

Artículos

El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque*
Julio César Contreras Manrique**

Este trabajo es un intento por recuperar, analizar y ponderar los beneficios, implicaciones y pertinencia de considerar a los partidos políticos (PP) como organizaciones, con el objeto de ampliar su conocimiento en y a través de dos de los campos del conocimiento directamente afectados por tal consideración: la ciencia política y los estudios organizacionales. Por una parte, la tradición del estudio organizacional de los PP desarrollada en el campo de los politólogos ha producido estudios de trascendencia tanto para las ciencias sociales –en general– como para los estudios organizacionales –en particular–; sin embargo, aun cuando en los estudios organizacionales se ha desarrollado un conocimiento más vasto y profundo de las organizaciones, el acercamiento de los politólogos a esta disciplina ha sido escaso. Por otra parte, los estudios organizacionales han mantenido en el olvido a los PP en tanto objeto de estudio. Tal lejanía disciplinaria y dicho olvido del objeto PP han redundado en la insipiente –y límites– de gran parte de los trabajos realizados sobre los PP en esta perspectiva organizacional. Ante este panorama, aquí se busca exhibir un poco de lo mucho que se puede obtener con el diálogo entre la ciencia política y los estudios organizacionales en torno a los PP para ampliar el conocimiento de éstos si son definidos como organizaciones y, consecuentemente, introducidos en el *zoo* organizacional.

Palabras clave: teoría de la organización, estudios organizacionales, análisis organizacional, perspectiva organizacional, ciencia política, organizaciones y partidos políticos.

* Profesor-investigador del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Correo electrónico: <ayuzabet@correo.azc.uam.mx>.

** Profesor-investigador del Programa de Estudios Políticos e Internacionales de El Colegio de San Luis, A. C. Correo electrónico: <contreras@colsan.edu.mx>.

Los autores agradecen los valiosos comentarios de los dictaminadores anónimos de este trabajo.

Introducción

En este trabajo se intenta analizar y ponderar los beneficios, implicaciones y pertinencia de la añeja concepción de considerar a los partidos políticos (PP) como organizaciones, con el fin de ampliar su conocimiento en dos áreas del saber social: la ciencia política y los estudios organizacionales. Para esto se requiere reflexionar sobre la necesidad y consecuencias de catalogar a los PP como organizaciones y las implicaciones disciplinarias de ello.

Esas reflexiones no pueden ser consideradas ociosas o banales pues, por un lado, catalogar a los PP como organizaciones evoca ciertos elementos, procesos, lugares y otras tantas representaciones con las cuales se identifica objetivamente a una organización y que podrían o deberían hacerse extensivas a aquéllos. Por otra parte, si se toman en cuenta algunas de las características de los PP, tales como el trabajo voluntario de sus integrantes, los bienes y servicios colectivos que proporcionan, sus variadas funciones sociales, los requisitos necesarios que deben cubrirse para cumplir con tales funciones, entre otras, se puede llegar a establecer que son una especie aparte del resto de las que ocupan el *zoológico de las organizaciones*.¹

En este sentido, hay dos cuestiones aparentemente encontradas: lo general y lo específico. En un primer momento es necesario conocer las

¹ El *zoológico de las organizaciones* (*organizational zoo*) es una metáfora utilizada por Charles Perrow para explicar el problema asociado a la diversidad de interpretaciones que los estudiosos de las organizaciones elaboran sobre éstas cuando recrean su campo de estudio: “Andamos a tientas alrededor de ese elefante que llamamos ‘la organización’ y obedientemente informamos sobre las verrugas, trompas, rodillas y colas, cada uno de nosotros está seguro de haber encontrado la naturaleza de la bestia. Peor aún, pues ni siquiera estamos mirando a la misma bestia. El jardín zoológico de los teóricos organizacionales está plagado de una variedad de especímenes descarriados” (Perrow, 1980: 259). En otras palabras, para Perrow la organización es como una bestia que ha sido caracterizada en función del interés y las concepciones teóricas de quien la estudia, pero ya que existen diversos tipos de bestias, no se ha logrado dar cuenta del *zoo organizacional*. De esta manera, no solamente no se ha descrito a la bestia entera, sino que además faltan muchas bestias por describir debido a que cada cual ha descrito la parte de la bestia que más le interesa y a la bestia que más le interesa. Así, lo importante de esta metáfora es que permite destacar el hecho de que los PP aún no han ingresado cabalmente al *zoo* de las organizaciones, por lo que los estudiosos de las organizaciones no han logrado *domesticar*—aunque sea parcialmente— a esta bestia llamada PP. Por ello, el interés de este trabajo radica precisamente en mostrar las virtudes y consecuencias disciplinarias que implica el traslado de los PP del campo de la ciencia política al campo de los estudios organizacionales, es decir, mostrar las virtudes e implicaciones disciplinarias de introducir plenamente al PP al *zoo* de las organizaciones.

características y propiedades básicas de la organización en tanto especie. Posteriormente se requiere establecer si el objeto de estudio ostenta dichas características y propiedades, y si posee algunas otras que lo hagan diferente del resto de las organizaciones. En otras palabras, afirmar que la población integrada por los PP constituye un tipo específico de organización equivale a expresar que éstos poseen las características que idealmente se reconocen como necesarias y suficientes para considerar que existe una organización, pero también significa que se han identificado en ellos ciertas características que los hacen diferentes del resto de las poblaciones de organizaciones ya diferenciadas y clasificadas.

Así pues, en este ensayo sólo se busca identificar las características de los PP que permitan introducirlos al *zoo* de las organizaciones; es decir, a la disciplina que ha tomado a las organizaciones como objeto de estudio de manera crítica: los estudios organizacionales, pero sin perder el bagaje teórico desarrollado en el campo del conocimiento en el que se ha privilegiado su estudio: la ciencia política. No obstante, vale la pena advertir que este acercamiento no debe ser interpretado como un complemento para el desarrollo de la ciencia política, sino como una proposición sobre el potencial que ofrece el conocimiento desarrollado en los estudios organizacionales para un objeto de interés supuestamente común: el partido político. Se trata, pues, de una propuesta de construcción conjunta que permita a los politólogos encontrar en los estudios organizacionales un conjunto de herramientas teórico-metodológicas para el análisis de los PP. Desde luego que para esto se hace necesaria la crítica constructiva.

Con el fin de desarrollar dicha propuesta, en el siguiente apartado se presenta un reconocimiento sintético de la tradición del estudio organizacional de los PP generado en la ciencia política, así como algunos de sus modelos de estudio y sus límites. Se destaca que, a pesar de la abundancia y trascendencia de los trabajos que se han realizado en esta tradición, su desarrollo aún es incipiente en lo referente a las posibilidades de explorar la complejidad organizacional de los PP, y que la mayoría de los resultados de estos trabajos se han visto limitados por no hacer un uso suficiente de herramientas teórico-metodológicas de corte organizacional que permitan plantear y ahondar en dicha complejidad.

Para trascender el conocimiento de sentido común y evitar la vacuidad en el discurso, en el tercer apartado se establece una definición formal del concepto *organización* con el objetivo de verificar en qué grado los PP se ciñen a ella y, de esta forma, determinar con conocimiento de

causa si pueden ser considerados como un objeto de los estudios organizacionales y si es válida la orientación de la tradición del estudio organizacional que sobre ellos se ha desarrollado en la ciencia política.

Posteriormente se presenta una apretada síntesis de las formas en las que la teoría de la organización y los estudios organizacionales se han aproximado a la noción de organización y han construido su propio zoológico. Con este antecedente, se introduce al PP en el *zoo* organizacional, destacando tanto lo complejo que resulta el estudio del PP si es considerado como organización, como las posibilidades de desarrollo de su estudio y las implicaciones que podrían generarse a partir de una perspectiva organizacional del mismo.

Finalmente, en el apartado de conclusiones se exponen algunas ideas relativas a las relaciones entre organización, PP, ciencia política y estudios organizacionales.

La tradición del estudio organizacional de los partidos políticos²

Antes de entrar en materia, es necesario subrayar que este ensayo no pretende ser único, puesto que en él se reconoce a toda una serie de estudiosos previos que por su trascendencia –tanto para la ciencia política como para los estudios organizacionales y las ciencias sociales en general– han contribuido a la construcción de una perspectiva de estudio organizacional de los PP que hoy en día puede ser tratada como una tradición. Como muestra del peso de esos estudiosos y del carácter seminal de sus trabajos, podemos citar a Weber (1992), Ostrogorski (1964), Michels (1996a y 1996b) y Duverger (1996).

La perspectiva organizacional en el estudio de los partidos políticos

Como toda tradición científica, el estudio organizacional de los PP también ha quedado expuesto a los cambios del propio objeto de estudio

² La mayor parte de este apartado se elaboró a partir de Contreras (2006), por lo cual en adelante se omiten las citas al documento original.

y a las tendencias de su análisis, a un grado tal que sus herederos han desarrollado y adaptado una serie de perspectivas de análisis y modelos explicativos o descriptivos con los cuales han tratado de interpretar de las funciones, relaciones, membresía, fases de organización, comportamiento, evolución, desarrollo y otras tantas características de los PP que les han llamado la atención. Por ejemplo, Schonfeld (1983) señala que existe una perspectiva dominante, la del funcionalismo,³ y él mismo propone una alternativa: la estructural.⁴

Pero por interesante que sea el trabajo de Schonfeld, no hay que perder de vista que esas perspectivas que señala son sólo dos entre otras que se pueden identificar con claridad en la literatura sobre los PP: la perspectiva de la acción racional (Schlesinger, 1965, 1975, 1984, 1985 y 1998); la modélica (Attali, 1974; Weakliem, 1995; Osborne, 1995); la de las élites (Michels, 1996a y 1996b); la histórica (Ostrogorsky, 1964; Fenoy, 1972; Weber, 1992; Caro, 1997; Molina, 2003; Mac Gregor, 1999 y 2003); la comportamentalista (Strom, 1990) y la organizacional (Schlesinger, 1965, 1975, 1984, 1985, 1986 y 1998; Sorauf, 1967; Fe-

³ Esencialmente, la perspectiva funcionalista consiste en enfocar el estudio de los PP sobre las funciones que se supone deben realizar dentro del sistema político. Como representantes de esta tendencia, Schonfeld expone a Rose (1967, en Schonfeld, 1983: 480-483), Lawson (1980, en Schonfeld, 1983: 483-485), King (1969, en Schonfeld, 1983: 485-488) y Barnes (1967, en Schonfeld, 1983: 490, 494). Adicionalmente, dentro de esta lista también se podría incluir a Katz (1990) con su trabajo sobre la función de *linkage* del partido, y parcialmente hasta al mismo Schonfeld, en tanto que acepta como una de las principales funciones de los PP la de reclutamiento y entrenamiento de élites gobernantes.

⁴ Atentando contra la riqueza de la propuesta de Schonfeld (1983) y simplificándola excesivamente, la alternativa estructural consiste en visualizar al PP como un escenario o conjunto de escenarios en los que hay actores que llevan a cabo diversas actividades. Perspectiva que, si se toma por su denominación de estructural y se asume la metáfora de los escenarios para la acción como la estructura que permite o inhibe la acción de los actores, posibilita incluir el trabajo de otros estudiosos, como los participantes en el texto de Katz y Mair (1995b) —incluidos ellos, por supuesto—, pues sólo basta con abrir el libro para y encontrarse con una relación de estatutos y cartas orgánicas formales de cada uno de los partidos estudiados, antecedentes por descripciones y explicaciones de los cambios estructurales registrados durante el periodo estudiado. Desde luego que si esta perspectiva se toma de esa manera tan amplia, los trabajos de Duverger (1996) y de Michels (1996a y 1996b) también cabrían en ella.

Siguiendo la idea del mismo Schonfeld sobre la perspectiva alternativa que llama estructural, la misma denominación de alternativa se puede aplicar a lo que aquí se viene llamando de manera amplia *perspectiva organizacional*. Y siguiendo su argumento sobre la tendencia funcionalista como la dominante en el campo, también se puede establecer que la perspectiva organizacional ha quedado dominada por aquella con todo y que la veamos aquí como una tradición cuyos frutos han quedado palpables tanto en la ciencia política como en la teoría de la organización, los estudios organizacionales y la ciencia social en general.

noy, 1972; Schwartz, 1990 y 1994; Michels, 1996a y 1996b; Panebianco, 1988 y 1995; Katz y Mair, 1995a y 1995b; Strom, 1990 y 1994; Ishiyama, 1999, entre otros).⁵

Entre esta diversidad de perspectivas de estudio de los PP, la que nos interesa destacar es la organizacional, que consiste, ante todo, en asumir que el PP es una organización y que debe ser estudiada como tal. Este reconocimiento ha influido sobremanera en algunos de los autores contemporáneos más importantes del campo y los ha conducido hasta la literatura especializada en el estudio de las organizaciones, donde han realizado esfuerzos pioneros de exploración para aplicar sus axiomas a los PP.

Los trabajos de esos estudiosos han contribuido a desarrollar y sedimentar la tradición del estudio organizacional de los PP iniciada por los clásicos. Así, tenemos una perspectiva/tradición centrada en cuestiones tales como las redes de relaciones que se establecen entre los actores partidistas (Schwartz, 1990 y 1994); las fases de organización del PP sobre las cuales se estructura el grueso de su actividad (Schlesinger, 1965, 1975, 1984, 1985 y 1998); los principales elementos —o caras— de la acción partidista (Sorauf, 1967); los determinantes personales, técnicos y sociales del dominio de los líderes sobre las masas del partido (Michels, 1996a y 1996b); la “armazón organizativa” del PP (Duverger, 1996); el desarrollo organizativo del PP⁶ (Ishiyama, 1999); la amalgama entre relaciones de poder, coaliciones y desarrollo organizacional que se gesta en el interior de los PP (Panebianco, 1995); sus estrategias de adaptación y desarrollo organizacional (Abal y Castiglioni, 1999; Alcántara, 2001; Alcántara

⁵ Es necesario aclarar que los autores y perspectivas citados sólo ejemplifican la diversidad mencionada, no la representan en su totalidad.

⁶ Los estudiosos del PP utilizan el término *desarrollo organizativo* para referirse al transcurso de la vida organizacional en el tiempo, por lo que dicho término puede ser equivalente del término *evolución organizativa*, es decir, la forma en que se desenvuelve la organización en el tiempo. En este sentido, el desarrollo organizativo no hace referencia al *desarrollo organizacional*, o sea, a la idea de intervención profesional que busca conducir de forma racional el cambio organizacional a través de estrategias planeadas, de la búsqueda de cambios en el comportamiento de los directivos y de la realización humana del resto de los integrantes de la organización. Así pues, los estudiosos de los PP no consideran la intervención racional de los miembros de la organización para la planeación e implementación del cambio organizacional. Para aquéllos, la organización cambia en el tiempo sin que se dé la acción planificada y consciente de los miembros de la organización —o de actores externos a ella—, es decir, el cambio organizacional surge de meras acciones encadenadas de manera casual y no coordinadas conforme a un plan previo. E incluso cuando los estudiosos de los PP utilizan el término desarrollo organizacional, no lo hacen en el mismo sentido que los estudiosos de las organizaciones. Para un acercamiento al tema del desarrollo organizacional, véase Margulies y Raia (1990).

y Freidenberg, 2001 y 2003); su relación con la sociedad civil y con el Estado (Katz y Mair, 1995a), entre otras.

En México, los trabajos de Reveles (1996 y 1999), Prud'homme (1997a y 1997b), Cansino (1998) e Ibarra (1990) son representativos de esta perspectiva/tradición. Así, por ejemplo, Reveles adopta el desarrollo teórico de Panebianco sobre el modelo originario, el modelo de institucionalización y el modelo de la consolidación de los PP para aplicarlo al Partido Acción Nacional (PAN) y al Partido Revolucionario Institucional (PRI), en tanto que Prud'homme lo aplica al Partido de la Revolución Democrática (PRD) y al PAN para analizar la toma de decisiones. Cansino hace lo mismo para el PAN, el PRI y el PRD, pero enfocándose en las luchas por la dirección de estos partidos y en su influencia en la transición democrática. Por su parte, Ibarra se ciñe al marco teórico de la armazón de los PP establecida por Duverger para estudiar al PRI.

Como se evidencia en la mayoría de los trabajos aquí citados, muchos autores son representativos de varias de las perspectivas identificadas antes, debido a que regularmente no se especializan en el estudio de una sola variable organizacional, dada la diversidad y profunda interrelación que hay entre éstas. Ello, como se analizará más adelante, no implica que dichas perspectivas aborden y muestren la complejidad inherente al análisis organizacional de los PP.

También es evidente, parafraseando a Schonfeld, que la perspectiva/tradición organizacional del estudio de los PP ha quedado relegada por el dominio de la perspectiva funcionalista y que, como perspectiva alternativa, se ha mantenido tan activa que se ha desarrollado y sedimentado hasta el grado en que ha incursionado en la teoría de la organización y en los estudios organizacionales. Más adelante veremos qué pueden ofrecer estas dos últimas disciplinas del campo de estudio de las organizaciones para incrementar el estudio de los PP.

Modelos para el estudio organizacional de los partidos políticos

Así como existe una buena cantidad de perspectivas para el estudio de los PP, los modelos construidos para analizarlos también son abundantes y abordan cuestiones tan variadas y disímiles que no sólo se torna difícil dar cuenta de todos ellos, sino que también resulta comprometido identificarlos dentro de clasificaciones coherentes y definitivas. En

la práctica, estos modelos funcionan de modo abstracto como tipos ideales que sirven de referencia para acercarse al objeto de estudio.⁷

Entre los principales autores que han propuesto modelos para estudiar a los PP se cuentan los que tratan de llevar a cabo estudios comparativos multinacionales dentro de la más pura tradición de la ciencia política.⁸ En cambio, los modelos de otros autores no han corrido con la misma suerte, ya sea porque sus elementos, conceptos o relaciones no han entrado en concordancia con los intereses de las perspectivas dominantes en el campo (Schonfeld, 1983 y 1991); porque no comulgan con los intereses de investigación o teorización de los estudiosos; porque, debido a su novedad, simplemente son desconocidos, o bien porque sus enfoques son considerados poco convencionales para el mismo campo de estudio.⁹

Dentro de esa diversidad y abundancia de modelos para el estudio de los PP y pese a que se ha mantenido bajo el dominio de la perspectiva funcionalista, la perspectiva organizacional ha logrado construir una buena cantidad de modelos propios. Tal construcción permite hablar –en una metáfora evolucionista– de modelos que van del primate organizacional hasta la sofisticación de la red de partido, es decir, desde el partido de cuadros y el partido de masas desarrollados por Duverger (1996) hasta el partido cártel desarrollado por Katz y Mair (1995a), pasando por eslabones como el partido *cacha todo* de Kirchheimer (1966, citado en Ishiyama, 1999: 89), el

⁷ El que tengan adeptos que los defienden y usan puede deberse tanto a su capacidad explicativa como a su grado de generalización. Desde luego que en esto también impacta el grado de adecuación (Popper, 1997: 167) que han tenido para representar al objeto de estudio en el contexto histórico en que fueron generados. Tal es el caso del trabajo de Duverger (1996) sobre los modelos de partido de cuadros y de partido de masas, con los cuales dio cuenta de la tendencia hacia el cambio estructural en la forma de organización institucional de la acción política en las sociedades industrializadas. La aceptación y aplicación del modelo duvergeriano fueron muy amplias entre los estudiosos de los PP durante un buen tiempo, hasta que se construyeron otros modelos de análisis que dieron mejor testimonio de los cambios organizacionales por los que transitaban los PP.

Hoy en día, dado el alto grado de isomorfismo entre los PP a partir de la más reciente ola democratizadora (Huntington, 1994: 32-36; Alcántara, 2001: 9), estos modelos son aplicados con mayor amplitud para PP del mismo tipo en diferentes países y regiones –como las de la Europa Oriental poscomunista (Ishiyama, 1999). Probablemente ésta ha sido la principal causa de su aceptación en la mayoría de las latitudes donde se han aplicado, es decir, su amplitud de aplicación con base en el isomorfismo organizacional (DiMaggio y Powell, 1983) dependiente de factores contextuales como, por ejemplo, la generalización del régimen de gobierno democrático.

⁸ A saber: Duverger (1996), Charlot (1991), Panebianco (1995), Alcántara (2001) y Katz y Mair (1995b).

⁹ En este último caso se pueden citar –sólo como ejemplo– los modelos del liderazgo empresarial en los PP de Strom (1994) y el modelo de la red de partido de Schwartz (1990 y 1994).

partido profesional-electoral de Panebianco (1995), el modelo de partido multinuclear de Schlesinger (1965, 1975, 1984 y 1985) y el modelo de la red de partido de Schwartz (1990 y 1994), entre otros.

Siguiendo a Ishiyama (1999) y tratando de desbrozar esa diversidad y abundancia de modelos para quedarnos con los más representativos de la tradición organizacional, tenemos los siguientes cinco: 1) el partido de cuadros y el partido de masas de Duverger (1996); 2) el partido *cacha todo* –*catch all party*– de Kirchheimer (1966; en Ishiyama, 1999: 89); 3) el partido profesional-electoral de Panebianco (1995); 4) el partido cártel de Katz y Mair (1995a), y 5) el partido de las tres caras de Sorau (1967).¹⁰ Para completar esta clasificación se pueden agregar los modelos de la red de partido de Schwartz (1990) y el de las fases de organización del PP de Schlesinger (1965).

A todos estos modelos se les han agregado algunas características del objeto de estudio, lo que ha dado lugar a modelos más complejos, como el que adiciona un subsistema burocrático (Alcántara y Freidenberg, 2001: 21) y el que combina los modelos de Sorau, Schlesinger, Schonfeld y Schwartz en una visión sistémica (Contreras, 2006). Pero poco se ha discutido sobre los supuestos organizacionales que los sustentan. En los siguientes apartados se presentan algunos aspectos teóricos al respecto.

El límite de la tradición organizacional

Una vez presentado, en términos muy generales, el avance de los trabajos de la tradición organizacional del estudio de los PP, es necesario señalar que casi todos provienen de especialistas de la ciencia política¹¹

¹⁰ La presentación de la clasificación de modelos de PP de Ishiyama (1999) no limita el reconocimiento hacia otras clasificaciones. Al respecto, Katz y Mair (1995a: 17) manejan cuatro diferentes modelos de partido: “el partido de élites o de cuadros, el partido de masas, el partido *cacha-todo* y hoy en día el partido cártel”, en tanto que Rivera (1995: 291) postula una tríada de modelos o sistemas de análisis: el oligárquico, el sistémico y el organizacional. Sin embargo, desde un punto de vista organizacional, la clasificación propuesta por Ishiyama (1999) se torna más pertinente que la clasificación de Katz y Mair (1995a) y que la de Rivera (1995) debido a que la primera posee una visión más inclusiva y amplia de los modelos organizacionales de partidos en un grado tal que es posible incluir otros; además, el abordaje organizacional que maneja Ishiyama sobre los PP de Europa del Este resulta más significativo para el presente trabajo en vista del objetivo de ahondar en las implicaciones de pensar al PP como organización.

¹¹ Tal vez el único trabajo que proviene netamente desde la teoría de la organización es el de Selznick (1952), en el que aborda las estrategias y tácticas del Partido Bolchevique. Por otro

que han buscado herramientas teóricas alternativas a las de su disciplina para explicarse a los PP en cuanto a su funcionamiento interno y su relación con el “medio pertinente” (Crozier y Friedberg, 1990: 135).

Tales trabajos constituyen formas alternativas a las dominantes en el campo de la ciencia política para explicar a los PP como organizaciones, pues su preocupación por plantear algunos de los factores que influyen en el funcionamiento interno de estas instituciones representa los intentos por introducirse en su análisis organizacional. Sin embargo, desde el punto de vista de los estudios organizacionales, estos trabajos son limitados en cuanto a sus alcances explicativos, por diversas razones. La principal, a nuestro juicio, es la escasa aplicación de las herramientas teórico-metodológicas que hasta ahora se han desarrollado para estudiar a las organizaciones.¹² Sus planteamientos son, en su mayoría, más implícitos que explícitos, puesto que no explican, en principio y a profundidad, por qué un PP puede ser considerado una organización en sentido amplio.¹³ En consecuencia, no se ha logrado plantear y mostrar la complejidad organizacional inherente al PP.

Por ello, resulta necesario comenzar a explicitar lo implícito, es decir, empezar a plantear de forma categórica por qué el PP es una organización, qué implicaciones tiene el que sea concebido como tal y, a partir de ahí, sugerir posibles agendas de investigación organizacional para su estudio.

lado, Schlesinger, por la orientación inicial de sus trabajos y de su acercamiento con teóricos de la talla de March (1965: 764-801), es un estudioso que queda, disciplinariamente hablando, entre la ciencia política y la teoría de la organización.

¹² A manera de ilustración se puede citar el caso de Duverger (1996), quien si bien logra establecer las categorías de enlace fuerte y enlace débil, no alcanza a plantear una explicación organizacional más amplia del PP. Pero si estas categorías propuestas por Duverger fueran trabajadas desde la perspectiva de las teorías de la ambigüedad organizativa (Cohen, March y Olsen, 1972; Cohen y March, 1986; March, 1994; Weick, 1976), podrían tener correspondencia con las nociones de acoplamiento estrecho y acoplamiento flojo de las unidades organizacionales, respectivamente. Este ejercicio permitiría avanzar teóricamente en la consideración del PP como un sistema flojamente acoplado en el que las acciones y decisiones efectuadas en algunas de sus unidades no afectan inmediata y decisivamente ni a otras unidades ni al sistema como un todo. En la práctica, la explicación de la supervivencia de algunos PP podría encontrar sustento en la tendencia que mantienen hacia el acoplamiento flojo.

¹³ Aunque son pocos, sí existen autores que han discutido explícitamente la pertinencia del estudio organizacional de los PP. Tal es el caso de Schlesinger (1984 y 1986), Sorauf (1967), Schonfeld (1991), Panebianco (1995) y Schwartz (1990); unos más, otros menos, pero lo han intentado. Los seguidores de algunos de ellos han dejado esta discusión en el olvido y se han limitado a seguir e implantar sus modelos de análisis. El resto de quienes trabajan el tema y a quienes les hace alguna resonancia tratar al PP como organización, solamente se han limitado a enunciarlo como tal en su discurso.

En otras palabras, la consecuencia teórica de concebir al PP como una organización sería plantear la necesidad y pertinencia de estudios organizacionales sobre él, cuestión ausente de casi toda la literatura acerca del tema. Lo que finalmente está en juego es la cuestión de qué significa o qué se debe entender por estudio organizacional de los PP, así como sus repercusiones en el establecimiento de la respectiva agenda de investigación. Así pues, en los siguientes dos apartados se abordan estos asuntos a la luz del desarrollo teórico de los estudios organizacionales.

El partido político como organización

En el apartado anterior se estableció que existe una tradición de estudio organizacional de los PP, dominada casi exclusivamente por la ciencia política, cuyo conocimiento sobre estas organizaciones se ha cristalizado en un cierto número de modelos de análisis; también se hizo referencia a sus límites y, sobre todo, a su poca profundidad en la indagación del fenómeno organizacional. A pesar de todo su conocimiento cristalizado, esta tradición aún no ha esclarecido suficientemente las características que hacen del PP una organización en una forma tal que valide lo apropiado de su discurso organizacional.

Este esclarecimiento es de la mayor importancia, pues si no se define un conocimiento común de lo que significa el PP como organización, todo el discurso que se genere en torno a ello será una vacuidad. Atendiendo el problema, en este apartado emplearemos una definición de organización para hacer el ejercicio de corroborar si el PP cumple con sus elementos formales. Si con este ejercicio encontramos que el PP reúne las características que la definición tomada postula como necesarias para identificar a una organización, entonces podremos decir con certeza que sí es tal. En caso contrario, el resultado obvio será que no es una organización, que no puede ser estudiado como tal y que, por lo tanto, no puede ser considerado como objeto de los estudios organizacionales.

Por razones de espacio y de método, hemos preferido utilizar una definición formalizada de lo que es una organización, ya que consideramos más fructífero establecer primero si el partido político se adapta o no a la definición de organización que discutir sus características espe-

cíficas como tal sin saber qué tanto se apega a la especie organización.¹⁴ Esta definición, tomada de Hall (1996: 33), es:

Una organización es una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad.¹⁵

Esta definición es bastante elaborada, a diferencia de otras que muestra el mismo autor, pero la preferimos debido a que contiene los elementos que otras incluyen de modo implícito, pero que sus autores no han explicitado. Así, permite ver si el PP cumple con los elementos que definiciones como ésta exigen para considerar un constructo social como organización. Si esto último se verifica, no habrá problema con aquellas definiciones mucho menos elaboradas o exigentes.

Ahora, tomemos dicha definición para confirmar, elemento por elemento, en qué medida se verifica lo anterior.

Una organización es...

... una colectividad porque es un “conjunto humano” (Lapassade, 1977: 249-250) cuyas individualidades “comparten objetivos primariamente comunes” (Scott, 2003: 28). Esto significa que al igual que todas las organizaciones, los PP son construidos y reconstruidos por seres humanos que se reúnen para realizar objetivos compartidos en tanto totalidad, tales como la conquista del cargo público, la defensa y promoción de intereses de grupo, clase o sexo y otros, en un contexto social determinado. La acción social enmarcada así se produce en razón de que idealmente sus integrantes se asumen y actúan como un cuerpo a partir de su ideología, principios de acción, estatutos, etcétera.

¹⁴ La experiencia de Schlesinger muestra que la búsqueda de las características organizacionales del PP puede conducir a conclusiones que si bien podrían resultar ciertas, no se aplican únicamente a ellos, ya que existen otras organizaciones con las mismas características de compensación indirecta de sus integrantes, que responden a un mercado y producen y ofrecen bienes colectivos (Schlesinger, 1984: 389). Antes de esto sería más prudente examinar si el PP cumple con el resto de las características señaladas en alguna o algunas de las definiciones de organización que se han construido. Las señaladas por Schlesinger son sólo tres entre varias otras.

¹⁵ Párrafo en cursivas en el original.

... **con una frontera relativamente identificable** porque la idea misma de colectividad, tratada en la perspectiva cultural-cognitiva (Scott, 2003: 188), supone no sólo la identificación entre los miembros de la misma de acuerdo con valores, sino también la diferenciación de aquéllos respecto de los que se encuentran en el entorno y que por tanto no comparten tales valores. Esta diferenciación representa las fronteras de la colectividad, es decir, de la organización. De lo contrario, la organización podría ser concebida como la extensión del ambiente o, a la inversa, el ambiente de la organización. En el caso de los PP, los integrantes que los conforman se pueden identificar entre sí por su ideología, su proyecto de nación, su religión, entre otros factores; a la vez, estos elementos de identificación funcionan como elementos de diferenciación relativos a su entorno. Así, por ejemplo, los PP de inclinación confesional marcan una frontera, desde el punto de vista religioso, respecto de aquéllos de inclinación liberal, pero también mantienen límites en relación con otras agrupaciones sociales que poseen fines diferentes a los de los PP.¹⁶

... **un orden normativo** porque toda colectividad estructurada con miras a la consecución de metas, objetivos e ideales preestablecidos requiere de un mínimo de normas que permitan dirigir, coordinar y controlar la acción y recursos de sus integrantes, con lo que da certidumbre a la consecución de dichas metas, objetivos e ideales. Como toda organización, los PP no están exentos del ejercicio de un orden normativo, pues gran parte del comportamiento y los recursos de sus integrantes son dirigidos, coordinados y controlados por estatutos formalmente establecidos; lo mismo sucede con las llamadas *reglas no escritas* de comportamiento partidista informal. De hecho, la visión de la dominación legal-racional se ha expandido desde otras organizaciones hasta los PP, tal y como lo pronosticara Weber en su obra póstuma, publicada en 1922, *Economía y sociedad* (1992).

... **niveles de autoridad**, pues en vista de que la consecución de los objetivos, metas e ideales de toda colectividad requiere un mínimo de cooperación y coordinación, y dado que los objetivos de los miembros que conforman las colectividades son diversos y en muchas ocasiones hasta contradictorios, es necesario el ejercicio de la autoridad para conseguir

¹⁶ No obstante, es necesario señalar que las fronteras de la organización son borrosas, difusas y ambiguas; en el caso de los PP, habría que encontrar la manera de interpretar el hecho de que el integrante de cierto partido puede ser al mismo tiempo miembro de una organización obrera, legislador en el Congreso y ocupar un cargo de dirección en el partido.

la cooperación y coordinación tendente a dicha consecución. En otras palabras, se requiere asignar a los puestos encargados de la dirección y gestión la autoridad necesaria y suficiente para que los individuos que los ocupan hagan suya la capacidad formal y legítima de mandar y ser obedecidos. No obstante, la eficacia del ejercicio de la autoridad depende del diseño y establecimiento de una estructura organizacional adecuada. Para el funcionamiento de los PP, como en toda estructura de dominación se han desarrollado niveles de autoridad destinados a habilitar a sus directivos con capacidades y recursos suficientes para facilitar la coordinación y promover la cooperación del resto de los integrantes. Por ello, en los PP se desagregan diversos cargos en distintos niveles jerárquicos, como los de presidente, directivos, coordinadores y delegados, entre otros.

... **sistemas de comunicaciones** porque el proceso de comunicación es inherente a toda acción social, incluida la que ocurre en las colectividades. En principio, para que más de dos individuos logren convertirse en una colectividad y el desarrollo de ésta sea viable, es necesaria la existencia de *circuitos de comunicación* que permitan intercambiar y generar un mínimo de conocimiento y entendimiento mutuo sobre sus objetivos y valores. Ya constituida la organización, dichos circuitos consisten en el establecimiento de líneas de comunicación adecuadas y pertinentes entre los individuos que ocupan los cargos, para transmitir y recibir órdenes, peticiones, deseos, planes, etcétera. Sin canales de comunicación debidamente establecidos, el funcionamiento de una organización se convertiría en una torre de Babel. De esta manera, al establecer un sistema de comunicaciones —o un sistema de significantes y significados—, los PP se han provisto de un marco de conocimiento e interpretación común que facilita el flujo de información que corre a través de cartas, memorandos, pláticas de pasillo, órdenes verbales, comunicados, etcétera.

... **y sistemas de coordinación de membresías** porque ya que las colectividades no existen sino a partir de seres humanos y su funcionamiento depende de las actividades *parcializadas* que éstos realizan, es necesario contar, además de la autoridad, con un conjunto de mecanismos de coordinación de dichas actividades para que produzcan los resultados a los que se desea llegar. Por lo general se considera que estos mecanismos son la adaptación mutua, la supervisión directa y la normalización de los procesos de trabajo, los resultados, las habilidades y las reglas (Mintzberg, 1995). Cuando dichos mecanismos son funcionales para los integrantes de la organización, éstos los estructuran de tal manera que de modo im-

perceptible se convierte en rutina. Así, la acción coordinada de los miles de integrantes de un PP es posible gracias a que han incorporado en su estructura tales mecanismos de coordinación; por ejemplo, es gracias a la normalización de las habilidades del liderazgo partidista que un político profesional logra dominar a las masas y a sus seguidores cercanos para que le apoyen en la conquista de un cargo (Contreras, 2006: 320-380) o, dada la importancia que tiene un proceso de selección de candidatos, en la mayoría de los PP se ha generado una normalización formal de este proceso al descomponerlo en pasos consecutivos que idealmente suavizan los conflictos potenciales.

... esta colectividad existe de manera continua porque su ciclo de vida trasciende el de los integrantes que la fundaron. Es tal la importancia de los fines y funciones de las organizaciones contemporáneas que, junto con su capacidad de adaptación a los cambios del ambiente, la mayoría de ellas son capaces de subsistir a través de largos periodos, abarcando varias generaciones de integrantes. No es gratuito que diversos estudiosos de las organizaciones consideren a la sociedad actual como una sociedad organizacional; los PP son un ejemplo concreto de esta existencia continua, así como de la importancia de las organizaciones en el mundo de hoy día. Para ilustrar esto, solamente hay que mirar el caso del PRI, que suma ya casi ocho décadas en el sistema político mexicano.

... en un ambiente porque debido a que sus integrantes interactúan de modo continuo con otros grupos, asociaciones, comunidades u organizaciones, no pueden ser concebidas como colectividades cerradas y autorreproducibles. De hecho, es mediante esta interacción que las organizaciones intercambian recursos –bajo la forma de insumos, productos, servicios, etcétera– que son necesarios para su supervivencia y para el cumplimiento de las funciones que le son asignadas socialmente. Sin un ambiente de donde obtener recursos y al cual ofrecer sus productos o servicios, las organizaciones difícilmente podrían sobrevivir. En ese sentido, los actuales PP existen dentro de un ambiente del cual extraen los recursos necesarios para cumplir con las diferentes actividades que esperan de ellos las demás colectividades de ese ambiente. El caso del reclutamiento de líderes que realizan los PP en el seno de organizaciones sindicales, empresariales, educativas y otras, ejemplifica su relación de aprovisionamiento de insumos con el ambiente. Por el lado de su relación de proveeduría de productos o servicios, un buen ejemplo es la labor de gestión de demandas comunitarias que realizan los líderes partidistas y que se puede ver mate-

realizada en logros como la pavimentación de un barrio o la construcción de un parque recreativo (Contreras, 2006: 192-195).

... *y se involucra en actividades*, es decir, en todas aquellas acciones que se consideran necesarias para el logro de las metas e ideales de la organización. En el PP la variedad de actividades es tan amplia que van desde pegar propaganda o emitir una convocatoria para la postulación de candidaturas, hasta planear un ejercicio presupuestal. Un conjunto de actividades puede dar como resultado un proceso como el de elección de candidatos para competir por cargos públicos. De hecho, son los procesos más que las actividades los que permiten contar con una visión general del funcionamiento de la organización, pues en ellos se definen los actores de mayor relevancia en la acción organizacional; asimismo, el mejoramiento del desempeño organizacional pasa más por la redefinición de los procesos que por la redefinición de las actividades.

... *que se relacionan por lo general con un conjunto de metas* porque las concepciones de fines deseados (Scott, 2003) son el factor en torno al cual se construye la colectividad y a partir del cual se establece su coordinación y cooperación. La diferencia entre las organizaciones y otro tipo de colectividades –como la familia– es el grado en el que las metas son enunciadas explícitamente y son conocidas por sus integrantes; es decir, el grado en que son formalizadas. En los PP, las metas se enuncian a través de estatutos y funcionan como un elemento de integración. En torno a ellas se integran los potenciales miembros de la colectividad y aceptan contribuir con sus acciones para alcanzar las metas establecidas formalmente.¹⁷ Asimilando esto a los PP, se puede apreciar que sus metas de acceder al poder político por medios pacíficos, atender algunos de los problemas públicos más importantes mediante ciertas políticas, contribuir al fortalecimiento del régimen de gobierno democrático y otras más, son explicitadas en sus estatutos, programas de acción y declaraciones de principios. Esta declaración explícita y legalmente estatuida los diferencia de otras colectividades, tales como ciertos movimientos políticos, pues si bien es verdad que éstos también ostentan determinadas metas que sirven como eje para estructurar las relaciones de sus integrantes, no es menos

¹⁷ Sin embargo, es necesario subrayar que las metas no siempre son precisas y claras; por el contrario, pueden ser múltiples, ambiguas y hasta contradictorias –debido a que la organización misma activa a la vez múltiples lógicas de acción–. Ello dificulta, por una parte, el establecimiento consensuado de las metas organizacionales, y por otra, la adhesión de los miembros de la organización a dichas metas.

cierto que entre sus metas declaradas está ausente la del acceso al poder político por medios pacíficos.

... las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad porque, por una parte, la incorporación y aceptación de colaboración de los miembros de la colectividad está mediada por el interés de obtener ciertos resultados, sean de estatus, materiales o simbólicos. Por otra parte, el mismo medio en el que está inmersa la colectividad demanda diversos resultados y con base en ellos se califica su legitimidad, eficacia y eficiencia. En virtud de esto, la organización busca y ostenta la realización de tales resultados. Así, del grado en que esos resultados se estimen individual, colectiva y socialmente como adecuados, dependerá tanto la permanencia de los miembros en la organización, como la aceptación y permanencia de la organización en su medio. En este aspecto de la definición, como en los anteriores, los PP también cumplen con ciertos resultados respecto de las actividades de sus integrantes. En lo individual, éstos buscan como objeto de su colaboración en la colectividad una serie de resultados que los beneficien a través de elevar su estatus, calidad de vida, recursos económicos y pertenencia social, entre otros. En lo común, los PP buscan la obtención de resultados que los fortalezcan como colectividad, tales como su posicionamiento como mayoría en el Congreso o en el electorado para aumentar su margen de negociación en el proceso legislativo o lograr la mayor aceptación posible para ganar una elección. Y en lo social, buscan satisfacer la demanda funcional de organizar el acceso al poder político, servir de vínculo entre la sociedad civil y el Estado, y promover la participación electoral y otros objetivos. Esos resultados no se pueden lograr si no se ejecutan las actividades necesarias para ello, y si éstas no se ven remuneradas de alguna manera con los resultados esperados, la colectividad política dejará de tener sentido tanto para sus miembros como para otras colectividades y la sociedad en general. Al respecto, cabe afirmar que de la efectividad de los resultados de las organizaciones depende no sólo el equilibrio organizacional sino, en gran medida, el equilibrio de la sociedad.

Después de haber realizado el ejercicio para conocer en qué grado los PP satisfacen los elementos con los que se define a una organización y hacer evidente, mediante algunos ejemplos sencillos, que sí satisfacen todos ellos de manera general, es posible afirmar con conocimiento de causa que los PP sí son organizaciones. En consecuencia, se puede considerar pertinente la concepción que se tiene de ellos en la tradición organiza-

cional desarrollada en la ciencia política; al mismo tiempo, pueden ser introducidos en el *zoo organizacional* para, en adelante, quedar por derecho propio como objeto de estudio dentro de la disciplina de los estudios organizacionales.

No obstante, es necesario señalar que aun cuando la definición utilizada aquí es de las más elaboradas, no alcanza a mostrar todas las dimensiones y lógicas de acción de la organización consideradas en el cuadro 1 y la figura 2 (ver anexo); por ejemplo, los arreglos estructurales, las relaciones de poder, la cultura e identidad organizacional, los procesos de aprendizaje, entre otros. En este apartado se trató básicamente de analizar y ejemplificar una definición de organización para hacer explícito si los PP pueden –y por qué pueden– ser considerados como una organización.

Finalmente, debido a que la definición utilizada es totalmente convencional desde el punto de vista de los estudios organizacionales, y con miras a un ejercicio posterior, consideramos conveniente caracterizar al PP como un constructo social más o menos difuso, dinámico y estructurado, donde los actores se desempeñan en diversos procesos con cierto grado de ambigüedad e incertidumbre que se relacionan con diversos –y muchas veces ambiguos– objetivos, los cuales –constructo social y actores– son influidos por múltiples marcos y lógicas de acción institucionales y humanas, y a su vez influyen sobre dichos marcos y lógicas de acción.¹⁸

El partido político en el *zoo* de las organizaciones: sus implicaciones

Una vez que se ha definido en términos generales al PP como organización y a partir de ello se ha establecido que, por derecho propio, es un objeto de los estudios organizacionales, enseguida se ofrece una breve perspectiva de esta disciplina que, al mismo tiempo que reclama a las organizaciones como su objeto de estudio, postula la complejidad de éstas. Esto contribuirá a que el lector comprenda mejor las implicaciones y posibilidades de estudio resultantes de introducir a los PP en el *zoo organizacional*. Para tal objetivo, el siguiente punto de este apartado plantea un conjunto de cuestiones que, con mayor elaboración, podrían ser tomadas como problemas

¹⁸ Por ejemplo, la económica, instrumental, tecnológica, política, social, sentimental, cultural, simbólica, psicológica, discursiva y metafórica.

de investigación para el estudio de los PP. El señalamiento de esas implicaciones tiene como fin mostrar que la vereda desbrozada en el segundo apartado de este ensayo para reconocer la perspectiva del análisis organizacional de los PP, aún es estrecha y apenas comienza. No se debe considerar como una exposición de problemas que, junto con la alta especialización disciplinaria que demandan los estudios organizacionales, frenen o frustren a los interesados en esta perspectiva de estudio de los PP; por el contrario, su finalidad es mostrar el camino que falta por recorrer.

Teoría de la organización y estudios organizacionales

De entrada, es preciso reconocer el carácter complejo del fenómeno organizacional. Y, por el desarrollo de sus herramientas teóricas, la vía más adecuada parece ser la revisión de los aportes conceptuales básicos que las disciplinas encargadas del estudio de las organizaciones han generado de manera crítica, es decir, la teoría de la organización y los estudios organizacionales. Debido a limitaciones de espacio para exponer en detalle el cúmulo de corrientes teóricas contenidas en el marco de cada una ellas, así como su evolución,¹⁹ en el cuadro 1, ubicado en el anexo, se presentan de manera sintetizada sus aspectos más relevantes. En dicho cuadro se puede ver que el estudio de las organizaciones se inicia a finales del siglo XIX con la teoría de la organización, la cual aglutina a un conjunto de corrientes teóricas²⁰ cuyos objetivos comprenden algunas de las múltiples aristas del fenómeno organizacional.²¹ Las discusiones que se han dado a partir de los aportes teóricos desarrollados por cada una de estas corrientes han permitido plantear el carácter complejo de la organización, es decir, que

¹⁹ Cabe aclarar aquí que la teoría de la organización y los estudios organizacionales, como todas las disciplinas, cuentan con un desarrollo específico, y que las formas de concebir e interpretar dicho desarrollo son diversas (Clegg, Hardy y Nord, 1996; Clegg y Dunkerley, 1980; Ibarra y Montaña, 1986 y 1992; Hatch, 1997; Mouzelis, 1975; Perrow, 1991; Pfeffer, 1992 y 2000; Reed, 1996; Silverman, 1975, entre otros).

²⁰ Al respecto, si bien la administración científica no puede ser considerada como una corriente teórica en sentido estricto, sin ella, el desarrollo de la teoría de la organización difícilmente hubiera sido posible, cuestión por la cual se le considera fundamental para la teoría de la organización.

²¹ Entre algunos de ellos se encuentran los procesos productivos, la estructura formal, la estructura informal, los procesos decisorios, la relación entre el contexto/ambiente y la estructura de la organización, y la influencia de la estructura organizacional en el comportamiento individual.

ésta no se conforma solamente por la suma de cada una de sus partes sino también por la mixtura que se da entre todas ellas (Rosa, 2002: 27).

En el cuadro se puede apreciar que el estudio de las organizaciones no se detiene en la teoría de la organización: después de una serie de críticas a esta disciplina por su sesgo positivista, funcionalista y pragmático (Zey-Ferrell, 1981), afloraron visiones, interpretaciones y explicaciones alternativas del fenómeno organizacional, que dieron pie a la emergencia de los estudios organizacionales.²² En general, esta disciplina se caracteriza por desarrollar visiones organizacionales que anteponen lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el

²² Es importante señalar que la distancia entre la teoría de la organización y los estudios organizacionales debe ser considerada más en términos generales que en términos radicales debido a que algunas corrientes (o subcorrientes) de los estudios organizacionales –como la ecología organizacional, la cultura corporativa, el análisis transcultural o el aprendizaje organizacional– mantienen la posición funcionalista/positivista o la orientación pragmática/utilitarista que en sus aspectos ontológicos, epistemológicos y metodológicos son criticadas por la teoría de la organización. Es más, algunos enfoques de los estudios organizacionales que recuperan la teoría de la organización de forma crítica mantienen ciertos vínculos teórico-metodológicos con ésta, como lo muestra la figura 1 (ver anexo).

Así, por ejemplo, el nuevo institucionalismo económico recupera aspectos teóricos de la escuela del comportamiento, como la noción de racionalidad limitada; el nuevo institucionalismo sociológico parte del supuesto teórico de la contingencia de que el *ambiente* determina la estructura organizacional, por lo que desarrolla –entre otras líneas de investigación– el estudio de las formas en que los *ambientes institucionales* influyen en las estructuras formales de las organizaciones; el aprendizaje organizacional recupera supuestos teóricos de las nuevas relaciones humanas, ya que entre las condiciones que permiten la generación de conocimiento/aprendizaje organizacional se cuentan el desarrollo integral del individuo y los esquemas de participación individual; la ecología organizacional comparte con el movimiento de la contingencia el supuesto teórico de que las organizaciones responden a los imperativos ambientales, y específicamente teoriza acerca de la forma como las poblaciones de organizaciones se adaptan a sus ambientes o desaparecen; la noción de organizaciones posmodernas se desarrolla, entre otros aspectos, a partir del análisis comparativo de las formas de organización tayloristas/burocráticas; el análisis transcultural, al igual que el movimiento de la contingencia, hace uso de metodologías cuantitativas basadas en estudios comparativos estadísticos; el análisis estratégico representa, en parte, la continuación del desarrollo teórico que Crozier (1974a y 1974b) inició en las llamadas teorías de la burocracia al pasar de la noción de forma de organización burocrática a la noción de sistema de acción concreto; las teorías de la ambigüedad organizativa y el nuevo institucionalismo político evolucionan a partir de los marcos teóricos desarrollados por Simon, March y Cyert (Simon, 1988; March y Simon, 1969; Cyert y March, 1963; March, 1989) en la escuela del comportamiento, al pasar de las nociones de racionalidad limitada en la toma de decisiones y lógica de la consecuencia (en la firma) a las nociones de ambigüedad e incertidumbre del proceso decisorio y lógica de lo apropiado (en universidades e instituciones políticas); la antropología de las organizaciones desarrolla el análisis interdisciplinario del ser humano al que las relaciones humanas dieron origen. No obstante estas coincidencias, resulta difícil vincular teóricamente a enfoques tales como el análisis posmoderno de las organizaciones o el psicoanálisis en las organizaciones con las corrientes de la teoría de la organización.

caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración (Rosa, 2002: 26 y 2004: 160).

Al igual que la teoría de la organización, los estudios organizacionales aglutinan un conjunto de corrientes de estudio cuyo objetivo es comprender alguna(s) de las múltiples aristas del fenómeno organizacional.²³ Por ello y por el vasto desarrollo de su bagaje teórico y crítico, estas corrientes permiten reconocer y delinear tanto el carácter realmente complejo de las organizaciones como el carácter complejo de los PP en tanto organizaciones, según se muestra en la figura 2 (ver anexo).

El partido político en el zoo organizacional. Algunas implicaciones y posibilidades de estudio

La interacción y mutua influencia de todos los elementos que se muestran en la figura 2 como convergentes en la organización, hacen de ésta un espacio complejo de múltiples dimensiones y lógicas de acción (Rosa, 2004: 162). En la misma figura, el PP aparece bajo los espacios de la complejidad y multidimensionalidad del *zoo organizacional*, y su consideración como organización obliga a reconocer esa complejidad y dimensionalidad múltiple inherente a todos los constructos socioculturales que puedan ser enmarcados bajo la concepción de “la organización”. A partir de lo anterior, resulta ineludible –y tal vez abrumador– reconocer que su estudio es una cuestión en extremo complicada.

Adicionalmente, la introducción del PP en el *zoo organizacional* revela que los enfoques teóricos expuestos en el cuadro 1 y en la figura 2, si bien le infunden una perspectiva organizacional, no logran plantear totalmente su complejidad inherente en tanto organización y, mucho menos, explicar de manera adecuada la naturaleza de dicha complejidad. En otras palabras, dada la complejidad inherente al planteamiento organizacional del PP, las propuestas teóricas expuestas en el segundo apartado de este

²³ Por ejemplo, cultura organizacional, identidad organizacional, relaciones de poder, ambigüedad organizativa, ambientes institucionales, isomorfismo institucional y procesos de institucionalización, entre otras.

ensayo se ven limitadas en comparación con el potencial que ofrece la perspectiva de los estudios organizacionales para su análisis.

De esta forma, las agendas de investigación organizacional del PP representadas por los espacios teóricos en la figura 2 aún están vacías porque, como ya se mencionó, ni siquiera se han planteado —de forma explícita— las cuestiones inherentes a esta perspectiva. En este sentido, resulta pertinente ejemplificar el potencial que la perspectiva organizacional ofrece al estudio de los PP con algunas de las siguientes cuestiones, que trascienden, con mucho, un riesgoso señalamiento sobre la mejor teoría organizacional para el estudio de los PP: ¿qué significa desempeño o efectividad organizacional en el contexto de los PP?; ¿cuáles son las lógicas de acción o tipos de racionalidades que mueven la acción organizada de los PP?; ¿cuál es la especificidad de los procesos decisorios de los PP en cada uno de sus diversos niveles jerárquicos?; ¿cómo formulan sus estrategias los PP?; ¿qué tan importantes son y cómo se llevan a cabo los procesos de transferencia organizacional en los PP?; ¿qué tan importantes son y cómo se llevan a cabo los procesos de aprendizaje e innovación organizacional en los PP?; ¿cómo se desarrollan los procesos de comunicación formal internos y externos en los PP?; ¿cuál es la importancia de los procesos de comunicación informal internos y externos en los PP?; ¿cuáles son los factores de cambio organizacional de los PP?; ¿cómo suceden los procesos de cambio organizacional en los PP?; ¿cuál es la influencia del clima organizacional en la conformación y desarrollo de los PP?; ¿cómo suceden los procesos de modernización organizacional de los PP?; ¿cómo logran los PP generar y mantener la lealtad de sus integrantes?; a diferencia de otro tipo de organizaciones, ¿cómo gestionan los PP sus recursos humanos?; ¿en qué consiste la especificidad de las formas de gestión de los PP?; ¿cómo se construye la estructura formal de los PP?; ¿cómo impacta la relación entre la estructura formal y la estructura informal en el desempeño de los PP?; ¿se puede hablar de tipos ideales estructurales en el campo de los PP?; ¿qué significa la flexibilidad organizacional de los PP?; ¿qué significa el ambiente organizacional para los PP?; ¿en qué medida el ambiente organizacional define la vida interna de los PP?; ¿de qué forma la acción interna de los PP influencia el ambiente en el que éstos se desarrollan?; ¿cómo se conforman los campos organizacionales de los PP?; ¿en qué medida se dan prácticas isomórficas entre los PP?; ¿cuál es la importancia de las relaciones de poder intra e interorganizacionales en el desarrollo y supervivencia de los PP?; ¿en qué consiste la especificidad de las prácticas disciplinarias de los PP?; ¿de qué forma el conflicto intra

e interorganizacional afecta el desempeño organizacional de los PP?; ¿son los PP instituciones de tipo agregativo o integrativo?; ¿cómo logran los PP institucionalizar sus prácticas cotidianas?; ¿cómo se construye la acción organizada al interior de los PP y entre ellos?; ¿qué papel desempeñan las formas discursivas y simbólicas en la cotidianidad de los PP?; ¿qué papel desempeña el lenguaje en la cotidianidad de los PP?; ¿cuáles son las metáforas organizacionales que pueden ayudar a entender la lógica de acción de los PP?; ¿cuáles son los espacios organizacionales con los que se identifican los miembros de los PP y cómo influye esto en su comportamiento?; ¿qué papel desempeñan las relaciones afectivas en la cotidianidad de los PP?; ¿qué significa cultura organizacional en el contexto de los PP y cómo se construye?; ¿qué significa identidad organizacional en el contexto de los PP y cómo se construye?; ¿qué papel desempeñan las relaciones de género en la cotidianidad de los PP?

Pero no hay que pasar por alto que tales cuestiones son sólo algunas de entre otras tantas que, con mayor elaboración, pueden ser tomadas como problemas de investigación sobre los PP bajo la perspectiva organizacional. Su variedad y número hablan de las amplias posibilidades que esta perspectiva ofrece al estudio de los PP más allá de la concepción que de ellos se tenga en el campo de la ciencia política.

Por ello, se torna pertinente e imperioso desarrollar el estudio del PP desde esta perspectiva, tomando en cuenta que, si como tradición de estudio dentro del campo de la ciencia política se ha cristalizado un importante cuerpo teórico sobre los PP, su relación con los estudios organizacionales habrá de potenciarla aún más en tanto que esta última disciplina cuenta con el instrumental teórico, metodológico, epistemológico y crítico más desarrollado para acceder al estudio de la complejidad organizacional inherente a los PP.

A manera de conclusiones

En el segundo apartado se estableció la existencia de una tradición de estudio de los PP que habita casi exclusivamente dentro del campo de la ciencia política y que ha cristalizado su conocimiento sobre estas organizaciones en diversos modelos de análisis. También se hizo referencia a los límites de esta tradición, sobre todo por su falta de profundidad en la indagación del fenómeno organizacional. Enseguida se dejó en claro que

el PP cumple con las características generales que postula una definición convencional de organización y que, en consecuencia, puede ser considerado como tal y, por ende, objeto de los estudios organizacionales. Más adelante se buscó inscribir al PP dentro del *zoo organizacional* para mostrar tanto sus implicaciones como la riqueza potencial que la disciplina de los estudios organizacionales ofrece para su estudio mediante un conjunto de cuestiones que –con mayor elaboración– pueden ser tomadas como posibles problemas de investigación. Como consecuencia de todo ello, resulta pertinente destacar aquí la necesidad de que la tradición del estudio organizacional de los PP –desarrollada casi exclusivamente en el campo de la ciencia política– abreve con mayor profundidad en los estudios organizacionales para incrementar el desarrollo del conocimiento hasta ahora cristalizado y generar innovaciones al respecto.

Sobre la base de lo anterior y una vez que se ha establecido que los PP cumplen con las características de la especie llamada organización y que las propiedades que los diferencian de los otros miembros de la misma especie o que los emparentan con algunos de ellos pueden ser vistas con las diversas herramientas teóricas y disciplinarias con que se ha estudiado a la especie organizacional, es posible apreciar toda una gama de colores a partir de la luz original con la que se miraba antes a los PP desde la ciencia política y que, de pronto, éstos se transforman en una especie de camaleón organizacional que cambia de color según varía el pigmento de la teoría con la que los aprecia el observador.

Estos colores teóricos y disciplinarios parecen dificultar la tarea de establecer una taxonomía organizacional de los PP en cuanto a su clase; es decir, determinar su tipo organizacional. La tarea se hace más difícil si se considera a los PP como organizaciones que han evolucionado constantemente y que no han dejado de hacerlo siguiendo el afán de sus integrantes por adecuarlos a los cambios de su ambiente. En este sentido, los PP, como todos los constructos culturales de su especie, son en sí mismos camaleones que se han adecuado a los cambios del ambiente para sobrevivir. Y como ha sucedido con casi todas las organizaciones, han despertado las inquietudes de las diversas disciplinas y ciencias de lo social (y de algunas disciplinas de las ciencias duras, como la modelización de sistemas complejos) interesadas en sus funciones, procesos, estructuras, ciclo de vida, etcétera.

En nuestro caso, nos hemos limitado a exponer los cristales teóricos, conceptuales y disciplinarios con los que se puede mirar a los PP para

tratarlos como una especie más del *zoo* de las organizaciones. De esta manera, a las perspectivas de la sociología política, antropología política, ciencia política, modelización computacional, género, etcétera, se les puede adicionar de manera válida la de los estudios organizacionales en una fructífera coexistencia alrededor de ellos.

En consecuencia, en este trabajo esbozamos, a manera de preguntas/problemas, algunas de las implicaciones de estudiar a los PP desde una perspectiva organizacional, pero no las resolvemos. En este sentido, el ensayo –al igual que la perspectiva organizacional de los PP en la ciencia política– esta inacabado. Por ello, únicamente lo dejamos como un llamado al diálogo entre disciplinas.

Bibliografía

Abal Medina, Juan y Franco M. Castiglioni

1999 “Crisis, transformación y nuevos partidos. Los casos de FG/Frepaso y Forza Italia en perspectiva comparada”, en *Metapolítica*, vol. 3, núm. 10, pp. 313-332.

Alcántara Saez, Manuel

2001 *El origen de los partidos políticos en América Latina*, Working Paper, núm. 187, Barcelona, Institut de Ciències Polítiques i Socials/Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <<http://www.icps.es/publicacions.asp?tipo=0>> [acceso: noviembre de 2007].

Alcántara Saez Manuel y Flavia Freidenberg

2001 “Introducción. Los partidos como organizaciones en la literatura politológica”, en Manuel Alcántara Saez y Flavia Freidenberg (coords.), *Partidos políticos de América Latina. Centroamérica, México y República Dominicana*, España, Universidad de Salamanca, pp. 11-15.

2003 “Introducción. Los partidos como organizaciones en la literatura politológica”, en Manuel Alcántara Saez y Flavia Freidenberg (coords.), *Partidos políticos de América Latina. Centroamérica, México y República Dominicana*, México, FCE/Instituto Federal Electoral, pp. 11-15.

Allaire Yvan y Michael E. Firsirotu

1992 “Teorías sobre cultura organizacional”, en Harry Abarbanel, Yvan Allaire, Michael E. Firsirotu, B. Hobbs, R. Poupary y J. Simard, *Cultura organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*, Bogotá, Legis.

Alvesson, Mats

1993 *Cultural perspectives an organizations*, Cambridge, Cambridge University Press.

Alvesson, Mats y Per Olof Berg

1992 *Corporate culture and organizational symbolism*, Berlín, De Gruyter.

Argyris, Chris

1965 *Personality and organization. The conflict between system and the individual*, Tokio, Harper & Row/John Weatherhill.

1975 “The impact of the formal organization upon the individual”, en Derek S. Pugh, *Organization theory*, Londres, Penguin Books, pp. 261-278.

2001 “El campo en evolución del aprendizaje organizacional”, en Chris Argyris, *Sobre el aprendizaje organizacional*, México, Oxford University Press, pp. 1-22.

Argyris, Chris y Donald A. Schön

1978 *Organizational learning: a theory of action perspective*, Reading, Massachusetts, Addison-Wesley.

Attali, Jacques

1974 *Los modelos políticos*, España, Labor.

Aubert, Nicole y Vicent de Gaulejac

1991 *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Barcelona, Paidós.

Berggren, Christian

1994 “NUMMI vs. Uddevalla”, en *Sloan Management Review*, invierno, pp. 37-49.

Blackler Frank

1995 “Knowledge, knowledge work and organizations: an overview and interpretation”, en *Organization Studies*, vol. 16, núm. 6, pp. 1021-1046.

Blau, Peter M.

1969 *The dynamics of bureaucracy. A study of interpersonal relations in two government agencies*, Chicago, University of Chicago Press.

- Burns, Tom y George Macpherson Stalker
1994 *The management of innovation*, Gran Bretaña, Oxford University Press.
- Cansino, César
1998 “Crisis de partidos y cambios en el sistema de partidos: 1985-1997”, en César Cansino (coord.), *Después del PRI. Las elecciones de 1997 y los escenarios de la transición en México*, México, Cepcom, pp. 47-74.
- Caro Cancela, Diego
1997 “Implantación territorial y modernización organizativa del PSOE en la Andalucía de la Segunda República (1931)”, en Salvador Corner (coord.), *Democracia, elecciones y modernización en Europa. Siglos XIX y XX*, Madrid, Cátedra, pp. 449-464.
- Chanlat, Alain
1995 “Carta a Richard Déry: el Occidente, enfermo de sus dirigentes”, en *Cuadernos de Administración*, núm. 20, pp. 15-41.
- Chanlat, Jean François
1990 *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Montreal, Les Presses de l'Université Laval/Eska.
1994 “Hacia una antropología de la organización”, en *Gestión y Política Pública*, vol. III, núm. 2, segundo semestre, pp. 317-364.
1998 *Sciences sociales et management. Plaidoyer pour une anthropologie générale*, Montreal, Les Presses de l'Université Laval/Eska.
- Charlot, Jean
1991 *Los partidos políticos*, México, Hispánicas.
- Clarke, Thomas y Stewart Clegg
1998 *Changing paradigms. The transformation of management knowledge for the 21st century*, Londres, Harper Collins Business.
- Clegg, Stewart R.
1979 *The theory of power and organization*, Londres, Routledge & Kegan Paul.
1990a *Modern organizations. Organization studies in the postmodern world*, Londres, Sage.
1990b *Frameworks of power*, Londres, Sage.
- Clegg, Stewart R. y David Dunkerley
1980 *Organization, class and control*, Londres, Routledge & Kegan Paul.

- Clegg, Stewart R. y Cynthia Hardy
1996 "Some dare call it power", en Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of organization studies*, Londres, Sage, pp. 622-641.
- Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord
1996 *Handbook of organization studies*, Londres, Sage.
- Cohen, Michael D. y James G. March
1986 *Leadership and ambiguity. The American college president*, 2ª ed., Boston, Harvard Business School Press.
- Cohen, Michael D., James G. March y Johan P. Olsen
1972 "A garbage can model of organizational choice", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, núm. 1, pp. 1-25.
- Cooper, Robert y Gibson Burrell
1988 "Modernism, postmodernism and organizational analysis", en *Organization Studies*, vol. 9, núm. 1, pp. 91-112.
- Contreras Manrique, Julio César
2006 "Estructura y acción concreta en organizaciones de partido político. Un estudio de caso en el Partido Revolucionario Institucional (PRI)", tesis de doctorado en Estudios Organizacionales, México, UAM-Iztapalapa, División de CSH, Departamento de Economía, Posgrado en Estudios Organizacionales.
- Coriat, Benjamín
1998 *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México, Siglo XXI.
- Crozier, Michel
1974a *El fenómeno burocrático*, t. 1, Buenos Aires, Amorrortu.
1974b *El fenómeno burocrático*, t. 2, Buenos Aires, Amorrortu.
- Crozier, Michel y Erhard Friedberg
1990 *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Alianza.
- Cyert, Richard M. y James G. March
1963 *A behavioral theory of the firm*, Nueva Jersey, Prentice Hall Inc.
- Czarniawska-Jeorges, Barbara
1992 *Exploring complex organizations, A cultural perspective*, Newbury Park, California, Sage.
- Deal, Terréense E. y Allan A. Kennedy
1985 *Culturas corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional*, México, Fondo Educativo Interamericano.

- Denison, Daniel R.
1990 *Cultura corporativa y productividad organizacional*, Colombia, Legis.
- Desmarez, Pierre
1986 “La sociología industrial, heredera de la termodinámica del equilibrio”, en Eduardo Ibarra Colado y Luis Montañó Hirose (comps.), *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*, México, UAM-Iztapalapa, pp. 27-38.
- DiMaggio, Paul J. y Walter Powell
1983 “The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields”, en *American Sociological Review*, vol. 48, núm. 2, pp. 147-160.
- Dodgson, Mark
1993 “Organizational learning: a review of some literatures”, en *Organization Studies*, vol. 14, núm. 3, pp. 375-394.
- Dufour, Maurice
1995 “Síntesis”, en *Cuadernos de Administración*, núm. 20, pp. 43-65.
- Duverger, Maurice
1996 *Los partidos políticos*, México, FCE.
- Enriquez, Eugéne
2000 *L'organisation en analyse*, París, Presses Universitaires de France.
- Fayol, Henri
1961 *Administración industrial y general*, México, Herrero Hermanos.
- Fenoy, Gérard
1972 “Le Parti Révolutionnaire Institutionnel du Mexique. Histoire et organisation”, en *Problemes d’Amérique Latine*, vol. XXIII (Mexique), *Notes et études documentaires*, núms. 3884-3885, París, La documentation française, pp. 67-78.
- Friedberg, Erhard
1997 *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l’action organisée*, París, Éditions du Seuil.
- Frost, Peter J., Larry F. Moore, Meryl Reis Louis, Craig Lundberg y Joanne Martin
1989 *Organizational culture*, Newbury Park, California, Sage.
- Frost, Peter J., Larry F. Moore, Meryl Reis Louis, Craig Lundberg y Joanne Martin (eds.)
1991 *Reframing organizational culture*, Newbury Park, California, Sage.

Gouldner, Alvin W.

1964 *Patterns of industrial bureaucracy*, Nueva York, The Free Press.
Hall, Richard

1996 *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*, México, Prentice Hall.

Hannan, Michael T. y John Freeman

1977 "The population ecology of organizations", en *The American Journal of Sociology*, vol. 28, núm. 5, pp. 929-964.

Hardy, Cynthia (ed.)

1995 *Power and politics in organizations*, Gran Bretaña, Dartmouth.

Hatch, Mary Jo

1997 *Organization theory. Modern, symbolic and postmodern perspectives*, Nueva York, Oxford University Press.

Herzberg, Frederick

1966 *Work and the nature of man*, Nueva York, Thomas Y. Crowell Company.

Heydebrand, Wolf

1989 "New organizational forms", en *Work and Occupations*, vol. 16, núm. 3, agosto, pp. 323-357.

Heyl, Barbara S.

1986 "The Harvard 'Pareto Circle'", en Eduardo Ibarra Colado y Luis Montaña Hirose (comps.), *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*, México, UAM-Iztapalapa, pp. 17-26.

Hickson, D.J., C.R. Hinings, C.A. Lee, R.E. Schneck y J.M. Pennings

1971 "A strategic contingencies theory of interorganizational power", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 16, núm. 2, pp. 216-229.

Hickson, D.J., C.R. Hinings, J.M. Pennings y R.E. Schneck

1974 "Structural conditions of intraorganizational power", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, núm.1, pp. 22-44.

Hofstede, Geert

1984 *Culture's consequences: international differences in work-related values*, Newbury Park, California, Sage.

1997 *Cultures and organizations. Software of the mind*, Nueva York, McGraw-Hill.

Huber, George P.

1991 "Organizational learning. The contributing processes and the literatures", en *Organization Science*, vol. 2, núm.1, pp. 88-115.

Huntington, Samuel P.

1994 *La tercera ola. La democratización a finales del siglo XX*, Barcelona, Paidós.

Ibarra Colado, Eduardo y Luis Montaña Hirose

1986 “Teoría de la organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas”, en Eduardo Ibarra Colado y Luis Montaña Hirose (comps.), *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*, México, UAM-Iztapalapa, pp. vii-xxvi.

1992 *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*, México, Trillas.

Ibarra Palafox, Francisco A.

1990 “Estructura del Partido Nacional Revolucionario”, en *El proyecto histórico del PNR. Tres ensayos*, México, El Día/Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales-Partido Revolucionario Institucional, pp. 125-172.

Ishiyama, John T.

1999 “The communist successor parties and party organizational development in post-communist politics”, en *Political Research Quarterly*, vol. 52, núm. 1, pp. 87-112.

Jepperson, Ronlad L.

2001 “Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo”, en Walter Powell y Paul DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 193-215.

Katz, Richard S.

1990 “Party as linkage: a vestigial function?”, en *European Journal of Political Research*, vol. 18, núm. 1, pp. 143-161.

Katz, Richard S. y Peter Mair

1995a “Changing models of party organization and party democracy. The emergence of the cartel party”, en *Party Politics*, vol. 1, núm. 1, pp. 5-28.

1995b *Party organizations. A data handbook on party organizations in Western democracies, 1960-9*, Gran Bretaña, Sage.

Lapassade, Georges

1977 *Grupos, organizaciones e instituciones. La transformación de la burocracia*, Barcelona, Granica.

Lawrence, Paul R. y Jay W. Lorsch

1973 *Organización y ambiente*, Barcelona, Labor.

- Levitt, Barbara y James G. March
1996 “Organizational learning”, en Michael D. Cohen y Lee S. Sproull (eds.), *Organizational learning*, Thousand Oaks, California, Sage, pp. 516-540.
- Likert, Rensis
1961 *New patterns of management*, Tokio, McGraw-Hill/Kogakusha Company.
- Luhmann, Niklas
1995 *Poder*, España, Anthropos.
- Mac Gregor Campuzano, Javier
1999 “Orden y justicia: el Partido Fascista Mexicano, 1922-1923”, en *Signos Históricos*, vol. I, núm. 1, pp. 150-180 [México, UAM-Iztapalapa/Plaza y Valdés].
2003 “Bandera Roja: órgano comunista de información político electoral, 1934”, en *Signos Históricos*, vol. I, núm. 9, pp. 101-122 [México, UAM-Iztapalapa/Plaza y Valdés].
- March, James G.
1965 *Handbook of organizations*, Chicago, Rand McNally & Company.
1989 “The business firm as a political coalition”, en James G. March, *Decisions and organizations*, Nueva York, Blackwell, pp. 101-115.
1994 “Ambiguity and interpretation”, en James G. March, *A primer on decision making*, Nueva York, The Free Press, pp. 175-219.
- March, James G. y Johan P. Olsen
1997 *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, México, FCE/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Universidad Autónoma de Sinaloa.
- March, James G. y Herbert A. Simon
1969 *Teoría de la organización*, Barcelona, Ariel.
- Margulies, Newton y Anthony P. Raia
1990 *Desarrollo organizacional. Valores, proceso y tecnología*, México, Diana.
- Martin, Joanne
1992 *Cultures in organizations. Three perspectives*, Nueva York, Oxford University Press.

Maslow, Abraham H.

1970 *Motivation and personality*, Nueva York, Harper & Row Publishers.

Mayo, Elton

1972 *Problemas humanos de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión.

1977 *Problemas sociales de una civilización industrial*, Buenos Aires, Nueva Visión.

McGregor, Douglas

1972 *El aspecto humano de las empresas*, México, Diana, pp. 43-66.

Merton, Robert K.

1984 “Estructura burocrática y personalidad”, en *Teoría y estructuras sociales*, México, FCE, pp. 275-286.

Meyer, John W. y Brian Rowan

1977 “Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony”, en *The American Journal of Sociology*, vol. 83, núm. 2, pp. 340-363.

Michels, Robert

1996a *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, vol. 1, Argentina, Amorrortu.

1996b *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*, vol. II, Argentina, Amorrortu.

Mintzberg, Henry

1991 *Mintzberg y la dirección*, España, Díaz de Santos.

1992 *El poder en la organización*, Barcelona, Ariel.

1995 *La estructuración de las organizaciones*, Barcelona, Ariel.

Molina Jiménez, Iván

2003 “De la ilegalización a la inserción política. El Partido Comunista de Costa Rica y la elección municipal de 1932”, en *Vetas*, año V, núm. 15, septiembre-diciembre, pp. 87-109 [México, El Colegio de San Luis].

Mouzelis, Nicos P.

1975 *Organización y burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*, Barcelona, Península.

Nonaka, Ikujiro y Hirotaka Takeuchi

1999 *La organización creadora de conocimiento*, México, Oxford University Press.

North, Douglass C.

1993 *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, México, FCE.

Osborne, Martin J.

1995 “Spatial models of political competition under plurality rule: a survey of some explanations of the number of candidates and the positions they take”, en *The Canadian Journal of Economics*, vol. 28, núm. 2, pp. 261-301.

Ostrogorski, M.

1964 *Democracy and the organization of political parties*, vol. 1, Inglaterra, Anchor Books.

Pagès, Max, Michel Bonetti, Vicent de Gaulejac y Daniel Descendre

1979 *L'emprise de l'organisation*, París, Presses Universitaires de France.

Panebianco, Angelo

1988 “The Italian radicals: new wine in an old bootle”, en Kay Lawson y Peter H. Merkl (eds.), *When parties fail. Emerging alternative organizations*, Princeton, Princeton University Press, pp. 111-136.

1995 *Modelos de partido. Organización y poder en los partidos políticos*, Madrid, Alianza.

Perrow, Charles

1980 “‘Zoo Story’ or ‘Life in the Organizational Sandpit’”, en Graeme Salaman y Kenneth Thompson (eds.), *Control and ideology in organizations*, Stratford, The Open University Press, pp. 259-277.

1991 *Sociología de las organizaciones*, Madrid, McGraw-Hill Interamericana de España.

Peters, Guy B.

2003 *El nuevo institucionalismo. Teoría institucional en ciencia política*, Barcelona, Gedisa.

Peters, Thomas J. y Robert H. Waterman

1984 *En busca de la excelencia*, México, Lasser Press.

Pfeffer, Jeffrey

1992 *Organizaciones y teoría de las organizaciones*, México, FCE.

1993 *El poder en las organizaciones. Política e influencia en una empresa*, México, McGraw Hill.

2000 *Nuevos rumbos de la teoría de la organización*, México, Oxford University Press.

- Pfeffer, Jeffrey y Gerald R. Salancik
1977 "Who gets power-and how they hold on to it: a strategic contingency model power", en *Organizational Dynamics*, vol. 5, núm. 3, pp. 3-21.
1997 "The design and management of externally controlled organizations", en Derek S. Pugh (ed.), *Organization theory*, Londres, Penguin Books, pp. 130-161.
- Poole, Marshall S. y Andrew Van de Ven
1995 "Explaining development and change in organizations", en *Academy of Management Review*, vol. 20, núm. 3, pp. 510-540.
- Popper, Karl
1997 *El mito del marco común. En defensa de la ciencia y de la racionalidad*, Barcelona, Paidós.
- Powell, Walter y Paul DiMaggio (comps.)
2001 *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Universidad Autónoma del Estado de México.
- Pries, Ludger
1995 *La reestructuración productiva como modernización reflexiva. Análisis empírico y reflexiones teóricas sobre la "sociedad de riesgo"*, México, UAM-Iztapalapa, Colección CSH.
- Prud'homme, Jean-François
1997a "The National Action Party's (PAN). Organization life and strategic decisions", México, División de Estudios Políticos-CIDE, Documento de Trabajo núm. 59.
1997b "El PRD: su vida interna y sus elecciones estratégicas", México, División de Estudios Políticos-CIDE, Documento de Trabajo núm. 39.
- Pugh, Derek S.
1997 "Does context determine form?", en *Organization theory*, Londres, Penguin Books, pp. 16-35.
- Pugh, Derek S., David J. Hickson, R. Hinings y C. Turner
1968 "Dimensions of organization structure", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 13, núm. 1, pp. 65-105.
1969 "The context of organization structures", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 14, núm. 1, pp. 91-114.

Reed, Michael I.

1993 "Organizations and modernity: continuity and discontinuity in organization theory", en J. Hassard y M. Parker (eds.), *Post-modernism and organizations*, Londres, Sage, pp.63-182.

1996 "Organizational theorizing: a historically contested terrain", en Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of organization studies*, Londres, Sage, pp. 31-56.

Reveles Vázquez, Francisco

1996 "El proceso de institucionalización organizacional del Partido Acción Nacional (1984-1995)", tesis de doctorado en Ciencia Política, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

1999 "Una revisión del 'modelo Panebianco' a partir de un caso excepcional: el Partido Revolucionario Institucional", documento de trabajo, México, Conacyt.

Rivera, José M.

1995 "Intereses, organización y acción colectiva", en Jorge Benedicto y María L. Morán (eds.), *Sociedad y política. Temas de sociología política*, Madrid, Alianza, pp. 269-298.

Roethlisberger, F.J. y W.J. Dickson

1966 *Management and the worker*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, cap. XXIV, pp. 551-568.

Rosa Alburquerque, Ayuzabet de la

2002 "Teoría de la organización y nuevo institucionalismo en el análisis organizacional", en *Administración y Organizaciones*, año 4, núm. 8, pp. 13-44.

2004 "Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización", en *Iztapalapa*, año 25, núm. 56, pp. 129-174.

Sainsaulieu, Renaud, I. Francfort, F. Osty y M. Uhalde

1995 *Les mondes sociaux de l'entreprise*, París, Desclée de Brouwer.

Schein, Edgar H.

1997 *Organizational culture and leadership*, 2ª ed., San Francisco, Jossey-Bass.

Schlesinger, Joseph A.

1965 "Political party organization", en James C. March, *Handbook of organizations*, Chicago, Rand McNally & Company, pp. 764-801.

- 1975 "The primary goals of political parties: a clarification of positive theory", en *The American Political Science Review*, vol. 69, núm. 3, pp. 840-849.
- 1984 "On the theory of party organization", en *The Journal of Politics*, vol. 46, núm. 2, pp. 369-400.
- 1985 "The new American political party", en *The American Political Science Review*, vol. 79, núm. 4, pp. 1152-1169.
- 1986 "Conceptual approaches to political parties", en *PS*, vol. 19, núm. 4, pp. 860-862.
- 1998 *Political parties and the winning of office*, Ann Arbor, Michigan, The University of Michigan Press.
- Schonberger, Richard J.
- 1988 *Técnicas japonesas de fabricación*, México, Limusa.
- Schonfeld, William R.
- 1983 "Political parties: the functional approach and the structural alternative", en *Comparative Politics*, vol. 15, núm. 4, pp. 477-499.
- 1991 "Les partis politiques. Que sont-ils et comment les étudier?", en Ives Meny (coord.), *Idéologies partis politiques et groupes sociaux*, París, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, pp. 267-283.
- Schwartz, Mildred A.
- 1990 *The party network. The robust organization of Illinois republicans*, Madison, University of Wisconsin Press.
- 1994 "Party organization as a network of relations. The Republican Party of Illinois", en Kay Lawson (ed.), *How political parties work. Perspectives from within*, Westport, Praeger, pp. 75-99.
- Scott, Richard W.
- 1995 *Institutions and organizations*, Thousand Oaks/Londres/Nueva Delhi, Sage.
- 2001 "Retomando los argumentos institucionales", en Walter Powell y Paul DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 216-236.
- 2003 *Organizations: rational, natural and open systems*, Nueva Jersey, Prentice Hall.

Selznick, Philip

1952 *The organizational weapon: a study of Bolshevik strategy and tactics*, Nueva York, McGraw-Hill.

Senge, Peter M.

1998 *La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*, México, Granica.

Sengenberger, Werner

1993 "Lean production. The way of working and producing in the future?", en *Lean production and beyond. Labour aspects of a new production concept*, Ginebra, International Institute of Labour Studies, pp. 1-22.

Silverman, David

1975 *Teoría de las organizaciones*, Buenos Aires, Nueva Visión.

Simon, Herbert A.

1988 *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*, Buenos Aires, Aguilar.

Smircich, Linda

1983 "Concepts of culture and organizational analysis", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, núm. 3, pp. 339-358.

Smircich, Linda y Marta B. Calás

1989 "Organizational culture: a critical assessment", en Fredric M. Jablin, L. Putman, K.H. Roberts y L.W. Porter (eds.), *Handbook of organizational communication. An interdisciplinary perspective*, Newbury Park, California, Sage, pp. 228-263.

Sorauf, Frank J.

1967 "Political parties and political analysis", en William Nisbet Chambers y Walter Dean Burnham (eds.), *The American party systems. Stages of political development*, Nueva York, Oxford University Press, pp. 33-55.

Strom, Kaare

1990 "A behavioral theory of competitive political parties", en *American Journal of Political Science*, vol. 34, núm. 2, pp. 565-598.

1994 "Party leadership in theory and in Norway: an entrepreneurial perspective", en Kay Lawson (ed.), *How political parties work. Perspectives from within*, Westport, Praeger, pp. 103-131.

Taylor, Frederick W.

1961 *Principios de la administración científica*, México, Herrero Hermanos.

- Tolbert, Pamela S. y Lynne G. Zucker
1996 "The institutionalization of institutional theory", en Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of organization studies*, Londres, Sage, pp. 175-190.
- Weakliem, David L.
1995 "Two models of class voting", en *British Journal of Political Science*, vol. 25, núm. 2, pp. 254-270.
- Weber, Max
1992 *Economía y sociedad, esbozo de sociología comprensiva*, Argentina, FCE.
- Weick, Karl E.
1976 "Educational organizations as loosely coupled systems", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, núm. 1, pp. 1-19.
- Williamson, Oliver E.
1989 *Las instituciones económicas del capitalismo*, México, FCE.
- Woodward, Joan
1975 "Management and technology", en Derek S. Pugh, *Organization theory*, Londres, Penguin Books, pp. 56-71.
1994 *Industrial organizations: theory and practice*, Londres, Oxford University Press, pp. 17-34.
- Zald, Mayer N. (ed.)
1970 *Power in organizations*, Nashville, Tennessee, Vanderbilt University Press.
- Zey-Ferrell, Mary
1981 "Criticisms of the dominant perspective on organizations", en *The Sociological Quarterly*, vol. 22, núm. 2, pp. 181-205.
- Zucker, Lynne G.
1987 "Institutional theories of organizations", en *Annual Review of Sociology*, vol. 13, pp. 443-464.
2001 "El papel de la institucionalización en la persistencia cultural", en Walter Powell y Paul DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE/Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 126-153.

Artículo recibido el 4 de marzo de 2007
y aceptado el 20 de julio de 2007

ANEXO

CUADRO I
ASPECTOS GENERALES DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Corrientes de estudio	Conceptos e ideas relevantes	Autores relevantes
Finales del siglo XIX		Teoría de la organización
Administración científica	<ul style="list-style-type: none"> • El principio del <i>one best way</i> • Los principios de la administración científica • Forma de organización basada en el control del proceso de trabajo por parte de la gerencia 	Taylor (1961); Fayol (1961)
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> • El reconocimiento del individuo como ser humano • La importancia de la motivación a través del aspecto humano • Las relaciones informales • La relevancia del grupo • La organización como sistema sociotécnico en constante equilibrio • El nuevo papel del administrador 	Roethlisberger y Dickson (1966); Mayo (1972 y 1977); Círculo de Pareto de Harvard (Heyl, 1986; Desmarez, 1986)
Burocracia	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo ideal de burocracia • Funciones y disfunciones burocráticas • Funciones latentes • Definiciones de organización burocrática • Capacidad estratégica del individuo (actor) 	Weber (1992); Merton (1984); Blau (1969); Gouldner (1964); Crozier (1974a y 1974b); Mouzelis (1975)
Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • La racionalidad limitada • Organización como sistema decisorio o como sistema de procesamiento de información • Equilibrio organizacional • Foco de atención secuencial • Laxitud organizativa • Organización como coalición política • Incertidumbre y ambigüedad en la toma de decisiones 	Simon (1988); March y Simon (1969); Cyert y March (1963); March (1989)
Contingencia	<ul style="list-style-type: none"> • La estructura de la organización está en función del ambiente/contexto organizacional • Complejidad ambiental • El principio de <i>all depends</i> • Organizaciones mecanicistas y orgánicas 	Woodward (1975 y 1994); Pugh (1997); Puhg <i>et al.</i> (1968 y 1969); Lawrence y Lorsh (1973); Burns y Stalker (1994)
Nuevas relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuación entre el individuo y la estructura formal (el reconocimiento del individuo como un ser humano capaz) 	Argyris (1965 y 1975); Herzberg (1966); Maslow (1970); McGregor (1972); Likert (1961)

Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Concepción metafórica de la organización	Elemento de la organización emblemático del enfoque	Nivel de análisis	Aspectos metodológicos
Finales del siglo xx			
La organización como máquina (productiva)	Racionalización de los procesos productivos	Individuo, procesos productivos, puesto de trabajo	Observación y experimentación de estudios de tiempos y movimientos
La organización como sistema (sociotécnico) cerrado	Estructura informal	Individuo, grupos pequeños, procesos productivos, organización	Observación de grupos pequeños, entrevistas y discusiones de grupo
La organización como máquina (administrativa)	Estructura formal y reglas impersonales	Organización, individuos y grupos	Estudios de caso
La organización como sistema decisorio; la organización como coalición política	Procesos decisorios	Individuos y organización	Análisis (lógico) de los procesos decisorios
La organización como organismo	Estructura organizacional y ambiente/contexto	Organizaciones y ambiente	Estudios comparativos de un gran número de organizaciones con ayuda de la estadística y la informática
La organización como máquina orgánica	Individuo y estructura formal	Individuos, grupos y organización	Investigaciones y análisis teórico

Continúa

CUADRO I

ASPECTOS GENERALES DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Corrientes de estudio	Conceptos e ideas relevantes	Autores relevantes
Finales del siglo xx		Teoría de la organización
Cultura en las organizaciones y análisis transcultural	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura como variable externa (análisis transcultural), cultura como variable interna (cultura corporativa), cultura como metáfora de raíz (cultura organizacional) • Culturas y subculturas organizacionales • Tipos de cultura (departamental, profesional, laboral) • Culturas organizacionales integradas, diferenciadas y fragmentadas • Metáforas culturales (la cultura organizacional como mecanismo regulador, pegamento social, vaca sagrada, ritos controlados, suposiciones básicas, discurso de dominación, reflejo de operaciones inconscientes de la mente, sombrilla) • Identidad y simbolismo • Mitos, ritos valores, ideologías, creencias, artefactos simbólicos, lenguajes, historias y sagas organizacionales como componentes de los diversos niveles culturales de la organización • La organización como espacio de construcción e interpretación social de la acción y el significado • La organización como espacio de creación y control de la cultura (la cultura como herramienta administrativa) • La influencia cultural en el <i>management</i> (índices de distancia de poder, individualidad, masculinidad y aversión a la incertidumbre) 	<p>Allaire y Firsirotu (1992); Alvesson (1993); Alvesson y Berg (1992); Czarniawska-Jeorges (1992); Deal y Kennedy (1985); Denison (1990); Frost <i>et al.</i> (1989 y 1991); Hofstede (1984 y 1997); Martin (1992); Peters y Waterman (1984); Schein (1997); Smircich (1983); Smircich y Calás (1989)</p>
Nuevo institucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Reglas, valores, prácticas, roles y rutinas como componentes esenciales de la institución • Ambientes y marcos institucionales como determinantes de la estructura y acción organizacional • La organización como una institución en sí misma • Procesos de institucionalización (habitación, objetivación, sedimentación) • Campo organizacional, isomorfismo institucional y mecanismos de cambio isomorficos (mimético, coercitivo normativo) • Mitos racionalizados • Lógica de lo apropiado frente a la lógica de la consecuencia • Instituciones agregativas e integrativas • La institución como el conjunto de reglas regulativas, normativas y cognitivas • Costos de transacción, oportunismo, principal-agente 	<p>DiMaggio y Powell, (1983); Powell y DiMaggio (2001); March y Olsen (1997); Meyer y Rowan (1977); Peters (2003); Tolbert y Zucker (1996); Zucker (1987 y 2001); Jepperson (2001); Williamson (1989); North (1993); Scott (1995 y 2001)</p>

Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES. (CONTINUACIÓN)

Concepción metafórica de la organización	Elemento de la organización emblemático del enfoque	Nivel de análisis	Aspectos metodológicos
Principios del siglo XXI			
La organización como una cultura	Cultura, símbolos, identidad	Individuo, organización, ambiente	Estudios comparativos de corte estadístico, estudios de caso de corte etnográfico
La organización como institución	Reglas, rutinas y estructuras institucionalizadas; procesos de institucionalización; ambientes institucionales	Individuo (comportamiento), organización, ambiente	Estudios de caso, estudios longitudinales, análisis teórico, construcción teórica

Continúa

CUADRO I

ASPECTOS GENERALES DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Corrientes de estudio	Conceptos e ideas relevantes	Autores relevantes
Finales del siglo xx		Teoría de la organización
Teorías de la ambigüedad organizativa	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre, ambigüedad e interpretación en los procesos organizativos y decisorios • Anarquías organizadas • Elementos y sistemas flojamente acoplados • <i>Garbage can model</i> (decisiones por descuido, por coyuntura o resolución expresa) 	Cohen y March (1986); Cohen, March y Olsen (1972); March (1994); Weick, (1976)
Análisis estratégico y poder en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Acción organizada, sistema de acción concreto y mecanismos de regulación • Juego como metáfora para el estudio de las relaciones de poder • Capacidad estratégica de los actores para la consecución del ejercicio del poder • La regla como fundamento de las relaciones de poder y el poder como fundamento de la acción organizada • El micro y el macro poder (relaciones de poder intraorganizacionales y relaciones de poder interorganizacionales) • El ejercicio de poder como forma discursiva, control, conflicto, dominación • Visiones del poder (funcional, disfuncional y crítico) y relaciones de poder abiertas, encubiertas y latentes 	Clegg (1979 y 1990b); Clegg y Hardy (1996); Crozier y Friedberg (1990); Friedberg (1997); Hardy (1995); Hickson <i>et al.</i> (1971 y 1974); Mintzberg (1992); Pfeffer (1993); Pfeffer y Salancik (1977 y 1997); Zald (1970)
Ecología organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Poblaciones de organizaciones y comunidades de organizaciones • Isomorfismo (formas organizacionales adecuadas a ambientes específicos), variedad (de poblaciones) de organizaciones • Selección ambiental • Competencia por recursos • Nichos ambientales 	Hannan y Freeman (1977)
Psicoanálisis en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La organización como sistema de mediación de contradicciones (económicas, políticas, ideológicas y psicológicas) • Fusión del yo ideal individual con el yo ideal organizacional y destrucción (quemadura) del yo ideal individual • Estrategias organizacionales para el ejercicio de poder 	Enriquez (2000); Pagès <i>et al.</i> (1979); Aubert y De Gaulejac (1991)

Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES. (CONTINUACIÓN)

Concepción metafórica de la organización	Elemento de la organización emblemático del enfoque	Nivel de análisis	Aspectos metodológicos
Principios del siglo XXI			
La organización como anarquía organizada	Proceso decisorio, objetivos organizacionales, estructura, tecnología	Individuo, organización	Estudios de caso, análisis estadístico, interpretación y construcción teórica
La organización como sistema político; la organización como red de relaciones de poder	Relaciones de poder intra e inter organizacionales, fuentes de poder, dominación, conflicto, control, acción organizada	Individuo, organización, ambiente	Estudios de caso, análisis estadístico, análisis teórico, construcción teórica
Las <i>organizaciones</i> como especies de organizaciones	Poblaciones de organizaciones	Organizaciones, ambiente	Construcción teórica
La organización como cárcel psíquica	Enfermedades psíquicas del individuo	Individuo, organización	Historias de vida, estudios de caso, intervención, interpretación teórica

Continúa

CUADRO I

ASPECTOS GENERALES DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

Corrientes de estudio	Conceptos e ideas relevantes	Autores relevantes
Finales del siglo xx		Teoría de la organización
Antropología de las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Las dimensiones fundamentales del ser humano (el ser humano como un ser genérico, singular e histórico; el ser humano como un ser de palabra, reflexión, acción, espacio, subjetividad, interpretación, significación, deseos, pulsiones, sentimientos y afectos) no deben ser ajenas a los espacios organizacionales 	Chanlat, A. (1995); Chanlat, J. F. (1990, 1994 y 1998); Dufour (1995)
Organizaciones posmodernas	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevas formas de organización: organizaciones posburocráticas, organizaciones postayloristas, organizaciones posmodernas • Toyotismo y <i>lean production</i> • Reestructuración de los sistemas productivos como modernización reflexiva • Flexibilidad organizacional 	Coriat (1998); Clegg (1990a); Clarke y Clegg (1998); Heydebrand (1989); Pries (1995); Saisaulieu <i>et al.</i> (1995); Schonberger (1988); Sengenberger (1993); Berggren (1994)
Aprendizaje y conocimiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos del aprendizaje organizacional (adaptación al medio ambiente) y factores que lo facilitan o lo impiden • Proceso de creación de conocimiento y aprendizaje organizacional a partir del conocimiento tácito y del explícito (espiral del conocimiento: socialización-exteriorización-combinación-interiorización) • <i>Single-loop learning</i> (cambiar: corregir errores dentro de parámetros institucionales); <i>double-loop learning</i> (aprender a cambiar: corregir errores a través del cambio de patrones institucionalizados –nuevos por viejos–); <i>deutero-learning</i> (aprender a aprender a cambiar: reflexionar sobre las condiciones que facilitan el aprendizaje organizacional y aprender a reproducirlas) • Aprendizaje de la experiencia directa, interpretación de la experiencia, aprendizaje de otros (individuos y organizaciones), adquisición de conocimiento, distribución de la información, interpretación de la información, memoria organizacional • Tipos de conocimiento (<i>embrained, embodied, encultured, embedded y encoded</i>) • Organizaciones inteligentes (aquellas que generan círculos virtuosos de aprendizaje organizacional con miras a la adaptación ambiental a través del pensamiento sistémico, el dominio personal, los modelos mentales, la visión compartida y el trabajo en equipo) 	Argyris (2001); Argyris y Schön (1978); Blackler (1995); Dodgson (1993); Huber (1991); Levitt y March (1996); Nonaka y Takeuchi (1999); Senge (1998)

Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES. (CONTINUACIÓN)

Concepción metafórica de la organización	Elemento de la organización emblemático del enfoque	Nivel de análisis	Aspectos metodológicos
Principios del siglo XXI			
La organización como espacio alienado	El ser humano multidimensional en espacios organizacionales y su relación con las formas de gestión occidentales	Individuo, organización	Análisis teórico, estudios de caso
La organización como sistema ultraflexible; la organización como sistema productivo delgado	Forma organizacional	Organización	Estudios de caso, investigación y análisis teórico
La organización como organismo inteligente	Aprendizaje, conocimiento e innovación organizacional; adaptación ambiental	Individuo, grupo, organización, ambiente	Estudios de caso, intervención, análisis teórico, construcción teórica

Continúa

CUADRO I

ASPECTOS GENERALES DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN

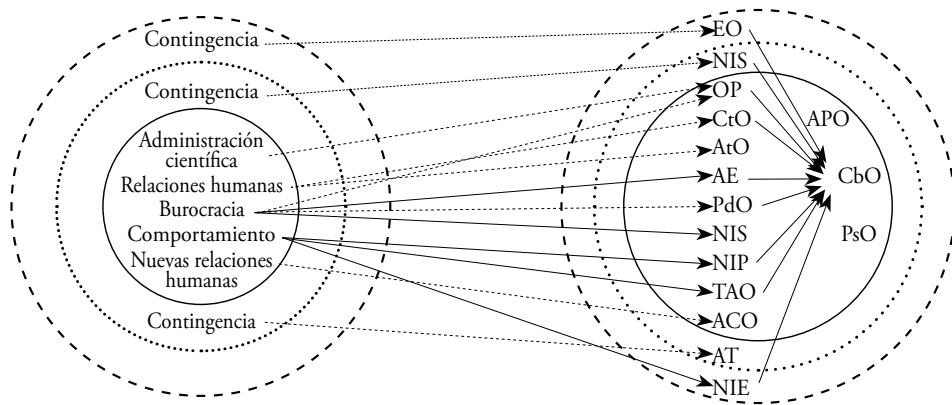
Corrientes de estudio	Conceptos e ideas relevantes	Autores relevantes
Finales del siglo xx		Teoría de la organización
Análisis posmoderno de las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • La organización como forma discursiva • La organización como espacio metafórico • La deconstrucción de la acción organizacional • La organización como práctica disciplinaria 	Cooper y Burell (1988); Reed (1993)
Cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • El cambio organizacional es contemplado como la mixtura de cuatro formas básicas de cambio: ciclo de vida (nacimiento-crecimiento-madurez-declinación), evolución (variación-selección-retención), confrontación (tesis-antítesis-conflicto-síntesis), planeación (escaneo ambiental interno y externo-fijación de objetivos-implementación-retroalimentación) 	Poole y Van de Ven (1995)

Fuente: Elaboración propia con base en Rosa, 2002: 18-19 y 2004: 154-155.

Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES. (CONTINUACIÓN)

Concepción metafórica de la organización	Elemento de la organización emblemático del enfoque	Nivel de análisis	Aspectos metodológicos
Principios del siglo XXI			
La organización como discurso y metáfora	Disciplina, discurso	Individuo, organización	Análisis, investigación, interpretación y construcción teóricos
La organización como organismo adaptable	Formas y procesos de cambio organizacional	Individuo, organización, ambiente	Estudios de caso, investigación y análisis teórico, construcción teórica

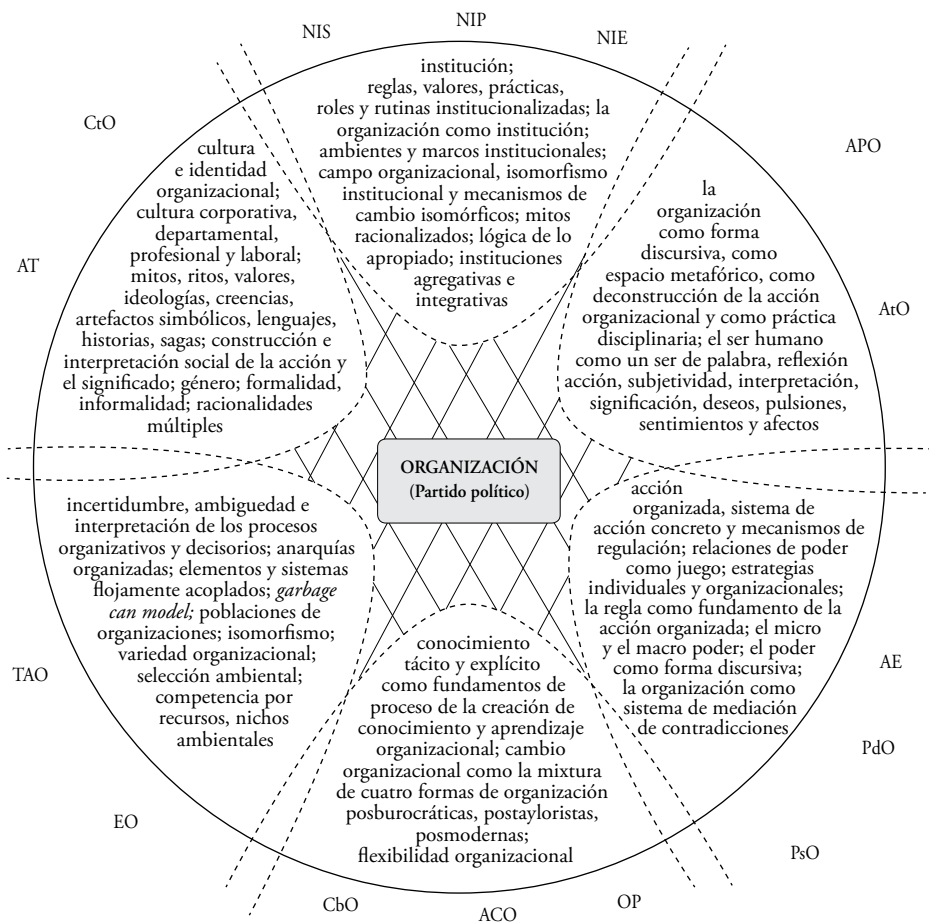
FIGURA I
 VÍNCULOS TEÓRICOS ENTRE LAS CORRIENTES DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y LAS CORRIENTES Y ENFOQUES DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES



- Nivel: ambiente
- Nivel: relación organización/ambiente
- Nivel: organización (metas, actores, estructuras, procesos —decisorios, de cambio, de aprendizaje, culturales, institucionales, psicológicos—, reglas)
- > Vínculos teórico-metodológicos directos y fuertes
- > Vínculos teórico-metodológicos indirectos y débiles

- | | |
|--|---|
| ACO: Aprendizaje y conocimiento organizacional | NIE: Nuevo institucionalismo económico |
| AE: Análisis estratégico | NIP: Nuevo institucionalismo político |
| APO: Análisis posmoderno de las organizaciones | NIS: Nuevo institucionalismo sociológico |
| AT: Análisis transcultural | OP: Organizaciones posmodernas |
| AtO: Antropología de las organizaciones | PdO: Poder en las organizaciones |
| CbO: Cambio organizacional | PsO: Psicoanálisis en las organizaciones |
| CtO: Cultura en las organizaciones | TAO: Teoría de la ambigüedad organizativa |
| EO: Ecología organizacional | |

FIGURA 2
LA ORGANIZACIÓN COMO ENTE COMPLEJO



Fuente: Elaboración propia con base en Rosa, 2004: 162.

