

TRANSFERENCIA DE MODELOS

a la Teoría de la organización:
una discusión inacabada

*Agustín Vilchis Vidal
Nelly Karina Jiménez Genchi*

RESUMEN

Ofrecer un análisis ontológico, epistemológico, metodológico y de naturaleza del individuo, como parte del constructo de la Teoría de la organización. La conformación de esta disciplina se ha alimentado de planteamientos tan disímolos, que muestran el enriquecimiento de este campo de conocimiento. La composición de la Teoría de la organización trae consigo grandes aportaciones de diferentes ramas del saber. Para esta discusión consideramos las ciencias naturales, las ciencias sociales y otras (marcadas como seudocientíficas). El método que se utilizó fue una revisión documental de los tres grupos señalados: el primero de ellos, se refiere a las ciencias naturales con algunas contribuciones conceptuales y metodológicas provenientes de ramas como: física, química, matemáticas y biología. El segun-

do corresponde a las ciencias sociales, tales como: sociología, ciencia política, psicología, antropología, administración y filosofía. Finalmente, otras aportaciones (esotéricas), tales como: I ching, eneagrama y feng shui. Los resultados encontrados muestran que, al integrar la Teoría de la organización, convergen proposiciones diversas, las cuales enriquecen la forma de abordar el análisis de las organizaciones.

Palabras clave: transferencia de modelos, visión multidisciplinar, complejidad organizacional.

INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene como intención ofrecer un panorama global de las diferentes aportaciones y transferencias de modelos para construir la Teoría de la organización. Con esa misión,



nos daremos a la tarea de estructurar el presente trabajo en tres apartados. El primero de ellos consiste en describir los principales enfoques y planteamientos de las ciencias naturales y corrientes teóricas, como son: matemáticas, física, química y biología, que integran los marcos de referencia, los cuales han sido utilizados por estudiosos y practicantes de las organizaciones.

La segunda gran etapa, se integra por las aportaciones, principios, enfoques y visiones de las principales ramas sociales, desde la ciencia política, sociología, psicología, administración, antropología y filosofía. Si bien es cierta la existencia de otros campos de estudio, los mencionados son los de mayor preocupación por el entendimiento de las empresas.

En una tercera división, nos enfocaremos en propuestas no reconocidas como conocimiento científico por la comunidad académica. Sin embargo, con gran aplicación y uso por parte de los diferentes actores de las organizaciones, sin importar el nivel jerárquico. Dentro de éstas, indicaremos las propuestas de metodologías antiquísimas provenientes del lejano y del Medio Oriente, tal es el caso del feng shui, I ching, eneagrama y lo establecido en tratados de astrología.

Todo ello, analizado y clasificado bajo los lineamientos de sus antecedentes ontológicos, epistemológicos, de naturaleza humana y metodológica, en su caso establecido para el análisis de la naturaleza de las ciencias sociales, y en este trabajo ampliado a las ciencias naturales y corrientes esotéricas (Burrell y Morgan, 1985).

Derivado de lo anterior, los límites de la Teoría de la organización se van disseminando y trasladando a nuevos estadios, donde las disciplinas se combinan, permutan y prestan marcos de referencias, y la adaptación de metodologías, entre ciencias y disciplinas, es una realidad. En otras palabras, la demarcación de los

estudios de la empresa se amplía para incorporar ideas procedentes de todas las disciplinas, que parezcan ser útiles en el momento (Pfeffer, 2000).

ANTECEDENTES

La composición de la Teoría de la organización, es el resultado de más de un siglo de trabajo y representa el esfuerzo de variados y antagónicos autores en el devenir de las raíces de esta nueva disciplina. Con el nacimiento de la empresa moderna, a finales del siglo XIX, enmarcada en un contexto de cambios estructurales en las formas de producir bienes para una sociedad masiva demandante de tales satisfactores, surgen propuestas de trabajos encaminadas a estudiar los mecanismos que ofrecen soluciones a las problemáticas planteadas en la vida cotidiana de las incipientes organizaciones. Encontrar la mejor manera de hacer las cosas, utilizar mejor los recursos de la compañía y cumplir con parámetros de producción y estandarización de actividades y piezas, eran los principios de las unidades económicas de principios del siglo XX.

Bajo este contexto, con el paso de los años se van generando nuevos desafíos en la vida cotidiana de la organización, se le da más énfasis a las relaciones humanas. El enfoque de preocuparse por las relaciones entre el personal, que pasa una parte significativa de su tiempo en la empresa, trae consigo planteamientos que pretenden ofrecer respuestas a las conductas humanas, que son relativamente indeterminadas, multidireccionales y, en muchos casos, contradictorias. Ello propicia una convergencia de disciplinas y ciencias, cuyo objetivo es aportar visiones y herramientas para comprender y predecir el comportamiento de las personas al integrar compañías con múltiples propósitos, desde lo económico hasta lo social, pasando

por lo religioso y muchos otros fines y características de integración.

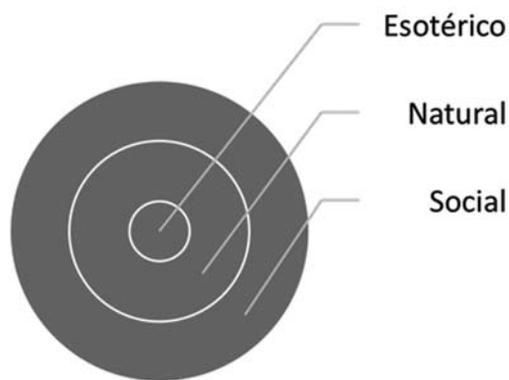
Precisamente esta conformación de redes dentro de la Teoría de la organización, por un lado, y de las empresas, por el otro, fomenta la pluralidad de pensamiento, ideas, enfoques y metodologías, donde la jerarquía se sustenta sobre la realidad única que no permite oposiciones (Zimmermann, 2004). Aunque en los estudios organizacionales esa realidad tiene que ver con las diferentes percepciones y posturas del individuo de la compañía y del investigador, que le dan un significado e interpretación distintos.

La diversidad organizacional no es sinónimo de independencia, sino de intersección simbólica (Montaño, 2000). Es decir, cada uno de los actores de una empresa está influenciado por elementos, principios e ideologías de la comunidad a la que pertenecen y llevan sus formas de concepcionar la realidad a las compañías e interpretan de diferentes maneras los mensajes e imágenes de la organización.

De los ochenta a la fecha, se ha dado un crecimiento exponencial de diversos planteamientos dentro de la disciplina de los estudios empresariales y de la Teoría de la organización. Esto ha propiciado una revolución teórica, conceptual y metodológica; además, origina una lucha desenfadada de creatividad e imaginación de los investigadores, con la finalidad de ofrecer aproximaciones a los estudios organizacionales y aportar argumentos al debate permanente de la aprehensión de los fenómenos. La posible unidad de la Teoría de la organización, va creciendo y los campos del conocimiento que van aportando también se incrementan. Pese a que algunos autores agregan las disciplinas de arte como modelos que se pueden trasladar a la Teoría de la organización (ver figura 1).



Figura 1. Composición de la Teoría de la organización



APORTACIONES DE LAS CIENCIAS NATURALES

En un campo tan amplio, ambiguo y polivalente como es el estudio de las organizaciones, la flexibilidad de los enfoques y conceptualizaciones toma referencias de las ciencias exactas, como es el caso de las matemáticas. En los principios y teoremas, se hace referencia a los modelos matemáticos que pretenden explicar el comportamiento de las variables, identificando las causas y los efectos generados, y así poder predecir su actuación.

Por ejemplo, el diseño de experimentos fue planteado para modelar el comportamiento de los sistemas, primordialmente, aunque con mayor estructura metodológica e instrumentos técnicos; por ejemplo: análisis de correlación, análisis de regresión lineal simple y análisis de regresión lineal múltiple, ecuaciones estructurales, entre otros más. En los casos mencionados, lo importante es definir las variables sujetas de interés para poder establecer la dependencia e independencia de ellas, y así estar en posibilidades de poder conocer las interdependencias y predecir el comportamiento.

En muchas de las situaciones, se tiene la intención de predecir el comportamiento de las personas con base en la manipulación de algunas variables, como es el caso de incentivos, reconocimiento al empleado, enriquecimiento del trabajo, mejora de las condiciones ambientales, autonomía laboral, sólo por citar algunas. Otra aportación de uso frecuente en las empresas, es la simulación, donde la metodología aplicada es similar al diseño de experimentos, pues se agregan la modelación de situaciones reales, definiendo variables y construyendo algoritmos, además de utilizar distribuciones de probabilidad (normal, binomial, Poisson, t de student, etcétera) y la generación de números aleatorios.

Con ello, se hacen corridas de los algoritmos y se procede a representar el comportamiento de los fenómenos sujetos de estudio. Hay una gran variedad de procesos de simulación, que abarcan desde cuestiones rígidas, como es el desempeño financiero de la empresa, hasta cuestiones sutiles, como es la generación de roles de los integrantes de las organizaciones en la consecución de objetivos y la lucha de estrategias. Tal es el caso de la simulación de negocios dentro de la

Teoría de juegos y diversos algoritmos de investigación de operaciones.

Para ejemplificar lo anterior, se consultó un estudio donde el modelo matemático simula la aparición de protocélulas autopoieticas (Ono, 2005). Se ha precisado que la adquisición de protocélulas, generación y mantenimiento, era uno de los pasos evolutivos más importantes del primer tiempo de la vida. En este caso, se presenta un modelo de cómputo que demuestra la aparición y evolución de las estructuras de generación y mantenimiento para la reproducción. Además, el análisis de las condiciones bajo las cuales las moléculas de autos catalíticos y precelulares se desarrollaban en protocelulares de autorreproducción.

El artículo se centra en los índices de la fuente de recursos moleculares como parámetros ambientales y explora los caminos de la evolución de la réplica molecular a la reproducción celular bajo varias condiciones. Los resultados demostraron que la organización espontánea de protocélulas de un estado inicial al azar, ocurre en una región del parámetro donde el metabolismo llega a ser difícil, debido a una fuente escasa de recursos, pero una vez que las estructuras de la célula se organicen, pueden sobrevivir en una gama más amplia de ambientes. Investigamos la evolución dentro de ambientes temporal o espacial que cambiaban y encontramos que las protocélulas pueden asumir el control del sistema metabólico precelular después de la transición.

En forma análoga, en los estudios de la organización se fomenta la definición y modelación de las variables de interés. En las corrientes posmodernistas se habla del proceso de autopoiesis en las empresas y la generación de nuevos enfoques y visiones para las aproximaciones a la interrelación y arreglos organizacionales. Una de esas corrientes es el planteamiento de las estructuras flojamente acopladas y su impacto en la creatividad y el manejo



de la autonomía entre los actores de una compañía (Luhmann, 1997).

Otro caso de simulación y aplicación de patrones matemáticos tiene que ver con la aplicación de modelos virtuales, donde se integran tres dimensiones, ecológica, económica y social, generando un proceso de simulación de producción verde en la industria textil en una localidad de Estados Unidos. El objetivo de ese trabajo consistió en conformar una red interorganizacional, que incluya la cadena de la producción textil, la comunidad, los reguladores y los fabricantes locales y estatales. El valor de este trabajo fue la comprensión del concepto de redes, muy utilizado en la informática actual, y la aplicación de modelos matemáticos a desafíos reales en ambientes rápidamente cambiantes y donde confluyen intereses diversos, como son las organizaciones y los actores de la comunidad y los fabricantes, así como grupos de presión e influencia como son los ecologistas (Manning y Moore, 2005).

Por otro lado, las aproximaciones de la química a la Teoría de la organización se aprecian claramente en algunos conceptos, los cuales tienen que ver con las estructuras moleculares de los elementos y los principios que regulan su comportamiento. Basta mencionar la Tercera Ley de la Termodinámica, que habla sobre la naturaleza del equilibrio de los sistemas: mientras una variable o grupo de variables no perturbe el sistema, en ese sentido se produce una alteración a los elementos componentes de la reacción química con efectos en el sistema y una entropía, cuya definición es una tendencia al desorden. De hecho, la formación del universo y la teoría aceptada por la comunidad científica tiene que ver con la gran explosión, es decir, el ciclo de conjunción y explosión. Haciendo una referencia a los estudios de la organización, se puede trasladar al comportamiento de las fusiones e integraciones de nuevas

empresas y el cambio que ello representa para los integrantes de las instituciones involucradas en esos procesos de nacimientos y muertes de las compañías.

Para mostrar la transferencia del modelo de la Tercera Ley de la Termodinámica en el análisis metafórico de las organizaciones, mostraremos un caso de la revisión de algunos aspectos en la transformación industrial y la desregulación conducida, y las diferencias existentes entre firmas, un caso de análisis en la economía emergente de la India (Putatunda, 2005). Aquí se establece que la desregulación es un estímulo externo, el cual acciona la transformación industrial; sin embargo, la entropía creciente puede causar la fragmentación de empresas existentes en una sección, mientras que la adaptación sistemática puede conducir a la concentración de ellas en un sector, es decir, nos encontramos ante los extremos de los efectos de una decisión. La perspectiva de la organización industrial conduce a cuestionar por qué las firmas en una compañía comparten una función común de la tecnología o de la producción. Las condiciones particulares provocarán sus respuestas a los estímulos externos y los resultados son poco probables de diferenciar desde el punto de vista cualitativo. Sin embargo, para aminorar las consecuencias se puede hacer un análisis de los recursos y capacidades, y buscar el equilibrio o la homeostasis, sugerida por los supuestos de la química.

APORTACIONES DE LAS CIENCIAS SOCIALES

Otro artículo consultado concibe una aproximación a la economía ecológica y el marxismo clásico (Burkett y Foster, 2004), el cual hace un análisis del "Socialismo y la unidad de las fuerzas ambientales" y una valoración retrospectiva de las aportaciones de Sergei

Podolinsky en la historia de la economía ecológica, junto con la reacción de Marx y de Engels al trabajo de Podolinsky. Los autores demuestran que, al contrario de la sabiduría convencional, Podolinsky no estableció una base termodinámica plausible para la Teoría del valor del trabajo, que habría podido ser adoptada por Marx y Engels.

Por otra parte, Marx y Engels no descuidaron y no rechazaron precipitadamente el trabajo de Podolinsky, como se supone comúnmente, pero lo tomaron bastante en serio para escudriñarlo profundamente en la crítica. Lo que vale la pena destacar de este trabajo, es la combinación de modelos, enfoques y paradigmas, los cuales enriquecen el estudio y presentan un reflejo de la Teoría de la organización, donde confluyen diferentes disciplinas, como es el caso planteado, pues podemos señalar la economía, la sociología, la química y la ecología.

Una de las conclusiones finales del artículo destaca las limitaciones severas impuestas por su reduccionismo de la energía y la concepción de sistema cerrado, pensando con respecto a Marx y Engels, y la cuestión metabólica al concepto de economía ecológica dentro de un campo del conflicto social y la perversidad de las organizaciones al afectar su medio ambiente. Bajo el criterio económico, es más fácil reparar los daños que conformar una filosofía de empresa limpia y sustentable, así como respeto por su entorno, con la denominación de industria limpia. Con ello, estamos en posibilidades de afirmar el cambio conceptual y polifacético de las investigaciones actuales, que ofrecen al investigador actuar por los múltiples enfoques y paradigmas, con la finalidad de entender y precisar el objeto de estudio y en esa medida, disponer de modelos con una ascendencia de variadas disciplinas.

Aunque la biología corresponde a las ciencias naturales, hay una transferencia



de planteamientos a las ciencias sociales; por ejemplo, hay una analogía del funcionamiento de los organismos celulares, donde el biólogo Ludwig von Bertalanffy plantea la conceptualización de sistema cerrado y sistema abierto, haciendo una clasificación y definición de elementos, homeostasis, frontera del sistema, medio ambiente y resultados, entre otros más (Ackoff, 1991), para posteriormente ser perfeccionado en la llamada caja negra del matemático Norbert Wiener (1985), quien postula el denominado enfoque de control cibernético, mismo que agrega conceptos de retroalimentación e interdependencia del sistema, así como variables de control.

Con base en estos postulados, se han hecho infinidad de trabajos, donde se considera a la organización como un sistema que intercambia insumos y servicios con su medio ambiente, generando productos, desechos e influencia mutua. Dentro de toda la gama extensa de estudios, ejemplificaremos la utilidad instrumental del enfoque de sistemas con un artículo donde el autor hace un recorrido a través de cinco décadas.

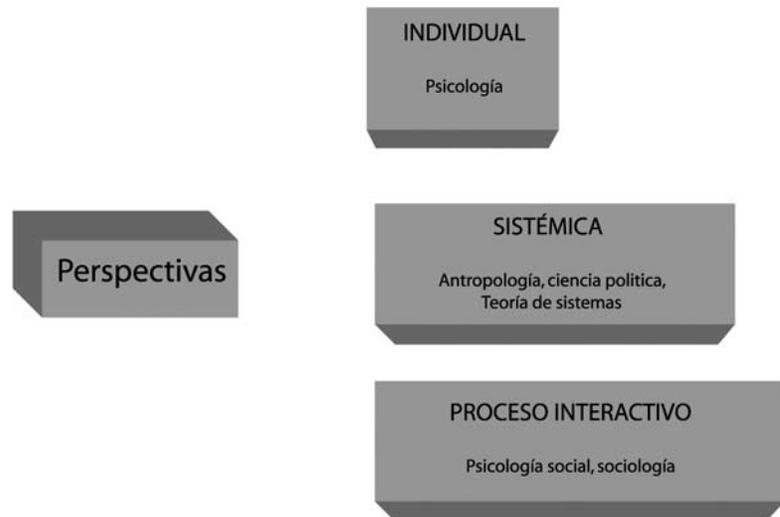
A través de esta temporalidad, se analiza el devenir histórico y empírico de la concepción de sistemas y la dinámica general del cambio, utilizando la metáfora de las artes, y este trabajo lo enfoca a los sistemas de salud (Schein, 2006); además, agrega elementos de cultura, persuasión coactiva y las transformaciones en las profesiones enfocadas al estudio de las empresas. Asimismo, el autor propone que para analizar cualquier organización o sistema, se deben de contemplar tres perspectivas para involucrar a los diferentes actores de la misma. La primera de ellas es la perspectiva individual, la cual se apoya en la psicología y lo que intenta entender es la idiosincrasia de los componentes de la compañía.

La segunda es la perspectiva sistémica, que tiene sus fundamentos en las

ciencias sociales como: antropología, ciencia política y Teoría de sistemas. Dentro de esta visión, se deben observar las medidas de desempeño en todo el nivel del sistema, así como la cultura y el involucramiento de sus integrantes.

La tercera perspectiva es la del proceso interactivo, que se basa en la psicología social, sociología, y otros procesos y teorías dinámicas. Es necesaria para comprender una interacción activa, que ocurre entre los diferentes niveles de un sistema, tal como se observa en la figura 2.

Figura 2. Perspectiva del análisis sistémico



Fuente: elaboración propia (basada en: Schein, 2006).

Como podemos observar, hay una integración de las ciencias sociales en las diferentes perspectivas y/o dimensiones de la visión sistémica, pese a que el dilema nunca terminará entre lo individual y lo colectivo, la organización y la sociedad. Otro debate más consiste en la influencia de los líderes en la creación de la empresa y su cultura, o si la cultura

y las fuerzas sociales producen líderes. Además, como las compañías influyen en sus miembros y, a su vez, éstos modifican las instituciones, consideramos que hay una interrelación mutua entre las organizaciones y los individuos con modificaciones de conducta bidireccional individual-colectiva.



Precisamente la dimensión de lo individual y lo colectivo, ha provocado un intenso debate, donde hay una gran cantidad de enfoques y posturas, así como perspectivas para abordar los fenómenos sociales y empresariales, y la mutua influencia de transformación. Al respecto, y continuando con la transferencia de modelos a la Teoría de la organización, es importante ingresar al debate desde la visión extrema de los conceptos, tal es el caso de la agencia contra la estructura, y esto lo llevamos a niveles de análisis más detallados. Así estamos en posibilidades de poner en la mesa lo individual contra la situación, la selección de estrategias contra el determinismo del medio ambiente (Battilana, 2006).

Lo anterior, nos lleva a cuestionar que las empresas y los individuos están limitados, por un lado, y capacitados, por el otro, dentro de un medio ambiente institucional, es decir, tienen una relación interdependiente, lo cual es enriquecedor, pues se aborda de diferentes perspectivas y niveles de análisis.

Esta dualidad genera el isomorfismo y lo constitutivo entre las relaciones individuo/colectividad, con lo que se ha propiciado una avenida amplia para investigar e incorporar modelos de diferentes disciplinas y campos del conocimiento, direccionando sus esfuerzos para llenar crisoles de conceptos, tendencias y modelos para la definición de marcos de trabajo en los estudios de la organización (ver figura 3).

Conforme la elaboración del presente artículo avanza, nos encontramos ante la diversidad y la pluralidad de las aportaciones de los multivariados y multiparadigmáticos campos del conocimiento. Dentro de todos ellos, vale la pena destacar las aproximaciones de la ciencia política y las concepciones de estrategia, palabra utilizada por amplios sectores de la población, al parecer sin un análisis certero de la definición.

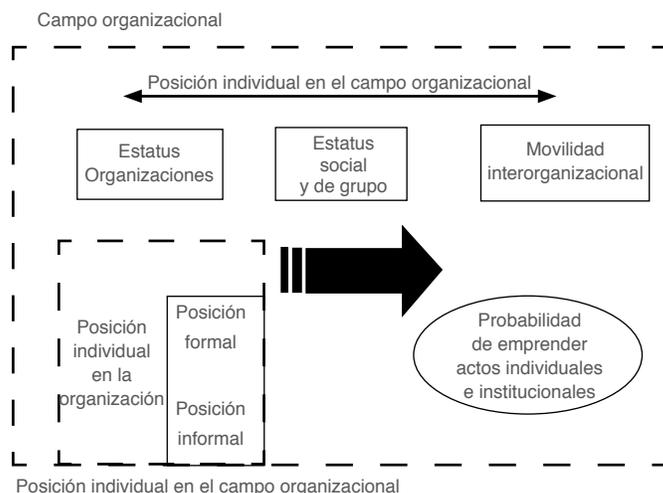
El uso del término estrategia, se enfrenta al problema de la diversidad de significados que se le pueden atribuir, variando conforme a las distintas perspectivas que caracterizan el estudio de las organizaciones. El primer problema al que nos enfrentamos cuando se estudia la estrategia, es la amplitud conceptual del término “estrategia” (Mahoney, 1993). No obstante, la palabra estrategia deriva del griego “strategia”, que significa general (“generalship”), y fue usada primero por los ingleses en 1688.²

De acuerdo al Diccionario Militar, de James, de 1810, la “strategia” se refiere a algo dado fuera de la visión del enemigo, donde las “tácticas” fueron medidas tomadas inmediatamente frente a un adversario. Las palabras “estratega” (strategist) y estratagema (stratagem) aparecen en 1825 y 1838, respectivamente, y están más relacionadas a la noción medieval de estrategia como un arte o habilidad especial (Willmott, 1992).

Así, tenemos que los orígenes del concepto de estrategia se encuentran fuera del ámbito organizacional, los cuales son ubicados en el ámbito militar, pues es ahí donde el término adquiere su dimensión real. Arellano (2000) señala que “el pensamiento estratégico y su conceptualización nacieron de manera concreta en los campos de batalla como un arte enteramente militar teniendo como principal preocupación diseñar acciones en espacios no controlables”.

Desde la perspectiva militar, la estrategia busca elaborar un “diseño de una direccionalidad”, que permita visualizar la naturaleza de las posibles relaciones entre los actores, pero nunca pretendiendo que se les pueda controlar o predecir (Arellano, 2004). En esta visión, el “otro”

Figura 3. La habilidad del rol individual a la posición social



Fuente: modificación basada en: Battilana (2006).

2 Sin embargo, esta palabra la podemos ubicar desde los escritos antes de la era cristiana en el libro El arte de la guerra, de Sun Tzu.



es parte fundamental para la elaboración de la propia estrategia, porque el fin mismo de ésta consiste en vencer la estrategia del otro; esto es lo que determina, en última instancia, el éxito estratégico (Arellano, 2000).

El uso académico del concepto ha empleado, por consecuencia, el término diseñado en sus fuentes militares y competitivas. Es a partir de Hofer y Schendel (1996) cuando se logra incorporar el concepto de estrategia como un campo para el desarrollo y renovación de las empresas, y más específicamente como guía de las operaciones de la organización. En palabras de los autores: “es posible identificar una visión compartida de la estrategia como alguna necesidad de la organización o medidas a fin de ganar o establecer su legitimidad en el mundo de la rivalidad competitiva, así la estrategia es lo que hace a una firma única, un ganador o un sobreviviente”.

Entonces, “la no predecibilidad”, la importancia de los “otros” actores, la idea de la direccionalidad, el conflicto y el poder, así como los elementos que hablan del diseño estratégico “en espacios de alta movilidad” (Arellano, 2004) son las características de la estrategia.

OTRAS APORTACIONES (ESOTÉRICAS)

Existen otros modelos de aproximación al quehacer organizacional, aunque en los medios académicos formales no están reconocidos, los cuales establecen metodologías y principios milenarios de culturas sólidas para abordar algunas de las actividades sustantivas de las empresas y de las relaciones entre los integrantes, así como la toma de decisiones a todos los niveles de la compañía. El conocimiento llamado esotérico participa en la lucha multiparadigmática de los

estudios organizacionales. En occidente hemos escuchado de manera frecuente planteamientos de la filosofía oriental, tales como: oráculos, disposición de los muebles y construcción de inmuebles tendientes a armonizar el flujo de energía de una zona de trabajo. Además, marcos de referencia que nos permiten clasificar a las personas de acuerdo a los denominados eneatis, entre otros aportes más a la comprensión de la empresa.

Se consultó un trabajo exploratorio en compañías chinas, el cual habla de la superstición y el rol que ésta juega al momento que los ejecutivos toman las decisiones (Tsang, 2004). En ese trabajo, se confirma la percepción general de que la superstición constituye una parte crucial en la vida de los hombres de la sociedad china.

Esa superstición ayuda a los ejecutivos chinos para aliviar la ansiedad ante la incertidumbre de los negocios. Aunque el rol de la superstición ha sido considerado como irracional y carece de bases científicas, sus practicantes y seguidores pueden probar los antecedentes y validar instrumentalmente su utilización. Resulta interesante que la economía emergente más importante del siglo XXI continúe con prácticas antiquísimas.

Derivado del estudio en cuestión, más de la mitad de los entrevistados admitió haber experimentado disonancias cognitivas; aún más, no deberían tomar decisiones irracionales pero lo hicieron. De igual manera, otro elemento descubierto es la proliferación del llamado feng shui. Expertos en la aplicación de esta herramienta influyen significativamente en los consejos a sus clientes y son decisivos para la toma de acciones de los ejecutivos chinos.

CONCLUSIONES

La intención de presentar un abanico de aportaciones de diferentes ramas disciplinarias del conocimiento, es ofrecer un panorama global e integral de los esfuerzos de muchos estudiosos de la organización, preocupados por propiciar esferas conceptuales para la discusión y el debate. El aportar visiones “novedosas”, donde fusionan, mezclan y construyen nuevas formas epistemológicas, ontológicas, de naturaleza humana y metodológicas, trae consigo un tamiz, donde podemos generar una descripción más profunda de los postulados y estar en posibilidades de rastrear los procesos de generación del conocimiento, y lograr, si es factible y benéfico, construir y expandir marcos de trabajo de la Teoría de la organización.

En ese mismo orden de ideas, no es tarea fácil definir y aplicar los criterios de selección de las variadas y prolíferas posturas de los estudios de la empresa. Si bien es cierto que, ante un crecimiento exponencial de trabajos de investigación, se corre el riesgo de estrechar el campo de estudio, aunque hay que analizar con un espíritu crítico y tolerante las aportaciones de tipo pseudocientífico, ambiguo y etéreo, es recomendable, sin el afán de ser reduccionistas, mantener un ambiente crítico y metodológicamente formal para el estudio de tales trabajos de investigación.

Los traslados de otras disciplinas, como es el caso de las ciencias naturales, ciencias sociales, humanidades y artes, así como aportaciones esotéricas, nos ayudan a construir el entendimiento de las empresas. Estas aproximaciones pseudocientíficas tienen cabida en el empirismo ante la carencia de marcos teóricos robustos, capaces de explicar los sucesos cotidianos de la vida organizacional y la imposibilidad de predecir el comporta-



miento de las sociedades ante escenarios turbulentos. Existe el riesgo de que trabajos de esa naturaleza cubran el campo de los estudios empresariales y que las curas milagrosas a los problemas complejos y dinámicos de las organizaciones, proliferen.

Los estudiosos y practicantes de la Teoría de la organización señalan que es necesario fomentar y mantener la visión crítica continua, es decir, la amplitud de las observaciones encontradas muestra la complejidad y la relevancia de las compañías en la sociedad. La crítica se polariza porque la organización es una forma útil para la sociedad y esta utilidad es perversamente manipulada por las élites dominantes, dando énfasis a modelos conceptuales favorables a sus propósitos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ackoff, R. (1991). *Rediseñando el futuro*. México, Limusa Editores.
- Arellano, D. (2004). *Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional*. México, Fondo de Cultura Económica.
- (2000). *Reformando al gobierno. Una visión organizacional del campo gubernamental*. México, Porrúa.
- Battilana, J. (2006). "Agency and Institutions", en: *Organization*, núm. 5, vol. 13, pp. 653-676.
- Burkett, P. y J. B. Foster (2004). "Ecological Economics and Classical Marxism", en: *Organization and Environment*, núm. 1, vol. 17, pp. 32-60.
- Burrell, G. y G. Morgan (1985). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. New Hampshire, Heinemann.
- Hofer, Ch. W. y D. Schendel (1996). *Strategy Formulation: Analytical Concepts*. St. Paul, West Pub. Co.
- Luhmann, N. (1997). *Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. Barcelona, Anthropos.
- Mahoney, J. (ed.) (1993). *Comparative Historical Analysis in the Social Sciences*.
- Manring, S. L. y S. B. Moore (2006). "Creating and Managing a Virtual Inter-organizational Learning Network for Greener Production: A Conceptual Model and Case Study", en: *Journal of Cleaner Production*, núm. 2, vol. 4, pp. 5-25.
- Montaño, L. (2000). "Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias", en: *Iztapalapa*, año 20, núm. 48, enero-junio, pp. 35-52.
- Ono, N. (2005). "Computational Studies on Conditions of the Emergence of Autopoietic Protocells", vol. 13, junio. Keihanna Science City, Kyoto, Japón; pp. 1-17.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la Teoría de la organización*. México, Oxford.
- Putatunda, B. (2005). "Some Aspects of Deregulation-led Industrial Transformation and Inter-firm Differences", en: *Global Business Review*, núm. 1, vol. 6, pp. 15-27.
- Schein, E. H. (2006). "From Brainwashing to Organizational Therapy: A Conceptual and Empirical Journey in Search of 'Systemic' Health and a General Model of Change Dynamics. A Drama in Five Acts", en: *Organizational Studies*, núm. 2, vol. 27, pp. 287-301.
- Tsang, E. (2004). "Toward a Scientific Inquiry into Superstitious Business Decision-making", en: *Organizational Studies*, núm. 6, vol. 25, pp. 923-946.
- Willmott, H. y Mats Alvesson (eds.) (1993). *Critical Management Studies*.
- Wiener, N. (1985). *Cybernetics: or control and Communications in the Animal and the Machine*. New York, John Wiley & Sons, pp. 15-40.
- Zimmermann, A. (2004). *La gestión de redes: caminos y herramientas*. Quito, Ecuador; Ediciones Abya-Yala.

