

Un acercamiento histórico y reflexivo a la Teoría Organizacional: un campo de batalla entre escuelas y pensamientos

A historical and reflective approach to Organizational Theory: a battlefield between schools and thoughts

Jovany Sepúlveda Aguirre¹ - Luis Fernando Garcés Giraldo²
Carlos Augusto Arboleda Jaramillo³ - David Alberto García Arango⁴

Resumen

Este texto se enmarca en dos aspectos clave para entender hacia donde se orienta el análisis relacionado con la teoría organizacional, siendo el primero un marco sintético de los distintos momentos centrales del devenir histórico de la teoría organizacional y el segundo basado en la manifestación de la teoría de la organización como un campo de batalla en el que cada corriente lucha por establecer sus interpretaciones y explicaciones acerca de las organizaciones a partir de sus intereses de análisis.

Palabras clave: estudios organizacionales, teoría de la organización, escuelas.

Abstract

This text is framed in two key aspects to understand where the analysis related to organizational theory is oriented, the first being a synthetic framework of the different central moments of the historical memory of organizational theory and the second based on the manifestation of the theory of the organization as a battlefield in which each current struggles to establish their interpretations and explanations about the organizations based on their analytical interests.

Keywords: organizational studies, organization theory, schools.

Introducción

Ninguna organización es ajena a los fenómenos que se presenten fuera de ella y que pueden afectar su rumbo: Las guerras, la migración global, la pobreza extrema, las condiciones políticas y económicas, las pandemias, entre otras, que hacen que las organizaciones estén en constante evolución y cambio. Por ello, es natural que en la actualidad se estudien las organizaciones, de cara a las nuevas tendencias u oportunidades que el entorno brinda, para abarcar la mayor cantidad de necesidades posibles.

Las empresas toman gran valor en una sociedad formal, donde son estas las encargadas de convertir las materias primas e insumos para finalmente obtener un producto o servicio de cara al cliente. "Los productos con los que estamos en contacto, como automóviles, escritorios, entre otros, se fabricaron en ambientes organizacionales. Trabajamos en organizaciones, incluso nuestras actividades de tiempo libre suelen realizarse en alguna clase de ambiente organizacional" (Hall, 1996). Las organizaciones tomaron gran revuelo cuando a

¹ Magister de Gestión de la Innovación Tecnológica, Cooperación y Desarrollo Regional del Instituto Tecnológico Metropolitano. Docente Investigador con categoría Asociado de Minciencias. Corporación Universitaria Americana. E-mail: jovaeib@gmail.com.

² Doctor y Posdoctor en Filosofía de la Universidad Pontificia Bolivariana. Posdoctor en Derecho de la Universidad Nacional de Colombia. Investigador Senior. Corporación Universitaria Americana. E-mail: lugarces70@gmail.com. Orcid: 0000-0003-3286-8704. Scopus Author ID: 57147348300

³ Candidato a Doctor en Administración, Magíster en Ciencias Administrativas, Especialista en Gerencia, Especialista en Gerencia de Proyectos y Administrador. Director de Innovación social en Oriente y Docente Investigador de la Corporación Universitaria Americana. ORCID 0000-0001-6055-9445. E-mail: caarboleda@americana.edu.co

⁴ Docente Investigador. Corporación Universitaria Americana. Licenciado en Matemáticas y Física. Magíster en Matemáticas Aplicadas. Investigador Senior clasificado en Colciencias. Email: dagarcia@coruniamericana.edu.co

través de ellas se podían llevar a cabo las grandes acciones transformadoras dentro de una sociedad.

Por lo anterior, el estudio y análisis de las instituciones y organizaciones tomo gran importancia en el siglo XX, pero no era fácil en aquellos tiempos realizar estudios u observación de campo, las organizaciones e instituciones, junto con sus individuos, empezaban a notar la trascendencia de estos entes que se encontraban en cualquier sociedad habitada.

Una de las razones por las cuales las organizaciones e instituciones deben ser estudiadas, es porque "Las organizaciones son un componente dominante de la sociedad contemporánea" (Hall, 1996) y, además, dichos "sistemas" generan resultados que deben ser evaluados en base a las expectativas planteadas y la sociedad notó que el termino institución iba más allá de una palabra o un significado, las organizaciones se convirtieron en una extensión de nosotros. En este sentido, Perrow (1984) establece que el carácter heterogéneo de las organizaciones requiere de modelos particulares y de propuestas conceptuales que ayuden a entender el funcionamiento de las organizaciones concretas. Asimismo, Scott (1987) menciona la importancia de prestarle especial atención a las organizaciones y replantear el nivel de análisis de la Teoría de la Organización, de tal manera que sea vista como un conglomerado no aislado sino inserto en el ámbito social.

En este sentido, en este texto se realiza un recorrido histórico de diferentes escuelas de pensamiento asociadas a la teoría de la organización, para entender por qué, en esta área, las teorías asociadas se presentan como un campo de batalla.

Desarrollo

Para iniciar una proposición histórica relativa a la teoría organizacional, se debe necesariamente iniciar por mencionar la *administración científica* como punto de partida de la TO (Ibarra y Montaña, 1986), que es donde se empiezan a hacer cosas o experimentos en las organizaciones. Es así como la administración científica (Taylor, 1971) constituyó el primer esfuerzo para

estudiar el trabajo con un método, a través de 4 cuatro principios, a saber:

- Desarrollo de una forma (ciencia) de *medición del trabajo* de las personas, que reemplazaba a las viejas prácticas empíricas.
- Proceso de *selección científica*, entrenamiento y desarrollo de los trabajadores, que sustituyera a los antiguos esquemas con los cuales los trabajadores se entrenaban por sí mismos lo mejor que podían.
- *Esfuerzo conjunto de los trabajadores* para asegurar que todo el trabajo se realizara conforme a los principios de la administración científica.
- La idea de que el trabajo y la *responsabilidad* son *compartidos* tanto por la administración como por el trabajador.

Mediante la aplicación de estos principios (estudios de tiempos y movimientos), orientados a crear "el mejor método de trabajo", Taylor propuso que una vez que se fijasen los estándares justos de desempeño se otorgaran incentivos a los trabajadores que hicieran esfuerzos adicionales. De acuerdo a su texto "Fundamentos de la administración científica" *el objeto principal de la administración en este sentido es asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con lograr la máxima prosperidad para cada uno de los empleados, asociado a su máxima eficiencia*" (Taylor, 1971, p. 19),

Esta corriente promueve en términos prácticos el *one best way* o menor manera de hacer, donde cabe destacar la importancia, a este nivel, de la organización de los primeros departamentos de planeación, la estandarización y diferenciación del trabajo mediante los estudios de tiempos y movimientos, y la implantación de sistemas de incentivos salariales asociados al rendimiento (Taylor, 1903 citado por Ibarra Colado, 1999, p. 4).

Sin embargo, la concepción del individuo en la corriente Taylorista, es que *el individuo es un apéndice de la máquina, sin pensamiento* (parecido a un mono)¹

¹ Se anota, además, que hoy después de 100 años de vigencia de la corriente Taylorista, se encuentran formas de organización en las que la gerencia direccional y los trabajadores sólo ejecutan, que corresponde a lo estable-

Asimismo, en el texto de Coriat (2000) “El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa” se denota lo que es para el Taylorismo y el fordismo el individuo y su oficio, en tanto que Taylor “constituye al oficio en blanco de ataque, no busca soslayarlo como hace la máquina, ni estimularlo como hacen los sistemas salariales, ni de dirigirlo contra sí mismo como hace el sistema de destajos, sino de destruirlo como tal” (Coriat, 2000, p. 23). Asimismo, para el Fordismo la eficacia se debe a la no pérdida de tiempo y movimientos, asegurando la producción en masa. Lo anterior, permite entrever unos puntos de encuentro entre Taylorismo/Fordismo en tanto la subdivisión del trabajo, la producción en masa y como nuevo modelo de producción.

De manera contraria, el texto de Coriat, Durand y Vervaeke (1982) muestran las repercusiones críticas del taylorismo / fordismo en la medida que la especialización llevada al máximo deriva en monotonía (ejemplo organización del trabajo película *Tiempos modernos*), *ambas corrientes desconocen el factor humano y quiebran las relaciones humanas al interior de la fábrica*, descalificación del obrero y pérdida de autonomía, considera al ser humano como un ser no pensante que lo inhibe del aprendizaje organizacional.

Por otra parte y como reacción a las corrientes descritas anteriormente, nace la teoría de la organización, con la aparición de la Escuela de las Relaciones Humanas o teoría de las relaciones humanas (Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957, Roethlisberger y Dickson, 1966; Desmarez, 1986) en las que, a través de experimentos iniciales de Mayo en la empresa Western Electric; él descubrió la importancia de los grupos informales mientras intentaba aplicar los principios de Taylor. La conclusión de Mayo sobre esta aparente contradicción de los principios taylorianos, fue que los *aspectos emocionales* del trabajo resultan más importantes que los físicos, y que la participación del *individuo social* es un componente fundamental de la productividad. En términos históricos administrativos, los experimen-

cido por esta corriente.

tos evidenciaron que existen en las organizaciones grupos sociales que tienen una cultura propia (que hace parte del factor humano). El postulado que mejor resume o define la Escuela de las Relaciones Humanas es que la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar, donde el trabajo es una actividad típicamente grupal, el individuo no reacciona como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.

Otro pilar histórico de la teoría de las organizaciones, es la Teoría de la Burocracia, o la organización como una estructura de dominación, en donde encontramos como uno de sus principales representantes a Weber (1924) con la sociología de la dominación. Weber sostiene que la forma más eficaz de organización es parecida a una máquina. Se caracteriza por reglas, controles y jerarquías, y es impulsada por la burocracia. Este modelo también es conocido como racional legal.

El trabajo de Weber caracterizó a la autoridad como carismática, tradicional y racional-legal. La forma organizativa que resulta de aplicar la autoridad legal es el modelo de organización burocrático, cuyos rasgos distintivos son:

- Las relaciones entre los miembros del grupo son impersonales y están regidas por criterios formales. Cada persona actúa de acuerdo a lo que le exige su puesto y no sobre la base de la amistad, la relación familiar, la pertenencia a una etnia, religión, raza —lo que en nuestro entorno se podría denominar compañerismo.
- La división del trabajo y la especialización son requisitos del funcionamiento eficaz. Cada puesto tiene definidas sus tareas, y las responsabilidades de empleados y directivos son acordes a ellas.

En esta escuela, se pueden relacionar otros pensadores que han aportado a su desarrollo teórico, tal es el caso de Merton (1946) el cual menciona que “el tipo ideal de una organización formalista es la burocracia”, Crozier (1963) que aporta que la forma de organización burocrática es un sistema de relaciones de poder re-

lativamente estable, y finalmente Mouzelis (1967) el menciona que el tipo de idea de burocracia tiene alguna características definidas con control basado en conocimiento, naturaleza jerárquica, efectos funcionales y disfuncionales de las relaciones de poder, entre otros).

En definitiva, el postulado que define a esta teoría es que la mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, con una estructura y naturaleza jerárquica que permea las relaciones de poder y de conocimiento.

Siguiendo con este recorrido histórico, nos encontramos con la teoría del comportamiento, donde su iniciador fue Herbert Simon, donde y la idea central de su propuesta es que *la toma de las decisiones es el punto fundamental de la administración*. Por lo tanto, el estudio del proceso de decisión es básico para explicar la tarea más importante de los directivos.

Para este pensador y para otros pensadores como de esta escuela como March y Cyert, la tarea más importante de un administrador es definir el problema para tomar las decisiones adecuadas. Simon destaca que en una organización los empleados de todos los niveles toman decisiones.

La otra forma de clasificación de las decisiones —según Simon—, tiene que ver con la programación. Aquí se distinguen dos tipos: decisiones programadas y no programables. Las primeras pueden seguir procedimientos establecidos y las segundas por su complejidad no tienen precedentes útiles.

En resumen, en esta teoría la mejor forma de organización es la que permite que *los individuos de todos los niveles tomen decisiones* y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad.

Por último, en esta primera parte de revisión de la teoría organizacional, encontramos la teoría de la contingencia con representantes como Woodward y Pugh et al (con énfasis en la estructura) y Burns y Stalker Lawrence y Lorsch (Con énfasis en el ambiente). Esta teoría *representa el*

primer gran rompimiento con los criterios universalistas. La creciente importancia del estudio del medio ambiente en las organizaciones como una de las *variables fundamentales del éxito* de un negocio, condujo a la creación de esta teoría que percibe a la empresa como un *sistema abierto*.

Todo lo anterior, sirve para reafirmar lo expresado en la segunda parte de esta disertación, donde se evidencia que se encuentran algunas complementariedades entre algunas Escuelas y teóricos, sin embargo, *son más los puntos divergentes entre ellos*, dando lugar a lo expresado por Perrow (1984) en “La historia del Zoológico” o la vida en el arenal organizativo, *donde cada autor se encarga de su pequeña bestia* o cada niño está en el jardín jugando por su lado, sin tener en cuenta a los otros, así se puede pensar acerca de la teóricos en esta disciplina y de su sentido de pensar en la organización, que hacen aportes desde su perspectiva, unas veces tan cerca, otras veces tan lejos, sin embargo, cada aporte ayuda a conocer desde la profundidad de su mirada un aspecto que en cierta medida sirve para analizar la organización, o una en particular, dependiendo finalmente de sus propias particularidades.

Conclusión

Las organizaciones siempre han existido y han sido un componente dominante para el desarrollo de las diferentes sociedades, por ello, su entendimiento desde el devenir histórico y la forma en cómo se han constituido es de gran relevancia.

Es en este sentido, que se hace necesario comprender que el carácter heterogéneo de las organizaciones requiere de modelos particulares y de propuestas conceptuales que ayuden a entender el funcionamiento de las organizaciones concretas. Por ello, diferentes teóricos a través de la historia han conformado diferentes escuelas de pensamiento alrededor de la organización, de forma tal, que sus aportes, aunque se puedan ver como un campo de batalla en la que se busca ser el predominante, cada uno de estos aportes han permitido establecer un *corpus* teórico que le da forma a las diferentes tipos de organi-

zaciones y su configuración en un contexto determinado.

Lista de Referencias

- Coriat, B. (2000). El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. México: Siglo XXI editores.
- Coriat, B.; Durand, C; Vervaeke, M. (1982). Industrialisation et mode de vie. *Bibliographie critique. L'Année Sociologique*, 32, pp. 493-51
- Crozier, Michel. (1963). Le phénomène bureaucratique. Le seuil.
- Hall, R. (1996). Organizaciones, estructuras, procesos y resultados. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ibarra Colado, E. (1999). Los saberes sobre la organización etapas, enfoques y dilemas. En: Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico / coord. por Carlos Alberto Castillo Mendoza. México.
- Ibarra, E. y Montañón, L. (1986). Teoría de la organización. Fundamentos y Controversias. México: UAM-I.
- Merton, R.K. (1946). Mass persuasion, con M. Fiske y A. Curtis. New York: Harper and Brothers.
- Mouzelis, N. 1971. Peasants, modernization and development. *Development and Change*, 4(3).
- Perrow, C. (1984). Una sociedad de organizaciones. *Revista Reis*, 59, 19-53.
- Scott, W. (2005). Institutional Theory: Contributing to a Theoretical Research Program. CTR.
- Taylor, Frederick W. (1971). Principios de la Administración científica. México: Herrero Hermanos.
- Weber, Max. (1924). *Economy and Society*, edited by Guenther Roth and Claus Wittich. Berkeley: University of California Press.