

10

EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ORGANIZACIONAL: UNA MIRADA DE LAS TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN CLÁSICA HACIA LAS TEORÍAS POS BUROCRÁTICAS Y POS MODERNAS¹

EVOLUTION OF ORGANIZATIONAL THOUGHT: A LOOK FROM CLASSICAL ORGANIZATION THEORIES TO POST - BUREAUCRATIC AND POST - MODERN THEORIES

<https://doi.org/10.22431/25005227.vol51n1.10>

EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ORGANIZACIONAL: UNA MIRADA DE LAS TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN CLÁSICA HACIA LAS TEORÍAS POS BUROCRÁTICAS Y POS MODERNAS¹

EVOLUTION OF ORGANIZATIONAL THOUGHT: A LOOK FROM CLASSICAL ORGANIZATION THEORIES TO POST - BUREAUCRATIC AND POST - MODERN THEORIES

Tipología: Artículo de revisión

Cómo citar este artículo

Sepúlveda, J.; Virviescas, J.; Arboleda, C. y Salazar, H. (2021). Evolución del pensamiento organizacional: una mirada de las teorías de la organización clásica hacia las teorías pos burocráticas y pos modernas. *Administración & Desarrollo*, 51(1), 204-225. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol51n1.10>

Jovany Arley Sepúlveda Aguirre*

John Anderson Virviescas Peña**

Carlos Augusto Arboleda Jaramillo***

Hernán Alonso Salazar García****

Resumen

La investigación analiza los conceptos de las teorías organizacionales y da una mirada a la organización como una forma social en la que

se concibe esta como uno de los tipos específicos de orden social, desde el análisis de las explicaciones que desarrollan las diferentes teorías de la organización, entre ellas, las burocráticas modernas y las posburocráticas posmodernas. Este análisis permite poner en evidencia la trazabilidad de la evolución de las organizaciones y la manera en cómo se han ido enriqueciendo, lo cual permite tener más herramientas para conocer y entender mejor a las organizaciones y determinar el enfoque que ajusta a las estructuras para enfrentar las situaciones y el entorno cambiante.

Palabras clave: estudios organizacionales, pensamiento organizacional, burocracia, teoría política, nuevo institucionalismo.

Abstract

The research analyzes the concepts of organizational theories and takes a look at the organization as a social form in which it is conceived as one of the specific types of social order, from the analysis of the explanations developed by the different theories of organization, among them, the modern bureaucratic and the postbureaucratic – postmodern. This analysis makes it possible to highlight the traceability of the evolution of organizations and the way in which they have been enriched, which allows having more

¹ Artículo derivado de la tesis "proceso de acreditación de alta calidad y políticas públicas como condicionantes del desempeño de las organizaciones de educación superior: caso de estudio en la universidad colombiana", realizada entre 2019 y 2022 en el Doctorado en Estudios Organizacionales – UAM, México.

** Magister de Gestión de la Innovación. Docente investigador de la Corporación Universitaria Americana. Colombia. ORCID: 0000-0002-1047-6673. E-mail: jasepulveda@americana.edu.co

*** Profesional en Relaciones Internacionales, Magíster en Educación, Estudiante de Doctorado en Estudios Organizacionales. Director de Posgrados de la Corporación Universitaria Americana sede Medellín. ORCID: 0000-0002-2917-3816. E-mail: jhonanvirpe@hotmail.com.

**** Administrador, Magíster en Ciencias Administrativas, Doctorando en Administración. Docente Investigador de la Corporación Universitaria Americana. ORCID: 0000-0001-6055-9445. E-mail caarboleda@americana.edu.co

***** Abogado, Especialista en Responsabilidad Civil y del Estado, Magíster en Gobierno. Asesor Jurídico. E-mail: hernansalazarabogado@gmail.com

tools to know and better understand organizations and determine the approach that adjusts the structures to face the challenges. changing situations and environment.

Key words: organizational studies, organizational thought, bureaucracy, political theory, new institutionalism.

INTRODUCCIÓN

La teoría organizacional se encarga de hacer estudios de los diseños y las estructuras organizacionales, realizando un análisis comparativo de la teoría clásica, en donde se tendrán en cuenta temas como: la descripción de la naturaleza, origen, funciones y procesos. Por ello, este trabajo se centrará en las teorías que existen con respecto a la organización, la evolución y desarrollo que ha tenido el pensamiento administrativo y el concepto actual que define a las organizaciones.

En primer lugar, se presenta un análisis de la organización como un sistema social, el cual permite conocer las distintas aristas del desarrollo de la organización y las relaciones que se componen al interior de ella, entre otros. En segundo lugar, se hace un recorrido razonado desde los principales aportes de la teoría clásica, pasando por planteamientos como la teoría ecológica que propenden por la adaptación al entorno y la operación con eficiencia, al igual que el nuevo institucionalismo, que refleja el auge de las teorías modernas en el estudio de lo fenomenológico al interior de la organización. Finalmen-

te, se propone la mirada de las organizaciones posburocráticas y posmodernas, estas resultan llamativas por el estudio del poder, la cultura y el análisis estratégico como muestra de la complejidad que se resalta de las organizaciones.

La organización como un sistema social

Para comenzar a hablar de organización, se toma el ejemplo dado por Valdés (2010) en el que menciona la forma en como desde niños los seres humanos hacen parte de organizaciones como la escuela, la comunidad, equipo deportivos o culturales, entre muchas otras. En este sentido, y para saber cómo ha sido el desarrollo de las organizaciones a través del tiempo, es importante realizar estudios de sus características, tipos, evolución y principios, ya que están constituidas formalmente y sirven a la sociedad.

Es fundamental reconocer cómo se concibe la organización, y según lo afirmado por De la Rosa (2002) "las organizaciones e instituciones son componentes esenciales de la sociedad moderna, y entender las formas en las que éstas se relacionan, resulta interesante para el conocimiento de lo social, lo humano y lo organizacional" (p. 16).

Para poder adentrarnos de manera estructurada en el tema de las organizaciones, es necesario mencionar aquellas tendencias históricas que están relacionadas con los aspectos administrativos, los cuales tienen directa relación con el diseño organizacional, y como se dan las actividades y el diseño de los puestos de trabajo (Valdés, 2010).

Teniendo en cuenta lo mencionado por Valdés (2010), es necesario tener en cuenta que las teorías y escuelas que se han estudiado no son excluyentes ninguna de otra, lo que cambia es que unas se han apoyado más en otras en la práctica, mientras que otras han cambiado la forma y en otros casos su contenido.

TEORÍAS CLÁSICAS

Teoría científica: “la mejor forma de organización es la que toma en cuenta el esfuerzo individual”.

A inicios del siglo XX tiene su génesis la administración científica, a través de la cual se da la reflexión sobre los problemas de eficiencia organizacional, con el fin de generar transformaciones en los procesos de producción, debido a las condiciones de actividad que tenían los obreros, acciones relacionadas con la flojera natural, flojera sistemática, y la forma en que se realizaba el trabajo, fueron detonantes para el estudio científico y la regularización de la actividad obrera mediante la sistematización de tiempos, periodos y medición de los procesos de trabajo, de ahí que, actualmente tengamos aportes esenciales en el campo y el estudio de las organizaciones. Taylor afirmó que “el principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado” (Taylor, 1983 citado por Portilla et al., 2007, p. 312). Según lo mencionado por Erra (2020), donde para el empleador la prosperidad organizacional no esta relacionada con el máximo beneficio eco-

nómico, sino el desarrollo de todos los niveles de la empresa, en contraste con lo que piensa el empleado en tanto que el máximo beneficio no está representado en un salario muy alto, sino la posibilidad de crecimiento y desarrollo personal en el mediano y largo plazo.

Lo anterior se sustenta en cuatro principios relevantes: responsabilidad directiva en la planificación del trabajo, capacitación del empleado, reformulación del trabajo y retribución por rendimiento. Estos principios permitieron reducir el poder asociado al oficio, derribando el control del empleado sobre el proceso de trabajo y los modos operativos, permitiendo la tabulación de actividades, eliminando movimientos innecesarios, buscando la capacidad y la rapidez, de ahí que se pudiera reformular el trabajo teniendo en cuenta la contabilidad o cronometro de tiempo y la cadena de montaje, al respecto Erra (2020) menciona que Taylor postuló que su método tiene aplicabilidad a todo tipo de actividad humana, evitando el desempleo y aumentando la retribución y desarrollo de carrera profesional de los empleados.

Finalmente, la administración científica es donde nace la Teoría de la Organización (Ibarra & Montaña, 1986), y los postulados de las relaciones humanas, teniendo como objeto de estudio la gran empresa industrial. En este sentido, la Teoría Organizacional (TO) es una respuesta para la empresa moderna, en la cual se encuentran preceptos de problemáticas más exigentes y comprometidos con los énfasis fisiológicos y ambientales de las relaciones humanas.

Teoría funcional: “La mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdivide en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos” (Rivas, 2009, p. 14).

Fayol (1916) en su obra *Administración industrial y general publicada en 1916*, menciona que el estudio se realiza desde un enfoque global de la organización empresarial, que comienza a partir de la concepción de la organización como estructura, y desplaza la rapidez analítica que fue expuesta por Taylor. Fayol en este sentido propone una evaluación crítica a través de tomar en cuenta un enfoque simple, con la máxima eficiencia de la organización, falta de trabajos con experimentación, máximo racionalismo, organización con enfoque mecánico, ausencia de visión holística de la organización, por último el ver la a la organización como un sistema cerrado sin variables previsible.

Fayol, define administrar de acuerdo con las siguientes características:

- **Planificar:** ver el futuro y proponer acciones concretas.
- **Organizar:** establecer la estructura formal y social de la organización empresarial.
- **Dirigir/Mandar:** arte de conducir al personal para el logro de objetivos.
- **Coordinar:** encadenar las acciones para la máxima eficiencia.

- **Controlar:** asegurar el cumplimiento de lo establecido de acuerdo con las instrucciones impartidas (Klinger, 2012).

Las primeras toman forma a partir de lo configurado en los niveles jerárquicos más elevados en las organizaciones, y así se desplazan hacia los niveles más bajos. “Para Fayol la administración es un conjunto de procesos de los cuales la organización es una de las partes, es estática y limitada ya que se refiere a estructura y forma” (Klinger, 2012, p. 9). Es así como Fayol (1916) reconoce los siguientes principios que sustentan la gestión en la organización, a saber:

- 1. División del trabajo:** mejora la eficiencia a través de una reducción del desperdicio, aumenta los resultados, y una simplificación del entrenamiento para el puesto.
- 2. Autoridad y responsabilidad:** la autoridad es el derecho de dar órdenes a otros y el poder de que otros obedezcan. La responsabilidad es la obligación de cumplir con tareas o deberes asignados.
- 3. Disciplina:** respeto por las reglas que gobiernan la organización.
- 4. Unidad de mando:** un empleado debe recibir órdenes de un superior solamente.
- 5. Unidad de dirección:** agrupar tareas similares que son dirigidas con un objetivo en particular por un solo manager.

6. Subordinación de los intereses individuales al interés general: los intereses de los individuos y de los grupos no deben anteponerse a los intereses de la organización como un todo.

7. Remuneración del personal: el pago debe ser justo y satisfactorio para empleados.

8. Centralización: los mandos retienen la responsabilidad final, mientras que los subordinados mantienen la responsabilidad suficiente para alcanzar sus metas.

9. Cadena de mando: la cadena de mando va desde la autoridad más alta hasta la más baja.

10. Orden: la gente y los insumos deben estar en el lugar justo en el momento justo.

11. Equidad: los mandos deben tratar a los empleados con equidad y justamente.

12. Estabilidad de las funciones del personal: las prácticas de mando que alientan los compromisos de largo plazo de los empleados crean una fuerza laboral estable y por consiguiente una organización exitosa.

13. Iniciativa: los empleados deben ser alentados a desarrollar y llevar adelante programas de mejora.

14. Espíritu de cuerpo: los mandos deben fomentar y mantener el trabajo en equipo, el espíritu de equipo, y un sentido de unidad entre los empleados (LRH, 2020).

La teoría de Fayol es acertada para las organizaciones y hasta el día de hoy es implementada en algunas de ellas que se rigen por estos principios. Podemos acercar la teoría fayolista a los conceptos definidos por Deming de la calidad total y el ciclo PHVA, que busca la planificación y el control con el fin de darle lo mejor al cliente a través de una buena administración durante los procesos, desde la materia prima hasta el producto final y una constante mejora continua de los procesos, esto favorece estándares de calidad en aquello que entrega a sus clientes, y asimismo, favorece un factor importante que es el ser humano, quien es el que elabora la actividad y quien recibe el producto final.

Sistemas de poder: el paso por las teorías de la burocracia como una organización en su estructura de dominación.

Al escuchar el término burocracia probablemente cualquier persona del común lo asimilaría como algo negativo y de componentes ineficientes, pero para Weber (1992), la burocracia rige diferentes aspectos dentro de la dominación como la jerarquía y las atribuciones oficiales, que dan como conclusión una administración moderna, donde el desempeño de los cargos es realizado de acuerdo con un estatuto establecido previamente.

La dominación es un estado por el cual una voluntad manifiesta del dominador influye sobre los actos de otros, lo que refleja la dominación legal racional, donde el individuo obedece porque los

mandatos le dan alguna percepción de sentido del deber ser y este mandato a su vez parece racional porque cumple con las normas o reglas. Ahora bien, es importante resaltar como estos cánones se adentran en la organización desde la implementación de un sistema de normas y reglamentos, bajo un sistema jerárquico, el apego estricto a las reglas por medio de comportamientos estandarizados, lo que da como consecuencia la previsibilidad del comportamiento.

Desde otro punto de vista, encontramos a Mouzelis (1975) quien aporta a la teoría de Weber, aclarando el planteamiento como un ideal y que solo podría ser eficiente desde una visión abstracta, sin posibilidades de verificación por medio de investigaciones y más bien, como modelo de burocracia desde la figura de la organización, alejados de la realidad y el entorno racional. No solo Mouzelis complementó el panorama sobre la teoría de Weber, también encontramos a Merton (2002), quien centra su análisis entre la diferencia del ideal y lo real, basándose en funciones, funciones latentes y disfunciones. Esta última sustentando que toda empresa u organización que se oriente sobre los principios burocráticos de tipo ideal podrá enfrentarse a inconvenientes internos y externo, como los círculos viciosos, despersonalización de las necesidades de los clientes por el trato bajo la misma norma, incapacidad adiestrada, entre otras.

Por último, todas las disfunciones permitieron sacar conclusiones y adelantos en el análisis organizacional, permitiendo a Crozier (1974) afirmar por medio de un estudio sobre el monopolio de

tabaco, que una organización hace correcciones a partir de sus errores, es decir, una organización está constantemente atrapada en una cadena de repeticiones estables y continuas.

Lo humano en las fábricas: las relaciones humanas como escuela o sistema socio-técnico.

Desde el nacimiento de la teoría de las relaciones humanas en el siglo XX, entran algunos elementos como soporte y guía para el análisis del lado humano en las organizaciones y en la gestión de estas, toda vez que se habla de la importancia de la práctica de “motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc., y se critican antiguos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo, departamentalización, principios generales de administración” (Chiavenato, 1990, p. 141).

Entre los principales autores de la Teoría de las Relaciones Humanas están Elton Mayo, como referente, donde él y otros autores le dan paso y sustento al “*Experimento de Hawthorne*” en conjunción con las ideas desde la psicología y la sociología, que permitieron establecer sus postulados a partir de las recompensas y sanciones, los grupos, la integración y el comportamiento a partir de lo social y aspectos emocionales, entre otros (Ramos & Triana, 2007; Mayo & Bagú, 1972).

No se puede dejar de mencionar el aporte de Mary Parket Follet, quien se destacó en sus distintas obras por los aportes a la administración,

las relaciones humanas, y los aspectos sociales de la organización. "Asimismo, obra la importancia que tiene la coordinación de los esfuerzos de grupo en el cumplimiento eficiente de una tarea. La tarea de un administrador, según Follet, es descubrir las motivaciones de los individuos y los grupos" (Rivas, 2009, p. 15).

Indiscutiblemente, el reconocimiento del ser humano como ser pensante del habla y la escucha es de los principales aportes en las relaciones humanas; igualmente, hacerles sentir que eran importantes motivó la visión funcional del trabajador en las organizaciones.

La teoría de las relaciones humanas en contraposición con los postulados de teoría clásica, llegaron a establecer su legitimidad a través de los experimentos denominados estudios Hawthorne, a través de los cuales se identificaron diferentes problemas desde el componente humano en su desempeño en la organización (Jauregui, 2016). Adicionalmente, gracias a esta teoría, surge una visión diferente sobre el empleado, la cual tiene su enfoque en aspectos humanos como sentimientos, temores, deseos y metas.

Teoría de los sistemas cooperativos: la cooperación entre los miembros de la organización para beneficio mutuo.

En este aspecto, el teórico De la Garza (2003) citando a Barnard en su texto *Las funciones del Ejecutivo* de 1938, menciona a la organización como un sistema social de cooperación, en tanto que, las actividades e interacciones sociales

deben mantenerse constantes y en equilibrio. Asimismo, este aspecto entrega argumentos sólidos de cómo un modelo organizacional entiende los intereses organizativos en un nivel superior a los particulares, y en especial los de los individuos que interactúan, dando mayor importancia al acto cooperativo entre los integrantes de la organización.

Es así como Chester Barnard hace la transición entre la teoría de las relaciones humanas hacia una concepción humanista, donde la coordinación dentro de la organización se presume como un pilar para la obtención de resultados óptimos, al igual que el papel que desempeña el líder o los directivos son clave en la concepción de la organización.

Por otro lado, en la teoría de los sistemas cooperativos se destacan aspectos de la organización formal e informal; para la formal se aprecia la relevancia que refiere el objetivo de la organización, adicionalmente, la colaboración y ayuda entre las partes. En la informal se reflejan aspectos como la afinidad, la comunicación, además que se rompe con el pensamiento de que la organización tiene un número determinado y limitado de miembros, ya que se incorporan otros agentes como los consumidores, accionistas, entre otros. Esta teoría ha tenido adeptos y críticos, para Galicia (2017), Barnard centra su aporte alejado de posturas críticas como las de diferentes autores como Marx, Weber y Kafka que tuvo la oportunidad de conocer; y Deleuze, Foucault, Habermas, Bourdieu y los *Estudios críticos de gestión* (CMS por su sigla en inglés), que no conoció. Sus posturas se encuentran dentro de la

tradición dominante de la administración, desatendiendo los elementos de justicia y libertad, adicionalmente, se habla de ayuda y apoyo a los discursos soberbios empresariales.

Teoría política: la organización que crea relaciones y gestiona el conflicto.

Al definir la palabra “poder”, se puede hablar de la capacidad de influencia en otras personas o departamentos para obtener lo que desea la persona que detenta el poder. Esta teoría tiene algunas ventajas sobre las organizaciones, la cual permite “contemplar las organizaciones como construcciones sociales basadas en intereses diversos y por tanto susceptibles de negociación, es un medio para gestionar de manera positiva para superar los conflictos” (Rodríguez, 1992, p. 113); además, ayuda a la comprensión de los conflictos y su funcionalidad, los intereses y de dónde surge el poder para generar cambios inter-

nos en las organizaciones, y permite reconocer a sus miembros como actores políticos, para crear alianzas entre grupos interesados, en procura de canalizar todas las fuerzas para conseguir los objetivos de la organización.

Estructura y ambiente: desde la teoría de la contingencia hacia los objetivos de la organización.

Es preciso afirmar que, por primera vez, cambia el enfoque de estudio desde la idea cualitativa a la cuantitativa, los movimientos antecesores habían basado sus estudios desde el análisis de fenómenos, pero en esta oportunidad se empezó a darle forma de estructura a la organización y, por ende, se procuró volver objetiva la misma, por medio de análisis más específicos y racionales, de donde se infiere que la contingencia es la máxima expresión de la T.O. A continuación, en las figuras 1 a la 3, se encuentran los aportes de diferentes autores a la Teoría de la Organización:

Figura 1.

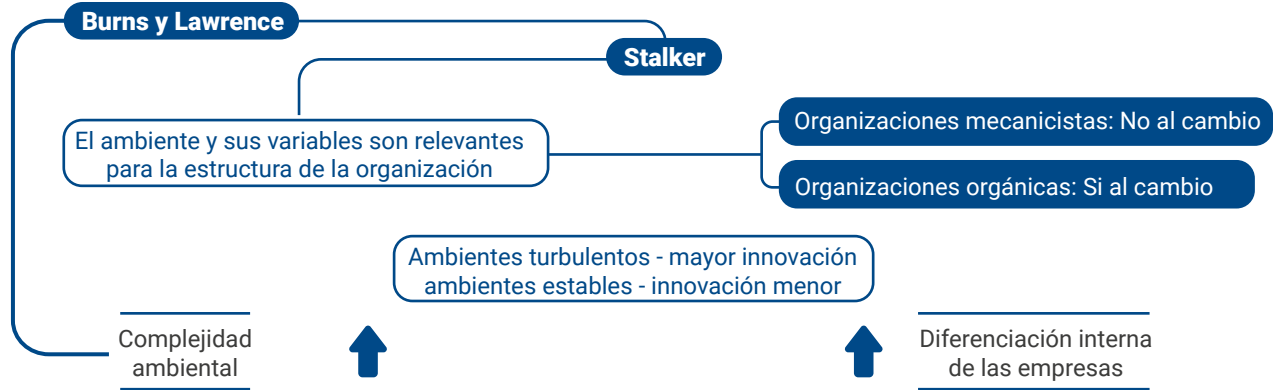
Planteamiento de J. Woodward.



Fuente: elaboración propia 2020.

Figura 2.

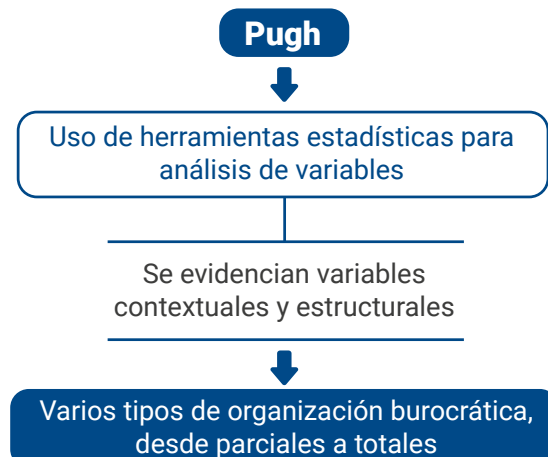
Planteamiento de J. Woodward.



Fuente: elaboración propia 2020.

Figura 3.

Planteamiento de D. Pugh.



Fuente: elaboración propia 2020.

Decisiones en la organización: desde la teoría del comportamiento y la organización como un sistema decisorio.

Se define la toma de decisiones como una herramienta para comprender el comportamiento de la empresa. Esta corriente parte desde el comportamiento del individuo, que llevará a reconocer el comportamiento de la organización. Seguido a esto, se puede afirmar que los aportes de Simon (1988) analizan las organizaciones en torno a como se configuran las decisiones, que, a su vez, influyen el comportamiento al interior de la misma. En este sentido, una determinada decisión implica una forma de comportamiento y excluye a las demás, de ahí que, la toma de decisiones sea como la fundamentación del estudio de la escuela del comportamiento.

Otro aporte importante da luces acerca de lo que se ha denominado decisiones programadas y no programadas, las cuales tienen una influencia di-

recta en el comportamiento de los individuos en el ámbito organizacional. Simon (1988) reconoció que la organización le suprime al empleado una parte importante de su autonomía para decidir, sustituyéndola por formas organizativas para la toma de decisiones, lo que demuestra que las decisiones no programadas afectan la organización desde un orden general y las programadas siempre estarán en todos los procesos como acciones sistemáticas.

Otro punto relevante se encuentra en los aportes de March James, el cual desarrolló estudios sobre la teoría organizativa apoyado en el objeto de estudio de Hebert Simon, acompañando a Richard Cyert. March (1994) conformó una noción diferente acerca de las implicaciones de la toma de decisiones en el ámbito organizacional, teniendo cierto sentido de la realidad y del accionar en las organizaciones. En este orden de ideas, March (1994) y, Cyert & March (1963) contribuyeron a aclarar los aspectos relacionados con la toma de decisiones tal como lo muestran en la figura 4:

Figura 4.

Planteamiento de Cyert y March.



Fuente: elaboración propia 2020.

TEORÍAS MODERNAS

Teoría de la población ecológica: la organización y su adaptación al entorno

No se pueden cambiar las prácticas tradicionales de las organizaciones, pero si hay factores que se tienen en cuenta en el ámbito administrativo que pueden afectar las organizaciones y entre ellos está el ambiente. En el análisis de esta teoría, se encuentran como referentes fundamentales a Hannan & Freeman (1977), los cuales realizaron estudios acerca de la supervivencia de las organizaciones, la inercia de la estructura misma y la negación al cambio por los anteriores componentes.

Para ser un poco más explícito, Garcilazo (2011) afirma que, la respuesta al:

“...por qué existen tantas clases de organizaciones está fundamentada en que los ecologistas fijan la respuesta en las tasas de creación y muerte de poblaciones de organizaciones. El fin o supervivencia no depende de su capacidad para cambiar sino de la capacidad del ambiente para seleccionar y retener determinadas organizaciones y descartar otras” (p. 7).

Así pues, las dejadeces en las organizaciones producto de la inercia en las estructuras genera cambios radicales, la eficiencia y el mejoramiento están cuestionados porque se puede decir que, a mayor presión, menor flexibilidad de

adaptación y se aduce la imposición de la lógica del entorno.

Finalmente, para Hannan y Freeman existen muy pocas formas de organizaciones en un espacio establecido, el adaptarse al cambio supone realizar reformas y proponer ideas de innovación para la conformación de nuevas estructuras de organización, adhiriendo gastos operacionales y físicos que se traducen en mejoría. Asimismo, se debe entender que una organización muere y nace otra, está a su vez, se irá actualizando y mejorando con determinantes como el entorno y sus estructuras soportan integralmente la teoría de la ecología poblacional.

El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional

Para iniciar, se hace necesario establecer el concepto de institución en el cual Scott (2012) se refiere a estructuras de conocimiento, normativas, y de actividades que brindan sustento y estabilidad al comportamiento de tipo social. Las instituciones se transmiten a través de aspectos culturales, estructurales y rutinarios que operan en múltiples escenarios de jurisdicción. Teniendo en cuenta lo anterior, el aspecto cultural es predominante para el desarrollo del nuevo institucionalismo.

Para De la Rosa (2002), el nuevo institucionalismo NI representa “un conjunto heterogéneo de enfoques que versan sobre las diversas relaciones entre institución y organización, y cuyo sustento se encuentra en nociones como indivi-

duo, actor, roles, identidades, comportamientos, reglas, regulación, construcción/constitución, ambientes, estructuras, racionalidad, costos, transacciones, entre las más destacadas” (p. 28). El NI tiene sus orígenes en las ciencias sociales sus principales autores han sido Powell & DiMaggio (1991), Goodin (1998), March & Olsen (1997), Meyer & Rowan (1977), Zucker (1999), Jepperson (2001), Williamson (1993), North (1993) y Scott (2012). Indudablemente el aporte a los Estudios Organizacionales ha sido positivo, existen contribuciones al campo organizacional ligados al isomorfismo, mecanismos de cambios como pueden ser miméticos, coercitivos, o normativos. Por último y no menos importante, se encuentran los mitos racionalizados, los ambientes y marcos institucionales que sirven como determinantes en las estructuras de las organizaciones, entre otros.

Se pueden encontrar diversas escuelas relacionadas al NI, en un sentido amplio, se desarrollan el Nuevo Institucionalismo Sociológico NIS y el Nuevo Institucionalismo Político NIP y, por último, el Nuevo Institucionalismo Económico NIE.

El Nuevo Institucionalismo Económico representa la racionalidad limitada y que, en el transcurso del tiempo, se puedan presentar diferentes contingencias, en la medida que los costos de transacción van en alza (Williamson, 1993; North, 1993).

Según Arellano (2000), el nuevo institucionalismo económico está aportando diferentes puntos de vista acerca de las ciencias sociales a través de nuevas técnicas y herramientas, desde los

“mercados” educativos o los que afectan el desarrollo macrosocial de un país. Sin embargo, diversas dudas metodológicas, prácticas y analíticas han surgido en el escenario y aparentemente las características propias de dicha teoría le impiden tener una visión crítica de lo que sucede.

Desde otro punto de vista, se visualiza el Nuevo Institucionalismo Sociológico, donde se presenta una fundamentación de las reglas institucionales que afectan las estructuras de las organizaciones y el desempeño de ellas. Y, por último, pero no menos importante, el aporte desde la visión de Powell & DiMaggio (1991) que refiere a los tres tipos de mecanismos de cambio institucional –coercitivo, mimético y normativo-, los cuales resultan relevantes para la comprensión de las formas estructurales y las maneras en que se conforman los campos organizacionales.

De acuerdo con Selznick (1949) el viejo institucionalismo está centrado en la organización, en las normas, las actitudes y los valores, y en los conflictos de intereses que se dan entre lo que busca la organización y los diferentes grupos. En el nuevo institucionalismo sobresale tanto lo normativo como lo cognitivo; tomando como unidad de estudio el campo organizacional (Meyer & Rowan, 1977).

Teoría del costo de las transacciones: la minimización de los costos de transacción en las organizaciones.

A partir de los años 80 se han tenido diferentes aportes a lo que se conoce como la economía

organizacional, en los 90 Liebeskind, Zenger y Hesterly realizan contribuciones al campo de la administración y las organizaciones, no obstante, de estos alcances es donde se evidencia la Teoría del Costo de las Transacciones TCT, la cual como afirma Jones (1987, citado por Salgado, 2003, p. 63), tiene como objetivos identificar las fuentes de los costos de transacción y el especificar el mecanismo de gobierno que puede ayudar a la regularización de la transacción, para así ahorrar costos.

En el avance del supuesto del costo de las transacciones surge Williamson, quien tomando como referencia algunos autores y sus contribuciones, plantea la TCT a través de la cual ratifica que la firma es un tipo particular de organización “que permite administrar los intercambios o transacciones y, de esta manera, minimizar sus costos, a diferencia de otros tipos de organización, especialmente los mercados” (Salgado, 2003, p. 63). Así pues, las estructuras de dirección son unidades administrativas fundamentadas para la adaptabilidad, el control y la coordinación, pero la racionalidad económica, determina el mercado o la industria.

Estos costos, aunque son inmateriales, permiten determinar cuáles son los elementos que diariamente las instituciones utilizan para la creación de productos y servicios, además de, cómo aportar en la minimización de estos elementos con el fin de brindar más ganancias a las instituciones.

Teoría de recursos y capacidades: la mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades

Los recursos y capacidades cada día tienen un papel más relevante para definir la identidad de la organización. Desde el análisis estratégico, Grant (1991) propone un marco práctico configurado en cinco etapas que apoyan la noción de la formulación de estrategias para la empresa. En primer lugar, está la identificación de los recursos y la focalización de las fortalezas y oportunidades de mejora, el segundo paraje radica en identificar las capacidades de la empresa, seguido a esto, la tercera etapa se detalla en calcular el potencial para una ventaja competitiva, asimismo, la selección de una estrategia integral para la empresa y su capacidad se desarrolla en el cuarto punto. Finalmente, identificar las necesidades por cubrir juega un papel fundamental en la última posición. De este enfoque se pueden sacar conclusiones de lo que se encuentra en la actualidad en algunas organizaciones, la manera de proponer objetivos focalizados en la prevención y el aprovechamiento de los recursos y las capacidades, demuestran progresos y cambios de mentalidad del aparato directivo de las organizaciones.

“El problema más serio de esta teoría es su negación del efecto del entorno de la organización” (Rivas, 2009, p. 21). Es una herramienta que permite determinar las fortalezas y de-

bilidades internas de la organización (Rivas, 2009). Según esta teoría, al desarrollar capacidades distintivas es la única forma de conseguir ventajas competitivas sostenibles. Si los recursos y capacidades que posee una empresa le permiten explotar las oportunidades y neutralizar las amenazas, son poseídos sólo por un pequeño número de empresas competidoras y son costosos de copiar o difíciles de obtener en el mercado, entonces pueden constituir fortalezas de la empresa y de este modo fuentes potenciales de ventaja competitiva (Barney, 1991; Carrión, 2021).

Las empresas cuando identifiquen sus recursos y capacidades para así establecer las fortalezas relativas frente a los competidores pueden organizar y ajustar su estrategia, con el objetivo de asegurar que dichas fortalezas sean aprovechadas y las debilidades estén protegidas (Navas & Guerras, 1998, p. 23).

En la actualidad, las organizaciones definen el direccionamiento estratégico y plantean metas a corto, mediano y largo plazo, lo cual ayuda a definir por medio de sus recursos y capacidades si puede cumplirlas; las organizaciones parten de una misión y visión con objetivos estratégicos e indicadores medibles, desarrollan herramientas administrativas para identificar las amenazas y debilidades internas y externas a las que son sometidas, y estas permiten definir estrategias que se seleccionan y evalúan y que al ponerlas en marcha permiten definir cuáles son las fortalezas y oportunidades, todo esto, en busca de fortalecer el control de la or-

ganización mediante el aprendizaje de las diferentes teorías administrativas.

Teorías de la ambigüedad organizativa: elementos para el estudio de realidades organizacionales poco convencionales.

Cyert & March (1963) proponen una teoría conductual de la organización donde prevalezca la toma de decisiones sobre bases más reales y no sobre supuestos.

Para este ciclo, encontramos una vertiente llamada escuela del comportamiento, la cual se sustenta desde un término para algunos, un poco extraño llamado incertidumbre; para March, la incertidumbre existe, pero esta incertidumbre se reducirá en la medida en que la información se despliegue. De ahí, se plantea la idea de un orden, en el cual se limita a que hay un mundo real, que es de conocimiento y entendido en principio, pero habrá un aspecto fundamental que es la racionalidad limitada.

El concepto básico que resume a la escuela es una lógica de la consecuencia que conjetura que los objetivos sean precisos, las acciones estén ligadas a las anticipaciones de efectos futuros y las preferencias que sustenten la acción. En palabras concretas, la ambigüedad e incertidumbre.

Las teorías de la ambigüedad organizativa proponen conceptos e ideas para el estudio de realidades organizacionales poco convencionales, bajo las relaciones causa-efecto, la estructura-

ción de patrones delimitados, aclarando que no proponen que las organizaciones sean irracionales, si no que operen bajo otros raciocinios de acción. Es por esto, que aparece el término Anarquías Organizadas, que se refiere a organizaciones que no tienen claridad en sus propósitos, ni como lo hacen y tampoco que tan direccionadas sean las decisiones. También encontramos el Sistema Flojamente Acoplado, a través del cual los sistemas no tienen variables en que las conjuguen o las interaccionen (Glassman, 1973).

Por último, se presenta un proceso decisorio del tipo Garbage Can Model a manera de metáfora, el cual implica un conjunto de situaciones y decisiones, entre otros aspectos, dados en la organización que involucra una constante búsqueda de soluciones, pero al final no se evidencian decisiones concretas y tampoco ningún cumplimiento de propósitos, hasta un momento determinado solo llegan a presentarse decisiones por coyuntura o por situaciones de entorno.

ORGANIZACIONES POSBUROCRÁTICAS – POSMODERNAS

Nuevas formas de organización: de las organizaciones burocráticas modernas a las organizaciones posburocráticas-posmodernas.

En el inicio del siglo XX, a través de las escuelas de Taylorismo y Fordismo se dan grandes cambios desde el orden organizacional, a partir de esto, se desarrolla la idea de la organización

burocrática y luego, aparecen nuevas concepciones en torno a formas posburocráticas de organización, lo que cambió la atmosfera teórica y entró un nuevo término, que para su momento se llamó posmodernidad, que como su nombre lo indica, enfatizó en aportes de modernidad a la organización.

Dentro de los principales adelantos evidenciados, se encuentra una fuerte incidencia de la administración científica, además, de trabajadores especializados, segmentación en los procesos de trabajo, producción y consumo en masa, entre otros. Por otro lado, en el ámbito administrativo se encuentran episodios de la forma de organización burocrática, la cual se caracterizaba por aspectos como: profesionalización, reglas y normas formales, meritocracia, entre otros. Dicho esto, se le da mayor relevancia al planteamiento de Clegg (1990), quien afirmaba la complementariedad de las nociones del Taylorismo, Fordismo y Burocra-cia, con la noción de organizaciones modernas.

A partir de las organizaciones japonesas del sector automotriz, se vislumbra el modelo posmoderno de organización, con características esenciales en el proceso de producción como eliminación de inventarios, variedad de productos con estándares de calidad mayores y la sincronía entre el diseño y la manufactura. De ahí que, de manera puntual, se formula la expresión “*pensar al revés*” que para Coriat (2000) suponía la mejor forma para entender la organización japonesa.

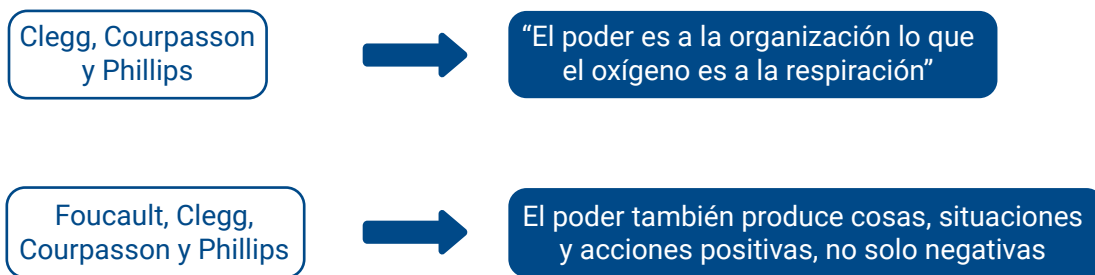
En conclusión, se configuro una nueva forma de organización, desde el orden jerárquico a estructuras informales, con énfasis en toma de decisiones colectivas y de apoyo, asimismo, con espacios de comunicación amplios, comprendiendo el colectivismo y la especialización como aspectos de aprovechamiento, pero con riesgos latentes en la producción en clave de los tiempos y los proveedores de materias primas.

Poder en las organizaciones. Lo estratégico y los sistemas de acción.

Cuando se presenta el estudio de poder en las organizaciones, se encuentra un gran número de postulados (Figura 5), diversidad en subtemas relacionados y relevancia dentro de las organizacionales.

Figura 5.

Postulados del poder en las organizaciones.



Fuente: elaboración propia 2020.

Los estudios del poder en las organizaciones han sido abordados tanto empírica por Sainsaulieu et al. (1995), como teóricamente por Clegg (1990), pero el primer abordaje no descarta los elementos teóricos (Tabla 1). Clegg et al. (1996) indican perspectivas, una de carácter crítica (equiparan el poder con estructuras con las que logran los intereses) y otra funcional (el poder está por fuera de lo formal y en cierta medida amenazada el cumplimiento).

Tabla 1.

Análisis de relevancia del poder en las organizaciones.

Términos de relevancia	Descripción
El estudio de las fuentes de poder en espacios organizacionales	Las fuentes de poder son a su vez elementos para elaborar las tipologías organizacionales, tal como se ha mencionado en Etzioni. Es decir, las organizaciones no sólo se caracterizan por el tipo de poder, sino también por la fuente que utilizan, por ejemplo, las utilitarias donde las fuentes de poder son las remunerativas.
El poder y las estrategias individuales y grupales en espacios organizacionales	La organización es considerada como una estructura de juego, donde las características y las reglas formales e informales canalizan y regularizan simultáneamente las estrategias de poder de los diferentes miembros de la organización.
El poder y en juegos organizacionales	El concepto de juego permite el análisis del poder en las organizaciones, vía la metáforización con la cual se pueden conciliar posiciones en la organización: obligatoriedad y libertad, conflicto competencia y de cooperación al mismo tiempo. Clegg (1990) usa la metáfora en sus estudios sobre el poder. En Mintzberg & Westley (1992) usan el concepto de juego para explicar las lógicas de acción entre la coalición interna de la organización.
Conflicto organizacional	Este tema es aparte en los estudios organizacionales, sin embargo, es abordado en ocasiones para estudiar el concepto de poder. Existe una relación entre conflicto organizacional e incertidumbre.
Poder y equilibrio organizacional	Está relacionado con el conflicto y el equilibrio organizacional. Este concepto busca el equilibrio entre la acción concreta y los mecanismos de regulación, y es allí donde están las relaciones de poder.
Control organizacional	Poder y control, tienen estrecha relación. Emerge en el control del trabajo de los estudios Taylorianos y Fordistas. Pero si bien el aumento del grado de control, en los diversos niveles organizacionales trae aparejado un aumento del desempeño, también implica costos fisiológicos y psicológicos —como la angustia, el nerviosismo o el desarrollo de úlceras— derivado del aumento de la responsabilidad (Tannenbaum, 1962, pp. 245-246). En el análisis organizacional, este abordaje implica una concepción crítica, dado el alto grado de dominación sobre el trabajador.
Poder y cultura en las organizaciones	Muestra la distribución a partir de la distancia de una persona o no del poder en las organizaciones. El índice de medición permite sugerir que la cultura nacional influye de manera importante no solo en la naturaleza de la cultura organizacional sino en la cotidianeidad organizacional.
Análisis estratégico	No toma en cuenta a las organizaciones en su objeto específico social, sino la forma en la que se organizan los individuos. El poder se transforma en el fundamento de la acción organizada, entendido el poder como un fenómeno.

Fuente: elaboración propia 2020.

Cultura en las organizaciones (lo simbólico y su significado)

La cultura se puede evidenciar en las organizaciones como influencia del entorno o el ambiente social, donde prevalecen los valores, las creencias, costumbres, entre otros. Hecha esta salvedad, hay que reconocer la cultura como variable interna y externa, para una mejor explicación, es necesario entender la cultura organizacional y la cultura cooperativa; la primera se constituye desde cada uno de los que hacen parte de la organización, en tanto sus costumbres, lenguaje y tradiciones. Por otro lado, la cultura corporativa es fundamentada desde la dirección de la empresa, por medio de políticas y filosofías compartidas por la cabeza de la organización, además de su concepción igualitaria para todos los individuos.

Desde el análisis sobre la identidad organizacional, se pueden encontrar aportes como los de Albert & Whetten (1985) quienes proponen tres aspectos fundamentales priorizados desde el carácter central como esencia de la organización, pasando por la distinción que representan aquellas características diferenciadoras y, por último, continuidad temporal, que demuestra persistencia y continuación a través del tiempo. En conclusión, esta corriente de estudio sobre la cultura en las organizaciones refiere a la disposición de entender la organización como una cultura con símbolos de identidad y con características de estudios comparativos de corte etnográfico.

Conclusiones

Luego de haber realizado una síntesis de las teorías organizativas, se puede afirmar que las distintas bases conceptuales en las que se fundamentaron difieren en gran medida, lo que demuestra un alto grado de complejidad para su análisis y comprensión (Rivas, 2009). Asimismo, la teoría es una herramienta que permite las interacciones entre los actores de la organización y su universalidad, en tanto que posibilita su aplicación, con independencia de aspectos como el tamaño, el medio ambiente, y la tecnología en las diferentes formas organizativas (Tite, 2020).

Asimismo, es preciso concluir que todo el pensamiento y desarrollo organizacional de las escuelas clásicas ha sido importante para todo el desarrollo que se ha dado tanto en la administración como en las organizaciones. Las teorías y escuelas clásicas son producto de las necesidades que han surgido en los sectores productivos de cada época como lo son: la organización, las actividades productivas, los procesos y las relaciones interpersonales. A diferencia de las de enfoques posmodernos, las cuales se han basado en el conocimiento y la tecnología, para reconfigurar las capacidades de los empleados y sus relaciones humanas, desarrollándose enfoques importantes que permiten una mayor dotación de las empresas en asuntos de productividad y competitividad debido a la globalización de los mercados. Ambas teorías son importantes, la una depende de la otra y de acuerdo con el contexto de cada organización, por lo tanto, no podemos desmeritar las investigaciones que las sustentan, ni descartar a ninguna de ellas.

Referencias

- Albert, S. & Whetten, D. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–295.
- Arellano, D. (2000). Organizaciones y nuevo institucionalismo económico. ¿Hacia un nuevo dogma? *Ciencias Administrativas*, 2(1), 41-56.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Carrión, J. (2021). *Teoría de recursos y capacidades y gestión del conocimiento*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/teoria-de-recursos-y-capacidades-y-gestion-del-conocimiento/>
- Chiavenato, I. (1990). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill.
- Clegg, S. (1990). *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*. Sage.
- Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. (1996). *Handbook of organization studies*. SAGE publications Ltd.
- Coriat, B. (2000). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*.
- Crozier, B. (1974). *A theory of conflict*. Hamilton.
- Cyert, R. & March, J. (1963). *A Behavioral Study of the Firm*. Prentice-Hall.
- De la Rosa, A. (2002). Teoría de la organización y nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. *Administración y Organizaciones*, 4(8), 13-44.
- De la Garza, E. (2003). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FLACSO.
- Erra, C. (2020). *Administración científica, fundamentos y principios de Taylor*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principios-de-taylor/>
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale: prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle*. H. Dunod et e. Pinat.
- Galicia, D. (2017). Apuntes críticos a propuestas básicas de Chester Barnard: algunas de sus limitaciones conceptuales. In: *XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. [online] Ciudad de México.
- Garcilazo, J. (2011). La Teoría de la Ecología Poblacional Examinada a la luz de Teorías Adaptacionistas. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 15(1).
- Glassman, R. (1973). Persistence and loose coupling in living systems. *Behavioral Science*, 18(2), 83-98.
- Grant, R. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. *California Management Review*, 33(3), 114-135.

- Goodin, R. (1998). *The theory of institutional design*. Cambridge University Press.
- Hannan, M. & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929- 964.
- Ibarra, E. & Montaña, L. (1986). Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias* (pp. 7–26). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Jauregui, M. (2016). *La Teoría de las relaciones humanas*. Aprendiendo Administración. <https://aprendiendoadministracion.com/la-teoria-las-relaciones-humanas/>
- Jepperson, R. (2001). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo. En *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 193-215). Fondo de Cultura Económica.
- Klinger, C. (2012). *Administración Clásica – Henry Fayol*. Emprendemiestrategia. La mejor guía del emprendedor. <https://emprendemiestrategia.wordpress.com/2012/10/01/administracion-clasica-henry-fayol/>
- LRH, L. (2020). *Teoría clásica de Henri Fayol*. LosRecursosHumanos.com. <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-henri-fayol/>
- March, J. (1994). Ambiguity and Interpretation. En *Primer on decision making: How decisions happen* (pp. 175–219). The Free Press.
- March, J. & Olsen, J. (1997). *El redescubrimiento de las instituciones: La base organizativa de la política, estudio introductorio de Rodolfo Vergara*. Fondo de Cultura Económica.
- Mayo, E. & Bagú, S. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Nueva Visión.
- Merton, R. (2002). *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Meyer, J. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Mintzberg, H., & Westley, F. (1992). Cycles of organizational change. *Strategic management journal*, 13(2), 39-59.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y Burocracia*. Ediciones Península.
- Navas, J. & Guerras, L. (1998). *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teorías y Aplicaciones*. Civitas,
- North, D. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Fondo de Cultura Económica.

- Portilla, L., Villa, C. & Arias, L. (2007). La teoría científica y su impacto en la empresa actual. *Scientia Et Technica*, 13(35), 311-314.
- Powell, W. & DiMaggio. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press.
- Ramos, G. & Triana, M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, 2(34), 309-314.
- Rodríguez, A. (1992). Poder y políticas en las organizaciones. *Psicología Política*, (5), 99-115. <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N5-5.pdf>
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad & Empresa*, 17, 11-32.
- Sainsaulieu, R., Francfort, I., Osty, F. & Uhalde, M. (1995). *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Desclée de brouwer.
- Salgado, E. (2003). Teoría de costos de transacción: una breve reseña. *Cuadernos de Administración*, 16(26), 61-78.
- Scott, R. (2012). Teoría contemporánea institucional. En *Organización e instituciones* (pp. 186-222). BBAP y Siglo XXI.
- Selznick, P. (1949). TVA and the Grass Roots.
- Simon, H. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Aguilar.
- Tannenbaum, A. (1962). Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 7, 236-257.
- Tite, D. (2020). Análisis de lectura Teoría de la Organización.
- Valdés, C. (2010). *Teoría de la organización y estructuras organizacionales*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/teoria-organizacion-estructuras-organizacionales/>
- Weber, M. (1992). *Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica*. Ensayo de sociología comprensiva.
- Williamson, O. (1993). The evolving science of organization. *Journal of Institutional and Theoretical Economics (JITE)/Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 149(1), 36-63.
- Zucker, L. (1999). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, (pp. 126-153). Fondo de Cultura Económica.