

Olga L. Anzola Morales - Carlos J. Núñez Rodríguez - María T. Magallón Díez
Compiladores

PROBLEMAS CONTEMPORÁNEOS DE ADMINISTRACIÓN Y ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Una perspectiva latinoamericana

Universidad
Externado
de Colombia

Carlos Julián Núñez Rodríguez
María Teresa Magallón Díez
Giovanna Maddalena Mazzotti Pabello
David Galicia Osuna
Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo
Mariano Gentilin
Carmen Alejandra Ocampo Salazar
Diego René Gonzales Miranda
Giovanni Rodríguez Sánchez
Olga Lucía Anzola Morales
Rosiluz Ceballos Povedano
Liliana López Jiménez
Aydé Cadena López
Lorena Litai Ramos Luna

Olga Lucía Anzola Morales
Carlos Juan Núñez Rodríguez
María Teresa Magallón Díez
Compiladores

**Problemas contemporáneos
de administración
y estudios organizacionales**
Una perspectiva latinoamericana

Universidad Externado de Colombia

Problemas contemporáneos de administración y estudios organizacionales : una perspectiva latinoamericana / Olga Lucía Anzola Morales, Carlos Juan Núñez Rodríguez, María Teresa Magallón Díez, Compiladores. -- Bogotá : Universidad Externado de Colombia. 2022.

444 páginas : ilustraciones ; 21 cm.

Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo.

ISBN: 9789587907940 (impreso)

1. Administración de empresas -- América Latina 2. Cambio organizacional -- América Latina 3. Planificación estratégica -- América Latina 4. Cooperativismo -- América Latina 5. Comportamiento organizacional -- América Latina I. Anzola Morales, Olga Lucía, compiladora II. Núñez Rodríguez, Carlos Juan, compilador III. Magallón Díez, María Teresa, compiladora I. Universidad Externado de Colombia IV. Título

658.406

SCDD 21

Catalogación en la fuente -- Universidad Externado de Colombia. Biblioteca
febrero de 2022

ISBN 978-958-790-794-0

- © 2022, OLGA LUCÍA ANZOLA MORALES,
CARLOS JUAN NÚÑEZ RODRÍGUEZ Y
MARÍA TERESA MAGALLÓN DÍEZ (COMPS.)
© 2022, UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Calle 12 n.º 1-17 este, Bogotá
Teléfono (601) 342 0288
publicaciones@uexternado.edu.co
www.uexternado.edu.co

Primera edición: marzo de 2022

Diseño de cubierta: Departamento de Publicaciones

Corrección de estilo: Olga Edith López

Composición: Marco Robayo

Impresión: Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S. - Xpress Kimpres

Tiraje de 1 a 1.000 ejemplares

Impreso en Colombia

Printed in Colombia

Prohibida la reproducción o cita impresa o electrónica total o parcial de esta obra, sin autorización expresa y por escrito del Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad de los autores.

CAPÍTULO 2

VEINTICINCO AÑOS DE ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN MÉXICO. REFLEXIONES SOBRE SU CONSTRUCCIÓN DESDE UN ESPACIO UNIVERSITARIO DE POSGRADO

MARÍA TERESA MAGALLÓN DÍEZ¹
Universidad Autónoma
Metropolitana UAM-AIztapalapa

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se busca ofrecer una descripción de las condiciones que posibilitaron la emergencia y consolidación del campo de los estudios organizacionales en México por medio de la reconstrucción de una narrativa sobre algunos de los acontecimientos y debates que han marcado el rumbo de la discusión. Se pretende explicar qué fue lo que llevó al “giro organizacional” desde la administración, por un lado —dadas las condiciones institucionales que permitieron su institucionalización en un espacio como la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana—,

1 Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana UAM Iztapalapa (México) y magíster en Estudios Organizacionales por la UAM. Profesora e investigadora del Departamento de Economía de la UAM-I, coordinadora del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM Iztapalapa. Correos electrónicos: magallondiezt@gmail.com; estorga@xanum.uam.mx.

y, por otro lado, desde las “batallas paradigmáticas” —por distinguirse de la administración y por posicionar a la organización como objeto de estudio relevante en el concierto de las ciencias sociales—.

Aunque no se ha realizado una revisión exhaustiva de publicaciones, se han tomado algunos de los más importantes trabajos de investigadores nacionales, cuyos contenidos sirven para describir lo que en estos veinticinco años se ha vivido en busca de la consolidación de los estudios organizacionales como necesaria perspectiva de análisis en México, particularmente, desde la óptica de la construcción de un posgrado especializado en la materia.

MODERNIDAD Y ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN MÉXICO: PRIMEROS PASOS DESDE LA ADMINISTRACIÓN

Al igual que muchas de las instituciones y formas de organización modernas, la disciplina, los conocimientos y las prácticas relacionados con los campos de la administración —necesarios para estar en consonancia con las exigencias del capitalismo empresarial en expansión— se trasladaron a México de modo tardío, en un primer momento, a instituciones de educación superior del sector privado que tradicionalmente han sido reconocidas por su orientación empresarial. El primer antecedente se remonta a 1943, con la impartición de cursos de “Negocios” en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, y solo cuatro años después, en 1947, se fundó la Escuela de Administración de Negocios del Instituto Tecnológico Autónomo de México. Coincidentemente, el texto clásico de Taylor (1911) titulado *Principios de la administración científica* fue traducido al español hasta mediados de los años cuarenta, si bien su publicación llegó a México auspiciada por un grupo de empresas privadas a principios de la década de los sesenta (Montaño-Hirose, 2000), justo unos cuantos años después

de que la Universidad Iberoamericana creara, en 1957, la Licenciatura en Administración de Empresas.

En ese mismo año se aprobó una licenciatura con el mismo nombre en la Escuela Nacional de Comercio y Administración (ahora Facultad de Contaduría y Administración) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Barba, 2013; Montaña-Hirose, 2004b), aunque, a diferencia de las escuelas que le antecedieron, se suscitó una profunda controversia en el proceso de su aprobación. La decisión para aceptar esta carrera fue dividida en esta institución debido a la percepción que de ella se tenía: esta era considerada una disciplina que, además de su carácter extranjerizante, carecía de un método científico y reportaba pocos beneficios sociales, destinados a pequeños grupos económicamente poderosos. A pesar de estas críticas, terminó predominando la visión técnica y normativa de la administración de empresas propia de los Estados Unidos, proveniente del estudio de los costos y de la ingeniería, casi como una derivación de la contaduría (Ríos y Paniagua, 1977, citado por Montaña-Hirose, 2004b).

Esto guarda clara relación con el hecho de que los primeros estudios sobre las organizaciones siempre apuntaban a los Estados Unidos. Debido a sus características económicas, sociales y geográficas, este país se convirtió en la cuna de la Segunda Revolución Industrial (1880-1930, aproximadamente), cuando se presentó la transición hacia la producción masiva de la gran industria y hacia un proceso de concentración de capital acompañado de un acelerado desarrollo tecnológico, condiciones ideales para el crecimiento económico y para la búsqueda de formas de trabajo acordes con dos procesos históricos que se desencadenaban en este país: la consolidación de la empresa moderna como institución dominante de muchos sectores de la economía norteamericana, por un lado, y el despunte de la administración como forma de gestión y ejercicio profesional que necesitaban esas empresas que ya contaban con diversas

unidades, eran dirigidas por un conjunto de mandos medios y altos directivos, y se movían de modo racional por medio del binomio ingeniero-empresario industrial (Barba, 2013).

El haber sido el lugar en donde históricamente surgió la gran empresa moderna, junto con la figura del administrador profesional y de la administración como disciplina (Chandler, 1962), puede orientar a pensar si esta “conquista de la Modernidad” naciente en los Estados Unidos tuvo que haber sido acompañada y apuntalada por la exigencia de eficiencia en su propio aparato gubernamental, antes incluso de la aparición de la propuesta de la eficiencia fabril, como puede apreciarse en los trabajos pioneros de un clásico de la administración pública como lo es Woodrow Wilson, cuando afirma lo siguiente:

El objeto del estudio administrativo es descubrir, primero, lo que el Gobierno puede correctamente y con éxito hacer, y, segundo, cómo puede hacer estas cosas correctas con la más alta eficiencia posible y al costo menos elevado posible sea en dinero o en energía. (Wilson, 1887, p. 197).

Se entiende entonces por qué la administración que llegó a México heredó el ímpetu discursivo propio del atractivo de una disciplina que desde sus orígenes se autoproclamaba como científica y universal (Montaño-Hirose, 2000), basada en la “universalidad institucional de la eficiencia” como aspiración y principio básico desde el taylorismo, aplicable igualmente a todas las actividades humanas, desde negocios grandes y pequeños hasta los hogares y las granjas de los mexicanos, sus universidades y departamentos de Gobierno, pasando por las iglesias y las instituciones filantrópicas del país (Montaño-Hirose, 2012). Esta disciplina había probado su eficacia en la nación norteamericana con la consolidación del binomio formado por la gran empresa —dirigida por la mano visible de los administradores profesionales—, acompañada de una Administración pública de inspiración

wilsoniana —que buscaba cómo hacer las “cosas correctas con la más alta eficiencia posible”—. Su transferencia inmediata a México resultó complicada por las circunstancias históricas por las que el país atravesaba. A continuación, se hará un paréntesis al respecto.

Mientras que, en Estados Unidos —cuna de la administración—, Woodrow Wilson hablaba de las necesarias condiciones en las que el Gobierno debería operar “con la más alta eficiencia posible”, en México ni siquiera había un Gobierno consolidado, sino que iniciaba el primer periodo de una dictadura que duró más de 30 años, luego de haberse reelegido Porfirio Díaz siete veces a punta de fraudes electorales. Cuando por fin logró ascender al poder un régimen democráticamente electo, se le derrocó ilegalmente, acción que revivió las luchas militares que se creían extintas, y el impacto en los sectores productivos fue inmediato por no contar con las condiciones de seguridad mínimas para el florecimiento de cualquier proyecto económico:

En efecto, el rompimiento de la legalidad, en febrero de 1913, que marcó el inicio de la guerra civil, tuvo serias repercusiones en el terreno de la economía, tanto en las finanzas como en el campo de los negocios, ya que se produjo una profunda crisis. La desaparición de la moneda perturbó seriamente la actividad del comercio y todo se agravó con la solución que adoptaron todos los caudillos [...] la emisión de dinero sin respaldo metálico y la muy extendida falsificación del circulante. (Basurto, 2010, p. 497).

La vida social del país se trastornó en todos sus aspectos, sobre todo cuando se presentó la lucha entre facciones: acciones bélicas, caos monetario y exigüidad de satisfactores de toda índole, descomposición social y violencia se volvieron parte de la cotidianidad; la calidad y los niveles de vida descendieron considerablemente; hubo hambre, mendicidad, carestía. ¿Qué tipo de organizaciones productivas podían

sobrevivir en esas condiciones?, ¿qué clase de élites empresariales surgieron de ese proceso?, ¿eran cercanas las élites al taylorismo vigente en esos mismos años en el país del norte? Mientras Estados Unidos se industrializaba y Taylor publicaba en 1911 los *Principios de administración científica*, en el periodo de 1913 a 1917 en México predominaban cuatro gobiernos: al principio, el de Victoriano Huerta; después se tuvo a los villistas en el norte, a los zapatistas en el sur y a los constitucionalistas en el resto del país; y en la capital estaban, aunque divididos, los convencionistas y los constitucionalistas: “Ninguna facción tuvo el control completo del gobierno y ninguna de las instituciones logró mantenerse al grado de que bien puede hablarse de la desaparición total del Estado” (Basurto, 2010, pp. 502-503). La consolidación real de un Estado nacional vino con el triunfo de la facción carrancista y la promulgación de la Constitución de 1917. Los carrancistas reencauzaron la vida nacional de acuerdo con su particular proyecto nacional, lejos del proyecto de gobierno por el que pelearon los caudillos populares: no contemplaba la repartición de la tierra, sino, más bien, un modelo capitalista de desarrollo del sector agrícola, buscando emular el modelo estadounidense de la competitiva mediana propiedad (Basurto, 2010, pp. 502-507).

Del movimiento revolucionario quedó un país desarticulado geográfica, social y económicamente. Lejos del moderno pacto fordista —en el que empresarios se comprometían por medio del *five dollar day*—, en México las mejores condiciones laborales tuvieron que lograrse mediante la lucha armada. Desde el fin de la Revolución, el paso a la modernidad en materia laboral implicó el cambio en la forma en que los poseedores de los medios de producción se relacionaban con las clases desprotegidas, dado que se eliminaron las formas de explotación y trato ancestrales —anteriores a las formas plenamente capitalistas de reproducción del capital—, sustituyendo, por ejemplo, el trabajo de raya

por el de contrato, a pesar de que el primero representaba ventajas económicas para los operarios.

En conclusión, mientras que en la cuna de la gran empresa administrada de manera profesional estaba en auge la Segunda Revolución Industrial, en México lo que se estaba definiendo era apenas la fundación, a sangre y fuego, del Estado mexicano, como producto de una revolución armada. Paradójicamente, en México, la entrada a la modernidad se realizaba a partir de un naciente Estado que tenía a su cargo la definición e implementación de un proyecto de nación en el que se carecía de administradores profesionales, con una vieja burguesía industrial y una rancia aristocracia porfiriana de hacendados y terratenientes a los que el Estado mexicano devolvió las tierras que les habían sido confiscadas, poco acostumbrados a competir, además de generales revolucionarios que comenzaban a incursionar como neohacendados, siempre de la mano de un Estado dispuesto a intervenir en aras de la consolidación del proceso de acumulación capitalista.

No se puede profundizar aquí al respecto, solo se destacan algunas de las causas de las diferencias en los modos de racionalidad del funcionamiento socioeconómico de la región, en claro contraste con lo que sucede en el centro. Existe en cada uno de nuestros países una muy abundante literatura sobre el tema y tradiciones sociológicas que explican los procesos de modernización exógena y su impacto en la conformación del Estado burocrático-autoritario, de las que se puede inferir, entonces, parte de esa “modernidad tardía” que habría de condicionar el estudio de la administración en México.

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UNA HISTORIA DE 25 AÑOS DESDE LA UAM

¿Qué fue lo que hizo que esta aventura lograra el éxito que en tan poco tiempo ha alcanzado? Comenzar a articular

conocimientos sobre las organizaciones desde un espacio institucional por medio de un cuerpo colegiado de investigadores fue, sin duda, algo que solo pudo lograrse en un campo universitario como el de la Unidad Iztapalapa de la UAM.

A continuación, se reflexionará sobre tres de los factores más visibles en la estructura de la UAM Iztapalapa que posibilitaron la consolidación de la perspectiva organizacional a partir de la construcción de un programa de posgrado especializado en ello: (i) la figura de profesor-investigador; (ii) el perfil distintivo de la UAM en la impartición de las licenciaturas en Administración, por haber sido este el territorio de origen del Posgrado en Estudios Organizacionales; (iii) la propia estructura matricial de la institución.

Desde su fundación como institución de educación superior, cumplir a cabalidad con la figura de profesor-investigador —perfil del docente que caracteriza a la UAM— ha llevado a la constante búsqueda de nuevas posibilidades teóricas, de exploraciones epistemológicas no utilizadas hasta entonces y a intentos permanentes de hacer una investigación que le permita incluirse en los debates de fondo en un país que reclama y necesita un acercamiento crítico al análisis del proyecto social que, de manera sigilosa y silenciosa, se ha estado gestando desde las organizaciones. Fue precisamente ese primer rasgo distintivo del modelo institucional de la UAM (la presencia en el aula de investigadores impartiendo docencia) lo que posibilitó que la perspectiva organizacional encontrara eco en este espacio universitario, así como también influyó mucho el perfil propio que ha caracterizado a las licenciaturas en Administración de la UAM. Estas, a diferencia de lo sucedido en otras universidades, fueron incorporadas en las ciencias sociales con la intención de alejarlas del tradicional pragmatismo de la disciplina y devolverles tanto su contenido teórico como su orientación esencialmente social (Ibarra-Colado, 1999).

Realizar una evaluación estricta de las competencias generales y específicas que componen los perfiles de

egreso de estas licenciaturas supera los fines de este escrito, pero se considera su importancia porque todo ejercicio de diseño curricular debe iniciar por la revisión del perfil de egreso, desde el cual se formará con un cierto plan de estudios (Martínez, 2015). De este modo, el currículo es un elemento situado en un contexto social específico que expresa un proyecto de formación de estudiantes y hace posible la construcción de un determinado tipo de sujeto de acuerdo con las necesidades identificadas en la sociedad (Stenhouse, 1991).

Puede apreciarse que, de acuerdo con los criterios de Barnett (1994), estos perfiles de egreso son susceptibles de ser evaluados desde una perspectiva crítica que vaya más allá de considerar solo su pertinencia, sino también su impertinencia. Es decir, se trata de tener en cuenta la formación adaptada a los requerimientos del mercado para lograr que los egresados se inserten en el ámbito laboral, para orientar el análisis a la construcción de un pensamiento crítico que reconozca el entorno y sea capaz de interrogar las estructuras de poder de la sociedad y buscar formas innovadoras que incidan en la transformación social.

Como se aprecia en el anexo 1, a partir de un somero análisis realizado desde “la impertinencia”, puede concluirse que todos los perfiles de egreso de la UAM ubican como su objeto de aplicación y de reflexión a las organizaciones, sean públicas, privadas o sociales, no solo a las empresas. Además, en todos los perfiles de egreso se menciona la formación para el análisis crítico, para contribuir a una sociedad más equitativa, aplicar las habilidades adquiridas de investigación o proponer acciones para propiciar el cambio institucional.

Pero tener clara la creciente importancia que adquirió la organización como forma dominante de conducción y control de la sociedad a lo largo del siglo xx, y empeñarse en devolver a los saberes administrativos su naturaleza esencialmente social no basta para impulsar la creación de un

programa doctoral. Se requiere el marco institucional apropiado para emprender un esfuerzo de estas magnitudes. La UAM se encargó de proveerlo por medio de dos de sus rasgos esenciales: el primero, su organización departamental y el establecimiento de áreas de investigación, que permitieron el contacto entre profesores de las diversas disciplinas sociales y de humanidades, y de estos con algunos profesores adscritos a los departamentos de las llamadas ciencias duras; el segundo, su característica estructura matricial y el carácter divisional de sus posgrados, que facilitan la interrelación y la convergencia entre distintas disciplinas y programas (Mir, 2009; Soria, 2009), de ahí la posibilidad de construir áreas de investigación que permiten consolidar sus objetos de investigación y construir redes con otras unidades de la UAM y con otras universidades.

En la tabla 1 resalta que el inicio de la impartición de la Teoría de la Organización (ro) en México fuera en el nivel de posgrado, no en licenciatura: en Sociología, del Colegio de México (1975), y en Administración Pública, en el Centro de Investigación y Docencia Económica (1977). Comenzaba a vislumbrarse entonces la naturaleza multidisciplinaria de la ro, que no alcanzaba a incorporarse en el marco de los estudios de licenciatura, pero que cobraba creciente relevancia para el resto de las especialidades de las ciencias sociales: economía, sociología, ciencia política, educación, administración pública, entre otras, en las que se fue incorporando, sobre todo en los planes de estudio a nivel de posgrado, cuando el alumno ya cuenta con los fundamentos teóricos y metodológicos de carácter general y tiene las bases para apreciar la necesidad del “encuentro de varias disciplinas” para comprender los fenómenos vinculados con la gestión y con lo que acontece en las organizaciones (Montaño-Hirose, 2004b; Montaño-Hirose y Rendón, 2000).

Estas semillas, sin duda, encontraron terreno fértil en la década de los ochenta, cuando un grupo entonces “informal” de jóvenes profesores-investigadores adscritos a

la Licenciatura en Administración de la UAM Iztapalapa comenzaron a reunirse para reflexionar alrededor del cuestionamiento a las teorías convencionales de la administración y la organización. En ese momento, las condiciones para el trabajo académico estaban lejos de ser las mejores. Todo el país, incluyendo sus universidades, sufría los severos embates de la gran crisis financiera de 1982, que desencadenó una serie de transformaciones estructurales en la conformación de la sociedad y la economía mexicanas:

Los salarios de los profesores perdieron más del 50 % de su poder adquisitivo en la década de los 1980 (sic), por lo que muchos emigraron a otros empleos, o convirtieron, en los hechos, su trabajo de tiempo completo en un medio tiempo real, al necesitar complementar la baja de su salario con el ingreso de otros empleos. De los pocos grupos de profesores que mantuvieron su tiempo íntegro dedicado a la universidad, fue el de Estudios Organizacionales, el cual se puede decir que se convirtió en los hechos en un grupo emblemático de la UAM. (Soria, 2009, p. 46).

A pesar de las condiciones adversas propias de la crisis estructural de la década de los ochenta, el grupo se instaló en un seminario de actualización permanente en Teoría de la Organización y se dedicó a la revisión crítica de su evolución. Los textos fundacionales de los estudios organizacionales en México se encuentran reseñados en la tabla 1, así como algunos de los acontecimientos emblemáticos en la consolidación de los estudios organizacionales como disciplina en este país.

Puede apreciarse cómo fue que en el interior de la UAM Iztapalapa pudo aprovecharse la oportunidad de congregar en la ejecución de un programa de posgrado a profesores-investigadores no solo de diferentes departamentos, sino incluso de otras divisiones y unidades de la institución, pero también cómo pudo abrirse a la incorporación de profesores e investigadores de otras universidades:

Así, desde un principio, pudieron reunirse en sus seminarios y encargarse de la asesoría de los proyectos de investigación de los alumnos, investigadores de diferentes especialidades: economistas, antropólogos, sociólogos, además de los científicos de la Administración. Se creó así, de partida, una pequeña y creciente comunidad académica que hizo efectivo el carácter multidisciplinario del programa.

Pero si el núcleo fundador no encerró el programa en el área académica de la que nació, tampoco le puso por límite las aulas de la UAM. Desde la primera generación, sus alumnos no solo contaron con la valiosa presencia de eminentes profesores visitantes de distinguidas instituciones universitarias de Canadá y Francia, sino que pudieron vivir la enriquecedora e insustituible experiencia de hacer una estancia con valor curricular en alguna de las instituciones —el ejemplo más notable es HEC— con las que se celebraron convenios de intercambio académico. (Mir, 2009, p. 55).

Formar un posgrado en medio de una crisis estructural que golpeaba a las instituciones académicas fue, sin duda, una audaz empresa. En comparación con la expansión de la matrícula en educación superior, particularmente en las licenciaturas relacionadas con la administración, había un lento y rezagado desarrollo de los posgrados. Hubo claramente un incremento de maestrías debido a que los programas de este nivel se dirigían un tanto a la profesionalización y ofrecían a muchos egresados de las licenciaturas vinculadas con la administración la especialización en áreas particulares del ejercicio profesional, para su aplicación en los espacios laborales en los que, de seguro, se desempeñaban. Por el contrario, los programas de doctorado en disciplinas administrativas eran casi inexistentes y suponían un esfuerzo mayúsculo, porque tendrían que ir más allá del mero aprendizaje de técnicas y normas por aplicar en el ejercicio de ciertas funciones administrativas, para someter al escrutinio de la investigación social esas

mismas funciones y los procesos y organizaciones en que se ejercen.

De acuerdo con Mir (2009), uno de los mayores méritos del Posgrado en Estudios Organizacionales es que supo abrir brecha y mostrar, en el medio de las universidades ocupadas en la enseñanza de la administración, cuál era el camino que se debía seguir para ubicar la administración definitivamente en las ciencias sociales. Así, se propuso la definición de la administración como una ciencia que se alimenta de otras, a las que podría llamarse “básicas”, y que solo puede definir y abordar sus objetos de estudio en la medida que experimente un proceso de “hibridación” con otras disciplinas sociales que la lleven a compartir un territorio común con ellas.

De nuevo, fue a partir de una sorprendentemente clara comprensión de las oportunidades que deparaba el entorno de la educación superior que el programa de posgrado se atrevió a incursionar en una empresa inédita en la historia de los posgrados en México y dio el gran salto para extenderse fuera de la Ciudad de México, a otras entidades federativas:

La expansión del profesorado de tiempo completo, que se había iniciado en la década de los años sesenta en las instituciones de educación superior del D. F., se extendió en las décadas siguientes a las universidades estatales. Crecimiento del profesorado de tiempo completo, lento incremento de los posgrados y escasez de programas de doctorado, no podían resultar más que en un profesorado de tiempo completo con una habilitación insuficiente para desempeñar las tareas de investigación propias de quien abraza la profesión académica [...] Muchos programas han incorporado alumnos PROMEP en sus aulas. Estudios Organizacionales no se limitó a recibir algunos en su programa regular de doctorado, sino que decidió, además, llevar el programa a las propias universidades de los profesores. (Mir, 2009, p. 55).

A nivel nacional, por medio del Programa Especial de Apoyo para las Universidades Estatales (PEUE), cuyo objetivo era elevar el nivel académico de los docentes que formaban parte de estas instituciones educativas, en el marco del PROMEP se promovieron convenios para el establecimiento de sedes temporales fuera de la UAM Iztapalapa, no para establecer un programa permanente, sino para formar en una única promoción, en cada sede, doctores que se encargarían de iniciar sus propios programas de posgrado, en los que se consideraría la perspectiva organizacional como eje de sus respectivos currículos (Mir, 2009; Soria, 2009).

TABLA 1.
ACERCAMIENTO HISTÓRICO A LOS ESTUDIOS
ORGANIZACIONALES EN MÉXICO

AÑO	INSTITUCIÓN	HECHO SOCIAL
1975	Colegio de México	Primer antecedente de introducción a la teoría de la organización (ro) en el país. Se impartió el curso de "Sociología de la Organización" en el Posgrado en Sociología.
1977	CIDE	Se incluyó el curso de "Teoría de la Organización" en el plan de estudios de la Maestría en Administración Pública.
1984	UAM Iztapalapa	A pesar de la crisis estructural de la década de los ochenta, un grupo de investigadores convocó a un seminario de investigación dedicado a la revisión crítica de la ro, tomando como base el material contenido en el texto <i>Mito y poder en las organizaciones</i> (Ibarra-Colado y Montañó-Hirose), cuya segunda edición fue publicada por Trillas en 1987. En 1984 se fundó el primer grupo de investigación formalmente establecido en México, cuando el Colegio Académico de la UAM aprobó la creación de la primera área de investigación de Estudios Organizacionales. En el documento de su constitución, se señala como objetivo fundamental del nuevo colectivo de investigación "la construcción de un marco teórico alternativo para el estudio de las organizaciones

AÑO	INSTITUCIÓN	HECHO SOCIAL
		en México y América Latina, teniendo como marco referencial básico la lectura crítica de la teoría de la organización". Desde sus inicios, el Área de Investigación estableció intercambios entre profesores y alumnos de posgrado con instituciones de educación superior (IES) de América del Norte y Francia: la École des Hautes Études Commerciales (HEC) de Montréal, en Canadá; la École Polytechnique, la École Supérieure de Commerce de Dijon, la Université Paris IX Dauphine y la Université de Lyon 3; estas últimas tres IES, localizadas en Francia. Además, se establecieron relaciones con otras IES en América Latina: la Universidad de la Plata en Argentina y la Universidad EAFIT en Colombia.
1985	UAM Iztapalapa	El Área de Investigación se dedicó a generar investigaciones que configuraron el proyecto y le dieron identidad definitiva. La primera de tales investigaciones, desarrollada de manera colectiva, consistió en la revisión profunda de la antología de lecturas en administración, con el fin de apoyar las actividades de docencia y de establecer la base teórica mínima sobre la cual se sustentaría el proyecto. A partir de discusiones grupales periódicas, el resultado de los trabajos realizados —publicados en los dos tomos de la antología <i>Historia del pensamiento administrativo</i> (Ibarra-Colado et al., 1985b)— resaltaba la importancia de la discusión crítica de la teoría de la organización para llegar a formar la base conceptual adecuada para estudiar las organizaciones. Así mismo, se publicó el libro <i>Teoría de la organización: fundamentos y controversias</i> (Ibarra-Colado y Montaña-Hirose, 1985a). La siguiente publicación fundamental comprende los avances de investigación de los trabajos específicos que conforman el proyecto global, dirigido a la caracterización del fenómeno organizacional capitalista, esta vez, acercándose a entornos como el nacional. Tales avances se encuentran reunidos en el libro colectivo <i>Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México</i> (Ibarra-Colado y Montaña-Hirose, 1989), con textos de algunos de los principales precursores de los estudios organizacionales en México: Antonio Barba, Eduardo Ibarra-Colado, Luis Montaña-Hirose, Marcela Rendón, Florencio Rodil y Pedro Solís. En este libro se abordan temáticas diversas, desde la reflexión crítica de la teoría de la organización, pasando por el análisis de aspectos específicos y manifestaciones concretas del fenómeno

AÑO	INSTITUCIÓN	HECHO SOCIAL
		organizacional, hasta llegar a un estudio de caso en el país. Se continuó con la revisión de textos esenciales y la generación de los resultados de investigación que fungieron como documentos fundacionales de los estudios organizacionales en México.
1987	UAM Iztapalapa	El grupo entró en un periodo sumamente productivo, marcado por la publicación de tres obras esenciales en su momento, porque señalaron el inicio de los estudios organizacionales en México desde una universidad pública como la UAM. La primera obra colectiva que salió a la luz fue <i>El orden organizacional, poder, estrategia y contradicción</i> (1987a), coordinada por Eduardo Ibarra-Colado y Luis Montaña-Hirose, con un formato diferente al tradicional (tamaño carta, cubierta de color plateado, créditos en negro, 597 páginas) y la tipografía generada en una impresora de matriz de puntos. En este mismo periodo apareció la segunda edición del libro <i>Mito y poder en las organizaciones: notas para un análisis crítico de la teoría de la organización</i> (Ibarra-Colado y Montaña-Hirose, 1987b) ² . Esta obra fue, quizá, el primer resultado concreto de una investigación más amplia denominada “Poder e ideología en las organizaciones”, la cual formó parte del proyecto global de estudios organizacionales. El libro limitó sus objetivos a la realización de un ejercicio analítico que permitiera evaluar las explicaciones fundamentales dadas en distintos momentos al fenómeno del poder en las organizaciones. La conclusión esencial a la que llegaron en el libro señalaba que la teoría de la organización, en sus orientaciones dominantes, se había modificado y perfeccionado para ocultar la realidad organizacional en función de los cambios operados a nivel social a lo largo del último siglo. Sentada esta base teórico-epistemológica, siguió toda una serie de artículos en revistas nacionales e internacionales y libros colectivos e individuales.

-
- 2 Tiempo después, en la conferencia magistral “La relación entre las políticas públicas y el análisis organizacional”, dictada en FLACSO México el 12 de julio de 2012, Eduardo Ibarra-Colado dijo que, si bien “fue un libro interesante en su momento”, ahora reconocía que “la mayor virtud del libro es su portada”, porque en ella se retrataba metafóricamente la diferencia y complementariedad entre administración y *management*: mientras la primera es el tablero de ajedrez, el segundo es el juego de relaciones que se establecen entre individuos,

AÑO	INSTITUCIÓN	HECHO SOCIAL
1995	UAM Iztapalapa	La Universidad Autónoma Metropolitana creó el primer Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales en México y América Latina, integrado, desde su inicio, en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt). Desde sus inicios, se ha tratado de un posgrado destinado a la formación de investigadores. Tanto los alumnos como la planta académica han presentado una alta diversidad disciplinaria, reunidos en torno al estudio de organizaciones concretas en el medio local.
1998	UAM Iztapalapa	Se creó el área de investigación “Organización y Sociedad”, a partir de la cual se promueve la creación de redes de investigadores y grupos de investigación en análisis organizacional a nivel nacional.
2000 - 2013	UAM Iztapalapa. IES públicas en diversas regiones de México	A partir del Programa Especial de Apoyo para las Universidades Estatales (PEUE), cuyo fin era la elevación del nivel académico de la planta docente de estas instituciones educativas, en el marco del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el Posgrado en Estudios Organizacionales se convirtió en un programa “itinerante” en aras de formar a nivel nacional investigadores con la perspectiva organizacional; con ello ayudó a la consolidación de la disciplina al ampliar sus posibilidades de reproducción: Universidad de Occidente y Universidad Autónoma de Sinaloa (2000-2003), Universidad Autónoma de Querétaro (2001-2004), Universidad Autónoma de Chiapas (2003-2006), Universidad Veracruzana y Universidad de Guanajuato (2004-2007), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2009-2012), Universidad de Quintana Roo (2011-2013). El total de doctores formados bajo esta modalidad fue de 102 titulados.
2011	IES mexicanas	Se encontraban registrados alrededor de 14 cuerpos académicos ³ especializados en el campo organizacional, distribuidos en las universidades públicas del país.

grupos y poblaciones, el cual no se produce en el vacío, sino en el marco de una estructura —que es el tablero de ajedrez— que establece la amplitud y los límites de la actuación humana. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=zPLFu0yJOI>

- 3 Las políticas públicas mexicanas han promovido la organización grupal de

AÑO	INSTITUCIÓN	HECHO SOCIAL
2015-2019	UAM Iztapalapa	El Posgrado en Estudios Organizacionales avanzó en la formación de investigadores con la perspectiva organizacional más allá de las fronteras nacionales gracias al convenio con SAPIENCIA. Egresaron 11 nuevos doctores adscritos a universidades colombianas de Medellín, como el Colegio Mayor de Antioquia, el Instituto Tecnológico Metropolitano y la Institución Universitaria Pascual Bravo.
2018	UAM Iztapalapa	Conacyt reconoció al PEO en la categoría de “competente a nivel internacional”.
2019	IES mexicanas	Hasta 2019 había 23 cuerpos académicos relacionados con “estudios organizacionales” reconocidos por el PROMEP; si el criterio de búsqueda se amplía hasta buscar que contengan los términos “organización” u “organizaciones” en la descripción de sus líneas generales de aplicación del conocimiento (LGAC), el número asciende a 218 ⁴ .

Nota. Elaboración propia con base en información obtenida de la Coordinación del PPEO.

PRIMERA BATALLA PARADIGMÁTICA: EL IMPERATIVO DE DISTINGUIRSE DE LA ADMINISTRACIÓN

El Posgrado en Estudios Organizacionales inició clases en septiembre de 1995, cuando México atravesaba por una convulsa etapa en materia económica, política y social. Se presentará a continuación una descripción de las condiciones que rodearon la emergencia de este proyecto.

Neoliberalismo y MBA: el pensamiento único en las aulas

Los antecedentes de esta etapa se encuentran en la serie de reformas que México había aplicado a partir de la década de los ochenta en concordancia con un cambio de un modelo

los profesores adscritos a la misma institución de educación superior (IES) en cuerpos académicos institucionales mediante el Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) desde 2001 (Lobato-Calleros et al., 2015).

4 Con datos de <https://promep.sep.gob.mx/ca1/firmadopalabramejora.php?RELOAD=1>, consultada en febrero de 2019.

predominantemente proteccionista y nacionalista, centrado en el Estado, a uno de corte neoliberal y aperturista, con el mercado como eje de sus acciones. Estos cambios, desde entonces y hasta el año 2018, abarcaron reformas que incluyeron, entre otras, la apertura comercial y financiera mediante el impulso a un conjunto de tratados comerciales que profundizaron la integración de México en los mercados globales; el combate a la inflación, así como el aumento de la autonomía del Banco de México; la reforma, por un lado, a los programas sociales, acentuando su orientación focalizada (por ejemplo, el Programa Oportunidades) y, por el otro, al sistema de pensiones, para individualizar las cuentas y orientar los fondos al mercado de valores, así como la profundización del proceso de privatización del sector energético, en una primera fase por medio de la subcontratación de un número cada vez mayor de eslabones de las cadenas de valor y con cambios constitucionales de fondo.

En 1993 se había firmado el TLCAN, que entró en vigor a principios de 1994. En ese mismo año se formalizó el ingreso de México a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), de modo que el país pasó a ser el miembro 25 de la Organización. México fue el primer país en ingresar a este organismo luego de que lo hiciera Nueva Zelanda más de veinte años atrás, y era también la primera vez que ese organismo aceptaba a un país en desarrollo. México asumió múltiples compromisos en materia de comercio, inversión y políticas públicas, y para ese entonces era considerada una economía pujante y con crecientes expectativas de desarrollo.

Paradójicamente, junto con esta “bonanza” económica comenzó una fuerte inestabilidad social, generada por el movimiento zapatista iniciado en Chiapas y los impactantes asesinatos políticos de 1994, que se acompañaron de una crisis financiera mayúscula en 1994-95, cuyas causas de fondo, desde una perspectiva keynesiana, deben buscarse en la apertura rápida y desordenada del sector financiero al

flujo de capitales de corto plazo, que tornó muy vulnerables a las economías emergentes frente a la salida de capitales y el riesgo devaluatorio. La apertura financiera que precedió a las inversiones en portafolio aumentó el riesgo de salida de esos mismos capitales y fue el común denominador de todas las crisis de los años noventa (Salas-Porras y Díaz, 2005).

México continuó siguiendo fielmente las prescripciones de lo que en 1995 John Williamson acuñó como el “Consenso de Washington”, que recuperaba las líneas de política económica diseñadas desde el Banco Mundial y el FMI a fin de responder a su diagnóstico de la crisis de la década de los ochenta en América Latina. Según esta visión, dicha crisis se generó por un modelo estatista que desincentivaba la iniciativa individual tanto en el plano económico como en el político y social, y que, por lo tanto, debía solucionarse volviendo al individuo, al mercado y a la propiedad privada el centro del desarrollo.

Sin embargo, el paquete de prescripciones asociado con el Consenso de Washington estaba lejos de dar los resultados previstos en países como México. Desde la visión neokeynesiana (Salas-Porras y Díaz, 2005, p. 156), las presiones que ejerce el capital financiero internacional privado para generar rendimientos de corto plazo, abrir, desregular y liberalizar los sectores financieros de las economías emergentes colocan en una extrema fragilidad a todo el sistema corporativo al dejarlo expuesto a los ataques especulativos que se traducen en salida masiva de capitales y, en consecuencia, en crisis devaluatorias de alcance regional o global:

La necesidad de generar altos rendimientos a corto plazo ha llevado a diversas prácticas de “contabilidad creativa” que si bien se iniciaron hace tiempo son cada vez más difíciles de esconder. Los esfuerzos por revisar y reformar el gobierno corporativo (*corporate governance*), si bien consideran problemas de ética fundamentales, no abordan el problema ético más importante, los rendimientos y plazos socialmente acep-

tables de las grandes corporaciones. Aquellos plazos que no estrangulen el funcionamiento a largo plazo de las empresas y de las economías. (Salas-Porras y Díaz, 2005).

Fenómenos como este de la “contabilidad creativa” y de rapacidad especulativa marcaron esa mitad de la década de los noventa. México fue testigo de una historia de excesos, de saqueo y de violencia que incluía el desencanto del neoliberalismo y el descrédito de sus *Chicago Boys*, el malestar en la tecnocracia, el fin del sueño del “ingreso al primer mundo” y de la pertenencia de México a las primeras economías de la OCDE, aunque en América Latina y en México, de acuerdo con Alain Charlat, el campo de la administración estaba en crisis, con programas de MBA heredados de la experiencia estadounidense, con pretensión universal, de carácter mayormente técnico y nutridos por un economicismo neoliberal arrogante (Soria, 2009).

De ahí que en México hubiera la necesidad de generar alternativas. Al respecto, había que hacer espacio para un programa con acento crítico y orientación humanista:

La legitimidad del conocimiento por el conocimiento mismo respecto de los fenómenos que ocurren en las organizaciones no es una premisa aceptable para los medios académicos relacionados con la administración como disciplina. Sin embargo, en Francia, país que ha ejercido una influencia importante en [la] UAM, procedente de los profesores que realizan estudios de posgrado, hay una tradición y un ambiente en el que las ciencias humanas y sociales participan significativamente en las reflexiones de los estudiantes de doctorado, incluidos los que investigan sobre administración. Esta semilla germinó en una mezcla de necesidad, curiosidad y gusto por parte de los emprendedores del Posgrado en Estudios Organizacionales. Los iniciadores de este proyecto concibieron el posgrado distinto a todo lo preexistente en el campo de la administración. Se trata de una iniciativa exenta de lo que significa pensar siempre en términos del “deber ser”, de los resultados óptimos,

del mejoramiento del desempeño. En dicha iniciativa, las ciencias humanas y sociales constituyen la lente a través de la cual contemplar las organizaciones con el objetivo de comprenderlas y no de transformarlas. (Fernández et al., 2010, p. 106).

Se intentó entonces, en principio, romper con ese proyecto de nación en el que solo se podía mirar hacia el norte para buscar asideros epistemológicos seguros. También se trató de adoptar una perspectiva diferente de aquella en la que se habían formado muchas de las “élites” locales mexicanas en Estados Unidos, y los referentes teóricos con los que se habría de comenzar a reflexionar provenían de Francia (Michel Crozier y Friedberg, 1990; Philippe D'Iribarne, 1996; Eugène Enríquez, 1992; Jacques Girin, 1996, entre otros), de Canadá (Omar Aktouf, 2000; Renée Bédard, 1995; Alain Chanlat, 1998), de Australia (Clegg, Hardy, Lawrence et al., 1996) o de Gran Bretaña (David Silverman, 1975) si se considera que:

En la Gran Bretaña es posible percibir un énfasis contestatario a las propuestas norteamericanas, sobre todo, a partir de la década de los ochenta [...] Los estudios organizacionales británicos tienen su origen en la perspectiva crítica de la organización. Hay que entender que los estudios organizacionales nacen de la discusión sobre las grandes limitaciones que la teoría de la organización tenía para entender, para comprender, para explicar a la organización. En cierta forma el grupo de estudios organizacionales plantea como premisa principal el estudio de las estructuras organizacionales como eje, y esto es muy importante, explicativo del fenómeno organizacional. Nada que ver con la eficiencia y la racionalidad instrumental, el origen de los estudios organizacionales intenta conocer, entender, comprender y explicar a las organizaciones, en donde la eficiencia es analizada solo como una de las múltiples problemáticas de las organizaciones. (Barba, 2013).

En el caso mexicano, los estudios organizacionales no se han comportado como una derivación de la sociología, como

se puede observar en los casos francés e inglés, sino que se han desarrollado, al menos en sus orígenes, desde la administración (Montaño-Hirose, 2004b). Resultaban entonces evidentes las carencias disciplinarias de la administración, su fragilidad teórica y sus limitaciones heurísticas para dar cuenta de realidades complejas; se profundizará sobre ello a continuación, para conceder espacio después a la segunda batalla paradigmática: posicionar el término “organización” como una categoría relevante para los científicos sociales en México.

Administración y estudios organizacionales: diferentes, pero complementarios

Eduardo Ibarra-Colado se refiere en estos términos a la “epifanía” que tuvo cuando reflexionó sobre su propia formación como administrador y comenzó a “reeducarse” de la mano de autores como Herbert Simon: “Comprendí la fragilidad de una disciplina que a lo largo de la primera mitad del siglo xx había logrado solamente formular aparentes ‘principios científicos’, más bien ‘proverbios’, que Simon se encargó de desenmascarar” (Ibarra-Colado, 2010, p. 156).

Lo que el análisis de Simon demostraba era que la autonombra “ciencia de la administración” carecía de formulaciones teóricas rigurosas, reproducidas en esos planes de estudio que se limitan casi siempre a capacitar a los estudiantes en el manejo de cierto instrumental técnico, pero manteniéndolos “ayunos de ideas y huérfanos de teorías”. Ese análisis muestra a los profesionales de la administración en clara desventaja si se compara la arrogancia de las ciencias sociales de mayor tradición —como la economía, la historia o la filosofía—, vis a vis, con disciplinas menores, como la administración y la psicología (Ibarra-Colado, 2010).

Una primera ruptura paradigmática derivó de la batalla por “hacer ciencia” desde la administración a partir de los estudios organizacionales y de la necesidad de dejar claras

cuáles eran las diferencias y complementariedades entre las perspectivas de la administración y la de los estudios organizacionales. La investigación en administración solía privilegiar los trabajos prescriptivos, que parten de contextos idealizados y, con frecuencia, poco realistas, o que se dirigen a la consultoría, con un directivo que puede imponer una visión del problema o restringir el objetivo de la investigación a la búsqueda de soluciones (Montaño-Hirose, 2004b, p. 24).

Prevalecen los estudios que tienden a la predicción y no a la comprensión, pues se ciñen a los requerimientos del llamado “método científico” —estudios cuantitativos que se guían por un proceso lineal y objetivado para comprobar hipótesis, o que se apoyan en muestras aleatorias que supuestamente permiten generalizaciones—, presumiendo la neutralidad valorativa del investigador. Dichos estudios son lo opuesto a las investigaciones de tipo cualitativo que tienen cabida en los estudios organizacionales, en las que el investigador actúa en comunidad con los participantes, quienes son los dueños del problema y como tales deben ser el eje de la investigación, por ser quienes pueden transformar las prácticas sociales (Barba et al., 2015; Montaño-Hirose, 2004b).

Por último, el objeto de estudio de la administración suele ser la empresa, y pocas investigaciones se relacionan con otros campos disciplinarios (Montaño-Hirose, 2004b) debido a que aún la empresa privada es vista por la administración como una aséptica unidad de producción, sin relaciones de poder, sin mecanismos ni formas de dominación, a tono con la orientación pragmática y eficientista que ha caracterizado a la administración como un instrumento al servicio de los intereses de los dueños de las empresas, omitiendo del análisis al resto de los actores —como los trabajadores y la sociedad en su conjunto (Padilla et al., 2015)— como no sea para considerarlos, desde una perspectiva solo funcionalista, como medios, herramientas o recursos por optimizar. Esto es comprensible si se recupera la consideración ontológica de

Hood y Jackson (1997, p. 260, citados por Montaña-Hirose y Rendón, 2000), en el sentido de que las dos metáforas centrales explicativas de la administración han sido tradicionalmente la máquina (el orden) y el organismo (la función).

Los estudios organizacionales representaban una alternativa para el análisis de la realidad social en México a partir de esa “‘serie de conversaciones’ entre investigadores de diferentes disciplinas, que ayudan a definir a las organizaciones a través de sus supuestos, métodos y paradigmas, siempre con la posibilidad de continuar construyendo nuevos repertorios a partir de ese diálogo interdisciplinario” (Clegg, Hardy, Lawrence et al., 1996, p. 3). El análisis se nutre de ese “terreno históricamente en disputa” que es la teoría de la organización, en el que distintos saberes, lenguajes y alcances teóricos y epistemológicos se van dando turno en busca de su aprobación por una cierta comunidad epistémica, no de manera incremental ni estable, sino fragmentada y discontinua, como corresponde al contexto institucional prevaleciente (Reed, 1996), cuya complejidad a partir de la década de los setenta ha impulsado el cuestionamiento de los modelos basados en la noción burocrática de orden, funcionalidad y armonía, también la emergencia de análisis críticos en torno a los beneficios del progreso económico y la democracia, el desarrollo de la tecnología informática, el avance de la transnacionalización de las empresas, su diversificación productiva y sus alianzas estratégicas, así como el “descubrimiento” del entorno (Montaña-Hirose y Rendón, 2000).

Comprender estos fenómenos y dar cuenta de la compleja tipología de organizaciones que comenzaba a surgir, así como de la diversidad de variables que intervienen en su construcción (cultura, poder, lenguaje, fragmentación, entre otras), requiere de la conjunción de disciplinas, pues la realidad social no se presenta de manera fragmentada y su conocimiento no admite disecciones (Medina, 2010; Rendón, 2012).

Los estudios organizacionales representan ese gran puente de comunicación entre la administración y las ciencias sociales, pues es solo a partir de ese “punto de encuentro” de disciplinas, propio de los estudios organizacionales, que la administración se nutre de importantes insumos consistentes en marcos teórico-metodológicos que le permiten allegarse del conocimiento acerca de lo que son las organizaciones y así comprender la naturaleza y el contexto de las organizaciones cuyo desempeño busca mejorar (Fernández et al., 2010, p. 117; Montaña-Hirose, 2004b).

Al concebir los problemas en las organizaciones como “esencialmente técnicos” y su funcionamiento como regulado solo por criterios propios de la racionalidad instrumental, la universalidad implícita en las propuestas generalizantes que emanan de la administración hace que su aplicación tienda a hacerse de manera mecánica y descontextualizada, porque no se consideran las particularidades que, desde el enfoque de la administración general, permanecen invisibles. Esas particularidades pueden hacerse visibles por medio de los marcos teóricos de los estudios organizacionales (Fernández, et al., 2010, p. 117) y pueden llevar a reconocer como un tema digno de investigarse aquellas situaciones en las que las prácticas de muchas organizaciones se van estructurando y modelando en formas inesperadas y a menudo invisibles. Más aun, lejos de asumir la universalidad y la atemporalidad de formas y modelos de organización, los estudios organizacionales suponen una atención muy marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, pero comprendiendo siempre que ellos son producto de relaciones y procesos sociales altamente contingentes, desde los que se constituye, organiza y transforma la sociedad (Ibarra-Colado, 2006a, 2006b).

Al referirse a las diferencias disciplinarias entre la administración y los estudios organizacionales, la apuesta es hacia la complementariedad de saberes, más que a su aparente divorcio. Para Fernández et al. (2010, p. 120), ambas

disciplinas tienen como campo de estudio las organizaciones, pero su objeto de estudio es diferente: para la administración es el desempeño de las organizaciones, mientras que para los estudios organizacionales es la comprensión teórica de las condiciones y del arreglo organizacional que posibilitó llegar a ese desempeño.

La pregunta subyacente en todas las investigaciones de la administración como disciplina siempre está planteada en términos de “¿cómo hacer para que algo sea planteado como si fuera un problema de gerencia y se convierta en algo administrable, mejorable y más eficiente?”. En otras palabras, ¿cómo mejorar el desempeño organizacional?, ¿cómo ejercer control más eficaz sobre el comportamiento en el lugar de trabajo?, ¿cómo crear y administrar las culturas organizacionales?, ¿cómo identificar y cultivar a los líderes?, entre otras preguntas, con una visión que se orienta cada vez más a incitar a la acción desde los medios y que desdibuja completamente el debate sobre la ética de los fines (Fernández et al., 2010; Montaña-Hirose, 2012; Pfeffer, 2000).

La administración y los estudios organizacionales comparten influencias teóricas provenientes de diversas disciplinas interesadas en las organizaciones, pero difieren en la forma como incorporan y usan dichos saberes. La administración se esfuerza en operacionalizar esas aportaciones, y las recupera como sustento de las técnicas y prescripciones que dirige para mejorar el desempeño, primordialmente, de organizaciones privadas. Esas técnicas o prescripciones las cubre siempre con un ropaje de aparente neutralidad, alejadas de todo proyecto político detrás de sus metas y discursos de eficiencia. En contraparte, los estudios organizacionales buscan devolver a los saberes administrativos su naturaleza eminentemente social y concebir las organizaciones (públicas, privadas o sociales) como espacios privilegiados de constitución de la sociedad en los que se recrean las relaciones sociales entre agentes muy diversos en su especificidad y su

detalle, y en los que se orientan comportamientos y modos de existencia. Para la comprensión de esos espacios, los estudios organizacionales deben constituirse en una alternativa articuladora/integradora de los saberes que toman como campo de estudio los diferentes tipos y procesos de organización. Por esta razón, los estudios organizacionales van más allá de la administración —pero la incluyen— al tratar de explicar la complejidad no solo de los fenómenos administrativos, sino la del fenómeno organizacional en su amplia diversidad (Fernández et al., 2010; Ibarra-Colado, 1999; Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011).

Finalmente, en aras de ilustrar la complementariedad disciplinaria entre la administración y los estudios organizacionales, en la tabla 2 se proponen algunos ejemplos de sus similitudes y especificidades en torno a temáticas comunes. Para ello se han utilizado algunas categorías teóricas que pueden ser aplicadas desde los estudios organizacionales para el análisis.

TABLA 2.
ADMINISTRACIÓN *VERSUS* ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE LA ADMINISTRACIÓN...	... A LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES
De la toma de decisiones racional y del cálculo maximizador de la ganancia...	... al reconocimiento de la subjetividad y los límites cognoscitivos del ser humano; al reconocimiento, además, de la vida simbólica latente, detrás de la vida material de las organizaciones.
Del ejercicio de la autoridad y la jerarquía por medio de la funcionalidad de un organigrama...	... al reconocimiento del conflicto, del poder y de la dominación como aspectos centrales en el desempeño de cualquier organización (y en la implementación cotidiana de dicho organigrama).
De la comunicación clara y unívoca...	... a la polisemia, la flexibilidad interpretativa y la ambigüedad en la lectura de la historia, de los acontecimientos y de los mensajes en cualquier organización.
De la flexibilidad laboral y su estricta regulación <i>formal</i> ...	... al flojo acoplamiento y a la anarquía <i>informal</i> .

DE LA ADMINISTRACIÓN...	... A LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES
De la elaboración de manuales de organización y del ejercicio cotidiano de la evaluación del desempeño...	... a la perfección de los dispositivos de vigilancia y control en las organizaciones.
De las organizaciones como entes homogéneos y apolíticos formados para asegurar el logro de objetivos socialmente compartidos...	... al análisis de las organizaciones como espacios estructurados de gobierno que acarrear profundas consecuencias prácticas: al regular las relaciones entre distintos agentes sociales, dan lugar a formas particulares de distribución social y a ordenamientos de individuos, grupos y poblaciones que han sido agregados/diferenciados para determinar su posición social y los espacios y temporalidades desde los que se estructuran sus posibilidades de acción.
De las organizaciones vistas como espacios uniformes de orden, consenso, legalidad, formalidad y predictibilidad, con capacidad para adaptarse a las necesidades del contexto económico a partir de sus fortalezas a partir del dominio de técnicas para el logro de la eficiencia y la calidad, ...	... a las organizaciones establecidas en un contexto reconstruido en la organización, que es a la vez espacial y temporal, a la vez cultural, tecnológico, económico, político y social; como proyectos basados en un alto nivel de heterogeneidad, en los cuales el conflicto y el poder, la divergencia de principios e intereses y el desigual acceso a los recursos (financieros y simbólicos) las caracterizan, más que la búsqueda de ficciones armónicas sobre las cuales levantar la eficiencia y la calidad.
De la prescripción de mejores procesos y técnicas de motivación...	... a la comprensión de las consecuencias de las formas de motivación en la psique del individuo.
De la pregunta de investigación “¿cómo mejorar el desempeño?” ...	... a la pregunta de investigación “¿cómo se hacen las cosas?”. Se necesitan conocimientos para lograr la comprensión sobre el <i>cómo del poder</i> .

Nota. Elaborado con base en Ibarra-Colado (2006a, 2006b); Ramírez et al. (2011); Montaña-Hirose (2004b).

A partir del análisis de la tabla 2, puede entenderse entonces el porqué de esa “esquizofrenia intelectual” que Michael Reed (citado por Ibarra-Colado, 2006a, p. 135) ya había identificado desde 1985, pues, al tener que reconocer —e incluir— los saberes provenientes de la administración pura y dura, así como el orden normativo que prescriben, también debe evaluar y analizar sus efectos bajo una lente

social crítica que los desmienten todo el tiempo, por lo que debe reconocerse en la organización la convivencia cotidiana entre dicotomías como las siguientes: cooperación y estructuras coercitivas; racionalidad y disfuncionalidad; toma de decisiones racional y subjetividad; límites cognoscitivos y legitimidad.

A continuación, se pasa a describir la batalla epistemológica de mayor alcance en los estudios organizacionales: el posicionamiento del término “organización” como un objeto de estudio de probada relevancia en el contexto mexicano.

SEGUNDA BATALLA PARADIGMÁTICA: LA ORGANIZACIÓN COMO OBJETO RELEVANTE DE INVESTIGACIÓN EN MÉXICO

De acuerdo con Ibarra-Colado (2006a, 2006b), al igual que en América Latina, en México el término “organización” carecía de significado, porque el destino de las empresas y de otras estructuras sociales dependía esencialmente de las decisiones políticas de un régimen de Estado fuerte. La lógica oligárquica y proteccionista, los acuerdos cupulares y la combinación de corporativismo estatal y violencia eran los factores que determinaban la vida económica y social de países como México, muy lejos de tomar a la eficiencia como criterio básico para determinar el desempeño económico. El futuro de las empresas, fueran privadas o públicas, dependía entonces en gran parte no de la eficiencia taylorista ni de la legitimidad o de la meritocracia weberiana, sino de la cercanía que se tenía con “el príncipe”, en términos de Maquiavelo.

Mientras que de las sociedades occidentales surgían organizaciones cada vez más complejas, que se sobreponían unas a otras hasta llegar a la consolidación del Estado-nación, las sociedades latinoamericanas seguían un camino a la inversa, como sucede, de hecho, en cualquier sociedad producto del colonialismo, en las que el Estado creaba instituciones mediadoras e incidía de manera directa en el

aparato productivo y en la conformación de organizaciones intermedias (sindicatos, organizaciones empresariales, confederaciones de trabajadores, de obreros y de campesinos, empresas públicas, por citar algunas), con lo que se inhibía el desarrollo de organizaciones desde la sociedad civil y se propagaba cierto “mimetismo” en el mundo de las organizaciones en América Latina, de las instituciones del Estado a todas las organizaciones (Naime, 2004).

Durante las décadas que siguieron al movimiento armado, en un entorno de movilización social, obrera y campesina, las élites políticas que surgieron de la Revolución reconstituyeron las estructuras de poder con una orientación más paternalista, nacionalista y centrada en el Estado. Esa tendencia se incrementó a medida que el paradigma keynesiano adquiría más adeptos a nivel mundial, en el contexto de la Segunda Guerra Mundial y, sobre todo, en la posguerra. Entonces, las élites estatales articulaban un modelo proteccionista de desarrollo sobre dos líneas: en primer lugar, las estrategias sustitutivas de importaciones que ofrecían incentivos y subsidios de manera generalizada, no selectiva, los cuales, con el tiempo, provocaron distorsiones en el mercado y un comportamiento rentista por parte de las élites económicas; en segundo lugar, un sistema de representación de intereses corporativista, vertical y autoritario, característica definitoria del régimen de un solo partido, el dominante, el partido de Estado, el Partido Revolucionario Institucional. Si en el escenario político de la sustitución de importaciones no había organizaciones sociales que representaran una alternativa, las empresas nacionales tampoco tenían una visión comprometida con la transformación del país: lejos de aumentar su competitividad a cambio de la protección y los subsidios, se extendieron en ellas el comportamiento rentista, la colusión de intereses monopolistas, la complicidad con intereses y élites estatales, a la vez que se propagaron prácticas de corrupción de diferente tipo y alcance (Salas-Porras y Luna, 2012, p. 288-289).

El escenario se modificó con la apertura económica, la competencia global y la implantación de la racionalidad de mercado, cuando las acciones del Estado dejaron de ser la única variable que determinaba la toma de decisiones y la comprensión de la dinámica organizacional se volvió crucial. Entonces apareció como una necesidad urgente el “destapar” qué era lo que pasaba en esas “cajas negras” que hasta entonces habían sido la empresa y la organización en la sociedad. Cuando los conceptos de eficiencia y calidad adquirieron cartas de ciudadanía, se planteó como exigencia el acceso a los espacios organizacionales como obligado tema de estudio (Montaño-Hirose, 2004b). Ahora se requería aclarar los procesos de conformación, crecimiento y cambio en esos espacios organizacionales; analizar sus problemas específicos de organización, gobierno y desempeño; conocer la relación entre sus estrategias y estructuras con sus resultados:

Los economistas descubren que existe la empresa, no como unidad monolítica sino como agregado heterogéneo, que el proyecto de la globalización pasa inextricablemente por las grandes empresas; los politólogos observan atentos que los empresarios hacen política; los historiadores, que las empresas evolucionan y se anclan en pasados remotos; los sociólogos, que las organizaciones poseen estructuras autoritarias; los administradores públicos, que el Estado toma decisiones. Todos coinciden en que en las organizaciones se gesta una parte importante del proyecto social, que estas no son meras reacciones-extensiones del entorno, que no son abstracciones predeterminadas por lo macro-social; pero también asientan que no puede prescindirse de este; finalmente, todos coinciden, lo que es importante, es que ellas ameritan ser estudiadas. (Montaño-Hirose, 2004b).

El “imperativo organizacional” es entonces reconocido en las agendas de investigación en ciencias sociales como rasgo distintivo de esta sociedad en red hipermoderna

e hiperadministrada del siglo xxi, en la que se producen y recomponen enlaces y nodos que propician flujos que acrecientan la flexibilidad y el riesgo. En esta sociedad hiperinformatizada, la burocracia no desaparece, simplemente se va recomponiendo para transformar su dureza tradicional en conveniente suavidad al incrustarse en los propios individuos, que funcionan como archivos vivos (Ibarra-Colado, 2006a, p. 132; 2006b).

La omnipresencia de las organizaciones y su multiplicidad derivan de la especialización y de las cada vez más complejas redes de vigilancia y control propias de la modernidad capitalista que operan en todas las organizaciones, desde las que realizan la producción y el comercio de bienes y servicios —incluyendo crecientemente la enseñanza, el conocimiento, el cuidado de sí, el ejercicio de la ciudadanía y el uso del tiempo libre—, o desde las que se regulan la pobreza, la exclusión o las industrias del delito (Ibarra-Colado, 2006a, p. 131). Queda claro que si algo se ha ido diluyendo son las fronteras del conocimiento, y si algo se ha universalizado ha sido la condición organizacional de la sociedad moderna como sociedad gubernamentalizada (Ibarra-Colado, 2001).

El espacio dejado por el Estado en la actividad económica, pero también en las labores de asistencia social, provocó la emergencia o el acrecentamiento de nuevas formas de organización (Montaño-Hirose, 2004b), desde organizaciones de la sociedad civil hasta organizaciones informales, comunitarias, instituciones autónomas, entre otras. En el ámbito corporativo pudieron observarse nuevas estrategias de internacionalización y formas de hibridación por medio de la asociación público-privada, hibridación que también se manifestó en los diseños que posibilitaron la empresarialización de la burocracia, expresada más tarde en las tesis de la nueva gerencia pública, que dio como producto la consolidación de esa mano visible —el *management*— que permite la reconciliación

armónica, diría Hayek, del Estado modesto con el gran mercado (Ibarra-Colado, 2010).

La importancia de las organizaciones se acrecentó cuando la noción de gobernanza hizo referencia a la inclusión de una variedad de aquellas en diversos temas, desde empresas privadas hasta organizaciones no gubernamentales, coaliciones, asociaciones y redes transnacionales. Esto supuso retos de coordinación y de eficacia mayúsculos, dado que sus reglas de interacción y formas de regulación y autorización no estaban establecidas y comúnmente aceptadas de antemano, como en el caso de las instituciones públicas convencionales (Salas-Porras y Luna, 2012).

La exigencia de estudiar las organizaciones implicaba abrir la investigación al análisis de otras dimensiones, ahora de naturaleza microsocial, de sus procesos de coordinación, de control, de toma de decisiones, pues se reconoció que es en su cotidianidad en donde se gesta una parte importante del proyecto social y que están muy lejos de ser predecibles abstracciones predeterminadas por lo macrosocial, como tampoco son meras reacciones —extensiones— del entorno (Montaño-Hirose, 2004b). El análisis de las organizaciones suponía un reto teórico y epistemológico mayor, dado que, al menos hasta la década de los ochenta, el contenido de la investigación social latinoamericana mostraba una “vocación” exagerada hacia “lo macro”, ya que sus análisis se centraban, en buena medida, en los grandes problemas de la economía, la sociedad y la política, tales como las dificultades de desarrollo estructural, la pobreza, los conflictos políticos, los movimientos sociales y las dificultades para lograr la democratización frente a los gobiernos autoritarios, entre otros, y dejaban de lado temas relacionados con la estructuración organizacional, su despliegue y su funcionamiento (Ibarra-Colado, 2006, p. 127).

El surgimiento de nuevas formas organizacionales y la diversidad de problemáticas que en ellas se hacían presentes comenzaban por fin a ganar visibilidad, y su estudio

hubo de beneficiarse de la ruptura paradigmática que en la década de ochenta experimentó la teoría de la organización. Empezaron a cobrar importancia temas como las formas organizacionales que se alejan del tipo burocrático, la cultura, los procesos de producción de significados, las emociones, los factores contextuales político-culturales como condicionantes de la formación de nuevas instituciones; la emergencia de teorías críticas que posicionan el género y la subalternidad como variables esenciales; el sentido subjetivo que los individuos dan a sus acciones; los procesos de constitución de las organizaciones y las relaciones involucradas en la construcción de sus estructuras; el aprendizaje organizacional, la transferencia de conocimiento y sus efectos sociales; las estructuras de dominación y su relación con regímenes disciplinarios, entre otros.

Se está frente a un objeto de investigación relativamente joven, que ha tenido que disputar un lugar en las ciencias sociales y que se abre, se diversifica y se complejiza cuando se contempla la multitud de dimensiones que permiten su operación cotidiana. Es por eso por lo que los estudios organizacionales se alejan de todo esencialismo dogmático, pues sus alcances van más allá de lo estrictamente funcional, dado que, de acuerdo con los planteamientos de Ibarra-Colado (2006b, 2006b), la organización es un objeto de investigación complejo desde el punto de vista ontológico, por lo menos, por dos razones que se explicarán a continuación.

Su naturaleza heterogénea, a partir de la variedad de problemas y de las diferentes funciones sociales que desempeña

La tipología de organizaciones es muy variada, como variados son los fenómenos y las singularidades que pueden presentarse en una organización. Abarca objetos de estudio de naturaleza diversa, como la empresa, la escuela, la prisión, el hospital, la agencia gubernamental, la iglesia o el

partido político, por citar solo algunos. De ahí que no hay posibilidad de universalización de los conocimientos de las organizaciones, tampoco hay “una única y superior” forma teórica y metodológica de abordarlas, pues sus tensiones o cambios no desencadenan los mismos efectos ni dependen de una sola variable. Aun compartiendo contextos similares, son diferentes los procesos de los que una organización forma parte, también lo es la multiplicidad de factores por los que se constituye, así como variadas son las relaciones y conexiones que estructuran su ser en el mundo.

Su conceptualización contingente, pues su abordaje está sujeto a los cambios sociales y a los modos de racionalidad prevalecientes

Como espacios contenedores de las relaciones cotidianas de los agentes sociales, las organizaciones operan bajo formas específicas, marcadas por las transformaciones en las relaciones de fuerzas a lo largo del tiempo, de modo que se convierten en un objeto de estudio diverso, dinámico y difuso. Por su parte, los estudios organizacionales, desde su reconstrucción genealógica, dan cuenta de ello al abordar un objeto múltiple que se ha resemantizado a lo largo de su viaje por distintas épocas y lugares, y que no ha sido apreciado en los mismos términos a lo largo del tiempo, en función de aquello que los investigadores pueden conocer, nombrar e incluir en sus agendas de investigación.

Esto explica la fragmentación que ha caracterizado a los estudios organizacionales y la imposibilidad de construir una “teoría general” a partir de una síntesis acumulativa de conocimientos (Ibarra-Colado, 2006a). Se trata de un campo de saberes formado a partir de rupturas sucesivas, desde las perspectivas más positivistas y estructurales hasta las nociones más interpretativas y que rescatan la subjetividad

en los espacios organizacionales. Su objeto de estudio, la organización, no puede ser descrito como una entidad encapsulada, sino que siempre aparece formando parte de muchos contextos y procesos, junto con las dinámicas sociohistóricas que se han encargado de darle forma.

Por tratar con objetos de estudio que son únicos en su funcionamiento y que están cultural e históricamente situados, los estudios organizacionales son una noción en permanente construcción, mientras que la noción de administración, por presentar cierres discursivos y conceptos pretendidamente unívocos, es un concepto casi acabado (Ramírez et al., 2011). Sin embargo, esto no puede representar una debilidad teórica, pues las condiciones del objeto de estudio demandan justo esta pluralidad de enfoques.

Al referirse al estatus de las ciencias sociales, se puede afirmar que no existe una sola teoría general de la organización debido a su complejidad, que resulta inabarcable desde una sola perspectiva teórico-metodológica. Además, por ser imposible enunciar leyes generales transhistóricas en términos de proposiciones estrictamente universales (del tipo “para toda organización conocida del pasado o del presente, y para toda organización futura, es verdad que...”), se tratará más bien de saberes que solo pueden tener “validez local” (Giménez, 2004), de modo que prevalecen una serie de narrativas locales que denotan los acuerdos que cada comunidad establece a partir de sus propios intereses y de sus modos de entender y operar el conocimiento, lo cual confirma la condición plural, diversa y fragmentada de los estudios organizacionales (Ibarra-Colado, 2006a). Así se resuelven, entonces, la carencia de “identidad epistémica” (Ramírez et al., 2011), la “falta de unidad paradigmática” (Medina, 2010) o el “anarquismo epistemológico” advertido por Donaldson y Pfeffer desde la década de los ochenta, cuando se pugnaba por “volver a lo básico” a partir de un cuerpo unificado de conocimientos.

REFLEXIONES FINALES

La consolidación de un proyecto académico por medio de una labor sostenida a lo largo de 25 años ha requerido de un esfuerzo colectivo de actualización permanente, de detección de oportunidades y necesidades del campo organizacional del que se forma parte, y de una lectura crítica del entorno.

Si bien, en un principio, el grupo de investigación que encabezó el proyecto de un posgrado en Estudios Organizacionales tuvo que recurrir a referentes teóricos franceses o anglosajones en aras de un posicionamiento claramente diferenciador de los MBA norteamericanos, es claro que las respuestas que se han buscado para abordar a las organizaciones mexicanas deben ser buscadas, o complementadas, con otro tipo de lecturas, porque seguramente no solo las respuestas, sino las preguntas de investigación que se encuentran pertinentes en países centrales difieren de las realidades de México.

Aprovechar las ventajas que representa una disciplina tan plural como lo son los estudios organizacionales llevaría a reconocer la complejidad de un mundo formado por la diversidad, el hibridismo, el mestizaje y la alteridad. Como lo señala García-Canclini (1997, p. 113-114), la “hibridación” deja de oponer irreconciliablemente a metropolitanos y periféricos, emisores y receptores, y, en cambio, muestra la multipolaridad de las iniciativas sociales, el carácter oblicuo de los poderes y los préstamos recíprocos que se efectúan en medio de las diferencias y desigualdades, pues aún una gran parte de los sectores populares no solo enfrentan y resisten, sino que también transaccionan y consienten, toman prestado y reutilizan.

Para finalizar, hacer una lectura de los estudios organizacionales desde las realidades locales mexicanas dará la posibilidad de reconocer “la pluralidad [...] la admirable y, en cierto modo, asombrosa virtud humana del reconocimiento del otro; esto es, de encontrar valor en la identidad

ajena", pues, la prueba del ácido de alguna universalidad posible es la diversidad que la convoca incansablemente (Díaz-Polanco, 2015, p. 23).

REFERENCIAS

- AKTOUF, O. (2000). *Administración y pedagogía*. EAFIT.
- BARBA, A. (2013). Conferencia. Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, (44), 139-151. <http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/2600>
- BARBA, J., BARBA-MARTÍN, R. y GONZÁLEZ, G. (2015). De la domesticación de la investigación cualitativa al reto de reinventarse. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 13(1), 51-58. <https://doi.org/10.21500/22563202.1687>
- BARNETT, R. (1994). *Los límites de la competencia, el conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Gedisa.
- BASURTO, J. (2010). *La crisis económica en la Revolución mexicana y sus repercusiones sociales (1913-1917)*. UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales. <http://ru.iis.sociales.unam.mx/jspui/handle/iis/4392>
- BÉDARD, R. (1995). *Les fondements philosophiques de la pensée et la pratique administratives* (Tesis doctoral). École des Hautes Études Commerciales. Université de Montréal. Montreal.
- CHANDLER, A. (1962). *Strategy and structure. Chapters in the History of the American industrial enterprise*. MIT Press.
- CHANLAT, A. (1998). *Les deux bourques: coté cour, coté jardin. Grandeurs et misères du métier de dirigeant*. Les Presses de L'Université Laval.
- CLEGG, S. R., HARDY, C. y NORD, W. R. (Eds.). (1996). *Handbook of organization studies*. SAGE.

- CLEGG, S. R., HARDY, C., LAWRENCE, T. y NORD, W. R. (1996). Introduction. Organizations, organization and organizing. En S. R. CLEGG, C. HARDY, T. LAWRENCE y W. R. NORD (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 1-28). SAGE.
- CROZIER, M. y FRIEDBERG, E. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. Alianza.
- DÍAZ-POLANCO, H. (2015). *El jardín de las identidades: la comunidad y el poder*. Grupo Editor Orfila Valentini.
- D'IRIBARNE, P. (1996). *Vous serez tous des maîtres: la grande illusion des temps modernes*. Le Seuil.
- ENRÍQUEZ, E. (1992). *L'organisation en analyse*. Presses Universitaires de France.
- FERNÁNDEZ, M., PÁRAMO, T. y RAMÍREZ, G. (2010). Estudios organizacionales: tendiendo puentes hacia otras disciplinas. *Análisis Organizacional*, 1(2), 102-134. <http://remineo.org/repositorio/rao/aonc/raoncv1n2.pdf>
- GARCÍA-CANCLINI, N. (1997). Culturas híbridas y estrategias comunicacionales. *Estudios sobre Culturas Contemporáneas*, 3(5), 109-128. <https://www.redalyc.org/pdf/316/31600507.pdf>
- GIMÉNEZ, G. (2004). Pluralidad y unidad de las ciencias sociales. *Estudios Sociológicos*, 22(65), 267-282. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/568/568>
- GIRIN, J. (1996). *La transgression des règles au travail*. L' Harmattan.
- IBARRA-COLADO, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización. En E. IBARRA-COLADO y L. MONTAÑO-HIROSE (Coords.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66). UAM-Unidad Iztapalapa y Miguel Ángel Porrúa.
- IBARRA-COLADO, E. (1994). Complejidad organizacional o la conquista de lo incierto. Estrategia, estructura y evento.

Cuadernos de Relaciones Laborales, 4, 183-203. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9494120183A>

- IBARRA-COLADO, E. (1999). Administración y organizaciones en el final del milenio: racionalismo, irracionalismo y gubernamentalidad. En B. RAMÍREZ (Coord.), *El rol del administrador en el contexto actual* (pp. 87-112). UAM-Azcapotzalco.
- IBARRA-COLADO, E. (2001). *Universidad de México hoy: gubernamentalidad y modernización*. UNAM, UAM y ANUIES.
- IBARRA-COLADO, E. (2006a). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. En E. DE LA GARZA (Coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 88-107). Anthropos y UAM.
- IBARRA-COLADO, E. (2006b). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins. *Organization*, 13(4), 463-488. <https://doi.org/10.1177/1350508406065851>
- IBARRA-COLADO, E. (2010). Herbert A. Simon y su monomanía. El comportamiento humano como comportamiento artificial. *Gestión y Política Pública*, 19(1), 155-170. <http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v19n1/v19n1a5.pdf>
- IBARRA-COLADO, E. y MONTAÑO-HIROSE, L. (Coords.). (1985a). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. UAM-Unidad Iztapalapa y Miguel Ángel Porrúa.
- IBARRA-COLADO, E., MONTAÑO-HIROSE, L., ROSIM, M., ROVALIS, J. y SOLÍS, P. (1985b). *Historia del pensamiento administrativo*. UAM-Unidad Iztapalapa.
- IBARRA-COLADO, E. y MONTAÑO-HIROSE, L. (Coords.). (1987a). *El orden organizacional: poder, estrategia y contradicción*. UAM-Unidad Iztapalapa.
- IBARRA-COLADO, E. y MONTAÑO-HIROSE, L. (1987b). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. Trillas.

- IBARRA-COLADO, E. y MONTAÑO-HIROSE, L. (Comps.). (1989). *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*. UAM-Iztapalapa.
- LOBATO-CALLEROS, O., CHANLAT, A. y RAMÍREZ, G. (2013). El enfoque antipoiético de las decisiones en el estudio de la constitución de una red de investigación interdisciplinaria: el caso de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales. *Revista Análisis Organizacional*, 1(5)4-37.
- MARTÍNEZ, L. E. (2015). Evaluación del perfil de egreso: primer paso para la reformulación del currículum. *cpu-e: Revista de Investigación Educativa*, (21), 210-221. https://cpue.uv.mx/index.php/cpue/article/view/1711/html_11
- MEDINA, C. (2010). Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, (38), 91-109. <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/11063>
- MIR, A. (2009). El programa de Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. Una reflexión personal. En A. CHANLAT y G. RAMÍREZ (Coords.), *Humanismos. Gestión y mundialización en América Latina: experiencias relevantes y perspectivas* (pp. 53-56). HEC, UAM-Unidad Iztapalapa y Remineo. <http://remineo.org/repositorio/libros/hgmam.pdf>
- MONTAÑO-HIROSE, L. (1993). La modernidad organizacional. Una aproximación al estudio de las realidades locales. En *Estrategias organizacionales* (pp. 11-30). UAM-Unidad Iztapalapa.
- MONTAÑO-HIROSE, L. (2000). Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias. *Revista Iztapalapa*, (48), 35-52. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/570>
- MONTAÑO-HIROSE, L. (2004a). Presentación. En L. MONTAÑO-HIROSE, S. ALVARADO, A. BARBA y R. SORIA (Comp.). En L. MONTAÑO-HIROSE (Coord. Gral.), S. ALVARADO, A. BARBA y R. SORIA (Coords.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (pp. 5-7). UAM-Unidad Iztapalapa,

Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa y H. Cámara de Diputados. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/est_org_mex.pdf

MONTAÑO-HIROSE, L. (2004b). El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social. En L. MONTAÑO-HIROSE (Coord. Gral.), S. ALVARADO, A. BARBA y R. SORIA (Coords.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (pp. 9-39). UAM-Unidad Iztapalapa, Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa y H. Cámara de Diputados. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/est_org_mex.pdf

MONTAÑO-HIROSE, L. (2012). El sentido de la existencia social frente a los embates de la eficiencia. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, (1), 35-49. https://issuu.com/didaktica/docs/luis_montan_o_hirose_existencia_s

MONTAÑO-HIROSE, L. y RENDÓN, M. (2000). La noción de organización. Sentido, polisemia y construcción social. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (48), 63-84. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/572>

NAIME, A. (2004). Los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina. En L. MONTAÑO-HIROSE (Coord. Gral.), S. ALVARADO, A. BARBA y R. SORIA (Coords.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (pp. 41-63). UAM-Unidad Iztapalapa, Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa y H. Cámara de Diputados. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/est_org_mex.pdf

PADILLA, A., HERNÁNDEZ, C. y RÍOS, R. (7, 8 y 9 de octubre de 2015). *Los estudios organizacionales en América Latina: un diagnóstico con base en la difusión del campo de estudio en Colombia, Brasil y México*. Trabajo presentado en el xx Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, FCA, UNAM y ANFECA. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/17.08.pdf>

- PFEFFER, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización: problemas y posibilidades*. Oxford University Press.
- RAMÍREZ, G., VARGAS, G. y DE LA ROSA, A. (2011). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, (3), 7-54. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2771>
- REED, M. (1996). Organizational theorizing: A historically contested terrain. En S. R. CLEGG, C. HARDY, T. LAWRENCE y W. NORD (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 31-56). SAGE.
- RENDÓN, M. (2012). El estudio de la pequeña empresa familiar en México. Un panorama analítico. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, (1), 66-85.
- SALAS-PORRAS, A. y DÍAZ, M. (2005). Visiones del desarrollo en los organismos internacionales. En A. SALAS y K. VALVERDE (Coords.), *El desarrollo, diversas perspectivas: en las ciencias, las instituciones, el Estado, la democracia, la cultura y la sociedad civil* (pp. 127-171). Gernika.
- SALAS-PORRAS, A. y LUNA, M. (2012). Introducción. ¿Quién gobierna América del Norte? En A. SALAS-PORRAS y M. LUNA (Coords.), *¿Quién gobierna América del Norte? Élite, redes y organizaciones* (pp. 9-29). UNAM.
- SILVERMAN, D. (1975). *Teoría de las organizaciones*. Nueva Visión.
- SOLÍS, P. (1994). Cultura organizacional y transferencia de modelos organizacionales: un proceso complejo de carácter tecnológico y cultural. En L. MONTAÑO-HIROSE (Ed.), *Argumentos para un debate sobre la Modernidad: aspectos organizacionales y económicos* (pp. 49-66). UAM-Unidad Iztapalapa.
- SORIA, V. (2009). Génesis y trayectoria del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM. En A. CHANLAT y G. RAMÍREZ (Coords.), *Humanismos. Gestión y mundialización en América Latina: experiencias relevantes y perspectivas* (pp. 44-52). HEC, UAM-Unidad Iztapalapa y Remineo. <http://remineo.org/repositorio/libros/hgmam.pdf>

STENHOUSE, L. (1991). *Investigación y desarrollo del currículum* (3.^a ed.). Morata.

TAYLOR, F. (1911). *Principios de administración científica*. Harper & Brothers.

WILSON, W. (1887). Study of administration. *Political Science Quarterly*, 2(2), 197-222. <https://www.psqonline.org/volume.cfm?IDIssue=7>

ANEXO 1

PERFILES DE EGRESO DE LAS LICENCIATURAS EN ADMINISTRACIÓN DE LAS CUATRO UNIDADES DE LA UAM QUE LA IMPARTEN

UNIDAD	PERFIL DE EGRESO	VALORES DISTINTIVOS
Azcapotzalco	El licenciado en Administración de la UAM Azcapotzalco es un profesional con una formación integral, transdisciplinaria, crítica, propositiva y en la frontera del conocimiento de las diversas áreas vinculadas a la práctica administrativa; capaz de generar ambientes colaborativos, identificar y desarrollar oportunidades, anticipar y solucionar problemas de manera innovadora en la conducción de organizaciones privadas, públicas y sociales para contribuir a una sociedad más equitativa, con enfoque humanista y de gestión sustentable. Se espera que el egresado de la Licenciatura en Administración sea creativo y emprendedor y conduzca su práctica profesional con los principios filosóficos y éticos de la UAM: la justicia, la equidad, la democracia, la tolerancia, la solidaridad y el respeto a los derechos humanos, a la diversidad cultural y a la naturaleza.	– Formación integral, transdisciplinaria, crítica, propositiva. – Conducción de organizaciones privadas, públicas y sociales para contribuir a una sociedad más equitativa, con enfoque humanista y de gestión sustentable. – Conducir su práctica profesional con los principios éticos de la UAM: la justicia, la equidad, la democracia, la tolerancia, la solidaridad y el respeto a los derechos humanos, a la diversidad cultural y a la naturaleza.

UNIDAD	PERFIL DE EGRESO	VALORES DISTINTIVOS
Iztapalapa	Los egresados de la Licenciatura en Administración tendrán habilidades técnicas, teóricas y analíticas específicas de su profesión. Deberán conocer y entender la dinámica de las organizaciones en el siglo XXI para proponer modelos de innovación y de mejora continua. El profesionista de la Administración deberá actuar con principios éticos y tener una visión de responsabilidad social, así como una capacidad de abstracción y de análisis crítico y reflexivo respecto a todos los fenómenos que suceden e impactan en la dinámica cotidiana de las organizaciones de nuestro país y del mundo. Tener un adecuado uso del lenguaje de su profesión, tanto en forma verbal como escrita.	– Actuar con principios éticos y tener una visión de responsabilidad social. – Conocer y entender la dinámica de las organizaciones en el siglo XXI para proponer modelos de innovación. – Análisis crítico y reflexivo.
Xochimilco	El egresado será capaz de fomentar la creación y el desarrollo de organizaciones productoras de bienes y servicios pertenecientes a los sectores privado, público y social; como miembro de estas, como emprendedor o como consultor demostrará habilidades de trabajo en equipo y liderazgo; y como promotor del desarrollo y de la adaptación de las nuevas tecnologías. Los conocimientos teórico-prácticos adquiridos le permitirán participar en la planeación, la organización, la dirección y el control de organizaciones mediante la aplicación de conceptos, métodos, técnicas y herramientas para lograr los objetivos económicos y sociales de estas en un entorno local, nacional y globalizado. Aplicará las habilidades adquiridas de investigación con perspectiva crítica e innovadora.	– Creación y desarrollo de organizaciones productoras de bienes y servicios pertenecientes a los sectores privado, público y social. – Lograr los objetivos económicos y sociales de las organizaciones en un entorno local, nacional y globalizado. – Habilidades adquiridas de investigación con perspectiva crítica e innovadora.

UNIDAD	PERFIL DE EGRESO	VALORES DISTINTIVOS
Cuajimalpa	Los egresados de la Licenciatura en Administración serán profesionales de alto nivel, que contarán con una formación general básica en Administración que les permita comprender las distintas funciones de la gestión de las organizaciones, así como sus estructuras y órganos de conducción y toma de decisiones. Tendrán capacidad para diagnosticar los problemas que enfrentan las organizaciones públicas, privadas y/o sociales; propondrán acciones para propiciar el cambio institucional y el rediseño de sus sistemas y procedimientos; contarán con una formación social y humanística que les permita comprender los problemas económicos, sociales y políticos que enfrenta la sociedad contemporánea; desarrollarán su capacidad reflexiva, de autoaprendizaje y un comportamiento ético fundamentado en su desempeño.	– Diagnosticar los problemas que enfrentan las organizaciones públicas, privadas y/o sociales. – Proponer acciones para propiciar el cambio institucional y el rediseño de sus sistemas y procedimientos. – Formación social y humanística que les permita comprender los problemas económicos, sociales y políticos que enfrenta la sociedad contemporánea. Capacidad reflexiva, de autoaprendizaje y comportamiento ético.

Nota. Elaboración propia a partir de datos suministrados por la UAM.

Esta obra tiene como propósito plantear, desde una perspectiva latinoamericana, una discusión en torno a algunos conceptos, problemas, temáticas, teorías y categorías que conforman el pensamiento administrativo y desde los cuales se producen comprensiones y propuestas de transformación de la realidad. Desde la administración y los estudios organizacionales, se hace necesario desmarcarse de formas tradicionales de explicación en relación con las organizaciones, los elementos que las constituyen, los efectos derivados de su operación y las oportunidades y retos a ellas asociados. Este esfuerzo implica tener conciencia del locus de enunciación, de las características y problemáticas de los contextos, de la necesidad de superar la difusión acrítica del pensamiento hegemónico, que termina por instaurar una forma de ser y estar de las organizaciones, del trabajo y de la gestión, así como de su hacer y de la manera de entenderlas. Este libro de investigación se dirige a todos los interesados y especialistas en el análisis de temáticas de vanguardia en estudios organizacionales y de administración.

La presente publicación es fruto del trabajo coordinado entre la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia, el Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-Azcapotzalco) y el Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa, a partir de una relación académica previa con el Nodo Perspectivas de la Administración y la Concepción Organizacional Contemporáneas (PACOC), perteneciente a la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO).

