

MODELANDO TIEMPO Y ESPACIO DE ORGANIZACIONES: Cooptación Económica de Ideas Sociales de A. Giddens

Róger Churnside Harrison

RESUMEN

En este artículo se elaboran modelos de las ideas de tiempo y espacio social de Anthony Giddens o, por lo menos, compatibles con ellas. Hacia tal efecto, se aplican instrumentos gráficos y matemáticos para combinar conceptos cualitativos y cuantitativos, de los cuales se obtienen los siguientes resultados:

Desde una perspectiva teórica y lógica, se muestra que la estructura de toda organización envuelve una cantidad de trabajo operativo que no es la simple suma de trabajo de sus miembros, sino una multiplicación o fracción de esa suma dada por *la razón de la estancia promedio de trabajadores a la duración del ejercicio gerencial*, ambas medidas en tiempo. Esta *razón de tiempo laboral/gerencial* tiene un carácter dual: se deriva del proceso de estructuración organizacional; y, a la vez, afecta, retroalimenta o reactiva ese proceso.

En términos prácticos, los modelos permiten describir, cuantitativamente, fenómenos organizacionales de siempre o permanentes, como el *compromiso recíproco o la responsabilidad mutua de gerentes y trabajadores*; los cuales, en la tradición económica y sociológica, sólo han sido manejados de modo intuitivo, implícito o cualitativo. También permiten analizar y sintetizar problemas de *estabilidad/inestabilidad y crecimiento/declinación* observados en organizaciones actuales, especialmente corporaciones capitalistas.

La composición de los modelos, así como las consecuencias y predicciones derivadas de ellos, son ilustradas con información empírica de varias fuentes, incluyendo las bases de datos internacionales de Challenger, Gray and Christmas Inc., Booz Allen Hamilton y The Economist.

PALABRAS CLAVE: ESPACIO SOCIAL, TIEMPO SOCIAL, RAZÓN DE TIEMPO, COMPROMISO

SUMMARY

From a theoretical and logical perspective organizations are shown to involve a quantity of work that is not the simple sum of individual labor, but a multiplication or fraction of that sum determined by the *ratio of operative time to management time*. This ratio has a dual character: it is derived from the structure of organizations; but it also reacts upon that structure.

In practical terms, the model provides measurements of organizational phenomena such as *mutual responsibility or commitment* between managers and laborers; which, in economic and sociological tradition, has only been described implicitly, qualitatively and intuitively. It also allows to describe current processes and problems of *stability/instability and growth/decline of organizations*, mainly capitalist corporations.

The composition of the model, its consequences and predictions are preliminarily illustrated with information from data bases of Booz, Allen and Hamilton, Challenger, Gray and Christmas Inc., and the Economist Magazine.

KEY WORDS: SOCIAL SPACE, SOCIAL TIME, TIME RATIO, COMMITMENT

INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene cuatro objetivos: ilustrar la existencia e importancia de conceptos de tiempo y espacio en el estudio de organizaciones, con base en ideas del sociólogo Anthony Giddens; mostrar que eso requiere un enfoque interdisciplinario o integrado de ciencia social; modelar y relacionar componentes de teorías correspondientes, que han sido aplicados en forma implícita y dispersa por economistas, así como otros científicos sociales incluyendo a Giddens; examinar la relación y compatibilidad de algunos datos empíricos sobre administración de organizaciones con esas perspectivas.

Reconozco que esos objetivos son de gran alcance, tal vez demasiado ambiciosos para ser presentados adecuadamente en este contexto. Y el esfuerzo correspondiente me ha hecho agudamente consciente de lo que Albert Einstein tenía en mente al decir “Todo debe ser simplificado al máximo, pero no más”, así como las limitaciones a que se refería Willard Quine con la máxima “En ciencia, todo es tentativo, todo admite revisión”.

Por eso ruego a los lectores acompañarme en las ideas que siguen. Por favor trátenlas como el inicio de un diálogo, el cual requiere atención extrema y tolerancia excepcional, como inversión en una empresa constructora de conocimientos compartidos, que espero sea rentable para todos.

El artículo está dividido en cuatro partes: la primera consiste en una breve descripción de las ideas de tiempo y espacio del profesor Giddens y algunos ejemplos de su aplicación por estudiosos de organizaciones y gestión,

destacando ciertas omisiones o carencias que restringen su alcance analítico; en la segunda se presenta un modelo que responde a algunos de esos faltantes en lo que se refiere a tiempo; la tercera trata el aspecto de espacio de manera similar; en la cuarta parte, esos dos modelos son acoplados para describir y explicar, ilustrativamente, ciertos problemas administrativo-laborales que siempre han afectado organizaciones de todo tipo, y recientes erupciones o crisis de inestabilidad observadas principalmente en corporaciones capitalistas. Entonces, a modo de conclusión, se recapitula dichos análisis y síntesis señalando sus principales ventajas y desventajas.

1. Ideas de espacio y tiempo de Giddens

El desarrollo de ideas de espacio y tiempo en ciencia social puede ser rastreado por lo menos desde mediados del siglo XIX hasta el presente en escritos de filósofos, historiadores, economistas, sociólogos, científicos de cognición y estudiosos de organizaciones y gestión. Y he argumentado, con numerosos otros autores, que, a través de ese proceso de “emergencia (o formación) conceptual”, Anthony Giddens (1984), junto con Pierre Bourdieu (1980, 1988, 2002) ha tratado la materia de modo más amplio, persistente y vigoroso, en términos de su significado e implicaciones para la teoría social en general (Churnside 2000 capítulo 5, 2004, 2007 capítulo 6).

En su libro arriba indicado (*Constitución de la Sociedad*, 1984), el profesor Giddens no quiso dejar duda alguna respecto a la prioridad

que asignaba a los conceptos de espacio y tiempo en el análisis social. Consecuentemente, desde la propia introducción afirmó repetidamente que son –y tienen que ser– base y foco de la ciencia social, como se resume a continuación:

- Después de describir tres componentes principales de agencia humana que trata la ciencia social, acción reflexiva, lenguaje y cognición, el autor hace énfasis en que ellos conducen directamente al estudio de relaciones espacio-temporales (p.xxii).
- El autor cree que, al anclar la teoría social en el espacio y el tiempo, se logra un contacto más directo o cercano con la realidad, evitando tanto el subjetivismo como el objetivismo (p. xxii).
- Giddens destaca que los agentes o actores sociales tienen un alto grado de conciencia sobre “lo que hacen cuando lo hacen”, que penetra el flujo de conducta diaria en contexto social. Pero distingue esa conciencia práctica de la expresión discursiva, igual que de la inconciencia, asociándola con la formación de rutinas (p. xxiii)
- Sobre esa base, desarrolló ideas específicas sobre “posicionamiento” de actores en “situaciones y contextos” de interacción social, tomando ideas de Harold Garfinkle e Irving Goffman, para tratar actos comunicativos y encuentros seriales en escenarios de interacción (p. xxv).
- Entonces, procedió a discutir las ideas de sistemas sociales y sociedad, advirtiendo contra distinciones micro-sociales y macro-sociales, y señalando la interconexión de la realidad social y las dificultades para establecer fronteras entre sistemas sociales (pp. xxvi-xxvii).
- Y, desde una perspectiva más amplia, señala que su teoría de “estructuración” intenta explicar la agencia humana en la formación y transformación de instituciones sociales, reconociendo la dualidad de estructura, como interna y externa a la conciencia de actores sociales concretos (pp. xvii, xx-xxi, xxxi).
- La influencia de esa agencia humana, según el autor, tiene que ser reconocida en contra

de los supuestos funcionalistas y estructuralistas asociados con las teorías de Talcott Parsons y su lectura de Max Weber (p. xxxvi-xxxvii).

Entonces, a través del libro, esas ideas son aplicadas extensamente e intensamente. En Capítulo 1, donde plantea los elementos específicos de su teoría de estructuración, el autor muestra cómo “La dualidad de estructura es siempre la base principal de continuidades en la reproducción social a través del tiempo-espacio” (p. 26). En Capítulo 2, sobre Conciencia, el Sí Mismo y Encuentros Sociales, donde “Interés en el cuerpo, como lugar del sí actuante y su posición en tiempo-espacio, es la llave que vincula el tópico de la materia discutida y analizada” (p. 41-49).

Inicia el Capítulo 3, sobre Tiempo, Espacio y Regionalización, destacando que la teoría social debe tratar sobre agencia humana y sistemas sociales, no sólo como términos filosóficos abstractos, sino considerando la ‘situación’ concreta de la acción en tiempo y espacio (p. 110).

Y, como ilustración final, en Capítulo 5, sobre Cambio, Evolución y Poder, el autor desarrolla varias ideas sobre organización y coordinación de sistemas sociales, vinculada por estructuración sobre tiempo y espacio (p. 262).

Ahora, esos puntos y muchos otros señalados a través del libro¹ me convencen de que, hasta finales del siglo 20, ningún otro científico social había ofrecido argumentos más explícitos y coherentes sobre la importancia de espacio y tiempo para la teoría social.² Sin embargo, basadas en esas mismas ideas específicas citadas arriba, cabe hacer tres observaciones fundamentales y simples: primera, no hay ejemplos claros, precisos y sistemáticos de atributos, cualidades, dimensiones, escalas o cantidades constitutivas del espacio y tiempo social;

1 Por ejemplo, páginas 34-41, 184, 190-192, 197-202, 245, 258-260, 286, 298, 304, 324, 328, 355-368.

2 Esa comparación es presentada formalmente y detalladamente en mis libros antes mencionados (Churnside 2000, Capítulo 5, Sección 5.3, y 2007, Capítulo 6, Sección 6.3).

segunda, si bien objetos de ciencia natural son mencionados³, ninguna comparación se hace de conceptos de espacio y tiempo aplicados a ellos respecto a los de sistemas sociales, con excepción parcial de la geografía; y tercera, debido al primer aspecto, el autor no ofreció intento, método o criterio alguno para modelar o representar espacio y tiempo social, en sí, de manera cualitativa o cuantitativa. Fue sumamente elocuente y persuasivo en mostrar cómo las ideas de espacio y tiempo permiten enfoques teóricos de gran penetración, pero la composición y articulación de ellas mismas permanece cubierta u oculta por un velo de indeterminación⁴. Así, cabe preguntar, desde la perspectiva social, ¿dónde y cuándo suceden los procesos y eventos? Y, al fin y al cabo, ¿qué es *espacio social*? ¿qué es *tiempo social*? O, al menos, ¿cómo pueden ser representadas esas ideas? Sin resolver esos problemas y responder esas preguntas, en resumen, el tratamiento de espacio y tiempo por el doctor Giddens es verdaderamente “*tantalizing*”, término inglés sin traducción precisa al español que significa “provocar o incitar (a otro) dando a conocer algo deseable, mientras se mantiene fuera de alcance” (Webster 1995).

Así, desde la perspectiva científica, *Constitución de la Sociedad* es lúcida, desafiante, controversial y frustrante, todo a la vez. Y sus omisiones son difíciles de entender, excepto por la expresa intención del profesor Giddens de escapar, evitar -o no distraerse con- dificultades y controversias epistemológicas (Giddens opus cit., p. xvii-xviii, Cohen p. 273-280). Pero eso tiene un elevado costo para la teoría social en términos de operabilidad, claridad, credibilidad y comunicabilidad. Por ejemplo, Niklas Luhmann parecía tener en mente tales costos cuando dijo, con aparente desconcierto, que la sociología no tenía su unidad en la concep-

tuación de su objeto, sino en la “complejidad pura”. Sostenía que “La disciplina no solo se vuelve intransparente: encuentra su unidad en la intransparencia” (Luhmann 1984, p. 8). Y el mismo Giddens reconoció en otra parte, con Jonathan Turner, que “(Quienes) buscan consenso sobre la naturaleza y los objetivos de la teoría social serán decepcionados. Esta carencia de consenso, en efecto . . . puede ser endémica a la naturaleza de la ciencia social. Que pueda haber un marco unificado de teoría social o aún acuerdo sobre sus preocupaciones básicas es, como mínimo, un asunto contestado” (Giddens y Turner, editores, 1987, p. 1).

Ahora, el profesor Giddens no ha cambiado esa posición hasta la fecha. Por ejemplo, en otra conocida obra posterior, *The Consequences of Modernity (Consecuencias de la Modernidad)* 1990, aplica las mismas ideas, criterios y métodos descritos en *Constitución de la Sociedad* (1984) para analizar las conexiones y efectos de modos o formas de organización social que emergieron en Europa alrededor del siglo XVII respecto a los de la actualidad. Se refiere repetidamente a ideas sobre “organizaciones”, “instituciones”, “sociedades”, “estados nacionales”, “espacio”, “tiempo”, “dimensiones”, calificándolas y combinándolas en diversas maneras (ver secciones I y II). Pero no las define y representa ni describe e ilustra conceptualmente cómo están todas integradas o articuladas en términos espaciales. La coherencia, atracción y persuasión de sus argumentos a través del libro, sugiere que esas ideas podrían estar especificadas y combinadas consistentemente en su propia mente, conscientemente o inconscientemente. Sin embargo, para el trabajo científico y su comunicación, es necesario clarificarlas y compartirlas explícitamente, con el propósito de que otros analistas puedan evaluarlas independientemente y aplicarlas sistemáticamente por su cuenta. En esas condiciones, los planteamientos del doctor Giddens son afirmaciones tentativas, que requieren fundamento conceptual y clarificación metodológica. Seguramente por esto el mismo autor indicó en el prefacio que “Este libro adopta básicamente la forma de un ensayo extendido”. Y cabe hacer observaciones similares respecto a *Runaway World: How Globalization*

3 Pp. xvi, 1, 163, 335, 348-351.

4 Esto ocurre no solamente en Giddens y en ciencia social, sino también en otros científicos y campos de la ciencia. Al respecto, el filósofo Mario Bunge ha dicho: “En ciencia, el espacio y tiempo se considera dado” (Bunge 1977, p. 276). En otras palabras, tales conceptos se suelen aplicar intuitivamente, sin definición formal, ilustración o descripción precisa.

is *Reshaping Our Lives (Mundo Desbocado: Cómo la Globalización Está Remodelando Nuestras Vida* 1999, así como otros artículos y conferencias más recientes (p. e. 2002, 2004).

Es importante aclarar que no estamos cuestionando los análisis, en sí, del profesor Giddens, sino los conceptos e ideas en que se basan. Para explicar esto, recurrimos a algunas precisiones conceptuales o puntualizaciones epistemológicas en que coinciden filósofo Mario Bunge, sociólogo Jürgen Habermas y estudioso de organizaciones Henry Mintzberg: el primero, tratando *todas las realidades*, distingue entre “objetos modelo”, “objetos concretos” y “modelos teóricos” (Bunge 1977, pp. 119-123, y 1985, pp. 35-52); el segundo, refiriéndose a *realidades sociales*, separa “afirmaciones descriptivas” de “fragmentos de realidad” y de “afirmaciones interpretativas” (Habermas 1996, pp. 459-460, 496-497); y, con respecto a *organizaciones sociales* específicamente, el tercer autor aplica la idea de “configuraciones posibles” en contraste con “organizaciones efectivas” y “configuraciones estructurales” (Mintzberg 1988, pp. 342, y 1989, p. 289). En cada caso, el primer término designa construcciones hechas y aplicadas por los individuos en el interior de sus mentes⁵, para referir a realidades fuera de ellas, las cuales son designadas con el segundo término; y, con base en esas construcciones mentales, cada observador desarrolla conjuntos de criterios para analizar –o razonar sobre– la realidad en el exterior de su mente individual, especificándolos con el tercer término. Entonces, lo que decimos es que el pensamiento del profesor Giddens es oscuro u opaco a nivel de “objetos concretos” y “objetos modelo” (Bunge), “fragmentos de realidad” y “afirmaciones descriptivas” (Habermas) u “organizaciones efectivas” y “configuraciones posibles” (Mintzberg). Y todo lo que cabe afirmar sobre el análisis –derivado de su “modelo teórico” (Bunge), sus “afirmaciones interpretativas” (Habermas) o sus “configuraciones

estructurales” (Mintzberg)⁶ – es que ciertamente es interesante y desafiante, como conjunto de hipótesis de trabajo o conjeturas, en el sentido aplicado por Karl Popper (1996); pero su significado y sus implicaciones no pueden ser articulados y manejados rigurosamente sin definir o aclarar los otros niveles.

Por otra parte, se sabe que el proyecto y programa concomitante del doctor Giddens ha sido adoptado por numerosos científicos sociales en general, y estudiosos de organizaciones en particular, como han registrado Held y Thompson (1989), Christopher y Bryant (1996), Mestrovic (1998), Kasperson y Sampson (2000), Loyal (2003) y otros, cubriendo una amplia gama de tópicos teóricos y prácticos. Y parece que tienden típicamente a seguir su consejo y ejemplo –de ignorar dificultades básicas de epistemología y generalización– en el tratamiento de espacio y tiempo, como describimos antes, aún cuando perciben intuitivamente o parcialmente que puede ser omiso, dudoso o cuestionable. Para ilustrar esta afirmación de manera breve e introductoria, reconociendo que convendría documentarla más y fundamentarla mejor, rastrearé las mismas observaciones y correspondientes preguntas hechas arriba en dos artículos, cuyos escritores vinculan su pensamiento significativamente con el de Giddens: el primero relaciona la teoría de estructuración con el desarrollo de sistemas de información (Rose 1998); y la segunda trata el tiempo en teoría social, ofreciendo un ejemplo práctico en el contexto de la producción de alimentos genéticamente modificados (Adam 2000).⁷

Jeremy Rose se concentra críticamente en las “dimensiones de dualidad de estructura” de Giddens (1984, capítulo 1 en general, p. 29 específicamente), a fin de derivar apuntalamiento teórico y conceptos operativos para desarrollar sistemas de información. Primero, reconociendo la utilidad de la teoría de estructuración para

5 El filósofo y científico cognitivo Peter Gärdenfors se refiere a esas construcciones mentales como “mundo interior” (Gärdenfors 2003, especialmente capítulo 3).

6 Ver, por ejemplo, Giddens (1984, capítulo 1, pp. 28-34 y Figura 2).

7 Documentos de Nandan (1997), Van Looy, Debackere and Bouwen (2003) y Fuchs (2004), entre otros, también fueron considerados para esta breve discusión a modo de ejemplo.

análisis de organizaciones (Rose 1998, p. 2) y su poder como “vehículo de sensibilización a lo social” (p. 7), el autor describe las siguientes limitaciones de su aplicación a sistemas de información: excesiva complejidad y diversidad (p. 3); conceptualización “enrarecida”, entendida como “suelta y abstracta” (p. 6); falla en explicar porqué algunas acciones se tornan rutinarias y otras no (p. 6); ausencia de tratamiento de procesos técnicos en detalle (p. 9). Entonces argumenta que “el discurso (expresión hablada o escrita) es el medio de estructuración . . . y todos los conceptos con los cuales Giddens representa estructura e interacción (significación, dominación, legitimación, comunicación, poder, sanción) son mediatizados por él” (p. 12). De manera que conceptúa sistemas informativos como técnicas de acumulación y transferencia de “discurso” dentro y entre organizaciones; y, así, están directamente e íntimamente envueltos como componentes del proceso de estructuración (p. 11-14). La significación y las implicaciones de esto serán discutidas más adelante.

Bárbara Adam enfoca lo que llama el “desafío temporal” de Giddens, que, en su opinión, plantea una nueva agenda para la teoría social hacia la solución de los dualismos de estructura-agencia, sistema-proceso y análisis sincrónico-diacrónico (Adam 2000, p. 125). Y se pregunta si la agenda sería demasiada ambiciosa, considerando que el propio Giddens no ha seguido o cumplido su propuesta, mientras otros analistas sociales que han tratado de desarrollar sus ideas muestran una tendencia a revertir a la noción o idea tradicional de tiempo como medio neutral en que los acontecimientos suceden (p. 126)⁸. En contraste con el proyecto predominantemente práctico de Rose, Adam persigue objetivos principalmente teóricos: para “tomar tiempo seriamente” en el pensamiento social (p. 126); para reconocer y tratar la “socialización de la naturaleza”; y desarrollar una “vista temporal” (“timescape perspective”), que extienda y profundice el alcance de la teoría social (p. 127). Entonces,

para ilustrar las características e importancia de ese tema, la autora enfoca el debate sobre alimentos genéticamente modificados: esta tecnología consiste básicamente en acelerar los procesos de producción de mercancías agrícolas, para aumentar la circulación de capital y reducir los costos de trabajo (p. 129); y esto desencadena toda clase de efectos ambientales negativos e irreversibles (p. 130). Adam argumenta que, para analizar y entender esos fenómenos, es necesario conceptualizar tiempo de modo diferente, dentro de la línea de Giddens. Como señalamos arriba, él aplica ideas de espacio y tiempo social, en oposición a espacio y tiempo natural o físico; y se quejaba porque “La mayoría de analistas sociales tratan tiempo y espacio como meros ambientes de acción y aceptan, impensadamente, la conceptualización de tiempo como tiempo-reloj mensurable, característica de la cultura occidental moderna” (Giddens 1984, p. 110). Para ese propósito, ella distingue entre cuatro niveles de análisis: “tiempo-reloj añadido” (pp. 132-133); “importancia del contexto” (pp. 133-135); “perfilando la multi-dimensionalidad de tiempo” (pp. 135-137); y la “perspectiva de vista temporal” (137-140). Cada nivel envuelve, o toma en cuenta, sucesivamente más “aspectos sociales de tiempo”.

Ahora, no es difícil ver o verificar que las mismas observaciones y cuestionamientos hechos respecto al enfoque del profesor Giddens se aplican también a los dos artículos descritos arriba. En efecto, Rose no usa espacio y tiempo en un sentido estrictamente social; más bien, parece plantearlos en términos físicos o naturales y, en todo caso, no los define ni modela. Por ejemplo, en la parte principal de su discusión referida a “Marcos”, se encuentran las siguientes expresiones: “las prácticas sociales se desenvuelven a través del espacio y tiempo” (Rose 1998, p. 11); “la práctica social se extiende sobre distancia, envolviendo tanto espacio geográfico y mayores cantidades de personas”, “interacciones en la distancia” (p. 12). Por su parte, Adam percibe mejor la diferencia lógica entre espacio-tiempo social y espacio-tiempo natural, rehusando correctamente separarlos para efectos de teoría (Adam 2000, p. 127). Sin embargo, no trata

8 Steven Loyal, basándose en J. Urry, atribuye ese resultado a la manera en que Giddens trata tiempo y espacio (Loyal 2003, pp. 105-106)

espacio explícitamente y sistemáticamente; su sugerencia de que tiempo social y tiempo natural implica –o está asociado con– una dicotomía cualitativa-cuantitativa (p. 127) está equivocada, como se verá más adelante; no plantea definiciones, comparaciones ni modelos explícitos para aclarar lo anterior; y, al fin y al cabo, termina concentrando en un análisis social de tiempo natural (pp. 132-140), lo cual en sí es útil, pero pierde la **conceptuación y medición de tiempo social**, en sentido estricto. Tales limitaciones de los escritos de Rose y Adam están directamente relacionadas con la perspectiva y el método del profesor Giddens, quien, como ocurre entre científicos en general, según la observación de Mario Bunge antes mencionada, “suelen dar espacio y tiempo por supuesto” (Bunge 1977, p. 276). En las siguientes secciones 2 y 3 ampliaremos la descripción de esos problemas y necesidades, mostrando cómo pueden ser resueltos.

2. Un modelo de trabajo organizado y tiempo social

Con base en la teoría de economías campesinas de Alexander Chayanov (1925), en el contexto de ideas de Thorstein Veblen (1914) y otros sobre evolución del trabajo organizado, hice un estudio de la producción de unidades familiares en Costa Rica entre mediados de los siglos 19 y 20, para el cual fue aplicada la siguiente ecuación: $N = T (w - c) / (I - P)$. Esta relación cuantitativa se deriva lógicamente de la estructura de organizaciones familiares, donde: w = flujo total de trabajo familiar por período; c = flujo de trabajo aportado por el padre y la madre; P = edad a la cual los hijos comienzan a trabajar; I = edad en que los hijos se separan de su familia original para formar familias propias; T = duración de la unidad familiar; N = número de hijos. La equivalencia se ve fácilmente, tomando en cuenta que $T (w - c)$ es la cantidad de trabajo aportado por todos los hijos a través de la existencia de la unidad familiar, mientras $(I - P)$ es el número de períodos de trabajo que aporta cada hijo

o hija, en promedio. Claramente, la primera cifra dividida por la segunda es el número de hijos (N).⁹

Eso fue hace más de veinticinco años. Después, al interesarme en teoría social más amplia, incluyendo el trabajo de Anthony Giddens, me di cuenta que la ecuación podía extenderse de familias a organizaciones en general, introduciendo algunas simplificaciones, como las siguientes: cada organización es administrada por una persona y los demás miembros realizan tareas operativas; el trabajo se mide en “períodos-hombre (o mujer)”; los miembros operativos son reclutados y cesados a las mismas edades o, alternativamente, trabajan igual número de años por la organización; el gerente o administrador tiene autoridad para modificar el número de empleados “heredados” de su antecesor. Así, w es el flujo total de trabajo por período, c = flujo de trabajo gerencial, P = edad de reclutamiento de empleados operativos, I = edad de cese, T = duración del contrato o ejercicio gerencial y N es el número de miembros o trabajadores operativos (Churnside 2000, Capítulo 5, 2004, capítulo 6). En adición es importante destacar que toda medida de tiempo está expresada en *términos sociales* –referidos a ciclos o períodos organizacionales– y no en *términos naturales*, como “años”, “meses”, “días” y “horas”, que son *ciclos (o fracciones de ciclos) cosmológicos*, es decir, naturales (ibidem 2000 pp. 132-136, y 2004 pp. 153-164). Esta distinción fundamental es la misma que hace Giddens entre “tiempo social” y “tiempo-reloj”, como se indicó en sección 1 (Giddens 1984, p. 110). Y, al respecto, conviene aclarar que medidas de tiempo social –en este caso, tiempo organizacional– pueden ser basadas en ciclos de producción, ciclos laborales y ciclos de gerencia. Considere los siguientes ejemplos: (i) determinado acontecimiento organizacional ocurrió *hace diez años vis-a-vis hace cuarenta ciclos de producción*; (ii) un sistema de incentivos ha

9 Otros detalles del razonamiento, junto con un rastreo estadístico-histórico de cada magnitud, se consignan en mi tesis doctoral (Universidad de Sussex, Inglaterra, 1979), la cual fue publicada, con algunas modificaciones, como libro (Churnside 1985).

sido aplicado *por treinta años vis-a-vis por un ciclo laboral y medio*; (iii) esta organización ha existido *por cincuenta años vis-a-vis por cinco ciclos gerenciales o cien ciclos de producción*. Observe que las fechas y tiempos de fenómenos medidos en “años”, o cualquier otro ciclo natural dan percepciones engañosas o imprecisas de duración; las cuales se aclaran o mejoran con medidas en ciclos organizacionales. Dicho en otra forma, las medidas de *tiempo social* proveen criterios más coherentes, específicos y útiles para describir, explicar y juzgar cada fenómeno, que las medidas de *tiempo natural*.

Ahora, haciendo $A = (w - c)$, trabajo operativo por período, y $m = (I - P) / T$, la razón de tiempo pasado por empleados operativos en la organización a tiempo del gerente, se obtiene $A = N m$, que cabe llamar “la ecuación de trabajo organizado”. Y la expresión cuantifica, es decir, se ajusta a –o es compatible con– ideas cualitativas del profesor Giddens sobre la relación entre tiempo y estructuras organizacionales o institucionales, como las siguientes:

- “Cada individuo está posicionado en el flujo de la vida cotidiana; en el lapso de vida que es la duración de su existencia; y en la duración de *tiempo institucional*, la estructuración *supra-individual* de instituciones sociales” (Giddens 1984, pp. xxiv-xxv, énfasis en el original).
- “El tiempo reversible de instituciones es tanto la condición como el resultado de prácticas organizadas en la continuidad de la vida diaria, la principal forma sustantiva de dualidad de estructura. No sería cierto, sin embargo, como antes señalé, decir que las rutinas de la vida diaria son el *fundamento* sobre el cual se construyen las formas de organización de la sociedad en el tiempo-espacio. Más bien, cada uno entra en la constitución del otro, como ambos entran en la constitución del sí mismo actor” (p. 36).
- “Si las actividades diarias de un individuo específico se registraran, sería fácil construir una caracterización general de sus actividades rutinarias en la medida que forman trayectorias en tiempo y espacio. Como

retrato de su ruta de vida, esto envolvería patrones globales de movimiento espacio-temporal en el *ciclo de vida*. Una persona puede vivir en el hogar de su padre y madre, por ejemplo, hasta establecer su nueva residencia al casarse. Esto puede ser asociado con cambios de empleo, de modo que el hogar y el lugar de trabajo, como *estaciones* en la trayectoria diaria, se alteran. La movilidad en el mercado de vivienda, el divorcio de cónyuges o el avance profesional, entre muchos otros factores, pueden influir en las rutas de vida típicas” (p. 113, negritas agregadas, cursivas en el original).

Y se debe destacar que “trabajo organizado” no es meramente la suma del trabajo de los miembros operativos, sino esa suma (N) multiplicada por $m = (I - P) / T$. Fenómenos de esta índole se conocen como “efectos sistémicos”, y han sido analizados por economistas, sociólogos, estudiosos de administración y filósofos, en términos cualitativos y cuantitativos, desde la segunda mitad del siglo XIX hasta la fecha ¹⁰.

Para ilustrar la lógica y posible mecánica de ese “efecto sistémico”, es útil observar cómo cambia m al variar la extensión o duración del ejercicio gerencial (T), con un nivel dado de permanencia o estancia promedio de trabajadores operativos ($I - P$), como se representa en Diagrama 1.

La duración del ejercicio de gerentes, ejecutivos superiores o “jefes máximos” (T) tiene una dualidad que atrae y desafía el análisis: es un atributo de organizaciones, en el sentido que se refiere a un componente estructural; sin embargo, es también una variable de organizaciones, entendida como componente operativo ¹¹. En otras palabras, forma parte de la

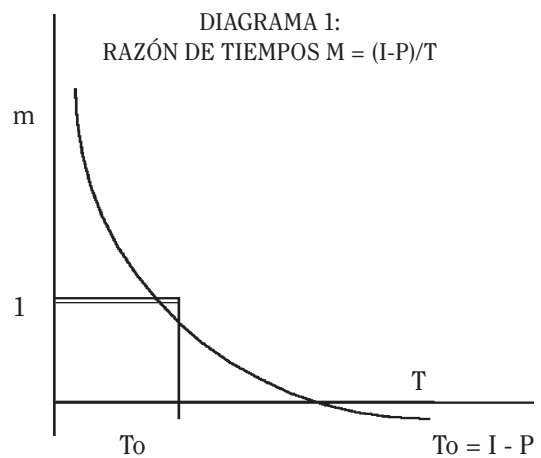
10 Ejemplos de autores: Emile Durkheim, Max Weber, Alexander Bogdanov, Ludwig von Bertalanffy, Herbert Simon, Mario Bunge, Henry Mintzberg y Fritjof Capra. Este último autor ha elaborado un breve recuento de los orígenes y desarrollo del enfoque (Capra 1996, capítulo 3).

11 El mismo razonamiento se aplica a I y P o la diferencia ($I - P$).

identidad de las organizaciones, pero también envuelve movimiento o cambio de organizaciones (“condición y resultado”, dice Giddens, p. 36). Desde la primera perspectiva, $A = N m$ es una relación estática o definitoria; sin embargo, desde el segundo punto de vista, la relación se vuelve dinámica, envolviendo causalidad ¹². Esa dualidad y ambigüedad potencial ha sido tratada por economistas, estudiosos de administración y sociólogos como Gary Becker, Herbert Simon, Niklas Luhmann : el primero una vez señaló que el análisis económico es “casi tautológico” (Becker 1976, p. 7); el segundo comentó que “la teoría bordea la tautología” (Simon 1977, p. 92); y el tercero se refirió a la productividad conceptual o “fertilidad” teórica de tautologías (Luhmann 1984, p. 54). Todo ello implica que la relación entre m y T no representa una simple función operativa de organizaciones, sino lo que cabría llamar, una relación de estructuración, en terminología de Giddens, puesto que refleja cómo se determina y varía –o se forma y cambia- un parámetro sistémico (es decir, estructural) de las organizaciones (m).

Así, la razón de tiempo promedio de permanencia de trabajadores ($I - P$) a duración del ejercicio de gerentes (T) – o $m = (I - P) / T$ - es analíticamente muy poderosa. Y tiene

gran cantidad de aplicaciones relacionadas con compromisos humanos y personales de la vida organizacional. Por el momento, sólo destacamos que, como refleja Diagrama 1, m mide *conversión* de trabajo individual a trabajo organizado, sea en un punto del tiempo (perspectiva estática) o sea a través del tiempo (perspectiva dinámica), la cual puede ser aumentativa, neutral o reductora para la cantidad de trabajo operativo o actividad (A). Esto se observa como $m > 1$ ($T < T_0$), $m = 1$ ($T = T_0$), o $m < 1$ ($T > T_0$), respectivamente.



12 Y su explicación puede hacerse mediante diversas teorías. Por ejemplo, considere la siguiente posibilidad:

- (a) Los gerentes se esfuerzan por realizar o alcanzar algo en tiempo mediante liderazgo –o ejerciendo autoridad- respecto a otros miembros de la organización, dígame una combinación de recursos (para sustento o riqueza) y auto-realización (poder o prestigio).
- (b) Cualquiera sea el objetivo y meta en tiempo del gerente, depende del grado de actividad de los otros miembros.
- (c) Entonces, mientras más corto sea el tiempo para esa realización o logro, mayor será el grado de actividad que el gerente deberá impulsar o presionar en los otros miembros.
- (d) Y, mientras más largo sea el tiempo para el efecto, menor será el grado de actividad que el gerente requerirá obtener de sus subalternos o miembros operativos.

No obstante, como veremos abajo, la viabilidad de los objetivos de gerentes y la efectividad de sus acciones están influenciadas por las características y circunstancias específicas de cada organización.

Y es importante observar que el efecto aumentativo puede volverse explosivo, cuando la duración del ejercicio gerencial tiende persistentemente a bajar. En términos matemáticos, esto se designa como el *límite* de $m = (I - P) / T$, cuando T tiende a 0, el cual es infinito. Por lo contrario, cuando la duración del ejercicio gerencial aumenta persistentemente, el efecto reductor tiende a ser paralizante (m y, por tanto, A se aproximan a 0). En cada caso, la organización se vuelve respectivamente más “hiperactiva” o “senescente”, tendiendo en ambos casos a desintegrarse y morir.

Ahora, la “ecuación de trabajo organizado (u operativo)”, como tal, es un mecanismo simple. Pero se debe tomar en cuenta que no funciona automáticamente ni independientemente, por que esta incorporado o enchufado, por decirlo así, en estructuras específicas de

organizaciones, las cuales tienen diferentes formas y grados de complejidad¹³. Esto significa que la ecuación genera diferentes resultados conforme a las características específicas de cada organización, por ejemplo, según sean familias, empresas familiares, corporaciones privadas o públicas, ministerios gubernamentales, escuelas primarias, universidades, equipos deportivos, sindicatos, cooperativas, ONG, iglesias, partidos políticos, empresas multinacionales, ejércitos, entes internacionales o de cualquiera otra índole. Y éstas están estructuradas y distribuidas, según el modelo de espacio que se describe en la siguiente sección 3.

3. Un modelo de clasificación de organizaciones y espacio social

En busca de criterios para clasificar organizaciones, he encontrado en escritos de científicos tan diferentes como Karl Marx (1867), Max Weber (1904), Jean Piaget (1950), Amitai Etzioni (1961), Niklas Luhmann (1984), Jürgen Habermas (1984) y muchos otros, que todos coinciden en el uso de atributos y “características” para describir esos entes. Dichos conceptos especifican, respectivamente, las similitudes y diferencias de organizaciones¹⁴ enfocadas

13 Refiriéndose a una operación similar con modelos de crecimiento económico, la profesora Joan Robinson hablaba de “descargarlos en situaciones particulares” (Robinson 1977, p. 15).

14 Por ejemplo: todas las organizaciones tienen jerarquía (atributo), pero ésta tiene manifestaciones específicas en diferentes organizaciones, como dos, tres o más “niveles” (características); todas las organizaciones tienen objetivos primarios o centrales (atributo), sin embargo éste puede ser “sustento”, “ganancia pecuniaria”, o “servicio” (características); los medios de producción de todas las organizaciones tienen fuente de energía (atributo), en algunos casos se trata de “instrumentos”, cuando la fuente es humana, y en otros casos son “máquinas”, cuando la fuente es no-humana, como hidráulica, combustión, eólica, gravitacional (características); toda organización tiene jurisdicción o territorio (atributo), no obstante éste puede ser “local”, “regional”, “nacional” o “internacional” (características). Es útil comparar los atributos y “características” del *espacio social* con los del *espacio físico*, como altura, ancho y largo, con sus

o destacadas por cada autor para hacer descripciones, proponer teoría, formular hipótesis y generar análisis empírico. El problema es que los autores suelen aplicar esos conceptos sin definirlos explícitamente o distinguirlos sistemáticamente. También mezclan los términos para designarlos, por ejemplo: cualidades, facciones; propiedades, rasgos, instancias; dimensiones, niveles; escalas, grados; cantidades, medidas¹⁵. Además, las similitudes y diferencias de organizaciones son infinitas en número y cada analista o estudioso tiende a tener preferencias y prioridades propias, aunque pueden haber coincidencias.

Entonces, ¿a dónde conducen todas esas posibles convergencias y divergencias conceptuales? ¿Cómo podemos simplificarlas y ordenarlas para tratamiento lógico y, oportunamente, para uso teórico y práctico? El modelo de espacio descrito en esta sección, tomado del mismo libro que mencioné antes, responde a esas cuestiones en tres aproximaciones: primera, el espacio se describe en términos abstractos, para manejo lógico y matemático; segunda, se presenta en términos positivos, para clasificar y tipificar organizaciones (Churnside 2000, capítulos 1, 2, 4; 2004, capítulos 2, 3, 5); y tercera, muestra cómo refleja y ordena referentes organizacionales de Giddens.

3.1. Aproximación lógica y matemática

Considerando que cualquier número de atributos puede ser escogido para análisis, cada uno de los cuales tiene por lo menos dos características, el espacio total de organizaciones puede ser representado por Diagrama 2, donde: A indica atributo; C significa característica; i es el número de atributos; inj -expresión resumida como (*)- indica que a cada atributo i

respectivas características medidas en “metros” o cualquiera otra unidad (“pies”, “yardas” y así por el estilo).

15 Para evitar las ambigüedades y confusiones derivadas del uso indiscriminado o arbitrario de esos términos, hemos sugerido sendas definiciones en los libros a que hemos hecho referencia (Churnside 2000, capítulo 4, sección 4.1; 2004, capítulo 5, sección 5.1)

corresponde un número j de características; y D representa la tipificación -es decir, caracterización- de organizaciones. Entonces, la expresión $D = C^*(A_i)$ dice que descripciones de organizaciones son conjuntos de i características obtenidas por combinación de i atributos; y cada atributo tiene j características ($j > 1$); consecuentemente, el número mínimo de descripciones (celdas) del espacio total es 2 a la potencia de i .

De tal manera, si i aumenta indefinidamente, obtendríamos:

$$\lim_{i \rightarrow \infty} C^*(A_i) = (\cdot) = De$$

Lo cual significa que la descripción y representación completa de cualquier organización específica o individual (De) correspondería a un punto (celda infinitamente pequeña) del Diagrama 2. Y éste es un ente imaginario que, como ha señalado Marvin Minsky, sólo tiene sentido en relación con otros de su índole (Minsky, p. 110). Pero también significa -ni más ni menos- que Diagrama 2. representa el

espacio conceptual de todas las organizaciones posibles¹⁶.

Desde una perspectiva lógica y epistemológica, esas representaciones gráficas y matemáticas proveen una base esencial para el estudio científico de organizaciones. Sin embargo, de igual manera indican que las organizaciones no pueden ser descritas totalmente, para efectos prácticos ni teóricos: en el análisis siempre habrá campo amplio e ineludible para la imaginación e intuición. En otras palabras, cualquier espacio conceptual -y descripción específica- de organizaciones requiere que i y j (máx) sean números finitos. Esto implica que solo es posible caracterizar conjuntos organizacionales, nunca organizaciones individuales; y, concomitantemente, siempre quedarán pendientes atributos y características por conocer. Así, el análisis de organizaciones es necesariamente parcial y estará siempre abierta a nuevos descubrimientos;

16 Peter Gärdenfors, en su tratamiento de espacios conceptuales físicos, señala, similarmente, que cada objeto (físico) posible es representado por un punto del espacio total (Gärdenfors 2000, p. 60).

DIAGRAMA 2
ESPACIO TOTAL DE ORGANIZACIONES

A1	A2	2C1		2C2
		2Cn2		
1C1	A4	4C1	4C2	
	A3			
	3C1			
	3C2			
	3Cn3		i+1	i
			•	
			De	
1C2				
1Cn1				

entonces, nada puede ser dicho sobre ellas de manera definitiva, final o incuestionable¹⁷.

3.2. Aproximación positiva y taxonómica

Ahora pasaremos de la esfera abstracta a expresiones positivas del espacio organizacional, es decir, del tratamiento lógico y matemático general, al manejo específico y taxonómico. Para este efecto, necesitamos tomar una decisión práctica sobre el número de atributos específicos con los cuales ilustraremos el espacio positivo de organizaciones. Y, para que la ilustración sea diversificada y, a la vez, manejable para cualquier lector, escogeremos cuatro, aprovechando la oportunidad para conectar con la herencia conceptual o historia de la ciencia social.¹⁸ Así, tomaremos algunos atributos que han sido estudiados por más de doscientos años, a los cuales hicieron contribuciones perdurables los padres fundadores de las disciplinas de economía y sociología como Adam Smith, Karl Marx y Max Weber. Y corresponden a sendos aspectos de la estructura y vida organizacional, *producto, técnica, gestión y asociación* que se describen a continuación.¹⁹

17 A eso se refería Willard V. Quine, para la ciencia en general, al decir: “En ciencia todo es tentativo, todo es susceptible de revisión . . .” (Quine 1957, p. 17, cita en McClelland 1975, p. 21).

18 Para este ejemplo específico, hubiéramos podido tomar cualquier otro número. Pero, en la elaboración de teoría y la práctica de investigación, el número de atributos no es convencional o arbitrario, sino que responde a factores de gran significación que tratamos en la obra más amplia (Churnside 2000, Capítulo 5, 2007, Capítulo 6). Según Piaget, el matemático Poincaré tuvo el mérito de haber descubierto o destacado ese principio de decisión, pero cometió el error de atribuirlo a la arbitrariedad o el convencionalismo (Piaget 1950, pp. 172 – 177, 183).

19 En las obras más amplias de las cuales se deriva este artículo, hay análisis comparativos detallados de numerosos atributos aplicados por esos científicos sociales y otros, como Thorstein Veblen, Alexander Chayanov, Maurice Dobb, Amitai Etzioni, José Medina Echeverría, Herbert Simon, Niklas Luhmann, Jürgen Habermas, William McKelvey, Paulo Freire, Marvin Minsky, Henry

- Primero, se considera el atributo de *producto* *destinación*, de características “subsistencia”, “mercancía” y “convenio”.

La categoría de atributos de *producto* envuelve conceptos que tienden a reflejar la composición de los bienes o servicios que se obtienen del trabajo o actividad de los miembros de la organización.

El atributo específico *destinación* se refiere a quiénes y cómo influyen en diversos aspectos del producto, como su composición, cantidad, cualidad, costo y precio eventual.

La característica es “subsistencia” cuando el producto está destinado a los miembros de la misma organización que lo produce y sus aspectos son decididos todos internamente. Es “mercancía”, cuando está destinado al intercambio con miembros de otras organizaciones; y estos influyen en los diversos aspectos del producto mediante interacción de oferta y demanda. Y es “convenio” cuando el producto está destinado a miembros de otras organizaciones, pero su composición, cantidad y costos se acuerdan por anticipado, entre las partes o sus representantes, mediante planes y presupuestos.

- Segundo, se examina el atributo de *técnica* *medios de producción*, cuyas características son “natural” y “artificial”.

La categoría de atributos de *técnica* incluye conceptos que pretenden representar la composición de los métodos de producción y las habilidades concomitantes requeridas por las personas para aplicarlos.

El atributo *medios de producción* representa cómo son los objetos de que se vale –o en que se apoya– el trabajo humano para producir el bien o servicio.

La característica es “natural”, cuando el objeto se toma de la naturaleza sin transformación significativa. Y es “artificial”, cuando se trata de una creación o transformación humana de objetos naturales.

Mintzberg (Churnside 2000, capítulos 1 , 4; 2007, capítulos 1, 2 , 5)

- Tercero, se aplica el atributo de *gestión* objetivo primario, con sus características “excedente”, “programa”, “coalición” y “compromiso personal”.

La categoría de atributos de *gestión* está compuesta por conceptos orientados a modelar los criterios y mecanismos que las autoridades o jerarcas de las organizaciones aplican para dirigir y controlar la actividad de los demás participantes.

El atributo **objetivo primario** refleja el criterio esencial o *sine qua non* que aplica la máxima autoridad interna de la organización para la toma de decisiones.

La característica es “excedente” si dicha autoridad admite nuevos miembros –y emprende nuevos proyectos- sólo cuando generan más que lo que absorben, a juicio de ella (es decir, según sus intereses y criterios de valoración), quedando la diferencia en su posesión. Es “programa” cuando el objetivo es determinado por una autoridad externa que procura satisfacer una necesidad de quienes representa o tutela. “Es coalición” cuando todos los integrantes de la organización determinan el objetivo, para satisfacer intereses y necesidades comunes. Y es “compromiso personal” cuando la autoridad tiene afecto y responsabilidad por los otros miembros de origen o alcance íntimo.

- Cuarto, se toma el atributo de *asociación* participación básica, de características “fija” y “proporcional”.

Atributos de *asociación* son conceptos que intentan describir lo que atrae a las personas a las organizaciones y las retiene en ellas, como miembros subordinados o sin autoridad sobre otros.

El atributo **participación básica** describe el alcance, en las actividades y los resultados de la organización, de los miembros que ocupan posiciones sin autoridad o jerarquía sobre otros.

La característica es “fija” cuando el alcance de esos miembros tienen están pre-establecidos en términos absolutos. Es “proporcional” cuando el alcance varía directa y positivamente con las actividades y los resultados de la organización.

Esos conceptos están representados en Diagrama 3., que es una versión restringida y específica del diagrama abstracto anterior, con $i = 4$ y $j(\text{máx}) = 4$. Pero permite ubicar una gran variedad de tipos organizacionales como los siguientes: (a) *feudos europeos* de la Edad Media (Pirenne 1982, Vol. II, pp. 220-224) y *haciendas coloniales* latinoamericanas (Góngora, Capítulo 4, especialmente pp. 152-155), columna 1, línea 1; (b) *plantaciones coloniales* del Imperio Británico basadas en esclavitud (Beckford, Capítulos 1 y 2), columna 3, línea 2; (c) *empresas capitalistas* (Marx, Weber, Chayanov, Dobb), columna 4, línea 2; (d) *compañías españolas* del período de la “conquista” (Góngora, Capítulo 1, especialmente pp. 4-14), columna 6, líneas 1 y 2; (e) *iglesias, monasterios y conventos*, columna 1, línea 3; (f) *empresas públicas*, columna 4, línea 4; (g) *ministerios de gobierno*, columna 6, línea 4; (h) *sindicatos de trabajadores*, columna 4, línea 5; (i) *empresas cooperativas*²⁰, columna 4, línea 7; (j) *cooperativas de servicios* médicos, por convenio con la CCSS, columna 6, línea 5; (k) *familias rurales* del siglo 19, columna 1, línea 7; (l) *familias urbanas* actuales, columna 2, línea 7; (m) *pulperías*, columnas 3 y 4, línea 7; (n) *hogares sustitutos o transitorios*, columnas 5 y 6, línea 7.

Para entender mejor el alcance y las limitaciones de Diagrama 3, es útil tener presente las siguientes ideas: primero, los tipos arriba enumerados reflejan conocimientos de este autor sobre organizaciones del pasado y el presente, pero ese espacio específico –o conjunto de atributos y características- puede ser aplicado también para imaginar y diseñar organizaciones para el futuro; segundo, los lectores de este artículo pueden usar el espacio para

20 Hay una gran diversidad de cooperativas. En la publicación Libro Blanco de la Economía Social en España (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992), se distribuyen en cooperativas agrarias, cooperativas de consumo y cooperativas de trabajo asociado. Para estudiar su comportamiento micro-económico, Joaquín Fernández (Economía para Cooperativas; CEAC, Barcelona, 1983) las clasifica también como “ascendentes” (cuando se asocian los compradores del producto) y “descendentes” (cuando se asocian los proveedores de insumos), entre otras modalidades.

localizar o posicionar tipos de organización que ellos conocen o imaginan, independientemente de este autor; así, tercero, con estos conjuntos adicionales de organizaciones, las celdas vacías de Diagrama 3 pueden ser ocupadas; en adición, cuatro, cada una de las celdas del diagrama puede ser subdividida tomando otros conjuntos de atributos y características, multiplicando el número de tipos de organizaciones y aumentando su detalle descriptivo; quinto, el número de atributos, sus correspondientes características y posibles tipificaciones aumentarán todavía más, con el *aprendizaje* de nuevos conceptos sobre organizaciones, es decir, al *emerger* nuevas ideas sobre ellas en las mentes de quien escribe y quienes leen ²¹; esto implica, seis, que hay posibles combinaciones de atributos y características para los cuales no se conoce todavía organizaciones específicas, pasadas, presentes e imaginarias ²²; siete, la secuencia de características de atributos cualitativos suelen ser impredecibles o caóticos (Gregersen y Sailer 1993), y pueden ser mixtas; consecuentemente, ocho, el espacio social no es inerte, ni llano, ni homogéneo, como también ha observado Thomas Kuhn sobre el espacio físico (Kuhn 1962, p. 108).

Cabe destacar también que cada tipo de organización tiene una posición específica en el diagrama: cada uno se ubica de modo preciso respecto de los otros; y se marca cuáles son las similitudes y diferencias entre todos. Por ejemplo:

- Un *feudo* (a) tiene la característica “excedente”, del atributo **objetivo primario**, en

21 Esos fenómenos de “aprendizaje” y “emergencia” han sido analizados por autores como John Holland (1998, pp. 5, 17-19, 53-54, 103, 118, 204-205), Jack Cohern e Ian Stewart (1994, pp. 198-204, 231, 436). En los libros de los cuales derivamos el presente artículo, tratamos procesos e ideas en relación con complejidad y caos (Churnside 2000, capítulos 4-5, 2004, capítulos 5-6).

22 Los correspondientes diagramas serían como coordenadas geográficas de territorios no-explorados, especies de “mapas en blanco”. En una reciente tesis doctoral en ciencias cognitivas, Lars Kopp se refiere a esos casos como “Representación de objetos desconocidos” (Kopp 2003, pp. 153-155).

común con *empresas capitalistas* (c), pero se diferencian en las características “mercancía” del atributo **destinación**, “artificial” del atributo **medios de producción** y “fija” o “salario” del atributo **participación básica**.

- Las *familias rurales* del siglo 19 (k) y las *familias urbanas* actuales (l) se diferencian en la característica del atributo **medios de producción**, pero comparten todas las demás.
- Una *empresa cooperativa* (i) y una *empresa capitalista* (c) tienen en común la característica “mercancía”, pero se diferencian en las demás.
- Un *ministerio de gobierno* (g) y una *empresa pública* (f) comparten las mismas características de los atributos **objetivo primario**, **participación básica** y **medios de producción**, pero se diferencian en la del atributo **destinación de producto**.

3.3. *Aproximación ordenadora a referentes organizacionales de Giddens*

Consideremos ahora la tercera aproximación: desde la perspectiva de las ideas de Giddens. Aunque este autor no define ni modela espacio explícitamente, como demostramos en Sección 1, su obra de 1984 contiene numerosos conceptos que reflejan -o son compatibles con- el orden espacial de organizaciones arriba descrito. Como ejemplos de esto, retomemos algunos de sus conceptos, términos e ideas relevantes: ²³

- “Estaciones” (pp. 116, 119, 135) , “locales” o “lugares” (pp. 73, 118-122, 134, 375) , “sistemas sociales” (pp. 164-165), “formas institucionales” y “orden institucional” (28-34, 314-315, 31, 33, 327-334).
- Estructuras mediante las cuales las actividades se “extienden en el tiempo y espacio” (p. xxii).
- Coordinación de prácticas sociales, “clavados en espacio y tiempo” (p. xxii).

23 Los siguientes se agregan a los descritos en sección 2 sobre la relación entre tiempo y estructuras organizacionales o institucionales, respecto a la “ecuación de trabajo organizado”.

DIAGRAMA 3
ESPACIO POSITIVO

A1	A2	Subsistencia		Mercancía		Convenio		
	A3	A4	Natural 1	Artificial 2	Natural 3	Artificial 4	Natural 5	Artificial 6
Exce- dente	Propor- cional 1		(a)					(d)
	Fija 2				(b)	(c)		(d)
Pro- grama	Propor- cional 3							
	Fija 4		(e)					
Coa- lición	Propor- cional 5					(f)		(g)
	Fija 6			(h)		(i)		(j)
Com- promi- so per- sonal	Propor- cional 7							
	Fija 8		(k)	(l)	(m)	(m)	(n)	(n)

- A 1: Atributo objetivo primario
- A 2: Atributo destinación de producto
- A 3: Atributo participación básica
- A 4: Atributo medio de producción

- (iv) Centros de integración y preservación de las rutinas diarias de actividad social (p. xxiii).
- (v) Sostén de las modalidades mediante las cuales operan las interacciones y la dualidad de estructura (p. 29).
- (vi) Envoltura de las relaciones humanas que determinan “el posicionamiento de individuos dentro del *espacio social* de categorías y vínculos” (p. 89).
- (vii) Entes sociales donde se desenvuelven y articulan los *ciclos de vida* de los individuos (p. 113-119).
- (viii) Unidades para almacenar, manejar y transferir la información social que permiten el “distanciamiento espacio-temporal” (pp. 200-201, 262).

Por otra parte, las implicaciones y los efectos sociales de organizaciones son discutidos en términos de restricción y habilitación del comportamiento individual (p. 174, 199), tecnología, división del trabajo, supervisión de tareas, producción, acumulación y “toma de decisiones” en general (pp. 178, 190, 197, 203). Y, para resumir e integrar, el autor se pregunta si la “expansión de *la diversidad de formas de organización* –en que las condiciones de reproducción son controladas reflexivamente- es un medio de emancipación de modalidades preestablecidas de dominación explotadora” (p. 206, cursivas agregadas).

Entonces, se ve claramente que la clasificación y distribución de organizaciones y su correspondiente *espacio* descrito arriba se ajusta muy bien a las ideas de Giddens; y cabría argumentar que él los aceptaría, bajo la condición de que no se les atribuya “la misma fijeza que se presume en las leyes naturales” (pp. 179-180), con lo cual no tendríamos discrepancia alguna.

4. Acoplado espacio y tiempo social

El modelo de trabajo organizado y tiempo social presentado en Sección 2 corresponde a la estructura genérica de organizaciones, mientras el modelo de clasificación de organizaciones y espacio social descrito en Sección 3

identifica sistemáticamente sus componentes estructurales en cualquier detalle deseado por cada analista. Esto significa que el primero opera como especie de “hardware” (dispositivo general) y el segundo como “software” (programas específicos) en computación, para el análisis organizacional. En otras palabras: el primer modelo orienta la teoría general; en cambio, el segundo guía la teoría específica sobre subconjuntos de organizaciones o “regiones” del espacio organizacional.²⁴ Y, para ilustrar cómo opera esa combinación, discutiremos dos problemas: uno relacionado con compromisos personales, que siempre han afectado la vida organizacional; y otro relacionado con inestabilidad organizacional, que ha surgido -o se ha intensificado- recientemente sobre todo en corporaciones de negocios.

4.1. Compromiso y responsabilidad en organizaciones

Tomando el modelo de trabajo organizado $A = N m$, $m = (I - P) / T$ mide -o provee información e indicaciones sobre- varios aspectos importantes de actividad organizacional. Arriba señalamos los siguientes: conversión de trabajo individual a trabajo organizado; intensidad o intensificación de actividad; crecimiento y reducción de actividad; estabilidad e inestabilidad. Todos son expresiones cuantitativas de procesos operativos y “estructuraciones” concomitantes (dualidad acción-estructura, según Giddens). Pero m y sus componentes lógicos I , P (o $I - P$) y T también proveen indicaciones sobre cualidades de varios otros fenómenos sociales y económicos de la vida organizacional analizados por una diversidad de investigadores. Por ejemplo:

- Albert Hirschman dijo hace veinte años que nosotros los economistas usualmente

²⁴ Cabe decir también, en terminología de Immanuel Wallerstein, que el primero permite plantear aspectos “nomotéticos” (relativo a leyes generales), mientras el segundo genera elementos “ideográficos” (relativo a casos particulares o situaciones específicos) para formular teoría (Wallerstein 2004, 67-68, 74-75).

hacíamos descripciones e interpretaciones ingenuas de la realidad social (Hirschman 1984, p. 707). Entonces, después de mostrar que no estaba solo en esa opinión (pp. 707-717), el autor ilustró el problema enfocando un conjunto de factores o ingredientes necesarios para llevar a cabo el proceso de producción e intercambio, como *moralidad, civilidad, confianza y ética*, todo lo cual resumió en la idea de amor (pp. 717-721). Hirschman concluyó que las relaciones económicas y sociales envolvían una tensión entre interés propio individual, por un lado, y propensiones colectivas solidarias, por el otro, reflejadas en dichos factores e ingredientes; no obstante, los economistas se han concentrado abrumadoramente en los primeros, haciendo supuestos simplistas y contradictorios respecto a los segundos (721-722).

- La filósofa Joanne Ciulla recientemente hizo una crítica radical de la gestión basada en el significado del trabajo (Ciulla 2000) derivada de la definición lapidaria de Bertrand Russell: “Hay dos modalidades de trabajo: primera, alterando la posición de la materia en o cerca de la superficie de la tierra; segunda, diciendo a otros que lo hagan” (p. 22). Estos se refieren, por supuesto, a trabajo operativo y trabajo gerencial, de empleados y empleadores, cuyas interacciones dependen de objetivos y fines conjuntos, tales como subsistencia, riqueza y auto-realización, junto con métodos o medios para alcanzarlos, como liderazgo, obediencia y técnica. Pero Ciulla argumenta que los potenciales de esa combinación no han sido realizados entre los siglos XIX y XX, porque los gerentes han abusado de la lealtad y confianza de los trabajadores, mediante su tendencia a presionar por más trabajo, cada vez, mientras retienen la remuneración justa (capítulos 3-8)²⁵. Y esto culminó entre 1990 y 2000, con la política de “reducción de escala” (“downsizing”), por el cual los trabajadores perdieron

sus empleos, mientras las compensaciones de gerentes subieron vertiginosamente (pp. 152-157).

- Antropólogo Melvin Kranzberg e historiador Joseph Gies han examinado el significado y las implicaciones de interdependencia, cooperación, colaboración y mutualidad en el trabajo. Basados en el pensamiento de Emile Durkheim, destacaron que la división del trabajo actúa como un “cemento que une la sociedad”, pero que puede llegar a ser tan complejo que los trabajadores arriesgan perder su sentido de conexión y unidad entre sí, “sintiendo que la vida no tiene significado” (Kranzberg y Gies 1975, capítulo 1). Los autores proponen que, mientras el desarrollo tecnológico aumenta la división del trabajo, la tarea de gerencia debe ser contrarrestar ese peligro, permitiendo más participación de trabajadores en la planificación del trabajo y promover “compromiso tanto por parte de la gerencia como por el lado de trabajadores operativos” (capítulo 20).
- El economista y estudioso de gestión profesor Lester Thurow, de la Escuela de Negocios Sloan del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT), adopta una perspectiva más amplia que Kranzberg y Gies señalando que “los planteamientos tecnológicos no resolverán el problema central de la creciente grieta entre la creencia democrática en la igualdad de poder y la tendencia del mercado a generar desigualdades de poder económico . . . (esto solo puede ser resuelto mediante) un conjunto compartido de objetivos suficientemente motivadores para que la gente esté dispuesta a hacer sacrificios y olvidar sus estrechos intereses propios, a fin de reconstruir la economía y lograr que genere resultados diferentes” (Thurow 1996, capítulo 13).
- Elliot Jaques, psiquiatra, analista de organizaciones y reformador administrativo, conceptúa el trabajo humano –en contraste con Bertrand Russell– como **responsabilidad personal** susceptible de medida en tiempo. Él piensa que cada individuo, a cada edad, tiene capacidad para asumir cierta cantidad de responsabilidad. Esto se mide por

25 Se describe ese proceso y sus mecanismos en términos de tiempo (capítulo 9); lo cual provee criterios para conceptualarlo cuantitativamente, como se verá más adelante.

lapsos (de tiempo) dentro de los cuales los individuos realizan tareas sin intervención de su superior inmediato. Y Jaques designa los períodos correspondientes con “lapsos de discreción” (“time span of discretion”, TSD); lo cual significa que, dentro de ellos, el trabajador actúa discrecionalmente, realizando una o más tareas a su arbitrio o buen juicio (Jaques 1975, capítulo VII). El autor sostiene, además, que, dentro de cada cultura o ambiente organizacional, emergen relaciones sistemáticas, estructurales o funcionales entre “lapsos de discreción” (TSD’s) y montos de remuneración llamados “pagos considerados justos” (“felt fair pay”, FFP), que los trabajadores juzgan equitativas (capítulo VIII). De tal manera, Jaques desarrolló un método para relacionar tiempo social y tiempo natural, basado en ciclos de tareas, nivel de responsabilidad y supervisión gerencial (Jaques 1971). Y sus ideas han sido ampliamente debatidas y sometidas a investigación empírica (Gray 1976).

Ahora el denominador común de todas esas observaciones, temas, análisis y proposiciones parece ser un concepto de **compromiso recíproco y responsabilidad mutua** entre trabajadores operativos y gerentes.²⁶ Y esto, como Ciulla y Jaques señalaron explícitamente, puede ser expresado en tiempo, aproximándose mucho a la combinación reflejada en la *razón de tiempos*, $(I - P) / T$, destacada en el modelo. Pero es notable que todas esas ideas, con la excepción de Jaques, fueron desarrolladas intuitivamente y expresadas cualitativamente, mientras la razón de tiempo fue derivada lógicamente y formulada cuantitativamente con base en la estructura genérica o general de organizaciones.

Entonces, es útil relacionar más explícitamente los aspectos cuantitativos del modelo que tratan estabilidad e inestabilidad, crecimiento y declinación, con los aspectos cualitativos de compromiso recíproco y responsabilidad mutua, con base en la *razón de tiempos*. Por ejemplo:

- (a) $m > 1$ o $(I - P) > T$ significa que el compromiso del gerente medido en tiempo es menor que el compromiso promedio de los trabajadores operativos; en otras palabras, los gerentes no reciprocán el compromiso laboral. Y, al aumentar la razón, aumenta la presión de actividad e inestabilidad. Esto implica que las organizaciones tienden a “explotar” cuando el compromiso de los gerentes se aproxima a cero.
- (b) $m < 1$ o $(I - P) < T$ significa que el compromiso de los trabajadores es menor que el de gerentes; los trabajadores no reciprocán el compromiso gerencial. Al decrecer la razón, actividad y estabilidad aumentan. En este caso, la organización tiende al parálisis y la “implosión”.
- (c) $m = 1$ o $(I - P) = T$ significa que el tiempo gerencial y el tiempo laboral, son equivalentes, hay reciprocidad o equilibrio de compromisos entre gerentes y trabajadores. Cuando se sostiene la razón (con m mayor, igual o menor que 1) la actividad y el grado de estabilidad o inestabilidad de la organización se mantienen.
- (d) Afirmaciones similares cabe hacer sobre responsabilidad mutua.

Se puede argumentar que los gerentes suelen tener la iniciativa en las situaciones descritas. Esto se debe a que, con la pluralidad de trabajadores operativos, sus decisiones respecto a $(I - P)$ tienden a compensarse, a no ser que establecen una organización propia o paralela para coordinar decisiones al respecto (por ejemplo, sindicatos, asociaciones). Pero, entonces, esas organizaciones, a su vez, tendrían sus respectivas razones de tiempo de los miembros de base (“operativos”) a los dirigentes (“gerentes”), en cuyo caso, estos últimos tenderían a ejercer la iniciativa.

Y es importante tomar en cuenta, además, que todas son afirmaciones lógicas o “*ceteris paribus*” (Robinson 1977, p. 23). Como tales, su alcance teórico está estrictamente condicionado o limitado. Pero plantean escenarios, circunstancias, posibles acontecimientos, que sirven para plantear preguntas coherentes, generar hipótesis específicas y proposiciones teóricas más

26 Esta síntesis ha sido discutida también por el estudio de organizaciones y gestión Henry Mintzberg (1989, p. 124, capítulo 17; y 2000, pp. 77-79).

amplias, que son susceptibles de prueba empírica. Y a tales aspectos nos referiremos en la sub-sección siguiente.

4.2. Crisis recientes de corporaciones capitalistas

Salarios, bonificaciones y compensaciones de ejecutivos y gerentes de corporaciones han sido motivo de escándalos recientes. Y, en un informe especial sobre la materia, redactores de la revista *The Economist* señalaron que el uso de “pautas de referencia” (“benchmarks”) para fijar remuneraciones de esos personeros tiene un efecto acumulativo irreversible (“ratcheting effect”) que se acelera al combinarse con la reducción de la duración del ejercicio gerencial (T). Y en el semanario se concluye: “Si los integrantes de comités de compensación de ejecutivos (que aplican ese método) fueran llamados a cuenta más frecuentemente por los contratos que aprueban, es probable que menos de esos contratos serían tan ofensivos para empleados, accionistas y el público en general” (*The Economist*, octubre 11-17, 2003, p. 66).

Los razonamientos hechos en sección 2, sección 3 y sub-sección 4.1 muestran que el problema no es tan sencillo y claro como esos autores parecen creer. Aún así, la información provee buenos ejemplos sobre la relación entre estabilidad organizacional y duración de ejercicio ejecutivo o gerencial (Diagrama 1): en Estados Unidos, ENRON es un caso extremo de “explosión”, asociado con reducción de T, mientras Worldcom y TYCO mostraron severa inestabilidad debido al mismo factor; y GlaxoSmithKline en Gran Bretaña, Alstrom en Francia y Deutsche Bank de Alemania tuvieron crisis similares de menor grado (*ibidem*).

Aparte de esas experiencias espectaculares o intensamente reportados, hay una enorme cantidad de información sobre fenómenos organizacionales relacionados con la duración de ejercicio gerencial. Por ejemplo, una fuente en el INTERNET registra desde 20.000 hasta 800.000 partidas o asientos para cada categoría conceptual como “management tenure” (duración o lapso de gestión), “tenure management small business” (ejercicio gerencial en peque-

ñas empresas), “tenure management big business” (ejercicio gerencial en grandes empresas), “tenure management public organizations” (ejercicio gerencial en organizaciones públicas), “length of tenure” (extensión de ejercicio), “management turnover” (movimiento gerencial), “worker tenure” (antigüedad en puestos de trabajo), “labor turnover” (movimiento en puestos laborales), “labor cycle” (ciclo laboral), “management cycle” (ciclo de gerencia) y así sucesivamente (Yahoo.com, a enero 2005).

Ahora, el objetivo de esta sección no es someter hipótesis específicas a prueba en esta materia, sino ilustrar la capacidad global de los modelos, como instrumentos conceptuales para integrar e interpretar datos empíricos sobre estabilidad-inestabilidad, crecimiento-declinación, reciprocidad de compromisos personales y mutualidad de responsabilidades en corporaciones, todos los cuales están reflejados directamente e indirectamente en la razón de tiempo laboral y gerencial $(I - P) / T$. Y, para ese propósito, bastarán unos pocos ejemplos obtenidos de esa fuente. Veamos:

- En un comentario sobre el informe Challenger, Gray and Christmas Inc. respecto a la disminución en la duración del ejercicio de ejecutivos, Douglas Caldwell escribe: “El crecimiento inesperado de la productividad nacional –a una tasa anual de 6.1 por cien en el trimestre enero-marzo- quizás radica en la estrategia corporativa de identificación y eliminación de empleados con rapidez sin precedentes, dice Challenger . . . Debido a esta nueva estrategia, la duración promedio del ejercicio de gerentes y ejecutivos despedidos ha caído hasta por debajo de cinco años y casi uno de cada tres gerentes/ejecutivos despedidos ni siquiera alcanzan su segundo aniversario . . .” Esta información es consistente con la relación entre la disminución de duración de ejercicio gerencial y aumento de actividad (productividad potencial) que muestra el modelo; e indica cómo el proceso causal de la relación puede ser en los dos sentidos, dependiendo de factores específicos de cada contexto organizacional, como la estructura y política corporativa en este caso (Caldwell 2002).

- El estudio Booz Allen Hamilton de 2002 describió un proceso similar: “Conforme a nuestro análisis anual de sucesión ejecutiva en las compañías más grandes del mundo, el cambio obligado de ejecutivos superiores de corporaciones mayores debido a deficiencias de desenvolvimiento alcanzó un nuevo máximo en 2002, aumentando en un asombroso 70 por cien respecto a 2001. Este fenómeno es cada vez más global en su alcance: en la región de Asia/Pacífico, donde los ejecutivos superiores de corporaciones mayores habían estado relativamente protegidos de las fuerzas de mercado, sucesiones involuntarias ahora han alcanzado niveles equivalentes a los de otras regiones . . . En efecto, el creciente ritmo de cambio de ejecutivos superiores relacionado con desempeño muestra que el capitalismo accionario agresivo se ha convertido en la *característica* definitoria de los negocios en el siglo XXI, un *atributo* tan significativo como fue el capitalismo gerencial en el siglo XX” (Lucier, Schuyt y Spiegel 2003, p. 1, cursivas agregadas).
- Aún así, se debe tomar en cuenta que esas tendencias son muy recientes y todavía no dejan su marca en los promedios acumulados de duración de ejercicio de gerentes. Por ejemplo: en Norteamérica el ejercicio promedio de ejecutivos cuyos partidos se debieron a desempeño insatisfactorio aumentó de 4.6 años a 7.9 entre 2001 y 2002, mientras el de ejecutivos cuya partida fue “normal” aumentó de 10.0 a 12.8; en Europa, dichos promedios pasaron de 4.5 a 5.4 y de 7.8 a 7.5; en Asia/Pacífico, de 8.0 a 3.9 y de 5.5 a 13.4. Los promedios 1995-2002 fueron: 6.2 y 11.5 en Norteamérica, 4.9 y 8.0 en Europa, y 4.8 y 9.1 en Asia/Pacífico. Sin embargo, el informe continúa: “El pequeño incremento en duración del ejercicio de ejecutivos superiores y sus edades no impide observar que la tendencia avanza desde mediados de los 1990’s. La vida profesional de los ejecutivos superiores de las grandes compañías se parece cada vez más al hombre de Hobbes: Es desagradable, bestial y corta”. Entonces, en un comentario que revela claramente algunos de los aspectos de significación más amplia a que nos referimos en sección 2 y sub-sección 4.1., los autores señalan que: “Si bien esas carreras entretienen por su dramatismo, no son necesariamente buenas para otros –los accionistas, trabajadores, clientes, y vecinos de grandes compañías, quienes desean vidas provechosas, comunidades tranquilas y retiros seguros . . . Creemos que ha llegado el momento para la moderación, un renovado sentido de propósito y un nuevo modelo para la forma en que los ejecutivos y las juntas directivas colaboran en provecho de otros interesados. Los ejecutivos son humanos; hasta los mejores tienen debilidades. Removiendo a los que se desenvuelven pobremente es menos provechoso para otros sectores interesados que encontrar el ejecutivo apropiado, ayudarlo a reconocer sus limitaciones y contribuir a que él o ella y la compañía tengan éxito” (pp. 15-16).
- Dentro de esa línea de pensamiento humanístico y humanitario, cabe preguntar sobre esas decenas de millones de dramas silenciosos o privados relacionados con personas mayores y ancianas, dentro de esas pequeñas organizaciones llamadas “familias”, de las cuales todos somos o hemos sido miembros. Padres, madres, abuelas y abuelos son, en efecto “ejecutivos superiores” o “gerentes” de organizaciones cuya duración de ejercicio se extiende más allá de la estadía promedio de otros miembros, sus hijos y, a veces, nueras, yernos y nietos, participando en la cadena sin fin de la existencia humana. Es obvio que la razón de tiempo, en este caso, de hijos e hijas a padres y madres de la familia refleja realidades cotidianas y universales en que todos estamos envueltos; las cuales implican o reclaman las “propensiones colectivas solidarias”, los compromisos y las responsabilidades descritas en sub-sección 4.1., ante las crisis de ancianidad y senescencia, cuando la familia original se paraliza cada vez más y tiende a la desaparición o “implosión”: límite de $m = (I - P) / T$, cuando T aumenta indefinidamente (0).
- La duración del ejercicio gerencial tiene implicaciones y efectos para varios otros aspectos de la vida y el desenvolvimiento

organizacional, por ejemplo, innovación estructural, operacional y técnica. Este importante tema ha sido estudiado por V. Parker III, G. Mueller, A. H. Van de Ven, F. Damanpour, J. R. Kimberly, M. Evanisko y otros. Se argumenta que, mientras más extendido sea el ejercicio gerencial, mejor posicionados están los ejecutivos para introducir innovaciones. Pero también se puede sostener que, al extenderse el ejercicio gerencial, los personeros se identifican más con el status quo, lo cual bloquea el cambio organizacional. Así, las investigaciones al respecto son ambiguas o no concluyentes (Gwynne 2003 y Schoedt 2001).

- Según informaciones consignadas en un artículo de Joseph Kay, se observa cómo, en el caso de ENRON, la reducción en el ejercicio gerencial –y el aumento correspondiente de la razón de tiempo $(I - P) / T$ - refleja una baja en el compromiso y la responsabilidad de gerentes respecto a trabajadores: “Documentos registrados en un juzgado de New York por la compañía de energía ENRON revelan la extensión en que la los ejecutivos de la empresa se enriquecieron en el año siguiente a la quiebra. El colapso de la compañía costó miles de empleos entre trabajadores ordinarios y pérdida de sus fondos de ahorro para pensión. En cambio, los ejecutivos superiores salieron con millones de dólares en ingresos y premios . . . Todo ese dinero es esencialmente efectivo robado a los trabajadores de la compañía, quienes invirtieron en acciones criminalmente sobre-valoradas y no salieron a tiempo”²⁷. Y el autor señala acontecimientos similares en los casos de TYCO, Lucent Technologies, Adelphia, Worldcom y Kmart (Kay 2002).
- Finalmente, también hay información para tratar aspectos sobre “duración óptima” en cargos de diferentes tipos de organización y

sectores de actividad. Por ejemplo, ¿cómo se desenvuelven esos fenómenos, comparativamente, entre industrias y entre organizaciones privadas y públicas? (Burgess and Rees 1998, Caulkin 2002, Premier 2001).

CONCLUSIÓN

Hemos mostrado que es provechoso definir y representar espacio y tiempo en organizaciones. Mientras esos análisis y síntesis clarifican importantes aspectos de la lógica, el cambio y la vida de organizaciones, algunas importantes limitaciones deben ser tomadas en cuenta para aplicarlos realísimamente y críticamente. Estas se refieren principalmente a supuestos simplificadores como los siguientes: que el trabajo operativo de todos los miembros de organizaciones es homogéneo; que hay una estricta separación entre trabajo operativo y trabajo gerencial; que cada gerente puede modificar las condiciones heredadas de su antecesor a discreción; que la posesión de cargos laborales es igual entre miembros operativos. En adición, las magnitudes de tiempo del primer modelo tiene dualidades (¿ambigüedades?) ex-ante/ex-post que dificultan su manejo teórico y práctico; y, en el segundo modelo, las diferencias estructurales y cambios de organizaciones son especificados pero no explicados.

Varios de esos problemas se relacionan con la cuantificación; y, como Marvin Minsky ha señalado: “Siempre que acudimos a la medición, sacrificamos algunos usos de la inteligencia. Los medios y magnitudes ayudan a efectuar comparaciones solo escondiendo las diferencias entre lo que se trata de representar” (1988, p. 285). De manera que, tanto quienes escriben como quienes leen deben juzgar los beneficios o ventajas obtenidos de la simplificación y cuantificación a cambio de ese sacrificio.

BIBLIOGRAFÍA CITADA Y RELACIONADA

Adam, Barbara: *Timewatch: The Social Analysis of Time*; Polity Press, Cambridge 1995.

27 Negritas agregadas para destacar la reducción de compromiso gerencial reflejada en reducción de ejercicio (los gerentes “salieron”), mientras se mantuvo el compromiso de trabajadores al permanecer en la empresa (ellos “no salieron a tiempo”); lo cual significó aumento en la razón de tiempo $(I - P) / T = m$ y, por ende, en la inestabilidad.

- Adam, Barbara: "The Temporal Gaze: the Challenge for social theory in the context of GM food"; *British Journal of Sociology*, Vol 51, Issue 1 (January/March 2000).
- Becker, Gary: *The Economic Approach to Human Behavior*; University of Chicago Press 1976.
- Beckford, George: *Persistent Poverty*; Oxford University Press, London 1972.
- Boulding, Kenneth E.: *Análisis Económico*; Alianza Editorial, Madrid 1967. Translation of *Economic Analysis*; Harper and Row, New York 1967.
- Bunge, Mario: *Treatise on Basic Philosophy*, Vol. 3; D. Reidel Publishing Company, Boston 1977.
- Bunge, Mario: *Teoría y Realidad*; Ariel, Barcelona 1985
- Burgess, Simon and Rees, Hedley: "A Disaggregate Analysis of Job Tenure in Britain: 1975 – 1993"; *British Journal of Industrial Relations*, 36:4 December 1998 0007-1080 pp. 629-655.
- Caldwell, Douglas: "Manager Tenure Drops"; *Business Journal*, June 24, 2002.
- Capra, Fritjof: *The Web of Life*; Anchor Books, New York 1996.
- Castells, Manuel: *Information Age: Economy, Society and Culture* (Vol. 1); Blackwell, Cambridge, MA 1996. See also Vol. 2 and Vol. 3.
- Caulkin, Simon: "Board Watch"; *Worldlink Magazine*, January 2002.
- Chayanov, Alexander V.: *The Theory Peasant Economy*; The American Economic Association, Irwin, Illinois, 1966.
- Churnside, Róger : *Espacio y Tiempo en Ciencia Social*; Editorial Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica 2000. Segunda versión corregida y extendida: Editorial Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica 2007.
- Churnside, Róger (Editor): *Espacio y Tiempo en Gestión y Análisis Social*; CICAP/SIEDIN, Universidad de Costa Rica 2004.
- Churnside, Róger: *Formación de la Fuerza Laboral Costarricense*; Editorial Costa Rica, San José 1985. Traducción de tesis doctoral: *Development of the Costa Rican Labour-force*; Sussex University 1979.
- Ciulla, Joanne B. : *The Working Life*; Random House, Toronto 2000.
- Cohen, Ira: *Structuration Theory and Social Praxis*; en Giddens y Turner 1987.
- Cohen, Jack and Stewart, Ira: *The Collapse of Chaos*; Penguin, New York 1995.
- Dobb, Maurice: *Studies in the Development of Capitalism*; International Publishers, New York 1975.
- Etzioni, Amitai: *A Comparative Analysis of Complex Organizations*; The Free Press, New York 1961
- Fernández, Joaquín: *Economía para Cooperativas*; Ediciones CEAC, Spain 1987.
- Fuchs, Christian: "Structuration Theory and Self-organization"; Working Paper, Institute of Design and Technology Assessment, Vienna University of Technology, 2004.
- Gärdenfors, Peter: *Conceptual Spaces*; MIT Press 2000.
- Gärdenfors, Peter: *How Homo Became Sapiens*; Oxford University Press, New York 2003.
- Giddens, Anthony: *The Constitution of Society*; University of California Press, Berkely 1984.

- Giddens, Anthony: *The Consequences of Modernity*; Polity Press, Cambridge 1990.
- Giddens, Anthony: *Runaway World: How Globalization is Reshaping our Lives*; Routledge, New York 2003.
- Giddens, Anthony: (a) "Runaway world": The Reith Lectures Revisited. Lecture 1: November 1999; (b) "Media and Globalization", The Media Report, Radio National program transcript, September 19, 2002; (c) "Globalization – Lecture 1", LSE BBC, January 6, 2004.
- Giddens, Anthony, and Turner, Jonathan (Ed.): *Social Theory Today*; Stanford University Press, California 1987.
- Góngora, Mario: *Studies In Colonial History of Spanish America*; Cambridge Univeristy Press, 1975.
- Gray, Jerry (Editor): *The Glacier Project: Concepts and Critiques*; Heinemann, London 1976.
- Gregersen, Hal and Sailer, Lee: *Chaos Theory and Its Implications for Social Science Research*; Human Relations, Vol 46, Num. 7, 1993.
- Gwynne, Peter: "How CEO characteristics affect R and D spending"; *MITSLOAN Management Review*, Winter 2003, Volume 44, Number 2.
- Habermas, Jürgen: *La Lógica de las Ciencias Sociales*; Tecnos, Madrid 1996.
- Held, David and Thompson, John B. (editors): *Social Theory of Modern Societies – Anthony Giddens and his Critics*; Cambridge University Press, 1989
- Hirschman, Albert: "Contra la Parsimonia"; *Trimestre Económico*, México 1986, Número 212 .
- Holland, John H.: *EMERGENCE: From Chaos to Order*; Perseus Books, Massachussets 1998.
- Jaques, Elliot: *Measurement of Responsibility*; Heineman, London 1975.
- Jaques, Elliot: *Time-Span Handbook*; Heinemann, London 1971.
- Kasperson, Lars Bo: *Anthony Giddens: An Introduction to a Social Scientist*; Blackwell Publishers, Oxford 2000.
- Kay, Joseph: "ENRON execs looted company prior to bankruptcy"; *World Socialist Web Site*, June 2002.
- Kopp, Lars: *Natural Vision for Artificial Systems*; Tesis Doctoral, Universidad de Lund, Suecia 2003.
- Kranzberg, Melvin, and Gies, Joseph: *By the Sweat of Thy Brow*; Capricorn, New York 1975.
- Kuhn, Thomas: *The Structure of Scientific Revolutions*; University of Chicago Press 1962.
- Loyal, Steven: *The Sociology of Anthony Giddens*; Pluto Press, London 2003.
- Lucier, Chuck, Schuyt, Rob, and Spiegel, Eric: "CEO Succession 2002: Deliver or Depart"; *Strategy and Business*, Summer 2003, Special Report.
- Luhmann, Niklas: *Sistemas Sociales*; Anthropos, Barcelona 1998. .
- Marx, Karl: *Capital*, vol. 1; International Publishers, New York 1967.
- Maturana, Humberto, and Varela, Francisco: *Autopoieses and Cognition: The Realization of the Living*; Reidel, London 1980.

- Maturana, Humberto, y Varela, Francisco: *El árbol del Conocimiento*; Debate, Madrid, 1999
- McClelland, Peter D.: *Causal Explanation and Model Building*; Cornell University Press, London 1975.
- McKelvey, William: *Organizational Systematics*; University of California Press, Berkeley 1982.
- Medina E., José: *Consideraciones Sociológicas sobre el Desarrollo Económico*; Sola/Hachette, Buenos Aires 1964.
- Metrovic, Stephan: *Anthony Giddens: The Last Modernist*; Roulledge, New York 1998.
- Minsky, Marvin: *The Society of Mind*; Simon and Schuster Inc., New York 1988.
- Mintzberg, Henry: *El Poder en las Organizaciones*; Ariel, Barcelona 1983.
- Mintzberg, Henry: *Inside Our Strange World of Organizations*; The Free Press, New York 1989.
- Mintzberg, Henry and Bourgault, Jaques: *Managing Publicly*; The Institute of Public Administration of Canada, 2000.
- Morgan, Gareth: *Imágenes de la Organización*; Alfa-Omega y Ra-ma, México 1991.
- Nandan, Ruvendra Kumar: "The Dialectic of Management Control: The Case of the Fiji Development Bank"; documento presentado al Fifth Interdisciplinary Perspectives on Accounting Conference, 7-9 July 1997, Manchester.
- Piaget, Jean: *Introducción a la Epistemología Genética*, Vol. 1; Paidos, Barcelona 1987.
- Pirenne, Jaques: *Historia Universal*, Vol. II; Cumbre, México 1982.
- Popper, Karl: *In Search of a Better World*; Routledge 1984.
- Premier & Cabinet, Department (of the): "How mobile are executives?"; *Public Sector Management*, Government of Western Australia, 13 July, 2001.
- Richter, Maurice N. (Jr.): *Science as a Cultural Process*; Shenkman Publishing Company, Cambridge, Mass. 1972.
- Robinson, Joan: *Essays in the Theory of Economic Growth*; MacMillan, London 1977. .
- Rose, Jeremy: "Structuration Theory and Information System Development – Frameworks for Practice"; Dept. of Business Information Technology, Faculty of Business Management Manchester Metropolitan University; Working Paper, n.d.
- Saillant, Jean Michel: *Theorie Pure de la Cooperative*; C. I. E. M., Université du Paris, 1983.
- Schoedt, Leon: "Governance Structure, Ownership, and Manager Tenure - Innovations' Impact on Firm Performance"; University of Colorado Graduate School of Business Administration. Documento presentado en Organizational Theory Track at Midwest Academy of Management 44th Annual Meeting, 2001.
- Simon, Herbert, y March, James: *Teoría de la Organización*; Ariel, Barcelona 1977. .
- Smith, Adam : *The Wealth of Nations*; Penguin, England 1974.
- Thurow, Lester: *The Future of Capitalism*; Penguin Books, New York 1996.
- United Nations: *Performance Evaluation of Public Enterprises in Developing*

- Countries: Criteria and Institutions; Department of Technical Co-operation for Development, New York 1984.
- Van Looy, Bart, Debackere, Koenraad and Bouwen, René: "Using time and (social) space when trying to innovate. Acknowledging the nature of knowledge creation process"; (Administrative Science Quarterly 40?). Selección de "Time, Space and Constructive Capabilities"; Working Paper Steunpunt 001: 2003; Research Division INCENTUM, Faculty of Economics and Applied Economics and Center of Organizational and Personnel Psychology, Faculty of Psychology and Pedagogy; K.U. Leuven, Belgium.
- Veblen, Thorstein: The Instinct of Workmanship; MacMillan, New York, 1964.
- Wallerstein, Immanuel: "The Time of Space and the Space of Time: The Future of Social Science"; Tyneside Geographical Society Lecture, University of Newcastle, Political Geography, XVII, 1, 1998.
- Wallerstein, Immanuel: The Uncertainties of Knowledge ; Temple University Press, Philadelphia 2004.
- Weber, Max: The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism; Scribner's and Sons, New York 1958.
- Webster's II New College Dictionary; Houghton Mifflin Company, New York 1995.