

ESBOZO DE SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Por. Luis Mario Hernández Vera ¹

Resumen — Este esbozo de sociología organizacional tiene como objetivo señalar algunas nociones básicas acerca del tema visto desde la teoría sociológica y la psicología social. Las organizaciones no han reconocido lo importante que puede ser contar con un sociólogo en sus nomina. En el artículo se muestran algunos aspectos relevantes a tener en cuenta al momento de analizar una organización. Primero se desarrolla el tema desde tres ideas principales: el ser humano como núcleo de la organización; la organización como la forma mas efectiva de alcanzar las metas personales y por ultimo, la cooperación como forma de alcanzar las metas. Se destacan también otros elementos importantes para el análisis de la organización como el papel de los roles y estatus, el papel de las normas, los valores y las emociones como control de las acciones sociales, el entorno social en el que está inmersa la organización, la forma de producción capitalista. El aporte de la teoría de sistemas nos ayuda a interpretar las acciones de la organización como complejas, interconectadas y sobre todo entender que las situaciones sociales que afectan las organizaciones son problemas de tensiones dadas por la interacción de los actores afiliados. La sociología tiene mucho que aportar al campo de los estudios organizacionales y es muy importante que las organizaciones cuenten en sus sistemas de adaptación con sociólogos que estudien las dinámicas tanto micro como macro sociales y permitan a la organización mejorar y alcanzar las metas que se trazaron a través de planes de mejoramiento y desarrollo de la capacidad de los seres humanos vinculados a ellas.

Abstract — Este sketch of organizational sociology aims to identify some basic notions about the subject seen from sociological theory and social psychology. The organizations have not recognized how important it can be to have a sociologist on the payroll. The article shows some important aspects to consider when analyzing an organization. First develops the subject from three main ideas: the human being as the core of the organization, the organization as the most effective way to achieve personal goals and finally, cooperation as a means of achieving goals. It also highlights other important elements for the analysis of the organization and the role of the roles and status, the role of norms, values and emotions as social control actions, the social environment in which the organization is involved, the capitalist mode of production. The contribution of systems theory helps us to interpret the actions of the organization as a complex, interconnected and above all to understand that social situations that affect stress problems organizations are given by the interaction of actors affiliates. Sociology has much to contribute to the field of organizational studies and it is very important that organizations have to adapt their systems with sociologists to study the dynamics both micro and macro social and enable the organization to improve and achieve the goals that were set to plans through improving and developing the capacity of human beings associated with them.

Índice de Términos — Sociología Organizacional, Metas Organizacionales, Teoría de Grupos, Control Organizacional, Conflicto.

Keywords - Organizational Sociology, Organizational Goals, Group Theory, Organizational Control, Conflict.

¹ Luis Mario Hernández es sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Ha investigado ampliamente el tema organizacional desde la sociología y la teoría de sistemas. Actualmente es investigador en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Distrital en Bogotá, Colombia. (e-mail: lmhernandezve@unal.edu.co; ordorug@gmail.com)

I. INTRODUCCIÓN

LA Sociología de las organizaciones es la rama de la sociología que estudia las relaciones sociales que ocurren dentro de una organización con arreglo a fines; también estudia la forma en que las organizaciones influyen a la sociedad en general. La vida cotidiana de los seres humanos actuales depende de muchas organizaciones para que continúe con normalidad como por ejemplo, la empresa de energía, hospitales, empresas de transporte público, empresas de telecomunicaciones y sobre todo el Estado que es la organización más grande que rige los destinos de sus ciudadanos. Pensemos por un instante qué sería de la vida de nosotros los ciudadanos sin esas instituciones que acabamos de mencionar, tal vez sería un poco menos interesante y más dificultosa. Debemos por ellos entender que las organizaciones son parte de nuestras vidas y el entenderlas y estudiarlas es vital para entender el mundo moderno, sobre todo cuando dichas organizaciones aprovechan su poder para beneficio propio. En un nivel micro social, la sociología analiza a los seres humanos que trabajan en dichas organizaciones, las formas cómo estos se relacionan entre sí y con el medio, los problemas de desviación y de control de la conducta de los humanos en la organización. En este ámbito la sociología puede realizar grandes aportes para el desarrollo de las organizaciones en el sentido que puede analizar la realidad macro y micro social con herramientas cuantitativas y cualitativas. Además, que tiene una visión más general que la ofrecida por la psicología organizacional. En el siguiente escrito se han esbozado algunos de los temas que trata el ámbito sociológico en la organización. En la primera parte se darán algunas nociones generales desglosadas en 3 ideas básicas para entender las organizaciones, esta sección tratará sobre el análisis micro social de la organización. En la segunda sección se trabajará grosso modo, las influencias macro sociales en las organizaciones, el aporte de la teoría de sistemas en cuanto a los sistemas de actividad humana y la importancia de las emociones en las organizaciones humanas con arreglo a fines. El texto pretende mostrar los aportes que deben ser considerados a nivel sociológico para entender de forma general las organizaciones humanas con arreglo a fines.

II. NOCIONES BÁSICAS.

A. La organización como una forma racional de alcanzar metas.

Es nuestro deseo el indagar sobre las organizaciones creadas por los seres humanos. La razón es muy sencilla, en la actualidad, como aseguran Giddens, las organizaciones son una parte de nuestras vidas mucho más importante de lo que lo

han sido nunca (Giddens, 2000). Lo anterior debido a la gran influencia que tienen en nuestra vida cotidiana y en la forma en la que tomamos decisiones día a día; por ejemplo, imaginemos si un día la empresa de energía de la ciudad decide desaparecer, sería caótico para nuestras vidas diarias el no tener el suministro de energía en nuestras casas y trabajos. Es preciso a ese poder de influenciar nuestras acciones cotidianas a lo que se refiere Giddens en su apreciación.

Para entender y analizar las organizaciones debemos partir identificando la parte más esencial de las organizaciones: los seres humanos. Todas las cosas que se hacen dentro de una organización son creadas, manipuladas, intervenidas por seres humanos consientes y racionales. Estos seres humanos están inmersos en sistemas de creencias compartidos a nivel social que les dan coherencia y les permite comunicarse unos con otros. Para facilitar el análisis de esta parte esencia de las organizaciones usaremos el término actor para referirnos a los seres humanos integrantes de una organización. En los años 50's el sociólogo Talcott Parsons esbozó una teoría social completa en lo que llamó el Marco de Referencia de la Acción (M.R.A.), en ese análisis de la sociedad Parsons definió al actor como todo aquel (ser humano) que realiza una acción social. El concepto de acción social de Weber señala que por acción social debe entenderse una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, un en un omitir o en un permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo. La acción social por tanto, es una acción en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros, orientándose por ésta en su desarrollo (Weber, *Economía y Sociedad*. Esbozo de Sociología Comprensiva, 2004). Es fundamental en este punto de nuestro análisis entender que toda acción social que hace un actor se orienta por terceros en determinados contextos, de acuerdo con el sentido que le da el actor a la acción que piensa realizar. Aunque la definición de Weber es cardinal, Parsons la replantea en los términos de su M.R.A. y la redefine como aquella conducta humana que su propio agente o agentes entienden como subjetivamente significativa, y en la medida en que lo es. Tal conducta puede ser interna o externa y puede consistir en que el actor haga algo, se abstenga de hacerlo o permita que se lo hagan. Por acción social se entiende aquella conducta en la que el significado que a ella atribuye el agente o agentes entraña una relación con respecto a la conducta de otra u otras personas y en las que tal relación determina el modo en que procede dicha relación (Parsons, 1966). Para el caso que nos convoca la definición de Parsons será de mucha utilidad sobre todo en el sentido motivacional. Parsons sugiere que no puede existir una acción social sin que el actor sienta una necesidad motivada en su actuar, es por ello que sugiere el sistema de disposición de necesidades del actor que la subdivide en dos componentes elementales: gratificación y orientacional. El sistema de gratificación debemos entenderlo en nuestro análisis de las organizaciones como el conjunto de cosas, ideas, que puede obtener el actor del mundo social y el precio que debe pagar por esas cosas, ideas. Por ejemplo, si es deseo del actor comprarse un televisor, él debe evaluar si el modelo de televisor se ajusta a sus deseos vs el costo que debe pagar por él. En tanto el sistema orientacional se refiere a la priorización que hace el

actor en una situación de acuerdo con el sistema de gratificación. Si realizar la acción social es gratificante y está entre las prioridades de sus necesidades, el actor realizará la acción social. Por ejemplo, si en el lugar de trabajo al actor los supervisores le tratan bien, felicitan su trabajo y le dan una remuneración económica por sus buenas labores, el trabajador sentirá gratificación de sus labores y es muy probable su desempeño aumente.

Bien, una vez expuesto el principio básico de la acción social, es más fácil entender cómo funcionan los actores dentro de un sistema organizado. Como lo señalamos anteriormente, los sujetos deben estar motivados para poder realizar una acción social. Por ende, deben existir un algo, ese algo debe ser un motivo lo suficientemente poderoso para lograr influenciar las orientaciones y la gratificaciones de cada actor, con el fin que ejecute acciones. Sin duda ese algo, ese motivo general que influye en la voluntad de las personas dentro de una organización no puede ser otra cosa que una meta trazada de manera común o en muchos casos, una meta impuesta por un tercero. Si esa meta es suficientemente gratificacional, los actores encausarán sus acciones al cumplimiento de dicha meta estableciéndola entre sus prioridades de acción colaborando con los otros actores organizados en pos de lograrla. Tenemos por lo explicado anteriormente una primera idea básica para entender a las organizaciones humanas: tanto los seres humanos como las metas u objetivos que se fijan son el centro de la actividad organizacional, y por ende, constituye el núcleo de toda organización con fines definidos. Queremos decir con lo anterior, que la integración de actores en torno a un objetivo o meta es la base de toda organización humana racional. Es así como en el individuo humano se genera un yo (ego) organizado que se convierte en el asiento reflexivo de la toma de decisiones y el control de la conducta (Buckley, 1993).

Debemos aclarar en este punto, que el objetivo primordial de todo sistema social organizado debe ser suplir las necesidades básicas de todos los individuos afiliados a él, o por lo menos, el permitir que dichas necesidades se vean suplidas dentro del trabajo organizado. Parsons, al establecer los prerrequisitos funcionales de los sistemas sociales (las funciones básicas que necesitan un conjunto de actores sociales para generar un sistema de acción social) al respecto menciona que dichos prerrequisitos funcionales inician con los prerrequisitos biológicos de la vida individual, como la nutrición y la protección física. Estos inciden en los problemas sutiles de estabilidad mínima de la personalidad (Parsons, 1966). Es fundamental por ello comprender la forma cómo los sujetos suplen dichos requerimientos mínimos de supervivencia, para ello es importante entender el modo de producción y de intercambio de bienes y servicios del sistema social en general, que para el caso de los tiempos actuales se basa en el modo de producción capitalista. Sobre este tema hablaremos en la sección siguiente cuando abordemos el medio macros social de las organizaciones, por ahora nos interesa mencionar que la forma económica condiciona a la forma organizacional. Si los actores encuentran en el trabajo organizado los medios necesarios para conseguir dichos prerrequisitos funcionales, es probable que las acciones de los actores se encaminen a la

consecución de la meta grupal. De esta forma la firma es una de las más importantes formas de organización en los tiempos actuales, es allí donde los sujetos encuentran la manera racional de alcanzar sus metas personales, entre ellas, el dinero para comprar bienes y servicios en el mercado.

Todo lo expuesto hasta el momento, genera un dilema bastante interesante a la hora de abordar el tema de las metas en una organización. Podemos preguntarnos si son las metas las que condicionan el orden de la organización o es la contingencia de las metas las que definen la estructura misma de la organización. En cuanto a las formas simples de las organizaciones (grupos por ejemplo) se puede afirmar que son las metas las que constituyen la organización, ya que son ellas las que terminan por encausar la acciones de los actores que pertenecen al grupo. Ayestarán citando a Schäfers menciona, al referirse desde la psicología social sobre el origen de un grupo, que el grupo social consta de un determinado grupo de miembros quienes para alcanzar un objetivo común (objetivo de grupo), se inscriben durante un periodo de tiempo prolongado en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción y desarrollan un sentimiento de solidaridad (sentimiento de nosotros) (Ayestarán, 1996). En cuanto a las formas más complejas de organización (una ejército por ejemplo) la cuestión de la meta no es tan fácil ya que al tener afiliados muchos actores es difícil medir o entender hasta qué punto la meta organizacional encausa a todos los actores. Para entender este último caso es mejor hacer uso de la teoría de la emergencia. Para Edgar Morín las formas organizacionales complejas emergen de situaciones antagónicas y complementarias entre las partes y entre las partes y el todo. Para Morin cuanto más complejo se hace un sistema vivo, es decir, cuanto más autónomo, más se convierte, al mismo tiempo, en dependiente de su ecosistema, a través de la multiplicidad de relaciones (Morin, 1995). Las organizaciones que forman los actores en la realidad social (empresas, comunidades, colectividades), generan a su vez, con respecto al medio, un desorden que debe ser compensado, de allí su dependencia. Por ejemplo, si el gobierno de una comunidad decide declarar una guerra a otra comunidad, eso generara que los objetivos de muchas de las organizaciones que están contenidos dentro de dicha comunidad cambien sus metas organizacionales debido a la guerra, puede que cierren la empresa, o que su producción se enfoque a suministrar productos para el ejército, entre otras. Las metas en los sistemas complejos no son determinadas del todo por una sola entidad, son pues metas contingentes, es decir que emergen de acuerdo a otras cosas que suceden entre la sociedad y el medio, o entre una sociedad y otra por ejemplo. Las sociedades tratan siempre de luchar para no desaparecer por la misma anti organización que producen en el medio u otra organización, por lo que la meta internas pueden llegar a cambiar. De hecho, con el cambio en el clima global y el despertar de un sentimiento ecológico, se ha generado que muchas de las firmas de negocios internacionales creen formas de producción más limpias y productos que contaminen menos. Esta contingencia fue creada por las organizaciones industriales que contaminaron el medio ambiente generando un desorden en el clima, ahora dicho desorden condiciona,

como lo menciona Morín, las metas de las organizacionales con el fin de mantenerse.

Con esto que hemos expuesto llegamos a nuestra segunda idea para entender las organizaciones: Es fundamental para toda organización lograr que sus afiliados cumplan su metas personales, al mismo tiempo que la organización debe mantenerse “viva” en el medio tan cambiante en la que se encuentra inmersa, para de esta forma cumplir las metas propuestas.

B. Cooperación.

Schäfers afirmaba que cuando se conforma un grupo, los individuos asociados generan un sentido de solidaridad o un sentimiento de nosotros que contribuye al alcance de la meta grupal. Dicho sentimiento no es más que la cooperación, entendida como el trabajo común hecho por un grupo con el fin de alcanzar una meta común. Marx, en “El Capital” analiza en el modo de producción capitalista la importancia de la cooperación dentro de las fábricas de finales del siglo XIX y las define como la forma de trabajo de muchos obreros coordinados y reunidos con arreglo a un plan en el mismo proceso de producción o en proceso de producción distintos, pero enlazados (Marx, El Capital. Crítica de la Economía Política. , 2001). Para Marx, la cooperación es el núcleo de la producción capitalista, sin la cooperación no podría existir un proceso coordinado de manufactura que permita llegar al producto final en el menor tiempo posible y con la mínima cantidad de materias primas necesarias para su producción: eficacia y eficiencia. Así, por ejemplo, para la realización de un edificio, es más eficiente el trabajo cooperado entre varios actores, que si cada uno pretendiese hacer el edificio por cuenta propia. La cooperación es una forma emergente racional de solidaridad que fue potenciada en el modo de producción capitalista. Define Marx dentro de sus análisis, dos tipos de cooperación: simple y compleja. La cooperación en su forma simple, se presenta en aquellas ramas de la producción en las que el capital opera en gran escala, sin que en ellas intervenga de un modo considerable la división del trabajo ni la maquinaria (Marx, El Capital. Crítica de la Economía Política. , 2001). En su forma simple no hay división de trabajo y todos los actores tienen la misma capacidad de realizar el mismo trabajo. En tanto en su forma compleja, la división del trabajo es sentida y se crean cargos directivos y de supervisión por lo que cada actor dentro de la organización tiene una función específica (rol) y un estatus dentro de la misma y su trabajo solo puede ser realizado por personas del mismo estatus y rol.

Pero el concepto de Marx, si bien es importante, es muy difuso a la hora de analizar las modernas organizaciones donde la cooperación es compleja debido a la alta división del trabajo. El concepto de cooperación debe visto desde la totalidad del mundo social, y sobre todo, al momento de entender las organizaciones que no tienen como meta principal la creación de mercancías, sino que tienen otras metas importantes que los cohesionen y generen cooperación.

Desde el punto de mira profesional, [la sociología] descubre en la cooperación un conjunto de conductas humanas interrelacionadas, y aprecia el valor de la reciprocidad de esas conductas, orientadas hacia formas de proceder de otros sujetos (Bosch, 1985). Así toda la acción se conduce a que el sujeto desempeñe el rol que tiene dentro de la organización generando para ello lazos de solidaridad con los otros actores organizados en torno a una o varias metas. Sin cooperación no es posible que los actores en conjunto logren la meta organizacional, por lo que se convierte en otra parte fundamental de las organizaciones.

Llegamos así a nuestra tercera idea para entender las organizaciones humanas: la cooperación surge de las relaciones sociales colectivas entre individuos y grupos dispuestas con un cierto orden de permanencia; organizadas y estructuradas hacia una acción común (Bosch, 1985).

C. Roles y Estatus.

Los estudios organizacionales deben entender que a medida que las organizaciones se crean en torno a un objeto, surgen otros niveles de interés en el análisis que son importantes a la hora de analizarlas. A medida que los actores se relacionan entre sí empiezan a emerger comportamientos que procuran la división del trabajo asociado. Es de interés para estudiar las organizaciones analizar en este nivel de complejidad qué ocurre dentro de las organizaciones humanas racionales, con el fin de empezar a elucidar los problemas no estructurados, como los llama Peter Checkland, dentro de las organizaciones, y que pueden llegar a generar desviaciones en el/los objetivo/s común/es.

Cuando se conforma los grupos organizados surgen entonces formas de cooperación complejas basadas en la diferenciación entre los actores afiliados a la organización. Dicha diferenciación se puede dar entre otras por factores de fuerza física, niveles educativos, capital cultural, o capital económico entre los actores; generando con ello una división interna dentro de las funciones que cada ser humano cumple dentro de la organización. Parsons menciona que el acto básico de todo sistema social parte de las relaciones que tienen los diferentes actores dentro del sistema. Cada actor individual se encuentra implicado en una pluralidad de semejantes relación interactivas, cada cual con uno o mas “parejas” en el rol complementario (Parsons, 1966). Los individuos organizados y diferenciados, al entrar en dichas tramas relacionales, se expone al hecho mismo de entrar en un proceso de diferenciación y a asumir, de acuerdo al sistema de valores de la organización, ciertos espacios y labores dentro del proceso organizacional. Parsons menciona al respecto que la participación del actor dentro del sistema social, tiene, a su vez, dos aspectos principales. Por una parte, existe el aspecto posicional (aquel en que el actor en cuestión se encuentra “localizado” en el sistema social, en relación con otros actores) (Parsons, 1966). A este aspecto se le llama estatus que no es más que el lugar del individuo dentro del entramado de relaciones sociales. El sociólogo George Simmel mencionaba que: Positions determines the possibilities for action by influencing the range of choices available to a person. In any

social grouping, some people are dependent, while others are relatively independent. Some are strategically located and can communicate with or influence other groups, while others operated on the margins, having limited acces to other groups (Moss Kanter & Khurana, 2009).

Tanto la posición dentro de la organización, así como el rol desempeñado, dependen ambas en gran parte de la configuración de valores y de creencias compartidas en el sistema cultural y sobre todo de la pauta de valores de la organización al asignar a dicho estatus relaciones de poder sobre los demás integrantes que se encuentren en un nivel social inferior. Por otro lado, existe el aspecto procesual, que es lo que el actor hace en sus relaciones con otros (Parsons, 1966). A esto a es a lo que se le conoce como el rol del individuo dentro del sistema social.

Ambos aspectos, tanto el rol, como el estatus, son de importancia para conocer los siguientes aspectos organizacionales:

1. Al conocer los roles que asumen los individuos dentro de la organización podemos identificar el nivel de complejidad de las tareas que asume en pos del objeto común. Como se sabe, hay en los roles una asignación de responsabilidad basada en las necesidades de la organización y en el grado de especialización del individuo con respecto a la función que requiere.
2. A través de la división del trabajo dentro de la organización es posible identificar los aspectos de roles y estatus de la organización, y a su vez, el grado de participación en las decisiones, sobre todo en las organizaciones altamente especializadas. Esto permite entender el grado de presión y responsabilidad del sujeto en el cumplimiento de la meta en común.

Parsons afirma que es la estructura, es decir, la forma en como se organizan los actores dentro del sistema social, la que termina por determinar tanto el rol como el estatus del actor dentro de la organización. Sin embargo, el sociólogo Erving Goffman, quien ha estudiado la relaciones micro sociológicas, controvierte la visión de Parsons. Goffman maneja una teoría basada en que las personas representan su personalidad y se relacionan con las demás personas como si se tratara la vida social de una obra de teatro. Asumir un rol —explica Goffman— significa desaparecer completamente en el sí mismo virtual elaborado por la situación, exponerse a la percepción de otros mediante la propia imagen y confirmar expresivamente la propia aceptación de ella. Asumir un rol significa ser subsumido por éste (Herrera Gómez & Soriano Miras, 2004). Es decir que no solo basta con que la estructura condicione el rol, el actor también debe entregarse desde su componente psicológico al entramado juego de relaciones y roles que hay dentro de la organización, es una especie de creerse el juego de que en verdad el rol que desempeña lo lleva inscrito en lo mas profundo de sus deseos. La gran critica de Goffman al estructuralismo se basa en que el individuo

posee una multiplicidad de sí mismos sociales (o de roles). Así los actores en un contexto de interacción determinado, está llamado a jugar y a identificarse en un rol particular, dejando al resto en un estado de «latencia» (Herrera Gómez & Soriano Miras, 2004). Por ejemplo cuando un padre de familia está aconsejando a uno de sus hijos sobre una situación particular, asume el rol de padre, dejando en descanso (latencia) los otros roles que tiene: hermano, hijo, asesor comercial, esposo. Sin embargo, el individuo no asume el rol situado que encuentra a su disposición hasta el punto de neutralizar el resto de sí mismos sociales (Herrera Gómez & Soriano Miras, 2004). De esta manera, la construcción de roles es tan complicada como el escenario mismo donde toque desarrollarlos sumando los intereses que el individuo tenga en dicha situación. Lo importante para nuestro interés es entender que el rol determina la forma de relación del actor con los demás integrantes y determina, así mismo, la función que tiene el sujeto dentro de la consecución de la meta o de las metas organizacionales.

Queda sin embargo, el deber de poner en tela de juicio tanto el concepto que la estructura institucional es “solo” la asociación personal ampliada, como por otra parte que la estructura institucional “moldea” la situación de acción así como la personalidad hasta el extremo de determinar la conducta, fuera de un mínimo residuo de elección y adopción de decisiones (Buckley, 1993).

D. Normas, valores y emociones.

En este punto hemos visto que la unidad base de análisis de las organizaciones son los propios individuos que las componen y las metas sobre las cuales realizan sus acciones. Pero qué pasa cuando todos esos individuos empiezan a interactuar unos con otros. En ese caso pueden ocurrir diferencias notables entre y roles específicos los actores debido al sistema cultural en el que se hayan embebidos, lo que genera división del trabajo. Cada individuo tiene un rol y un estatus dentro de la organización, es como si a cada uno se le asignara un papel y un libreto para actuar. La asignación de dicho libreto, como se explicó anteriormente, es dada por la estructura cultural socialmente compartida. Como en las obras de teatro, habrá algunas personas que actúen mejor que otras y que sobresalgan desencadenando con ello una serie de sensaciones entre los sujetos. Recordemos que vivimos en una sociedad altamente individualizada donde las personas esperan alcanzar sus metas personales y ven en la organización la forma más eficaz de conseguirlas. Es como un juego doble, el sujeto usufructúa la organización para cumplir las metas personales fijadas por el sistema cultural, y por otro lado, la organización toma del individuo su trabajo para conseguir las metas establecidas para sobrevivir. Al respecto, Alan Scott en trabajos basados en la obra del sociólogo George Simmel explica que, furthermore, the individual does not play the same role nor have the same rank in all the groups of which he or she is a member. Multiple membership also brings multiple and diverse benefits, whether for socializing or for competition (Scott, 2009).

La pregunta que surge entonces es en medio de todas estas relaciones de intereses: ¿Cómo es posible que los intereses de los individuos no afecten el interés común? Surge la necesidad de controlar que las fuerzas individuales se “engranen” para contribuir al desarrollo de la meta o de las metas organizacionales. El capitalismo creó en su fase industrial, mecanismos para que las personas se tomaran muy a pecho la tarea de olvidar sus intereses individuales y se subsumieran por completo en la vida del trabajo industrial. En esos tiempos, tal y como lo estudió Marx, el deseo en pro de controlar la fuerza laboral era tan fuerte que, even in the early phases of capitalist development, which saw the replacement of inside contracting with the managerial authority of the wage system, productivity was sacrificed to assure greater social control over the workforce (Adler, 2009).

La sociedad ideó formas racionales para mantener el control social de sus individuos con el fin de que no se desviaran de los comportamientos socialmente aceptados. En un principio fue la religión quien contribuyó con sus dogmas a establecer los valores correctos para la sana convivencia de los ciudadanos, pero luego algunos de esos valores tuvieron que institucionalizarse a través del sistema de gobierno para convertirse en normas que todo el mundo debería cumplir sin excepción alguna. Las normas, como aseguró Foucault, (son) portadoras de una pretensión de poder, no es simplemente, y ni siquiera, un principio de inteligibilidad; es un elemento a partir del cual puede fundarse y legitimarse (Foucault, 2001). De esta manera las normas pretenden ser un tipo de sustento al poder, y el poder sirve para controlar las acciones de los demás, con el control se puede entonces encausar los actos en pos de los intereses de la firma. Las normas y los valores sirven también como mecanismo de orientación de los sujetos en la acción, la acción de los individuos se verá limitada si las normas o los valores sociales les impiden hacer ciertas cosas que ellos desean hacer, pero que no pueden por miedo a la sanción.

El taylorismo introdujo en las industrias la rigidez normativa en los procesos basados en el principio de hacer más en menos tiempo. Esta racionalización del tiempo en procesos repetitivos introdujo en las firmas organizadas una estricta importancia al tiempo en el que se hacían las cosas y el deseo de administrar los recursos en pos de cumplir el objetivo común, que para el caso de las organizaciones capitalistas con arreglos a lucro es, sin duda, producir capital. Luego vendrían otras formas de manejo de procesos de producción como lo serían el Fordismo, Toyotismo y sus versiones posteriores, que han permeado la forma como las organizaciones se constituyen en la actualidad. Los altos estudios organizacionales han creado infinidad de formas y de teorías que van en pos del manejo administrativo o *Mangement*, con el fin de tener la información necesaria para tomar decisiones importantes y controlar la desviación. Lo anterior con un único fin: que la organización sobreviva y pueda cumplir su meta o las metas establecidas, que en el caso de las organizaciones con fines de lucro es la producción de capital.

Weber, con respecto al papel de las normas dentro de la organización señaló que: the rules which regulate the conduct

of an office may be technical rules or norms. In the both cases, if their applications is to be fully rational, specialized training is necesar. It's thus normally true that only a person who has demonstrated an adequate technical training is qualified to be a member of the administrative staff of such and organized group, and hence only such persons are eligible for appointment to official positions (Weber, Bureaucracy and Legitimate Authority, 2003). Se crea entonces un espíritu de competencia dentro de la organización con el fin de ascenso y mejoramiento de las condiciones del sujeto dentro del grupo, o en cortas palabras, cambios de estatus, con la consecuencia de que los individuos están en constante batallar por cumplir su rol, intentando cambiar de estatus si está entre sus prioridades personales, y lo más importante, sobrevivir y cumplir sus metas.

En este segmento hemos esbozado algunas situaciones que emergen tras la interacción de los individuos cuando se encuentran en una organización enfocada a metas. Debemos recordar que los seres humanos son racionales, pero en su mayor parte, son seres llenos de emociones creadas en parte, por el sistema cultural donde se educaron, y por otro lado, por sus propias vivencias personales. Simmel recognized that the individuals as the atoms of social life are characterized by intention and emotion (wich he tended to equate), and the positions in social structures tend to give rise to emotions that might push back at structures (Moss Kanter & Khurana, 2009). Es por ello que las emociones deben ser consideradas dentro de los análisis organizacionales como un factor fundamental a la hora de entender la acción y los problemas de desviación de los actores. Al momento de interactuar, las emociones están presentes en la actuación de los sujetos y son vitales para el desarrollo de sus actividades. Como los actores se encuentran en tensión y competencia, muchos de esos sentimientos, como lo afirma, Simmel, pueden afectar la estructura organizacional a causa de envidia, odio, avaricia, frustración, tristeza entre otros. Cuestiones que a nuestro juicio y como expondremos más adelante son fundamentales dentro de los problemas organizacionales. Simmel lo deja claro al afirmar: through their emotions, people attempt to express the moral and human meaning of the roles they find themselves in. Emotions, however, can create instability because they may evoke conflicting response to social roles. in-group and out-group responses about who belongs (Moss Kanter & Khurana, 2009).

Llegamos así a nuestra tercera idea: las relaciones humanas y por ende las organizacionales, están embebidas en un sistema de normas, valores y emociones que les permiten la orientación de sus actos con respecto a los demás actores y a las situaciones específicas que se les presentan en su vida cotidiana.

III. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.

A. Influencias Macrosociales en las Organizaciones.

Presentamos en la primera parte de este documento algunas ideas básicas a tener en cuenta en el análisis micro social de la

organización. Pero pensemos por un segundo en que todas las organizaciones están embebidas en un sistema de creencias compartidas por una sociedad en general. Por ejemplo, para conformar una empresa en un determinado país, se deben hacer unos trámites ante el gobierno respetando las normas que dicha sociedad ha impuesto para tal fin. Estas normas no pueden ser simplemente ignoradas por la organización y son ellas las que determinan su actuar y en el fondo pueden limitarlo con respecto a la meta. Si la organización está constituida en un país hebreo pues se deberá respetar el día sábado y no trabajar, ya que para esa sociedad ese día es sagrado. Lo contrario ocurre en un país cristiano, donde el día sagrado es el domingo, y es muy probable que muchos no trabajen. Hay aspectos generales que nos incumbe también entender en el análisis de una organización y son los aspectos del medio sobre el cual yace dicha organización a manera macrosocial.

La mayor parte de las sociedades del mundo manejan su economía basada en el capitalismo. Esa forma de intercambio tan racional fue estudiada muy bien por Marx en su obra "El Capital". Pero quizás uno de los aportes que más nos interesa en este punto, es el aquel en el que Marx afirma que en la producción social de su vida los hombres establecen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una fase determinada de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social. El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de la vida social política y espiritual en general. No es la conciencia del hombre la que determina su ser sino, por el contrario, el ser social es lo que determina su conciencia (Marx, Contribucion a la Critica de la Economía Política, 1997). Esta visión de Marx nos ayuda a entender por qué muchas de los actos de intercambio de los individuos en su vida cotidiana tienen el espíritu del capital internalizado. El capitalismo creó junto con otras construcciones culturales (como la religión por ejemplo), seres humanos demasiado individualistas, seres que buscan a través de sus actos racionales la máxima satisfacción en sus metas. Eso, sin duda es un obstáculo para las metas organizacionales, pero para entender el porqué de la anterior afirmación, debemos estudiar qué tipo de individuo es el que pueden esperar las organizaciones actuales.

Empecemos por entender entonces el tipo de capitalismo que se desarrolla actualmente. Marx, cuando estudió el capital a finales del siglo XIX, encontró un capitalismo basado en la producción masiva de mercancías. Esta visión del capital, ordenó la fuerza de trabajo en pos de procesos bastante rígidos y estables; así como rígidas y estables eran las vidas de las personas que vivían en el puesto de trabajo dentro de la organización y en un rol casi que estático dentro de la misma. Estos seres humanos del siglo XIX gozaban de una estabilidad en su vida cotidiana como trabajo seguro y de por vida, por ejemplo. Esta visión de mundo racional perseveró incluso en los tiempos del Taylorismo y el Fordismo que no

hicieron más que ordenar la vida productiva en procesos especializados y crear una clase media con salarios altamente adquisitivos que compraran los productos que se hacían en las fábricas. A esta forma del capital, el sociólogo Zygmunt Bauman llama “capitalismo pesado”. A diferencia de la sociedad rígida estudiada por Marx, la nuestra es una sociedad de consumidores (Bauman, Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres, 1999). En la sociedad actual surgió un capitalismo basado en el consumo exacerbado de bienes y servicios que condujo a una nueva ética del capital basado en la insatisfacción de las personas con el fin de que consumieran más y más, y sobre todo, en darles la capacidad de elegir entre muchas opciones. El mundo está lleno de posibilidades como una mesa de buffet repleta de platos apetitosos (...) Los invitados son consumidores, y el desafío más exigente e irritante que deben enfrentar es la necesidad de establecer prioridades (Bauman, Modernidad Líquida, 2000). El capitalismo que vivimos en la actualidad se volvió “liviano”, como lo afirma Bauman. Un capitalismo donde nada es estable más que el deseo de consumir. Este deseo pone a los individuos en el centro de la economía seduciéndolo y bombardeándolo con una suerte de deseos que nunca pueden llegar a satisfacerse, de allí la necesidad de desechar las cosas y comprar otras más seductoras. Eso ha generado una ética del trabajo más flexible, donde las estructuras de control casi que se desvanecieron y las grandes industrias se transportaron a la claridad y orden de la oficina a diferencia del espacio oscuro y lleno de hollín como lo era en las épocas de Marx. En su etapa pesada, el capital estaba tan fijado a un lugar como los trabajadores que contrataba. En su etapa pesada, el capital estaba tan fijado a un lugar como los trabajadores que contrataba. En la actualidad, el capital viaja liviano, con equipaje de mano, un simple portafolio, un teléfono celular y una computadora portátil (Bauman, Modernidad Líquida, 2000). Esto ha generado que los individuos anden en una constante búsqueda por nuevas metas, nuevos deseos, nuevas oportunidades como si se tratase su vida de una película que tiene varios microfinales para después empezar de nuevo. En estas nuevas circunstancias, las probabilidades son, que casi todas las vidas humanas transcurrirán atormentadas ante la tarea de elegir los fines, en vez de estar preocupadas por encontrar los medios para conseguir los fines que no requieren reflexión (Bauman, Modernidad Líquida, 2000).

Como afirmase Marx, todas estas nuevas ideas de la vida económica terminan influenciando la sociedad y con ello la vida cotidiana de los individuos. La vida de esos mismos individuos que participan en las organizaciones. Si los sujetos cambian, las organizaciones también; recordemos lo que afirmó Simmel, the interaction between structure (positions) and individual psychology (emotion) produces social action (Moss Kanter & Khurana, 2009).

Las organizaciones modernas están basadas en la flexibilidad y no en la rutina; las rutinas desgastan al sujeto y lo aburren. La flexibilidad crea organizaciones flexibles que deben modificar sus objetivos de acuerdo a los cambios sociales: las nuestras son organizaciones más adaptativas y menos rígidas.

El sociólogo –Richard Sennet presenta tres puntos claves sobre los cuales se pueden entender las dinámicas características de las organizaciones actuales; estos son:

1. Reinención discontinua de Instituciones: La piedra angular de las modernas prácticas de dirección de empresas es la creencia en que las redes flexibles son más abiertas que las jerarquías piramidales (...) Algunas empresas perfectamente viables son destruidas o abandonadas, y muchos empleados capaces se quedan a la deriva y no se ven recompensados, simplemente porque la organización debe demostrarle al mercado que es capaz de cambiar (Sennet, 2000).
2. Especialización Flexible: La especialización flexible trata de conseguir productos más variados cada vez más rápido (Sennet, 2000). Los ingredientes de la especialización flexible son dos: las tecnologías de la información y comunicación y los ordenadores. La especialización flexible es la antítesis del sistema de producción encarnado por el Fordismo (Sennet, 2000).
3. Concentración sin Centralización: Los cambios en las redes, los mercados y la producción que utiliza hacen posible algo parecido a un oxímoron: concentración de poder sin centralización de poder (...) es una manera de transmitir la operación de mando en una estructura que ya no tiene la claridad de una pirámide la estructura institucional se ha vuelto más intrincada, no mas sencilla (Sennet, 2000).

Hemos expuesto una serie de interesantes reflexiones acerca de la forma cómo la estructura social ha permeado y seguirá permeando las estructuras organizacionales. Esto es de suma importancia para entender y analizar una organización en el contexto actual, sobre todo para entender por qué los individuos actúan de ciertas maneras en sus roles dentro de la organización.

B. Los Sistemas de Actividad Humana.

Ahora que tenemos una visión muy general del panorama al que se enfrenta el análisis organizacional, es preciso entrar en detalles acerca de la forma de cómo abordar las dificultades que traen las situaciones sociales dentro de una organización. Pero antes recordemos una frase que menciona Frank Dobbin aludiendo a los estudios sobre la moral y la sociedad en Durkheim, al respecto Dobbin menciona: We are rational actors, but only because we live in a universe governed by imagined scientific laws. In a universe governed by ancestors, our cognitive structures would reflect the imagined world of ancestors (Dobbin, 2009). Los modelos que analizan las organizaciones actuales son modelos basados en la racionalidad del mundo moderno. Cientos de artículos y libros sobre organizaciones han sido escritos bajo la tutela del modelo de mejoramiento organizacional basados en la idea que la desviación genera una pérdida de recursos y sobre mantener en orden a una organización caótica e interconectada. Como explicamos anteriormente reseñando a Morin, las organizaciones tratan de dar orden a sus estructura

generando desordenes en su entorno próximo, que después se verá reflejado dentro de la organización que tratará de combatirlo, como en un ciclo sin fin. Es por eso que hay que renovar, como dice Peter Senge, los modelos mentales. Los modelos mentales son supuestos hondamente arraigados, generalizaciones e imágenes que influyen sobre nuestro modo de comprender el mundo y actuar (Senge, 1999). De allí la necesidad de entender la organización desde una perspectiva más holística y sistémica, esa es nuestra apuesta. De allí la importancia que tienen la teoría sociológica al respecto: la idea es asociar la mayor cantidad de variables que pueden afectar las acciones y las orientaciones que los individuos toman ante las situaciones de la vida cotidiana dentro de la organización.

Al analizar una organización debemos entender el principio básico que hemos presentado en la sección anterior: cuando los seres humanos se relacionan entre sí en torno a una meta común, surgen algunas empatías, contradicciones y fatigas propias de las personalidades de cada individuo que infieren en la forma como se organizan. Puede que alguno de estos comportamientos sirva de utilidad a la organización, como hay otros que pueden afectar la meta común. Las teorías de la organización, a nuestro juicio, se han basado en el control de la desviación de conductas que permitan que los comportamientos no deseados o esperados dentro de la organización la afecten. Sin embargo, eso es una salida fácil, la mayoría de la gente prefiere intervenir en un sistema en el nivel de las normas, la estructura física, los procesos laborales, la circulación de material e información, los sistemas de remuneraciones y los mecanismos de control; donde los elementos son más visibles y se requiere menos destreza para manipularlos. Pero el mayor potencial para el cambio se encuentra en los elementos intangibles, como las actitudes y creencias de la gente. Ellos permiten comprender por qué las normas, la estructura física y los procesos laborales han cobrado su forma actual (Senge, 1999).

Peter Checkland ha trabajado otro tipo de racionalidad en el tema de las organizaciones. Después de comprender el concepto weberiano de “Acción Social” forjó un término interesante para nuestros intereses. Checkland afirma que los seres humanos no pueden dejar de atribuir significado al mundo experimentado; y pueden decidir hacer algunas cosas y decidir no hacer otras (Checkland & Scholes, 1994). Checkland cree que el mundo social está lleno de acciones con propósito, y las define como una acción deliberada, decidida y a voluntad, ya sea del individuo o de un grupo (Checkland & Scholes, 1994). Así las acciones con propósito de un actor definido, tienen a intervenir en las acciones de otros actores; o las acciones del grupo, tienden a intervenir en las acciones de los sujetos a los que pertenece. Lo anterior se entiende claramente con las ideas que presentamos en la sección anterior. Lo que nos interesa de Checkland en este caso, es lo que él hace con el concepto de acción con propósito definido, pues en su forma más compleja el pensador de sistemas habla de que los problemas del mundo social, son problemas contingentes que carecen de una estructura, de allí que les llame problemas no estructurados. Todos los seres dentro de la organización realizan acciones con un propósito previamente definido. El conjunto de dichas acciones forman lo que Checkland llama Sistemas de Actividad Humana. La realidad

social, dice Checkland, deberá entenderse a través de holones con propósito definido, entendiendo por holón a una idea abstracta de un todo que tiene propiedades emergentes, una estructura y procesos de comunicación y control en capas que, en un principio, le permiten sobrevivir en un medio cambiante (Checkland & Scholes, 1994). Los holones con propósito definido son una forma de modelar los Sistemas de Actividades Humanas con propósito definido en un medio cambiante y que tienen las propiedades de un sistema y los cuales deben ser usados para entender la realidad social. Así todo Sistema de Actividad Humana es entendido como un todo que esta interconectado y que es merecedor de ser entendido en términos de proceso. La organización misma es un holón con propósito definido, por ejemplo, un periódico tiene como objetivo informar, o también desinformar, o entretener, o vender publicidad. En general, todas las actividades con propósitos definidos pueden ser moldeadas a través de un verbo. Los Sistemas de Actividad Humana producen procesos dentro de sus metas, esos procesos son entendidos por una entrada que no es más que un algo que se quiere transformar; un proceso de transformación y una salida que no es más que ese algo en un estado transformado.

Todas las actividades dentro del grupo organizado, deben ser entendidas como procesos de transformación, dentro de esos procesos ocurren infinidad de interconexiones de acción con arreglo a fines, es probable que muchas de esas interacciones ocurran problemas emocionales, de normas o de valores que generen desviación dentro de la meta grupal. Es importante reconocer que tras de todo proceso hay una actividad humana con arreglo a fines, enmarcada en un ambiente organizacional, unos valores culturalmente definidos y propensos a las cosmovisiones socialmente compartidas, todo eso conforman los Sistemas de Actividades Humanas y deben ser tenidos en cuenta a la hora de analizar el ámbito organizacional.

C. Tensiones del Sistema de Actividad Humana.

Hemos visto que las situaciones no estructuradas, es decir, las causadas por la interacción de las actividades humanas con arreglo a fines, deben ser abordadas desde el nivel micro social hasta el nivel macro social. El intercambio entre seres humanos genera muchas particularidades asociadas a los entornos culturales sobre los cuales el individuo se desenvuelve en su vida cotidiana. El individuo arrastra consigo una inmensidad de roles y de situaciones en la vida cotidiana debido a la cantidad de instituciones y grupos a los que pertenece, causando con ello un desgaste emocional. A este desgaste se le llama tensión; la tensión aparece en los sistemas socioculturales como una especie de desgaste psíquico en los individuos causado por las imposiciones mismas de la vida social. Esta tensión psíquica aparece en forma de estrés y esfuerzo de tipo emocional y es transversal a toda actividad social humana. La tensión se presenta constantemente, en una u otra forma, en todo el sistema sociocultural – a veces como esfuerzo difusos socialmente no estructurados (...) a veces, como procesos aglutinados y apenas estructurados de carácter multitudinario o cuasi-grupal, normativamente constructivos o destructivos- (Buckley, 1993). Buckley se refiere con lo anterior a que hay hechos que

son propios de la interacción y que no tienen que ver con la estructura social a la que individuo está afiliado; por ejemplo una separación matrimonial, la pérdida de un familiar, o una riña; entre tanto hay otra tensión que aparece por causas generadas en el interior de las sociedades, como por ejemplo una asonada por votaciones fraudulentas, un fallo de un juicio que afecta las libertades de los sujetos, o reformas a las normas de una empresa que generan descontento entre los trabajadores. Al reconocer algunos factores que fomentan la tensión dentro de los sistemas, Buckley mencionando el trabajo de Thelen, reseña 4 importantes a tener en cuenta:

1. El (ser humano) siempre intenta vivir por encima de sus medios. El (ser humano) enfrenta constantemente situaciones que no puede resolver.
2. En las situaciones de estrés, se moviliza la energía y se produce un estado de tensión.
3. El estado de tensión es perturbador, y el (ser humano) procura reducir la tensión.
4. Experimenta impulsos directos a la acción.

TABLA I
TENSIONES EN LOS SISTEMAS
SOCIOCULTURALES

Tensiones Subjetivas	Tensiones Grupales
Agresión	Conflicto
Neurosis	Competencia
Frustraciones	Trastornos Sociales
Esfuerzos Difusos	Destrucción
Anomia	

En el análisis organizacional, como se muestra en la tabla 1, se deben considerar las tensiones propias del sujeto y las tensiones causadas por el grupo. Estos síntomas de tensión sumados a las emociones que puedan producir hay que considerarlas en el sentido que las tensiones, como característica de los sistemas socioculturales, pueden ser un factor destructivo en algunas ocasiones o constructivo en otras, recordando que las tensiones siempre pueden generar cambios importantes en la organización.

El conflicto es quizás uno de las emociones mas interesantes en cuanto al cambio organizacional se refiere. Un conflicto laboral por ejemplo, puede mejorar los salarios de los empleados o por el contrario generar un caos dentro de la organización. El conflicto puede funcionar de dos maneras. En la primera forma se reduce la tensión intragrupal, aumenta la cohesión y se jerarquiza la estructura interna (Arróspide & Cerrato, 1996). En cambio en una situación de interdependencia cooperativa, se reduce el conflicto intergrupar, se reducen las barreras intergrupales y se establecen lazos de atracción entre las personas (Arróspide & Cerrato, 1996).

Las emociones pueden ser un factor determinante tanto a favor como en contra de la organización. Por ejemplo si se utiliza la fuerza de las emociones positivas, alegría, sentimiento de pertenencia, se puede conseguir mayor cohesión y cooperación entre los sujetos dada la sensación de pertenencia.

Pero en el caso de una situación de desigualdad en la distribución de los recursos sea percibida como ilegítima, las representaciones sociales tratarían de justificar intentos ulteriores de transformación social, urgiendo al grupo a la movilización social.

Hemos presentado temas trascendentales para entender la vida en la organización. Es vital que las organizaciones reconozcan el papel de la sociología como una ciencia que puede aportar en el diseño, planeación y ejecución de estrategias de desarrollo organizacional usando técnicas de análisis tanto cualitativas como cuantitativas para medir los datos del mundo real, las emociones, las tensiones, los cambios en el ambiente social; que pueden beneficiar o perjudicar a la organización. Si bien, la psicología organizacional puede hacer aportes interesantes, la visión sociológica tiene la particularidad de ver la realidad social como un todo interconectado, y esa es la apuesta más importante que un sociólogo puede hacer al analizar las situaciones de la vida cotidiana dentro de una organización. Para que con la información recolectada en los análisis sociológicos, la organización pueda crear estrategias de mejoramiento organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Adler, P. S. (2009). Marx and Organization Studies Today. En *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies* (págs. 62-91). New York: Oxford University Press.
- Arróspide, J. J., & Cerrato, J. (1996). La Perspectiva Sociocultural en el Estudio del Grupo. En *El Grupo como Construcción Social* (págs. 174-188). Barcelona: Plural.
- Ayestarán, S. (1996). La Formación del Grupo. En *El Grupo como Construcción Social* (págs. 59-78). Barcelona: Ediciones Plural.
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bosch, L. (1985). Aproximación a la Sociología de la Cooperación. *Revesco-Estudios Cooperativos*(53), 79-89.
- Buckley, W. (1993). *La Sociología y la Teoría Moderna de los Sistemas*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Checkland, P., & Scholes, J. (1994). *La Metodología de Sistemas Suaves en Acción*. México, D.F: Limusa.
- Dobbin, F. (2009). How Durkheim's Theory of Meaning-Making Influenced Organizational Sociology. En *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies* (págs. 200-222). New York: Oxford University Press.
- Foucault, M. (2001). *Los Anormales*. Madrid: Akal.
- Giddens, A. (2000). *Manual de Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.
- Herrera Gómez, M., & Soriano Miras, R. M. (2004). La Teoría de la Acción Social en Erving Goffman. *Papers*(73), 59-79.
- Marx, C. (1997). *Contribucion a la Critica de la Economía Política*. México, D.F: Siglo XXI Editores.

- Marx, C. (2001). *El Capital. Crítica de la Economía Política*. . México, D.F: Fondo de Cultura Económica.
- Morin, E. (1995). *Sociología*. Madrid: Tecnos.
- Moss Kanter, R., & Khurana, R. (2009). Types and Positions: The significance of George Simmel's structural theories for organizational behavior. En *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies* (págs. 290-306). New York: Oxford University Press.
- Parsons, T. (1966). *El Sistema Social*. Madrid: Revista de Occidente.
- Scott, A. (2009). George Simmel. The Individual and the Organisation. En *The Oxford Handbook of Sociology and Organisation Studies* (págs. 268-289). New York: Oxford University Press.
- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina en la Práctica. Cómo Construir una Organización Inteligente*. Barcelona: Granica.
- Sennet, R. (2000). *La Corrosion del Carácter. Consecuencias Personales del Trabajo en el Nuevo Capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Weber, M. (2003). Bureaucracy and Legitimate Authority. En *The Sociology of Organizations* (págs. 18-23). Los Angeles: Sage Publications.
- Weber, M. (2004). *Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva*. Mexico,D.F: Fondo de Cultura Económica.

Bogotá D.C 4 de abril de 2013.

Señores Revista Encuentros.
Ciudad.

Estimados señores, yo Luis Mario Hernández Vera identificado con cédula de ciudadanía número 80 100 227 de la ciudad de Bogotá Distrito Capital. Certifico que el artículo presentado ante ustedes para ser considerado para publicar en su revista, y el cual se Titula “Esbozo de Sociología de las Organizaciones”, hasta la fecha no ha sido publicados en otro medio y son producto inédito de mi trabajo investigativo.

Agradezco su atención.

Luis Mario Hernández Vera
Sociólogo Universidad Nacional de Colombia.