
ADMINISTRACIÓN, TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN, ESTUDIOS ORGANIZACIONALES COMO MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

TAPIA, Erika.

Ph.D. en Ciencias Organizacionales por la Universidad de los Andes (Mérida – Venezuela), Magister en Gestión de Empresas por la ESPE (Ecuador), Ingeniera en Finanzas y Auditoría, C.P.A. por la ESPE (Ecuador), tiene la suficiencia en idioma inglés por la ESPE, posee cuatro certificaciones por competencias laborales registradas en el Ministerio del Trabajo y con visualización en la SENESCYT, en las siguientes áreas: Actividades de docencia en la metodología aprendizaje basado en proyectos ABP, Instrucción en actividades de capacitación – Competencias digitales para la docencia, Formación de Formadores y Gestión Administrativa. Experiencia en docencia universitaria de 8 años.

E-mail: eripaulina7@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9360-1061>

CHAMORRO, Daniel.

Teniente Coronel de Estado Mayor de Servicios del Ejército Ecuatoriano. Ingeniero Electrónico en Telecomunicaciones por la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE - Ecuador con maestría en ciencias de la Ingeniería Eléctrica por el Instituto Militar de Engenharia de Río de Janeiro - Brasil. Licenciado en Ciencias Militares con maestría en Seguridad y Defensa por la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE - Ecuador. Doctorando en Ciencias Organizacionales GILOG – FACES – ULA – Venezuela.

E-mail: danielchemil@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2911-2403>

Recibido: 11-05-2023

Revisado: 08-06-2023

Aceptado: 30-06-2023

RESUMEN

Las diferencias entre la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales, sirven de fundamento para encuadrar estudios de diferente índole en entes con agrupación de personas y recursos de diferente tipo, incluyendo a la responsabilidad social empresarial. Es el caso de este estudio, visualizar cuál es el marco idóneo para trabajar epistemológicamente en la responsabilidad social empresarial es fundamental. Como parte de la reflexión teórica se determinó que los estudios de la RSE, se enmarcan más en los temas de la teoría organizacional, en segundo término, en la administración, y en casi ningún aspecto bajo los estudios organizacionales.

Palabras clave: Responsabilidad social, teoría organizacional, administración, estudios organizacionales

MANAGEMENT, ORGANIZATION THEORY, ORGANIZATIONAL STUDIES AS FRAMEWORKS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

ABSTRACT

The differences between the administration, the theory of the organization and the organizational studies, serve as a basis to frame studies of different kinds in entities with a group of people and resources of different types, including corporate social responsibility. This is the case of this study, to visualize which is the ideal framework to work epistemologically in this type of responsibility.

Keywords: Social responsibility, organizational theory, administration, organizational studies

1. INTRODUCCIÓN

En una búsqueda de material sobre la temática de las organizaciones, se puede observar que la administración, la teoría de la organización, los estudios y las ciencias organizacionales son tratadas como términos sinónimos. Mas, sin embargo, son ramas de estudio con caracterizaciones muy específicas.

En principio, las ciencias organizacionales, incluyen a la administración, la teoría organizacional y los estudios organizacionales, además de temáticas como la sociología de las organizaciones, epistemología organizacional y otras temáticas relacionadas. Sirven de marco para que a través de métodos científicos tradicionales y alternativos se puedan abordar diferentes enfoques sobre el fenómeno llamado organización.

La actual investigación pretende encuadrar a la responsabilidad social empresarial (RSE) dentro de las ciencias organizacionales, para conformar un orden rizomático ontológico – epistémico, para el abordaje científico de esta tendencia del empresariado actual.

El estudio de las organizaciones forma parte, además de a las ciencias sociales,

a estudios particularizados que no siempre han nacido en las mismas organizaciones o desde teorías o estudios en las estructuras organizacionales.

Por tanto, se hace necesario un bosquejo general y sintético del carácter multiparadigmático de los estudios de las organizaciones, sobre todo en sus opciones epistemológicas. Se tomará como base el artículo Evolución de la teoría de la organización de Luis Arturo Rivas Tovar.

Partiendo de las escuelas clásicas y luego haciendo una revisión a las teorías modernas se tratarán los postulados de autores clásicos como Taylor y Fayol, así como de autores más contemporáneos y que no estudiaron las organizaciones como un fin en sí mismo, como Ilya Prigogine, Humberto Maturana y Francisco Varela.

1. Posturas Epistemológicas de las Ciencias Organizacionales

A manera de establecer diferencias similitudes y una secuencia lógica de las opciones epistemológicas de los estudios organizacionales se presentan los postulados que rigen a dichas opciones mediante la Tabla 1.

Tabla 1: Postulados de las Opciones Epistemológicas de los Estudios Organizacionales

Teoría	Postulado
Científica (Taylor)	La mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual.
Funcional (Fayol)	la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos.
Burocrática (Weber)	la mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores.
Teoría de las relaciones humanas Mayo, Follet, Maslow, Herzberg, McGregor	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
Teoría de los Sistemas Cooperativos (Barnard)	La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos.

Teoría de los Sistemas Cooperativos (Barnard)	La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos.
Teoría de los sistemas (Bertalanffy, Katz, Rosenzweig)	La mejor forma de organización es la que coordina armónicamente los diferentes subsistemas que definen el sistema organizacional.
Teoría del comportamiento (March, Simon y Newel)	La mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad.
Teoría política (Selznick, Pfeffer, Croazier)	La mejor forma de organización es la que crea colaciones entre los diferentes grupos de interés que existen en ella, y gestiona de manera positiva el conflicto.
Teoría del desarrollo organizacional (Lewin, McGregor)	La mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible.
Teoría de la contingencia (Burns, Slater, Woodward, Child)	La mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente.
La teoría de la población ecológica (Hannan y Freeman,	La mejor forma de organización es la que consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia.
La teoría institucional (Di Maggio, Powell, Meyer, Rowan)	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
Teoría del costo de transacciones (Williamson)	La mejor forma de organización es la que minimiza los costos de transacción.
La teoría de los recursos y capacidades (Barney)	La mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades.
La teoría de la agencia (Rumelt, Schendel y Teece)	La mejor forma de organización es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización.
Teoría del caos determinista (Cambell, 1993)	La mejor forma de organización es la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad.
Teoría de los sistemas alejados del equilibrio (Prigogine)	La mejor forma de organización es la que puede adaptarse y auto-organizarse.
Teoría de los sistemas complejos adaptativos (Kauffman)	La mejor forma de organización es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno.
Teoría de la autocriticabilidad organizada (Maturana y Varela)	La mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio.

Fuente: Elaboración propia del Autor tomando como base a Rivas (2009)

2. Teorías Clásicas

Taylor basó sus teorías en un estudio del trabajo basado fundamentalmente en cuatro principios:

1. Medición de la actuación de los trabajadores para reemplazar las prácticas empíricas.
2. Incorporación de principios científicos a los procesos de selección, capacitación y desarrollo de los trabajadores.
3. Desarrollar principios de administración científica para regir el trabajo de los trabajadores dentro de las organizaciones.
4. Incorporación del principio de responsabilidad compartida entre trabajadores y la administración de la organización.

La teoría funcional de Fayol, por otro lado, establecía que toda organización estaba basada en las siguientes funciones básicas: Seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración. Si bien esto elevó la productividad y eficacia de las organizaciones, también condujo a la formación de estructuras de trabajadores para enfrentar al sistema cada vez más excluyente del ser humano.

Weber comparó a la organización con una máquina, caracterizada por reglas, controles y jerarquías, e impulsada por la burocracia. La idea era instaurar la autoridad legal como forma organizativa, pasó a todo un modelo en el cual:

- Las relaciones entre los miembros del grupo deben ser impersonales y regidas por criterios formales.
- La división del trabajo y la especialización son requisitos para una organización que desarrolle su efectividad.

La teoría de las relaciones humanas, por su parte, trataron la importancia de los grupos informales. La incorporación de aspectos emocionales en el trabajo toma igual relevancia que los físicos. Se determinó

que las organizaciones y subgrupos de trabajo tienen cultura propia. Toma relevancia entonces descubrir las motivaciones de los individuos y de los grupos.

Paso seguido la Teoría de Sistemas Cooperativos concebía a las organizaciones no como producto del diseño ingenieril, sino como sistema cooperativo. Surgen de la cooperación y la participación de las personas, al punto que cuando son pequeñas los objetivos personales se transforman en los organizacionales. A medida que las organizaciones crecen los conflictos también.

Bertalanffy, un biólogo creador de la teoría general de sistemas generó una serie de principios que se expandieron a variadas ramas del saber.

Ahora bien, en el campo de la administración dio origen a una teoría matemática – cuantitativa para la toma de decisiones (Investigación de Operaciones) y la teoría de sistemas aplicada a las organizaciones. Aunque la primera tendencia se basa sólo en criterios de Maximización y Minimización, la segunda da apertura a conceptualizaciones de las organizaciones como sistemas abiertos y constituidas por subsistemas relacionados por diferentes capas del medio ambiente. Tiene mayor cabida por los adelantos en informática, cibernética y robótica que se generan hasta la actualidad.

Así como la investigación de operaciones, la Teoría del Comportamiento se fundamenta en la toma de decisiones, pero enfocándolo como punto fundamental de la administración. Se destacan entonces las decisiones estructuradas y las decisiones no estructuradas, para diferenciar la aplicación y pertinencia de una metodología para la toma de decisiones. Esta teoría se apoya en la intuición y la experiencia como elementos para las decisiones y actualmente utiliza a la simulación y los programas de cómputo para ejecutarlas.

La escuela de las ciencias políticas, parte de la falta de coherencia de las escuelas clásicas. Las organizaciones son fuentes

constantes de intereses de grupo, que se encuentran permanentemente en conflicto, lo cual puede resultar positivo y funcional. Ante situaciones de dependencia, la organización puede: Adaptarse o modificar las restricciones que se le imponen; modificar las interdependencias a través de fusiones, diversificaciones o crecimiento; establecer alianzas estratégicas; y/o cambiar la legitimidad del contexto por medio de acciones políticas. La administración debería centrarse en procesos de gestión del conflicto y la negociación. Aunque en apariencia pudiera parecerse al modelo racional – burocrático, realmente son modelos contrarios ontológicamente.

La Teoría del desarrollo organizacional evidenció las dificultades de trasladar las habilidades adquiridas mediante el entrenamiento a la vida laboral. Demostró la importancia del compromiso de la alta dirección en el éxito de la organización. Puso en evidencia la complejidad de las organizaciones, donde se requiere trabajar por niveles: Individual, interpersonal, por grupos e inter grupos.

Reconocido como el primer gran rompimiento con los criterios universalistas se encuentra la Teoría de la Contingencia. Se concibe a la organización como un sistema abierto. Contiene dos corrientes fundamentales: La escuela de los sistemas socio – técnicos y la corriente contingencial. Tratan de identificar el proceso y las reacciones que ocurren en el medio ambiente. Exponen los siguientes ambientes posibles: Estático – aleatorio, estático – segmentado, perturbado – reactivo y de entorno turbulento. Plantea la posibilidad de que dependiendo de la industria y el medio ambiente en el que se trabaje, la organización se verá afectada de manera distinta por influencias externas. Sugiere la suma de la organización burocrática con los sistemas abiertos para concebir un ente organizativo efectivo.

3. Teorías Modernas

La Teoría de la Población Ecológica tiene como propósito enfatizar en la importancia del

entorno como subsistencia. Se fundamenta en dos conceptos o corrientes: Inercia estructural y criterio evolucionista de las organizaciones. Las organizaciones como las poblaciones animales, si tienen éxito sobreviven y las que fracasan se extinguen. Parten de los siguientes supuestos:

- Los recursos del entorno son limitados para todas las organizaciones.
- Las formas organizativas son escogidas entre diversas opciones.
- Cuando se da el cambio en el entorno, hay dos formas de reorganización: Inercia y desaparición, o adaptación y supervivencia.

Según la Teoría Institucional, la organización debe ser estudiada como un todo. Le da importancia a la diferenciación entre organizaciones públicas y privadas, dada su complejidad y sus fines. Las organizaciones son sistemas sociales y por tanto requieren apoyo social a sus miembros. Argumenta que el contexto social con sus normas y creencias determinan el comportamiento de los agentes organizacionales. Su componente clave: El Isomorfismo Institucional. Este parte de tres tipos de efectos: Las presiones que ejercen otras organizaciones (coerción); la imitación a las organizaciones con éxito (mimético); y el compartir normas con un conjunto de organizaciones (regulación).

La Teoría del Costo de Transacciones se basa en los costos que no son recogidos por los costos y que son producidos por la gestión empresarial: Búsqueda del producto, diferenciación del precio relevante, negociación de contratos para las transacciones y garantizar los pactos acordados. Busca algunos patrones o regularidades en ellos: Especificidad, incertidumbre y transacción.

Las fortalezas y debilidades de la organización son recogidos por la Teoría de los Recursos y Capacidades. La única forma de conseguir ventajas competitivas sostenibles es el desarrollo de capacidades distintivas. El análisis de recursos y capacidades de la

organización es el instrumento esencial para el análisis interno y de la formulación de la estrategia organizacional. Las fortalezas son las que suponen la ventaja y deben orientar la elección de la estrategia.

La Teoría de la Agencia centra el objetivo de estudio en las organizaciones privadas. Estudia las formas óptimas para formalizar contratos entre un agente y el principal. Se entiende como agente un director que ha crecido tanto que ningún accionista tiene poder definitivo sobre su actuación. Se habla de los costos de agencia: Formalización, diseño y redacción del contrato; de supervisión de la actuación del agente; de garantía, como fianza prestada por el agente; de pérdida residual, derivadas de las actuaciones que no estén acordes con lo pactado. Los contratos basados en resultados y los sistemas de información se configuran en herramientas fundamentales para estos propósitos.

La Teoría del Caos Determinista, es una colección de técnicas conceptuales, matemáticas y de la geometría que permiten trabajar con los sistemas complejos con sus características de dinámicos, no lineales y con elementos transaccionales. Aplican los lineamientos matemáticos diseñados para el caos en la concepción de las organizaciones y conjuntos sociales. Concibiendo al caos como fenómeno de lo impredecible y de aleatoriedad máxima. Incorpora otras teorías como la de la complejidad.

Tratados con verdadero ímpetu, sea en apoyo o en contra, los principios de Ilya Prigogine fundamentan la Teoría de los Sistemas Alejados del Equilibrio. Los principios de la termodinámica son aplicados a la organización, pues: Las organizaciones son sistemas abiertos alejados del equilibrio; se manifiestan procesos de adaptación y auto – organización; y evidencian la complejidad de los procesos psicosociales. Insiste en la importancia del tiempo como factor determinante en la complejidad de cualquier sistema, y por tanto de las organizaciones.

La Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos concibe la existencia de dos tipos de sistemas: De complejidad decreciente

y de complejidad creciente. El foco de atención debe estar en las organizaciones que presenten la complejidad creciente, como resultado de la adaptación incesante de los sistemas organizativos. Ocho campos fundamentales han colaborado con el estudio de este tipo de fenómeno: La teoría matemática de la complejidad; la matemática de la información; la teoría ergódica, los mapas dinámicos y la teoría del caos; la vida artificial; las multiplicidades aleatorias y la ergodicidad rota; la criticalidad autoorganizada; la inteligencia artificial; y los estudios neurocientíficos.

Por último, dentro de las teorías modernas, la Teoría de la Autocriticabilidad Organizada, fundamentada en las teorías de Humberto Maturana y Francisco Varela, se enfocaron en el concepto de Autopoiesis, que no es más que la autoproducción. Un sistema es al mismo tiempo productos y producido. Al obtener al mismo tiempo recursos del exterior son simultáneamente sistemas autónomos y dependientes. Los sistemas se presentan como una red de procesos y operaciones que los define, y que les permite crear, destruir o modificar sus elementos, en respuesta a perturbaciones internas y del entorno. Varios de estos postulados fueron usados por teóricos como Niklas Luhman, para tratar sobre los fenómenos de la complejidad.

4. Administración

Desligándola de la teoría de la organización y los estudios organizacionales, Barba (julio, 2016), afirma que la administración se caracteriza fundamentalmente por enfocarse en la organización de los procesos de trabajo o de las formas de producción empresarial, a través del método científico.

La administración nace y es producto de la modernidad y en esencia de la sociedad capitalista. Considerada esencialmente como ciencia y también como técnica de acción social. Se desarrolla bajo las premisas de la tecnología aplicada a la producción, configurando la estructura productiva de la sociedad moderna: La fábrica industrial.

La lógica de la eficiencia es introducida,

como consecuencia de la aplicación de la racionalidad instrumental a la organización del trabajo. Esto generó, que se produjeran técnicas y métodos específicos: La concentración del trabajo vivo y la materia de trabajo en talleres fabriles, la división del trabajo al detalle, la incorporación de fuerzas de trabajo femenina e infantil, entre otras. Lo que configuró a la administración industrial o sistemática, propia del siglo XIX.

La administración científica de Taylor y la industrial de Fayol, se centran en el modelado de técnicas específicas para los procesos productivos eficientes. Lo que da origen a la empresa como estructura organizativa. Una organización de base burocrática, que incluso sirve de base hasta los tiempos actuales.

La producción y la gestión de recursos basados en la eficiencia, se constituyen en los pilares de la administración. En sus inicios basados en principios propios de la ingeniería.

Para Fayol, el ingeniero debe dedicarse a concebir la administración en la empresa, y el gerente a abordar las seis áreas operacionales fundamentales: Producción, comercialización, finanzas, seguridad, contabilidad y procesos administrativos.

El método de la administración está basado en el método científico, basado en la hipótesis, la observación, la experimentación y el control. Sus temáticas fundamentales: La organización científica del trabajo y la organización industrial general.

Sus fundamentos, desde una óptica Fayoliana, son: División del trabajo al detalle; eliminación de los tiempos muertos; estudio de tiempos y movimientos; separación del trabajo manual del intelectual; diseño del trabajo; entre otros.

Sus elementos fundamentales son:

- a) Proceso administrativo: Prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar
- b) Áreas funcionales: Producción, recursos

humanos, finanzas, mercadotecnia e informática.

- c) Y para Taylor, la relación entre la mejor forma de hacer, el departamento pensante y la máxima prosperidad.

En cuanto a la noción de organización, se conciben las concepciones de industria y empresa. El ente organizacional es un conjunto de operaciones.

5. Teoría de la Organización

Incomprensiones en los estudios de la administración en general y sobre todo en las tareas de explicar algunos fenómenos en las organizaciones, dan pie para que los estudios de la administración den paso al surgimiento de la teoría de la organización. Para Medina (2010), son dos las razones principales que impidieron que la administración completara como rama de estudio, los temas referentes al estudio de las organizaciones.

En primer lugar, el apego a una científicidad ortodoxa, que concebía a la administración como ciencia y por lo tanto basada solo en proposiciones de tipo factico. Esto, frenó todo intento de postulados reflexivos, incluso en aquellos que intentaron un acercamiento desde la economía o la sociología. Y en segundo lugar, el descuido de la organización como fenómeno de carácter social y humano.

La teoría de la organización analiza aspectos organizacionales que no contempla la administración. Desarrollada en Estados Unidos, como respuesta a las limitaciones de la administración, cuestión que se transformó en una problemática económica, social y política. En lo económico, por el impacto en el erario público y privado, en lo social por las relaciones entre los trabajadores y en lo político, por la formación creciente de las organizaciones obreras.

Su método hace énfasis en lo cuantitativo, a través del positivismo, que busca respuestas, a través de la cuantificación de los hechos analizados. Centra su foco en los hechos o causas del fenómeno social, con

observaciones hacia los estados subjetivos del individuo. Hace uso fundamental de la estadística para analizar las variables conseguidas operacionalmente.

Entre los grandes temas que maneja, como problemas comunes en las diferentes organizaciones, se encuentran:

- a) La estructura organizacional
- b) Las relaciones humanas
- c) El proceso de toma de decisiones
- d) La organización burocrática
- e) La visión sistémica (sistema abierto y sistema cerrado)
- f) La relación de la organización con el entorno

Sus fundamentos o postulados son:

- El sujeto está desligado de la organización, es un medio para alcanzar los fines de la organización.
- Existe una importancia creciente a la racionalidad instrumental. La visión sigue orientada hacia la eficiencia y, por tanto, a lo económico.
- Hay un equilibrio en contraposición al desorden.
- Existencia de grupos informales y formales dentro de las organizaciones.
- Se desarrollan relaciones interpersonales en el interior y exterior de las organizaciones.
- Deben estudiarse a fondo los fenómenos burocráticos.
- La racionalidad del ser humano es limitada.
- Las organizaciones arrojan variables contextuales y se generan a través de estructuras flexibles.

Su noción de organización se basa en una postura eminentemente teleológica, donde

se concibe como sistema coordinado de fuerzas o unidades sociales, constituidas para el alcanzar fines específicos y propósitos definidos.

6. Estudios Organizacionales

Nacen en la Gran Bretaña, en la década de los 80 del siglo XX. Se fundamentan en la perspectiva crítica de la organización abordando las limitaciones de la Teoría de la Organización. Es un estudio que se enfoca en un eje explicativo del fenómeno organizacional. Excluye la visión exclusiva de la eficiencia o la racionalidad limitada.

De acuerdo a Barba (julio 2016), se trata de conocer, entender, comprender y explicar a las organizaciones, no de hacerlas más eficientes. En sus inicios, por su carácter crítico, tuvo una influencia marxista, pero en los actuales momentos tiene otras fuentes de análisis crítico.

Luego de esa consideración marxista inicial, surge un neoweberianismo, donde el enfoque del estudio organizacional está en el estudio del poder. Y a esto le sigue la tendencia postmoderna, donde se siguen las búsquedas explicativas de la burocracia y su impacto en la sociedad.

En el contexto de los Estudios Organizacionales de LATAM y

en la dimensión paradigmática, la superación de la Modernidad implica conocer el significado del ser humano, por cuanto esta condición está desintegrada, para lo cual es necesario movilizar todas las ciencias y manejar las incertidumbres para afrontarlas. Se trata de una “reconciliación” entre la ciencia y su razón de ser, lo humano. La centralidad de las categorías de análisis recaerá en el ser humano, lo que quiere decir que la organización está en función del hombre y no el hombre como un agregado de la organización. Rivas-Torres, F. :206).

Ahora bien, en cuanto al método utilizado es fundamentalmente cualitativo,

mediante el interpretativismo, buscando una explicación del fenómeno humano dentro de las organizaciones. Surgen propuestas para responder a preguntas como ¿qué hacemos aquí?, o la pertinencia e importancia del ser humano dentro de la organización, y viceversa; ¿cuáles son las formas del fenómeno organizacional y sus respectivas variaciones?, buscando explicaciones de la estructura formal, informal, mixta o de cualquier tipo.

Sus fundamentos son:

- La organización es una formación empírica del sujeto
- La organización es objeto del sujeto y no es que el ser humano sea un instrumento de la organización
- Existe una multiplicidad de racionalidades
- Existe una anarquía organizada
- Las organizaciones e individuos, tienen una identidad
- Es importante considerar el inconsciente colectivo y el individual

Dada esa gama de fundamentos, y de muchos otros, no existe una definición única de los estudios organizacionales, como han pretendido los autores expuestos inicialmente en el presente trabajo, respecto a la administración y la teoría organizacional.

Pudiera pensarse, que es una conjunción de aportes de autores de diferentes disciplinas como la economía, sociología, psicología, administración, teoría de la organización, entre otras; que buscan explicar el fenómeno organizacional, bajo una perspectiva cualitativa. No se buscan elaborar técnicas o procedimientos, solo explicaciones del fenómeno organizacional.

También se puede considerar de manera general, que los conceptos de organización, abordados por los estudios organizacionales, se conforman en un conjunto de adjetivos explicativos, con presencia fundamental del

ser humano y de su vida en las diferentes dimensiones.

7. Puntos Relacionales

Como se ha visto en las diferentes caracterizaciones anteriores, la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales, tienen sus puntos relacionales en los siguientes aspectos:

- La relación o posición sujeto – objeto. Desde el sujeto como objeto, hasta la organización como objeto del sujeto organizacional.
- La racionalidad. Desde la concepción única de la racionalidad, hasta la concepción de múltiples racionalidades.
- El Método. Comenzando por el cientificismo ortodoxo, pasando por la concepción bayesiana y culminando con métodos eminentemente explicativos.
- Orientación o teleología. La eficiencia versus los aspectos de impacto social.
- La administración y la teoría organizacional, se apoyan en la convicción de la consecución del equilibrio y el orden; el tercero en la anarquía organizada.
- Tipo de organización. La administración pretende la organización formal, la teoría de la organización incluye también a la informal y los estudios organizacionales, atienden a la ambigüedad y la complejidad de la organización.

8. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Ahora bien, cabe preguntarse en dónde pueden encuadrarse los estudios e investigaciones sobre la responsabilidad social empresarial, por lo descrito en las diferentes ramas de las ciencias organizacionales descritas anteriormente.

Para esta tarea, es necesario inicialmente enmarcar en una serie de definiciones básicas a la responsabilidad social empresarial. Que comienzan por considerar afirmaciones como las de Aquino, Refico y Arroyo (2014): “Muchos sostienen que se trata de un conjunto de estrategias de marketing para mejorar la imagen de las empresas en la sociedad” (p.10) y apreciaciones como las de Calvo (2014), respecto a la evolución de su conceptualización: “Desde ese momento, la responsabilidad social ha sido entendida de muy diversas maneras. Algunas de ellas muy relacionadas con la filantropía, el mecenazgo, la estrategia o el marketing empresarial” (p.202).

Pero según documentos como la ISO 26000, cuerpo teórico normativo de la Organización Internacional de Normalización, destinado a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), creada por el Instituto Sueco de Normalización y la Asociación Brasileña de Normalización Técnica, uno de sus factores importantes es el desarrollo práctico de materias como gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación activa y desarrollo de la comunidad. Sumoza (2014).

Pudiera afirmarse entonces, que siguiendo los lineamientos establecidos por la ISO 26000 para la RSE se incorpora a la organización en gran medida a la Economía Socialmente Sustentable (ESS).

Al mismo tiempo, los documentos revisados en la presente investigación, en especial el de la ONU, incorporan a organizaciones como las cooperativas como un modelo organizacional que permite un ente intermedio entre lo público y lo privado, que facilita una transición entre la economía tradicional capitalista y la Economía Socialmente Sustentable.

Y algunos autores afirman que la ESS, proyecta en tres sectores como

fundamentales para su establecimiento y desarrollo, los cuales son las cooperativas, sociedades laborales como anónimas y limitadas y las asociaciones, fundaciones y centros de empleo (García & Bakaikoa, 2014).

Las cooperativas como centros de colectivización de la producción y las demás formas organizativas, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, incorporando los principios y fundamentos de la RSE en sus procesos productivos, administrativos y sobre todo en sus políticas. Según Arzadun, citado por Masís, Gómez y Arzadun (2016), resulta innegable el paralelismo existente entre los principios existentes entre los valores cooperativos y la filosofía promovida por la RSE, pues impulsan el empleo decente y las mejores condiciones de vida para los identificados como grupos de interés en la organización responsable de los procesos productivos.

Pero una cooperativa, entendida como entidad de máximo funcionamiento colectivo, sin jerarquías innecesarias y que propugna esos valores y que además se especialice en el crédito y el ahorro, tiene la responsabilidad acentuada en la finanza solidaria. Es decir, en la democratización del acceso al financiamiento por parte de grupos de bajos recursos y los pequeños productores y el establecimiento de sistemas financieros que no sean propensos a crisis periódicas, en función de que no se transformen en parte del problema, incrementando el desempleo y la explotación de alto impacto negativo en los recursos agotables. Pero así, además debe contribuir con las demás premisas para el desarrollo con sostenibilidad.

Pero en procura de lograr un funcionamiento sostenible y por las características propias de las cooperativas Pizarro, García y López (2015), aseguran el valor de que las entidades cooperativas consideren para la consecución de los objetivos pretendidos: a) la solvencia, b) la estrategia y c) la dirección y gestión de riesgos (p. 106).

9. CONSIDERACIONES FINALES

Con relación al sujeto – objeto, la RSE busca reivindicar al sujeto dentro del contexto organizacional, a través de la búsqueda del cumplimiento creciente de los derechos humanos. El sujeto es un actor que debería servirse de la organización para su desarrollo integral.

La RSE, por su carácter expositivo, se orienta hacia una racionalidad instrumental. Si bien se busca el respeto hacia la diversidad, el foco lo coloca en una implicación unívoca racional, donde la organización se enfila por este rumbo. Aún en una norma como la ISO 26000, con un porcentaje tan alto de ambigüedad en sus disposiciones, este tipo de responsabilidad se basa en la lógica de la instrumentación de técnicas y procedimientos, previstos en una legislación determinada.

El método generalmente aplicado en materia de RSE, es el cuantitativo – estadístico, y, por tanto, en este sentido, los principios de la teoría organizacional le son plenamente aplicables. Sea en una estadística clásica o bayesiana, los estudios de la RSE, se inclinan hacia una postura cuantitativista de sus fenómenos.

Aunque con un carácter más humano, la RSE, busca la eficiencia, incluso en temas como el impacto social y la sustentabilidad. Se trata de lograr la eficiencia en la organización para que contribuya con el entorno y los seres humanos que participan en el desenvolvimiento del ente organizacional.

La RSE se basa en una organización que busca un equilibrio y orden, aun cuando se pueda enmarcar en las ESS. No plantea como posibilidad un estado anárquico, sino una búsqueda de la armonía entre sujeto y ente donde se desarrolla.

Los postulados de la RSE, se fundamentan básicamente en las organizaciones de carácter formal, y cuando mucho se extiende al informal. No atienden a la ambigüedad o la complejidad con fines explicativos. Busca técnicas y procedimientos que le permitan consolidarse en las prácticas de la sustentabilidad.

Se puede inferir entonces, que los estudios de la RSE, se enmarcan más en los temas de la teoría organizacional, en segundo término, en la administración, y en casi ningún aspecto bajo los estudios organizacionales.

10. REFERENCIAS

Aquino, M., Reficco, E. y Arroyo, J. (enero-febrero 2014). Perspectivas Sobre la Situación y Proyección de la Responsabilidad Social Empresarial Empresarial en América Latina. São Paulo, Brasil: Fundação Getulio Vargas, RAE - Revista de Administração de Empresas, vol. 54, núm. 1, pp. 10-11. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155129752002>.

Barba, A. (julio, 2016). Administración, Teoría de la Organización, Estudios Organizacionales. Video de YouTube. Canal de Eduardo Chávez Cruz. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=ZyqJPRIoxTw>.

Calvo, P. (julio-diciembre, 2014) Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. Distrito Federal, México: Universidad Panamericana, Tópicos, Revista de Filosofía, núm. 47, pp. 199-232. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323033019008>.

- García, J., & Bakaikoa, B. (2014). El papel de la economía social en la contratación pública del gobierno vasco entre 2010 y 2012. España: CIRIEC, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, pp. 207-232.
- Masís P., Gómez, I. y Arzadun, P. (abril, 2016). Iniciativas sociales, económicas y ambientales: su impacto en la opinión de la base asociativa de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Costa Rica. Valencia, España: CIRIEC, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 86, pp. 100-122. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17446072004>.
- Medina, C. (septiembre, 2010) Los Estudios Organizacionales entre la Unidad y la Fragmentación. Cinta de Moebio, núm. 38, pp. 91-109. Universidad de Chile: Santiago, Chile. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10114480003>.
- Pizarro, R., García, A. y Lópaz, A. (agosto, 2015). Asimetrías en las cooperativas de crédito españolas. Valencia, España: CIRIEC, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 84, pp. 101-131. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17442313004>.
- Rivas, L. (julio - diciembre, 2009). Evolución de la Teoría de la Organización. Universidad & Empresa, vol. 11, núm. 17, pp. 11-32. Universidad del Rosario: Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187214467001>.
- Rivas, L. (2010). Evolución de la teoría de la organización. En Revista Universidad & Empresa, Universidad del Rosario: España. Pp. 11-32.
- Rivas-Torres, F., Rondón de M., V. y Villasmil, M., Estudios organizacionales en Venezuela en el contexto de una identidad latinoamericana, pp.203-233. En Barrera, M. G., Quintero-Peña, J.W. & Rivas-Torres, F. E. (2021). Estudios Organizacionales I, Elementos Disruptivos de los Modelos. Clásicos de la Administración. Catálogo Editorial Politécnico Grancolombiano, 1(211), 1–211. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6485>.
- Sumoza, R. (enero-junio, 2014). Revisión Crítica de la ISO 26000 bajo el Marco Normativo Venezolano. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes, Revista Sapienza Organizacional. Año 1, No. 1, pp. 67-92.