de dicha sociedad; 2) la administración como disciplina, que aparece con el surgimiento de la organización moderna y la necesidad de sistematizar los conocimientos empíricos administrativos desarrollados hasta ese entonces; y 3) la administración como profesión, que se sustenta en la sistematización

de las diferentes prácticas administrativas profesionales a las que los dirigentes recurren para conducir sus negocios, o sea la aplicación práctica de la administración como disciplina en las empresas.

Asimismo, acorde con Barba (1999), la disciplina administrativa se desarrolló cuando se estableció la sistematización de los conocimientos generados, en un principio, por ingenieros y practicantes, que buscaban mejorar el desempeño de las empresas; en ese sentido, la Administración adquiere el estatus de profesión y de disciplina con la aparición de la gran empresa moderna. La disciplina administrativa ha estado apoyada por diversas fuentes teórico-metodológicas de las ciencias sociales y de las formales. A su vez, la profesionalización de la administración se ha desarrollado bajo la idea de la racionalidad económica-instrumental, cuyo objetivo es mejorar la utilidad y eficiencia de las empresas.

En términos generales, se pueden establecer tres enfoques representativos de la disciplina administrativa. La que tiene que ver con la forma de pensar a la administración bajo la óptica de los elementos que componen la función administrativa fayoliana (Fayol, 1983) (previsión, organización, dirección, coordinación y control); la relativa a pensar el fenómeno administrativo bajo la lupa de las grandes funciones empresariales: recursos humanos, mercadotecnia, finanzas y producción, entre las más destacadas. Y la referente a las “nuevas” herramientas administrativas como la administración estratégica, la reingeniería, el *benchmarking*, la cultura corporativa, la gestión de conocimiento y el cuadro de mando integral, entre otros.<sup>20</sup>

De ahí que el administrador profesional se habilite para contribuir a la solución de los problemas que generan las es-

---

<sup>20</sup> Estos tres enfoques son formas clasificatorias de la disciplina administrativa, por lo que en realidad, los autores representativos de la literatura administrativa tienden a vincularlos.

estructuras y procesos organizacionales, y las relaciones de la organización con su medio ambiente. Parafraseando a Hall (1996), los administradores tienen que lidiar con las estructuras, los procesos y los resultados de las empresas.

Ahora bien, en la actualidad, en el centro de la problemática de lo que se ha denominado modernidad, está la administración, más que en ningún otro momento de la historia, pues el complejo de técnicas, métodos de control, formas de medición y definición de estrategias, rebasa el ámbito empresarial (rebasa la apropiación de la naturaleza y la transformación de ésta en bienes) y se instala en diversos espacios sociales. La cotidianidad de todo individuo está atravesada por la administración, y en ésta, confluyen otros saberes que le permiten mayor eficacia para el control de los individuos.

La administración cobra una presencia relevante con la transformación histórica del trabajo, la propiedad, la identidad individual, la noción de patrimonio y los sustentos éticos del intercambio (Mier, 2005: 20). La administración se transforma en aquello que sustenta y confiere racionalidad a la coordinación del trabajo, pero no sólo interviene en la producción, sino que se apropia del saber y genera formas de vida que producen y reproducen el *statu quo*: finca el lugar que los sujetos tienen socialmente. De esta manera se puede decir que la administración es un espacio de actuación importante y marca las relaciones sociales en su especificidad y detalle (Ibarra, 1999), que da cuenta de las profundas transformaciones que experimenta el mundo, y que su asepsia social sólo es aparente, pues lleva en su ejercicio diario la marca del poder que reproduce.

Sin embargo, aunque en un sentido básico, administración y gestión pueden considerarse como sinónimos, es necesario especificar que el concepto de gestión adquiere relevancia en los años ochenta y su utilización ha crecido espectacularmente en los últimos diez años (antes se hablaba de estilos de gerencia). Aubert y de Gaulejac (1993), indican

que el término gestión engloba una serie de elementos de diferente naturaleza, una estructura organizativa, una serie de prácticas administrativas, un sistema de representación y un modelo de personalidad. Afirman que la gestión es uno de los elementos característicos de nuestra sociedad. Si el control y la disciplina fueron los fundamentos de la sociedad industrial, la gestión lo es de la sociedad posmoderna. Señalan que los cuatro aspectos de la gestión (organización, praxis, valores y personalidad) forman un sistema sociomental, una encrucijada entre lo económico, lo político, lo ideológico y lo psicológico. Este sistema parece ser un polo de referencia del mundo desarrollado, motor del liberalismo político y económico, y pauta tanto psicológica como ideológica.

Así, un modelo de gestión puede ser más o menos explícito, más o menos racional, sus prioridades pueden ser o no transparentes, pero siempre existen. El término modelo de gestión hace referencia a “la unidad mínima que contiene los elementos de la identidad de la organización, expresa un estilo de gerencia, expresa jerarquías, incluye razón e intuición, lo formal y lo informal, entre otras cosas” (Espinosa y Ureña, 2009: 3-7).

### 3. LA PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL COMO COLUMNA VERTEBRAL DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN “ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES”

Como lo muestra la Tabla 2, los dos campos de conocimiento, el de las organizaciones y el de la administración/gestión, se diferencian por sus influencias teóricas, objeto de trabajo, enfoque esencial, problemas percibidos y principales temas abordados.

A pesar de estas diferencias, lo que interesa destacar es que en la conformación histórica de la Administración como disciplina, tanto la Teoría de la Organización como los Estudios Organizacionales han estado siempre presentes, ya

**Tabla 2**  
**Diferencias entre los campos de conocimiento de las organizaciones y de la administración/gestión**

Característica	Campo de conocimiento de las organizaciones	Campo de conocimiento de la administración/gestión
<b>Influencias teóricas</b>	Teoría de la Organización, Sociología, Historia, Economía Institucionalista, Psicoanálisis, Antropología, Lingüística, Ciencia Política, Filosofía, Biología y la Física.	Teoría de la Organización, Economía, Psicología, Ingeniería, Cibernética, Informática y Matemáticas.
<b>Se trabaja con la noción de</b>	Organización/Empresa	Empresa
<b>Enfoque esencial</b>	Se enfocan desde un punto de vista analítico, y en menor medida funcional/pragmático, al estudio del conjunto de elementos, circunstancias y/o procesos que permiten entender la realidad organizacional en su amplia diversidad.	Aborda, desde un punto de vista funcional y pragmático, el conjunto de factores, circunstancias y/o procesos que afectan, determinan o condicionan de manera favorable o desfavorable el desempeño de los diversos tipos de organizaciones, predominantemente las empresariales.
<b>Problemas percibidos</b>	La idea gira alrededor del por qué las organizaciones/empresas actúan de una manera determinada y los problemas se conciben como problemas de investigación, es decir, como la comprensión de la realidad organizacional en sus múltiples facetas.	La idea gira en torno a cómo hacer mejor a las empresas y los problemas se conciben como resolución de problemas prácticos que enfrentan.
<b>Principales temas abordados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones humanas</li> <li>• Burocracia</li> <li>• Comportamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos administrativos</li> <li>• Planeación estratégica</li> <li>• Diseño organizacional</li> </ul>

	Comportamientos	Estrategias organizacionales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contingencia</li> <li>• Nuevas relaciones humanas</li> <li>• Cultura en y alrededor de las organizaciones</li>   <li>• Identidad organizacional y género</li> <li>• Poder en y alrededor de las organizaciones</li>   <li>• Análisis estratégico</li> <li>• Ambigüedad e incertidumbre en las organizaciones</li> <li>• Nuevo institucionalismo (económico, sociológico y político)</li> <li>• Ecología organizacional</li> <li>• Aprendizaje y conocimiento en las organizaciones</li> <li>• Psicoanálisis en las organizaciones</li>   <li>• Antropología de las organizaciones</li> <li>• Análisis postmoderno de las organizaciones</li> <li>• Organizaciones postmodernas</li> <li>• Transferencia de modelos organizacionales</li> <li>• Cambio organizacional</li> <li>• Discurso y organizaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo organizacional</li> <li>• Control de gestión</li> <li>• Administración de funciones (recursos humanos, mercadotecnia, finanzas, producción)</li> <li>• Administración por objetivos</li> <li>• Administración estratégica y administración del conocimiento</li> <li>• Tecnologías de la información</li> <li>• Administración total de la calidad</li>   <li>• <i>Learn production</i></li>   <li>• Reingeniería</li> <li>• <i>Benchmarking</i></li>   <li>• <i>Empowerment</i>, técnicas de negociación y <i>coaching</i></li> </ul>



que ésta última encuentra su fundamento teórico en aquélla y aquéllos. Por ello, en el área *Análisis y gestión de las organizaciones* se conoce la gran complejidad que implica el análisis de las organizaciones y que éstas son el lugar por excelencia de la administración/gestión; se sabe que una buena gestión debe pasar por el análisis organizacional y, por tanto, se reconoce la sana imbricación<sup>21</sup> de los campos de conocimiento de las organizaciones y la administración/gestión, pero siempre, teniendo como punto de apoyo una perspectiva organizacional.

---

<sup>21</sup> La Administración/Gestión, la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales han desarrollado su propia identidad disciplinaria (Barba, 2013). Por ello, por sana imbricación debe entenderse que, sin dejar de reconocer sus identidades, trayectorias disciplinarias y enfoques teórico-metodológicos particulares, la complementariedad entre los campos de conocimiento de las organizaciones y la Administración/Gestión, puede ser posible y deseable (Montaño, 2015; Ramírez, Vargas y De la Rosa). Para Montaño (2015: 32) “la Administración y los Estudios Organizacionales son aproximaciones teóricas distintas [...]. Y a pesar de los desencuentros esperados, existe entre ellas una mutua necesidad, así sea sólo para reafirmarse, aunque también puede ser fuente creativa de complementariedades. Es por ello que se debe respetar la especificidad de cada una de ellas, reconocer sus trayectorias históricas y la manera en que se inscriben y se reformulan en realidades locales. Es preciso permitirle a cada aproximación que avance en su propio camino a la vez que se debe buscar un mayor nivel de entrecruzamiento”. Por su parte, Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011: 42) consideran que en el contexto mexicano se empieza a vislumbrar la pertinencia de acercar las posturas de la comprensión —léase Estudios Organizacionales— y de la transformación —léase Administración/Gestión— como una vía de generación de conocimientos; y al respecto señalan: “[...] para el caso de la administración, ello implicaría pensar lo administrado bajo una óptica organizacional, y para el caso de los Estudios Organizacionales, dotar a sus saberes de un sentido práctico en un entorno de complejidad. La tarea no es sencilla pues implica la conjunción de lógicas de acción, si no opuestas, si diferentes. Esto significa que en el contexto de la reflexión, la aplicación no debe soslayarse, o bien, a partir de la realidad administrativa tratar de reflexionar sobre la misma [...]. Hasta ahora hay administradores y —si se nos permite— organizacionólogos. La tarea es encontrar al “*eslabón perdido*” (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011: 42-43).

Como se ha podido observar, el análisis de las organizaciones y la gestión es compleja, los fenómenos que en las organizaciones y su gestión se observan son de diversa índole, y deben ser abordados multidisciplinariamente. Cuando se analizan a las organizaciones y su gestión, se abren distintos ángulos de visión anclados en diversas perspectivas disciplinares: administrativa, antropológica, psicológica, política, sociológica, económica, organizacional y biológica, entre otras. Las perspectivas disciplinares ordenan y dan sentido al análisis de las organizaciones y al de su gestión.

De lo anterior se deriva, para efectos del presente capítulo, que existen dos maneras de concebir las perspectivas disciplinares para el estudio de las organizaciones y su gestión: 1) las perspectivas disciplinares de la organización y su gestión, y 2) la perspectiva organizacional (propriadamente dicha) de la organización. Reinterpretando a Contreras y De la Rosa (2013: 25-26), se puede establecer que las primeras implican el estudio de lo organizacional/administrativo a partir de otras disciplinas que, aunque no sea su objetivo el entender a la organización y/o la gestión, al indagar sobre sus respectivos objetos de estudio, lo hacen dentro o alrededor de las organizaciones con resultados de conocimiento que se pueden considerar como organizacionales/administrativos en tanto que los estudios de lo organizacional/administrativo los reconocen como funcionalmente útiles para el reconocimiento de la organización y/o la gestión, la segunda conlleva el estudio de lo organizacional a partir del conocimiento generado por una comunidad epistémica constituida en torno a la organización como objeto de estudio, donde lo esencial es explicar, describir, conocer la organización o algo, en sí mismo, de ella.

Si bien el AIAYGO reconoce la importancia de las perspectivas disciplinares de la organización y su gestión como fuentes potenciales para el desarrollo del área, es la perspectiva organizacional de la organización la que primordialmen-

te da sustento disciplinar a los proyectos de investigación del área. No resulta ocioso señalar que son la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales los que principalmente nutren teórica y metodológicamente a la perspectiva organizacional de la organización.

La perspectiva organizacional tiene el potencial para desarrollar conocimiento sobre los dos objetos de estudio del área: las organizaciones y la administración/gestión. Por ello, lo esencial del área es trabajar con conocimiento organizacional, más que con conocimiento administrativo y desarrollar conocimiento administrativo en función del conocimiento organizacional.

En otras palabras, lo que se intenta es mostrar el aporte de los saberes organizacionales para el entendimiento de los fenómenos administrativos, independientemente de que los fenómenos administrativos sean por definición fenómenos de carácter organizacional por desarrollarse en y alrededor de las organizaciones. Pero también, la idea es evidenciar cómo el estudio de los fenómenos administrativos,<sup>22</sup> en tanto fenómenos de carácter organizacional, aportan a la comprensión de la complejidad de las organizaciones. En última instancia, el reto del área es desarrollar una perspectiva organizacional de la administración/gestión.

#### 4. DELIMITACIÓN DE LOS OBJETOS DE ESTUDIO DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN “ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES”

Ante los antiguos paradigmas funcional estructuralistas con los que se estudiaba la organización, emergen nuevos (Bu-

---

<sup>22</sup> Es importante señalar que desde este punto de vista, cuando se hace referencia al estudio de los fenómenos administrativos, dicho estudio no debe desarrollarse bajo una perspectiva disciplinar propiamente administrativa, sino bajo otras perspectivas disciplinarias, incluyendo por supuesto, la organizacional.

rell y Morgan, 1979), y la multidisciplinaria se hace necesaria para entender y comprender la complejidad organizacional. Los colectivos de investigación multi e interdisciplinarios son indispensables, con sus diversas miradas y herramientas teórico-metodológicas. Como se dejó entrever, el área da la bienvenida a la multidisciplinaria y a la interdisciplinaria, y reconoce los aportes que se han realizado para la comprensión de lo organizacional y lo administrativo. No obstante, la amplitud de los campos de estudio de las organizaciones y de la administración/gestión es enorme, no sólo en lo que respecta a sus posturas teórico-metodológicas, sino en lo relativo a sus objetos de estudio empíricos.

A manera de ilustración, y teniendo como referente el contexto mexicano, se exponen algunas preguntas cuya falta de respuesta permite evidenciar, tanto la amplitud de temáticas por investigar (siempre y cuando estas preguntas sean pensadas en función de cada uno de los diversos tipos de organización existentes) como la dimensión del desconocimiento de los fenómenos organizacionales y administrativos: ¿Qué papel juega el ambiente en la conformación de la dinámica organizacional y administrativa?, ¿cuál es la incidencia de la comunicación y el discurso organizacionales en la dinámica organizacional y administrativa?, ¿cómo se llevan a cabo los procesos de aprendizaje e innovación organizacional y cómo inciden dichos procesos en la administración del conocimiento?, ¿cómo se implementan los procesos de transferencia organizacional?, ¿cómo se llevan a cabo los procesos de construcción de la cultura organizacional?, ¿cómo se llevan a cabo los procesos que sustentan las formas simbólicas en las organizaciones?, ¿cómo se construye la identidad organizacional?, ¿cómo se constituye la identidad de género dentro de las organizaciones?, ¿cómo se llevan a cabo los procesos de institucionalización de la dinámica organizacional y administrativa?, ¿cuál es la incidencia de las relaciones de poder en la dinámica organizacional y administrativa?, ¿qué papel

juega la ambigüedad e incertidumbre de los procesos decisorios y organizativos en la cotidianidad de las organizaciones?, ¿cómo se administra en organizaciones caracterizadas por la ambigüedad e incertidumbre de sus procesos decisorios y organizativos?, ¿cuál es la naturaleza del proceso evolutivo de las organizaciones (en tanto población y en tanto unidad organizacional)?, ¿cuál es y a qué se debe la especificidad de las relaciones afectivas y de los procesos psicológicos en las organizaciones?, ¿cómo inciden las relaciones afectivas y los procesos psicológicos en la dinámica administrativa?, ¿qué efectos tiene la tecnología en las estructuras, los procesos decisorios, la identidad profesional, etcétera, en la dinámica organizacional y administrativa?, ¿cómo se genera y reproduce la violencia física y simbólica dentro de las organizaciones?, ¿cuál es y a qué se debe la especificidad de los procesos de cambio organizacional?, ¿cuál es y a qué se debe la especificidad de los modos de gestión en las organizaciones?, ¿cuáles son las nuevas formas de gestión que las organizaciones están adoptando?, entre otros cuestionamientos más.

El AIAYGO es el espacio donde se discuten las temáticas que serán estudiadas. Al respecto, y considerando lo expuesto, es importante señalar que un área de investigación difícilmente puede dar cuenta de la complejidad inherente a todos los tipos de organizaciones, de todos los fenómenos que se desarrollan en ellas y de la diversidad de prácticas administrativas que ejercitan, por lo que el AIAYGO pretende dar cuenta, solamente, de *una parte* de dicha complejidad.

En concreto, el *objetivo general* del AIAYGO es *identificar, analizar, interpretar, comprender y explicar los diferentes fenómenos organizacionales para, cuando así sea el caso, tener posibilidades de elaborar, evaluar, seleccionar e implantar propuestas de transformación a través de intervenir dentro de éstas*. A su vez, el objetivo del programa de investigación del AIAYGO es el estudio de las organizaciones, recuperando su complejidad en sus diversas dimensiones, que con la apropiación crítica de los instrumentales teórico-meto-

dológicos, permita que emerja una prescripción de mejores prácticas administrativas. Es, en otras palabras, el estudio de la diversidad de fenómenos organizacionales y administrativos que se producen y reproducen en el seno de las organizaciones mexicanas bajo el lente de la perspectiva organizacional.

Si bien el objetivo del AIAYGO y el objetivo de su programa de investigación resultan amplios y genéricos, para dar cuenta de una parte de la compleja realidad organizacional y administrativa de las organizaciones en el contexto mexicano, el AIAYGO ha desarrollado las siguientes líneas de investigación:

- *Organización y vida simbólica.* Estudia, analiza y comprende los aspectos simbólicos de la vida cotidiana que resultan significativos para la comprensión de la dinámica social de las organizaciones.
- *Problemática organizacional y administrativa.* Estudia, analiza y comprende el conjunto de elementos, circunstancias y/o procesos de carácter organizacional y administrativo que permiten entender la realidad organizacional de los diversos tipos de organizaciones (privadas, gubernamentales y sociales).
- *Teoría y estudio de las organizaciones.* Realiza estudios de carácter teórico sobre el desarrollo histórico de la teoría de la organización y los Estudios organizacionales, así como de los distintos tópicos generados en dichas disciplinas para contribuir al debate sobre el análisis organizacional en temas como poder, cultura, aprendizaje, institución, ambigüedad y humanismo, entre otros.
- *Tecnología, innovación y conocimiento organizacional.* Tiene la finalidad de estudiar los fenómenos que derivan de la incorporación de nuevas tecnologías en el ámbito productivo, administrativo y organizacional; desde la adopción, desarrollo, transferencia y uso de las

mismas, hasta procesos de innovación y gestión del conocimiento organizacional en los ámbitos privado, gubernamental y social.

- *Intervención en las organizaciones.* Estudia el conjunto de acciones, teóricamente sustentadas y metodológicamente ordenadas, orientadas a conocer e inducir integralmente la transformación práctica de las organizaciones, considerando los efectos que tales transformaciones tendrán en el medio ambiente, en la sociedad y en el individuo.

Aunque cada profesor-investigador del área está adscrito a una(s) línea(s) de investigación específica(s), lo que los vincula disciplinariamente, es el desarrollo de la perspectiva organizacional, la cual guía sus proyectos de investigación. Asimismo, es importante señalar que las discusiones entre los integrantes del área generó acuerdos que prevalecen. Por ejemplo, se sostiene que: 1) *ontológicamente*, la realidad es subjetiva y múltiple; 2) *epistemológicamente*, el investigador está inmerso en aquello que investiga y hay influencia mutua por las interacciones producto de la investigación; 3) *axiológicamente*, los valores del investigador forman parte del proceso de conocimiento; 4) *metodológicamente*, los conceptos y categorías emergen de manera inductiva durante la investigación, la cual debe tener un diseño flexible e interactivo, dando privilegio al análisis en profundidad y detallando el contexto. El abordaje de investigación propuesto por el AIAYGO la hace *sui generis* ante cualquier otro colectivo de investigación que estudie los fenómenos organizacionales en México. La perspectiva de abordaje de la complejidad organizacional es común entre los miembros del área, y genera la posibilidad, real en su potencialidad, de producir un discurso relevante capaz de incidir en el estado del arte y de formular propuestas para la realidad específicamente mexicana.

## REFLEXIONES FINALES

La investigación no es un acto solitario, es un proceso colectivo de creación de conocimiento. Por ello, los colectivos de investigación son esenciales para el desarrollo de conocimiento. Como colectivo de investigación, el AIAYGO es pionera en el análisis organizacional en el Departamento de Administración de la UAM-A y busca dialogar con otros colectivos de investigación interesados en el estudio de las organizaciones.

Los colectivos de investigación de áreas afines a las ciencias sociales encontrarán en el análisis de las organizaciones y de la gestión una de las más ricas propuestas de acercamiento y comprensión de los fenómenos sociales, pues las organizaciones y su gestión, al estar presentes en los diversos espacios sociales (Etzioni, 1986), influyen los diversos fenómenos sociales. En otras palabras, las organizaciones constituyen entes que por su número y cualidad determinan en gran medida el orden de la sociedad en la que vivimos, y son por ello, uno de los objetos de estudio más importante de las ciencias sociales. Es por ello trascendental el desarrollo de los colectivos de investigación organizacionales.

El AIAYGO busca contribuir a la cimentación de un constructo teórico-metodológico para el estudio de las organizaciones mexicanas adecuado a nuestras realidades, a la vez que reconocer la particularidad que presentan las organizaciones en México, y a partir de ello, reflexionar sobre sus formas de gestión, para en su caso, proponer mejores alternativas de intervención organizacional. Lo anterior implica suponer que el conocimiento organizacional ofrece elementos de análisis para una mejor práctica administrativa, pero también, que el estudio de las prácticas administrativas aporta elementos de reflexión para el desarrollo del conocimiento organizacional. En este sentido, los miembros del AIAYGO se proponen realizar investigaciones capaces de generar nuevos conocimientos en materia de organizaciones, identificando temas y tenden-



cias relevantes en este campo, así como la manera de hacerlas operativas e influir en las prácticas administrativas en beneficio de la sociedad.

La creación del AIAYGO es un fenómeno organizacional en sí mismo en el que sus integrantes deben reflexionar con el objetivo de hacer evidentes los alcances y retos del área. Los procesos burocráticos, las limitaciones y/o apoyos estructurales, las condiciones ambientales, la naturaleza de los procesos decisorios, los diversos procesos de aprendizaje, las relaciones interdepartamentales e interunidades, los niveles de estrés, los tipos de conflicto inter e intragrupal, el tipo de liderazgo ejercido, el grado de comprometimiento de los integrantes, los aspectos simbólicos, las relaciones de género, la construcción de la identidad grupal y la construcción del discurso disciplinario, entre otras, son todas ellas manifestaciones organizacionales que definieron la creación del AIAYGO y que merecen ser estudiadas.

En México y los países latinoamericanos, no solamente la consolidación de una perspectiva organizacional para el estudio de las organizaciones es aún incipiente,<sup>23</sup> también lo es aún más, el estudio empírico de los diversos tipos de organizaciones que se desarrollan en dichos países. Consecuentemente, la naturaleza y eficacia de las formas de gestión de estas organizaciones son poco conocidas. Impulsar la conformación de colectivos de investigación bajo una perspectiva organizacional es una de las formas en las que el estudio de las organizaciones y de la gestión gana terreno en México y Latinoamérica. Por ello, la creación de un área de investigación enfocada en el análisis de las organizaciones y de la gestión desde una perspectiva organizacional resulta relevante.

---

<sup>23</sup> Para una revisión de la escasa participación de los académicos latinoamericanos en el contexto internacional del estudio de las organizaciones, véanse Gonzales-Miranda y Gentilin (2013).

Si bien el AIAYGO no abordará los diversos tipos de organizaciones y los diversos fenómenos organizacionales y administrativos que se pueden estudiar en y alrededor de ellas, sí contribuirá al estudio de algunos de estos.<sup>24</sup> En este sentido, el reto del AIAYGO es sumar, (en la medida de lo posible) otros tipos de organizaciones y fenómenos organizacionales y administrativos a su programa de investigación, así como convertirse en referente (al menos nacional) de los temas abordados en sus líneas de investigación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Araya, V., Alfaro, M. y Andonegui, M. (2007). *Constructivismo: orígenes y perspectivas*, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Barquisimeto. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=76111485004>.
- Aubert, N. y de Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia ¿del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona: Paidós.
- Barba, A. (1999). “Administración y sociedad”, en: Universidad Tecnológica de México, *Administración* 2, México, pp. 15-38.
- \_\_\_\_\_ (2013). “Conferencia. Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades”, en: *Gestión y estrategia*, núm. 44, pp. 139-151.
- Berger y Luckmann (1968). *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid: Akal.
- Burrell, G. y Gareth, M. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*, New Hampshire: Heinemann.

---

<sup>24</sup> Para una sobrevisión de los principales temas y tipos de organización estudiados en México, véase Montaña (2007).

- Castells, M. (2005). *La era de la información. La sociedad red*, México: Siglo XXI.
- Chanlat, J. (2006). *Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general*, Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (1996). *Handbook of Organization Studies*, London: Sage.
- y Lawrence, T. (2006). *Handbook of Organization Studies*, London: Sage.
- Contreras, J. y De la Rosa, A. (2013). “Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas”, en: De la Rosa, A. y Contreras, J. (Coords.). *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales*, México: Fontamara, pp. 13-56.
- Czarniawska, B. (2001). “Is it Possible to Be a Constructionist Consultant?”, en: *Management Learning*, vol. 32, núm. 2, pp. 253-266.
- De Gaulejac, V. (2008). “La sociologie clinique entre psychanalyse et socioanalyse”, en: *Sociologies, Théories et recherches*, Toulouse: AISLF. Sociologies.revues.org/1713.
- De la Rosa, A. y Contreras, J. (2007). “El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales”, en: *Polis*, vol. 3, núm. 2, pp. 17-67.
- y Lozano, O. (2007). “Seminario de Problemática Organizacional y Administrativa de las Organizaciones en México: Hacia la creación de un colectivo organizacional de investigación en la UAM-Azcapotzalco”, en: Memorias del 4to. Coloquio Nacional sobre Investigación en Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional, Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Dejours, C. y Bègue, F. (2009). *Suicide et travail: que faire?*, París: Presses Universitaires de France.

- Enriquez, E. (2002). “El relato de vida: interfaz entre intimidad y vida colectiva”, en: *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 21, pp. 35-47.
- Espinosa, E. y Ureña, L. (2009). “Presentación”, en: *Gestión y estrategia*, núm. 35, enero-junio. pp. 3-7
- Etzioni, A. (1986). *Organizaciones modernas*, México: UTEHA.
- Fayol, H. (1983). *Administración industrial y general*, México: (27<sup>a</sup>. Edición), Herrero Hermanos.
- Geertz, C. (1989). *La interpretación de las culturas*, Barcelona: Gedisa.
- Gonzales, D. y Gentilin, M. (2013). “Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2011)”, en: *Análisis organizacional*, vol. 1, núm. 5, pp. 1-28.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*, México: Prentice Hall.
- Heydebrand, W. (1989). “New Organizational Forms”, en: *Work and Occupations*, vol. 16, núm. 3, pp. 323-357.
- Hofstede, G. (1980). “Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?”, en: *Organizational Dynamics*, vol. 6, núm. 1, pp. 42-63.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1991). “Organización y administración. Una lectura crítica para América Latina”, en: Ibarra, E. y Montaña, L. (Comps.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, México: UAM-I y Miguel Ángel Porrúa, pp. 5-25.
- Ibarra, E. (1999). “Administración y organizaciones en el final del milenio: racionalismo, irracionalismo y gubernamentalidad”, en: Ramírez, B. (Coord.), *El rol del administrador en el contexto actual*, México: UAM-A., pp. 87-111.
- March, J. (1994). *A Primer on Decision Making*, New York: The Free Press.
- McSweeney, B. (2002). “Hofstede’s model of national cultural differences and their consequences: A triumph of

- faith –a failure of analysis”, en: *Human Relations*, 55/1, pp. 89-118.
- Merton, R. (1984). *Teoría y estructuras sociales*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Mier, R. (2005). “Tiempo, espacio y potencia. Reflexiones filosóficas para una comprensión de las disciplinas administrativas”, en: Ramírez, B. (Coord.), *Administración y poder. Una reflexión transdisciplinaria*, México: UAM, pp. 17-60.
- Montaño, L. (2015). “Administración y Estudios Organizacionales. Trayectorias, entrecruces y desafíos”, *Cuadernillo de Administración*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, p. 40.
- (2007). “L’analyse organisationnelle au Mexique”, en: *Sociologies Pratiques*, núm. 14, París: Presses Universitaires de France, pp. 169-180.
- (2004). “El estudio de las organizaciones en México. Una perspectiva social”, en: Montaño, L. (Coord. Gral.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, México: UAM-I, Miguel Ángel Porrúa, U de O y Cámara de Diputados, pp. 9-39.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*, Barcelona: Ediciones Península.
- Pagès, M., Bonetti, M., de Gaulejac, V. y Descendre, D. (1979). *L’emprise de l’organisation*, París: Presses Universitaires de France.
- Perrow, C. (1991). “A society of organizations”, en: *Theory and Society*, vol. 20, núm. 6, pp. 725-762.
- Ramírez, G., Vargas, G. y de la Rosa, A. (2011). “Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido”, en: *Forum Doctoral* (revista electrónica), núm. 3.
- Sakaiya, T. (1995). *Historia del futuro, la sociedad del conocimiento*, Santiago: Editorial Andrés Bello.

- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter*, Barcelona: Anagrama.
- Vidaillet, B. (2007). “Lacanian theory’s contribution to the study of workplace envy”, en: *Human Relations*, vol. 60, núm. 11, pp. 1669-1700.
- Weber, M. (1992). *Economía y Sociedad*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Weick, K. (1976). “Educational Organizations as Loosely Coupled Systems”, en: *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, núm. 1, pp. 1-19.