

PRÓLOGO

Desde el principio, el estudio de las organizaciones nos ha atraído porque parecen ser la clave para entender muchos otros aspectos de la vida social.

Las organizaciones nos afectan como individuos, así como a nivel grupal, comunitario, nacional e internacional. Por ejemplo, las definiciones de uno mismo y de la identidad humana están determinadas por el tipo de trabajo que realizan las personas y los roles que asumen dentro de las organizaciones. Para entender la desigualdad entre los miembros de la sociedad, hay que observar las formas en que las organizaciones recompensan a las personas en términos de ingresos, prestigio y autoridad. Para entender la dinámica del poder, es imposible ignorar las organizaciones. El poder surge de las posiciones que se ocupan en las organizaciones y/o de la propiedad y el control de estas. Las personas que buscan el poder político utilizan las organizaciones y movilizan sus recursos. El desarrollo internacional está fuertemente influenciado por las acciones de las empresas transnacionales y las agencias internacionales. En resumen, parece que, miremos donde miremos, las organizaciones desempeñan un papel importante en la configuración de las estructuras sociales y en la influencia del cambio social.

Otro aspecto singular de las organizaciones es el hecho de que las personas pasan la mayor parte de su vida trabajando en ellas, moviéndose entre ellas y siendo influenciadas por ellas. Todo el curso de la vida tiene lugar en entornos organizativos.

Cuando cursan estudios universitarios, los alumnos actúan en el entorno organizativo de la enseñanza superior. La mayoría de los estudiantes de esta asignatura están –o han estado– empleados en algún tipo de organización laboral. En este contexto, muchas de las ideas, conceptos y teorías aparentemente abstractas cobran vida porque los estudiantes son capaces de conectarlas con sus propias experiencias concretas. Esto no sólo beneficia a los estudiantes, sino que hace que la enseñanza de un curso sobre organizaciones sea muy gratificante y emocionante.

Dado que uno de los objetivos centrales de una educación liberal es desarrollar la capacidad de interpretar y analizar nuestras vidas personales utilizando

ideas y perspectivas teóricas, estudiar y escribir sobre organizaciones contribuye también a esta misión educativa vital.

Otro aspecto atractivo del estudio de las organizaciones es que el tema es intrínsecamente interdisciplinario. Cuando hablamos de las organizaciones y tratamos de entender por qué y cómo funcionan, podemos beneficiarnos de las ideas de la psicología, la sociología, la ciencia política, la economía, la geografía, la gestión empresarial, la historia e incluso la biología. Por ejemplo, es difícil entender lo que ocurre en las organizaciones sin tener en cuenta el componente psicológico que aportan las personas y el modo en que las organizaciones pueden moldear la personalidad. Del mismo modo, desde una perspectiva sociológica, vemos que las organizaciones influyen en el comportamiento a través de los roles y las normas asociadas a las diferentes posiciones que ocupan las personas dentro de una organización.

Las organizaciones son escenarios políticos, porque las personas y los grupos desarrollan diferentes objetivos e intereses, entran en conflicto y compiten por los recursos. Como lugares donde se producen bienes y servicios, las organizaciones son entidades económicas. Están situadas en lugares geográficos y, por lo tanto, utilizan e influyen en los recursos de diferentes regiones, comunidades y sociedades. Como entidades orientadas a objetivos, las organizaciones deben gestionarse y coordinarse, y gran parte de la literatura sobre organizaciones está estrechamente relacionada con temas de gestión empresarial. También existe una dimensión histórica. La historia permite comprender el desarrollo de las teorías organizativas a medida que han ido evolucionando como herramientas de análisis de las organizaciones, desde el surgimiento de la fábrica hasta la aparición de las formas postmodernas. Por último, los modelos biológicos se han utilizado para describir y comprender el funcionamiento de las organizaciones como organismos.

Siempre hemos creído que una de las mejores maneras de captar el interés de los estudiantes por un tema es vincular la materia con un conjunto de preguntas, cuestiones, problemas o controversias. Dado que las ideas, los conceptos y las teorías se generan como herramientas con las que abordar estos retos intelectuales y prácticos, hay que intentar determinar cuáles son estos problemas o cuestiones centrales y también explicar cómo la literatura teórica se enfrenta a ellos. A medida que hemos ido enseñando y estudiando la teoría de la organización durante los últimos años, hemos identificado dos tensiones fundamentales que han estimulado gran parte del trabajo en este campo.

En primer lugar, encontramos la tensión que plantea el factor humano. Cómo controlar y gestionar a los seres humanos plantea un problema organizativo permanente. Como criaturas conscientes, reflexivas y reactivas, los seres humanos pueden –y a menudo quieren– resistirse a las presiones organizativas. En consecuencia, una gran parte de la teoría de la organización y la gestión se dedica a explicar cómo se controla o gestiona eficazmente a los seres humanos en los

entornos organizativos. Si los seres humanos fueran objetos pasivos, en lugar de sujetos activos, se adaptarían fácilmente a los dictados de la organización. Dado que los seres humanos no son ni pasivos ni objetos, se ha desarrollado una serie interminable de teorías organizativas y estrategias de gestión para explicar y movilizar el factor humano. La historia y la evolución de la teoría de la organización están fuertemente marcadas por esta tensión.

Una segunda tensión es la generada por la decisión organizativa de diferenciar las actividades en términos de puestos de trabajo, ocupaciones, departamentos y unidades. Esta diferenciación es un intento de estructurar racionalmente los procesos organizativos y obtener así los beneficios de la especialización. Al mismo tiempo, sin embargo, las organizaciones deben asegurarse de que las personas, los puestos de trabajo y las unidades de producción encajen bien entre sí. Deben estar coordinados y conectados con la misión más amplia de la organización. Esto constituye el problema de la integración. La tensión entre la diferenciación y la integración también ha proporcionado un terreno fértil para la teorización, el análisis organizativo y la estrategia de gestión.

Como se ha señalado anteriormente, estas tensiones planteadas por el factor humano y la disyuntiva diferenciación-integración servirán de marco temático para el material presentado en este libro. Al considerar las formas en que se desarrollan y evolucionan las teorías de la organización, y cómo se transforman, veremos cómo estas tensiones son una fuente constante de preocupación teórica y práctica. Este argumento también incidirá en el hecho de que las organizaciones se caracterizan por el conflicto, la contradicción y la paradoja, precursores del cambio organizativo.

En resumen, consideramos que las organizaciones son un tema muy interesante y estimulante. Es apasionante descubrir las formas en que las organizaciones conectan no sólo con nuestras experiencias cotidianas, sino también con acontecimientos más amplios que influyen indirectamente en nuestra existencia humana. En un contexto académico, es vital integrar el trabajo de diferentes disciplinas para desarrollar una comprensión de las organizaciones. Hemos escrito este libro con la esperanza de que los estudiantes desarrollen un interés por las organizaciones, así como la capacidad para el análisis organizativo sólido y riguroso.