

¿Renovación de la teoría de la organización? Sí, gracias *Renovation of the Organization Theory? Yes, thank you*

José CABANELAS OMIL¹
Universidad de Vigo (España)
Firma Invitada

Fecha de recepción: agosto de 2015
Fecha de aceptación: agosto de 2015

Resumen

La teoría de la organización (TO) requiere un esfuerzo de renovación para ofrecer una respuesta más robusta a la realidad de las organizaciones en este primer cuarto del siglo XXI. Las teorías de la organización tal como están planteadas no ofrecen una visión holística de la organización ni aportan una respuesta robusta y actualizada. Integrar las teorías en torno a un cuerpo más unificado, modernizar las teorías y paradigmas relevantes a las nuevas corrientes de pensamiento y desarrollar nuevas teorías, son algunos de los retos principales. Muchas de las teorías de la organización no se han actualizado adecuadamente o no están en condiciones de hacerlo, además muchas de las teorías no responden satisfactoriamente al conjunto de los elementos fundamentales de una organización: entidad, gobierno y contexto. Las reflexiones planteadas en este documento pretenden ofrecer una pauta para desarrollar teorías más originales y radicales en la TO.

Palabras clave: teoría de la organización, renovación, semántica cognitiva, categorías conceptuales, análisis crítico epistemología evolutiva

¹ Correo electrónico: cabanela@uvigo.es



Abstract

The organization theory (OT) demands a renewed effort to provide a more consistent response to address the reality of organizations in this first quarter of century. The current theories do not offer a holistic view of the organization and do not contribute to a robust and updated response. Integrating the theories around a more unified body, modernizing the relevant theories and paradigms to the new currents of thought, and developing new theories, are some of the main challenges. Many of the organization theories have not been adequately updated or are unable to do so, in addition, many cannot satisfactorily reply to all key elements of an organization: entity, management (governance) and context. The reflections proposed in this document intend to provide a guideline to develop more original and more radical theories in the OT.

Keywords: organization theory, renovation, cognitive semantics, conceptual categories, critical analysis, evolutionary epistemology

Introducción

De la relevancia de las organizaciones

El campo científico en torno a las organizaciones es relativamente reciente. Es cierto que grandes obras de la humanidad tales como la Gran Muralla de China, las Pirámides de Egipto o los avances de la antigua Grecia y Roma no podrían haberse ejecutado sin determinados conocimientos sobre organización, sin embargo, y a pesar de que este campo científico presenta un desarrollo relativamente reciente, sus frutos han dado importantes resultados y muy probablemente lo serán más en el futuro. Peter Drucker afirmó que el gran héroe de la historia reciente es Frederick Winslow Taylor (1856-1915), cuyas aportaciones en torno a la administración científica vinculada a la productividad de las tareas en las organizaciones posibilitaron multiplicar el nivel de vida actual, así, en los últimos 125 años el crecimiento de la productividad fue de una tasa anual entre el 3 al 4% compuesto, de suerte que la productividad total de los países desarrollados se ha multiplicado por 45 en dicho período, lo cual ha favorecido el acceso a la educación, la sanidad y el ocio en términos que jamás la humanidad había accedido anteriormente (Drucker, 1993). Resulta relevante la importancia de este campo de conocimiento para la mejora y el bienestar humano, tanto por que las organizaciones son los instrumentos fundamentales para impulsar, desarrollar y distribuir los bienes y servicios, es decir, la creación de riqueza, como porque son un espacio de relación y aprendizaje fundamental para la sociedad humana.

Retos que asume la Teoría de la Organización (TO)

Sin embargo, la teoría de la organización está en una encrucijada. Existen múltiples paradigmas que de acuerdo con el enfoque de Kuhn no compiten suficientemente entre ellos puesto que no niegan a sus predecesores o son visiones alternativas (Astley, 1985) y parciales con una propuesta holística inadecuada (Sandberg y Tsoukas, 2015), al centrarse más en los pequeños detalles que en todo el cuadro, la teoría de la organización presenta dificultades para adaptarse al ritmo de cambio de la complejidad moderna (Daft y Lewin, 1990, i) y ofrecer respuestas adecuadas al rol de las organizaciones en un mundo en transformación como es este primer cuarto del siglo XXI.

Y es que, en general, existe una insuficiente estimación de la importancia de las organizaciones en la vida moderna, particularmente una clara falta de atención a su complejidad, influencia y poder. De las 100 mayores economías del mundo 51 son

corporaciones (Korten 2001), de hecho, las organizaciones son instituciones sociales dominantes que modelan el contexto en su favor (Vitali et al, 2011) así las interacciones entre las organizaciones y su habilidad para modificar el contexto es lo que las hace grandes.

Los retos a los que se enfrenta la TO no son menores, en particular evaluar, clarificar y mejorar la teoría existente, sintetizar e integrar teorías existentes en nuevas teorías e identificar problemas que lleven a la creación de nuevas teorías. Es necesario reflexionar sobre estos aspectos y sobre la existencia de súper-organizaciones que surgen de las mencionadas interacciones formando redes complejas y particularmente responder a cuestiones ¿cómo funcionan las organizaciones y cómo modelan el contexto en las sociedades modernas?, ¿son las interacciones entre organizaciones y la “manipulación del contexto” en su provecho lo que las hace grandes?

Estructura y objetivos del documento

Para abordar este propósito existen XX partes principales en el artículo. Primero, se focaliza en el significado de organización y cómo dicho significado está implícito en las teorías actuales. Segundo, analizaremos el gap entre el modelo mental de interpretación de la realidad a través del nuevo pensamiento y la interpretación que realizan las teorías. La tercera parte se centra en dos niveles de propuestas. El primer nivel de esta tercera parte destaca las teorías más valiosas en términos de respuesta conceptual y el segundo sobre los ajustes necesarios para una evolución incremental de la TO y sobre la dirección que debería tomar una teoría radical.

Metodología

La metodología propuesta se plantea desde dos planos, una de ellas está orientada a elaborar la estructura conceptual de la organización y la otra a la construcción del modelo cognitivo asociado y a la operacionalización.

En el primer plano utilizaremos una perspectiva semántica puesto que la construcción de la realidad está mediatizada en gran medida por la naturaleza cognitiva del lenguaje que en esencia es estructura conceptual. En el segundo se planteará la propuesta de modelo cognitivo asociado y la operacionalización del mismo para el que se aplicarán los conjuntos de Julia y la propuesta de Mandelbrot.

Metodología I. Estructura conceptual

El lenguaje no es un simple vehículo para transmitir información es la personalización de la verdad, de hecho, las estructuras de conocimiento son convenciones lingüísticas (Gergen, 1982, 10). El significado convencionalmente asociado con palabras y otras unidades lingüísticas, es equivalente a la estructura conceptual (Evans, 2005), en definitiva, se parte de la concepción de que el lenguaje es cognición y no es una facultad autónoma y separada de otras facultades mentales (Lakoff and Johnson, 1981; Lakoff, 1990, 1993; Fauconnier, 1994 y 1997).

¿Cómo captar la rica y amplia manifestación de las organizaciones en la sociedad humana? Cervantes en *El licenciado Vidriera*, manifestaba que “entré a la gramática, que es la puerta por donde se entra a las demás ciencias”, también en *El Quijote* manifestaba que “... los que gobiernan ínsulas por lo menos han de saber gramática”. Y es que la construcción de la realidad está mediatizada en gran medida por la naturaleza de la integración realizada, de acuerdo con la teoría de la mezcla conceptual el proceso de integración conceptual es una operación cognitiva básica y es central en la forma de pensar (Fauconnier, 2008). La construcción del significado está mediatizada en gran medida por la naturaleza de dicha representación colectiva. De acuerdo con estas propuestas estudiaremos el significado de organización en las tres lenguas más relevantes a nivel mundial a fin de obtener los constructos semánticos, las tres lenguas seleccionadas son español (castellano), inglés, y chino mandarín.

El origen del término organización procede del griego *οργάνωση* que se sustantiva en organización y significa dotar o proveer de instrumentos, sin embargo, el lenguaje y el conocimiento son dinámicos, especialmente en el ámbito social, de ahí que conviene analizar cómo está forjada en la actualidad la estructura semántica y conceptual de la palabra “organización” en las lenguas dominantes en el mundo. Seleccionaremos tres lenguas: español (castellano), inglés y chino mandarín, a fin de disponer de un conjunto suficientemente representativo de las lenguas dominantes y en consecuencia de las categorías conceptuales dominantes.

Tabla 1
Estructura semántica y conceptual en la teoría de la organización

Término: organización		
Lengua	Estructura semántica	Estructura conceptual
Español (castellano)	1. Acción y efecto de organizar u organizarse.	Gobierno [G]
	2. Disposición de los órganos de la vida, o manera de estar organizado el cuerpo animal o vegetal.	Entidad [E]
	3. Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.	Entidad y Gobierno [E y G]
	4. Disposición, arreglo, orden.	Gobierno [G]
	<i>Fuente: Diccionario de Real Academia de la Lengua Española: http://buscon.rae.es/draeI/ Extraído el 14.07.2011</i>	
Inglés	1. An organized group of people with a particular purpose, such as a business or government department.	Entidad y Gobierno [E y G]
	2. The action of organizing something	Gobierno [G]
	3. The quality of being systematic and efficient	Gobierno [G]
	4. The way in which the elements of a whole are arranged	Entidad y Gobierno [E y G]
	<i>Fuente: Diccionario Oxford http://oxforddictionaries.com/definition/organization</i>	
También el diccionario Merriam-Webster identifica a la organización con: 1. a: The act or process of organizing or of being organized b: the condition or manner of being organized [Gobierno, G] 2. a: ASSOCIATION, SOCIETY b: an administrative and functional structure (as a business or a political party); also : the personnel of such a structure [Entidad, E] <i>Fuente: Merriam-Webster http://www.merriam-webster.com/dictionary/organization</i>		
Chino mandarín	1. Trad: 機構 Simp: 机构 ; Pinyin: jī gòu; English: agency; institution	Entidad [E]
	2. Trad: 體制 Simp: 体制 ; Pinyin: tǐ zhì; English: system	Gobierno [G]
	3. Trad: 團體 Simp: 团体 ; Pinyin: tuán tǐ ; English: group; team	Entidad [E]
	4. Trad: 組織 Simp: 组织 ; Pinyin: zǔ zhī ; English: organization	Gobierno [G]
<i>Fuente: http://www.mandarintools.com/cgi-bin/worldlook.pl?word=organization&searchtype=chinese&where=whole&audio=on</i>		

Elaboración propia

De las estructuras semánticas se infiere dos categorías conceptuales principales directas y una indirecta. Las categorías conceptuales directas son que una organización [O] es una entidad [E] con capacidad de gobierno [G], es decir, $O = f [(E, G)]$. En este sentido, Bakken y Hernes (2006), referenciando a Weick, ya apuntaban esta categoría conceptual al plantear que la organización tenía un doble significado, como nombre-sustantivo, dimensión física y como verbo-dimensión temporal, la primera hace referencia a la entidad [E], la segunda al gobierno [G]. Queda por dilucidar una categoría conceptual oculta en el lenguaje, el contexto [C] puesto que una organización opera en un entorno multidimensional, es decir, la organización está condicionada por un contexto que la mediatiza [C]. En definitiva, organización como sustantivo, verbo y complemento (adjetivo y adverbio) cuya expresión conceptual es: $O = f (E, G, C)$

Metodología II: Modelo cognitivo asociado y operacionalización

El conocimiento está estructurado, emerge del contexto y es dinámico, de acuerdo con la estructura conceptual referenciada la organización es una entidad impulsada por su capacidad de gobierno y condicionada por un contexto, en el caso de la organización en red está formada por un conjunto de entidades potenciada por su capacidad de gobernanza y condicionada por el contexto de la red.

El enfoque cognitivo asociado a la organización humana es que es un espacio de relación, aprendizaje y acción [E], cuyo gobierno o gobernanza debe posibilitar la consecución de objetivos y responder a determinadas aspiraciones y valores humanos, la creación de riqueza y el bienestar colectivo [G] interpretando adecuadamente el contexto en el que opera [C].

Desde una perspectiva ontológica la entidad [E] es estable, sólida, acotada, controlable; el gobierno [G] explícito, alineado y configurador; y el contexto [C] es inestable, fluido, emergente y elusivo (Thompson, 2011).

Analizada desde un punto de vista orgánico, la entidad (E) está formada por nodos y relaciones. Los nodos poseen recursos, procesos y símbolos integradores. Las relaciones presentan una ontología específica y dinámica propia donde el contenido de la relación es el factor clave, especialmente en cuanto a la relevancia del conocimiento en la relación y los valores que se transmiten. La capacidad de gobierno (G) debe administrar a la entidad considerando sus propias características y las del contexto y especialmente, orientar la captación, desarrollo y asignación de los recursos, gestionando las dependencias y las transacciones. Finalmente, el contexto (C) presenta varias dimensiones, entre las más destacadas: temporal, estructural, cognoscitiva-tecnológica y espacial-cultural.

En 1920 Pierre Fatou y Gaston Julia propusieron los denominados conjuntos de Julia que surgen de la aplicación reiterada de funciones holomorfas. Ejemplos de los conjuntos de Julia son $f(Z) = Z^m + C$. Esta ecuación es sorprendente y especialmente al quedar parametrizada en un mapa de fractales, popularizado en 1980 por Mandelbrot, iterando funciones de forma alternativa se generan fractales oscilantes que se denominaron “la huella digital de Dios” pues estaban presentes en las formas de la naturaleza como montañas, nubes, los seres vivos, como las plantas, la organización de los alveolos pulmonares y fenómenos sociales como redes y organizaciones. En este último sentido Turcotte y Rundle (2002) citan discusiones de los científicos del Instituto de Santa Fe y otros expertos, famosos por sus investigaciones sobre el caos y la complejidad, en los que consideran que las organizaciones humanas actúan como estructuras en escala fractal.

Para una organización jerárquica, el modelo sería, $OC = EG + C$, donde E es la entidad O previa a la transformación generada por la capacidad de gobierno (G) y la influencia del contexto (C), donde $G \geq 1$. Para aplicar este modelo en una estructura jerárquica proponemos algunas restricciones, especialmente en aquellas poco complejas y sometidas a una fuerte jerarquía arriba-abajo ya que podrían plantearse algunas dudas, especialmente por las restricciones en la auto-organización. Sin embargo, las corporaciones presentan capacidades de auto-organización cuando funcionan en forma de red por lo que la propuesta siguiente es más robusta, $OC = ERG + CR$, la cual viene a significar que, en esencia, la organización en red está integrada por un conjunto de entidades en red, impulsadas por la capacidad de gobernanza de la red y condicionada por el contexto de la red.

Teorías relevantes en el ámbito de la organización

Una vez establecida las bases metodológicas conviene estudiar las teorías más relevantes que integran la TO y evaluar en qué medida éstas siguen la estructura conceptual básica establecida en el apartado anterior.

Teorías que forman el cuerpo de la TO

La mencionada relevancia de las teorías en el mundo académico puede apreciarse a través de las menciones que realizan los académicos e investigadores en las revistas especializadas dentro del SSCI (social scientific citation index). La característica central de las publicaciones revisadas es que pertenecen al Journal Citation Report del Institute for Scientific Information (ISI, Philadelphia).

Tabla 2
Relevancia de las teorías de la organización en las revistas JCR del social scientific index (SSCI)

ID TEORIA (principal/secundario)	I° artículo	P. Clave	Resumen	Tít.	Parcial 1	RK1	Texto	Parcial 2	RK2	TOTAL
<i>Pp Transaction cost theory</i>	1979	50	212	22	284	8	1604	1888	8	1.888
Sc Transaction costs	1902	370	2980	602	-	-	23173	-	-	27125
<i>Pp Contingency theory</i>	1955	107	340	81	528	5	2995	3523	5	3.523
Sc Contingencies	1888	39	1411	240	-	-	15050			16740
<i>Pp Social network theory</i>	1960	17	68	6	91	14	548	639	14	639
Sc Social networks	1957	444	1614	509	-	-	13958	-	-	16525
<i>Pp Social capital theory</i>	1995	14	116	13	143	11	531	674	12	674
Sc Social capital	1888	667	2194	1078	-	-	11481	-	-	15420
<i>Pp Organizational learning theory</i>	1986	1	52	4	57	15	211	268	15	268
Sc Organizational learning	1958	449	1718	603	-	-	10381	-	-	13151
<i>Pp Institutional theory</i>	1916	321	737	103	1161	3	3360	4521	3	4.521
Sc Institutionalism	1928	174	519	183	-	-	4126	-	-	5002
<i>Pp Agency theory</i>	1916	330	994	159	1483	2	5753	7236	1	7.236
Sc Principal-agent problema	1980	15	96	33	-	-	1205	-	-	1349
<i>Pp Resource based view</i>	1984	349	908	170			4119			5.546
<i>Pp RBV</i>	1906	44	208	5	1684	1	869	6672	2	1.126
<i>Pp Social cognitive theory</i>	1987	31	185	30	246	10	1621	1867	9	1.867
Sc Social cognition	1976	115	305	80	-	-	4609	-	-	5109
<i>Pp General systems theory</i>	1956	3	78	10	91	13	649	740	11	740
Sc Systems Theory	1946	98	672	159	-	-	5187	-	-	6116
<i>Pp Complexity theory</i>	1973	418	346	82			2404			3.250
<i>Pp Chaos theory</i>	1988	36	181	53	1116	4	1125	4645	4	1.395
<i>Pp Scientific management</i>	1911	18	350	64	432	6	2889	3321	6	3321
Sc Taylorism	1911	11	71	34			957			1073
<i>Pp Resource dependence theory</i>	1984	17	90	5	112	12	556	668	13	668
Sc Resource Dependence	1969	52	287	49	-	-	2223	-	-	2.611
<i>Pp Organizational ecology</i>	1958	36	112	35			989			1.172
<i>Pp Population ecology</i>	1970	10	96	20	309	7	1238	2536	7	1.364
<i>Pp Administrative theory</i>	1909	149	95	29	273	9	1447	1720	10	1.720
Sc General theory of management	1956	0	14	3	-	-	47	-	-	64

Elaboración propia, efectuada desde el inicio de la teoría hasta el año 2012, incluido.

Las teorías se han identificado a través de dos identificadores (Id. teoría), principal y secundario. El principal (Pp) hace referencia al conjunto de palabras que identifican claramente la teoría y el secundario (Sc) a referencias menos rigurosas y más comunes. Se han realizado un doble ranking, el primero [RK1] es más exigente que el segundo puesto que focaliza la identificación de la teoría tratada en la revista y artículos correspondientes en las palabras clave, resumen o título, con lo cual garantiza que el trabajo se focaliza claramente en la teoría correspondiente, mientras que en el segundo ranking [RK2] incluye un texto próximo dentro del cuerpo del artículo, en consecuencia podría tratarse de una teoría secundaria en el artículo o una simple mención lateral de la teoría o de un concepto directa o indirectamente ligado a la teoría.

Como se puede apreciar del RK1, existen al menos 15 teorías principales y se han omitido algunas, bien porque están implícitas en otras, por ejemplo, la teoría de la capacidad de absorción (ACAP) integrada en la social cognitive theory [RK 10].

Conexión entre teorías principales y las categorías conceptuales

Una vez seleccionadas las teorías principales es el momento de evaluar cómo responden éstas al modelo propuesto, $O = f [E, G, C]$, y reflexionar sobre la validez de las distintas teorías, las posibilidades de integración y una posible orientación sobre la dirección que deberían adoptar las nuevas aproximaciones teóricas.

Cada teoría responde a una particular visión de la realidad organizativa, que en conjunto es mucho más rica y amplia. En consecuencia, la mayoría de las teorías abordan aspectos parciales de la organización y están influenciadas por el pensamiento con el que han sido elaboradas. La TO está formada por múltiples paradigmas con visiones alternativas y con dificultades de integración. Habrá que preguntarse el coste de mantener a largo plazo los paradigmas actuales, tal como afirma Suddaby (2011)

Tabla 3
Conexiones entre teorías principales y categorías conceptuales en la TO

Teorías principales	Entidad (E)	Gobierno (G)	Contexto (C)
RK1 Teoría de recursos y capacidades [incluye teoría de las capacidades dinámicas] Las organizaciones mantienen posiciones únicas y sostenibles en entornos competitivos como consecuencia de las diferencias en sus recursos. Capacidad de integrar, construir y reconfigurar las competencias internas específicas	Recursos y capacidades (un tipo de recurso no observable y por lo tanto intangible). Son raros, inimitables, no sustituibles y valorizables. Capacidades dinámicas (concepto difuso)	Administrar e impulsar las capacidades internas y recursos avanzados. Reconfigurar capacidades renovándolas constantemente.	La teoría de recursos y capacidades apenas presta atención al contexto (Oliver, 1997). Entorno altamente cambiante en el enfoque de las capacidades dinámicas
RK2 Teoría de la agencia De acuerdo con la teoría un principal contrata a uno o varios agentes que actúan en nombre del principal para obtener determinados objetivos deseados por aquel. Los conflictos surgen de las divergencias entre agentes y principales	Agentes y principales y sus relaciones	Gobernar los intereses de los principales y de los agentes. Establecer sistemas y procedimientos que eviten costes de agencia	Las asunciones simplistas de la teoría no reflejan la dinámica de mundo real. Disparidad de objetivos e intereses
RK3 Teoría institucional La organización debe actuar de acuerdo con criterios aceptados por las instituciones del entorno en el que opera	Instituciones responsables. Normas aceptables, símbolos integradores orientados a reforzar la imagen. Relaciones institucionalizadas	Gobierno centrado en la búsqueda de la legitimidad y el seguimiento de conductas institucionalizadas	Restrictivo. Con presiones sociales y recursos limitados que derivarán hacia los que sigan criterios socialmente aceptados
RK4 Teoría de la complejidad [incluye teoría del caos] No es una teoría al uso, aunque mantiene una alta influencia en el pensamiento sobre organizaciones.	Difusa. Apenas se define	Centrado en la homeostasis (integración organización-entorno) y la búsqueda de equilibrios dinámicos, incluso a través de la reinención	Altamente cambiante, disipativo, complejo y, a veces, caótico. Rol relevante de la flecha del tiempo
RK5 Teoría de contingencias Considera que la organización está sujeta por determinantes o contingencias que la condicionan y a las que es necesario adaptarse	Una estructura que depende de contingencias	Ajuste interno y externo. Resolver las condicionantes o contingencias que pueden ser múltiples y contradictorios	Define algunas dimensiones del contexto, ej. entorno estable y certero vs turbulento e imprevisto
RK6 Teoría de la administración científica Evaluación y diseño científico de las tareas en una organización	Personas de “gran valor” obedientes y tareas científicamente programadas	Dirección fuerte basada en los procedimientos	Predecible
RK7 Teoría de la ecología de las poblaciones La organización está sometida a una inercia sustancial haciendo difícil el cambio	Conjunto de recursos en transformación constante	Manejar adecuadamente las restricciones internas y externas. Gobierno orientado a facilitar la selección de los mejores. Adaptarse a los cambios.	Contexto transformador. Incertidumbre en la compatibilidad de los recursos, dinámica de cambio y densidad
RK8 Teoría de los costes de transacción La organización como un conjunto de contratos que hay que gestionar. Capacidad de gobernar transacciones	Factor humano con intereses (oportunismo) y limitaciones (racionalidad)	Gestionar los costes de transacción y favorecer la confianza	Incertidumbre con pocos cooperantes ideales. Restricción de recursos

en un contexto de incertidumbre, con restricciones de recursos y limitaciones humanas, del entorno y de la información	limitada). Asimetrías de información		
RK9 Teoría general de la administración	Principios y procedimientos de administración	Aplicar principios y procedimientos de administración generales	Predecible
RK10 Teoría de la cognición social La organización como conjunto de competencias que deben relacionarse con el entorno para desarrollarse por lo que deben ser administradas convenientemente	Capacidades cognitivas, habilidades, automotivación, autodirección	Impulsar el desarrollo de competencias cognitivas, sociales y de comportamiento en las personas a través de la modelización. Estimular las creencias que facilitan el uso del conocimiento y habilidades efectivas. Motivación a través de sistemas de objetivos	El comportamiento transforma el entorno y el entorno el comportamiento (determinismo recíproco)
RK11 Teoría del capital social Las personas obtienen recursos tangibles e intangibles en el nivel individual, grupal y organizacional a través de interacciones sociales y conexiones con otros	Comunidad de agentes y de valores	Gestionar la confianza, la camaradería y los valores compartidos y la inter-relación social dentro de un colectivo	Abierto
RK12 Teoría de la dependencia de recursos Las dependencias externas de recursos cuya captación favorece asumir posiciones de poder	Personas centradas en captar recursos y retenerlos para generar dependencias	Gestionar adecuadamente las dependencias externas y el poder. Gestionar dependencias	Restrictivo. Con fuertes limitaciones de recursos.
RK13 Teoría de sistemas Ente abierto a un contexto dinámico y complejo con proceso de entradas-transformación-salidas e integrado por subsistemas especializados que persiguen un fin común y disponen de capacidad de control	Subsistemas especializados y diferenciados con un fin común. Proceso de transformación con entradas y salidas	Capacidad de control	Complejo (entropía creciente) y dinámico. Búsqueda de la homeostasis
RK14 Teoría de las redes sociales Lazos entre los actores (individuos, grupos, organizaciones) con la idea de que los lazos y los nodos forman un todo que puede interpretarse como el comportamiento social de los actores que integran la red	Nodos y relaciones	Gestionar las conexiones, integrar, incrementar y estimular las conexiones y obtener valor para los nodos y la red	Abierto
RK15 Teoría del aprendizaje organizativo La organización es una entidad con capacidad de cambiar y aprender. Su capacidad de gobierno impulsa unas disciplinas que facilitan el aprendizaje organizativo y la adaptación al cambio	Capacidades. Recursos con potencialidad cognoscitiva. Relaciones orientadas a impulsar competencias (recursos avanzados por capacidades)	Reconfiguración constante. Foco en el desarrollo y la captación de recurso avanzados	Complejo y transformador

Elaboración propia

También conviene comprobar en qué medida las teorías responden a cada una de las categorías conceptuales y de esta forma evaluaremos cómo y sí interpretan las organizaciones adecuadamente o de forma satisfactoria puesto que la ausencia de alguna de estas categorías conceptuales o el énfasis excesivo en alguna de ellas podría inferir debilidades en su construcción.

En la tabla 3 puede observarse que la debilidad principal de las teorías al compararla con el espacio mental que se deriva de la categorización conceptual está en la entidad [E]. En muchos casos, la entidad está poco definida. El gobierno [G] está mejor definido pero responde a la visión particular sobre la que enfatiza la teoría. Finalmente, la identificación del contexto es muy variable y está condicionado por la época en la que se ha construido la teoría, aunque en general, la visión sobre las personas y el contexto es en gran medida negativo cuando no moralmente inaceptable.

Discusión

Como disciplina la TO no captura la rica manifestación de organizaciones en la sociedad y por ello necesita renovación y alejamiento de prácticas intrínsecamente conservadoras, por otra parte, la TO no ha desarrollado un cuerpo robusto de teorías indígenas con un método propio, finalmente, existe una distancia excesivamente amplia entre la realidad y la capacidad de interpretar la realidad que ofrece el cuerpo actual de la TO.

Falta de actualización e integración

La teoría presenta serias lagunas en su actualización e integración. Muchas teorías se han configurado en una época que ya no se corresponde con la nueva realidad, tal como manifiesta Davis (2010) algunas veces la TO se parece a “un museo viviente de los 70”. Muchas teorías están ancladas en el pensamiento clásico o modernista y aunque muchas aportaciones son interesantes no se ha producido el esfuerzo de integración necesario. Pero lo más grave es que las teorías siguen varadas en un pensamiento anticuado, muchas de ellas articuladas sobre principios que corresponden a una época pasada y las que se adaptan a los nuevos tiempos no ofrecen respuestas consistentes más allá del pensamiento vigente en cada momento.

En líneas generales se percibe una falta de debate en el mundo académico respecto al papel que juegan y jugarán las organizaciones en la sociedad humana. Las organizaciones están condicionadas por el pensamiento humano, la ideología y la economía, pero también por los intereses y el poder, las reglas de juego y la interacción entre organizaciones.

No consideran adecuadamente el contexto [C] y carecen de un enfoque epistemológico evolutivo para identificar adecuadamente la entidad [E] y el gobierno [G], de hecho, las teorías deberían ser suficientemente amplias para responder a diferentes contextos y situaciones. Gran parte de la insuficiente explicación de la realidad y la praxeología de la TO se deriva de anclajes teóricos que corresponden a otras épocas del pensamiento sin posibilidades claras de evolución y adaptación a nuevas dinámicas del contexto [C].

El enfoque teórico es excesivamente conservador, especialmente por la percepción del factor humano y la realidad social, a menudo moralmente inaceptable ya que tildan a las personas de excesivamente oportunistas o con actitudes depredadoras o egocéntricas.

Divorcio con la práctica. Un gap excesivamente amplio entre realidad práctica y teoría
La realidad avanza más rápidamente que el cuerpo teórico que pretende explicar hasta el punto que se percibe un “gap” excesivo entre teoría y realidad, tanto por la percepción del contexto [C] como por la identificación de la entidad [E] y las propuestas de gobierno [G], las cuales responden excesivamente a aspectos fragmentados de la realidad. Es necesario conectar los nuevos avances en la teoría a través de un pensamiento anclado en una epistemología evolutiva con mayor proximidad cognitiva y realismo científico que aborde con mayor precisión los retos que tiene la sociedad humana de cara al futuro desde un plano de mayor ética e inclusión de valores colectivos. En consecuencia, faltan respuestas a preguntas fundamentales y método para responderlas, lo cual provoca que la TO se encuentre divorciada de la práctica (Pfeffer, 2007; Rynes, 2007; Pfeffer y Fong, 2002; Davenport y Prusak, 2003; Birkinshaw y Mol, 2007).

Insuficiente desarrollo de teorías indígenas

El campo de la teoría de la organización (OT) se nutre de otras disciplinas a través del préstamo de teorías de otros campos y en menor medida en la elaboración propia. Oswich et al (2011) demuestran que aproximadamente 2/3 de la TO se basan en otras disciplinas. En consecuencia, se detecta insuficiencia de base teórica indígena hasta el punto de preguntarse ¿dónde está la organización en las teorías de la organización?

Sin renunciar al enriquecimiento multidisciplinar, Oswich y otros (2011) sugieren que el campo de la TO se centra más en la domesticación interna de teorías prestadas que en el desarrollo de teorías endógenas suficientemente atractivas para interpretar mejor la realidad y a la vez responder a los nuevos retos de la O&A en la sociedad humana del siglo XXI. La TO necesita su propia problemática, métodos y estructuras teóricas (Hinnings, 1988). La importación de otras disciplinas genera puntos ciegos para la investigación ya que, por su naturaleza, otros campos científicos limitan una propuesta centrada en la organización y en la elaboración y sobre todo en la integración de los constructos cognitivos [E, G, C]. De

hecho, el proceso de construcción de teoría está lleno de conflictos internos y contradicciones (Sutton y Staw, 1995), focalizarlo desde una ciencia próxima como la sociología o la psicología tenderá a ofrecer aspectos parciales de $O = f [E, G, C]$, más centrados en aspectos sociales o psicológicos que aun siendo relevantes difícilmente se centrarían en la esencia del conjunto de lo que significa una organización.

La TO centrada en la tarea y la relación humana ha aportado cambios trascendentales desde 1883, sin embargo, el reto al que se enfrenta ahora la TO no es menor. Afronta un serio problema de legitimidad ante el resto de las ciencias, incluidas ciencias sociales próximas como la sociología o la psicología y ante la comunidad de directivos, administradores y usuarios puesto que en la actualidad existe un serio divorcio entre la teoría y práctica con una racionalidad científica alejada de la racionalidad práctica.

Conclusiones

Hallazgos y limitaciones

Los retos de la TO son significativos: clarificar teorías y conceptos, abordar la iniciación y búsqueda de nuevas teorías e identificar y delinear nuevos problemas teóricos y sintetizar avances en ideas y teorías novedosas que aporten frescura. La propuesta $O = f (E, G, C)$ presenta proximidad cognitiva a través de una estructura semántica robusta, una aproximación epistemológica evolutiva consistente. La modelización que se propone también interpreta a la organización con capacidad de auto-organización de un plano de geometría fractal.

La reflexión que se acompaña en este trabajo pretende aportar un camino para abordar los retos de la TO, si bien para andar dicho camino se necesitan avanzar en más etapas, desarrollar una propuesta teórica que integre adecuadamente un modelo que soporte las pruebas de veracidad y suficiencia analítica, capaz de probar los matices predictivos de la teoría y adecuación ontológica, así como representar adecuadamente fenómenos del mundo real. Realismo científico (McKelvey, 1999) y concepción semántica a través de la necesidad de una propuesta que ayude a interpretar las nuevas realidades.

El marco conceptual de organización en red $Or C = Erg + Cr$ está abierto a propuestas donde la auto-organización juega un papel y la incorporación de conceptos claves para la dinámica evolutiva, por ejemplo, autopoiesis, sistemas disipativos, teoría de las catástrofes, sistemas evolutivos y geometrías fractales con capacidad de reconfigurarse y adaptarse más fácilmente y con menor coste a la realidad compleja del contexto.

La dirección del enfoque teórico que se plantea no es neutral, proponemos analizar la organización desde las redes y en menor medida desde las jerarquías. Las redes como super-organización auto-organizada donde el poder y las interacciones entre organizaciones es capaz de modificar el contexto [C] en su favor.

Algunas de las limitaciones ya se han identificado. La propuesta $O = f(E, G, C)$ es un camino a elaborar, la ecuación $O = E + G + C$ tiene más recorrido que la propuesta para la organización jerárquica $OC = EG + C$, fundamentalmente por las limitaciones a la auto-organización que la primera tiene.

Dirección de los avances para abordar teorías más originales y radicales

La TO es un campo ecléctico (Corley y Goia, 2011), donde el conocimiento tiene dificultades de objetividad debido a su naturaleza (Astley, 1985); por lo que existen problemas para identificar lo que es una contribución teórica. En cualquier caso, el proceso de elaboración de nueva teoría implica generar constructos que expliquen fenómenos o hechos, establecer una relación o interrelación entre constructos y articular asunciones o proposiciones que conectan los constructos identificando fronteras y restricciones.

La propuesta que realizamos en este trabajo simplemente ofrece un marco conceptual que pretende añadir robustez semántica y ser capaz de soportar una epistemología evolutiva que posibilite la elaboración de modelos predictivos del mundo real.

Bibliografía

- Astley, W. G. (1985). Administrative science as socially constructed truth. *Administrative Science Quarterly*, 497-513.
- Bakken, T., & Hernes, T. (2006). Organizing is both a verb and a noun: Weick meets Whitehead. *Organization Studies*, 27(11), 1599-1616.
- Birkinshaw, J., Hamel, G., & Mol, M. J. (2008). Management innovation. *Academy of Management Review*, 33(4), 825-845.
- Cannella, A. A., & Paetzold, R. L. (1994). Pfeffer's barriers to the advance of organizational science: A rejoinder. *Academy of Management Review*, 19(2), 331-341.

Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2011). Building theory about theory building: what constitutes a theoretical contribution?. *Academy of Management Review*, 36(1), 12-32.

Daft, R. L., & Lewin, A. Y. (1990). Can organization studies begin to break out of the normal science straitjacket? An editorial essay. *Organization Science*, 1(1), 1-9.

Davenport, T. H., Prusak, L., & Wilson, H. J. (2003). *What's the big idea?: Creating and capitalizing on the best management thinking*. Harvard Business Press.

Diccionario de Real Academia de la Lengua Española: <http://buscon.rae.es/draeI/> Extraído el 14.07.2011

Diccionario Oxford: <http://oxforddictionaries.com/definition/organization> Extraído el 14.07.2011

Diccionario Chino Mandarín-Pinyin-Inglés:

<http://www.mandarintools.com/cgi-bin/wordlook.pl?word=organization&searchtype=chinese&where=whole&audio=on>

Diccionario Merriam-Webster: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/organization>. Extraído el 14.07.2011

Evans, V. (2005). The meaning of time: polysemy, the lexicon and conceptual structure. *Journal of linguistics*, 41(01), 33-75.

Fauconnier, G. (1994), *Mental Spaces*, Cambridge University Press, Cambridge.

Fauconnier, G. (1997), *Mappings in Thought and Language*, Cambridge University Press, Cambridge

Fauconnier, G., & Turner, M. (2008). *The way we think: Conceptual blending and the mind's hidden complexities*. Basic Books.

- Gergen, K. J., & Thatchenkery, T. J. (1996). Organization science as social construction: Postmodern potentials. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(4), 356-377.
- Hinings, B., & Greenwood, R. (1988). The normative prescription of organizations. *Institutional patterns and organizations: Culture and environment*, 53, 70.
- Lakoff, G. (1990). *Women, Fire, and Dangerous Things. What categories reveal about the mind*, The University of Chicago Press, Chicago. 114
- Lakoff, G. & Johnson, M. (1981). *Metaphors We Live By*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Lakoff, G. & Johnson, M. (1999). *Phylosophy in The Flesh. The embodied mind and its challenge to western thought*, Basic Books, New York
- McKelvey, B. (1999). Avoiding complexity catastrophe in coevolutionary pockets: Strategies for rugged landscapes. *Organization Science*, 10(3), 294-321.
- Oliver, C. (1997). Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views. *Strategic management journal*, 18(9), 697-713.
- Oswick, C., Fleming, P., & Hanlon, G. (2011). From borrowing to blending: rethinking the processes of organizational theory building. *Academy of Management Review*, 36(2), 318-337.
- Pfeffer, J. (2007). A modest proposal: How we might change the process and product of managerial research. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1334-1345.
- Pfeffer, J., & Fong, C. T. (2002). The end of business schools? Less success than meets the eye. *Academy of Management Learning & Education*, 1(1), 78-95.
- Rynes, S. L. (2007). Editor's Afterword Let's Create A Tipping Point: What Academics and Practitioners can do, Alone and Together. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1046-1054.

- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S6-S32.
- Suddaby, R.; Hardy, C.; Huy, Q. N.; (2011), Where are the new theories of organization, p. 244, *Academy of Management Review*; Apr2011, vol. 36, núm. 2
- Sutton, R. I., & Staw, B. M. (1995). What theory is not. *Administrative science quarterly*, 371-384.
- Turcotte, D. L., & Rundle, J. B. (2002). Self-organized complexity in the physical, biological, and social sciences. *Proceedings of the National Academy of sciences*, 99 (suppl 1), 2463-2465
- Thompson, M. (2011). Ontological shift or ontological drift? Reality claims, epistemological frameworks, and theory generation in organization studies. *Academy of Management Review*, 36(4), 754-773.
- Vitali, S., Glattfelder, J. B., & Battiston, S. (2011). The network of global corporate control. *PLoS ONE* 6 (10): e25995. doi: 10.1371 / journal.pone.0025995

