

La relevancia de los estudios de la organización para el ser humano

The relevance of organization studies for human beings

Ángeles Tovar Luis Canek/Estudiante de doctorado en Estudios Organizacionales,
Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa/México/
canekangeles@gmail.com

Rivera González Gibrán/Profesor investigador,
Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas/
Instituto Politécnico Nacional/México/
gibranrg@gmail.com

Recibido: 23 de mayo de 2016

Aceptado: 29 de junio de 2016

Resumen

El objetivo del presente artículo es argumentar que los estudios organizacionales constituyen un campo de conocimiento que además de ser relevante y pertinente para el estudio de las organizaciones, también es de suma importancia por su potencial para que el ser humano sea considerado como tal en las organizaciones y fuera de ellas, lo cual puede traer beneficios en el largo plazo. Para cumplir con el objetivo se presentan perspectivas desde la teoría administrativa, la teoría de la organización y los estudios organizacionales respecto a los individuos y las organizaciones para posteriormente presentar dos casos que permiten discutir cómo los estudios organizacionales permiten concebir a los individuos que forman parte de una organización como seres humanos que utilizan a las organizaciones para lograr sus objetivos; no como máquinas o instrumentos al servicio de las mismas.

Palabras clave: teoría administrativa, teoría de la organización, estudios organizacionales, organizaciones, individuos.

Abstract

The aim of this paper is to argue that organization studies is a field not only relevant and pertinent for the study of organizations, but also a field that is important for people all over the world because the organization studies have the potential for conceive people like human beings inside and outside organizations, this can bring some benefits in long term. To achieve this aim, perspectives from Management Theory, Organization Theory and Organization Studies are presented in regards to individuals and organizations. Two cases are then presented to discuss how Organization Studies allows to perceive individuals working in an organization, not like machines or instruments at the service of the organization, but as human beings that use organizations to achieve their own goals.

Keywords: management theory, organization theory, organization studies, organizations, individuals.

Introducción

Desde hace tiempo las organizaciones se han convertido en una parte esencial de la vida de los seres humanos; actualmente se puede afirmar que vivimos en un mundo lleno de ellas: las «tiendas de la esquina», las universidades, los hospitales, la policía, los bancos, las prisiones, los gobiernos o las grandes empresas transnacionales con presencia en todo el mundo; por ello se han convertido en un componente dominante de la sociedad actual (Hall, 1996). Éstas permiten a los seres humanos ordenar sus vidas, como menciona Scott (1981:5) pueden ser vistas «como el principal vehículo por el cual, sistemáticamente las tareas de nuestras vidas son racionalizadas, planeadas, articuladas, sintetizadas, más eficientes y ordenadas, y administradas por expertos». Más aún, este ordenamiento se da a lo largo de toda la vida de los seres humanos, como lo expresa Etzioni: «Nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización» (Etzioni, 1986:1).

Derivado de la importancia que tienen las organizaciones para el ser humano, es que a lo largo de la historia han surgido una gran variedad de propuestas teóricas con la intención de analizarlas, comprenderlas y mejorarlas para el beneficio de las personas. Esa diversidad de propuestas se concreta en lo que Ibarra y Montañó (1986:12) denominan el *enfoque organizacional*, el cual no es otra cosa más que «la variedad de planteamientos teóricos que intentan explicar el fenómeno de la organización desde una perspectiva propia que no se pierda en la contigüidad de fenómenos cercanos que lo influyen y complejizan». Dentro de este campo de conocimiento existen tres vertientes que destacan en el estudio de las organizaciones; la teoría administrativa (TA), la teoría de la organización (TO) y los estudios organizacionales (EO).¹ Cada una cuenta con su propia identidad (Barba, 2013), sus respectivas propuestas o corrientes y sus contribuciones al estudio de las organizaciones. De dichos campos, cabe mencionar que los dos primeros han puesto un énfasis muy especial en el estudio de las empresas bajo un enfoque completamente económico, mientras que los EO se han preocupado más por ser inclusivos y estudiar a otro TIPO de organizaciones además de la empresa, pero desde una perspectiva más social que económica.

¹ De acuerdo con Bunge (1976) las ciencias pueden dividirse en dos grandes ramificaciones: 1) las formales, que sólo necesitan de la lógica para comprobar rigurosamente sus teoremas, 2) las fácticas o materiales, las cuáles a diferencia de las primeras requieren de la observación y experimentación para confirmar sus supuestos; por ello las ciencias fácticas observan las cosas y, generalmente deben procurar cambiarlas deliberadamente para intentar descubrir en qué medida sus hipótesis se adecuan a lo que sucede en la realidad. En ese sentido la TA, la TO y los EO pertenecen a un campo de conocimiento en la rama de las ciencias fácticas.

Alineado a esta perspectiva de los EO se desprende el objetivo del presente trabajo que busca discutir lo importante y necesario que es para los seres humanos el estudio de todo tipo de organizaciones en donde se privilegie un enfoque social y más humano que permita concebir a las personas como seres humanos.

Gracias a su enfoque social, los estudios organizacionales parecen ser un campo de conocimiento idóneo para estudiar y sobre todo generar conocimientos sobre la gran variedad de organizaciones que existen desde una perspectiva que contemple no solamente la lógica económica y productivista que ha imperado en la TA y la TO, la cual lamentablemente en la práctica no permite considerar a las personas como quienes realmente son, seres humanos con sentimientos, alegrías, tristezas, problemas, objetivos individuales, etc., al menos no en un sentido que no sea utilitarista; al mismo tiempo los EO permiten ver a la organización como objeto del sujeto (Barba, 2013).

El presente trabajo busca cumplir su objetivo por medio de cuatro apartados. En el primero se expone la forma en que la organización y las personas han sido vistas desde una lógica económica y racional, lo cual se puede observar tanto en la TO como en la TA. El segundo apartado presenta las principales críticas que se realizan a esa perspectiva económica para estudiar a la organización (TO principalmente), lo cual ayuda a comprender el surgimiento y las principales características que definen a los EO. En el tercer apartado, se exponen dos ejemplos que permiten observar cómo el predominio del aspecto económico, traducido en una búsqueda de la eficiencia dentro de las organizaciones para lograr mayor productividad; ha llegado hasta dos organizaciones que en esencia tienen un fin social. Posteriormente se argumenta la importancia que tienen los EO no sólo para el estudio de las organizaciones, sino también para los seres humanos pues por medio de ese campo de conocimiento las personas en la organización pueden ser concebidas como seres humanos. Finalmente se da paso a las reflexiones finales del trabajo.

El estudio de las organizaciones y la concepción del ser humano desde un enfoque económico y racional

A partir de los grandes avances tecnológicos que resultaron de la revolución industrial a mediados del siglo XVIII, la producción de bienes de una forma no artesanal se volvió algo común y necesario en la vida de los seres humanos, a raíz de lo cual se establece una sociedad capitalista que se caracteriza por enfocarse en la producción y la acumulación de riquezas; por ello se hizo imperante que una disciplina se hiciera cargo de supervisar y controlar la producción de las industrias; dicha disciplina es la administración o la teoría administrativa (TA); la cual a grandes rasgos y de acuerdo con Barba (2013), tiene una orientación completamente económica que considera como organizaciones sólo a aquellas que son formales (económicamente hablando), por ello se enfoca en la industria. Por otra parte, dentro de la TA se concibe a las personas como objetos de la organización, como una máquina u herramienta más del gran mecanismo que representan las industrias, donde domina una gran racionalidad y un método positivista basado en la ciencia y lo cuantitativo.

A pesar de las innegables contribuciones de la TA al estudio de las organizaciones, tiempo después surge la TO como consecuencia de las limitantes que la TA tenía hasta esos momentos para incrementar la eficiencia en las empresas. La TO es un campo de conocimiento que se caracteriza por contar con diversas corrientes teóricas para estudiar a las organizaciones (relaciones humanas, teorías de la burocracia, escuela del comportamiento, teoría de la contingencia y nuevas relaciones humanas), cada una de las cuales hace énfasis en

algunos aspectos de las organizaciones, pero minimizando otros, aunque sin dejarlos completamente de lado, es por ello que Ibarra y Montaña (1986), consideran que si bien, la TO cuenta con propuestas que a veces resultan contradictorias entre ellas, al mismo tiempo éstas se complementan y permiten el desarrollo de ese campo de conocimiento a través de continuidades y rupturas.

En cuanto a las principales características de la TO, se tiene en primer lugar que ésta enfatiza el uso del método cuantitativo; como segundo punto, y de forma parecida a lo que sucede en la TA; la TO sigue concibiendo a las personas como objetos de las organizaciones con la diferencia de que aquí se «reconoce», en teoría, a las personas como seres humanos, pero en la práctica no dejan de ser vistos como medio para lograr los objetivos organizacionales, «la persona, es una herramienta, un medio para la organización como si fuera una máquina o una técnica o un recurso» (Barba, 2013). Por otra parte, la TO busca la creación de teorías universalistas que puedan aplicar a cualquier tipo de organización formal, ya no sólo a las empresas; finalmente en la TO se construyen varias definiciones de organización, pero todas ellas coinciden en el hecho de que ésta siempre busca conseguir ciertos objetivos gracias al trabajo de un conjunto de personas.

Hasta aquí es posible observar a grandes rasgos, que tanto la TA como la TO conciben y estudian a las organizaciones desde un enfoque prioritariamente económico y racional; y por ende, también la manera en la que se ve a las personas en ellas (tabla I).

Todo esto permite avanzar al siguiente apartado, en el que se observan algunas de las críticas más relevantes que se realizan en contra de esa perspectiva económica para el estudio de las organizaciones, la cual conforme ha pasado el tiempo, se ha visto sumamente limitada para obtener conocimiento y describir a la gran variedad de organizaciones que existen en la actualidad, incluyendo a las empresas; lo cual ha traído consecuencias negativas para las personas.

Tabla I. Principales características de la Administración y la Teoría de la Organización

Características	Administración	Teoría de la Organización
Relación sujeto/objeto	Sujeto objeto de la organización	
Racionalidad	Racionalidad Instrumental	
Método	Positivista/cuantitativo	
Orientación	Económica	
Orden/desorden	Orden	Equilibrio/conflicto
Concepto de organización	Formal	Formal/informal
Tipo de organización	Industrial	Empresas/organizaciones formales
Carácter	Pragmático	Conceptual/pragmático
Propuesta	Técnicas/procedimientos	Teoría
Metáfora	Mecánica	Orgánica

Fuente: tomado de Barba (2013:150)

Las críticas al enfoque economicista y racional para el estudio de las organizaciones como base para el surgimiento de los estudios organizacionales

Hasta el momento, es posible afirmar que, por una parte, además de sentar sus bases en una perspectiva netamente económica, tanto la TA como la TO operan bajo un paradigma funcionalista (Burrell y Morgan, 1985), en el cual esencialmente predomina la explicación racional de los comportamientos sociales para controlarlos y regularlos, haciendo uso de métodos y modelos usados en las ciencias duras. Por otro lado, es necesario destacar que durante largo tiempo las corrientes teóricas surgidas en la TO habían sido aceptadas y prácticamente no cuestionadas; sin embargo, debido a muchos cambios en el contexto mundial (económicos, sociales y políticos), también se dieron modificaciones en las organizaciones, las cuales llevaron a cuestionar todo lo «construido» por la TO principalmente. «Estos cambios tienen implicaciones importantes para nuestro entendimiento de lo que constituyen los estudios de organización. Se acabó la certidumbre, si alguna vez existió, acerca de lo que son las organizaciones» (Clegg y Hardy, 1996:3).

El hecho que se puede considerar como el detonador de esos cuestionamientos, es un estudio realizado por Woodward (1975) a una gran cantidad de organizaciones, en el cual de forma sintética, se encontró que existían organizaciones que no correspondían en la realidad a las generalizaciones teóricas establecidas hasta ese momento por la TO o la TA, se observó que en la realidad existen diversos tipos o formas de organización (Heydebrand, 1989). Por ello Clegg (1990) considera que la TO a partir de esos hechos no es capaz de afrontar el análisis de organizaciones que no encajan en sus construcciones teóricas; por lo cual las teorías más aceptadas hasta ese momento ya no eran tan adecuadas.

Aunado a lo anterior, en su afán de lograr amplios beneficios para los dueños de las organizaciones (principalmente grandes empresas y corporaciones), la TO se convirtió en un campo de conocimiento que si bien considera al ser humano al interior de la organización, lo hace de una manera utilitarista al concebirlo como un instrumento para alcanzar los objetivos de la organización (Barba, 2013); de tal suerte que parecería por momentos que todo lo sucedido en la organización se da sin la intervención de los seres humanos (Pfeffer, 2000).

De esta forma, muchas de las contribuciones de la TO parecen ya no ser tan adecuadas para el estudio de la gran variedad de formas de organización existentes, lo que trae como consecuencia una gran ola de críticas vertidas hacia la TO y sus teorías universalistas, las cuales son realizadas por diversos autores entre los que se encuentran Aldrich, Benson, Burrell, Morgan, Child, Clegg, Dunkerley, Davies, Heydebrand, Hinings, Karpik, Silverman y Turner (Donaldson, 1985)². Si bien las críticas son muy diversas, todas ellas van en el sentido de concebir a la TO como un campo que evidentemente no tiene un carácter o enfoque social dentro de su estudio de las organizaciones; en otras palabras, la TO otorga mayor importancia a la eficiencia de la organización para que alcance sus objetivos o metas a través de una mayor productividad, que a otros aspectos relacionados con la dimensión social.

En síntesis la TO es criticada por ser un campo de conocimiento enfocado en el aspecto económico, sumamente racional (instrumental), con poca consideración en aspectos sociales-individuales en un sentido que no sea utilitarista; por ser un campo tendiente a crear leyes o teorías que puedan ser aplicables a todas las organizaciones, al menos a las empresas y grandes corporaciones; y por considerar a las personas como instrumentos en vez de seres humanos.

² Estos autores que realizan críticas hacia la TO son mencionados por Donaldson (1985) en la obra *In Defense of Organizational Theory*, en la cual se presenta una contra argumentación a dichas críticas con la intención de legitimar la pertinencia de la TO para el estudio de las organizaciones.

Consecuencia de esos pensamientos tan pertinentes, se deriva el surgimiento de perspectivas más críticas, precisamente en respuesta y reclamo hacia las teorías generalistas y hasta cierto punto «deshumanizadas» concebidas tanto por la TO como por la TA. En palabras de Pfeffer (2000:244), la teoría crítica (TC)³ aborda a la TA y la TO como «respuesta a esta perspectiva funcionalista prevaleciente, orientada a la gerencia», con la intención de proponer otros puntos de vista para comprender a las organizaciones actuales. Entre otras cosas, la TC cuestiona preceptos fundamentales de la TO apoyándose en conceptos propios de la teoría marxista (Aktouf, 1992; Clegg y Hardy, 1996; Pfeffer, 2000), como lo son la alienación del trabajo, el control de los procesos de trabajo, así como el tema de las clases sociales y los intereses antagónicos entre ellas.

A final de cuentas, se puede afirmar que «la teoría crítica tiene un enfoque más explícito en el cambio social que la mayoría de las ciencias sociales. Nada se da por sentado y el objetivo de la investigación es ayudar a los marginados y a quienes no tienen poder. Las perspectivas críticas coadyuvan al progreso de la teoría de la organización porque cuestionan los puntos de vista convencionales» (Pfeffer, 2000:258), con lo cual es posible dar espacio al surgimiento de propuestas o teorías más acordes a la realidad organizacional que se vive en las organizaciones actuales. De esta forma, gracias a los cuestionamientos y críticas vertidas hacia la TA y especialmente a la TO a partir de los años ochenta, es que se establece el escenario adecuado para el surgimiento de otro campo de conocimiento que estudie a las organizaciones, pero desde una perspectiva más social y hasta cierto punto «humana», dicho campo es el de los EO.

Para Barba (2013:144), los estudios organizacionales se originan en el Reino Unido, precisamente como consecuencia de las limitantes mostradas por la TO, «hay que entender que los estudios organizacionales nacen de la discusión sobre las grandes limitaciones que la Teoría de la organización tenía para entender, para comprender, para explicar a la organización». Una de las principales características de los estudios organizacionales es su enfoque social por encima del económico, a través del cual la eficiencia y la racionalidad instrumental ya no son elementos hegemónicos por medio de los cuales se intente conocer, explicar y sobre todo entender a las organizaciones. Otra característica distintiva de los EO radica en el método usado para realizar las investigaciones, a diferencia de la TO y la TA, estos sí utilizan métodos cualitativos debido a que contribuyen al entendimiento del comportamiento humano en la organización. Aunado a lo anterior los EO consideran a las organizaciones como instrumentos de los seres humanos (Barba, 2013) para que ellos puedan lograr infinidad de objetivos; además, abordan una variedad de temas que antes no eran tratados en la TA o la TO, como por ejemplo la vida simbólica, la identidad en la organización, el lenguaje, los conflictos, las construcciones sociales o la existencia de anarquías organizadas y sistemas flojamente acoplados (Douglas y Weick, 1990; Weick, 1976).

Por otra parte, los EO tienen una concepción totalmente diferente de la organización, pues para dicho campo éstas en general son, por naturaleza, ambiguas y por ello sumamente complejas. Partiendo de esta discusión entonces, los estudios organizacionales se pueden resumir claramente en los puntos que presenta Barba (2013).

³ De acuerdo con Frankenberg (2011:69), la TC surge en la década de los años veinte en la Escuela de Frankfurt y al paso de los tiempos lo crítico «ha llegado a significar una postura opuesta al *mainstream*, a gran parte del discurso positivista en las diversas ciencias, con base en un nuevo marco analítico y un nuevo vocabulario».

Tabla II. Principales características de los EO

Características	Estudios organizacionales
Relación sujeto/objeto	Organización objeto del sujeto
Racionalidad	Multirracionalidad
Método	Interpretativo/cualitativo
Orientación	Social
Orden/desorden	Anarquía organizada
Concepto de organización	Ambigua/compleja
Tipo de organización	Organizaciones
Carácter	Analítico/explicativo
Propuesta	Conocimiento a través de la investigación
Metáfora	Cultural

Fuente. Tomado de Barba (2013:150)

Ahora que se tiene una idea clara de tres campos de conocimiento que han contribuido al estudio de las organizaciones, es pertinente avanzar al siguiente apartado, en el cual se presentan dos ejemplos que ilustran tan sólo una de las muchas consecuencias que ha traído el predominio de una visión económica y muy racional propia del capitalismo, la cual a pesar de todo no ha dejado de ser apoyada tanto por la TA como por la TO.

El Sistema Nacional de Investigadores y la Universidad Autónoma Metropolitana, ¿organizaciones alcanzadas por el «productivismo» donde las personas no son seres humanos?

En ambos casos se intenta mostrar cómo, al parecer una lógica centrada en el aspecto económico, que incentiva la eficiencia y por ende el productivismo, apoyada en el positivismo, la racionalidad instrumental y en un marcado utilitarismo; puede impactar también a organizaciones que en esencia tienen un fin social. Los ejemplos a los que se hace referencia tienen que ver con el Sistema Nacional de Investigadores (SNI); y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

En cuanto al SNI, en primer lugar se tiene que es una organización con más de 30 años funcionando cuyo objetivo principal es incentivar y reconocer la investigación científica y tecnológica en México para beneficiar a la sociedad mexicana o dar solución a problemas que afecten a la misma. Un primer punto a destacar es que el SNI al pasar de los años ha logrado aumentar el número de miembros que lo conforman, lo cual ha permitido que cada año le sean otorgados más recursos (tablas III⁴ y IV).

Ahora, una razón que hace atractivo pertenecer al SNI se relaciona con el hecho de que formar parte de esa organización y mantenerse en la misma, con base a la categoría obtenida por los investigadores, significa lograr mayores ingresos económicos (ver tabla V), para lo cual se requiere, entre otras cosas, contar con una producción constante principalmente en el rubro de la investigación (libros, capítulos de libros, artículos de investigación, patentes, desarrollos tecnológicos). Sin embargo, aunque es innegable que en cuanto a artículos de investigación, la productividad en el país ha ido en aumento cada año, la

⁴ En la tabla III la cantidad y el porcentaje entre paréntesis hacen referencia a la cantidad de mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores

calidad es cuestionable debido a que la lógica productivista promovida por el sistema capitalista a través de la TA y la TO, ha provocado que los investigadores miembros del SNI caigan en lo que Alvesson y Sandberg (2013) llaman el *gap-spotting*, una tendencia a realizar investigación incremental que no aporta nada nuevo en la construcción de teorías y por el contrario en el mejor escenario sólo «refuerza» los supuestos teóricos ya existentes; en el peor, sólo implica hacer «refritos» de investigaciones anteriores para no bajar de categoría o salir del SNI. Lo anterior, provoca un aumento en el número de artículos de investigación, pero al mismo tiempo, un gran descuido en el desarrollo de nuevas teorías y sobre todo, de innovaciones tecnológicas que puedan traducirse en patentes útiles para la sociedad mexicana en general (tabla VI).

Tabla III. Número de investigadores SNI de 1984 a 2013

Año	Número de investigadores	Año	Número de investigadores	Año	Número de investigadores
1984	1,396 (255; 18.3%)	1994	5,879 (1,499; 25.5%)	2004	10,188 (3,083; 30.3%)
1985	2,262 (456; 20.2%)	1995	5,868 (1,549; 26.4%)	2005	10,904 (3,327; 30.5%)
1986	3,012 (601; 20%)	1996	5,969 (1,632; 27.3%)	2006	12,096 (3,751; 31.0%)
1987	3,451 (702; 25.5%)	1997	6,278 (1,745; 27.8%)	2007	13,485 (4,292; 31.8%)
1988	3,797 (755; 19.9%)	1998	6,742 (1,891; 28.0%)	2008	14,681 (4,816; 32.8%)
1989	4,628 (917; 19.8%)	1999	7,252 (2,062; 28.4%)	2009	15,565 (5,099; 32.8%)
1990	5,495 (1,137; 20.7%)	2000	7,466 (2,116; 28.3%)	2010	16,519 (5,490; 33.2%)
1991	6,165 (1,295; 21.0%)	2001	8,018 (2,295; 28.6%)	2011	17,568 (5,890; 33.5%)
1992	6,602 (1,492; 22.6%)	2002	9,199 (2,729; 29.7%)	2012	18,476 (6,206; 33.6%)
1993	6,233 (1,520; 24.4%)	2003	9,168 (2,735; 29.8%)	2013	19,655 (6,684; 34.2%)

Fuente: Elaboración con base en datos del Atlas de la ciencia mexicana, 2013

Este impacto de la lógica economicista y productivista se ve reflejado en lo que menciona Drucker (2005) respecto a la dinámica que se puede observar en el SNI desde hace varios años en la cual la calidad no se evalúa adecuadamente:

Los investigadores simplemente cumplen con los requisitos que les piden en el SNI. El SNI pide tantos «papers» para nivel I, tantos «papers» para nivel II y tantos para el nivel III y la gente lo que quiere es o mantenerse en el Sistema o subir de nivel, lo cual es perfectamente comprensible porque implica un aumento salarial... lo que se está haciendo hoy día, simplemente, es obligar a los investigadores a que cumplan con una serie de requisitos y que no le quieran entrar a proyectos mucho más arriesgados en los cuales pudieran pasarse tres, cuatro o cinco años sin publicar nada, porque el proyecto en el que se han metido es sumamente complejo y no va a permitir una producción científica según lo que solicita el SNI (p. 54).

No adaptarse a esa lógica conlleva el riesgo de ser expulsado de la organización o ser degradado de categoría (Didou y Etienne, 2010), con lo cual se disminuyen o pierden por completo los beneficios económicos que otorga el SNI; dándose así lugar a la simulación por parte de algunos miembros, a reutilizar productos de investigación ligeramente modificados para que sean evaluados nuevamente, o al realizar colaboraciones «ficticias» con otros para tener mayor cantidad de productos en la próxima evaluación.

Tabla IV. Presupuesto otorgado al SNI de 2006 a 2012

Año	Presupuesto asignado al SNI en millones de pesos
2006	1,465.2
2007	1,671.9
2008	1,989.8
2009	2,097.4
2010	2,334.4
2011	2,558.7
2012	2,890.0

Fuente: Conacyt, 2013 y Conacyt, 2012

Tabla V. Montos otorgados a los miembros del SNI de acuerdo a su categoría

Categoría	Estímulo económico
Candidato a Investigador Nacional	Tres salarios mínimos
Investigador Nacional. Nivel I	Seis salarios mínimos
Investigador Nacional. Nivel II	Ocho salarios mínimos
Investigador Nacional. Nivel III	Catorce salarios mínimos
Investigador Nacional Emérito	Catorce salarios mínimos

Fuente: Artículo 68 Reglamento del SNI (2013)

Tabla VI. Artículos publicados por investigadores mexicanos y patentes otorgadas a investigadores mexicanos entre 2002 y 2011

Años	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Artículos publicados	5,515	6,234	6,401	7,364	7,234	7,497	9,331	9,488	9,872	10,449
Patentes otorgadas	139	121	162	131	132	199	197	213	229	245

Fuente: Sistema Integrado de Información Sobre Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación (SIICYT) (2013)

En el caso de la UAM, ésta cuenta con un sistema para la promoción de su personal académico, basado en el Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (TIPPA), en el cual se categorizan las distintas actividades que realiza el profesor-investigador por medio de puntos en busca de lograr un alto nivel académico, pero también con la intención de otorgar más dinero a quienes obtengan más puntos;⁵ esto ha llevado a un productivismo como sucede en el SNI, con la diferencia de que aquí lo que determina el

⁵ Entre 1989 y 1993 se implementaron en la UAM diversas becas y estímulos (Arbesú, 2004; Arbesú, M.; Gutiérrez, S. & Piña, J., 2008; Ibarra, 1993, Porras y Bueno, 1993), tres de ellos se basan en los puntos que se obtengan del Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico en determinado periodo y otro, se otorga a mayor número de horas de clase impartidas al año; estos cuatro apoyos pueden considerarse como una evaluación del desempeño igual a la usada en diferentes empresas.

ingreso «extra» es el número de puntos que se consiga, no en sí el número de productos generados. Cabe mencionar que los puntajes del TIIPA se otorgan con base en un rango mínimo y máximo de puntos como se muestra en la tabla VIII a manera de ejemplo.

En la UAM lamentablemente (aunque no de forma intencional) también se ha caído en un productivismo que no debería ser propio de ninguna universidad pública. ¿Cuál es la consecuencia de esto? La más evidente parece ser el paulatino aumento en el número de artículos y reportes de investigación realizados por el personal docente de la UAM, a pesar de que la planta docente no se ha modificado significativamente como se observa en la tabla VIII.

Tabla VII. Algunos rubros del TIIPA

Puntos otorgados para algunas actividades de docencia e investigación en la UAM (TIIPA)					
Docencia			Investigación		
Actividad	Puntos mínimos	Puntos máximos	Actividad	Puntos mínimos	Puntos máximos
Asesoría de proyectos terminales	020	210	Reporte de investigación o técnico	110	330
Elaboración de programas para materias (licenciatura o posgrado)	220	450	Artículo especializado de investigación (artículo o nota en revista, prólogo, introducción o crítica, o capítulo de libro científico)	880	3300
Modificación de programas para materias (licenciatura o posgrado)	110	450	Libro científico	2200	6600
Elaboración de plan de licenciatura, especialización, maestría o doctorado	750	1500	Patentes. Registros y aceptación de forma para solicitar examen de novedad	110	330
Modificación de plan de licenciatura, especialización, maestría o doctorado	110	1500	Expedición de título de patente	660	6600
Preparación de materiales didácticos			Trabajos presentados en eventos especializados	110	330
Notas de curso normal	220	660	Conferencias magistrales invitadas presentadas en eventos especializados	110	330
Notas de curso especial	220	1100	Desarrollo de modelos innovadores	880	3300
Antologías comentadas	110	660	Asesoría de proyectos de investigación	110	330

Fuente. Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (2012)

Tabla VIII. Artículos-reportes de investigación y personal docente de la UAM de 2005 a 2013

Años	Artículos y reportes de investigación	Personal académico
2005	4,102	2,993
2006	4,328	3,305
2007	4,687	2,882
2008	4,541	2,892
2009	4,939	2,911
2010	5,451	2,993
2011	5,705	3,004
2012	5,738	3,026
2013	5,956	3,011

Fuente. Anuarios estadísticos UAM (2014)

Lo anterior cobra sentido si se relaciona con el SNI, pues esa tendencia a producir más investigación puede deberse en parte al hecho de que cada vez más docentes UAM ingresan a dicha organización (tabla IX), de tal forma que en 2013 era la segunda universidad que más investigadores «aportaba» al SNI (tabla X). Lo que se argumenta es que el predominio del aspecto económico, traducido en una búsqueda de la eficiencia dentro de las organizaciones para lograr mayor productividad, desafortunadamente está llegando a organizaciones que en el papel no deben regirse por este tipo de lógicas.

Tabla IX. Profesores-investigadores UAM que forman parte del SNI

Unidad	Totales por año y por unidad UAM							
	Años							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Azcapotzalco	173	173	174	176	183	188	190	222
Cuajimalpa	37	35	72	74	94	97	106	115
Iztapalapa	364	366	381	386	414	405	407	450
Lerma	0	0	0	0	4	11	13	31
Xochimilco	176	172	208	206	211	213	225	243
Totales	750	746	835	842	906	914	941	1,061

Fuente. Anuarios estadísticos UAM (2014)

Tabla X. Primeras 10 instituciones que aportan investigadores al SNI en 2013

Lugar	Institución	Número de investigadores
1	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	3,775
2	Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	1,061
3	Instituto Politécnico Nacional (IPN)	897
4	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN	716
5	Universidad de Guadalajara	708
6	Universidad Autónoma de Nuevo León	530
7	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	458
8	Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST)	438
9	Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)	358
10	Universidad Veracruzana	357

Fuente: SIICYT, 2013

Ahora, más allá del productivismo en ambas organizaciones, ¿qué pasa con las personas que forman parte de ellas? Desde nuestra perspectiva, apegarse a una lógica productivista premiada con más dinero, lleva a lo que sucede en muchas empresas lucrativas: considerar al ser humano como una especie de máquina productora de conocimiento. En el caso del SNI cumplir con una producción incentiva que se olvide cualidades propias del ser humano como la solidaridad (convivencia y respeto) o la responsabilidad con los otros (Tamez, 2008); por otra parte exigir una cierta «producción» para mantenerse en el SNI provoca un mayor estrés que a su vez puede derivar de acuerdo con Magaña y Sánchez (2008) en un Síndrome de Desgaste Emocional con probables consecuencias importantes en las personas tanto a nivel fisiológico (cefaleas, fatiga crónica, insomnio) como conductual (abuso de drogas, desórdenes alimenticios, tabaquismo) y hasta emocional (ansiedad, irritabilidad, baja autoestima, frustración, distanciamiento emocional).

Es un hecho que el SNI se ha vuelto relevante para México sobre todo en el ámbito científico y académico, sin embargo, aun con los beneficios económicos para sus miembros tampoco se puede ocultar que desde hace tiempo funciona bajo una lógica productivista propia de las empresas donde diversos aspectos propios del ser humano se dejan de lado, ¿o es que acaso en el SNI (al igual que sucede en otras organizaciones económicas) se tienen presentes los deseos de las personas, sus sentimientos, sus necesidades afectivas, de convivencia social, sus problemas personales llenos de subjetividad o su salud física y mental?, realmente lo dudamos; pues lo que interesa en la práctica es que se cumpla con las exigencias de productividad establecidas, de lo contrario, se corre el riesgo de bajar de nivel o salir del SNI. Entonces, ¿los miembros son concebidos como «recursos» productores de conocimiento o como seres humanos? Para nosotros, la lógica económica tiene gran peso y por ello se cae en lo observado en la TA y la TO, el ser humano como un «objeto» de la organización que sirve a los fines de esta última a pesar de la finalidad social de fondo.

En cuanto a la UAM y de manera similar al SNI, los académicos pueden ser vistos en cierta manera como recursos de una empresa lucrativa pues deben ser más productivos si quieren recibir más dinero vía becas y estímulos. Para Ibarra (2000), el esquema de apoyos de la UAM implica exigencias productivistas inspiradas en el fordismo pues el trabajo académico pareciera ser considerado una simple fabricación mecánica de productos. De acuerdo con Tamez (2008:3), lo anterior es consecuencia de la expansión de la lógica capitalista más allá de las empresas; se ha llegado a una despersonalización de las relaciones humanas en «todo el entramado de relaciones sociales en el capitalismo». Olvidar que los académicos son humanos como sucede en algunas organizaciones económicas conlleva complicaciones físicas y psíquicas, tales como afectaciones en relaciones interpersonales, individualismo, problemas posturales, circulatorios, enfermedades crónicas; agotamiento intelectual, familiar o emocional y hasta depresión laboral crónica (Lastra y Comas, 2014).

Martínez, S., Méndez, I. & Murata, C. (2011), describen que se realizó en la UAM una investigación con 127 de sus académicos (41 de ellos también pertenecientes al SNI) en la cual se encontró que tres de cada diez consideraban que como consecuencia de querer más dinero vía becas UAM y/o el SNI se generó un deterioro en su vida familiar, social y laboral; específicamente por ocupar mayor tiempo para terminar trabajos pendientes en horas o días de descanso. El estudio evidenció que la prolongación del trabajo académico (principalmente por obtener más dinero vía becas o SNI) se asociaba «con diversos trastornos de salud, en que el estrés, la fatiga, los trastornos musculoesqueléticos, la disfonía y la cefalea tensional, están ocupando un lugar importante en el perfil del daño de la planta académica. El poseer las becas o pertenecer al SNI por sí mismas, no son

condiciones que se asocien con los daños, pero sí las exigencias que se tienen que cubrir para alcanzar estos beneficios» (Martínez, S., Méndez, I. & Murata, C., 2011:68).

Como se observa, tanto en el SNI como en la UAM, el productivismo propio de una lógica económica capitalista, incentiva una cierta «deshumanización» al interior de ambas organizaciones derivando en lo mencionado por Barba (2013); Castaingts (2015) y Chanlat (1990, 1994, 2006, 2009, 2012); concebir al ser humano como máquina, recurso u objeto productivo: una especie de «cosa» con movimiento interesado solamente en el dinero y que no tiene ni deseos, ni pulsiones, ni afectividad, ni palabra, ni historia, ni cultura, ni moral, ni siquiera tiempo para socializar porque la mayor «obligación» es aumentar su «productividad» para obtener más dinero que lo lleve a ser «feliz». Para Dufour (1985) la lógica económica a través de temas como la objetividad, la productividad, la eficiencia, la racionalidad; se ha expandido a organizaciones no lucrativas derivando en ver a las personas como «mercancías» u «objetos» sobre los cuales se puede tener un control casi absoluto. De acuerdo con Chanlat (2009), en el mejor de los casos las personas en algunas organizaciones son consideradas *homo economicus*, solamente interesadas en optimizar utilidades, en acumular dinero, completamente racionales, sin subjetividad. Estas visiones del ser humano se derivan de perspectivas como las usadas en la TA y la TO, disciplinas que aunque han incluido temáticas relacionadas con el ser humano como el comportamiento, la cultura o las relaciones sociales; no dejan de hacerlo en forma utilitarista, evitando así dar su lugar al ser humano como tal en las organizaciones. Entonces, se ha llegado a un punto en el cual se observa una hegemonía de la racionalidad económica que incentiva una cosificación de los seres humanos en las organizaciones,⁶ en palabras de Chanlat (1994):

En un mundo esencialmente dominado por la razón instrumental y por las categorías económicas, lo más común es que los hombres y las mujeres que pueblan las organizaciones sean considerados ante todo como recursos, esto es, como cantidades materiales cuyo rendimiento debe ser igualmente satisfactorio que el de la herramienta, la maquinaria y las materias primas. Así asociadas al universo de las cosas, las personas empleadas en las organizaciones se convierten poco a poco en objetos (p. 323).

De este modo, el estudio de las organizaciones donde predominan los aspectos económicos (TA, TO) ha derivado en lo que nosotros consideramos una visión «deshumanizada» de las personas al interior de diversas organizaciones.

Con lo expuesto hasta el momento cobrará más sentido el siguiente apartado en el cual se intenta argumentar por qué los EO como campo de conocimiento enfocado al estudio de las organizaciones desde una perspectiva social, son tan relevantes no sólo para estudiar la gran variedad de organizaciones que existen actualmente, sino también para el ser humano.

⁶ Si bien, el predominio de la lógica económica capitalista ha traído muchos beneficios, sobre todo en avances tecnológicos y de salud; también ha contribuido a la destrucción del planeta y de las especies animales que lo habitan; a una mayor desigualdad económica y social, así como a mayor pobreza a nivel mundial. Sobre esto último, según un informe de Oxfam International, una confederación conformada por 17 organizaciones no gubernamentales que realizan labores humanitarias (2016:1); actualmente «el 1% más rico de la población mundial posee más riqueza que 99% restante de las personas del planeta», esto se traduce en que 62 personas tienen la misma riqueza que 3,600 millones de personas.

La importancia de los estudios organizacionales no sólo en el estudio de las organizaciones sino también para el ser humano

Un punto central es la concepción que los estudios organizacionales (EO) tienen de la organización, que es opuesta a la TA y la TO. Desde el punto de vista de los EO las organizaciones en realidad son instrumentos de las personas, no a la inversa. Esto es esencial, pues partiendo de ahí es posible comprender que las organizaciones se componen de personas, y que ellas no son una «cosa» en movimiento como pareciera es visto en la TO y la TA. En realidad el ser humano es muy importante en la organización y por tanto no se le debe tener en cuenta sólo bajo un enfoque utilitarista o funcionalista, sino a través de una visión social y humana, un enfoque que los EO utilizan para realizar sus investigaciones y aportaciones al conocimiento organizacional.

Los EO gracias a su enfoque y características parecen ser el campo idóneo para estudiar y comprender todas aquellas formas organizacionales que tanto la TA como la TO ya no pueden explicar con sus teorías universalistas y completamente enraizadas en una lógica económica. Partiendo del hecho de que la organización es un instrumento de las personas, entonces el uso exclusivo de un enfoque económico no permite comprender ni a todas las organizaciones que no se rigen por la obtención de ganancias, ni al ser humano dentro de ellas, aunque como se observa, esa lógica parece encontrarse cada vez más en organizaciones sin fines de lucro.

Hasta aquí lo mencionado va en el sentido de dejar en claro que los estudios organizacionales son importantes para el estudio de las organizaciones, pero ¿y por qué son importantes también para el ser humano? De acuerdo al argumento desarrollado en el presente trabajo, los EO son un campo de conocimiento que, al poner a las personas como el punto clave del cual se deriva todo el conocimiento de las organizaciones, puede contribuir en gran medida a regresarles su «humanidad»; las propuestas de la TA y la TO a pesar de los cambios, adecuaciones y hasta «evoluciones» que puedan tener, en realidad nunca han dejado de ver a los seres humanos como «algo» que sirve a las organizaciones. Es precisamente esa posibilidad de regresarles a las personas su concepción como seres humanos en las organizaciones, lo que hace reflexionar que los EO son un campo de conocimiento que puede contribuir en algún momento a mejorar la vida de los seres humanos.

¿Por qué?, para nosotros lograr una concepción del ser humano como tal en las organizaciones, derivaría con el tiempo en mejores condiciones de vida para la mayoría de las personas en el mundo debido a que se considerarían temas importantes e inherentes al ser humano siempre presentes fuera y dentro de las organizaciones; tópicos como la evolución del ser humano (Hass, 1987; Lewin, 1986; Piveteau, 1967), el desarrollo y funcionamiento del cerebro humano (Ronquillo, 1985, Smith, 1981), el lenguaje y la palabra como elemento característico y sumamente importante para la especie humana (Benveniste, 1999; Gusdorf, 1957; Mounin, 1971), la forma en que se construyen las personas por medio de la afectividad (Erikson, 1987; Winnicott, 1979), así como la socialización y las relaciones interpersonales (Chanlat y Bédard, 1990; Laing, 1960; Zuleta, 1992); todos ellos forman parte de la naturaleza humana tan olvidada en perspectivas como la TA y TO. Considerar a las personas en las organizaciones como seres humanos y todo lo que eso conlleva, es una visión que como ha sucedido con la lógica económica, puede trasladarse a todos los ámbitos de la vida humana derivando en algún momento en aspectos positivos; por ejemplo, una mejor convivencia social, al existir un respeto y tolerancia por los otros; menor desigualdad social y económica, por medio de una adecuada distribución de la riqueza que permita elevar la calidad

de vida de las clases más desprotegidas; menor violencia (guerras, asaltos, peleas, conflictos sociales, etc.); disminución de enfermedades crónicas degenerativas las cuales son generadas por el acelerado ritmo de vida actual; las condiciones laborales inhumanas existentes en muchas organizaciones y los efectos de la contaminación del planeta; frenar la extinción de especies animales y sus hábitats,⁷ así como detener la destrucción del planeta (calentamiento global), por mencionar algunos.

Desde hace tiempo existe una «deshumanización» no sólo en las organizaciones o su estudio sino también en las demás esferas de la vida humana. Ver a las personas como objetos, máquinas o recursos se ha vuelto común en la vida moderna; si las personas no se ven como seres humanos, no se respetan, pelean entre sí, buscan acumular dinero y objetos materiales por encima de todo; al no preocuparse por sí mismos, son indiferentes ante aspectos negativos para los otros, así difícilmente es posible la existencia de respeto y convivencia; si olvidan que el ser humano es mucho más que las construcciones economicistas del capitalismo, entonces resulta improbable que muchas personas respeten a otras especies animales y al planeta mismo.

De esta forma, más allá de contribuir a estudiar y comprender a las organizaciones, los Estudios Organizacionales tienen un papel más trascendental en la vida de los individuos, pues consideramos que es un campo con potencial para contribuir al reconocimiento de las personas como seres humanos y no como recursos en la organización; lograrlo sería apenas el primer paso en un largo camino en busca no sólo una organización más «humana», sino también de trascender el agobio del capitalismo y las lógicas impuestas por esa metanarrativa en la vida de las personas, las cuales están trayendo infinidad de problemas desde hace tiempo.

Reflexiones finales

Luego del pequeño recorrido hecho en el presente texto, es pertinente agregar dos consideraciones más. En primer lugar, a pesar de las críticas y evidentes consecuencias negativas que el sistema capitalista ha traído a la mayoría de las personas en todo el mundo, no se debe perder de vista que la lógica en la que vivimos (al menos quienes lo hacemos en una sociedad «moderna») no deja de ser eminentemente económica, racional, utilitarista y también productivista, por lo cual es necesario ser conscientes de ello, para de esa forma poder progresar en la búsqueda de soluciones y una mejor calidad de vida para los seres humanos. No es posible lograr avances o cambios positivos si desde un principio se niega la realidad que nos rodea, que en este caso es el sistema capitalista y todo lo que ello implica. También es de reconocer que sería difícil pensar que dentro de algunos años cambiará «mágicamente» un paradigma funcionalista a uno más humanista que traiga grandes beneficios para los seres humanos. Se trata más bien de reconocer el terreno en el que los EO se encuentran, para de esa manera avanzar paulatinamente en la generación de conocimientos pertinentes sobre las organizaciones y los individuos.

En segundo lugar, se aclara que la intención de las reflexiones vertidas en el presente trabajo, no tienen que ver con demeritar completamente al capitalismo, pues se reconoce que por medio de este sistema también se han logrado muchos avances y generado conocimientos

⁷ El reciente caso del manglar de Tajamar en Cancún, México, es un ejemplo de cómo una lógica capitalista donde lo más importante es el dinero, puede provocar la destrucción de especies animales y sus hábitats. En este lamentable hecho murieron diversas especies animales al destruirse 22 hectáreas de manglar, todo ello para construir cinco mil unidades de alojamiento, más de dos mil residencias, centros comerciales y un hotel (Varillas, 2016).

que han contribuido a mejorar la vida de los seres humanos; además, sin esta metanarrativa no sería posible la existencia de la sociedad como la conocemos actualmente. Simplemente se intenta dejar en claro que se ha llegado a un momento en donde se necesitan cambios en las organizaciones que nos rodean, así como en la forma de estudiarlas, concebirlas y comprenderlas. Ahora más que nunca se requieren pensamientos y propuestas, si no nuevas, al menos sí de inicio, diferentes a las que por muchos años se han considerado como hegemónicas en el ámbito organizacional, porque de conservar el rumbo actual, en el mediano y largo plazo los problemas pueden agravarse exponencialmente y traer consecuencias negativas aún mayores. Finalmente, es de remarcar que con base en lo expuesto en el presente trabajo, más que ser importantes para el estudio de las organizaciones los EO, son importantes para la vida de los seres humanos pues cuentan con un enfoque y diversas perspectivas que pueden llevar a concebir a las personas como seres humanos en las organizaciones, en el largo plazo gracias a los aportes de los EO, esta visión más «humana» podría trasladarse a otras esferas de la vida humana y traducirse en aspectos positivos como los mencionados.

Referencias

- Aktouf, Omar (1992), Management and theories of organizations in the 1990's: toward a critical radical humanism? en *Academy of Management Review*, 17(3). pp. 407-431.
- Alvesson, Mats y Jörgen Sandberg (2013), Has management studies lost its way? Ideas for more imaginative and innovative research, en *Journal of Management Studies*, Enero, 50(1). pp. 128-152.
- Anuarios estadísticos UAM (2014), «2006-2013», recuperado de <http://www.uam.mx/transparencia/inforanos/anuarios/index.html>
- Arbesú, María (2004), Evaluación de la docencia universitaria: una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(23). pp. 863-890.
- Arbesú, M.; Gutiérrez, S. y Piña, J. (2008), Representaciones sociales de los profesores de la UAM-X sobre la evaluación de la docencia e investigación, en *Reencuentro*, (53). pp. 85-96.
- Atlas de la ciencia mexicana (2013), Sistema Nacional de Investigadores, recuperado de http://www.atlasdelacienciamexicana.org/es/sni_2012/tabla12-1.pdf
- Barba Álvarez, Antonio (2013), Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades, en *Gestión y estrategia*, julio/diciembre, 21(44). pp. 139-152.
- Benveniste, E. (1999), Comunicación animal y lenguaje humano, en Benveniste, Émile, *Problemas de Lingüística General*, T.I. (56-62) Madrid: Siglo XXI.
- Bunge, Mario (1976), *La ciencia: su método y filosofía*, Buenos Aires: Ediciones Siglo Veinte.
- Burrell, Gibson y Gareth Morgan (1985), *Sociological paradigms and organizational Analysis*, (pp. 1-37 y 311-325), New Hampshire: Heinemann.
- Castaingts, Juan. (2015), *Dinero, trabajo y poder. Una visión de la economía actual latinoamericana para no economistas y economistas*, México: Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Chanlat, Jean Francois (1990), *L'individu dans L'organisation*, Canadá: Les Preses de L'université de Laval. Eska.

- Chanlat, Jean Francois (1994), Hacia una antropología de la organización, en *Gestión y política pública*, 3(2), pp. 317-364.
- Chanlat, Jean Francois (2006), *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una antropología general*, Medellín: Fondo editorial Universidad EAFIT.
- Chanlat, Jean Francois (2009), L'agir humain selon «la théorie de l'agence»: une critique anthropologique, En Damon G., Isabelle H. y Bernard L. (Eds.), *Les études critiques en management: une perspective française*, Québec: Les Presses de l'université Laval.
- Chanlat, Jean Francois (2012), Anthropologie des organisations, en Allouche, J. (Ed.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Francia: Vuibert.
- Chanlat, A. y Bédard R. (1990), La administración: una cuestión de palabra, en *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliés* Quebec: Universidad Laval.
- Clegg, Stewart (1990), *Modern organizations. Organizations studies in the postmodern world*, (pp. 1-24 y 176-207). London: Sage, pp. 1-24 y 176-207.
- Clegg, S. & Hardy, C. (1996), Introduction. Organizations, organization and organizing, en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, *Handbook of organization studies*, (pp. 1-28). Sage, Londres.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2012), *Presupuesto 2012*, Recuperado de <http://www.conacyt.gob.mx/juntadegobierno/40a%20Junta%20de%20Gobierno/103%20Presupuesto%202012%20Ramo%2038%20CONACYT.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2013), *Informe de rendición de cuentas 2006-2012*, Recuperado de http://www.conacyt.gob.mx/transparencia/Documents/IRC_CONACYT_1.pdf
- Didou Silvie y Gérard Etienne (2010), *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después*, México: ANUIES.
- Donaldson, L., (1985), *In defense of organizational theory. A Reply to the critics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Douglas, Orton J y Karl E. Weick, (1990), Loosely Coupled Systems: A reconceptualization, en *Academy of Management Review*, 15(2), pp. 203-223.
- Drucker, C., René (2005), Mesa redonda: Impacto del SNI y su futuro en la ciencia nacional, en *Una reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación*, México: Foro Consultivo, Científico y Tecnológico y Academia de Ciencias.
- Dufour, Maurice. (1985), Prolegomènes, en: Chanlat, Alain & Dufour, Maurice, *La rupture entre l'entreprise et les hommes, le point de vue des sciences de la vie*. (p. 37-48) Montreal: Québec-Amerique.
- Erikson, E., (1987), *Infancia y sociedad*, Buenos Aires: Ediciones Hormé, pp.50-81 119-167.
- Etzioni, A., (1986), *Organizaciones modernas*, México: UTEHA.
- Frankenbger, G., (2011), Teoría Crítica, en *Revista sobre la enseñanza del derecho*, 9(17), pp. 67-84.
- Gusdorf, G., (1957), *La palabra*, Buenos Aires: Ediciones Galatea Nueva Visión.
- Hall, R. (1996), *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*, México: Prentice Hall, pp. 1-49.

- Hass, H. (1987), *Del pez al hombre*, Barcelona: Biblioteca Científica Salvat, pp. 1-14.
- Heydebrand, W. (1989), New organizational forms, en *Work and occupations*, 6(3), pp. 323-357.
- Ibarra, E. (1993b), La Universidad Autónoma Metropolitana y los límites de la modernización. Análisis de las significaciones de una experiencia institucional aparentemente exitosa (1974-1992), en Ibarra, Eduardo (coord.), *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales*, (243-348). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ibarra, E. (2000), Los costos de la profesionalización académica en México: ¿es posible pensar en un modelo distinto?, en Cazés, Daniel; Ibarra, Eduardo y Porter, Luis (Coords.), *Encuentros de especialistas en Educación Superior. Tomo III Los actores de la universidad: ¿unidad en la diversidad?*, (pp. 61-99). México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México..
- Laing, R. (1960), *El yo dividido*, México: Fondo de Cultura Económica.
- Lastra, R. & Comas, O. (2014), El profesor universitario: entre el estímulo económico y la epistemodinámica, en *Revista de la Educación Superior*, 43(170), pp. 57-87.
- Ibarra Colado, E. & Montañó H. L. (1986), Teoría de la Organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas, en Ibarra Colado, E. y Luis Montañó H. (comp.), *Teoría de la organización fundamentos y controversias*, (pp. vii-xxvi). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Lewin, R. (1986), *Evolución Humana*, Barcelona: Biblioteca Científica Salvat, pp. 41-54; 76-83; 91-115; 153-160.
- Magaña, D. & Sánchez, P. (2008), Síndrome de desgaste emocional en investigadores mexicanos, *Interamerican Journal of Psychology*. 42(2), pp. 353-362. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0034-96902008000200016&script=sci_arttext
- Martínez, S., Méndez, I. & Murata, C. (2011), Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios, en *Reencuentro: estudios sobre educación*, (61), pp. 56-70.
- Mounin, G. (1971), *Saussure, presentación y textos*, Barcelona: Editorial Anagema, pp. 29-56.
- Oxfam (2016), Una economía al servicio del 1%. Acabar con los privilegios y la concentración del poder para frenar la desigualdad extrema, Recuperado de https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-summ-es_0.pdf
- Pfeffer, J. (2000), *Los nuevos rumbos en la teoría de la organización*, México: Oxford University Press, pp. 243-258.
- Piveteau, J. (1967), *De los primeros vertebrados al hombre*, Barcelona: Editorial Labor, pp. 119 a 121; 146-155.
- Porras, S. & Bueno, L. (1993), Deshomologación salarial: ¿cuánto por punto?, en *El Cotidiano*, (55) pp. 91-98.
- Ronquillo, J. (1985), *El cerebro*, Madrid: Aula Abierta Salvat, pp. 4-13; 16-17; 24-25; 28-29; 38-41.
- Scott, R. (1981), *Organizations. Rational, natural and open systems*, New Jersey: Prentice Hall. pp. 3-26.
- Smith, C. (1981), *El cerebro*, España: Alianza Editorial, pp. 130-137; 278-295.

- Sistema Integrado de Información Sobre Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación (2013), *Indicadores científicos y tecnológicos 2011*. Recuperado el 8 de diciembre de 2015 de <http://www.conacyt.gob.mx/siicyt/index.php/indicadores-cientificos-y-tecnologicos/anexo-informe-2011>, y <http://geo.virtual.vps-host.net:8080/SIICYT/sniestados.do?method=inicializa&anio=2012>.
- Tabulador para Ingreso y Promoción del Personal Académico (2012), *Legislación UAM*, Recuperado de http://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION_UAM_2011_nov_24.pdf
- Tamez, S. (2008), Salud y malestar docente: un análisis crítico, *VII Seminario REDESTRADO. Nuevas regulaciones en América Latina*, Buenos Aires. 3, 4 y 5 de julio.
- Taylor, F. (1997), ¿Qué es la Administración científica? y Principios de Administración Científica, en Merril, Harwood, *Clásicos en administración*, (pp. 77-107), México: Limus.
- Varilla, A. (24 de enero de 2016), Manglar Tajamar, un cementerio de flora y fauna. *El Universal en línea*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/estados/2016/01/24/manglar-tajamar-un-cementerio-de-flora-y-fauna>
- Weick, K. E., (1976), Educational Organizations as Loosely Coupled Systems, en *Administrative Science Quarterly*, 21(1), pp.1-19.
- Winnicott, D. W., (1979), *Realidad y juego*, Barcelona: Gedisa.
- Woodward, J., (1975), Management and technology, en Pugh, S. D., *Organization Theory*, (56-71). London: Penguin Books.
- Zuleta, E. (1992), Elogio a la dificultad y Nietzsche y el ideal ascético, en *Ensayos selectos*, Medellín: Ediciones Autores Antioqueños.