



Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa

DOCTORADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

IDÓNEA COMUNICACIÓN DE AVANCES DE INVESTIGACIÓN

Titulada:

***“La Identidad de las Organizaciones de la Sociedad Civil:
El caso de la Asociación Gilberto de Cancún A.C.”***

Presenta:

Diana Caldera González

Para obtener el grado de Maestría, de acuerdo al Plan Integral de Posgrado

Director: Dr. Antonio Barba Álvarez

Mayo 2006

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.- MARCO TEÓRICO

2.1.- Modernidad y postmodernidad organizacional

2.1.1.- Cambios en los paradigmas de la organización

2.1.2.- ¿La teoría convencional o la crítica?

2.1.3.- Formas de organización

2.1.3.1.- Las organizaciones modernas y las postmodernas

2.2.- Identidad Organizacional

2.2.1.- Cambios de perspectiva

2.2.2.- Identidad social

2.2.2.1.- Diferentes aproximaciones a la identidad social

2.2.3.- Identidad organizacional

2.3.- Evolución de conceptos

2.3.1.- Valores

2.3.1.1.- Valores organizacionales

2.3.1.2.- La trilogía administrativa y el rombo filosófico

2.3.2.- Toma de decisiones

2.3.3.- Cooperación

2.4.- Las llamadas “Organizaciones de la Sociedad Civil” (OSC) y su entorno de referencia

2.4.1.- ¿Cómo comenzar?

2.4.2.- Las mal llamadas organizaciones “no gubernamentales”

III.- METODOLOGÍA Y ESTUDIO DE CASO

IV.- ESTADO DE AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN Y REFLEXIONES FINALES

“De cualquier modo que intentemos pensar y pensemos lo que pensemos, pensamos en el campo de la tradición. Ésta prevalece cuando nos libera del pensar en lo pasado para pensar por adelantado, lo que ya no es ningún planear. Sólo cuando nos volvemos con el pensar hacia lo ya pensado, estamos al servicio de lo por pensar”.

Martin Heidegger

INTRODUCCIÓN

La creciente presencia de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), cobra cada vez mayor importancia en todo el mundo. La participación de los individuos a través de estas organizaciones, se hace presente en el deseo de combinar sus esfuerzos con el propósito de que la labor que realizan, sea de beneficio para su entorno de referencia.

Encontramos organizaciones dedicadas a los más diversos ámbitos de acción: la ecología, la promoción del desarrollo comunitario, la educación, el ejercicio de la democracia, la defensa de los derechos humanos, la no discriminación, el apoyo a damnificados por catástrofes, etc. Estas organizaciones “*de beneficio social*” se han agrupado para su estudio en lo que se ha denominado “*tercer sector*”, “*sector solidario*”, “*sector social*” o “*sector filantrópico*”. Sin embargo, la definición y los límites conceptuales que comprenden todos estos términos continúan siendo puntos de discusión y debate.

El término más recurrente para referirnos a este sector es “*tercer sector*”, viéndolo como un sector alternativo al sector público y privado. En México, la investigación acerca de este sector, ha resultado bastante interesante, aunque no muy fructífera en términos conceptuales, ya que desde sus inicios, se ha referido principalmente a hablar de un sector “*no lucrativo*”, concepto que se ha importado y que no resulta completamente aplicable a nuestra realidad.

Varios autores consideran que el término “*tercer sector*”, no alcanza a reflejar el significado de la gran variedad de movimientos sociales y políticos en Latinoamérica, así como tampoco, la gran cantidad de actividades tanto formales como informales que se efectúan dentro de las organizaciones en este sector (Fernández, 1994; citado en Butcher).

Para poder referirnos a estos aspectos, el término Sociedad Civil (SC) resulta más pertinente, ya que engloba de mejor manera el fenómeno de participación y solidaridad que se ha observado en las últimas décadas y que de manera significativa ha impactado el desarrollo y la evolución de los países, a través de las organizaciones de este sector.

Las OSC, como las llamaremos en esta investigación, se han beneficiado de esta controversia, ya que alrededor de las discusiones conceptuales, se han generado nuevas ideas y teorías acerca de la SC.

Según la interpretación cada vez más extendida, el término OSC designa a las organizaciones no estatales, sin ánimo de lucro y de carácter voluntario integradas por miembros de la SC que se preocupan por los problemas sociales. Estas organizaciones se nutren de las relaciones de carácter comunitario, barrial, laboral, social, político, cultural, nacional, internacional y de otra índole. Las OSC se han ido convirtiendo cada vez más en un cauce común a través del cual la población trata de ejercer sus derechos ciudadanos y de contribuir al cambio social, político y económico.

Abarcan todo un espectro de intereses y formas institucionales, desde organizaciones estructuradas registradas ante los organismos pertinentes, hasta movimientos sociales no estructurados que se agrupan en torno a una causa común (OMS, 2002).

El término ONG también se utiliza para designar organizaciones no estatales, sin ánimo de lucro y de carácter voluntario. Sin embargo, las ONG suelen ser entidades estructuradas y, en la mayoría de los casos, están registradas ante los organismos nacionales pertinentes.

Como menciona Castro (2001), también podemos entender a las OSC como entidades privadas (en el sentido de que no son gubernamentales) cuya finalidad es la de realizar actividades de interés público, a diferencia de aquellas que desarrollan actividades productivas o comerciales con el propósito de que las ganancias o bienes generados sean susceptibles de ser privatizados por un número definido y determinado de personas, es decir de beneficio para terceros.

El Banco Mundial utiliza el término SC para referirse a una amplia gama de organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro que están presentes en la vida pública, expresan los intereses y valores de sus miembros y de otros, según consideraciones éticas, culturales, políticas, científicas, religiosas o filantrópicas. Por lo tanto, el término OSC abarca una gran variedad de organizaciones: grupos comunitarios, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, grupos indígenas, organizaciones de caridad, organizaciones religiosas, asociaciones profesionales y fundaciones.

En nuestro país, los orígenes y evolución del sector al que pertenecen las OSC, obedece a múltiples factores, tanto históricos como coyunturales y tanto de orden interno como externo. Por ejemplo,

autores como Olvera (1998) nos mencionan que estas asociaciones son el resultado de la existencia de una vocación transformadora en los sectores progresistas de la iglesia, el descrédito de la política partidaria, la falta de credibilidad de la izquierda, la expansión del sistema universitario, el colapso del socialismo, la existencia de un mercado mundial de apoyo a las iniciativas sociales y la emergencia en el mundo desarrollado de los llamados nuevos movimientos sociales.

Así mismo, el ámbito de actuación de estas organizaciones, se caracteriza por su gran diversidad y amplitud. Aunque, como menciona Castro (2001), el hecho de que una gran parte de la población en nuestro país se encuentre en condiciones de extrema pobreza, marca sin duda, que la agenda de estas organizaciones sea aliviar o buscar fórmulas encaminadas al desarrollo social en nuestro país. Dentro de las OSC encontramos las que tradicionalmente han tenido un enfoque de tipo asistencial, pero también existen otras de más reciente creación cuya orientación principal es la promoción del desarrollo comunitario de manera sustentable. Estas organizaciones se proponen no solamente asistir para aliviar los problemas de la población en extrema pobreza, sino también proporcionar los elementos que requiere una comunidad para su desarrollo integral.

Las OSC hacen uso tanto de recursos materiales como inmateriales (simbólicos), poniendo en juego los valores y las capacidades emotivas de sus integrantes, definiendo al mismo tiempo nuevos valores y principios, estableciendo así, nuevas formas de gestión, construyendo y reconstruyendo su identidad.

Las OSC son la parte más visible y activa de la Sociedad Civil. Estas organizaciones buscan un lugar de influencia y de participación sobre las políticas públicas, presentándose como objetos de estudio y escrutinio desde diversas disciplinas.

Estas organizaciones han llamado la atención, ya que se consideran un fenómeno social caracterizado por un conjunto de prácticas solidarias que diversos grupos sociales desarrollan para defender sus intereses, sean materiales, simbólicos o culturales; construyendo identidades colectivas y ejerciendo influencia sobre todo en el ámbito político y social.

A este respecto y para poder comprender el entramado que las compone, es sumamente importante estudiar sus elementos, especialmente *la identidad*, así como también, todas aquellas prácticas que las caracterizan (sus procesos administrativos, la toma de decisiones, los individuos que laboran dentro de ellas de forma remunerada o en forma voluntaria, la forma de adhesión a la organización, los valores

predominantes en ella, el ejercicio del poder, las características esenciales de la cooperación, las relaciones que tienen con otras organizaciones, etc.).

La comprensión de la complejidad de lo que sucede en estas organizaciones, implica el entendimiento de modelos eficaces de prácticas organizacionales, modelos que antes no habían sido estudiados ni comprendidos, modelos que nos pueden aportar nuevas pistas acerca de nuestras organizaciones contemporáneas.

Poco se ha escrito en la literatura organizacional acerca de estas organizaciones, razón por la cual resulta interesante el poder analizarlas para conocer la dinámica que guardan a su interior, así como también, las diversas interacciones e intercambios que guardan con el medio ambiente y las organizaciones que las rodean; pero al mismo tiempo, resulta complicado hablar de ellas e inclusive, definir las.

Podemos tal vez llamarlas organizaciones civiles, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones solidarias, organizaciones del tercer sector, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, etc.; el caso es llamar la atención de su connotada esencia: *el ser no lucrativas y su servicio a la sociedad*¹.

A este respecto, resulta fundamental una radiografía organizacional de dichas organizaciones, ya que conocemos muchos discursos, por ejemplo, el social, el político e inclusive el económico, pero el organizacional, está ausente².

Por esta ausencia, la presente investigación surge de inquietudes que se tienen acerca del “*desconocimiento organizacional*” acerca de las llamadas OSC, para lo cual, de entre las teorías existentes dentro del amplio espectro de los Estudios Organizacionales (EO), se consideran de gran utilidad, los aportes que estudian la identidad organizacional, tomando principalmente 3 elementos: los valores, las decisiones y la cooperación.

¹ Cabe aclarar que el concepto que se utilice, en este caso el de OSC, debe ser un concepto analítico no valorativo.

² Basta destacar que dentro del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales, he ubicado tan sólo 2 tesis referentes a OSC (Ver Mazzotti, 2005 y Jacobo, 2001).

El estudio de estos elementos son de suma importancia, ya que al parecer las características de estas organizaciones no son las mismas de las organizaciones comúnmente estudiadas (públicas, privadas o IES), siendo muchos de los conceptos existentes en los EO inoperables para las OSC³.

En las OSC se subraya el sentido solidario e identitario dentro de un campo de conflicto (oposición al sector público o privado), prevaleciendo siempre un sentido social. De esta forma, la creación de asociaciones, grupos u organizaciones de este tipo puede entenderse como una respuesta natural de diversos grupos humanos a situaciones de conflicto, teniendo como objetivo principal incidir en la transformación de un orden social político y económico que consideran injusto. Con su actuación, estas organizaciones se convierten en una vía de promoción e integración de nuevos valores culturales, constituyéndose como un sistema de referencias compartidas que permite la integración social, construye relaciones de confianza y cooperación mutua y crea la infraestructura necesaria para cohesionar la organización.

Así, se puede ver la forma en que se crea un campo de conflicto en el que a los valores y organizaciones del orden establecido, se oponen e imponen valores nuevos y se instituyen no sólo prácticas sociales alternativas, sino también, formas organizacionales.

³ Esta es una de las hipótesis que guían la presente investigación, se pretende en el campo, encontrar respuestas para poder afirmar lo anterior.

I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Al considerar formas sociales “*organizadas*” a las organizaciones del llamado “*tercer sector*”, como menciona Fernández y Tobar (2001), a priori no debería suponerse que existe un enfoque completamente distinto para abordarlas organizacionalmente. Sin embargo, contrariamente a tal suposición, lo que sí existe es suficiente evidencia acerca de que las organizaciones pertenecientes a este sector, poseen rasgos distintivos en relación a otras organizaciones activas en nuestra sociedad. No se puede tratar entonces de una aplicación de la Teoría de la Organización (TO) a un “*caso*” particular de OSC.

Cuestiones tales como: la jerarquía, las funciones de control, el reclutamiento de sus miembros, el tipo de conflicto y coalición eventuales que pueden sucederse, la comunicación, la cooperación, la adhesión, o los aspectos psicosociales de la motivación en esta clase de organizaciones; poseen rasgos característicos. Así mismo, su modelo de gestión y el modo en el cual se toman las decisiones, nos presenta procesos y mecanismos que difícilmente hallaríamos en organizaciones lucrativas o estatales.

Las OSC son organizaciones solidarias, orientadas por valores humanitarios. Son instituciones que incorporan “*modelos de gestión apropiados*”, diferentes de los tradicionales.

En esta investigación se pretende hacer un análisis interpretativo de la *identidad organizacional* de una OSC junto con tres variables o dimensiones:

1. Valores
2. Decisiones
3. Cooperación

Se analizarán estas tres variables para descubrir cómo son y qué relación existe con respecto a la identidad y a ellas mismas.

Se ha establecido como **problema central de la investigación**, *el estudio de la construcción de la identidad organizacional a partir de la relación entre los valores, la toma de decisiones y la cooperación en una OSC.*

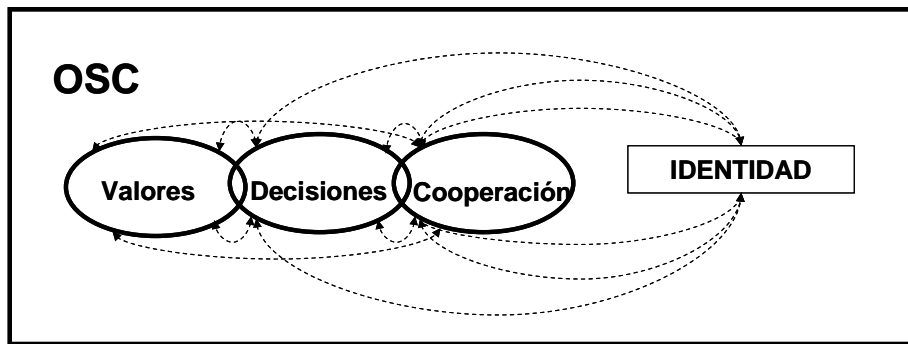


Figura 1.- Problema central de la investigación (Esquema 1)

Así mismo, se ha definido como **objeto de estudio general**, *la identidad organizacional de las OSC*. Gráficamente, este planteamiento junto con las variables, quedan de la siguiente forma:

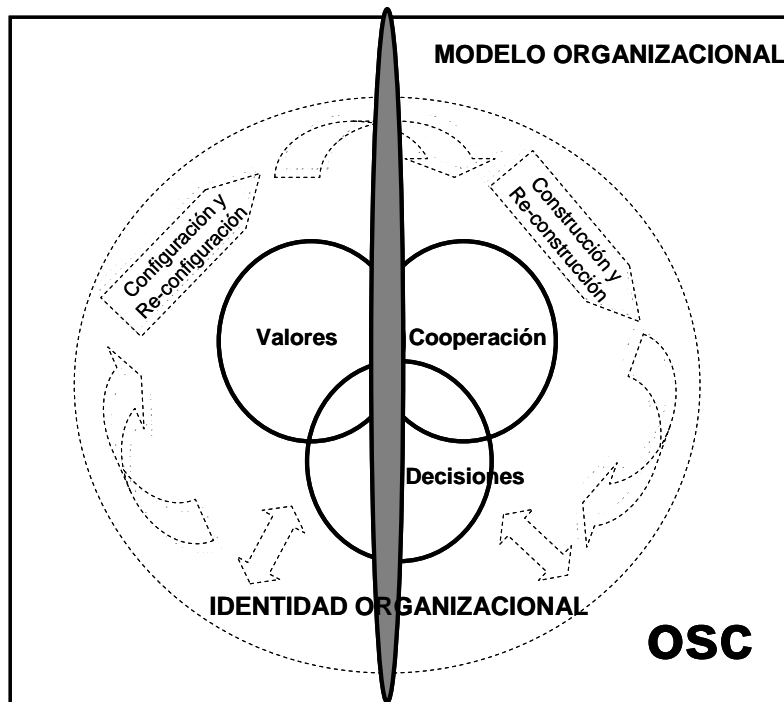


Figura 2.- Problema central de la investigación (Esquema 2)

En este esquema, la zona sombreada representa el problema central de la investigación, es decir, que se pretende estudiar el espacio donde la lógica y la relación de las tres dimensiones (valores, decisiones y cooperación) se entrecruzan e interactúan al interior de la OSC, produciendo y re-produciendo la identidad organizacional.

El mapa general de la investigación es el siguiente:

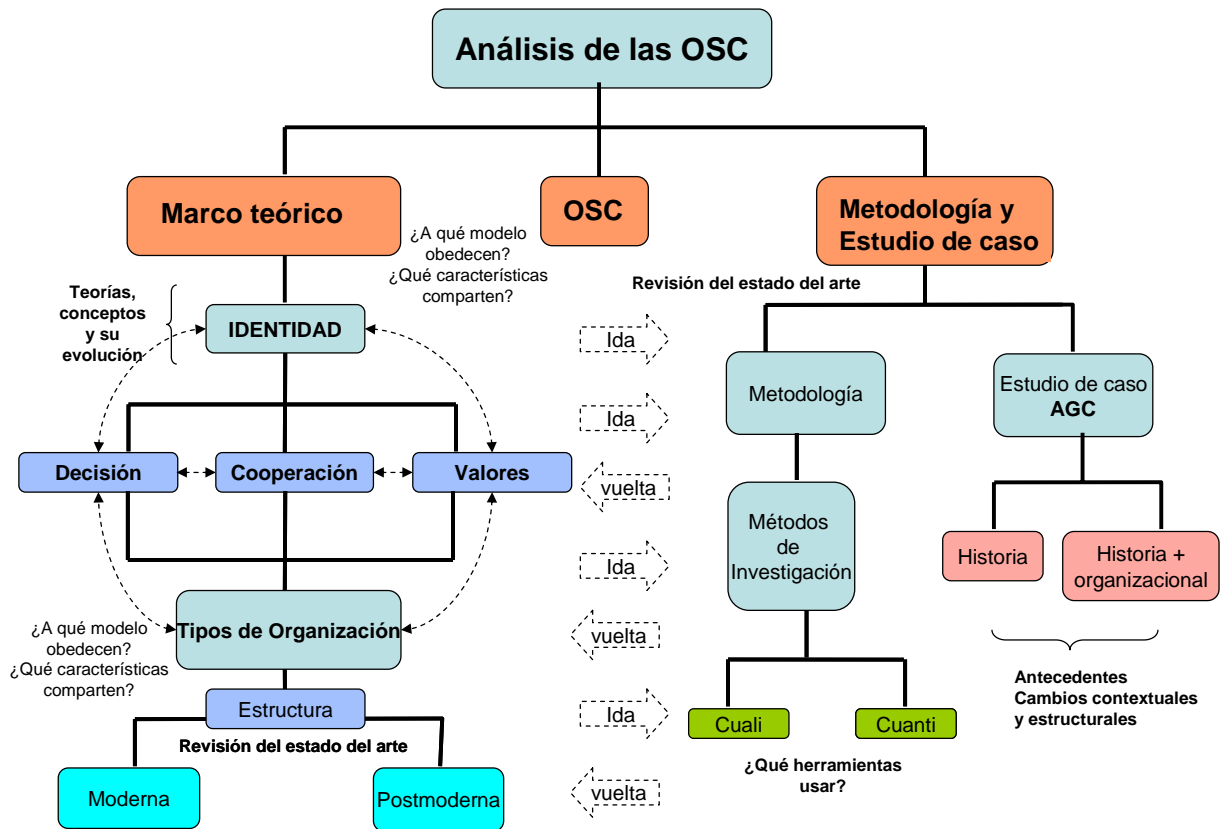


Figura 3.- Mapa general de la investigación

Al preguntarnos qué de la identidad organizacional nos interesa o cómo podemos problematizar o hacer operativas las 3 variables de interés (valores, decisiones y cooperación), se prosigió a comparar las características más comunes de las OSC con otras organizaciones, encontrando que la forma en la cual estas variables se nos presentan, es muy característica.

Como sabemos, la mayoría de nuestros conceptos y postulados organizacionales, los hemos derivado de la organización moderna "la empresa". Estos postulados los hemos teorizado y utilizado. Pero ahora nos encontramos con que éstos no explican el proceder ni la forma de supervivencia del tipo de organización que nos interesa estudiar.

Por ejemplo, la cooperación puede ser vista como un acto natural de toda sociedad o grupo humano para sobrevivir, pero esta concepción se ha transformado y reconfigurado hasta instalarse en la

organización moderna, donde existe un contrato y una remuneración de por medio, el individuo ya no coopera si no recibe estímulos, generalmente materiales a cambio. *¿Cómo puedo rescatar este concepto, trasladarlo y explicar mi realidad empírica con él?*



Figura 4.- Ejemplo de variable

En este sentido y revisando los postulados más recurrentes desde el campo de los EO, las OSC no se apegan a las nociones más comunes en cuanto al estudio de la cooperación, los valores y la toma de decisiones.

Las OSC se caracterizan porque realizan la mayoría de sus actividades para alcanzar un bien social común. Son organizaciones solidarias orientadas por valores humanitarios. Organizaciones que incorporan en sus prácticas cotidianas nuevos “*modelos de gestión apropiados*”, los cuales, son muy distintos de los modelos tradicionales de gestión.

La gente al interior de estas organizaciones no requiere un contrato, ni una remuneración, siendo su adhesión a la organización por motivos completamente distintos a los de las organizaciones modernas. *¿Cómo explicar esto de forma organizacional?, ¿Podemos hablar de que las OSC son la paradojización de las organizaciones?*

Las OSC han tenido un gran auge en los últimos años, logrando establecer redes nacionales e internacionales de apoyo e intercambio, con lo cual se ha logrado impactar de forma directa, la formulación e implementación de políticas públicas.

Las OSC son organizaciones que cuentan con un gran reconocimiento ante la sociedad, y resultado de este reconocimiento y del discurso de la “*democracia*” (no solo política), la acción organizada de SC, a

través de organizaciones, ha ido ganando terreno en cuanto al reconocimiento formal y legal, ahora por parte del gobierno. Como muestra, basta mencionar que en los últimos años en nuestro país, se han creado diversas normatividades para estas organizaciones, además de comisiones para fomentar sus actividades; no obstante, hasta el momento, todo este marco legal, aún se encuentra en formación, y es evidente que se ha ido ganando reconocimiento y margen de maniobra, pero todavía queda mucho por hacer.

Como es bien sabido, el número de OSC en cualquier país escapa a las estadísticas que se quieran hacer. En cuanto a la cantidad de OSC existentes en nuestro país, no hay datos exactos, pero algunas fuentes calculan que en 1998 existían más de 4300 organizaciones de este tipo. Esta cantidad nos da una idea de la magnitud, pero es una cifra muy inexacta por diversas razones, entre ellas que muchos de los grupos organizados no se encuentran legalmente constituidos conociéndose la mayoría de las veces como informales (Castro, 2001).

En nuestro país se aprobó el 23 de noviembre de 2004 la Ley de fomento a las actividades de las OSC. Uno de los objetivos de esta ley es registrar a las OSC de forma voluntaria y gratuita. Este registro se crea para las organizaciones legalmente constituidas dedicadas a las actividades contempladas en la Ley y que desean acogerse a la misma.

Desde que se instauró esta ley y hasta Julio de 2005, 2920 organizaciones habían iniciado su trámite y se habían asignado 2171 Claves Únicas de Registro (CLUNI). Siendo los estados de Distrito Federal, Coahuila, Baja California y Michoacán quienes cuentan con un mayor número de registros (Castro, 2005).

Como podemos observar, ninguna de las dos cifras mencionadas se podría corresponder, lo cual nos indica que es necesario poner especial énfasis a este tipo de OSC, que muchas veces funcionan en la clandestinidad, pero que sus resultados son muy visibles.

Otro dato relevante, es que en algunos países, el sector “*no lucrativo*” que aglutina a las OSC genera un gran porcentaje de trabajo remunerado. En nuestro país, aun no existen serias estadísticas de este tipo, pero por la coyuntura, nos podemos imaginar que no corresponde a un elevado porcentaje.

Un estudio de la universidad Johns Hopkins (Salamon et al., 1999) muestra que en Latinoamérica, hay una mayor acción voluntaria en el campo de asistencia social y en organizaciones de todo tipo dedicadas al desarrollo. Los autores sugieren que esta región es un “*sector no lucrativo dual, con un elemento más formal orientado a los profesionales de clase media y un segmento más pequeño e informal orientado hacia los pobres*” (Butcher, 2005).

Se torna, entonces **pertinente**, la producción de conocimiento sobre este sector en nuestra región, que si bien no aporta grandes cantidades de empleo remunerado, sí impacta directamente en la vida cotidiana. Así mismo, se considera que este estudio tiene una gran pertinencia social en el actual contexto.

Datos como los obtenidos del estudio de Johns Hopkins (Salamon et al., 1999), nos dan una idea acerca de lo que son y a qué se dedican las organizaciones de este sector, pero son datos obtenidos de un estudio cualitativo hecho en otro país. De entrada, las investigaciones deben efectuarse desde sus propias especificidades de historia y cultura y no desde la perspectiva de analogías con otras situaciones sociales y culturales. Por esta razón, considero **relevante**, no sólo esta investigación, sino todas las que se puedan hacer para estudiar, analizar y comprender, a este tipo de organizaciones en nuestro propio contexto y desde nuestra propia realidad local.

El **objetivo general** es el estudio de una organización “*distinta*” a las organizaciones que han predominado en el campo de los EO -la OSC-, a partir del análisis y la descripción de su identidad, con el apoyo de constructos con una gran carga simbólica -los valores y la cooperación-, y en otros más formales -las decisiones y la estructura-, para establecer diversos elementos de explicación que contribuyan a su conocimiento, y a su posterior estudio⁴.

Los **objetivos específicos** de esta investigación son:

- Identificar y analizar cuáles son los rasgos distintivos de la cooperación y de los valores en una OSC, para posteriormente definirlos.

⁴ Cabe aclarar que esta separación entre constructos, en lo que tiene que ver a lo simbólico y a lo formal, en estos momentos se hace para diferenciar en un inicio las variables a analizar, no como un marco de estudio de variables separadas en la investigación.

- Analizar y explicar la forma en la cual la toma de decisiones influye en la construcción de la identidad organizacional y viceversa.

De todo este planteamiento, se desprende la siguiente pregunta general de investigación:

¿Qué papel juegan los valores, la toma de decisiones y la cooperación en la configuración y re-configuración de la identidad organizacional?

En cuanto a cada dimensión, tenemos las siguientes preguntas secundarias:

Valores	Decisiones	Cooperación
¿Qué influencia tienen los valores en la construcción de la identidad?	¿Cómo son tomadas las decisiones y qué factores intervienen?	¿Qué factores inducen y modifican la forma de cooperación?

Estas preguntas son las que guiarán el presente trabajo de investigación, mediante la teoría y la empiria, buscando aportar a los EO una visión respecto a lo que sucede con la forma y características organizacionales de las OSC.

Considero que esta investigación le será de gran **utilidad** a los EO, tomando en cuenta la relevancia actual de estas organizaciones y también en el sentido de que poco se ha escrito acerca de ellas; además de que en la revisión del estado del arte nos hemos encontrado con que en nuestro país, a diferencia de otros países latinoamericanos existen muy pocos centros especializados en el estudio de OSC⁵, por lo cual, que desde la perspectiva organizacional, existe un campo totalmente fértil para su estudio.

Las OSC, al igual que todas las demás organizaciones, se encuentran en un ambiente cambiante, turbulento y cada vez más exigente, razón por la cual se considera que a ellas también les es útil su propio estudio, sea para conocerse más a fondo o para conocer diversas experiencias de las cuales ellas puedan aprender, e inclusive, trasladar los modelos exitosos a otro tipo de organizaciones que no pertenezcan a su sector.

⁵ Se han encontrado el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), el Instituto de Desarrollo Social (INDESOL), el Centro de Documentación e Información de las Organizaciones Civiles (CEDIOC), la Universidad Iberoamericana con un diplomado, el Colegio Mexiquense con una maestría y el Colegio de México con un programa de estudio.

En lo personal, me resulta bastante interesante estudiar estas organizaciones, en primer lugar, porque se conoce muy poco acerca de ellas, y en seguida porque me gustaría explicar y saber porqué y cómo dichas organizaciones logran sobrevivir y adquirir tanto margen de maniobra por encima del sector público y privado.

En cuanto al tema de la **factibilidad** y tomando en cuenta que este sector es de cierta forma “*excluido*” para los estudios formales⁶, ya se ha entablado contacto con el Dr. Alejandro Natal, actual Coordinador del Programa Interdisciplinario de Estudios acerca del Tercer Sector (PIETS), en el Colegio Mexiquense, el cual es un Programa de Posgrado especializado en el estudio de OSC; además de que también es coordinador de diversos proyectos en el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y en el Instituto de Desarrollo Social (INDESOL); y quien amablemente accedió a proporcionarnos el acceso al acervo documental del Colegio Mexiquense además de que también, por medio de su participación activa en distintas OSC, nos ha orientado acerca de su proceder, además de que nos ha contactado con académicos y centros de investigación dedicados a su estudio.

En cada estado de la República Mexicana existen diversas OSC, muchas de ellas registradas en distintas bases de datos, las cuales indican su actividad, tamaño, tipo de población a la que atienden, figura legal, sus datos principales y la forma de contactarlas. Estas bases de datos pueden ser del gobierno, por medio del INDESOL y de la SEGOB o particulares, por ejemplo el CEMEFI⁷.

Haciendo uso de estas bases de datos se localizaron distintas OSC, principalmente dedicadas al auxilio y apoyo a damnificados y afectados por desastres naturales (inundaciones, huracanes, tormentas, terremotos, incendios, etc.). La inquietud de buscar a este tipo específico de OSC, obedece al contexto en el cual se comenzó a elaborar esta investigación, ya que acababan de suceder las inundaciones causadas por el huracán Stan y también, el huracán Wilma.

En el apartado referente al estudio de caso, se detalla la forma de esta elección.

⁶ Me refiero a estudios desde la academia, los cuales son muy pocos. La mayoría de los estudios son hechos por las propias OSC.

⁷ Cabe mencionar que estas bases de datos, no contienen la información de todas las OSC que se considera que existen en nuestro país.

De acuerdo con las **líneas de investigación** del posgrado, este trabajo de investigación se corresponde con la tercera línea, titulada: “*Modelos organizacionales y contextos internacionales*”; principalmente en lo que tiene que ver con el área *c) organización, poder y sociedad*.

II.- MARCO TEÓRICO

2.1.- Modernidad y postmodernidad organizacional

2.1.1.- Cambios en los paradigmas de la organización

A finales de los años 60s, se produce el inicio titubeante de un pensamiento crítico hasta entonces ausente en una disciplina que mucho ha tenido que ver con la cotidianeidad organizacional. Estas nuevas aproximaciones, llamadas críticas, surgen como respuesta al estrecho enfoque asumido por las propuestas convencionales. Se proponen la reformulación del paradigma organizacional y la ampliación del objeto teórico propio de la disciplina mediante el estudio de las características organizacionales de la sociedad, lo cual supone la recuperación de la sociedad y la historia como marco referencial básico del análisis de la problemática organizacional de capitalismo moderno (Ibarra y Montaña, 1990).

Para comprender estas caracterizaciones paradigmáticas de la TO, es útil retomar la perspectiva de análisis que plantea Reed (1996), quien construye un mapa que da cuenta de las principales TO a lo largo del siglo XX. En tanto visión panorámica, el texto de Reed tiene la virtud de presentar los ejes de la discusión, las grandes ausencias y las principales posturas construidas en torno a los EO.

Reed (1996) nos permite re-construir cómo el paso del tiempo ha aglomerado el campo de EO, haciendo visible cómo las luchas de poder entre sujetos sociales se expresan en sus percepciones y sus concepciones acerca de la empresa, sus características, funciones, participación social, dimensión económica, conflictos en su interior, etc. De esta forma, se pueden comprender a los EO como un espacio de significación social y por ende, de confrontación y negociación.

Las principales ideas de Reed se pueden resumir de la siguiente forma:

1. Perspectiva racionalista: Orden
2. Perspectiva integracionista: Consenso
3. Teorías del mercado: Libertad
4. Poder: Dominación

5. Conocimiento: Control

6. Justicia: Participación

Los primeros conceptos, son los que cada corriente enfatiza en su marco de análisis. Así, por ejemplo, la teoría clásica de la perspectiva racionalista enfatiza la necesidad del control sobre los trabajadores y el proceso de trabajo. La integracionista ejemplificada por la escuela de Relaciones Humanas pone el acento en la necesidad del consenso en la empresa. La libertad será el concepto clave para articular la propuesta de las visiones de mercado, mientras que la perspectiva de la dominación explica los esfuerzos teóricos de la escuela de la burocracia. Las teorías que hacen del conocimiento su eje de análisis intentan explicar cómo éste juega un papel preponderante en la construcción de los mecanismos de control en el seno de la organización. Finalmente la última corriente se define por sus elaboraciones en torno a la participación de los trabajadores y empleados en la organización.

En términos generales, las posturas racionalista, economicista y funcionalista se inclinan por concebir a la estructura como determinante antes que los sujetos sociales; epistemológicamente se orientan hacia el positivismo, priorizan las interpretaciones macro y enfatizan el papel del individuo por sobre las colectividades. En tanto que los discursos del poder, el conocimiento y la justicia, perfilan sus propuestas sobre las colectividades, el constructivismo, los análisis micro o locales y otorgan a los sujetos sociales capacidad de transformación frente a los rígidos marcos de las estructuras.

A grandes rasgos, es factible afirmar que a lo largo de los años ha habido un tránsito en los EO: de las perspectivas racionalistas, integracionistas y economicistas, hacia las perspectivas del poder, el conocimiento y la participación.

En torno a esta discusión entre lo moderno y lo postmoderno, Burrell y Morgan (1985) han identificado 4 visiones del mundo o paradigmas que se encuentran en el análisis organizacional:

1. *funcionalista*: Trata a la organización como un aspecto de un sistema social más amplio que atiende a los intereses de sus miembros.
2. *interpretativo*: Cuestiona la certidumbre del punto de vista funcionalista, demostrando que el orden en el mundo social se basa en una red precaria construida socialmente, de relaciones simbólicas que continuamente se negocian, afirman o cambian.
3. *humanista radical*: Se ocupa de entender la manera en que los seres humanos construyen un mundo que a menudo perciben como limitado, y de buscar las formas en que ellos pueden

ejercitar control sobre sus propias construcciones, que les permitan expresar y desarrollar su naturaleza en tanto seres humanos.

4. *estructuralista radical*: Tiene raíces en la teoría marxista y destaca la importancia del cambio autogenerado y la lógica de la acción.

Aunque algunos creen que la proliferación de paradigmas y su desproporción son problemáticas y otros las consideran una dimensión valiosa del campo de estudio, prácticamente no hay discrepancias acerca del hecho de que haya más proliferación de paradigmas. Así, la ausencia de consenso teórico o metodológico ha producido el resultado previsible de aumentar el grado de diferenciación presente en el área de los EO (Pfeffer, 2000).

Lo que sí es un hecho, es que la organización social se han trastocado y transformado significativamente; se ha pasado del trabajo disciplinario, rutinario y enajenante (característico de las organizaciones modernas), al trabajo flexible, polivalente y creativo fundado en el conocimiento (organizaciones posmodernas). Las organizaciones del trabajo ya no sólo se dan en la oficina local o regional, en donde las personas interactúan físicamente todos los días, sino que ahora se enfrentan y se ven obligados a interactuar virtualmente con otros empleados en oficinas dispersas en el mundo, además de que los problemas presentados al interior de las organizaciones, han cambiado. Los postulados anteriores, ya no responden las necesidades del nuevo entorno organizacional, por lo cual, una manera de evaluar los modelos y las teorías de la organización es preguntar hasta qué punto ofrecen una forma productiva de entender y predecir la naturaleza cambiante de las organizaciones.

Todos aquellos saberes acumulados existentes acerca de las organizaciones se han “*revolucionado*”. Todos esos paradigmas⁸, se han cuestionado, criticado y debatido. Esto no resulta sorprendente, cuando vivimos en un mundo que ha cambiado a pasos acrecentados en los últimos años, cambios que han provocado la obsolescencia de algunos paradigmas y conceptos, y que a su vez, han generado otros nuevos.

En el terreno de la TO, hemos pasado de la Organización Científica del Trabajo con Taylor, hasta llegar a un gran número de teorías; las Relaciones Humanas, la Burocracia, el Comportamiento, la Contingencia, las Nuevas Relaciones Humanas; hasta llegar a los nuevos modelos de “*excelencia*” que

⁸ Se utiliza el concepto paradigma en el sentido Kunhiano, dejando de lado el debate del propio término.

se han planteado en los últimos años, donde la calidad y el aprendizaje son ejes fundamentales; y donde además se habla de la postmodernidad.

Mary Jo Hatch (1997) trata de explicar las perspectivas que denomina: moderna, simbólica-interpretativa y post-moderna, para lo cual, describe las discusiones y los enfoques a través de la variedad de teorías y de las apreciaciones metafóricas de las organizaciones que constituyen el campo de la TO.

Por su parte, Clegg y Hardy (1996) mencionan que la clave de las estrategias defensivas en cuanto a la proliferación de paradigmas, radica precisamente en su “*inconmensurabilidad*”, así como también, en las diferencias del lenguaje que impiden la comunicación entre ellos.

Estos autores plantean que tras décadas de estudios, aún hoy resulta una tarea difícil el tratar de definir a los EO⁹. No obstante, sus aproximaciones para la conceptualización de los EO la definen como una serie de opiniones particulares de investigadores que ayudan a constituir a las organizaciones por medio de conceptos y términos derivados de distintos paradigmas, métodos y presupuestos, a su vez, derivados de otros.

Hatch (1997) menciona lo ricas que han sido las aportaciones de los autores clásicos para el desarrollo de los EO, autores como Smith, Taylor, Marx, Weber, Durkheim, Barnard, etc., así mismo, todas las metáforas que han servido para caracterizar y hacer más fácil el entendimiento de las organizaciones. Pero para llegar a la caracterización de una nueva época post-moderna o post-industrial, en la cual, las necesidades en cuanto a organización y estructuración han cambiado, donde las relaciones entre personas, funciones y departamentos, han adquirido un nuevo sentido, y donde lo importante es ahora la información, el conocimiento y el aprendizaje.

⁹ Mencionando que los EO están constituidos tanto empírica como normativamente.

2.1.2.- ¿La teoría convencional o la crítica?

Dimensionar los problemas organizacionales en este nuevo contexto, nos hace pensar en la existencia de múltiples paradigmas, donde la investigación pudiera transitar libremente en modelos que inciten a pensar los problemas desde distintos ángulos. Pero más que un libre tránsito, se puede observar a través del recorrido organizacional que existen diversas posturas que se pueden clasificar en 2: la convencional y la crítica.

La primera sigue sustentando los criterios instrumentales surgidos desde la creación de la empresa moderna; mientras que la segunda, a partir de las “*supuestas*” deficiencias de los postulados precedentes, desarrollan nuevas orientaciones para poder ubicar y explicar a las organizaciones desde su realidad histórica hasta su actualidad.

Muchas veces estos nuevos postulados han sido criticados por ser sólo “*retórica*” sin ningún sustento metodológico, aunque se consideran aproximaciones que tienen su punto de partida en la insatisfacción generada por los resultados obtenidos desde los enfoques que habían monopolizado a la disciplina.

Estas nuevas aproximaciones, rompieron el predominio del modernismo sistémico, las cuales han permitido ampliar y redefinir el “*objeto*” mismo de la disciplina.

Alvesson y Deetz (1996) abordan estos enfoques paradigmáticos desde 2 perspectivas: la teoría crítica y el enfoque postmodernista, argumentando que la necesidad y el surgimiento de estos nuevos enfoques surgen del contexto cambiante y del debilitamiento del discurso científico moderno. Asimismo los autores justifican su argumento mediante 4 influencias: la de Nietzsche, la de la hermenéutica, la marxista y la freudiana.

La perspectiva crítica sostiene que es posible restaurar el proyecto modernista y que es posible recuperar la racionalidad, el diálogo histórico, así como también, redireccionar el futuro y encontrar uno mejor; la perspectiva postmoderna argumenta que urge reemplazar el proyecto modernista, ya que existe un hombre fragmentado y descentrado.

En cuanto a estas nuevas propuestas, lejos de encontrar una situación clara y mayores coincidencias, sucede todo lo contrario, ya que surgen nuevos problemas y cuestionamientos que ponen en tela de juicio incluso la “*novedad*”.

Nos encontramos en la era de la “*crítica organizacional*” o del “*boom organizacional*”, la cual, tiene como sustento básico que la realidad del ámbito social ha sido consolidada. Ésta crítica nos resulta pertinente no para resolver los problemas ni para encontrar teorías o verdades absolutas, sino para regular a las organizaciones y a su estudio.

Pfeffer (2000) argumenta que es bueno que exista una teoría crítica, ya que ésta permite ver otros aspectos importantes de la organización, por ejemplo el machismo, el feminismo, la diferencias de raza, etc. No obstante, este autor aclara que hay que confrontar al orden dominante con sus mismas formas, mediante análisis e investigaciones cuantitativas y cualitativas.

Con esto podemos observar la abogacía por un estudio empírico que sustente muchas veces a los nuevos postulados.

Existen algunas advertencias en cuanto al surgimiento de nuevos postulados, los cuales menciona Pfeffer (2000):

1. Evitar la relación peligrosa con la economía
2. Evitar la novedades y las modas pasajeras, siguiendo una estrategia sólida de investigación de inferencias
3. La necesidad de orientarse a los fenómenos
4. La importancia del diseño físico y organizacional

Con estos puntos, podemos observar, no un rumbo claro en los EO, pero si encontramos ayuda para orientarnos y no perdernos.

Estos nuevos impulsos se insertan en las corrientes de una época marcada por la inestabilidad, la complejidad y el cambio.

Esta complejidad, se ha intentado estudiar mediante las metáforas organizacionales, las cuales, como menciona Montaña (1998) se han usado indiscriminadamente, de una forma errónea y superficial. El problema es ahora estudiar la complejidad organizacional, mediante el uso de metáforas, las cuales ya no son simplemente instrumentos de interpretación, sino que implícitamente llevan metodológica, epistemológica y ontológicamente, su propia complejidad.

La metáfora ha sido más pertinente en la lingüística y la literatura que en el estudio de las organizaciones, ya que a diferencia de lo que Alvesson argumentaba al hablar de las organizaciones como metáforas de segundo orden, las cuales eran neutrales, esto está muy lejos de la realidad.

En el estudio de las organizaciones, más bien han existido metonimias, donde una parte del discurso ha sido eliminada dejando espacios libres. O como menciona Montaña (1998) *“la metáfora no puede ser reducida a la simple unión de dos realidades, sino representa la invención de una nueva”*, razón por la cual, la realidad resulta una construcción compleja.

Muchas veces se consideró que la lógica organizacional era universal, lo cual resulta un error, ya que cada forma organizacional es distinta, inmersa en contextos culturales e institucionales específicos, y con su propia realidad e identidad.

En cuanto al surgimiento de la teoría crítica de la TO, podemos mencionar que al abandonar el modernismo sistémico, indicando sus deficiencias, surgen nuevas posibilidades que ayudan a la reconceptualización de las organizaciones más allá de su consideración tradicional, donde las estructuras se consideraban la última expresión de lo que ellas eran.

Con las aproximaciones críticas se puede hablar de postmodernidad, donde surgen nuevas formas discursivas y nuevos significados, los cuales resultan pertinentes para estudiar los nuevos tiempos y nuestra realidad social.

Con estas nuevas propuestas, ahora interesan más, para la comprensión de las organizaciones, los procedimientos mismos que posibilitan su existencia. Ahora, existe una visión sustentada en la comprensión de significados y las relaciones entre los miembros de la organización. Aspectos tales como la cultura, la raza, los valores, el machismo, el feminismo, el surgimiento de organizaciones alternativas, etc., marcan los nuevos rumbos en cuanto a los EO.

2.1.3.- Formas de organización

No obstante la multitud de paradigmas y sus cambios; y las diferentes aproximaciones para estudiar a las organizaciones, ya sea convencionales o críticas, se puede hablar básicamente de 2 tipos de organización: la moderna o burocrática, y la postmoderna.

Gergen y Tojo (1996b) nos ubica ya en un nuevo tipo de organización, la postmoderna, la cual, es una construcción social, que abandona (aunque no invalida) ciertos supuestos de la organización moderna y racional que le precedieron.

La cultura, la movilización de símbolos, la complejidad y la ambigüedad, son conceptos que no habían sido estudiados en las organizaciones modernas, principalmente por querer alcanzar un status de “*racionales*”. Ahora, los investigadores cambian la mirada a estos elementos, los cuales parecen permear de forma constante a la organización.

La organización postmoderna y su estudio, aparecen, y también aparece la idea de que los preceptos modernistas (tal vez su mayoría), están perdiendo sentido.

Al intentar describir qué ha sucedido con las formas de organización en el nuevo contexto postmoderno, Gergen y Tojo (1996), argumentan que los estudios realizados acerca de la TO han estado arraigados en la tradicional asunción modernista, aunque en esta área de estudio, también se ha sentido la amenaza de seguir con esta tradición. Es necesario buscar “*lo alternativo*” y el campo postmoderno, nos puede dar cabida a aquellos elementos ignorados en la tradición modernista.

La organización moderna es representada por la organización burocrática, la cual según Weber (1970) es la organización eficiente por excelencia, la organización llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad.

Dentro del modernismo, en cuanto a TO se refiere, han existido presunciones importantes:

1. *El agente racional*: Referida y nacida principalmente en la época de la Iluminación. Concede gran importancia a la racionalidad individual. Ejemplo claro: taylorismo.

2. *El empirismo sistémico*: Le da gran énfasis a los poderes de la observación individual. Ejemplo: el positivismo lógico y el empirismo filosófico.
3. *El lenguaje como representación*: El énfasis es puesto en la función que tiene el lenguaje en la ciencia para representar lo real, la verdad o el conocimiento.
4. *La narrativa del progreso*: Sostiene que si la razón y el trabajo empírico son armónicos, la naturaleza del mundo objetivo representado por el lenguaje, nos llevarán al progreso sistemático.

Pero estas presunciones han cambiado, y se han puesto en duda, debido a su nula capacidad de respuesta en las organizaciones y los contextos actuales.

Las teorías que se habían sostenido en una realidad tradicional y concreta, comienzan a enfrentar “*grandes problemas*”, ya que fueron construidas para analizar realidades pasadas.

El mundo que la TO intenta analizar y describir, ha cambiado de muchas formas. Pfeffer (2000) describe 4 cambios fundamentales:

1. la creciente exteriorización de la relación laboral y el establecimiento del “*nuevo contrato laboral*”.
2. un cambio en la distribución del tamaño de las organizaciones, en el que se observa un crecimiento relativo en la proporción de las organizaciones más pequeñas.
3. la influencia cada vez mayor de los mercados externos de capital en el gobierno y en la toma de decisiones organizacionales.
4. la creciente desigualdad en los salarios dentro de las organizaciones, en comparación tanto con el pasado como con las otras naciones industrializadas.

Por su parte, Barba (2000) plantea que a partir de la década de los setenta se consolida lo que se podría denominar la Tercera Revolución Industrial, caracterizada por el desarrollo de la ciencia y la tecnología y basada principalmente, en la informática, la telemática, la robótica y la biotecnología. Esta revolución tecnológica se convierte en una de las condiciones sustantivas para la modernización y la flexibilización de las instituciones.

La incorporación de esta tecnología influyó en la transformación de la organización del trabajo, sustituyendo el trabajo disciplinario, rutinario y enajenante, por el trabajo flexible. De la misma forma, las estrategias de dirección del trabajo se transforman radicalmente; se establece el tránsito del control individual, burocrático y técnico basado en el taylorismo y el fordismo hacia la autonomía colectiva y el autocontrol basados en el conocimiento individual y colectivo y expresados a través de, por ejemplo, los círculos de calidad y los grupos de excelencia (Barba, 2000).

Ahora, nos encontramos con un giro “*necesario*” a lo postmoderno, donde la crítica es un elemento esencial, la cual, trata de borrar las lógicas modernistas, aunque en su totalidad, aun no lo logra. Gergen y Tojo (1996b) sostienen que tal giro postmoderno, no solo debe quedar en la crítica, sino que debe hacer frente a un carácter de reconstrucción, en especial, de reconstrucción social, es decir, ya no enaltecer al individuo, sino a la interacción entre estos, es decir:

1. *Pasar de la racionalidad del individuo, a la racionalidad colectiva:* El individuo necesita participar en un sistema de interacciones, donde el lenguaje es inherentemente subproducto del intercambio humano, es decir, que el lenguaje depende de la cooperación, de lo cual se deduce que la racionalidad es inherentemente un formulario de participación colectiva.
2. *Pasar del método empírico a la construcción social:* Abandonar la idea de que los métodos rigurosos son el camino a la verdad. Ahora, la metodología no demanda explicaciones, los resultados no gobiernan las teorías. Ahora, la descripción, la interpretación, los procesos socio-culturales, adquieren gran importancia. La construcción social, invita a reflexiones alternativas, a la creación de nuevas y distintas realidades; promueven la sensibilización y la creatividad para la reconstrucción de nuestro mundo.
3. *Ver al lenguaje ya no como representación sino como construcción social:* El lenguaje, es fruto del proceso cultural. No se trata ya de representar la realidad, sino de construirla colectivamente. El lenguaje es resultado de las interacciones sociales, es resultado de las convenciones sociales.
4. *Tomar en cuenta el significado de lo multi-cultural:* La investigación científica puede llevarnos a logros técnicos, pero no mejora nuestras descripciones y explicaciones de la realidad; éstas son resultado de nuestras propias interpretaciones. De nuevo, el lenguaje del investigador juega un rol esencial. Pero este se encuentra construido y permeado por un contexto, una historia y una cultura, los cuales, reconstruyen la forma de ver el mundo.

La vida cultural, los significados, el lenguaje, los conceptos, la narrativa, las metáforas y el discurso, son elementos que ahora nos permiten, en esta lógica, escapar a las limitaciones reales, y construir unas nuevas. Con este avance, los autores mencionados, han tratado de realizar una construcción social que tome en cuenta el esfuerzo científico, ofrecen una visión alternativa de TO, apoyándose en los procesos de construcción social.

Por su parte Heydebrand (1989) trata de explicar si las nuevas formas de organización surgen como resultado de la economía política contemporánea, sosteniendo la hipótesis de que efectivamente, estas nuevas formas de organización son resultado de la transición al capitalismo postindustrial, transición marcada por la turbulencia, el cambio, la complejidad, la crisis y la ambigüedad.

Para él, las formas de organización de trabajo, obedecen a la interacción de un sistema de seis variables o dimensiones estructurales, las cuales, en las organizaciones postindustriales han dado un paso adelante de la burocracia. Las dimensiones son:

1. El tamaño de la fuerza obrera
2. El objeto del trabajo
3. Los medios del trabajo
4. La división del trabajo
5. El control del trabajo
6. La propiedad y el mando

El paso a la organización capitalista postindustrial, ha dado origen a nuevas formas de organización, por ejemplo, el trabajo informal y el trabajo flexible. Adaptación, integración e innovación, son necesidades ineludibles para cualquier organización que quiera sobrevivir. Los rasgos rígidos, mecánicos y burocráticos, hacen imposible el cambio y por ende la adaptación.

La disolución de los límites entre las organizaciones e inclusive entre sus ambientes, da también como resultado nuevas formas de organización. ¿Existen límites y nichos que protegen cierto tipo de organizaciones? Sin duda existen, pero depende de la naturaleza de la organización.

Con esto, nos podemos dar cuenta de que no existe un perfil genérico que aglutine a las organizaciones contemporáneas tal y como son. Lo que sí podemos decir, es que las nuevas formas de organización

son las post-burocráticas o postmodernas, en el sentido de que están fuera de la racionalidad formal, de una jerarquía fija, de la división del trabajo, de la especialización formal, de las normas rígidas de interacción y donde la ideología de informalidad y flexibilidad resultan formas eficientes de organización.

El mando tecnocrático, derivado de la organización postburocrática, puede describirse, según Heydebrand (1989), conforme a seis dimensiones o variables, las cuales pueden además ayudar a medir las transformaciones históricas y estructurales:

1. Informalismo *vs* formalismo
2. Universalismo *vs* particularismo
3. Lo débil *vs* clasificaciones fuertes e ideas opciones
4. El flojo acoplamiento entre subunidades estructurales *vs* el acoplamiento firme y la rigidez estructural
5. La independencia organizacional *vs* la interdependencia, las uniones externas y la conexión a una red de computadoras
6. La propagación de un ethos de confianza y lealtad

Con estos planteamientos Heydebrand (1989) describe los cambios profundos que ocurren en el mundo postindustrial, y las nuevas formas de organización que surgen de él. Aunque advierte, al igual que Gergen y Tojo (1996b), que el mundo postindustrial o postmoderno es caótico, turbulento, cambiante, inestable e imprevisible, razón por la que nuevas formas de organización pueden surgir continuamente, por lo que resulta necesaria la reflexión y la innovación continua para dar explicación a los nuevos cambios y fenómenos existentes en las organizaciones.

Finalmente, otro punto de vista relevante acerca de la emergencia de nuevas formas de organización, es el que nos ofrece Clegg (1990), quien argumenta que existe actualmente un proceso y transición de la modernidad a la postmodernidad, siendo el eje clave de este cambio el proceso de de-diferenciación que se dio en la modernidad. De esta manera, el concepto de organización postmoderna significa solamente lo que viene después de lo moderno y al igual que Heydebrand, no le da un significado mayor para caracterizar a la nueva era (Barba y Solis, 1997).

Clegg (1990) basa las características de las organizaciones postmodernas en las siguientes dimensiones:

1. Estructuración de la estrategia
2. Arreglo de alineamientos funcionales
3. Identificación de mecanismos de coordinación y control
4. Constitución de responsabilidades y de formas de relación
5. Institucionalización de la planeación y la comunicación
6. Relación de recompensa y desempeño
7. Realización de un liderazgo efectivo

2.1.3.1.- Las organizaciones modernas y las postmodernas

Siguiendo a Barba (2000), la organización moderna está estructurada jerárquicamente diferenciando la alta dirección de los mandos medios, todos ellos profesionales y asalariados. A través de ellos se controlan y coordinan los trabajos de las unidades a su cargo (Chandler, 1987; citado en Barba, 2000). Este modelo de la organización dominó hasta la década de los setenta, porque se pensaba que representaba el modelo ideal de racionalidad y eficiencia. Sin embargo, es en esta década cuando surge el modelo emergente flexible y más eficiente que cuestiona sustantivamente los principios de la organización moderna y los paradigmas de las teorías de la administración clásica aceptados socialmente en este tiempo.

Entre las peculiaridades más importantes de las organizaciones postmodernas se pueden mencionar: la estructura flexible, la toma de decisiones colectiva, la confianza como comportamiento frente a la jefatura, la producción sectorial tomando como premisa la relación cantidad-calidad, la búsqueda de compromiso más que de la satisfacción, las relaciones de autoridad semidemocráticas, entre otras.

En el siguiente cuadro, se resumen las características más importantes en cada tipo de organización:

MODELOS ORGANIZACIONALES		
	Modernas	Postmodernas
Poder	Control	Autocontrol
Estructura	Formal/rígida	Formal/informal/flexible
Decisiones	Individual	Colectiva
Trabajador	Obrero descalificado	Obrero polivalente
Empleo	A corto plazo	De por vida
Control	Impersonal/explicito	Colectivo/implícito
Jefatura	Desconfianza	Confianza
Producción	Masa/cantidad	Sectorial/cantidad-calidad
Motivación	Satisfacción	Compromiso
Plazo	Largo	Corto/largo
Relaciones	Jerarquías	Semi democráticas
Organización industrial	Dualidad (separación diseño/ejecución)	Integración de diseño y ejecución
Racionalidad	Formal	Sustantiva
Recompensas	Económicas	Simbólicas
Objetivos	Utilidad	Expansión.

Tabla 1. Fuente Barba (2000)

En esta parte de la investigación y apoyados por la teoría proveniente acerca de las formas o modelos de organización, se pretende caracterizar a las OSC, es decir que según sus características, se intenta definir si son organizaciones tradicionales, modernas o postmodernas, o en su caso, un híbrido entre un tipo y el otro.

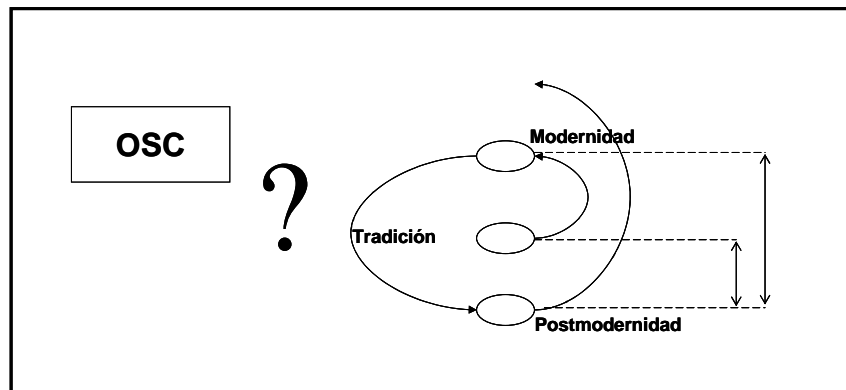


Figura 5.- Forma organizacional de las OSC

2.2.- Identidad

Hablar de identidad es sumergirnos en un mundo sumamente complejo, en el cual, se escuchan voces y puntos de vista desde diferentes disciplinas, las cuales, tratan de responder 3 preguntas esenciales: ¿Quién soy?, ¿Quiénes somos? y ¿Quiénes son los otros?

A continuación, daremos algunas definiciones y puntos de vista acerca de lo que para algunos autores significa la identidad y cómo el estudio de este concepto ha evolucionado, logrando instalarse en las organizaciones.

Taylor (1996) señala que los ideales y las prescripciones de la identidad, configuran nuestro pensamiento filosófico, nuestra epistemología y nuestra filosofía del lenguaje, por regla general sin que nos percatemos de ello.

Según Heidegger (1990), el principio de identidad habla del ser de lo ente. El principio vale sólo como ley del pensar en la medida en que es una ley del ser que dice que a cada ente en cuanto tal le pertenece la identidad, es decir, la unidad consigo mismo.

Lo que expresa este principio, es que la unidad de la identidad constituye un rasgo fundamental en el ser de lo ente. En todas partes, donde quiera y como quiera que nos relacionemos con un ente del tipo que sea, nos encontramos llamados por la identidad. Si no tomase voz esta llamada, lo ente nunca conseguiría aparecer en su ser.

Este principio, entendido como enunciado, en camino se ha convertido en un principio a modo de un salto que se separa del ser como fundamento de lo ente y, así, salta al abismo. Pero este abismo no es ni la nada vacía ni una oscura confusión, sino el acontecimiento de transpropiación. Este acontecimiento oscila la esencia de lo que habla como lenguaje y que en una ocasión fue denominado la casa del ser. “*Principio de identidad*” quiere decir ahora un salto exigido por la esencia de la identidad, ya que lo necesita si es que la mutua pertenencia de hombre y ser debe alcanzar la luz esencial del Ereignis¹⁰.

Siguiendo a Marcondes de Sousa (2001), Habermas en su artículo “Trabajo e Interacción” (1968), así como en la primera parte de “Conocimiento e Interés” (1973), examina la noción de crítica y

¹⁰ Er-einen significa originariamente: asir con los ojos, esto es divisar, llamar con la mirada, a-propiar. La palabra Ereignis, pensada a partir del asunto indicado, debe hablar ahora como palabra conductora al servicio del pensar (Heidegger, 1990).

especialmente las nociones a ella relacionadas como subjetividad y conciencia, resaltando las objeciones de Hegel dentro de un proceso de radicalización de la propia filosofía crítica, a la filosofía trascendental de Kant. El punto flaco de la filosofía trascendental Kantiana, según esta visión, sería exactamente el presupuesto de la identidad de un Yo como unidad originaria de la conciencia trascendental. O sea, que la filosofía trascendental dependería de una noción de sujeto originario, ahistórico y atemporal. Contra esta visión, Hegel principalmente en sus *“Lecciones de Iena”* propone una concepción según la cual una identidad de la conciencia es entendida no como originaria, sino como resultado de un proceso de formación. Este sería un triple proceso constituido por tres dialécticas:

1. De la representación o de la simbolización
2. Del trabajo
3. De la lucha por el reconocimiento o de la vida moral

La propuesta de Habermas de reevaluación de la filosofía crítica va en el sentido de pensar el proceso de formación de la conciencia a partir de la unidad de estas dialécticas interpretadas como del trabajo, de la interacción (vida moral), y del lenguaje (representación). Aunque puede parecer que al lenguaje se le pueda dar un papel privilegiado en este proceso, ya que la representación sería elemento articulador del trabajo y de la interacción, en verdad lo que tenemos es una redefinición del propio concepto del lenguaje que, como parte del triple proceso de la formación de la conciencia, debe ser considerado ahora como no disociable del trabajo y de la interacción.

De acuerdo con Marcondes de Sousa (2001), es exactamente en términos de la recuperación de esta concepción de conciencia formada por ese triple proceso, que Habermas defiende una propuesta de teoría crítica capaz de ir contra la concepción teleológica e instrumental de la razón, característica de la sociedad moderna y de los modelos teóricos positivistas y cientifistas, que restringirían la interacción y dificultarían los proceso de comunicación. De esta forma, se reintroducen tanto la intersubjetividad como la conciencia, siendo esta última la identidad del hablante. Esta identidad como tal, no puede ser considerada como originaria, sino como formada, constituida como capacidad de realizar actos de habla, es decir, como toma de posición en el juego de lenguaje. Los hablantes por lo tanto, se autoidentifican a través de la comunicación, realizando actos de habla como toma de posición. Esta identificación es aceptada por los oyentes cuando reconocen la autoidentificación de los hablantes. El consenso se produce en la medida de la capacidad de identificación recíproca entre hablante y oyente.

El presupuesto fundamental de este consenso es la existencia de reglas reconocidas de justificación o validación de las participaciones.

La identidad del hablante o del oyente presupone una identidad colectiva del grupo que acepta las reglas y de la cual ambos forman parte. La identidad no puede entonces ser aceptada como originaria, sino socialmente construida. La identidad de los hablantes está doblemente constituida: en primer lugar como identidad convencional, entendida como identidad colectiva; y en segundo lugar como identidad individual o sea que a partir de la posibilidad de apelar a las reglas en el uso del lenguaje, el hablante puede tomar la universalidad pretendida por toda regla de justificación para la interpretación de reglas particulares.

Como podemos observar, estos planteamientos parten desde la esencia del ser, para dotarlo de sentido, al tiempo que, mediante el lenguaje y la comunicación, este sentido se expande y es capaz de interactuar y transformarse con otros seres, construyendo y reconstruyendo el sentido.

Esta aproximación de re-construcción social no había sido tomada en cuenta antes, es sólo a partir de los cambios en la dinámica social que se toma en cuenta.

2.2.1.- Cambios de perspectiva

A lo largo de la mayor parte de la historia humana, los individuos han existido en mundos de vida más o menos unificados. En comparación con las sociedades modernas, las sociedades tradicionales dieron señales de un elevado grado de integración. Fueran cuales fueran las diferencias entre los diversos sectores de la vida social, éstos se mantenían unidos en un orden integrador de significación que los incluía a todos. Tal orden fue proporcionado clásicamente por la religión. Para el individuo, esto significaba que los mismos símbolos integradores impregnaban los diversos sectores de la vida diaria. En la familia, el trabajo, en la actividad política o en la participación en fiestas y ceremonias, se encontraban siempre en el “*mismo mundo*” (Bizberg, 1989; citado en Gleizer, 1997).

En ese contexto la identidad no resultaba problemática, porque el universo simbólico permitía altos grados de coherencia y correspondencia entre la significación subjetiva y objetiva de la identidad. En un mundo de instituciones relativamente intactas y estables, los individuos tenían la certeza subjetiva y necesaria para relacionar sus respectivas identidades con los roles institucionales que la sociedad les

asignaba. La concepción parsoniana de la identidad, concebida como la vertiente subjetiva de la integración, como la internalización de roles y estatus que le son impuestos al individuo desde fuera podía resultar operativa en este mundo.

Sin embargo, la situación típica de los individuos en las sociedades contemporáneas es muy diferente. Como describiremos más adelante, distintos sectores de la vida cotidiana cambian, y ponen a los individuos en relación con mundos de significación y experiencia muy diferentes y a menudo contrastantes. Ante la inestabilidad estructural que esto supone, entra en crisis la concepción de la identidad como una entidad estable y esencial, dotada de coherencia y unidad.

Taylor (1996) habla de identidad moderna al referirse al “*conjunto de comprensiones (casi siempre inarticuladas) de lo que significa ser un agente humano: los sentidos de interioridad, de libertad, de individualidad y de estar encarnado en la naturaleza, que encuentran cabida en el Occidente moderno*”.

Siguiendo a Taylor, percibir plenamente la complejidad y la riqueza de la edad moderna es percibir, en qué medida estamos inmersos en ella, pese a todos los intentos por rechazarla; y también, darnos cuenta de lo parciales y sesgados que son los juicios que sobre ella intercambiamos.

Si queremos abarcar la riqueza y complejidad que nos ofrece el estudio de la identidad, debemos entender la manera en que se ha desarrollado la concepción moderna del Yo, partiendo de imágenes precedentes sobre la identidad humana.

Para lograr esto, Taylor (1996) se basa en tres importantes facetas de dicha identidad:

1. La interioridad humana, en el sentido de que nosotros mismos tenemos como seres con profundidad interior, y en la noción relacionada con ello, de que somos “Yos” (multiplicidad de sentidos)
2. La afirmación de la vida corriente que se desarrolló en el primer periodo moderno
3. La noción expresivista de la naturaleza como fuente moral interior

En el planteamiento de Taylor (1996) se combina lo analítico con lo cronológico, intentando trazar las conexiones que existen entre los sentidos del Yo y las visiones morales, entre la identidad y el bien, a lo cual, le llama “*marcos de referencia ineludibles*”.

Así, en su obra, Taylor (1996) muestra que la tendencia contemporánea hacia la interioridad, muy lejos de constituir -como muchos querían- un desastre, es el resultado de los grandes esfuerzos realizados por el hombre en lo referente a definir y alcanzar el bien. Así mismo, Taylor encuentra aquello que él mismo denomina “*la afirmación de la vida corriente*”, un valor que, según él, ha reemplazado a la antigua concepción de la razón ligada a la cuna y a la fortuna.

Siguiendo de alguna forma con la “*crítica a la modernidad*”, y junto a la preocupación acerca del impacto de las transformaciones sobre la estructura y organización social en su conjunto, se cuestionan también, particularmente en el ámbito de los estudios de la cultura, las consecuencias de los cambios sobre la vida cotidiana y la subjetividad individual (Gleizer, 1997).

La pregunta que surge es ¿Cómo se enfrentan los individuos, los grupos, las organizaciones o las sociedades contemporáneas a las dificultades para dotar de sentido su experiencia?

La identidad ha dejado de ser un dato para convertirse en un problema. La identidad ya no puede considerarse como determinada, se ha vuelto autónoma, los individuos, grupos, organizaciones y sociedades forjan su subjetividad, y con ello, construyen y reconstruyen su identidad.

Muchos autores coinciden en que el universo simbólico es central para entender plenamente la realidad cotidiana que vive cualquier grupo humano. Pero “*no basta con entender los símbolos o los modelos de interacción propios de cada situación, sino que también es necesario entender la estructura global de significación en la que dichos modelos o símbolos particulares están localizados y de la que obtienen el significado que comparten colectivamente*” (Gleizer, 1997: 31).

La identidad se confirma en la interrelación entre el mundo social, la subjetividad y el universo simbólico. Entraña una dinámica entre la identidad objetivamente atribuida (definida como la ubicación en un mundo determinado) y el significado subjetivo que se le atribuye. En otras palabras, para que la identidad subjetiva adquiera realidad debe estar en relación con estructuras sociales de plausibilidad y debe tener una base social para su mantenimiento. Esto es, que para que el significado subjetivo de la propia identidad pueda armonizarse con el significado atribuido por la sociedad, requiere ser ubicado en el marco del universo simbólico. Éste aporta el orden necesario para la propia aprehensión subjetiva de la identidad que se legitima definitivamente al situarse en ese universo.

Así, la identidad solo puede asumirse subjetivamente cuando se asume también el cuerpo de conocimientos particulares producidos socialmente y objetivados dentro del cual adquiere significado. La identidad es así una forma de acción del individuo sobre sí mismo, que implica, además de reflexión, un proceso de identificación, una acción sobre el mundo (Gleizer, 1997: 32).

A este nivel horizontal de integración provisto por el universo simbólico, debe agregarse un nivel vertical que permite a la biografía individual, en sus diversas fases, adquirir un significado que preste plausibilidad subjetiva al conjunto. El orden institucional puede así ofrecer al individuo la certeza de que ha vivido como se debe vivir, permite que cobre significado subjetivo la totalidad de la vida, el paso sucesivo a través de diversos órdenes del orden institucional.

2.2.2.- Identidades fragmentadas

En nuestros tiempos, la vida suele estar segmentada a un grado muy elevado y esta pluralización no se manifiesta únicamente en el nivel de la conducta observable, sino que tiene manifestaciones en el nivel de la conciencia.

El encuentro cotidiano con los demás obliga a tomar en cuenta a aquellos cuya vida está dominada por significaciones, valores y creencias diferentes e incluso contradictorias. Las distintas realidades se definen y legitiman de modos igualmente distintos, y la construcción de una cosmovisión que las abarque a todas resulta sumamente compleja.

La desintegración del mundo tradicional como consecuencia de los procesos de modernización da, por tanto, ocasión de redefinir la identidad con independencia y muchas veces en contra de los roles institucionales mediante los cuales el individuo se expresaba en sociedad. La reciprocidad sobre individuo y sociedad llega a experimentarse como una forma de lucha (Gleizer, 1997: 33).

Actualmente, la posición sobre la persona viene directamente de la concepción del discurso. Ya no se habla de modernidad, sino de postmodernidad. Los posmodernos rechazan la noción del individuo autónomo, autodeterminado con una segura identidad unitaria como el centro del universo social.

Se habla del concepto de identidad fragmentada como una crítica al pensamiento de que existe una identidad unitaria. Según Alvesson y Deetz (1996), esta crítica proviene de dos fuentes.

En primer lugar, esta idea de una sola identidad, representa más una idea etnocéntrica del trabajo de Freud sobre las tensiones y conflictos de la psique humana. La concepción de un Yo unitario es considerada una ficción para suprimir esos conflictos y privilegiar la masculinidad, racionalidad visión y control. En el pasado, la persona se subsumía a los discursos dominantes, ganando una identidad segura pero participando en la reproducción de la dominación, marginalizando las otras partes del Yo y otros grupos. El sentido de autonomía servía para cubrir esta dependencia y dar al conflicto una connotación negativa.

En segundo lugar, la visión del individuo como coherente, integrado y (potencialmente) autónomo se ha vuelto falsa en la situación histórica y cultural contemporánea. Si la identidad es una construcción social, la identidad debiera ser relativamente estable en sociedades homogéneas y estables con pocos discursos dominantes. En las sociedades contemporáneas, heterogéneas, globales y tele-conectadas, los discursos disponibles se expanden grandemente y cambian rápidamente. El individuo llega a ser hablado por tantos discursos que la fragmentación es virtualmente inevitable (Gergen 1992).

Como la sociedad se vuelve más fragmentada e hiper-real o virtual (el discurso es desconectado de cualquier referencia del mundo, imagina imágenes de referencia) las fuerzas estabilizadoras de la identidad son perdidas.

Tal posición sugiere la posibilidad de tremenda libertad y la oportunidad para los grupos marginados y aspectos de cada persona que ingresa al discurso, pero también inseguridades que llevan a estrategias de normalización en las cuales la gente voluntariamente se adhiere a identidades de consumidor ofrecidas por fuerzas comerciales o las mismas organizaciones a través de la orquestación de las culturas corporativas (Deetz 1995 y Willmott 1994, citado en Gergen, 1992).

Otro punto de vista acerca de la fragmentación de la identidad es la que resulta de las tecnologías, las cuales nos han saturado y se han vuelto parte de nosotros, y nosotros de ellas. De esta forma, la saturación social nos proporciona una multiplicidad de lenguajes del Yo incoherentes y desvinculados entre sí. Para cada cosa que “*sabemos con certeza*” sobre nosotros mismos, se levantan resonancias que dudan y hasta se burlan. Esa fragmentación de las concepciones del Yo es consecuencia de la multiplicidad de relaciones también incoherentes y desconectadas, que nos impulsan en mil direcciones distintas, incitándonos a desempeñar una variedad tal de roles que el concepto mismo del “Yo

auténtico”, dotado de características reconocibles, se esfuma. Y el Yo plenamente saturado deja de ser un Yo (Gergen, 1992).

2.2.3.- Identidad Social

Las Ciencias Sociales han desarrollado diversas aproximaciones al tema de la identidad. La característica común de las diferentes perspectivas teóricas, es la introducción gradual del carácter “*socialmente construido*” de la identidad.

Este hecho constituye una crítica frente a las posturas esencialistas que asumen el carácter fijo y ahistórico de los procesos identitarios y por tanto, no consideran la importancia de los contextos culturales en la definición de los sujetos, grupos, organizaciones y comunidades.

2.2.3.1.- Diferentes aproximaciones a la identidad social

La teoría de la identidad social de Tajfel (1978, 1982), es una de las principales conceptualizaciones que incorpora la “*dimensión social*” a la temática de la identidad, en contraposición, a las posturas esencialistas que apuntaban al carácter innato, inmutable y fijo de la identidad en las personas. Este autor elabora una teoría de la identidad por medio de la comparación y la categorización social.

Desde 1970, Tajfel realiza una serie de experimentos acerca de la necesidad de los sujetos de verse como parte de un grupo, iniciándose la teoría de la comparación social, que establece que los sujetos tienden a resaltar las semejanzas dentro del grupo y las diferencias con los otros grupos. Es decir, que en una situación basada en una categorización, quedando al margen los intereses de los propios sujetos, se realiza una discriminación a favor del grupo de pertenencia.

De esta forma propone el concepto de categorización social que define una acción cognitiva propia del ser humano que se constituiría en la base de toda actividad perceptiva y cuya función sería sistematizar, ordenar, simplificar y por tanto, dar sentido al entorno.

Tajfel retoma el concepto de identidad social de Berger y Luckmann (1968), entendiendo la identidad como una construcción social y su reconocimiento por parte del sujeto como socialmente determinado.

Basándose en esto, la función de la categorización se expresaría en la tendencia del individuo a pertenecer y conservar su pertenencia grupal.

Para este mismo autor, la identidad social se refiere a *“aquella parte del autoconcepto de un individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a un grupo (o grupos) social(es) junto con el significado valorativo y emocional asociado a dicha pertenencia”* (Tajfel, 1982: 292). Desde esta perspectiva, los sujetos se compararán intergrupalmente y se sentirán parte de un grupo en la medida en que dicha pertenencia le otorgue un sentido de identidad social positiva.

La propuesta de Tajfel se sitúa como antecedente de la teoría de la categorización social, de Turner (1990). Este autor recoge la idea de que los grupos intentan realizar una diferenciación asimétrica (a través de la discriminación) entre ellos con el objetivo de distinguir positivamente su identidad.

La teoría de la categorización del Yo sigue desarrollando la línea de Tajfel sobre los procesos de categorización y la identidad social. Desde esta línea, lo central no era la identidad social, sino la idea de que las comparaciones intergrupales perseguían el logro de una distinción positiva intergrupala. Y el continuo interpersonal-intergrupala se conceptuaba como la variación desde *“la actuación del Yo”* a *“la actuación del grupo”* (Tajfel, 1982; Turner, 1990). La teoría de la categorización del Yo propone la identidad social como la base cognitiva de la conducta de grupo y manifiesta que la función de las categorizaciones del Yo hace que tanto la conducta del grupo como la individual se produzcan desde el Yo.

Para Turner (1990), tanto la conducta como la percepción son sociales ya que se basan en la sociedad y sus productos, por ejemplo el lenguaje, los valores culturales o el conocimiento científico, los cuales están influidos o mediados por ellos.

En primer lugar, sostiene que la percepción, la evaluación y el juicio son relativos, debido a que dependen de *“marcos de referencia”* en relación con los que se comparan las cosas. En segundo lugar, la sociedad y la cultura proporcionan marcos internos de referencia en forma de normas, costumbres, tradiciones, valores, modas, entre otros. En tercer lugar, *“las normas y valores sociales están relacionados con la identidad del Yo (...) el Yo consciente situado en el centro de la individualidad, de hecho esta socialmente construido: los valores son los constituyentes capitales del ego...estos valores constituyen lo social en el hombre”* (Turner, 1990: 39). Y en cuarto lugar, se entiende la formación de

la norma social como una estructura de pertenencia producida socialmente aunque interiorizada de un modo psicológico.

Desde este enfoque teórico, se explica la formación del grupo a partir de los siguientes criterios:

1. El criterio de identidad, que consiste en que los individuos poseen una conciencia colectiva de sí mismo en tanto entidad social diferenciada, es decir, se perciben en tanto grupo con una identidad común, y
2. El criterio de interdependencia que supone la interdependencia positiva entre los miembros, entendiendo que la satisfacción mutua de necesidades entre los individuos llevará a la formación de un grupo psicológico.

Sin embargo, las investigaciones efectuadas con respecto a la realidad psicológica del grupo se han centrado en posturas individualistas. Perdiéndose la idea de que las relaciones entre los miembros del grupo pudieran estar mediadas -desde un punto de vista psicológico- por su pertenencia a una unidad que los englobe.

Turner (1990) propone la “*Teoría de la identidad social del grupo*”, donde reconceptualiza al grupo social, considerándolo como aquel conjunto de individuos que se perciben a sí mismos como miembros de una determinada categoría social y que, por lo tanto, son capaces de diferenciarse de otros conjuntos de individuos con base en las dimensiones asociadas a esta categorización. Siguiendo esta lógica, la configuración de la identidad social del grupo viene dada tanto por la percepción de semejanzas en el endogrupo como por la percepción de diferencias endogrupo-exogrupo, con base a determinadas dimensiones categoriales.

Turner (1990) distingue tres niveles básicos de abstracción categorial:

1. un nivel supraordenado que hace referencia a la identificación con la categoría “*humano*” en relación a otras formas de vida
2. un nivel intermedio de categorizaciones endogrupo-exogrupo basado en la percepción de semejanzas y diferencias que haría referencia a la identificación “*social*”
3. un tercer nivel subordinado de categorizaciones personales que se refiere a la identificación de cada individuo como ser específico y diferenciado del resto de individuos

Si partimos desde identificaciones personales a categorizaciones de niveles superiores de abstracción, el individuo experimenta un proceso de despersonalización en el sentido de que cada vez asume dimensiones categoriales más colectivas y menos personales. De esta manera se establece un continuum que va desde la identidad (social) individual hasta la identidad social grupal o colectiva. El principio que rige este fenómeno es el de metacontraste. Se trata de un mecanismo cognitivo por el cual determinados elementos, aunque sean diferentes entre sí, tienden a agruparse en una única categoría (se consideran idénticos en un determinado nivel de abstracción) si las diferencias percibidas entre ellos (intracategorialmente) se consideran menores que las diferencias percibidas en comparación con otros grupos de elementos (intercategorialmente) en el mismo nivel de abstracción. De esta manera, una persona podrá identificarse con categorías sociales más o menos amplias (más o menos inclusivas) mientras perciba las diferencias endogrupales menores que las exogrupales en el mismo nivel de abstracción.

Asimismo, Turner (1990) sostiene que los procesos psicosociales que determinan la identidad social dependen de la capacidad de los individuos de pensarse a sí mismos situándose en un nivel de abstracción correspondiente a categorías grupales.

Además de las propuestas acerca de la identidad social, surgen nuevos conceptos, por ejemplo el de identidad comunitaria y el de identidad social urbana.

Hunter (1987) propone que el proceso de construcción social de una identidad comunitaria surge de las interacciones que los miembros de un territorio local tienen con los de fuera y que sirven para definir a la comunidad. Así, las relaciones que a nivel ecológico se dan entre las comunidades a partir de la atribución de significados socialmente elaborados y compartidos ayudan a configurar también la identidad social asociada a un entorno y a definir lo que Hunter llama comunidades simbólicas.

Hunter (1987) también parte del interaccionismo simbólico y del construccionismo social que Berger y Luckmann (1968) para presentar el concepto de comunidad simbólica. Entonces, siguiendo a estos autores, las trayectorias individuales enmarcadas en una sociedad determinada van perfilando la construcción de la identidad, que es un proceso que surge de la dialéctica (es decir, de las interrelaciones recíprocas) entre el individuo y la sociedad

Así mismo, Valera y Pol (1994) hablan del concepto de identidad social urbana, cuyo planteamiento implica la consideración de que los entornos urbanos pueden ser entendidos también como categorizaciones del Yo en un determinado nivel de abstracción grupal. El sentido de pertenencia a determinadas categorías sociales incluye también el sentido de pertenencia a determinados entornos urbanos significativos para el grupo. Detrás de esta idea se encuentra la consideración del entorno urbano como algo más que el escenario físico donde se desarrolla la vida de los individuos, siendo un producto social fruto de la interacción simbólica que se da entre las personas que comparten un determinado entorno urbano. Los contenidos de estas categorizaciones vienen determinados por la interacción simbólica que se da entre las personas que comparten un determinado espacio y que se identifican con él a través de un conjunto de significados socialmente elaborados y compartidos. Es de esta manera como el entorno urbano supera la dimensión física para adoptar también una dimensión simbólica y social.

De este planteamiento, Valera y Pol (1994) consideran que los individuos configuran su identidad social también con base en considerarse pertenecientes a un espacio determinado, siendo la identidad social urbana una subestructura de la identidad social y de la identidad del Yo.

Como podemos observar, la identidad de los individuos es un requisito necesario para la vida social, y de manera inversa, la vida social lo es para la identidad individual. La dialéctica interno-externo de la identificación es el proceso por medio del cual todas las identidades (individuales y colectivas) se constituyen, construyen y re-construyen.

El individuo empieza pensando en términos enteramente sociales y la misma individuación solo puede conseguirse por socialización (Habermas, 1999). Así, las personas aprenden a actuar autónomamente en un marco de referencia universalista, y a hacer uso de su autonomía para desarrollarse en su subjetividad y particularidad.

A partir de ahí entramos en la dialéctica entre identidad individual e identidad social.

Para Turner, el problema se resuelve si consideramos la identidad social como un continuum en función de los niveles de abstracción sobre los que los individuos se categorizan, pasando desde categorizaciones totalmente personales hasta categorizaciones sociales cada vez más inclusivas. Por otro lado, desde el interaccionismo simbólico, autores como Blumer (1969) defienden la idea de que

todo objeto en cuanto a su significado es fruto de la interacción simbólica; por tanto, incluso las categorías más personales tienen una base social determinante.

Como podemos ver, desde diferentes planteamientos, tanto las teorías sociocognitivas como las interaccionistas simbólicas o las construccionistas sociales comparten la idea de que la identidad de los individuos tiene un fuerte componente social e implica procesos fundamentales en este nivel. Todo este cambio descrito en cuanto a la concepción de la realidad social y del sujeto que propugna la corriente de la construcción social, supone a su vez, un cambio radical en la manera de entender la identidad y al Yo (Gergen, 1992).

En este contexto, se visualiza un tránsito desde concepciones de identidad individuales hacia concepciones relacionales. Cuyo aporte fundamental es entender la identidad desde el contexto relacional, abandonando las explicaciones esencialistas, por otras que enfatizan esta forma de relativismo cultural; superando las dicotomías individuo-sociedad. Se enfatiza el papel del lenguaje, visto como una forma de relación y no como el vehículo de expresión de una supuesta “*realidad interna*”.

Gergen (1992) en su obra “*El Yo saturado*”, realiza un recorrido por las concepciones de identidad que han sido construidas en diferentes momentos históricos. Parte del siglo XIX, donde se constituye una visión romántica del Yo que atribuye a cada individuo pasión, alma, creatividad, temple moral, donde dicho vocabulario permite el establecimiento de relaciones comprometidas. Durante el siglo XX, con la visión modernista, el Yo romántico es reemplazado por un Yo eminentemente racional, al que se le atribuye la capacidad para desarrollar nuevos conceptos, opiniones e intenciones conscientes.

De acuerdo a la postura desarrollada por este autor, ambas concepciones del Yo (la romántica y la racional) entraron en crisis para dar paso a un Yo saturado. Esta crisis, está asociada al desarrollo de las tecnologías que multiplican y diversifican las posibilidades de relaciones, generando lo que se llama saturación social. A este Yo saturado, no se asocia un vocabulario particular, su efecto, se materializaría al poner en tela de juicio el concepto de esencia personal y por tanto, la individualidad.

Esta saturación es resultado de que “*participamos con creciente intensidad en una avalancha de relaciones cuyas transfiguraciones presentan una constante variedad. Esta multiplicidad de relaciones trae consigo una transformación en la capacidad social del individuo tanto para saber acerca de qué*

como para saber cómo. El sentido relativamente coherente y unitario que tenía del Yo y la cultura tradicional ceden paso a múltiples posibilidades antagónicas. Surge así un estado multifrénico en el que cada cual nada en las corrientes siempre cambiantes, concatenadas y disputables de ser” (Gergen, 1992: 114).

2.2.3.- Identidad Organizacional

“La organización, en tanto espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro donde se entrecruzan diversas lógicas de acción política, cultural, afectiva, racional, etcétera; múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. La organización multiplica así sus propias representaciones y funcionalidades: es a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales, se construyen identidades, se combaten fantasmas, se produce conocimiento y, entre otros, se lucha por recursos y estatus” (Montaño, 2004: 5).

Como hemos mencionado, la identidad es un concepto que adquiere gran relevancia en el mundo actual, siendo éste un concepto básico para entender a las organizaciones contemporáneas. Los individuos construyen su identidad a partir de sus experiencias personales pero también a partir de las relaciones sociales fuera y dentro de la organización (Sainsaulieu, 1988).

Siguiendo a Brown (2001), en la agenda postmoderna ha aparecido la identidad como un concepto importante en el estudio de las relaciones humanas. Mientras que los psicólogos han estado mucho tiempo preocupados con lo que respecta a la identidad individual, ahora tanto grupos como organizaciones están atribuyéndose cada vez más el concepto de identidad (Albert y Whetton, 1985), junto con otros conceptos como la personalidad (Stapley, 1996), las emociones (Gabriel, 1998) y los sentimientos (Albrow, 1996).

No obstante que la investigación en cuanto a las nociones de identidad ha tenido una larga historia en el estudio de las organizaciones, sólo recientemente se ha desplegado ampliamente. La aceptación general y el uso del término reflejan un nuevo interés en los problemas que no se centran necesariamente en la

identidad sólo a nivel individual, sino que ahora el concepto resulta aplicable a las colectividades y por ende, a las organizaciones.

Hatch y Schultz (2002), se basan en las ideas acerca de la identidad social de Mead, para analizar la identidad en la organización. Para Mead, la identidad es un proceso social en el que se distinguen 2 fases: el “Yo”, como la respuesta del organismo a las actitudes de los otros; y el “Mi mismo”, que es el conjunto organizado de actitudes de los otros que uno mismo asume. Estas fases son interdependientes, aunque si las tomamos juntas en una experiencia social, constituyen la personalidad.

Hatch y Schultz (2002), para poder utilizar estos postulados, hacen una analogía entre los conceptos de “Yo” y “Mi mismo” de Mead, con los de “cultura organizacional” e “imagen organizacional” respectivamente.

En la cultura organizacional se engloban los entendimientos tácitos de la organización (supuestos, valores y creencias), los cuales dan significado y sentido a la organización; y la imagen organizacional, es aquello que los miembros de la organización creen que los otros ven como distintivo de la organización.

Según Hatch y Schultz (2002), la identidad organizacional necesita ser teorizada en relación con estos dos conceptos: cultura e imagen, con la finalidad de poder entender cómo interna y externamente las definiciones de la identidad en la organización son capaces de interactuar. De esta forma, la identidad organizacional es el producto de un dinámico proceso entre estos dos componentes. Este proceso debe ser equilibrado y consistente para que no se presenten disfunciones, por ejemplo, cuando se da más peso a la cultura se presenta el narcisismo, y cuando se le da mas peso a la imagen, se presenta la hiperadaptación.

Igualmente para Alvesson y Berg (1992), el concepto de identidad difiere del concepto de imagen. El estudio de imagen enfoca cómo la organización es experimentada como una totalidad, como una cultura, frecuentemente desde una perspectiva externa. El fenómeno estudiado es así la imagen de la organización que el público general y los empleados tienen y cómo esta imagen influye en las acciones de la organización.

En cambio, la identidad se trata de la percepción de sí misma como totalidad. Muchos estudios se centran en cómo el carácter y estilo de la organización, genera un sentimiento de unidad y pertenencia de los miembros organizacionales. El punto central de este aspecto es lograr una perspectiva total sobre la organización y así facilitar un orden para la clasificación y evaluación de la organización en la mayoría de los aspectos centrales y distintivos.

Según Albert et al. (2000), la identidad y la identificación, son constructos muy poderosos, ya que invocan la definición de una entidad, sea una organización, un grupo o una persona.

La identidad y la identificación, son raíces que construyen los fenómenos organizacionales y son el antecedente de muchas conductas organizacionales. Parte del poder de estos constructos viene de la necesidad de dotar de sentido a una entidad, además de su capacidad integradora y generadora.

La identidad y la identificación son conceptos que viajan fácilmente por distintos niveles de análisis. Transportan simultáneamente la distinción y la unidad (por ejemplo, de una organización, grupo, o individuo), mientras que toman en cuenta y velan por la multiplicidad, el dinamismo, el contenido y el proceso de la propia identidad.

Tanto el sustantivo “*identidad*” como el verbo “*identificar*” pueden usarse como conceptos versátiles, marcos, o herramientas que abren posibilidades para el desarrollo teórico y la revelación en los EO.

Por su parte, Humphreys y Brown (2002) sostienen que tanto la identidad individual como la colectiva así como los procesos de identificación que atan a la gente a las organizaciones, se constituyen en las narrativas personales y compartidas que cada uno crea para dar sentido a su mundo y leer el significado en sus vidas.

Pratt y Foreman (2000) analizan cómo los managers manejan las múltiples identidades en una organización. Argumentan que los managers están a favor de una pluralidad de identidades cuando éstas son pensadas para llevar a cabo las actividades en el futuro, y que éstas son fuertemente apoyadas por los stakeholders, quienes las legitiman,

Los managers también tienden a favorecer la relación entre identidades cuando son compatibles y difundidas a través de toda la organización, y cuando la interdependencia con los stakeholders es alta. Cruzando los niveles altos y bajos de la “*pluralidad de identidad*” con una alta o baja “*sinergia de*

identidad” estos autores arman una matriz de 2 x 2 acerca de las respuestas potenciales de los managers ante la pluralidad de identidades. Basándose en esta tabla, Pratt y Foreman (2000) discuten los *pros* y los *contras* de cada respuesta

Una fortaleza del análisis de estos autores, es la discusión no solamente del modo de respuesta dentro de cada una de las cuatro celdas, sino las respuestas potenciales en los márgenes que dividen las celdas. Estas zonas son a menudo las áreas grises que empapan de complejidad y dinamismo a la organización, planteando nuevos desafíos para su análisis.

Scott y Lane (2000) discuten el problema de la identidad dentro de un contexto más amplio, basándose en las relaciones entre manager-stakeholder. Argumentan que la identidad organizacional es mejor entendida si se le analiza a través de una interacción de disputas y negociaciones entre los managers y los stakeholders, centrándose en lo que llaman la construcción de la identidad organizacional.

Como podemos apreciar, los postulados hechos acerca de la identidad, sea para hablar de una entidad, de varias o de la interacción entre las mismas, se refieren básicamente a dar respuesta a las preguntas ¿Quién soy?, ¿Quiénes somos? y ¿Quiénes son los otros?

Al dar respuesta a estas preguntas, resulta que tenemos multiplicidad de respuestas, es decir, que no existimos como un ente unitario (sea a nivel individual, organizacional o social), sino que al interior se escuchan muchas voces que claman por ser escuchadas. Podemos hablar entonces, de múltiples identidades o múltiples narrativas (Humphreys y Brown, 2002), que en su conjunto, ya no conforman una “*identidad*” como tal, sino una gran variedad que coexisten en el mismo espacio y tiempo. Estas identidades no se contraponen, no luchan por sobresalir, sino que dependiendo el contexto afloran, es decir, que se encuentran “*latentes*” al interior del ente.

De esta forma, la identidad organizacional se construye y re-construye a partir de un proceso dinámico, en el cual interviene no sólo lo interno de la organización, sino también lo externo, razones por las cuales, dicha (re) construcción implica la interacción de múltiples factores en el contexto específico de la organización, es decir, que puede considerarse como adaptable a los cambios organizacionales (Gioia et al., 2000).

Gergen (1992: 103) menciona que ya no somos uno, ni unos pocos, sino que, como dice Walt Whitman, “*contenemos multitudes*”. Nos presentamos a los demás como identidades singulares, unitarias, íntegras; pero con la saturación social, cada uno alberga una basta población de posibilidades ocultas. Todos estos Yos permanecen latentes y en condiciones adecuadas, surgirán a la vida”.

2.3.1.- Valores

Los valores están presentes desde los inicios de la humanidad. Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos. Se pueden valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Analizados desde una perspectiva antropológica, los valores representan las normas ideales de comportamiento sobre las que descansa la cultura como modo de vida integrado.

Los valores son producto de cambios y transformaciones a lo largo de la historia. Surgen con un especial significado y cambian o desaparecen en las distintas épocas.

Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influye para diferenciar los valores tradicionales de aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principios religiosos, y los valores modernos, los que comparten las personas de la sociedad actual.

Los valores no se pueden definir tan fácilmente, ya que pueden tener diferentes significados según el contexto en el cual se piensen.

Existen algunas corrientes y pensadores que defienden una serie de valores fundamentales como el de la vida. Valores definidos como fundamentales, en el sentido categórico de Kant (no como medios sino como fines), por lo que no dependen de las circunstancias ni de contextos particulares.

De esta forma los valores se encuentran íntimamente relacionados con las visiones del mundo, los sistemas de representación que dan sentido a los hechos, o bien, son sinónimos de principios que rigen los sistemas normativos.

Un punto intermedio es aquel donde los valores conjugan las actitudes con los principios normativos, es decir, cuando son entendidos como *“la aspiración de un individuo sobre la vida, lo que realmente desea alcanzar, una elaboración de actitudes”* (Beltrán, 1996).

Un valor se puede definir como *“algo libremente elegido de entre alternativas después de considerar las consecuencias de cada alternativa, que es actuado repetidamente hasta convertirse en patrón de conducta, que da dirección y significado a la vida”* (Smith, 1974; citado en López y Zubillaga, 1996).

Desde esta definición, los valores tienen una dimensión personal y subjetiva y siempre deben estar subordinados a los seres humanos. Son las personas las que eligen y rigen su vida de acuerdo con la jerarquía de valores que han ido adquiriendo a lo largo de la vida. Pero esta escala no es igual entre un individuo y otro, pues depende de otros factores como los condicionamientos pasados, el medio ambiente actual, la educación, los intereses, las oportunidades, entre otras cuestiones.

El desarrollo de la persona no puede entenderse más que como una totalidad, a través de la dinámica de las relaciones sociales, pues es a través de ellas que la persona, va interiorizando los valores que rigen el comportamiento social y va creando o definiendo una jerarquía personal que le dota de identidad particular o colectiva. En este sentido, los individuos se encuentran inmersos en un proceso dinámico a través del cual las relaciones sociales definen y determinan en alguna forma la internalización de una serie de valores que posteriormente se verán materializados y expresados en un comportamiento social, que es la base de las relaciones sociales. Proceso que le da coherencia, continuidad y estabilidad al orden social.

Según Ramírez (2000), los valores son *“interpretaciones simbólicas de la realidad que dan una significación a las acciones sociales y a las formas del comportamiento humano”*.

Como podemos apreciar, los valores no sólo cohesionan conductas sino que también rigen las opiniones sobre un conjunto acotado de temas. Es decir, los valores se jerarquizan y reflejan en una ideología particular. No sólo dan sentido a una forma de ser y actuar sino a una forma de pensar y opinar.

Por lo que una definición más amplia de los valores debe incluir su carácter dual, una definición que abarca este aspecto es la que los considera como *“un nodo mayor en una red apreciativa y está vinculado con las representaciones y las normas socialmente compartidas que dan sentido y orden a los hechos... las trayectorias que unen a los distintos valores pueden, tal vez, constituir dimensiones ideológicas”* (Beltrán, 1996: 17).

2.3.1.1.- Valores Organizacionales

En los últimos 20 años, el interés en los valores se ha ampliado más allá del individuo, llegando a otro nivel de análisis que involucra colectividades y organizaciones.

Rokeach (1979), uno de los padres de la investigación acerca de los valores, remarca que un aspecto de gran alcance acerca del concepto de valores es que puede ser aplicado provechosamente al estudio de individuos, grupos, organizaciones, instituciones, países y sociedades. Cada uno de estas entidades se puede pensar como *“poseedor”* -generalizando creencias arraigadas acerca de la deseabilidad de ciertos modelos de conductas o de estados del extremo de la existencia-, es decir, valores (Kabanoff y Daly, 2002).

Scott (2002) argumenta que en el nivel individual, los valores se conciben como creencias. Por esta razón, aparentemente, no resulta fácil evidenciar que una organización pueda tener creencias sobre cualquier cosa. Los miembros de las organizaciones pueden tener creencias, pero la organización en sí misma no tiene capacidades cognoscitivas, razón por la cual se plantea la pregunta acerca de si las organizaciones pueden tener valores.

Sin embargo, hablamos de los valores organizacionales, sugiriendo que el concepto de valores según lo definido para los seres humanos es una metáfora útil para algo que también observamos en las organizaciones. De hecho, mucha de la literatura sugiere que los valores de una organización, son fuerzas poderosas que pueden afectar el comportamiento de un individuo en una organización (Scott, 2002).

Vandenberghe y Peiró (1999) sostienen que una forma común por la cual la cultura organizacional puede ser operacionalizada, es a través de los valores (Chatman, 1989; O'Reilly, Chatman y Caldwell, 1991). De hecho, la cultura organizacional puede ser vista como un sistema de valores que sostiene la

actividad de los miembros de la organización. La noción de “*valor*”, se refiere a las grandes metas implícitas que pueden dirigir el comportamiento de los individuos en el trabajo (Chatman, 1989).

Estos autores muestran que han existido diversas investigaciones empíricas que en su conjunto, han demostrado que la adopción de ciertos valores organizacionales influyen directamente las reacciones de los individuos en su trabajo (Sheridan, 1992; Rousseau, 1990; Quinn y Spreitzer, 1991).

Según Vandenberghe y Peiró (1999), aparte de proporcionar una manera conveniente por la cual las culturas organizacionales pueden ser descritas, los valores también representan una forma significativa para definir las preferencias individuales por ciertas culturas organizacionales (O’Reilly et al., 1991) o su preferencia por determinados valores (Cable y Judge, 1996 y 1997).

Así mismo, los valores pueden también afectar el comportamiento organizacional a través de la relación persona-organización (P-O). En esencia, la perspectiva P-O implica que los valores organizacionales e individuales pueden afectar el comportamiento del empleado con efectos de interacción. Es decir, la fuerza de la relación entre los valores organizacionales y las variables resultado, pueden variar en función de los valores personales de los empleados (Vandenberghe y Peiró, 1999).

Scott (2002) hace una revisión acerca de la literatura que se ha escrito acerca de los valores organizacionales para ver las definiciones que se le han dado al término “*valor*” en un contexto organizacional, llegando a lo siguiente: pensando que las definiciones de valores varían demasiado, se encuentran dos definiciones comunes que son: 1) aquello que son los valores de los miembros de la organización (Enz, 1986; Schein, 1992), y 2) aquello que es importante para la supervivencia y el florecimiento de la organización (Selznick, 1992; Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler y Tipton, 1992).

Mientras que la primera definición se ha utilizado comúnmente en estudios empíricos, Scott (2002) argumenta que la segunda definición es más apropiada para el nivel de análisis de la organización, ya que la primera definición hace imposible distinguir valores entre las organizaciones que son uniformes o que los miembros tienen los mismos fines, de las organizaciones que tienen diversos propósitos.

Así mismo, para sustentar esto, hay evidencia empírica que apoya la visión de que los valores organizacionales no se alinean siempre con los valores individuales de los miembros de la organización

(Mueller y Wornhoff, 1990; Martin, Feldman, Portilla y Sitkin, 1983). Esto puede ser porque las organizaciones tienen propósitos diferentes a los individuos (Niebuhr, 1946), por que los valores son necesarios para complementar al otro (Rawls, 1971), porque los valores organizacionales son determinados por una minoría en la organización (Enz 1988), porque las organizaciones tienen otros miembros externos como los stakeholders (Donaldson y Freeman, 1994; Calton y Chaval, 1995), porque los individuos tienen diversos valores así que interactúan con sus valores al ser miembros de la organización (Beyer y Lutze, 1993; McCoy, 1986), o porque las organizaciones no pueden reconocer o desinteresarse en el reconocimiento de los valores electos por la gente. Por todas estas razones, Scott (2002) propone que los valores deben ser definidos (y medidos) como *“aquello que es importante para la supervivencia y el florecimiento de la organización”*.

En el contexto organizacional, los valores son aquellas cosas que son importantes para el cumplimiento de las metas organizacionales -aquello que ayudan a la organización a sobrevivir y prosperar-. En cuanto un valor responde al propósito de la organización, ya se reconoce que este valor es de la organización (Scott, 2002).

Otra forma de entender los valores en el contexto organizacional, es la que ofrece Kabanoff y Daly (2002), quienes utilizan el termino de valores esposados (espoused values) para clarificar la distinción entre lo que se ha estudiado y lo que definen algunos como valores organizacionales (Rousseau, 1990), que son los valores compartidos por todos los miembros o por una proporción considerable, dentro de una organización, o los valores vistos como la forma de ejecutar las prácticas en la organización (Trice y Beyer, 1993).

2.3.1.2.- La trilogía administrativa y el rombo filosófico

Para salir de los enfoques tradicionales de la administración, Bédard (2004, 2005) propone tres esquemas integradores que nos ayudan a comprender la realidad organizacional: la trilogía administrativa, el análisis de las cuatro dimensiones filosóficas o *“rombo”* filosófico y los cuatro modos de ser de los dirigentes.

Consideramos que tanto el esquema de la trilogía administrativa como el rombo filosófico, nos son de mucha utilidad a la hora de analizar a las OSC, ya que toman en cuenta la parte casi siempre oculta, la parte simbólica, valorativa e identitaria de las organizaciones.

La trilogía administrativa, plantea que todo grupo humano reparte el conjunto de sus responsabilidades para sobrevivir y prosperar, según tres dominios diferentes: la producción y la creación; la protección y la seguridad; la soberanía y la gobernabilidad.

Esta representación trifuncional del espíritu humano tiene raíces profundas y caracteriza la manera como los occidentales conciben sus relaciones con el mundo en el plano material, humano (político y social) e inmaterial. La ideología trifuncional simboliza tres dominios, jerarquizados, coordinados y complementarios, de los cuales depende la armonía de todo conjunto humano organizado, y del mismo ser humano (Bédard, 2004).

Según Bédard (2004, 2005), en una primera instancia, es necesario desarrollar actividades que aseguren la vida material de las personas. Este nivel de la “*fecundidad*” o de la “*producción y la creación*” de bienes y servicios se representa en el lenguaje moderno por la economía y la gestión de operaciones.

Por otro lado, las actividades de base exigen para su realización condiciones políticas de “*protección y seguridad*” sobre los bienes y las personas; seguridad entendida en un sentido muy amplio de orden, calma, confianza, tranquilidad. Este segundo nivel de la protección y seguridad y lo social involucra dos aspectos: externamente comprende la diplomacia para la paz, las fuerzas armadas para la guerra, los asuntos públicos, las comunicaciones, etc. Internamente involucra diferentes instituciones consagradas a asegurar la armonía social, como por ejemplo, la educación, la cultura, el desarrollo comunitario, la ayuda social y la policía para el mantenimiento del orden. En las organizaciones, estos diferentes roles se reparten entre la alta dirección, las relaciones laborales, la gestión del personal, lo jurídico, la contabilidad. Este nivel aglutina las consideraciones políticas y estratégicas. Los dos niveles anteriores son complementarios e interdependientes, ellos encuentran su coherencia, su unidad, su orientación, en un nivel que los engloba y que Bédard (2004) llama “*gobierno e interés general*”.

Este nivel tiene por misión promover y mantener la razón de ser y los valores fundamentales que justifican la existencia de la organización por si misma, así como tener la preocupación por el bien común. Encontramos entonces las grandes preocupaciones de orden filosófico y ético, las actividades simbólicas (las ceremonias oficiales, los rituales significativos), la memoria de la institución (los archivos y el secretariado general), la justicia (la resolución de conflictos), es decir, todo aquello que concierne la identidad y la integridad de la institución.

Una de las ventajas de la trilogía administrativa, según Bédard (2004 y 2005), consiste en que permite al espíritu liberarse de los marcos de referencia habituales -claramente la jerarquía de status y la lógica de la especialidad- para concentrarse sobre los aspectos fundamentales a los cuales todo grupo humano se enfrenta: la sobrevivencia material, las relaciones sociales, las actividades simbólicas.

Cada nivel de la trilogía administrativa tiene su identidad, su lógica, sus atribuciones, sus cualidades y sus defectos, es decir, una ontología, una epistemología, una axiología y una praxeología particulares. Esta representación se encuentra en muchas partes y soporta una concepción del mundo y de la vida, a menudo implícita, que estructura nuestras teorías, valores y prácticas, estas bases son a las que les llama “*rombo filosófico*”.

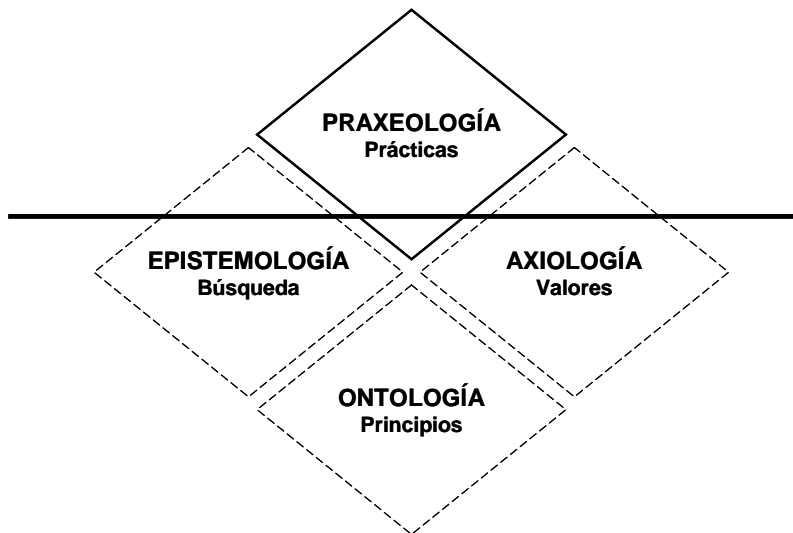


Figura 4.- Rombo filosófico de Bédard (2005)

A través de esta figura (Bédard 2005) se puede representar la relación entre las partes del rombo, en donde la ontología sirve de base o sustento para la axiología y la epistemología y éstas a su vez soportan la praxeología. La línea divisoria indica que la praxeología es aquello que vemos, lo cual, Bédard (2005) lo asocia con la punta del iceberg; es decir, que lo que se encuentra debajo de la línea (epistemología, axiología y ontología) no es tan visible, sin embargo, son los pilares que soportan a la acción.

La *praxeología*, es donde se hace evidente y tangible la actividad de la organización. Praxeología es el tratado de la práctica, se hace evidente en planes, proyectos, programas, se puede ver y sentir.

La praxeología comprende la conducta y la acción, la creación, la producción y la fabricación de algo tangible, es decir la materialización de algo, así como el conjunto de elementos que intervienen en la actividad sujeto creador y sus habilidades, la herramienta, la técnica y los procedimientos.

La *epistemología* se fundamenta en procesos de construcción de conocimiento. Cuando se tiene una construcción epistemológica, es porque se encuentra la razón de ser de ello, es decir, que tiene una base teórica. Es buscar la verdad y evitar el error.

La *axiología* según Bédard (2004), es definida como aquella parte de la filosofía práctica que tiene por objeto los principios de la “*lógica del corazón y de la emoción*”, una especie de metafísica de la sensibilidad y el deseo. Es la parte del rombo que se refiere al estudio de los valores.

Y, finalmente tenemos la *ontología*, quien le da soporte a todo y es la razón de ser de las anteriores. Es un campo del conocimiento que trata sobre las hipótesis fundamentales, relacionadas con lo real y el conjunto de los seres, los principios y la teoría de la realidad. La ontología habla sobre el plano físico de la experiencia humana. Es la razón de ser, el sentido de la acción.

En cuanto a esta dimensión de los valores, en el presente trabajo de investigación, se pretende no verla con carga valorativa positiva, es decir, que esta dimensión se utilizará como una categoría analítica, la cual se intenta que nos ayude a comprender la realidad del tipo de organización que estamos estudiando.

2.3.2.- Toma de decisiones

Las teorías acerca de la toma de decisiones, no han quedado exentas del continuo debate.

Para Sfez (1984 y 1987) la decisión es un fenómeno que resiste a toda crítica, no obstante que generalmente, el esquema que divide a la decisión en tres momentos (preparación, decisión y ejecución) perdure, concediendo privilegio al segundo momento, el cual parece ser el acto creador.

La decisión es un encadenamiento o un proceso no susceptible de dividirse, no existe en ella acto aislable, ya que la creación es continua y en el menor fragmento de la ejecución, puede fallar o triunfar.

La decisión puede sobrevivir porque ella cumple cuatro funciones fundamentales en la sociedad contemporánea: permite obrar al actor; permite al sujeto pasivo -que es el ciudadano- soportar al mundo; permite fragmentar los actos del Estado en otras tantas competencias respectivas y hasta algunas veces concurrentes; y es una ideología muy vieja de Occidente, incrustada en nuestras costumbres y arraigada a nuestros comportamientos.

En los cuatro casos, la decisión cumple la misma función ideológica de preservación social, de conservación de lo existente en cualquier sociedad.

Apoyándonos en Sfez (1987), podemos analizar a la decisión en varios periodos, en los cuales, el hombre también ha sido caracterizado de diferentes formas.

El hombre acertado o la decisión en el liberalismo clásico

La decisión clásica es la buena decisión recta, en línea, la que garantiza al sujeto libre las selecciones de productividad progresista linearia.

Este exceso de racionalidad constituye el fracaso más flagrante de la teoría tradicional de la decisión.

El hombre en este periodo se caracteriza por ser económico, presentando tres cualidades: a) está completamente informado; b) es infinitamente sensible y c) es racional. Y los tres elementos que caracterizan a la decisión son: a) linealidad; b) racionalidad y c) libertad.

El hombre probable o la decisión en el liberalismo moderno

La decisión no es ya la definición clásica, como bella elección recta, en línea, de productividad progresista y linearia de un ser libre. El hombre ya no es acertado. La sociedad tiene un futuro probable. Ha comenzado la era de la incertidumbre.

La decisión moderna “*es un proceso de compromiso progresivo, conectado a otros, marcado por la equifinalidad, es decir, por la existencia reconocida de varios caminos para llegar al mismo y único fin*” (Sfez, 1987).

En esta época, comienza la agitación y el desorden, pero todavía no la confusión, la ambigüedad ni el desastre, ya que en todos los casos el fin es asegurar la buena marcha de las organizaciones existentes o en el mejor de los casos, asegurar el nacimiento de instituciones nuevas pero sobre el modelo de las antiguas. A este fenómeno lo nombraban “*innovación*”. En esta etapa subyacen e interactúan la decisión moderna y probable; y las teorías del cambio de una sociedad contemporánea aleatoria.

A este periodo pertenecen los postulados de la no racionalidad o racionalidad limitada de las decisiones, lo cual se distingue por:

- *Selección óptima/selección satisfactoria.* Debe hacerse una importante distinción entre una selección óptima y una selección satisfactoria. La selección es óptima si existe un conjunto de criterios que permitan comparar todas las selecciones; si la selección de que se trata se prefiere por sus criterios sobre otras. La selección es satisfactoria si existe un conjunto de criterios que describan el mínimo de selecciones satisfactorias; si la selección de que se trata satisface o rebasa todos los criterios.
- *Finalidad primordial/finalidad secundaria.* Una circunstancia importante explica que se replacen los fines generales con fines secundarios, como criterio para decidir: es cuando los fines secundarios se perciben como operativos mientras los fines principales no lo son.

Siguiendo a Sfez (1987: 88), esta doctrina es neorracionalista, siendo el concepto de racionalidad limitada un cambio apreciable, pero que no permite realmente pasar al estadio de la multirracionalidad. Ésta es una brecha en la monorracionalidad, en la que se hundan los elementos irracionales. Pero no se cambia el sistema de pensar.

Este sistema ha permanecido monorracional: así como no ha desalojado por completo la linealidad (conserva algunas fragmentaciones), no ha desechado la utilidad y la normalidad (el hombre eficaz y normal al servicio de la racionalidad de la organización), y el progreso. Los cuatro elementos fundamentales de la monorracionalidad se mantienen aquí, inclusive si sufren, de paso, algunas alteraciones.

En 1945 Simon da a conocer “*Administrative Behavior*”, donde se propone sentar las bases de una nueva ciencia: la decisión. En su obra, Simon sostiene que una teoría general de la administración debe incluir principios de organización que aseguren una toma de decisiones correcta, de la misma manera

que debe incluir principios que aseguren una acción efectiva. En otras palabras, la finalidad de la ciencia administrativa es sacar reglas capaces de mejorar el círculo y la calidad de las decisiones dentro de una organización.

Según Simon (1984), la actividad administrativa es una actividad de grupo, en la cual los procesos administrativos son procesos decisorios, ya que segregan determinados elementos en las decisiones y establecen procedimientos regulares de organización para seleccionar y determinar estos elementos y para comunicárselos a los miembros a quienes afectan.

De esta forma la organización quita al individuo una parte de su autonomía decisoria y la sustituye por un proceso organizativo de toma de decisiones. Las decisiones que la organización elabora para el individuo: 1) especifican su función; 2) asignan autoridad y 3) establecen límites para elegir y coordinar las actividades de los distintos individuos de la organización.

Existen muchos mecanismos mediante los cuales la organización influye en las decisiones de sus miembros, por ejemplo, la división del trabajo, la autoridad, los canales de comunicación, la formación y el adoctrinamiento; todos estos factores son fundamentales para comprender la toma de decisiones organizacionales, siendo al mismo tiempo aspectos que moldean y limitan el medio ambiente condicionante de la adopción de decisiones individuales.

Para la realización de sus postulados, Simon retoma muchas de las premisas de Barnard (1968), no obstante, los enfoques son muy distintos. Barnard (1968) afirma que *“el principio de decisión es un proceso de aproximaciones sucesivas que en el transcurso del tiempo desempeña un papel esencial”*.

Según Simon (1984), el objeto de la ciencia administrativa es *“constituir un entorno tal que el individuo se aproxime lo más posible a la racionalidad en las decisiones que toma”*, racionalidad entendida en la doble significación de la coherencia de la decisión con respecto a los valores del grupo y de su coherencia interna con respecto a la información disponible.

De esta forma, el comportamiento de los individuos en las organizaciones administrativas es intencionado, está orientado a metas y objetivos. Esta intencionalidad trae como consecuencia una integración en el modelo de comportamiento.

Las decisiones que a menudo gobiernan las acciones concretas son ejemplos de la aplicación de decisiones más amplias relativas a la finalidad y al método. Cada decisión comprende la selección de una meta y un comportamiento relacionado con la misma; esta meta puede ser un medio para una finalidad, hasta llegar a un objetivo relativamente último. Cuando las decisiones llevan a la selección de finalidades últimas se llaman *juicios de valor* y cuando implican el logro de tales finalidades, se denominan *juicios de hecho*.

Con estas definiciones, Simon (1984) funda la distinción político/administrativa en la distinción datos de hecho/datos de valor, donde los primeros pertenecen al mundo administrativo y los segundos al mundo político. Así mismo, distingue dos tipos de decisiones:

- *Decisiones programadas* que se caracterizan por su rutina y un procedimiento
- *Decisiones no programadas* que se caracterizan por no estar estructuradas

Según Sfez (1987), Simon representa un gran cambio con respecto a los postulados anteriores a él, no solamente porque renueva la ciencia administrativa de su tiempo, sino también porque desarraiga dos errores fundamentales de las antiguas teorías de las decisiones: la creencia de un momento privilegiado y libre de la decisión.

En el pasado, la decisión se volvía un problema simple, puesto que se concentraba en un momento determinado y breve. Luego esto cambia. La decisión ya no es un acto simple y un momento, sino el producto de un proceso complejo extendido en el tiempo; de igual forma, la decisión ya no es un momento libre puesto que es el fruto de ese proceso y también porque en una sociedad determinada no todos los esquemas son posibles para un problema determinado.

No obstante estos avances, Sfez (1987) sostiene que Simon no es fiel consigo mismo pues considera la decisión como una continuidad que se pre y se sobre determina paulatinamente, piensa en términos sistemistas y sigue fragmentando la decisión de tres maneras:

- La divide en fases con lo que vuelve al esquema clásico
- Instala en el seno de la decisión dos series de datos, los datos de hecho y los datos de valor
- La antigua subordinación de lo administrativo a lo político no le parece justificable

De esta forma el esquema tradicional persiste en su triple división: en momentos sucesivos; en hechos y valores, y en órganos fragmentados.

El hombre aleatorio o la decisión en nuestras sociedades contemporáneas

Al hombre acertado corresponde la definición de la decisión como acto racional y lineario marcado por un fin. Al hombre probable corresponde la misma definición, pero con el reconocimiento de varios caminos para llegar al mismo fin. Al hombre aleatorio corresponde la nueva definición.

La decisión contemporánea es un relato siempre interpretable, multirracional, dominado por la multifinalidad, marcado por el reconocimiento de varios fines posibles, simultáneos y fraccionados.

El hombre errático es el que caracteriza este periodo. Este hombre vaga interminablemente entre los signos y simulacros sociales que él produce y de los cuales es víctima. Siendo errante no siempre está en el error. El error estaba en la rectitud y en la idea de que podía existir una sola verdad. Ahora sí se pueden concebir las pluriposibilidades del porvenir y aceptar la simple prolongación del presente (Sfez, 1987: 107).

Para poder comprender las decisiones en este periodo, Sfez propone la teoría política del supercódigo, mediante la cual en ciertos casos es posible pensar que la decisión, con sus múltiples vinculaciones con los sistemas de toda clase, entra en las condiciones requeridas para aplicar la supercodificación, es decir, para suponer diferentes códigos para transmitir una información.

Es posible hacer actuar a una serie de códigos: código perceptivo, que permite reconocer “*cualquier cosa*”, una figura sobre un fondo; un código figurativo que permite reconocer un motivo, y un código representativo que asigna límites al reconocimiento.

Ahora bien, cada uno de esos códigos agrega un apremio, pero también significaciones suplementarias. De ese modo, las relaciones que ligan a cada sistema con su vecino -sistema perceptivo, sistema figurativo, sistema representativo-, son relaciones de significación.

Dicho de otro modo, cada sistema toma un nuevo valor al aceptar ser codificado por el sistema vecino. El supercódigo es una interpenetración de los diferentes sistemas en el nivel de las significaciones (Sfez, 1987: 137).

En esta etapa de complejidad incertidumbre y fragmentación, reaparece Simon, quien en colaboración con March presenta cierto número de tesis complementarias a las ya hechas.

Sus propuestas radican en una conciencia irreversible acerca de la no racionalidad en las decisiones, la cual se revela en los siguientes puntos:

1. *Elección óptima/Elección satisfactoria.* La mayoría de las decisiones individuales y satisfactorias se relacionan con el descubrimiento y la selección de elecciones satisfactorias. Solo en casos excepcionales se relacionan con el descubrimiento y la selección de elecciones óptimas (March y Simon, 1980).
2. *Fin primordial/Fin secundario.* Los fines secundarios son percibidos como operacionales mientras que los fines principales no lo son.
3. *La absorción de la incertidumbre.* La importancia otorgada a los esquemas conceptuales de la organización es particularmente importante en la absorción de la incertidumbre que se produce cuando las consecuencias deducidas de un conjunto de pruebas y de deducciones se comunican en lugar de las pruebas mismas (March y Simon, 1980).
4. *Planificación/Innovación.* La mayoría de los programas organizacionales provienen de la combinación de una estructura compleja de decisiones entrelazadas (March y Simon, 1980). Una actividad innovadora sólo se desarrollará en las unidades organizacionales en las cuales no se han atribuido responsabilidades importantes con respecto a una actividad programada.
5. *La racionalidad limitada.* Aunque este concepto proviene de la obra original de Simon, ahora este concepto es utilizado para decir que la capacidad de planificación humana es limitada.

Según Sfez (1984), estos autores a pesar de parecer demasiado modernistas, subsisten en ellos varios aspectos, por ejemplo que la decisión puede ser tomada por un individuo aislado, que conservan por momentos la fragmentación de la decisión y que al llamar a estas teorías neorracionalistas, se describen al mismo tiempo sus límites.

Para seguir representando la complejidad en la toma de decisiones, más adelante March (1989b) sostiene que las organizaciones pueden ser vistas como “*coaliciones políticas*”, donde el argumento depende de una afirmación general del problema teórico involucrado en el modelo de decisión de sistemas complejos, una evaluación de dos alternativas mayores del acercamiento a este problema y

una examinación de las implicaciones de recientes intentos de desarrollar una teoría revisada de la compañía con base en algunos conceptos políticos clave. Así, se crean sistemas de conflicto, los cuales se caracterizan por:

1. *Ser unidades básicas consistentes:* Cada unidad elemental en un sistema puede ser descrita por tener un consistente ordenamiento definido sobre los posibles estados preferenciales del sistema, esto es un ordenamiento mediante el cual exista por lo menos, algún subconjunto de estados posibles o un estado como algún otro estado en el subconjunto. De este modo, las unidades elementales pueden hacer una elección entre estados alternativos del sistema.
2. *Tener conflicto:* Los ordenamientos preferentes de las unidades elementales, son mutuamente inconsistentes en lo relativo a los recursos del sistema. El conflicto, en este sentido, surge cuando la mayor parte de estados preferenciales de todas las unidades elementales, no pueden ser simultáneamente realizados. Para existir el conflicto (en este sentido) debe ser verdad que no haya decisión asignada, de tal manera que ninguna de las unidades elementales pudiera preferir un estado alternativo del sistema.

Estos dos simples atributos subrayan una amplia variedad de teorías acerca de la resolución de conflicto, de la decisión, o de la asignación de recursos escasos.

En esta etapa del hombre errático, ahora sí existe una modificación sustancial a los supuestos racionales. La introducción del riesgo y el desarrollo de formas para negociarlo son contribuciones al entendimiento y la comprobación de la toma de decisiones en un nuevo marco racional. Muchas teorías modernas de la elección racional involucran modificaciones adicionales a la teoría pura. Ellas pueden distinguirse de los supuestos en cuatro dimensiones (March, 1994):

1. *Conocimiento.* ¿Cuál es el supuesto mediante el cual los tomadores de decisiones tienen información acerca del mundo y acerca de los actores?
2. *Actores:* ¿Cuál es el supuesto acerca del número de tomadores de decisiones?
3. *Preferencias:* ¿Cuál es el supuesto acerca de las preferencias por las cuales las consecuencias son evaluadas?
4. *Normas o reglas decisionales:* ¿Cuál es el supuesto para que sea la norma decisional por la cual los tomadores de decisiones seleccionan esa alternativa?

Para ejemplificar la ambigüedad en la toma de decisiones March (1994) muestra diversos estudios psicológicos a nivel individual de la toma de decisiones, donde se identifican numerosas formas en las cuales los decididores reaccionan a coacciones cognoscitivas formando tipologías de actitudes (conservadoras y liberales) y características (dependiente, extrovertido y amigable), categorizando a la gente en términos de éstas tipologías. Algunos principios se especularon acerca de cuatro procesos fundamentales:

1. *Edición.*- Los tomadores de decisiones tienden a editar y simplificar los problemas antes de entrar al proceso de selección, usando pequeños casos y combinándolos de manera simple. En otras palabras, las situaciones complejas son simplificadas.
2. *Descomposición.*- Reducen grandes problemas en sus partes componentes. Una forma es haciéndola retroactivamente.
3. *Heurístico.*- Los tomadores de decisiones reconocen patrones en las situaciones que encaran y aplican normas para un apropiado comportamiento.
4. *Referencial.*- Las decisiones son enmarcadas por las creencias que definen el problema en cuestión, la información debe ser recabada y a su vez evaluada. Adoptan así paradigmas para decirse a sí mismos qué perspectiva toma el problema.

Este periodo también es caracterizado porque en todas las decisiones existen interpretaciones y ambigüedades interpersonales e intrapersonales acerca de preferencias, identidades, experiencia y significados (March, 1994).

En el pasado, existía una coherente idea de orden en la toma de decisiones caracterizada por:

1. *Realidad.*- La idea es percibir un mundo objetivo y que existe sólo uno.
2. *Causalidad.*- Las ideas de realidad e historia están construidas con base en causas y efectos, es decir, las selecciones afectan a sus consecuencias.
3. *Intencionalidad.*- Las decisiones son instrumentos en sí mismos. La selección racional, el aprendizaje, las normas a seguir y el intercambio sirven a las preferencias e identidades. Éstas son impuestas en acciones de evaluación de consecuencias anticipadas (como en la elección racional) por medio de la evaluación de hechos (como un aprendizaje) o por la conexión de identidades a situaciones (como en las normas a seguir). La historia es interpretada en términos de intenciones e identidades prioritarias, cada una a partir de un concepto en sí misma.

Las concepciones de las acciones racionales y consecuentes dependen del compromiso con la realidad, la causalidad y la intencionalidad como ideas centrales. Las concepciones de lo apropiado en las normas a seguir dependen de la noción que se tenga al relacionar la historia con la evolución de las normas.

La toma de decisiones ya no se nos presenta de forma ordenada o coherente, sino todo lo contrario. Existen confusiones y complejidades; ambigüedades e incertidumbres.

La ambigüedad está relacionada a la incertidumbre, pero a su vez se distingue de ella. En muchas de las teorías de la toma de decisiones, la incertidumbre es vista como imprecisión en la estimación de las consecuencias que están condicionadas a las acciones en el presente. Esas teorías asumen: 1) que es posible especificar los estados exclusivos y exhaustivos que existen; 2) que aun no siendo posible especificarlos con precisión algunos de estos estados existen; y 3) que la incertidumbre que de esos estados existe, será reducida por medio de la información en el transcurso del tiempo (March, 1994).

Obviamente estas teorías son hechas por el hombre acertado, el cual ya fue superado. Estamos en una época caracterizada por la incertidumbre, por la limitación de entender, lo cual podemos reducir por medio de la acción histórica, la búsqueda y la negociación.

March (1994) sostiene que este mundo de la ambigüedad es preocupante pero también es mágico. Las decisiones son vistas como vehículos para la construcción de la interpretación de un significado que se compone de palabras confusas, no como resultados que se producen en un ambiente estable.

De esta forma, hay dos perspectivas en cuanto al orden de las decisiones:

- a. Las que enfatiza las formas en las cuales las concepciones de desorden en la toma de decisiones son producto de teorías inadecuadas acerca del mundo.
- b. Las que enfatiza que la realidad del caos encierra su significado.

Los tomadores de decisiones hacen inferencias acerca de sus historias y de sus mundos, interpretando la realidad. Ellos viven con fuertes creencias acerca de sus inferencias, aceptándolas como verificadas

por su experiencia. Estudios hechos acerca de la interpretación de las decisiones indican que existen tres bases para decidir (March, 1994):

1. *Conservación de las creencias.*- Los tomadores de decisiones tratan de interpretar nuevas experiencias e información de manera que lo hagan consistente con sus creencias prioritarias.
2. *Seguridad en el evento.*- Los tomadores de decisiones sobreestiman la probabilidad de los eventos que han experimentado y desmerecen las probabilidades de los eventos que pudieron haber ocurrido pero no lo hicieron. Tratan de aprender de un preciso evento que sucedió y aprender muy poco de lo que casi ocurre.
3. *Concentración antropocéntrica.*- Los tomadores de decisiones construyen una teoría antropocéntrica de la historia. Ellos atribuyen eventos a las acciones de los seres humanos, es decir, atribuyen historia a los factores de intención y competencia.

El éxito tiende a confirmar las creencias y las hace menos vulnerables a una evidencia contradictoria. El éxito tiende a hacer más fáciles las cosas haciéndonos ver a la historia como una ley determinante.

No obstante la consistencia de estas interpretaciones, no estamos libres de encontrarnos con interpretaciones inconsistentes, ya que en muchas formas, las historias humanas acerca del mundo pueden caracterizarse como creencias en cosas contradictorias.

En las organizaciones los repertorios de interpretación normalmente están organizados alrededor de conflictos entre sub-culturas, donde las dinámicas de su competencia con las otras (sub-culturas), los impulsa a crear nuevas creencias. Como resultado, la toma de decisiones en las organizaciones se caracteriza por el compromiso de distintas sub-culturas o subunidades donde las interpretaciones difieren entre sí (March, 1994).

En las teorías de la decisión basadas en una lógica secuencial, las posibles selecciones son comparadas en términos de sus consecuencias; y en teorías basadas en la lógica de asignación, las posibles acciones son comparadas en términos de su asignación; de esta forma, el Yo es encontrado en un conjunto de identidades.

En este periodo no sólo existe ambigüedad en la toma de decisiones, sino en la preferencia para tomarlas. Las preferencias son inconsistentes, cambian con el tiempo, de tal forma que predecir el futuro se vuelve difícil.

Las teorías tratan preferencias como intra o interpersonalmente observables, esto es, asumen que las decisiones individuales pueden articular las preferencias de tal forma que algunas acciones independientes de acciones concretas sean comprensibles por otros.

Desde que “*las buenas intenciones*” son evaluadas, los individuos tienden a reportar sus preferencias que son socialmente valoradas, aun cuando ellos encuentren pequeñas evidencias de acción consistentes con el estado de preferencias.

En la práctica los tomadores de decisiones normalmente toman un rol activo en la construcción de preferencias. Ellos toman decisiones considerando sus efectos en el futuro.

Pero no hay ambigüedad tan sólo de toma de decisiones y de preferencias, sino también de identidades. Los individuos tienen múltiples identidades, y determinar cuál identidad deber ser evocada en una situación particular, o qué hace para que varias sean evocadas, es difícil. Las identidades son definidas en términos de expectativas que tienden a ser imprecisas, inconsistentes, inestables y endógenas. Los tomadores de decisiones aprenden a observar a otros, para interpretar su propio comportamiento, por instrucción y por discurso. Los individuos así como las sociedades descubren, interpretan y crean el significado para las identidades.

Las creencias están desconectadas de las selecciones, las soluciones desconectadas de los problemas, y los procesos desconectados de los resultados. Las organizaciones tienen frecuentemente preferencias e identidades ambiguas, historia y experiencias ambiguas, tecnologías ambiguas, y una participación fluida en la toma de decisiones (March, 1994).

A este respecto, Weick (1976) sostiene que las organizaciones se transforman constantemente debido principalmente a que el decisor percibe e interpreta de formas distintas las relaciones de la organización con su ambiente, más que por los arreglos estructurales formales de la propia organización.

En este sentido, las organizaciones no pueden estar coherente y formalmente estructuradas, al contrario, los elementos más importantes de la organización se encuentran acoplados flojamente. Weick (1976) utiliza este concepto de “*flojo acoplamiento*” para referirse a la imagen de eventos que se corresponden pero que, en la realidad, cada evento conserva su propia identidad y alguna evidencia de su separación física o lógica.

Las organizaciones enfrentan ambientes inconsistentes y confusos. Los sistemas flojamente acoplados por medio de la descentralización y delegación son usados para resolver problemas motivacionales y problemas de información que se relacionan con sus ambientes respectivos.

Desde que el conocimiento de las condiciones locales y de la competencia especializada son esenciales y más legibles, el control sobre los detalles de políticas implantadas y la adaptación de las diversas políticas a las condiciones locales, son delegadas a otras unidades descentralizadas.

Pero como podemos observar, los problemas de descentralización no sólo radican en la motivación o la información, sino que son problemas de administración de demandas conflictivas.

Cohen March y Olsen (1972), analizando este tipo de decisiones afirman que las organizaciones actúan como “*anarquías organizadas*”, es decir, que son organizaciones que poseen 3 características:

1. diversidad de preferencias
2. tecnología poco clara
3. participación continua de decisores

Según Barba (2002) desde esta perspectiva de anarquías organizadas, se facilita el análisis de la relación entre el comportamiento de los individuos, la acción organizada y las reacciones del entorno organizacional, reduciendo significativamente, para el caso del contexto, la visión determinista que con frecuencia se tiene de él. Así, se puede interpretar que la relación entre estos elementos contribuye a la constitución de la identidad organizacional.

Los precursores del concepto de *anarquías organizadas*, logran explicar el fenómeno mediante el modelo del cesto de basura, un modelo de simulación para la toma de decisiones que funciona como técnica analítica para el aprendizaje organizacional.

La toma de decisiones en una organización es un ejercicio de práctica y juicio del contexto. Las actividades pueden ordenarse en tiempo y ser conectadas por periodos. La clasificación temporal es un lugar común en los asuntos humanos. Eventos que ocurren al mismo tiempo son asociados unos con otros, mientras que los eventos que son distintos en tiempo son tratados como una conexión a distancia. Ambas situaciones se dan combinando gente, problemas, y soluciones en términos de simultaneidad. A este proceso se le llama “*garbage can model*” o “*modelo de cesto de basura*” (March, 1994).

Este modelo se diseña porque se asume que hay oportunidades exógenas y que su arribo depende del tiempo, así como los problemas, las soluciones y los tomadores de decisiones.

En el modelo, los cestos de basura son alternativas (problemas y soluciones) y los encargados de coleccionar dichas alternativas son los tomadores de decisiones. En el proceso, estos tomadores de decisiones están involucrados con una alternativa en cualquier momento. Su participación en una decisión particular depende de la alternativa elegida, siendo los problemas aquello que hace fallar o impide al tomador de decisiones decidir.

Los tres elementos: problemas, soluciones y tomadores de decisiones, se encuentran relacionados con alternativas. Los resultados dependen del tiempo o de varios aspectos de la organización.

Sea cual sea la forma de decidir, es importante destacar que en este periodo se le da gran importancia al elemento simbólico en la toma de decisiones, lo cual afecta tanto a los individuos, al contexto y a la propia organización. Este marco valorativo y simbólico, ayuda a moldear y sostener un orden social de amistad y antagonismo; de confianza y desconfianza. La toma de decisiones exhibe y comunica significados, resaltando los atributos de la cultura en la organización.

La interacción social es parte de la decisión y su proceso también es importante, proveyendo confianza social a los tomadores de decisiones. Las creencias sociales son validadas con argumentos confirmados e información consensuada.

Es posible discutir que la vida no es una primordial elección; sino que es una interpretación. Los resultados son generalmente menos significantes que el proceso. Es este proceso que le da significado a

la vida. La razón que mucha gente involucra en la toma de decisiones es desplazada, ya que ahora interesan (consciente o inconscientemente) los símbolos, los mitos y los rituales (March, 1994).

Este argumento tiene dos aspectos:

- Tiende a confirmar que la toma de decisiones debe ser un trabajo instrumental.
- El argumento es entender y explicar que el comportamiento de la decisión requiere un reconocimiento interpretativo.

Según March (1994), la ambigüedad es el centro de la vida en la toma de las decisiones y las teorías desestiman su importancia. Pero el mundo es propiamente ambiguo, la relación entre acciones y decisiones o pensamientos es menos directa que asumir las teorías convencionales. El modelo del cesto de basura y otras formas temporales confunden aspectos entre problemas y soluciones.

Para Luhmann (1997), decidir es el proceso de reflexión que sirve de preparación para una acción que ejecutará la decisión. Las decisiones se diferencian de las acciones por un punto distinto de relación de su identificación y por una forma diferente de enfrentar la contingencia. Las decisiones no tienen su identidad en el desarrollo de un acontecer determinado sino en la elección entre varias alternativas. Estas alternativas se obtienen mediante el retiro de valoraciones o puntos de comparación por abstracción funcional y su existencia hace por lo mismo necesaria una decisión.

Cada decisión tiene una doble unidad:

1. la relación de la diferencia de las alternativas
2. la misma alternativa escogida

Decidir es entonces ver y probar si una de las alternativas examinadas resiste el riesgo de ser sólo una alternativa. Las decisiones son por lo tanto mucho más sensibles al contexto que las acciones.

Al igual que March, Luhmann (1997) ensalza el concepto de complejidad, considerando que una teoría de la decisión que se desarrolla en unión al concepto de complejidad acentúa el carácter selectivo de las relaciones entre decisiones. La teoría clásica del decidir racional, a la inversa partía del contenido de la decisión y lo explicaba como relación entre medio y fin.

La racionalidad no se asegura ni a través de una decisión primera, ni de una decisión última. Ella debe relacionar criterios a la no coincidencia de las decisiones en una relación temporal.

Según Mouzelis (1975) las disciplinas sociales que tomaban en cuenta los aspectos racionales del comportamiento humano llegaron al extremo ya que nos presentaban un cuadro tipo ideal no empírico, consecuencias de su creencia en un agente completamente racional y con capacidad ilimitada en la solución de problemas.

De este modo, la teoría clásica de la ordenación científica analizó de modo similar los elementos racionales. Los universalistas se ocuparon de la planificación de la estructura o de otros problemas organizacionales del mismo orden, no se preocuparon en cambio, por poner en claro la manera en la que realmente se tomaban las decisiones.

La conducta dentro de las organizaciones formales, no es completamente emotiva o inmotivada. Por el contrario, es primariamente intencional. Los hombres se organizan para alcanzar determinados objetivos, lo que les obliga a coordinar sus actividades de manera consciente.

En el primer modelo que mencionamos, se supone que quien toma la decisión posee a priori el pleno repertorio de premisas fácticas y de valor relevantes frente a cada concreto problema. Para Simon estas premisas poseían ciertas limitaciones las cuales pueden comprenderse en tres categorías:

1. Las capacidades, hábitos y reflejos, más o menos inconsistentes, que determinan automáticamente la actuación del individuo y la decisión que la precede.
2. Las motivaciones, valores y fidelidades de los individuos.
3. La cantidad de conocimiento o de información básica disponible.

Según Mouzelis (1975), es precisamente esta tercera clase de límites la que fue más infravalorada en la teoría de la organización y la que constituirá el centro de atención para los EO.

Precisamente nos ubicamos en este punto, donde la saturación social es tal, que nos encontramos con múltiples alternativas e informaciones para poder decidir. La ambigüedad, la complejidad y la incertidumbre son tales, que no podemos idear una mejor forma de tomar las decisiones. Todo depende

de las situaciones, los contextos, las preferencias, los decisores, pero principalmente, ahora lo que entra en juego son los elementos simbólicos y discursivos.

2.3.3.- Cooperación

¿Cómo llega un individuo a ser miembro de una organización? y ¿porqué permanece en ella? Simon (1984) explica la participación individual mediante una reelaboración de la teoría del equilibrio contribución-estimulo de Barnard (1968). En esta teoría se menciona, que cuando alguien se une a una organización, tiene lugar una especie de transacción por la que el individuo recibe estímulos a cambio de su contribución al funcionamiento de la organización; su participación en la organización continuará mientras los estímulos que le sean ofrecidos sean iguales o mayores que la contribución que presta.

El propósito de la obra de Barnard (1968) es en primer lugar, darnos una teoría comprensiva del comportamiento o de la conducta cooperativa en las organizaciones formales.

Según Barnard (1968: VIII), la cooperación se origina en la necesidad de un individuo de lograr sus propósitos, para los cuales él sólo se encuentra biológicamente incapacitado. De esta forma, con el cúmulo de las cooperaciones de otros individuos, la organización rápidamente se vuelve un sistema constantemente cambiante compuesto de elementos biológicos, psicológicos, y sociales interrelacionados. Para sobrevivir, debe ser “*eficaz*” en el sentido de lograr el propósito de la organización y “*eficiente*” en el sentido de satisfacer los motivos individuales.

El concepto inicial de cooperación que nos da Barnard (1968), define a la organización como un “*sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas*”. Lo esencial para la supervivencia de la organización es el deseo o la buena voluntad para cooperar, la habilidad de comunicar, la existencia y aceptación de las metas o los objetivos. Las funciones del ejecutivo son así, proporcionar un sistema de comunicación, mantener el deseo para cooperar, asegurar la continuidad integral de las metas de la organización (Barnard, 1968).

Barnard capturó la definición de la organización como un sistema social, elaborándolo con las definiciones de organización formal e informal. Trabajó con la diferencias conceptuales entre eficacia y eficiencia, incorporando la motivación en una teoría de incentivos y desarrollando un concepto

polémico de autoridad, en el cual, una orden ya no es la condición esencial de obediencia. La autoridad ahora significa comunicación.

Fue necesario proponer el concepto de la “*zona de indiferencia*” para apoyar esta definición. Postulando que existe para cada individuo una área en que las órdenes son aceptables sin cuestionarse. Barnard explica el logro cotidiano de la cooperación bajo la idea implícita de que la autoridad miente al individuo subordinado.

La fuerza del concepto de sistemas cooperativos de Barnard y de su explicación de las condiciones esenciales para la raramente lograda eficacia y eficiencia parecen ser el propósito central. Él cree que la definición de meta organizacional es particularmente una función ejecutiva, lo que hace necesario dar significado al resto del ambiente, para poderse unificar el principio.

Hacia el final de la obra de Barnard (1968), se aprecia que estaba deseoso de descansar su teoría de cooperación en un ideal ético. Así mismo, se puede apreciar de cierta forma, el autoritarismo de sus postulados, ya que sus conocimientos provienen de una combinación intelectual y experimental, de una inclinación por el pensamiento sistémico y de una exposición generosa a la responsabilidad y la necesidad para lograr los resultados a través de la cooperación.

Existen dos cuestiones importantes en cuanto a los postulados de este autor:

1. En su definición de organización incluye organizaciones distintas a la empresa, es decir, que se refiere a un concepto amplio de organización: “*El número de sistemas cooperativos tienen mas o menos propósitos definidos. Pueden ser clasificados por el carácter del propósito u objetivo, en pocos grupos los cuales son ampliamente diferentes, tales como iglesias, partidos políticos, asociaciones fraternales, gobiernos, empresas industriales, escuelas, familias*” (Barnard, 1968: 65).
2. Es uno de los primeros teóricos de la teoría de la organización que reconoce la complejidad organizacional: “*La teoría de la organización es derivada del estudio de organizaciones, las cuales son excesivamente complejas*” (Barnard, 1968).

Para Pfeffer (2000), la cooperación necesaria en las actividades que caracterizan a las organizaciones es ubicua. Los enfoques económicos para entender a las organizaciones deben crear un método que

reconcilie el supuesto de la conducta que sólo atiende el interés propio y la maximización de la utilidad, con el mundo organizacional observado.

Mueller (1995) al criticar el enfoque de la economía organizacional para entender el problema fundamental de la cooperación, sostuvo que el supuesto de maximización de la utilidad individual, compartido con otras concepciones de la economía, impedía explicar los casos en los que la cooperación se sostienen incluso cuando este comportamiento entra en conflicto con el interés propio.

La economía organizacional ha presentado un modelo muy estático con pocas bases empíricas acerca de cómo una estructura de control puede conseguir resultados de cooperación... El hecho de que la economía haga presuposiciones cínicas en torno a la motivación de los seres humanos, se ha puesto de relieve antes... Los intentos basados en la economía por explicar el comportamiento en las organizaciones carece de lo que ha llegado a ser la comprensión básica de la teoría de la organización, a saber: la capacidad de analizar las motivaciones y la conducta de los miembros que varían dependiendo de las contingencias en las situaciones (Mueller, 1995: 1230).

Es notable que a la economía le cuesta mucho trabajo tratar con la cooperación interorganizacional.

Ello obedece a que se supone que los lazos de sentimiento y amistad y las obligaciones hacia los compañeros existen entre las personas dentro de una organización, pero no entre las entidades más grandes resueltas a maximizar la riqueza de los accionistas y la eficiencia.

Como podemos observar, la cooperación es difícilmente definible en estas circunstancias.

Otra aproximación para estudiar la cooperación en las organizaciones es la que nos ofrece Barba (1991), quien menciona que para poder abordar desde una perspectiva crítica a la gestión dentro de la TO, es necesario remitirnos a las fuentes marxistas, principalmente para reconocer la incidencia del proceso administrativo en el proceso del trabajo.

Es interesante ver la forma de análisis de este autor, ya que parte de las nociones básicas del marxismo para poder definir la evolución o mejor dicho la transferencia del concepto de cooperación a las sociedades capitalistas.

Según Barba (1991:210), el hombre como ser social se ha caracterizado históricamente por la capacidad de combinar su fuerza de trabajo con la fuerza de trabajo de otros hombres, en el mismo lugar y de forma planificada para el logro de un fin. Esta combinación de fuerzas de trabajo se caracteriza no sólo por facilitar el proceso de trabajo, sino que también permite realizar trabajos que individualmente sería imposible realizar. Con esta ayuda mutua, se disminuye el tiempo socialmente necesario para la producción, llamándose a esta combinación de fuerzas de trabajo cooperación.

La cooperación es una forma de trabajo natural de todos los modos de producción, sin embargo en el capitalismo, la cooperación se transforma en una forma específica de relación de trabajo con el capital, pues es una condición histórico-material necesaria para su existencia y desarrollo. La cooperación se convierte en un instrumento tanto para el capital como para el trabajador, pero para alcanzar fines totalmente distintos.

Las aproximaciones teóricas señaladas, nos dan una idea de la forma en la cual la cooperación ha sido abordada. Sin embargo, lo interesante es que nosotros estamos investigando una organización que al parecer se diferencia totalmente de una organización capitalista, económica o netamente pública (gubernamental). Es necesario que busquemos otras fuentes acerca del estudio de este concepto, ya que al parecer, aun no encontramos alguno que nos explique la lógica en la cual y por la cual los individuos cooperan en una OSC.

2.4.- Las llamadas “Organizaciones de la Sociedad Civil” (OSC) y su entorno de referencia

2.4.1.- *¿Cómo comenzar?*

Como nos menciona Butcher (2005), mucho se ha escrito acerca de la emergencia desde las sociedades actuales de nuevos actores sociales (Touraine, 1988), (Brito, 1997), de diferentes formas de asociacionismo (Arvitzer, 1999), acción ciudadana (Arredondo, 1996) y diálogo (Habermas, 1983) (Cohen y Arato, 1999); así como de la aparición de nuevas organizaciones desligadas de los gobiernos (mejor conocidas como ONG), que han surgido a partir de los años setenta, los cuales continúan en rápida expansión desde entonces (Fernández, 1994; Darcy de Oliveira y Tandon, 1994).

Para comenzar con este apartado cabe mencionar que existe una gran polisemia en cuanto al término OSC, lo que sucede con muchos otros conceptos hoy en día. El no aclarar de entrada qué significa al menos para este trabajo de investigación una OSC, puede generar mucha confusión, por esta razón, se propone “*definir nuestro concepto, el cual responderá a nuestra realidad empírica*”.

Así, una vez definida nuestra realidad empírica y nuestro objeto de estudio, se procederá a iniciar nuestra reflexión epistemológica, aunque hay que tener cuidado en lo siguiente:

- No olvidar que la ruptura con el pensamiento metafísico es un aspecto central a la historia de las Ciencias Sociales. Este trabajo se enfoca en la necesidad de sustituir la cuestión de la esencia, verdad o realidad por la de retórica, discurso y construcción social.
- Los conceptos de sociedad y de organización, conllevan una definición acerca de la naturaleza humana que alude a la cosmovisión filosófica del investigador que generalmente condiciona su elección a favor de un paradigma.
- El proceso de socialización al interior y al exterior de la organización, es la internalización de una visión de la realidad y es vivida por los individuos como “*la realidad*” y esto es independiente de su validez científica.

En estas nuevas aproximaciones, el discurso y la fuerza retórica son elementos importantes en la construcción de cualquier situación social.

La construcción social, el discurso y la fuerza retórica, son elementos que son muy útiles para realizar esta investigación. Las organizaciones son una construcción social, las cuales viven, se mantienen y se legitiman a través del discurso y su fuerza retórica.

En la sociedad, el término de ONG y OSC se construyen discursivamente en un “*universal*”, donde éstas, son organizaciones caritativas y de ayuda a la sociedad y sin fines de lucro; por lo cual, se les da una connotación incuestionable de “*buenas, necesarias o positivas*”.

En este sentido, la reflexión epistemológica es interesante, toda vez que será el pilar para ejemplificar cómo en las condiciones de producción de los diversos discursos científicos, las dimensiones

ideológica y cultural, son ineludibles, toda vez que son consecuencia de los juegos de poder que intentan imponer una concepción del mundo y en consecuencia de la ciencia.

Así, para poder analizar a las OSC, necesitamos situarnos en su contexto, observarlas y reflexionar acerca de ellas, tratando de entretejer nuestros significados con los de ellas para poder encontrar un justo medio, y no sesgarnos; es necesario no ver a estas organizaciones como un ideal romántico ni como una utopía.

Se considera que la investigación acerca de las OSC, tiene mucha pertinencia, al encontrarnos en una “*realidad social*” en la cual, la confianza en las organizaciones gubernamentales y en algunas organizaciones privadas, se ha perdido. Las personas, ahora necesitan algo más en qué creer, y en quien apoyarse. Tal vez, este tipo de organizaciones sean las alternativas, aunque como lo mencioné más arriba, hay que estudiar a dichas organizaciones ya en la praxis, para poder determinar si realmente cumplen la función que la misma sociedad les ha atribuido; o de lo contrario, si son meras “*organizaciones artificiosas*”¹¹ creadas en el imaginario social.

La práctica de la investigación en las CS, nos muestra la presencia simultánea de una pluralidad de métodos que es posible aplicar a un objeto determinado o a un fenómeno social; razón por la cual, son múltiples las aristas por las cuales podemos analizar un problema.

Las mal llamadas organizaciones “no gubernamentales”

Hace poco tiempo que hemos puesto especial atención en un tipo característico de organizaciones, reconocidas por ser “*no lucrativas*” cuyas acciones tienen mucha incidencia en la vida cotidiana, y que de nuevas, no tienen nada¹². Ello se debe por una parte, al mayor interés que existe en la actualidad por el proceso de democratización de la sociedad mexicana, pero también por tener a la mano una tradición

¹¹ Como “*organización artificiosa*” me refiero a aquellas organizaciones que emplean un discurso que las legitima, pero sus metas, objetivos y fines, son muy distintos a los que pregonan. Son organizaciones que parecen, se ven, se escuchan y se sienten como algo “*original*” pero son en realidad, un “*mero artificio*”.

¹² Autores como Verduzco (2003), orientan los cimientos para la aparición de las OSC desde la era prehispánica, pasando por distintos periodos como la conquista, la colonia, la independencia, la reforma y el periodo contemporáneo. Siguiendo a este autor, las OSC tal y como las conocemos ahora, surgen durante la colonia en lo que se conoce como las cofradías, las cuales cumplieron un importante papel como instrumentos de evangelización, de integración social, de subordinación y de apoyo solidario, actuando al mismo tiempo como organismos políticos, económicos y financieros.

intelectual que ha permitido incidir de forma más directa con este tipo de análisis a partir del enfoque de la llamada “*sociedad civil*” de tintes gramscianos (Verduzco, 2003).

Es indudable que los últimos años han sido testigos de nuevos avances en la investigación así como en la diseminación del conocimiento sobre los aspectos diversos que se integran en una visión de “*tercer sector*”. Siguiendo a Verduzco (2003):

“como prueba, basta mirar cualquier convocatoria de ponencias ya sea de “tercer sector” o de “sociedad civil”, donde aparecen trabajos que lo mismo hablan de organizaciones sociales y de Estado, que acerca de las acciones de desarrollo en un barrio urbano marginado, o de un modelo organizacional para las instituciones de asistencia social; todo al amparo de la “sociedad civil” o del “tercer sector” como si se tratara de un campo ya claramente establecido, cuando en realidad, nos enfrentamos a una situación en la que el sujeto de estudio no solo no se encuentra determinado, sino que llama a los interesados desde derroteros muy distintos, al menos desde un punto de vista conceptual en función de los campos comunes a las disciplinas sociales”.

Al tratar de referirnos a estas organizaciones “*no lucrativas*”, no podemos evitar caer en un debate de conceptos, ya que existen diversas formas organizativas que adquiere el llamado “*tercer sector*” mexicano, en cuanto a sus denominaciones. En muchos casos, a este conjunto de organizaciones, de acuerdo con la actividad que desarrollan y adquieren, se les prefiere llamar *organizaciones de consumo colectivo, de defensa de derechos específicos y organizaciones ciudadanas*, o bien en muchos casos, según el ámbito al que dirigen su actividad, se les da el nombre de *organizaciones de base o de apoyo*; a su vez, según el tipo de necesidades que atienden, *organizaciones sociales, políticas o ciudadanas*.

Dentro de este conjunto, también están las que se denominan de acuerdo al ámbito en el que realizan sus actividades, por ejemplo, las *organizaciones empresariales*: las cámaras de colonos, feministas, de salud, ecologistas, etc. (Álvarez citado en Mochi, 2001).

A todas estas organizaciones descritas, según la población a la que se dirigen o el ámbito en el cual se desarrollan sus actividades, se les llama “*organizaciones civiles*”, entendidas como el conjunto de agrupaciones y organizaciones integradas por distintos grupos civiles de la sociedad, autónomas con respecto a las instancias estatales o gubernamentales.

Otro conjunto de organizaciones que existen en nuestro país, a pesar de la imprecisión jurídica con la cual son catalogadas, son las *asociaciones civiles* (AC) y las *instituciones de asistencia privada* (IAP). La conocida acepción de *organizaciones no gubernamentales*, también en nuestro país, se generalizó por los años 70's y aplicó su uso a todo el sector en general.

En 1994, un documento de las Naciones Unidas describe a las llamadas ONG como “*entidad sin fines de lucro cuyos miembros son ciudadanos o asociaciones de ciudadanos de uno o más países y cuyas actividades están determinadas por la voluntad colectiva de sus miembros en respuesta a las necesidades de los miembros de una o más comunidades con las que coopera la ONG*” (Butcher, 2005).

Muchos autores han considerado incorrecto designar al sector por lo que no es, que por lo que realmente representa. A partir de esta argumentación surgen las *organizaciones no gubernamentales para el desarrollo*, las *organizaciones civiles de promoción para el desarrollo*, las *organizaciones para la promoción y el desarrollo* (Mochi, 2001).

Con todas estas nociones o conceptos, se dice mucho y nada a la vez. Si bien, por un lado se reconoce la importancia de nuevas formas de acción colectiva, de asociación y de identidad que no se asimilan a las categorías tradicionales de clase y no se corresponden con una representación directa de intereses materiales, por otro, se las designa de tal forma que su especificidad sociológica se pierde en una serie de reduccionismos funcionalistas o alusiones simbólicas que, como menciona Olvera (2000), pecan de generalización.

Al respecto, cabe destacar que no podemos utilizar indiscriminadamente los conceptos; no se trata de una simple sustitución de términos, sino de un debate teórico en el que un concepto posee cualidades explicativas y, por tanto, heurísticas de mayor y mejor alcance para definir procesos que en la “*realidad*” están ocurriendo (Favela et al., 2003).

Para esta investigación, es indispensable un concepto, el cual nos permita vincular estrechamente lo organizacional con el fenómeno estudiado; si no hacemos esto, nos resultaría imposible entender la riqueza empírica y conceptual del fenómeno mismo al que pretendemos aprehender y representar.

Habría, así mismo, que incorporar los conceptos de “*sociedad civil*”, “*organización*” y, en un primer acercamiento, el de “*organizaciones de la sociedad civil*” OSC, los cuales se considera que serán muy útiles a la hora de tratar de re-presentar nuestra realidad empírica.

En cuanto al concepto de SC, sabemos que constituye un riesgo, ya que nos enfrentamos a un término polisémico que es objeto de un interminable debate en el que al parecer no puede llegarse a un consenso, y, detrás de la polémica, se encuentran proyectos subyacentes de un orden político deseable.

La composición de la SC es compleja y variada, y la mayoría de las veces, el problema del concepto SC comienza cuando se quiere hablar de un todo homogéneo, siendo que al interior de esta SC, existe una gran diversidad. Por ejemplo, en nuestro país, tan proclive de rescatar las tradiciones populistas, muchas veces se ha tendido a usar la noción de SC como sustituto del concepto “*pueblo*”, excluyendo tanto a los empresarios como a las asociaciones de carácter conservador.

Por otra parte, otros han acotado la esfera de la SC, limitándola al campo de las ONG y de algunos grupos de ciudadanos que luchan por la democracia.

Olvera (2000) menciona que en los últimos años, se ha recuperado la idea de SC, pero ahora viéndola como un constructo que puede constituir una nueva forma de analizar los procesos de democratización de las sociedades contemporáneas que implica una continuidad y una ruptura con el marxismo occidental. La continuidad radica en el entendimiento de la modernidad como un proceso de racionalización cuyas consecuencias sobre la vida cotidiana son desintegradoras y políticamente negativas. La ruptura consiste en la aceptación, por parte de las teorías de la SC, de la inevitabilidad de la existencia de las instituciones sistémicas, es decir, el Estado y el Mercado. Esto indica que las teorías de la SC, actualmente, se pueden concebir como postrevolucionarias, en el sentido de que no plantean ni la toma del Estado, ni la anulación del Mercado.

Desde esta perspectiva, la SC tendría 2 componentes principales: por un lado, el conjunto de organizaciones que definen y defienden los derechos individuales, políticos y sociales de los ciudadanos y que propician su libre asociación, la posibilidad de defenderse de la acción estratégica del poder y del mercado y la viabilidad de la intervención ciudadana en la operación del mismo sistema; y por otra parte, se encuentra el conjunto de movimientos sociales que continuamente plantean nuevos

principios y valores, nuevas demandas sociales, así como vigilan la aplicación efectiva de los derechos ya otorgados (Olvera, 2000).

En esta investigación, se propone abordar básicamente del primer grupo que conforma a la SC.

Según Olvera (2000), hay que tener en cuenta que la SC no es un actor colectivo, no es un espacio único o unificado, no se limita a OSC y no constituye una especie de actor histórico transformador por naturaleza. La SC es el resultado contingente de la construcción de la modernidad que sólo se consolida plenamente con la democracia y el estado de derecho.

En la “*vida real*”, la parte visible de la SC está constituida por organizaciones y redes de organizaciones. Y también, dentro de la amplia gama de organizaciones existe una gran diversidad de modalidades. Dentro de esta amplia gama, existe un tipo específico de organizaciones, que es la que nos ocupa en esta investigación, aunque como apenas estamos comenzando, aún no se tiene un concepto claro con el cual nombrarlas, lo cual es una tarea pendiente que se pretenderá contestar en esta investigación.

Aún no se tienen claras las características específicas que poseen estas organizaciones, lo cual se pretende investigar en el trabajo de campo, lo que sí es un hecho, es que este tipo de organización, como todas las demás OSC, están inmersas en múltiples redes de relaciones con otras organizaciones y esas relaciones implican un muy rico entramado social, en que el flujo de recursos, información, cooperación y solidaridad, permite que puedan participar en la vida social desde distintas aristas.

También, es un hecho, que todas las categorías conceptuales que puedan existir (y que se pretenden analizar) para referirse al sector “*no lucrativo*”, aluden a un mismo proceso social: el creciente número y visibilidad de diversos tipos de organizaciones de ciudadanos que, haciendo uso de recursos materiales e inmateriales, actúan colectivamente a favor de alguna causa y persiguen algún interés material o simbólico, situándose por fuera del sistema político, y sin seguir la lógica del mercado.

Así mismo, se considera que lo más relevante de este fenómeno, es su ubicuidad contemporánea, es decir, su generalización actual en casi todo el mundo.

III.- METODOLOGÍA Y ESTUDIO DE CASO

3.1.- Metodología

En este momento, nos encontramos en la reflexión acerca de qué perspectiva en cuanto a métodos se refiere, nos permite un mejor acercamiento a la realidad particular que queremos estudiar.

Hasta el momento, y por las características de la investigación, se percibe que lo más probable es que utilicemos la metodología cualitativa, debido a que el objeto de estudio y su relación con el problema a analizar y su propia contextualización, difícilmente pueden ser abordados desde la perspectiva cuantitativa.

Las preguntas de investigación se dirigen básicamente a la búsqueda de comprensión de procesos organizacionales, la mayoría de ellos cargados de simbolismo, por lo cual, creemos que la metodología cualitativa nos permite explicar y entender los fenómenos que se nos presentan. Como señala Ruiz (1999) la metodología cualitativa tiene como objetivo la captación y reconstrucción de significados, con una gran utilización de lenguaje conceptual y metafórico, con una forma de captar información flexible y desestructurado, un procedimiento más inductivo que deductivo y con una orientación holística y concretizadora.

Estamos conscientes de la importancia del rigor metodológico, y aunque hemos iniciado esta fase de la investigación, aun no la puntualizamos.

Para la recolección de datos en este trabajo de investigación, se ha contemplado el uso de las siguientes herramientas:

- Análisis documental
- Entrevistas semi-estructuradas y estructuradas
- Observación Participante

Como hemos mencionado, este apartado del trabajo de investigación se encuentra en sus inicios, por lo que se pretende hacer una exhaustiva revisión teórica para poder determinar si en realidad el método y

las herramientas elegidas hasta ahora, son las más adecuadas para la recolección y el análisis de datos, asimismo trataremos de que los métodos y herramientas que utilizemos resulten congruentes con las preguntas y el problema general de la investigación, y también con la realidad observada.

3.2.- Estudio de Caso

Para diseñar y realizar esta parte de la investigación, se ha revisado básicamente la literatura de Yin (1994), en la cual se destaca que un estudio de caso es:

“una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes. (...) Una investigación de estudio de caso trata exitosamente con una situación técnicamente distintiva en la cual hay muchas más variables de interés que datos observacionales; y, como resultado, se basa en múltiples fuentes de evidencia, con datos que deben converger en un estilo de triangulación; y, también como resultado, se beneficia del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos” (Yin, 1994:13).

Para seleccionar nuestro **estudio de caso**, se buscó que la OSC cumpliera con los siguientes criterios:

- *Madurez institucional*: Se buscó un mínimo de profesionalización e institucionalización en la organización que será estudiada, a fin de que sean operativos las variables elegidas -valores, cooperación y decisiones-, las cuales serían inapropiadas en una entidad con escasa diferenciación de funciones o de ambigua presencia frente a la sociedad. Se tomaron los criterios mínimos de institucionalidad indicados por el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)¹³.
- *Solvencia Moral*¹⁴: Se refiere a un nivel suficiente de credibilidad o confianza generado por la organización de cara al público. El acceso libre a los documentos básicos de la organización, relativos a su gestión y el reconocimiento por parte de otras entidades que trabajan en su mismo campo. Asimismo, esta idea es reforzada por la participación de la organización en varias redes

¹³ www.cemefi.org

¹⁴ Concepto retomado de Hernández (2005).

dentro de su campo de trabajo y recibir de manera regular financiamiento de entidades públicas y privadas.

- *Tamaño de la organización:* La organización que se buscó fue chica o mediana, ya que se tiene la intención de abarcar todos los aspectos relevantes de la organización a fin de explicar las variables antes mencionadas. Asimismo se buscó que la propia organización mostrara una actitud receptiva ante el estudio dado que la cooperación por parte de la organización es muy importante dado el tema a estudiar.

Como se mencionó en la introducción, la OSC que se buscó desde un inicio, fue una organización que se dedicara a la ayuda y al apoyo a damnificados y afectados por algún desastre natural, ya que se considera que este tipo de organizaciones, no obstante la ayuda que brindan y el impacto que tienen en ciertas comunidades, no se les ha dado la atención adecuada y han sido excluidas de la mayoría de las investigaciones organizacionales. Así mismo, esta idea nació ya que la presente investigación se comenzó a idear justo cuando sucedieron dos de los más fuertes desastres naturales de los últimos años en nuestro país -el huracán Stan y el huracán Wilma- los cuales afectaron a muchas comunidades, las cuales muchas de ellas, siguen en condiciones deplorables.

En esta investigación se pretende realizar un estudio longitudinal de la organización elegida, esto con la finalidad de poder entender nuestras dimensiones de análisis en el tiempo y en el espacio, y cómo han evolucionado y cambiado.

La OSC elegida es una organización que nació a raíz del huracán Gilberto en 1988 para ayudar a las familias damnificadas de regiones populares en distintas partes del país, es por eso que lleva su nombre: *Asociación Gilberto A.C.*

Poco tiempo después, al ver las condiciones de extrema pobreza de las comunidades ayudadas y al descubrir que las necesidades cotidianas rebasaban a las atendidas, se consolidó la asociación en varios estados de la república, entre los que destacan DF, Estado de México, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Tabasco, Veracruz, Yucatán, Hidalgo, Tamaulipas, Guerrero, Campeche, Chihuahua, Chiapas Coahuila, Baja California, Nuevo León, Jalisco y el de Quintana Roo.

Se ha elegido como caso de estudio a la Asociación Gilberto de Cancún (AGC), organización ubicada en el estado de Quintana Roo, la cual se crea con la finalidad de ayudar a mejorar la calidad de vida de

los más necesitados, no sólo durante un desastre natural como un huracán, sino buscando la forma de ayudar continuamente, convirtiéndose en sus objetivos principales, la educación, la capacitación y la creación de fuentes de empleo, ya que según esta organización, atender estas necesidades es una forma real de contribuir a erradicar la pobreza, la ignorancia y con esto construir un país mejor.

Esta organización se consolidó¹⁵ en el año de 1990, y desde esa fecha hasta hoy, ha realizado y emprendido diversas actividades y proyectos para cumplir con los objetivos antes mencionados. Entre estas actividades más sobresalientes de dicha organización se encuentran:

- Cursos de capacitación en corte, confección y maquila industrial
- Atención a niños desnutridos o de bajo peso
- Atención a adolescentes embarazadas en situación de calle
- Consulta médica y psicológica
- Cursos de prevención y orientación en las escuelas
- Alfabetización y clases de español para adultos
- Venta de diversos productos
- Fiestas en navidad, día de reyes y día del niño
- Entrega de despensas
- Centros de atención infantil (Guarderías)
- Programa de micro créditos
- Equipo de futbol

Cómo se puede observar, la organización ha tendido a “*diversificarse*”, lo cual nos crea diversas interrogantes, además de que el estudio se complejiza.

¹⁵ Se creó la primer acta constitutiva.

IV.- REFLEXIONES FINALES Y ESTADO DE AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Hasta el momento, se ha hecho una ardua revisión teórico conceptual acerca de los temas de interés para esta investigación, aunque aún no la hemos dado por terminada. Se han encontrado diversos conceptos, que pueden servir de guía para que en la parte empírica podamos entender los fenómenos que se nos presentan.

Cabe mencionar que se tiene pendiente la realización de un capítulo referente a la contextualización de nuestra OSC, es decir, la problemática que gira en torno a los desastres naturales y las organizaciones que se crean y se re-crean en torno a ellos.

En cuanto a nuestro objeto de estudio "*la identidad organizacional*" nos hemos encontrado con que existe una vasta literatura al respecto, sin embargo, necesitamos entrar de lleno a la investigación de campo para cerciorarnos de que la definición o definiciones que elijamos o construyamos sean aplicables. Lo mismo sucede con las dimensiones o variables a investigar -valores, decisiones y cooperación-, las cuales no obstante aparentemente que sean muy explicativas, aun no nos hemos atrevido a elegir alguna corriente o definición, debido a que la organización a la cual queremos estudiar -la OSC- ha sido escasamente estudiada, y no tenemos las características ni estudios previos en los cuales poder ayudarnos.

Como se argumentó al principio de este trabajo, se tiene contemplado definir nuestros propios conceptos, con base en lo observado en el campo y lo revisado en la teoría, por lo que una tarea pendiente y urgente es armar estos constructos que nos permitan darle forma a la presente investigación.

Tenemos ya los postulados básicos de cada variable a analizar. Se espera afinar y complementar dicho marco-teórico, así como también, concatenar la parte teórica con la parte empírica de la investigación.

Se pretende también concluir la reflexión metodológica, para obtener aquellas herramientas que nos serán útiles a la hora de recolectar la información.

El campo organizacional en donde ubicamos a nuestra organización estudio de caso es en el sector no lucrativo o llamado "*tercer sector*".

En cuanto a la parte empírica, ya se estableció el primer contacto con la organización estudio de caso: “Asociación Gilberto de Cancún A.C.”, logrando el apoyo de dicha organización para este trabajo.

Se tienen las primeras entrevistas grabadas, así como suficiente información para armar la historia de la organización. Con esta información, se pretende comenzar con la interpretación de los primeros resultados de la investigación de campo.

A continuación se presenta el cronograma de las actividades que se han realizado, y las que nos quedan pendientes por realizar.

CRONOGRAMA																										
ACTIVIDADES	2005					2006												2007								
	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	
	05-O					06-I				06-P				06-O				07-I			07-P					
CONSTRUCCIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE LAS ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN																										
REFLEXIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL ORGANIZACIONAL																										
PRIMER CONTACTO CON LA ORGANIZACIÓN A INVESTIGAR Y REALIZACIÓN DE SU ESTUDIO HISTÓRICO																										
PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE AVANCES DE INVESTIGACIÓN																										
REFLEXIÓN METODOLÓGICA																										
ELABORACIÓN DE MÉTODO Y ESTUDIO DE CASO																										
INTERPRETACIÓN DE DATOS ARROJADOS DEL TRABAJO DE CAMPO																										
ESTANCIA DE INVESTIGACIÓN EN HEC-MONTREAL																										
ELABORACIÓN DEL PRIMER BORRADOR DE TESIS																										

V.- BIBLIOGRAFÍA

- Albert, Stuart; Blake Ashforth and Jane Dutton (2000). “*Organizational identity as identification: charting new waters and building new bridges*”. *Academy of Management Review*, 25 (1): 13-17.
- Alducin, Enrique (1989). “*Los Valores de los Mexicanos (Tomo I): Entre la Tradición y la Modernidad*”. Ed. Fomento Cultural Banamex. México.
- Alducin, Enrique (1991). “*Los Valores de los Mexicanos (Tomo II): En Tiempos de Cambio*”. Ed. Fomento Cultural Banamex. México.
- Alvesson, Mats and Per Olof Berg (1992). “*Corporate culture and organizacional symbolism*”. Ed. Gruyter. Berlín. P.p. 61-92.
- Alvesson, Mats and Stanley Deetz (1996). “*Critical theory and postmodernism approaches*”, en Clegg, Stewart; Cynthia Hardy y Walter Nord, “*Handbook of organizational studies*”. Ed. Sage. London. P.p. 191-217.
- Banco Mundial (2006). “*Definición de Sociedad Civil*”. Artículo electrónico disponible en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/EXTTEMAS/EXTCSOSPANISH/0,,contentMDK:20621524~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:1490924,00.html>
- Barba, Antonio (1991). “*Reflexiones sobre la administración desde el punto de vista del proceso laboral*”, en Ibarra, Eduardo y Luis Montaña, *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. Ed. UAMI/Porrúa. México. P.p. 199-223.
- Barba, Antonio (2000). “*Cambio Organizacional y Cambio en los paradigmas de la Administración*”. *Revista Iztapalapa* 48 (1): 11-34. Ed. UAMI. México.
- Barba, Antonio (2002). “*Calidad y cambio organizacional: ambigüedad, fragmentación e identidad, el caso de LAPEM de CFE*”. Ed. UAMI y CFE. México.
- Barba, Antonio y Pedro Solis (1997). “*Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*”. Ed. Vertiente. México.
- Barnard, Chester (1968). “*The functions of the executive*”. Ed. Harvard University Press. Cambridge.
- Bédard, Renée (2004). “*La trilogía, otra manera de observar la organización*”, en Ramírez, Guillermo (Coord), “*Desempeño organizacional. Retos y enfoques contemporáneos*”. Ed. PPEO y UDO. México.

- Bédard, Renée (2005). *“Conferencia intitulada”*, en el marco del Primer Coloquio Internacional: Los Estudios Organizacionales en México: Una década de investigación, formación y vinculación. UAMI. México.
- Beltrán, Ulises (Coord.) (1996). *“Los Mexicanos de los Noventa”*. Ed. UNAM. México.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann (1968). *“La construcción social de la realidad”*. Ed. Amorrortu. Buenos Aires.
- Blumer, Herbert (1969) *“Symbolic Interaction: Perspective and Method”*. Ed. Prentice Hall. New Jersey.
- Brown, Andrew (2001). *“Organization studies and identity: Towards a research agenda”*. Human Relations, 54(1): 113-121.
- Burrell, Gibson y Gareth Morgan (1985). *“Sociological paradigms and organizational analysis”*. Ed. Heinemann. New Hampshire.
- Butcher, Jacqueline (2005). *“La Investigación sobre el Tercer Sector en México : Reflexiones sobre su impacto en las Organizaciones de la Sociedad Civil”*. Documento de la Internacional Society for Third Sector Research (ISTR), presentado en Lima, Perú
- Castro, Consuelo (2001). *“México”*, en Piñar, José Luis (Dir) y Sánchez, Ricardo (Dir.) (2001), “El Tercer Sector Iberoamericano. Fundaciones, asociaciones y ONG”. Ed. Tirant Lo Blanch y Fundación San Benito de Alcántara. Madrid.
- Castro, Consuelo (2005). *“La Ley de fomento a las OSC en México: paso hacia la transparencia”*. Documento de la Internacional Society for Third Sector Research (ISTR).
- Chatman, Jennifer (1989). *“Improving interactional organizational behavior: A model of person organization fit”*. Academy of Management Review, 14: 333-349.
- Clarke, Thomas and Stewart Clegg (1998). *“Changing paradigms. The transformation of management knowledge for the 21st century”*. Ed. Harper Collins Business. London. P.p. 9-59.
- Clarke, Thomas; Stewart Clegg y Eduardo Ibarra (2000). *“Estudios organizacionales y paradigmas gerenciales: elementos esenciales de una nueva retórica”*. Revista Denarius No. 1. Ed. UAMI. México.
- Clegg, Stewart (1990). *“Modern organisations: Organization studies in the postmodern world”*. Ed. Sage. London.
- Clegg, Stewart (1992) *“¿De las culturas antiguas a la fatuidad moderna?”*, en Gestión y Política Pública, 1(2): 103-153. Ed. CIDE. México.

- Clegg, Stewart and Cynthia Hardy (1996). "*Organizations, organization and organizing*", en Clegg, Stewart; Cynthia Hardy y Walter Nord, "Handbook of organizational studies". Ed. Sage. London. P.p. 1-28.
- Clegg, Stewart, Eduardo Ibarra y Luis Bueno (1998). "*Administración global: tensiones entre universalismo teórico y realidades locales*". Ed. UAMI. México.
- Cohen, Michael; James March and Johan Olsen (1972). "*A garbage can model of organizational choice*", en Administrative Science Quarterly, 17(1): 1-25.
- Dan, Kärreman and Mats Alvesson (2001). "*Making newsmakers: Conversational identity at work*". Organization Studies 22(1): 59-89.
- Elstak, Mirdita and Cees Van Riel (2005). "*Organizational identity change: An alliance between organizational identity and identification*". Academy of Management. Best Conference Paper 2005.
- Favela, Alejandro, Miriam Calvillo, et al., (2003). "*Organizaciones civiles: una propuesta para lograr su consolidación*". Ed. UAMI/Plaza y Valdés. México.
- Fischer, Gustave-Nicolas (1990). "*Psicología Social: Conceptos fundamentales*". Ed. Narcea. Madrid.
- Gergen, Kenneth (1992). "*El Yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*". Ed. Paidós. Barcelona.
- Gergen, Kenneth (1996a). "*Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social*". Ed. Paidós. España. P.p. 21-88.
- Gergen, Kenneth and Joseph Tojo (1996b), "*Organization science as social construction: Postmodern potentials*". The Journal of Applied Behavioural Science, 32(4): 356-377.
- Gioia, Dennis; Majken Schultz and Kevin Corley (2000). "*Organizational identity, image and adaptive instability*". Academy of management Review, 25: (1) 63-81.
- Gioia, Dennis; Majken Schultz and Kevin Corley (2002). "*On celebrating the organizational identity metaphor: A rejoinder to Cornelissen*". British Journal of Management, 13: 269-275.
- Gleizer, Marcela (1997). "*Identidad, subjetividad y sentido en las sociedades complejas*". Ed. FLACSO. México.
- Habermas, Jürgen (1998). "*Conciencia moral y acción comunicativa*". Ed. Península. Barcelona.
- Habermas, Jürgen (1999). "*Teoría de la acción comunicativa*". Ed. Santillana. Madrid.
- Hatch, Mary Jo (1997). "*Organization theory. Modern, symbolic and Postmodern perspectives*". Ed. Oxford University Press. Great Britain. P.p. 3-60.
- Hatch, Mary Jo and Majken Schultz (2002). "*The dynamics of organizational identity*". Human Relations, 55(8): 989-1018.

- Heidegger, Martin (1990). *“Identidad y diferencia”*. Ed. Antrophos. Barcelona.
- Hernández, Alberto (2005). *“Estructura ética y cultura organizacional: ¿formalización o compromiso? Reflexiones sobre un estudio de caso”*. Trabajo presentado en el V Seminario Anual de Investigación sobre el Tercer Sector en México.
- Heydebrand, Wolf (1989). *“New organizational forms”*, en *Work and Occupations*, 16/3, p.p. 323-357.
- Hirsch, Eli (1982). *“The Concept of identity”*. Ed. Oxford University Press. New York.
- Humphreys, Michael and Andrew Brown (2002). *“Narratives of organizational identity and identification: a case study of hegemony and resistance”*. *Organizational Studies*, 23(3): 421-448.
- Hunter, A. (1987). *“The symbolic ecology of suburbia”*, en Altman & Wandersman (Eds.). *Human Behavior and Environment*. Vol. 9. Neighbourhood and community environments. Ed. Plenum. New York. P.p. 191-219.
- Ibarra, Eduardo y Luis Montaña (Coords.) (1991). *“Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México”*. Ed. UAM-I/Porrúa, colección CSH. México.
- Ibarra, Eduardo y Montaña, Luis (Comps) (1990). *“Teoría de la Organización: fundamentos y controversias”*. Ed. UAMI. México.
- Jacobo, Humberto (2001). *“Las Organizaciones no gubernamentales mexicanas; una aproximación a su caracterización y naturaleza organizacional”*. Tesis de maestría del Posgrado en Estudios Organizacionales, UAMI. México.
- Kabanoff, Boris and Joseph Daly (2002). *“Espoused Values of Organisations”*. *Australian Journal of Management*, 27 (Special Issue 2002).
- Lévi-Strauss, Claude (1977). *“La Identidad. Seminario”*. Ed. Petrel. Madrid.
- Lison-Tolosana, Carmelo (1997). *“Las mascararas de la identidad: claves antropológicas”*. Ed. Ariel. Barcelona.
- López, Martha y Ana Zubillaga, (1996) *“¿En qué valores formar al administrador que cruza el siglo XXI?”*. Documento presentado en el I Congreso Internacional del CLAD. Venezuela.
- Luhmann, Niklas (1997). *“Organización y decisión”*. *Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. Ed. UIA/Antrophos. México. P.p. 3-38.
- March, James (1989a). *“A garbage can model of organizational choice”*, en March, James. “Decisions and organisations”. Ed. Blackwell. New York. Pp. 295-334.
- March, James (1989b). *“Decisions and Organisations”*. Ed. Basil Blackwell. New York. P.p. 101-115.

- March, James (1994). *“A primer on decision making”*. Ed. The Free Press. New York. P.p. 1-23 y175-219.
- March, James y Herbert Simon (1980). *“Teoría de la organización”*. Ed. Ariel. España.
- Marcondes de Sousa, Filho Danilo (2001). *“Willgenstein y Habermas: Filosofía del lenguaje bajo una perspectiva crítica”*. Traducción y adaptación del portugués del texto: de Danilo Mancandes de Sousa Filho “Wittgenstein e Habermas: Filosofia da Linguagem em uma perspectiva crítica” en *Filosofia, linguagem e comunicacao*. Revista de Ciencias Humanas No. 29. Ed. Sao Paulo p. 109- 117.
- Massicotte, Marie-Josse (2001). *“Las organizaciones civiles y sociales mexicanas y sus redes transnacionales: orígenes, impactos y retos”*. Documentos de discusión sobre el tercer sector. No. 17. El Colegio Mexiquense. México.
- Mazzotti, Giovanna (2005). *“Una Perspectiva Organizacional para el Análisis de las Redes de Organizaciones Civiles de Desarrollo Sustentable”*. Tesis doctoral del Posgrado en Estudios Organizacionales, UAMI. México.
- Mochi, Prudencio (2001). *“Las organizaciones de la sociedad civil y las ciencias sociales su configuración en América Latina”*. Documentos de discusión sobre el tercer sector. No. 16. El Colegio Mexiquense. México.
- Montaño, Luis (1998). *“Metáfora y acción organizacional. Postmodernidad, lenguaje y sistemas autorregulados a partir de un estudio de caso en México”*, en Clegg, Stewart, et al. “administración global: tensiones entre universalismo teórico y realidades locales”. Ed. UAMI. México. P.p. 311-346.
- Montaño, Luis (2001). *“La razón, el afecto y la palabra. Reflexiones en torno al sujeto en la organización”*, en *Revista Iztapalapa* 50: 191-212. Ed. UAMI. México.
- Montaño, Luis (Coord.)(2004). *“Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad”*. Ed. UAMI/Porrúa/UDO. México.
- Mouzelis, Nicos (1975). *“Organización y Burocracia”*. Ed. Península. Barcelona. P.p. 131-153.
- Mueller, Frank (1995). *“Organizational governance and employee cooperation: Can we learn from economists?”*. *Human Relations*, 48: (4): 1217-1235.
- Natal, Alejandro (2002). *“Las instituciones donantes mexicanas: mitos y realidades”*. Documentos de discusión sobre el tercer sector. No. 19. El Colegio Mexiquense. México.
- Natal, Alejandro (2003). *“Las fundaciones comunitarias en el tercer sector”*. Documentos de discusión sobre el tercer sector. No. 27. El Colegio Mexiquense. México.

- Olvera (1998). *“Problemas conceptuales en el estudio de las organizaciones civiles: De la Sociedad Civil al Tercer Sector”*. Documento del Instituto de Investigaciones Socio-Históricas. Universidad Veracruzana. México.
- Olvera, Alberto (2000). *“Organizaciones de la sociedad civil: breve marco teórico”*. Documentos de discusión sobre el tercer sector. No. 8. El Colegio Mexiquense. México.
- Organización Mundial de la Salud (2002). *“Conocer la sociedad civil: Temas de interés para la OMS”*. Iniciativa de Colaboración con la Sociedad Civil”. Relaciones Externas y Órganos Deliberantes. México.
- Pfeffer, Jeffrey (2000). *“Nuevos rumbos en la teoría de la organización: Problemas y posibilidades”*. Ed. Oxford. México.
- Piaget Jean; Hermine Sinclair y Vinh Bang (1971). *“Epistemología y psicología de la identidad”*. Ed. Paidós. Buenos Aires.
- Pratt, Michael and Peter Foreman (2000). *“Classifying managerial responses to multiple organizational identities”*. Academy of Management Review, 25: 18-42.
- Ramírez, Guillermo (2000). *“Valores institucionales en las organizaciones públicas. Diseño metodológico para el análisis y estudio de caso de una empresa pública del sector portuario”*. Revista Iztapalapa 48(1): 103-118. Ed. UAMI. México.
- Reed, Michael (1993). *“Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in Organization Theory”*, en Hassard, John and Parker, Martin (Eds.), Postmodernism and Organizations. Ed. Sage. London.
- Reed, Michael (1996). *“Organizational theorizing: a historically contested terrain”*, en Clegg, Stewart; Cynthia Hardy y Walter Nord, “Handbook of organizational studies”. Ed. Sage. London. P.p. 37-56.
- Reed, Michel (1993). *“Organisations and Modernity: Continuity and discontinuity in organization theory”*, en Hassard, John y Martin Parker, “Postmodernism and Organisations”. Ed. Sage. London. P.p. 163-182.
- Ríos, Marcos (2006). *“La construcción de la identidad organizacional en la reapropiación de modelos”*. El caso del CIESAS. Tesis doctoral del Posgrado en Estudios Organizacionales, UAMI. México.
- Rokeach, Milton (1979). *“Understanding human values: individual and societal”*. Ed. Free Press. New York.
- Ruiz, José (1999). *“Metodología de la investigación cualitativa”*. Ed. Universidad de Deusto. Bilbao España.

- Sainsaulieu, Renaud (1988). *“L' identité au travail: les effets culturels de l'organisation”*. Ed. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. Paris.
- Salamon, Lester; Helmut, Anheier et al. (1999). *“Sociedad Civil Global- Dimensiones del Sector No-Lucrativo”*. Ed. Fundación BBVA. Bilbao.
- Scott, Elizabeth (2002). *“Organizational Moral Values”*. Business Ethics Quarterly, 12 (1): 33-55.
- Scott, Sussane and Vicki Lane (2000). *“A stakeholder approach to organizational identity”*. Academy of Management Review, 25: 43-62.
- Sfez, Lucien (1984). *“Crítica a la decisión”*. Ed. FCE. México.
- Sfez, Lucien (1987). *“La decisión”*. Ed. FCE. México.
- Simon, Herbert (1982). *“La nueva ciencia de la decisión gerencial”*. Ed. El Ateneo. Argentina.
- Simon, Herbert (1984). *“El comportamiento administrativo: Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa”*. Ed. Aguilar. Buenos Aires.
- Tajfel, Henry (1978). *“Differentiation between social groups :Studies in the social psychology of intergroups relation”*. Ed. Academic Press. London.
- Tajfel, Henry (1982). *“Social identity and intergroup relations”*. Ed. Cambridge University Press. Cambridge.
- Taylor, Charles (1996). *“Fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna”*. Ed. Paidós. Barcelona.
- Tobar, Federico y Carlos Fernández (2001). *“Organizaciones Solidarias: Gestión e innovación en el Tercer Sector”*. Ed. Lugar. Buenos Aires.
- Turner, John (1990). *“Redescubrir el grupo Social: Una teoría de la categorización del Yo”*. Ed. Morata. Madrid.
- Valera, Sergi y Enric Pol (1994). *“El concepto de identidad social urbana: Una aproximación entre la psicología social y la psicología ambiental”*. Documento del departamento de Psicología Social. Universidad de Barcelona.
- Vandenberghe , Christian and José Maria Peiró (1999). *“Organizational and Individual Values: Their Main and Combined Effects on Work Attitudes and Perceptions”*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(4): 569–581.
- Verduzco, Gustavo (2003) *“Organizaciones no Lucrativas: Visión de su trayectoria en México”*. Ed. COLMEX /CEMEFI. México.
- Villalobos, Grzybowicz (1997). *“Las organizaciones de la sociedad civil en México: visión general”*. Ed. CEMEFI. México.
- Weber, Max (1970). *“Economía y sociedad”*. Ed. FCE. México. P.p. 706-752.

Weick, Karl (1976). *“Educational Organizations as Loosely Coupled Systems”*. Administrative Science Quarterly, 21(1): 1-19.

Yin, Robert (1994). *“Case Study Research: Design and Methods. Applied Social Research Methods”*. Ed. Sage. London.